

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES



EMPODERAMIENTO EN GRUPOS PRODUCTIVOS DE MUJERES INDÍGENAS
EN ENSENADA, HACIA LA MICROEMPRESA SOCIAL

TESIS PRESENTADA PARA OBTENER EL GRADO DE:
DOCTORA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

POR: DIANA GABRIELA ROBINSON TRÁPAGA

DIRECTORA DE TESIS:

DRA. ISIS ARLENE DÍAZ CARRIÓN

Ensenada, B. C.

abril del 2020

CONSTANCIA DE APROBACION

Directora de tesis:  Presidente
Dra. Isis Arlene Díaz Carrión

Aprobado por los integrantes del sínodo

1.-  Secretaria
Dra. Maria Josefa Pastor Alfonso

2.-  Sinodal
Dra. Ma. Teresa Kido Cruz

3.-  Sinodal
Dra. Nina Alejandra Martínez Arellano

4.-  Sinodal
Dr. Sergio Cruz Hernández

Dedico este trabajo de investigación a mis amados hijos:

Iker, integrador natural, empático y perseverante

y

Omar, quien construye sus sueños con plena consciencia y constancia absoluta.

Ambos son mi mayor privilegio y total inspiración.

A Alfredo por alentar, acompañar e impulsar este camino.

Agradecimientos

Agradezco a las mujeres indígenas beneficiarias del PROIN, quienes confiaron en mí y compartieron sus experiencias y vivencias durante el trabajo de campo. También a las(os) colaboradoras(es) de la CDI que me apoyaron, especialmente Martha Isela Marín quien favoreció el contacto con los grupos productivos.

Agradezco al sínodo por su interés, aportaciones y tiempo dedicado al trabajo de investigación, en especial a mi directora, la Dra. Isis Díaz Carrión, por su invaluable y constante guía y las detalladas revisiones en el desarrollo de la tesis. A la Dra. Tere Kido por su desinteresada hospitalidad y su asesoría en la metodología cuantitativa, y al Dr. Sergio Cruz por sus acertados comentarios para la publicación del artículo científico.

Agradezco también al CONACYT por el apoyo económico otorgado para realizar mis estudios doctorales y a la Universidad Autónoma de Baja California (UABC) por respaldar mi asistencia a congresos nacionales e internacionales, así como a las estancias de investigación, tanto en la Universidad de Monterrey (UDEM) como en la Universidad de San Diego (USD). Agradezco al Dr. Mario Vázquez su apoyo durante y después de la estancia doctoral en la UDEM y a la Dra. Patricia Márquez por facilitar mi estancia en USD.

Agradezco también a la Dra. Emma Zapata-Martelo por las entrevistas otorgadas, los libros y los artículos proporcionados abiertamente.

El trabajo de investigación ha sido una experiencia de desarrollo intelectual, pero también un proceso de auto-conciencia y transformación personal.

ÍNDICE

<u>Capítulo 1</u>	01
1. <u>Introducción a la investigación</u>	01
1.1 <u>Problema de investigación</u>	04
1.2 <u>Preguntas de investigación</u>	08
1.2.1 <u>Preguntas secundarias</u>	08
1.3 <u>Objetivo general</u>	09
1.3.1 <u>Objetivos específicos</u>	09
1.4 <u>Hipótesis de investigación</u>	10
1.5 <u>Supuestos de investigación</u>	11
1.6 <u>Justificación</u>	13
<u>Capítulo 2. Marco teórico conceptual</u>	16
2. <u>Introducción al capítulo</u>	16
2.1 <u>Empoderamiento de las mujeres</u>	17
2.1.1 <u>La división del trabajo y su impacto en la brecha de género</u>	18
2.1.1.1 <u>Tipos de trabajo y su impacto en las mujeres</u>	22
2.1.1.2 <u>Trabajo y mujeres indígenas</u>	26
2.1.2 <u>Empoderamiento y grupos de trabajo</u>	30
2.1.2.1 <u>Marco Institucional del empoderamiento de las mujeres</u>	31
2.1.2.2 <u>El Poder</u>	39
2.1.2.3 <u>Concepto de empoderamiento</u>	46
2.1.2.4 <u>Proceso de empoderamiento</u>	50
2.1.2.5 <u>Modelos de empoderamiento</u>	54

2.1.2.6	<u>Índices de empoderamiento</u>	61
2.1.2.6.1	<u>Índice de desarrollo de género (GDI)</u>	62
2.1.2.6.2	<u>Medida de empoderamiento de la mujer (GEM)</u>	62
2.1.2.6.3	<u>Índice de desigualdad de género (GII)</u>	63
2.1.2.6.4	<u>Índice de las mujeres en la agricultura (WEAI)</u>	64
2.1.2.6.5	<u>Índice de la autonomía relativa (RAI)</u>	66
2.1.2.7	<u>Políticas públicas, microcréditos y empoderamiento de las mujeres</u>	67
2.1.2.7.1	<u>Programas política pública y empoderamiento en México</u>	75
2.1.2.7.2	<u>Análisis de resultados de microcréditos y programas de política pública en México y el mundo.</u>	79
2.2	<u>Sector social de la economía</u>	84
2.2.1	<u>Introducción</u>	84
2.2.2	<u>Campos de estudio del Sector social de la economía</u>	84
2.2.3	<u>Empresa social</u>	90
2.2.4	<u>Modelos de análisis de la empresa social</u>	99
2.2.5	<u>Empresa social indígena</u>	109
2.2.6	<u>Microempresa social y empoderamiento</u>	113
	<u>Capítulo 3. Contexto geográfico y humano de la población de estudio</u>	118
3.	<u>Introducción al Capítulo</u>	118
3.1	<u>Panorama general de la población indígena en Baja California</u>	118
3.2	<u>Perfil general del Programa para la Producción y Productividad Indígena PROIN</u>	121
3.3	<u>Delimitación de la investigación</u>	125
3.3.1	<u>Recursos asignados a los proyectos productivos</u>	132

<u>Capítulo 4. Metodología</u>	137
4. <u>Introducción al Capítulo</u>	137
4.1 <u>Medición Cuantitativa</u>	138
4.1.1 <u>Construcción de datos</u>	138
4.1.1.1 <u>Índice de empoderamiento por Dimensión, por mujer beneficiaria</u>	140
4.1.1.2 <u>Índice de empoderamiento económico (I_E)</u>	140
4.1.1.3 <u>Índice de empoderamiento personal (I_P)</u>	141
4.1.1.4 <u>Índice de empoderamiento familiar (I_F)</u>	142
4.1.1.5 <u>Índice de empoderamiento sociocultural (I_S)</u>	143
4.1.1.6 <u>Índice total de empoderamiento de cada mujer</u>	145
4.1.1.7 <u>Índice de empoderamiento por dimensión por grupo</u>	146
4.1.1.8 <u>Índice total de empoderamiento por grupo</u>	147
4.1.2 <u>Diseño del instrumento de medición</u>	147
4.1.2.1 <u>Validez y confiabilidad del instrumento de medición</u>	150
4.1.2.2 <u>Validación de contenido por personas expertas</u>	150
4.1.2.3 <u>Validez de constructo</u>	152
4.2 <u>Investigación cualitativa</u>	155
4.2.1 <u>Muestreo y tamaño de la muestra</u>	156
4.2.2 <u>Herramientas de la investigación cualitativa</u>	158
4.2.2.1 <u>Observación no participante</u>	159
4.2.2.2 <u>Entrevista en profundidad semiestructurada</u>	162
4.2.2.3 <u>Diario de campo</u>	168
4.2.3 <u>Red de contactos</u>	171

4.2.4	<u>Análisis de la información</u>	175
4.2.5	<u>Limitaciones y retos a lo largo de la investigación</u>	176
	<u>Capítulo 5. Resultados datos cuantitativos</u>	178
5.	<u>Introducción al Capítulo</u>	178
5.1	<u>Situación actual de los Grupos de trabajo de mujeres indígenas beneficiarias del PROIN del 2014 al 2017 en Ensenada B.C.</u>	179
5.2	<u>Perfil socioeconómico de los grupos de trabajo de mujeres indígenas beneficiarias del (PROIN) del 2014 al 2017</u>	183
5.3	<u>Percepción de las participantes en torno a cada una de las dimensiones de empoderamiento.</u>	198
5.3.1	<u>Dimensión económica</u>	198
5.3.2	<u>Dimensión personal</u>	204
5.3.3	<u>Dimensión familiar</u>	210
5.3.4	<u>Dimensión sociocultural</u>	215
5.4	<u>Cálculo de índices de empoderamiento</u>	222
5.4.1	<u>Índice de empoderamiento económico (I_E)</u>	223
5.4.2	<u>Índice de empoderamiento personal (I_P)</u>	224
5.4.3	<u>Índice de empoderamiento familiar (I_F)</u>	224
5.4.4	<u>Índice de empoderamiento sociocultural (I_S)</u>	225
5.4.5	<u>Índice total de empoderamiento por grupo</u>	227
5.4.6	<u>Índice total de empoderamiento por grupo y número de apoyos recibidos</u>	230
5.4.7	<u>Índice de empoderamiento por grupo por dimensión</u>	231

<u>Capítulo 6. Resultado Metodología Cualitativa</u>	234
6. <u>Introducción al Capítulo</u>	234
6.1 <u>Análisis del contenido bajo el enfoque de marco temático</u>	234
6.1.1 <u>Categoría empoderamiento</u>	237
<u>Autoconciencia</u>	238
<u>Independencia económica</u>	240
<u>Construcción de Redes informales por la Organización Productiva</u>	241
<u>Visión del futuro</u>	243
6.1.2 <u>Categoría grupo doméstico</u>	246
<u>Relación con la pareja</u>	248
<u>Trabajo de cuidados</u>	251
<u>Doble jornada</u>	254
<u>Relación con las hijas e hijos</u>	255
<u>Propiedad de la tierra</u>	257
<u>Movilidad</u>	258
6.1.3 <u>Categoría sociocultural</u>	259
<u>Machismo</u>	260
<u>Herencia cultural</u>	265
<u>Creencias, costumbres y religión</u>	266
6.1.4 <u>Categoría Gestión de la Organización productiva</u>	269
<u>Trabajo colaborativo</u>	270
<u>Bien común</u>	272
<u>Reparto del ingreso</u>	273

<u>Redes por la organización productiva</u>	274
<u>Tecnología de la información y comunicación</u>	275
<u>Comercialización e imagen producto o servicio</u>	276
<u>Capacitación y acompañamiento</u>	277
<u>Futuro del grupo de trabajo - Inversión en el grupo</u>	280
<u>Capítulo 7. Discusión</u>	282
7. <u>Introducción al capítulo</u>	282
7.1 <u>Empoderamiento de las mujeres indígenas y el PROIN</u>	283
7.1.1 <u>El empoderamiento económico</u>	286
7.1.2 <u>El empoderamiento personal</u>	292
7.1.3 <u>El empoderamiento familiar</u>	298
7.1.4 <u>El empoderamiento sociocultural</u>	305
7.2 <u>La microempresa social indígena y el empoderamiento de las mujeres</u>	311
7.2.1 <u>Índices de empoderamiento de los grupos de trabajo</u>	313
7.2.2 <u>La microempresa social indígena (MESI)</u>	316
7.2.2.1 <u>Aspectos sociales</u>	318
7.2.2.2 <u>Aspectos económicos</u>	323
7.2.2.3 <u>Aspectos de participación colectiva</u>	325
7.2.3 <u>Capacitación y acompañamiento, componentes claves para el empoderamiento de las mujeres a través de las microempresas sociales</u>	329
7.2.3.1 <u>Asesoría y acompañamiento por parte de la CDI</u>	331
7.2.3.2 <u>Capacitación para la inclusión de los hombres en los grupos de trabajo</u>	332
7.3 <u>Prueba de hipótesis y supuestos de investigación</u>	334

<u>Hipótesis 1</u>	335
<u>Hipótesis 2</u>	337
<u>Supuesto 1</u>	342
<u>Supuesto 2</u>	343
<u>Supuesto 3</u>	345
<u>Supuesto 4</u>	346
7.4 <u>Propuesta de Modelo integrador hacia el empoderamiento de la mujeres indígenas</u> <u>a través de la microempresa social indígena</u>	347
<u>Capítulo 8. Conclusiones</u>	355
<u>Referencias</u>	360
<u>ANEXOS</u>	393

Capítulo 1

1. Introducción a la investigación

El Desarrollo Humano es el proceso por el cual se busca ampliar las mismas opciones para todas las personas, no solo para unos cuantos (PNUD, 2010). El reconocimiento a las minorías étnicas, a los derechos de las mujeres, el combate a la discriminación por género, son retos importantes, de la misma magnitud que en su momento fueron la abolición a la esclavitud y la eliminación del colonialismo (UNESCO, 2014).

En años recientes se ha enfatizado en el mundo una mayor consciencia hacia la no discriminación y el respeto hacia las diferencias sociales y culturales; los países comparten situaciones a resolver, los grandes retos de la humanidad, los cuales aborda la Organización de las Naciones Unidas (2015) a través de la Agenda Mundial 2030 hacia el Desarrollo Sostenible, en la que se establecen 17 objetivos¹ en aras de una transformación global. El quinto objetivo, Igualdad de Género, apunta hacia lograr la equidad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas (PNUD, 2017).

El camino hacia el empoderamiento de las mujeres es un proceso político con una filosofía incluyente en el que todas las personas somos agentes de cambio, independientemente del género (Halladay, 2002, Clark, 2016, Haugh y Talwar, 2016) y podemos aportar para erradicar la desigualdad de género, la cual obedece a patrones socioculturales que se expresan en comportamientos que persisten y trascienden en la vida de las personas (INMUJERES, 2006, Al-Dajani, Carter, Shaw y Marlow, 2015).

¹ Pobreza, hambruna, salud, educación, migración, cambio climático, equidad de género, agua potable, energía sustentable, trabajo y crecimiento económico, innovación e infraestructura, reducir inequidad, ciudades sustentables, consumo y producción sustentable, vida debajo del agua, paz y justicia, asociación global. (PNUD, 2017). A estos antecedieron los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) para la Agenda del 2015 de la ONU (ONU, 2015)

Desde hace varias décadas se han creado esfuerzos por formular y aplicar programas de política pública capaces de ofrecer situaciones más justas para hombres y mujeres (UNESCO, 2014). En la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995), celebrada en Beijing, se constituyó la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Este es un documento clave para la política mundial de igualdad de género, al incorporar la perspectiva de género en la política pública como una estrategia hacia el Desarrollo Humano, y pretende la potenciación de la mujer en los ámbitos públicos y privados (ONU Mujeres, 2015).

Conforme a los lineamientos internacionales, por medio del Plan Nacional de Desarrollo PND (2013-2018)² se estableció en México la perspectiva de género como estrategia transversal³ para ser aplicada en el diseño e implementación de políticas, programas y presupuestos sectoriales (OCDE, 2017, PSDS, 2013, PEPI, 2014); la meta México incluyente pone énfasis en las mujeres, las comunidades indígenas y con altos niveles de marginación, establece fomentar su bienestar a través de programas enfocados a su beneficio, y de la operación de fondos destinados a su desarrollo económico y social. El Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres es el marco de acción para alcanzar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres (PROIGUALDAD, 2013 – 2016).

Durante la Presidencia de Enrique Peña Nieto, la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI) fue la institución encargada de orientar, coordinar, promover, fomentar, dar seguimiento y evaluar los programas, proyectos, estrategias y acciones públicas en atención

² Publicado el 20 de mayo del 2013 en el Diario Oficial de la Federación DOF, establece cinco metas nacionales: México en Paz, México Incluyente, México con Educación de Calidad, México Próspero y México con Responsabilidad Global, y tres estrategias transversales: Democratizar la Productividad, un Gobierno Cercano y Moderno y la Perspectiva de Género. Esta última responde a la existencia de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

³ Transversalidad, se refiere al proceso que garantiza la incorporación de la perspectiva de género en cualquier acción que se programe: legislación, Políticas públicas, actividades administrativas, económicas, y culturales en las instituciones públicas y privadas (DOF, 2016).

a dicha población. CDI gestionaba el Programa para el Mejoramiento de la Producción y Productividad Indígena (PROIN)⁴, herramienta fundamental para incrementar las oportunidades de ingreso, capacitación y empleo de estas minorías (PEPI, 2014). A raíz del cambio de Presidente de la República, en 2018 la CDI⁵ fue sustituida por el Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (INPI); sin embargo el PROIN prevalece.

El programa está orientado al desarrollo de proyectos productivos sostenibles, con pertinencia cultural, equidad de género y respeto a sus valores. La modalidad 5.1.1 Mujer Indígena de sus reglas de operación, se centra en apoyos exclusivos para proyectos productivos de mujeres indígenas (DOF, 2017b).

Diversas investigaciones han evidenciado la importancia que apoyos de esta naturaleza tienen para las mujeres, al ser espacios que permiten potenciar su participación en la vida social, política, transferirles poder económico y modificar el estereotipo patriarcal (Zapata-Martelo y Mercado-González, 1996, García-Horta y Zapata-Martelo, 2012, Aguilar-Pinto, Tuñón-Pablos, Zapata-Martelo y Evangelista-García, 2017). Por ello el interés de la presente investigación es analizar los procesos de empoderamiento potenciados por el PROIN en las mujeres indígenas beneficiarias en Baja California, del 2014 al 2017, y las dinámicas que se presentan en la organización productiva desde la perspectiva de la microempresa social indígena.

⁴ En adelante se refiere como PROIN.

⁵ El trabajo de investigación se realiza dentro del sexenio 2013 – 2018 cuando el PROIN depende de la CDI, razón por la cual se utiliza el nombre CDI y no INPI.

1.1 Problema de Investigación.

La población indígena⁶ en el mundo es una de las más vulnerables, la gran mayoría vive en rezago social y pobreza extrema. Si a esto agregamos la desigualdad de género, la situación se agrava debido a que son las mujeres indígenas quienes padecen una triple discriminación por su situación de pobreza, inequidad de género y origen étnico (CONEVAL, 2012; OIT, 2007, Stavenhagen, 2007, Barbosa-Sánchez, García-Canclini, 2012, Serrano-Barquín, 2014, Serrano-Barquín, Palmas-Castrejón, Cruz-Jiménez, 2014).

Como consecuencia del sistema patriarcal ancestral al que las mujeres indígenas están generalmente sometidas, ellas experimentan situaciones desfavorables que limitan sus procesos de empoderamiento, como los reducidos accesos a las oportunidades de educación o de salud y la ausencia de un patrimonio propio, por señalar algunos (Subhabrata Banerjee y Jackson, 2017, Ka-beer, 2003, Mayoux, 2000, Zapata-Marteló y Suárez-San Román, 2007). Ello contribuye a generar un bajo Índice de Desarrollo Humano e inequidad (Aguilar-Pinto, Tuñón-Pablos, Zapata-Marteló, Evangelista-García, 2017).

Para disminuir esa inequidad, el Gobierno Federal, a través del Plan Especial de los Pueblos Indígenas (2014-2018)⁷ y el Programa Sectorial de Desarrollo Social (2013-2018)⁸, creó Progra-

⁶ Se considera indígena a todas las personas que forman parte de un hogar indígena, es decir, aquel en el que el jefe o la jefa, su cónyuge o algunos de los ascendientes (madre o padre, madrastra o padrastro, abuelo(a), bisabuelo(a), tatarabuelo(a), suegro(a), es hablante de lengua indígena, incluye a personas que declaran hablar alguna lengua indígena y que no pertenecen a estos hogares (CONEVAL, 2012). INEGI considera el habla de una lengua criterio base para la construcción de estadísticas complejas sobre población, debido a que considera que es mediante la lengua que se comparte una particular manera de aprehender y nombrar al mundo (CDI, 2010).

⁷ PEPI, en la problemática de Desarrollo Económico, expone que el principal reto de la política pública es “el desarrollo de opciones productivas que se traduzcan en el incremento y permanencia de las fuentes de ingreso de la población indígena... garantizar la autosuficiencia económica de las comunidades y familias indígenas a través de la generación de fuentes de ingreso monetario y no monetario” (PEPI, 2014-2018, p. 33).

⁸ PSDS, define como prioridad atender el rezago social de la población, en especial de las minorías: mujeres, personas indígenas, niñas y niños, jóvenes, adultos mayores, y personas con discapacidad. Expone que cada política, programa y acción debe contribuir a la inclusión, para generar condiciones y herramientas duraderas de bienestar social.

mas de política pública con perspectiva de género. Su finalidad fue integrar e impulsar a las mujeres y mejorar sus condiciones de vida, dirigiéndolas hacia iniciar su propio proceso de empoderamiento, bienestar social, empleo y mejora económica.

Estos proyectos productivos apoyados por el PROIN se orientan a la actividad agrícola, pecuaria, forestal, pesquera, acuícola, agroindustrial, artesanal y de servicios, conforme al Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte 2013 (SCIAN, 2013). La Modalidad 5.1.1 del programa corresponde a apoyos o subsidios exclusivos para mujeres indígenas (DOF, 2017b).

Los objetivos del PROIN son:

- Otorgar apoyos a la población indígena organizada en grupos de trabajo, sociedades o empresas de productores para el desarrollo de actividades productivas que generen ingresos monetarios y no monetarios que contribuyan a mejorar sus condiciones de vida.
- Brindar capacitación, asistencia técnica y acompañamiento oportuno para los grupos, sociedades o empresas apoyadas por el programa.
- Desarrollar estrategias de carácter comercial que permita consolidar la presencia en los mercados de productos y servicios ofertadas por la población indígena, a través de la mejora de las marcas, etiquetas o cualquier necesidad mercadológica (DOF, 2018, p. 2).

Sin embargo, si bien a la fecha este programa ha sido evaluado por diversas instancias, el objetivo de empoderamiento de las mujeres no ha sido valorado. Por ejemplo la Universidad de Chapingo, evaluó en 2006 la versión anterior del PROIN, el Programa Organización Productiva para Mujeres Indígenas (POPMI), en donde se contrastan los objetivos planteados y los objetivos alcanzados con enfoque hacia la operación y resultados económicos de los proyectos productivos.

Por su parte, el Consejo nacional de evaluación de la política de desarrollo social (CONEVAL) realizó en el 2015 una investigación que se circunscribe a aspectos de diseño, gestión y resultados operativos, pero no evaluó en ningún momento los avances respecto al empoderamiento de las mujeres indígenas beneficiarias. Asimismo, el Gobierno Federal planteó que los subsidios canalizados a través de instituciones federales y estatales a personas y grupos productivos indígenas y en específico los otorgados por el PROIN, presentaron resultados heterogéneos y el impacto generalmente no fue evaluado, sino solo su diseño y desempeño (PEPI, 2014-2018).

Lo anterior es relevante porque, como se comentó previamente, México se ha comprometido a mejorar las condiciones de empoderamiento de las mujeres (objetivo 5 de la Agenda Mundial 2030 de la ONU) y son precisamente estos programas realizados con fondos públicos los que deben evaluarse para detectar los resultados y dictaminar su eficiencia como políticas públicas.

Diversas investigaciones han buscado evaluar la efectividad de las políticas públicas dirigidas al empoderamiento de las mujeres, se ha constatado que éstas no toman en cuenta la realidad de las mujeres indígenas, especialmente su situación como responsables del hogar, causando que amas de casa con una carga de por sí pesada por el trabajo doméstico y de cuidados, se incorporen al trabajo productivo, lo que produce una doble o triple jornada. Esto, lejos de empoderar, causa des-empoderamiento (Alberti-Manzanares, Zavala-Hernández, Salcido-Ramos, Real-Luna, 2014, Rivas-Ángeles, Alberti-Manzanares, Osnaya y León-Merino, 2015, Rosales y Tolentino, 2008, Serrano Barquín, et al., 2014, Tuñón, 2011, Zapata-Marteló y Mercado-González, 1996, Zapata, Vázquez, Alberti, Pérez, López, Flores, Hidalgo y Garza, 2008).

Para lograr que los programas de política pública dirigidos a la población indígena sean eficientes, es necesario que respeten su visión del mundo (FAO, 2018, Dana, 2007, Hindle y Lansdowne, 2007), integren opciones con un amplio conjunto de elementos socioculturales como la

lengua, la relación con el medio ambiente, sus sistemas particulares de conocimiento, costumbres y tradiciones. Investigaciones nacionales e internacionales constatan que, de lo contrario, su implementación y seguimiento generan conflictos y se obstaculizan los resultados esperados (CO-NEVAL, 2012, Aguilar-Pinto, Tuñón-Pablos, Zapata-Martelo, Evangelista-García, 2017, Subhadrata Banerjee y Jackson, 2017, Kabeer, 2003, Mayoux, 2000, Zapata-Marteló y Suárez-San Román, 2007, FAO, 2018, Rosales y Tolentino, 2008).

Se han realizado evaluaciones sobre empoderamiento de estas organizaciones productivas de grupos indígenas de mujeres bajo la perspectiva de la microempresa social indígena, en donde se generan cambios sociales estructurales en diferentes dimensiones, y se analiza las dinámicas de la microempresa (García-Horta y Zapata-Martelo 2012, Zapata-Martelo y Mercado-González, 1996). Los resultados varían debido a que los logros están ligados a la realidad sociocultural de las mujeres (Dana, 2007, Hindle y Lansdowne, 2007).

Los procesos de empoderamiento de las mujeres indígenas a través de la generación de microempresas sociales indígenas son conceptos que pueden contribuir en la evaluación de las políticas públicas, sin embargo las realizadas al PROIN se centran en su diseño, implementación, gestión, pero no se valora el desarrollo de las mujeres, ni se toma en cuenta su colaboración en el grupo de trabajo en términos del proceso de empoderamiento. Tampoco se revisan las dinámicas que se generan en la organización como una empresa que genera valor social, además de beneficio económico y las posibilidades que impulsa como microempresa social indígena (Vázquez-Maguirre, 2012, Elkington, 2001, Defourny, 2014, Lamaitre y Helmsing, 2012). Este es el enfoque de la presente investigación.

1.2 Preguntas de investigación.

A continuación se presentan las preguntas principales sobre las cuales se desarrollan los conceptos de empoderamiento y empresa social indígena.

¿Contribuyó el PROIN a los procesos de empoderamiento en las dimensiones: personal, familiar, económica y sociocultural de las mujeres indígenas (MI) participantes del Programa en la Modalidad 5.1.1 en el municipio de Ensenada B.C, del 2014 al 2017?, ¿En qué medida?

¿Los procesos de empoderamiento en estos grupos, contribuyeron a generar microempresas sociales indígenas (MESI)?

¿Qué dinámicas de la microempresa social indígena, que refuercen los procesos de empoderamiento de las mujeres participantes en el PROIN, se observaron en los grupos productivos?

1.2.1 Preguntas secundarias.

¿De qué manera se manifestó el proceso de empoderamiento en las dimensiones: personal, familiar, económica y sociocultural en la vida de las mujeres indígenas beneficiarias?

¿Se generó des-empoderamiento en alguna de las dimensiones: personal, familiar, económica o sociocultural?

En cuánto a la organización productiva:

¿Cuáles eran las características?

¿Es una microempresa social indígena?

¿Potenció el empoderamiento de las MI que integran el grupo de trabajo?

¿Potenció un cambio social sistémico en la vida de las MI beneficiarias?

¿Agregó valor social?

¿Predominó el bien común del grupo?

1.3 Objetivo general.

Considerando las preguntas de investigación, se presenta a continuación el Objetivo General:

Analizar el proceso de empoderamiento (en las dimensiones personal, familiar, económica y sociocultural) puntualizando las dinámicas presentes en la organización como microempresa social indígena en las mujeres integrantes de los grupos productivos beneficiarios del PROIN del 2014 al 2017 en el municipio de Ensenada, B.C.

1.3.1 Objetivos específicos.

Para cumplir el objetivo general citado con anterioridad, se consideran los siguientes Objetivos Específicos:

1. Caracterizar los grupos productivos de mujeres beneficiarias del PROIN.
2. Valorar los niveles de empoderamiento de las mujeres indígenas beneficiarias del PROIN, a través del cálculo de índices de empoderamiento para cada una de las dimensiones.
3. Relacionar el empoderamiento con las variables socioeconómicas (*Edad, Nivel de escolaridad, Estado civil, Número de hijos, y Nivel de ingreso*) de las mujeres indígenas beneficiarias.
4. Analizar los procesos de empoderamiento de las mujeres beneficiarias del PROIN.
5. Analizar las dinámicas presentes en la organización productiva como microempresa social indígena que potencia el empoderamiento de las mujeres beneficiarias.
6. Realizar recomendaciones para potenciar los procesos de empoderamiento de las mujeres indígenas beneficiarias del PROIN y la conformación de grupos productivos como microempresa social indígena.

1.4 Hipótesis de investigación.

A partir de las preguntas de la investigación y el objetivo general se desprenden dos hipótesis.

Hipótesis 1

En las mujeres indígenas que integran los grupos productivos del PROIN se generan procesos de empoderamiento en las dimensiones: personal, familiar, económica y sociocultural.

El estudio por dimensiones se sustenta por investigaciones de diversos autores en diferentes contextos y países sobre el empoderamiento de la mujer en zonas rurales e indígenas. El empoderamiento es un concepto dinámico y complejo y multidimensional (Alkire, Meinze-Dick, Peterman, Quisumbing, Seympur y Vaz 2013, Gigler, 2011, Haugh y Talwar, 2014, Lemaître y Helmsing, 2012, Peterman, Quisumbing, Seymour, Vaz, 2013, Mayoux, 2000, Malhotra, Schuler, Boender, 2002).

Hipótesis 2

El nivel de empoderamiento de las mujeres indígenas beneficiarias del PROIN se relaciona con las variables socioeconómicas: *Edad, Nivel de escolaridad, Estado civil, Número de hijos, y Nivel de ingreso.*

Se han realizado investigaciones para determinar la relación del empoderamiento de las mujeres con respecto a dichas variables en contextos rurales, indígenas y urbanos. Albert y Escardíbul (2016) relacionan el proceso de toma de decisiones en el hogar en cuanto a consumo y administración financiera. Muestran que con respecto a las variables socioeconómicas *Familia, Características del mercado laboral*, el nivel de educación tiene un efecto positivo en términos de un proceso de toma de decisiones más igualitario en el hogar (Karaikal. Ksseeah y Tandrayen, 2016,

Sánchez, Domínguez y de la Paz Hernández, 2010, Poominathan, Amilan, y Muthukrishnan, 2016).

1.5 Supuestos de investigación.

Los supuestos de investigación son una guía para la parte cualitativa del presente trabajo (Hernández, Fernández, Baptista, 2014, Ruiz-Olabuenaga, 2012). Los siguientes supuestos se desarrollan para indagar en el concepto de empoderamiento de las mujeres y de la empresa social indígena.

Supuesto 1

La obtención de recursos a partir del PROIN contribuye a los procesos de empoderamiento entre las MI beneficiadas.

Los grupos productivos que conforman las MI beneficiarias del PROIN son un espacio que permite potenciar la participación de las mujeres en la vida social, política, transferirles poder económico y modificar el estereotipo patriarcal (Aguilar-Pinto, Tuñón-pablos, Zapata-Marteló y Evangelista-García, 2017, García-Horta y Zapata-Martelo, 2012, Zapata-Martelo y Mercado, 1996, Pérez-Villar, Vázquez-García y Zapata-Marteló, 2008).

Supuesto 2

El trabajo de cuidados es una limitación en los procesos de empoderamiento de las mujeres, genera desventajas cuando ellas se involucran en proyectos productivos.

Tradicionalmente las mujeres indígenas son las principales y/o únicas responsables del trabajo de doméstico y de cuidados de sus grupos domésticos (Esquivel, 2011, Rodríguez, 2015,

Pesolanno, 2016, Suárez-San Román y Zapata-Martelo, 2007, Alberti-Manzanares, Zavala-Hernández, Salcido-Ramos y Real-Luna, 2014) limitando con ello su participación en los procesos productivos e impactando así sus procesos de empoderamiento, toda vez que en el medio rural supone un mayor consumo de recursos (p.e., tiempo, energía) (Alberti-Manzanares, Zavala-Hernández, Salcido-Ramos y Real-Luna, 2014).

Supuesto 3

El tipo de organización productiva conformada a partir del trabajo productivo de las mujeres indígenas beneficiarias del PROIN presenta las dinámicas de una microempresa social indígena.

Las empresas sociales surgen como una alternativa para contrarrestar la distribución inequitativa de la riqueza, contribuyen a mejorar las condiciones de vida de los integrantes y miembros de la comunidad, generan valor social y económico, siendo ambos igual de importantes (Al-Dajani, Carter, Shaw y Marlow, 2015, Defourny y Nyssen, 2008, Fisac, Moreno, Mataix y Fernández, 2011, Lemaître y Helmsing, 2012, Romero y Hurtado 2011, Vázquez y Portales, 2014). Los programas de política pública buscan fomentar el Sector social de la economía, apoyar a la capacitación, investigación, difusión y apoyo a proyectos productivos (INAES, 2018, DOF, 2018).

Supuesto 4

La micro empresa social indígena que conforman las MI beneficiarias potencia sus procesos de empoderamiento.

Se genera empoderamiento y cambio social, innovación y valor social, dinámicas que se observan en la microempresa social indígena (Anderson y Dana, 2007, Defourny y Nyssen, 2012,

Mair, Marti y Ventresca, 2012, Peredo y Chrisman, 2006, Lemaître y Helmsing, 2012, Ratten y Dana, 2017, Rosales y Tolentino, 2007, Zapata, 1996). El aprendizaje y desarrollo de habilidades productivas, la construcción de redes con otras mujeres, la relación con agentes externos como proveedores y clientes, la toma de decisiones democráticas para el bien del grupo, el salir de su hogar para promover servicios o productos, el generar un ingreso propio, la administración de sus ganancias, son dinámicas que contribuyen a que la mujer se inicie en un proceso en el que empieza a tomar consciencia de la situación en que se encuentra y la posibilidad de generar cambios en su vida (Zapata, Vázquez, Alberti, Pérez, López, Flores, Hidalgo, Garza, 2008).

1.6 Justificación.

El presente trabajo de investigación se vincula con el sector público ya que pretende evaluar un programa de política pública, PROIN, dirigido a mujeres indígenas, un sector social vulnerable que sufre de discriminación. Busca revisar los resultados del programa en términos de empoderamiento y cambio social, ya que el objetivo general del PROIN es mejorar los ingresos monetarios y no monetarios de las mujeres y crear condiciones de igualdad entre hombres y mujeres (DOF, 2017b). Se identifica la oportunidad de realizar una propuesta más efectiva, eficiente, y/o sustentable al proceso actual de evaluación, con miras a originar mayor bienestar social (Murray, R., Caulier-Gice, J., Mulgan Geoff, 2010, Montero, N., Muñoz, DS. Y Galván, J. 2014, Buendía-Rodríguez, Alberti-Manzanares, Vázquez-García, Pacheco-Bonfil, García-Acevedo, 2008).

De acuerdo a los temas prioritarios del Programa Especial de Ciencia y Tecnología e Innovación 2014-2018 (Pechito) relacionados con las Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento (LGAC), del Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC, 2017), la investigación

se alinea a la temática de Políticas públicas y prospectiva, dado que se valora el impacto económico, social y sustentable de los grupos productivos en las dimensiones del empoderamiento derivados de una política pública y su impulso a la creación de microempresas sociales indígenas.

Valorar los resultados del programa en cuanto al proceso de empoderamiento de las mujeres indígenas beneficiarias del PROIN en las dimensiones económica, personal, familiar y sociocultural, y la consolidación de microempresas sociales indígenas a partir de los grupos de trabajo, permite corroborar si se impacta de manera positiva o negativa en su vida. Resuelve la necesidad que apunta el Plan Especial de los Pueblos Indígenas (2014 - 2018) de realizar una investigación que valore el programa desde el cambio sistémico sociocultural con una perspectiva de género, y no solo de su diseño, gestión e implementación.

Si bien se han realizado evaluaciones de programas de política pública dirigidos a apoyar grupos productivos por medio del otorgamiento de microcréditos, (SRA, Fonaes, Sedesol, INI, CDI), no se ha identificado una valoración de los procesos de empoderamiento en las mujeres beneficiarias que integran los grupos productivos apoyados, tampoco se ha valorado su tendencia a formar microempresas sociales indígenas; esto es necesario debido a que el resultado económico no implica empoderamiento en la mujer y cambio social, por lo que se requiere evaluar los resultados del programa público de gobierno, desde la base de los procesos de empoderamiento y transformación de la mujer en el terreno social y económico.

Diseñar un instrumento para medir el empoderamiento de las mujeres indígenas beneficiarias del PROIN que participan activamente en los grupos de trabajo, para que sea utilizado también en otras organizaciones productivas de mujeres indígenas en México, aporta a la necesidad del gobierno de evaluar más allá del diseño e implementación de los programas (DOF, 2016) y se suma a la valoración de políticas públicas que con una perspectiva de género atienden grupos

indígenas vulnerables y propician la generación de microempresas sociales indígenas (DOF, 2016, CDI, 2011).

La investigación permitió realizar un diagnóstico de los logros del programa de política pública PROIN, en cuanto al valor social que genera en términos de empoderamiento de las mujeres que conforman los grupos de trabajo. Se identificaron áreas de oportunidad, debilidades y aciertos del programa y se diseñó una propuesta que conduce a alcanzar mayores logros.

Analizar los grupos desde la perspectiva de la microempresa social indígena como organizaciones auto-sostenibles que aportan al beneficio social de las beneficiarias y la comunidad, permitió determinar la manera en que las mujeres gestionan la organización, puntualizar la pertinencia e incorporar una visión con perspectiva de género.

En el ámbito internacional la investigación se alinea también con la Agenda 2030 de la ONU y sus metas de Desarrollo Sostenible, en específico contribuye al Objetivo 5, Equidad de género y empoderamiento de la mujer; atiende a los nuevos desafíos de la sociedad global del conocimiento en el área de inequidad, educación, e impulso socio-económico a grupos vulnerables (PNPC, 2017).

Capítulo 2. Marco teórico conceptual

2. Introducción al capítulo

En este capítulo se presenta el fundamento teórico de los conceptos principales de la investigación: empoderamiento de la mujer y la empresa social indígena.

En la primera parte se desarrolla el concepto de empoderamiento, primero se explica la división del trabajo y su impacto en la brecha de género, se explican los diferentes tipos de trabajo y en específico el que realizan las mujeres indígenas.

Después se define la construcción del marco legal en México en torno al empoderamiento de la mujer y se contrasta con el internacional y latinoamericano; una vez contextualizado se expone el concepto; primero se definen los tipos de poder para entonces abordar el término, sus características y el proceso en sí.

Se presentan modelos propuestos y aplicados en estudios realizados en organizaciones de mujeres rurales e indígenas en diferentes partes del mundo para valorar el empoderamiento y la medición realizada a través de índices; se exponen casos de investigaciones en grupos de mujeres indígenas apoyados por programas de política pública en México y el mundo, finalmente se analizan y contrastan los resultados nacionales e internacionales.

En la segunda parte del capítulo se presenta el concepto de microempresa social indígena, primero se presenta una explicación del sector de la economía en el que se integra, la economía social y solidaria, después se explica la categorización del sector social de la economía en México y las figuras asociativas reconocidas, para entonces definir el concepto de empresa social y microempresa social, su aproximación desde la escuela europea, norteamericana, y la perspectiva latinoamericana, se detallan las características de la organización, las razones por las que se reconoce

como una empresa social. A partir de aquí se presentan los modelos utilizados por diversos investigadores para analizar empresas sociales para finalmente centrar la explicación en la empresa social indígena.

2.1 Empoderamiento de las mujeres.

El empoderamiento de las mujeres es un concepto amplio que implica su desarrollo a través de un proceso que se manifiesta en todas las dimensiones de su vida, en el aspecto personal, familiar, colectivo, sociocultural, económico y legal.

Involucra un cambio sistémico en las costumbres socioculturales, requiere de una transformación en las relaciones de poder entre hombres y mujeres, relaciones inequitativas que deben ser modificadas para integrar a ambos sexos desde una perspectiva más incluyente y equitativa en la esfera pública y privada.

El aspecto legal del empoderamiento es fundamental para reconocer la posición y condición de la mujer desde las instituciones y avanzar en su integración y transformación sociocultural, económica y personal. Se han desarrollado programas de política pública que buscan impulsar a la mujer en el desarrollo a través de su integración al trabajo productivo, lo cual ha tenido resultados diversos.

En el siguiente apartado se expone la brecha existente entre hombres y mujeres dado las costumbres socioculturales, se explica la tipología del trabajo y su división inequitativa así como el impacto en las mujeres y en específico en las mujeres rurales e indígenas, se presenta la evolución del marco legal del empoderamiento de las mujeres en México y el mundo, después se explica ampliamente el término, los modelos e índices con que se ha evaluado y los programas de política

pública y microcréditos a nivel nacional e internacional que tienden a llevar a un cambio sistémico y empoderamiento de la mujer, finalmente se analizan los resultados de los mismos.

2.1.1 La división del trabajo y su impacto en la brecha de género.

Las mujeres realizan trabajos de menor remuneración y reconocimiento que los hombres, se observa inequidad y se amplía la brecha de género. Por costumbres socioculturales las mujeres deben permanecer en la casa y realizar los trabajos de cuidado, mientras que los hombres deben salir a realizar el trabajo productivo. En el presente epígrafe se explica el resultado de la brecha de género dada la división inequitativa del trabajo entre hombres y mujeres, se detalla la tipología del trabajo, se diferencian cada una de las categorías y sus características y se especifica el realizado por las mujeres indígenas.

La categoría de género es estudiada y redefinida a partir de finales del Siglo XX. Bogino-Larramberere, y Fernández-Rasines (2017) realizan una revisión histórica del concepto como categoría analítica, en su investigación social contrastan tensiones en torno al concepto que subyacen de su capacidad crítica acomodo normativo y su redefinición a lo largo del tiempo, descubren que las posturas de las autoras, desde los años setenta han evolucionado, se han hecho propuestas que rompen con la representación social tradicional de hombre-mujer definiendo el concepto de género.

El término se emplea por primera vez durante la década de 1950, alude a las formas históricas y socioculturales en que los hombres y las mujeres construyen su identidad; es en 1968 cuando Robert Stroller desarrolla una investigación empírica sobre trastornos de la identidad y demuestra que el comportamiento femenino y masculino está determinado por las expectativas

sociales, ritos, costumbres y experiencias que se ciernen por el hecho de ser hombre y mujer, mas no por el sexo biológico (INMUJERES y PNUD, 2007).

Con el fin de aclarar el concepto de categoría de género y los conceptos que se desprenden del mismo tales como la identidad de género, el estereotipo de género, la equidad e igualdad de género y la perspectiva de género, se presenta la definición de diversas autoras, así como la aproximación desde las instituciones.

La categoría de género permite reinterpretar la relación entre lo genético y lo adquirido, lo innato y lo aprendido, lo biológico y lo social, cuestiona lo que es propio del hombre y de la mujer, se refiere a las relaciones sociales que moldean la identidad de hombres y mujeres (Cervantes, 2017).

Lagarde explica que el género es el conjunto de atributos, de atribuciones, de características asignadas al sexo (Lagarde, 1996a, p. 2), la autora afirma que son atribuciones históricas aprendidas de generación en generación, tradicionalmente se piensa que tiene un origen sexual, sin embargo, es un mito en un contexto social e ideológico que determina el actuar y pensar de los hombres y las mujeres; el género no tiene que ver con las características biológicas. Alberti-Manzanares (2018, p. 271) lo define como una categoría teórico-metodológica y política que cuestiona las relaciones de poder entre hombres y mujeres y analiza la construcción social de las diferencias entre ambos.

Por su parte Scott (1986, p. 1058) explica que el concepto de género implica el estudio de las diferencias entre los sexos, entraña la concepción y construcción de las relaciones de Poder. Para ella el concepto se relaciona con 4 elementos:

1. Símbolos socioculturales que evocan representaciones múltiples que pueden ser contradictorias.

2. Conceptos normativos que atribuyen un significado de acuerdo a los símbolos socio-culturales sobre lo que es mujer, hombre, masculino, femenino, de acuerdo a doctrinas religiosas, educativas, científicas.
3. Instituciones y organizaciones sociales que construyen el término en los sistemas de parentesco, en la economía, la política, el mercado de trabajo y la educación.
4. Identidad subjetiva y construcción de la identidad genérica relacionada con las organizaciones sociales y representaciones culturales históricas.

Desde las políticas públicas en México INMUJERES define género como el conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se elaboran los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, que determinan el comportamiento, las funciones, las oportunidades, las valoraciones y las relaciones entre mujeres y hombres. (INMUJERES, 2007, p. 8). Bajo una perspectiva política global la UNESCO lo define como las construcciones socioculturales que diferencian y configuran los roles, las percepciones y el estatus de las mujeres y de los hombres en una sociedad (UNESCO, 2014).

En cuanto al concepto de Identidad de género, Lagarde (1993) explica que es el sentido y significación socio simbólico que hombres y mujeres tienen de sí mismas(os), es un elemento clave organizador en las relaciones con base en las diferencias sexuales, hombre – mujer, femenino – masculino, dentro de las relaciones de dominio – subordinación a las que subyace el poder, la Identidad de género se constituye en una categoría anclada a los sistemas de dominación de estructura patriarcal (Lagarde, 1993, p. 2) fijada también en lo biológico y definida por un modelo normativo organizado en un sistema sociocultural; depende del proceso histórico, cultural, social de cada persona (Alberti, 1994, Cervantes, 2017).

El concepto de identidad de género, se construye en procesos sociales de identificación y diferenciación de lo propio y lo ajeno (Padrón, 2012 , p. 204) a partir de 3 dimensiones interrelacionadas entre sí: la Histórico – temporal, Geográfica – espacial y la de Interacción social (Alberti, 2012, p. 22), en cualquiera de sus dimensiones debe analizarse desde una perspectiva dinámica (Padrón, 2012 , p. 204). Barbosa-Sánchez y Serrano-Barquín (2014, p. 12) explican que al deberse a procesos socioculturales las identidades de género son susceptibles a transformación, aunque implica una ardua labor pues se rige por la persistencia de la tradición y costumbre.

De esta construcción ideológica sociocultural se habla de estereotipos de género, formas de ser y actuar culturalmente aceptadas por la sociedad acerca del comportamiento considerado como apropiado de los hombres y las mujeres el cual varía según la edad, etnia, clase social, religión de las personas (Cervantes, 2017). En el medio rural en México debido a las costumbres socioculturales, al sistema patriarcal y al bajo nivel educativo; las mujeres tienden a ser sumisas y actúan en función de los otros, obedecen al esposo, se encargan del trabajo de cuidados, salen de su casa sólo con permiso; de tal manera se les considera buenas mujeres (Martínez, 2000, Alberti, Pérez. Hidalgo, 2008, Díaz, 2015a, Díaz, 2015b).

La diferencia entre igualdad y equidad de género es que la primera alude a la legalidad, a la existencia de leyes a favor de las mujeres, supone que hombres y mujeres tienen los mismos derechos en el ámbito laboral, social, educativo, alimentario, una misma participación en cargos públicos y privados con injerencia en la toma de decisiones. La equidad alude al concepto ético y de justicia, toma en cuenta las diferencias para que existan las mismas oportunidades y legalidad para hombres y mujeres; se registran patrones globales de inequidad: violencia doméstica, abuso sexual, diferencia económica de sueldos que favorecen a los hombres (ONU Mujeres, 2015, Alberti-Manzanares, 2018).

Lagarde (1996b) afirma que la equidad de género se logra a través de la solidaridad, y sororidad entre hombres y mujeres, explica que la solidaridad se apoya en la igualdad y la justicia entre los géneros, precisa el reconocimiento de potencialidades de los seres humanos, requiere desterrar la idea de las diferencias basadas en el sexo, surge de la empatía con la diversidad, requiere que no existan jerarquías de género. La sororidad es una solidaridad específica (Lagarde, 1996, p. 27) se da entre mujeres que se agrupan y apoyan más allá de sus diferencias para enfrentar el sistema patriarcal por ello es en sí una fuerza política.

Cerrar la brecha de inequidad entre hombres y mujeres conlleva a transformar el sistema patriarcal ancestral, mayor equidad constituye el logro de objetivos económicos y sociales (Rowlands, 1997, Mayoux, 2002, Zapata-Martelo y García-Horta, 2014, Haugh, y Tawlar, 2016, FAO, 2018).

La perspectiva de género permite ubicar el estado como impulsor de políticas públicas hacia el cambio sobre el ejercicio de los derechos de las mujeres (León, 2000). Se centra en el análisis de símbolos y significados de aspectos de las relaciones sociales y el entendimiento de las relaciones estructurales entre los símbolos culturales, permite advertir que el trabajo de la mujer se ubica entre el trabajo de cuidados (realizado en el núcleo doméstico) y el trabajo productivo (su ocupación económica), permite analizar quien realiza las actividades, cómo y porqué (Martínez, 2000).

2.1.1.1 Tipos de trabajo y su impacto en las mujeres.

La participación de la mujer en el trabajo tiene repercusiones dentro y fuera del hogar, en el espacio público y privado, en lo personal y lo familiar, pues hay una dicotomía entre el trabajo que realiza en el hogar y el trabajo fuera del hogar, dichas actividades se superponen constantemente dada la articulación viva entre ambas (Mazzei, 2013), en la Tabla 2.1 se presenta la tipología

del trabajo; el término trabajo de cuidados es el utilizado en la investigación para referirnos al trabajo no remunerado realizado por las mujeres indígenas en el hogar que incluye el reproductivo, doméstico, el cuidado de la familia y enfermas(os).

Durán (2012), define el hogar como un taller de servicios de acompañamiento, alimentación, educación, protección, seguridad, descanso, cuidado, salud, atención en casos de enfermedad, todos ellos servicio no remunerados, ningún sector productivo lo iguala en volumen ni importancia económica. El trabajo del hogar mayoritariamente en el mundo lo realizan mujeres, forma parte de una división sexual del trabajo por tradición y costumbre, (Durán, 2012); socialmente se asignan actividades u ocupaciones de acuerdo al género, de tal manera que los hombres desempeñan el trabajo de proveedor del hogar y las mujeres el del cuidado del hogar (Díaz-Carrión, 2012, Carrasco, Borderías y Torns, 2011).

Tabla 2.1. Tipología del Trabajo

Trabajo no remunerado	Trabajo remunerado
Llamado Trabajo doméstico o Trabajo de cuidados (economía feminista)	Llamado Trabajo productivo
Gestión del hogar	Se realiza fuera del hogar
Crianza de los hijos	Empleo por contrato
Alimentación de la familia	Está reglamentado
Salud de la familia	Tiene reconocimiento jurídico
Limpieza del hogar	Consumido por el mercado
Consumido por el grupo doméstico	Aporta a la economía familiar
Aporta a la economía familiar	
Trabajo comunitario	Trabajo informal
Se realiza en la comunidad	No está reglamentado
Ofrece reconocimiento social	No hay un contrato
Aporta a la comunidad	Consumido por el mercado
No está reglamentado jurídicamente	Aporta a la economía familiar
Trabajo voluntario	
Realizado de manera formal	
Está reglamentado	
Se realiza para ONG	
Ofrece reconocimiento social	

Fuente: Elaboración propia a partir de (Carrasco, Borderías y Torns, 2011, Díaz, 2012, Durán, 2012, Esquivel, 2011, Reid, 2016).

La división teórica general más básica del trabajo presenta dos categorías, el trabajo productivo y reproductivo. El primero es el que al realizarlo se obtiene una remuneración económica y se comercializa en el mercado, comúnmente se considera como un empleo fuera del hogar, está reglamentado y tiene reconocimiento jurídico (Durán, 2012, Díaz-Carrión, 2012), también se denomina trabajo extra-doméstico (Díaz-Carrión, 2012).

El trabajo de cuidados se refiere al que se realiza en el hogar, como menciona Durán (2012) el taller de servicios, incluye la crianza de los hijos, la gestión del hogar, alimentación, salud de la familia, limpieza, es un trabajo no remunerado, consumido por el grupo doméstico, también es denominado trabajo doméstico (Esquivel, 2011, Díaz-Carrión, 2012). Reid (2016) denomina producción doméstica a las actividades no remuneradas que se realizan en la unidad doméstica por las distintas personas que conforman la familia, y que pueden ser sustituidos por servicio remunerados, es decir pueden ser realizados por alguien más a cierto costo, define producción como los bienes y servicios producidos para satisfacer necesidades.

Esta división del trabajo no alcanza para englobar el que se realiza de manera informal por no estar reglamentado ni bajo un contrato pero que aporta a la economía familiar, común en los países del Sur global, entonces de manera más amplia y aplicada al contexto de mujeres indígenas de la presente investigación, Díaz-Carrión (2012, p. 41) considera también trabajo productivo a las actividades humanas encaminadas a la generación de productos y servicios para el mercado y la subsistencia; resultando en la mayoría de los casos pagado, pero que puede dar cabida al trabajo no remunerado

El trabajo remunerado y no remunerado son los pilares en que se asienta la vida económica de una sociedad (Durán, 2012, p.43). El trabajo remunerado que se da por medio del empleo for-

mal, está legalizado, las leyes protegen a las(os) trabajadoras(es). El trabajo no remunerado doméstico (llamado también trabajo de cuidados) es el que se realiza en los hogares para sí mismos o para otros miembros del hogar, es el tipo de trabajo que no da lugar a transacciones monetarias inmediatas, no se acompaña de un pago directo, desde el punto de vista legal, ha resultado hasta ahora casi invisible para los legisladores (Durán, 2012, p. 37 y 40).

En las comunidades rurales e indígenas, en particular en México, se visibiliza también el trabajo comunitario, éste es un trabajo no remunerado que se realiza en la comunidad y que ofrece un valor social, no económico, al realizarlo se gana un reconocimiento o prestigio por parte de la comunidad, los hombres realizan los trabajos de mayor importancia para la colectividad, en este tipo de trabajo persiste la inequidad (Díaz-Carrión, 2012). Se equipara con el trabajo de voluntariado que se realiza a favor de una comunidad, no busca el beneficio personal, cumple una función social, no es remunerado, se ejerce de manera informal como en las comunidades indígenas o de manera formal en Organismos No Gubernamentales ONG (Duran, 2012).

De esta situación se plantea el concepto de economía del cuidado, para referirse a las prácticas necesarias para la supervivencia cotidiana de la sociedad, enfatiza aquellos elementos que contribuyen a producir valor económico, se centra en el trabajo no remunerado realizado al interior de los hogares, (Esquivel, 2011, Rodríguez-Enriquez, 2015, Carrasco, Borderías, Torns, 2011, Rodríguez, 2015) y que es indispensable para la reproducción social general, pues produce trabajadores “aptos” para desenvolverse según las exigencias del mercado laboral (Rodríguez-Enriquez, 2015, Pessolano, 2016, Mazzei, 2013).

El proceso de industrialización y etapas en el desarrollo, han traído cambios en las características del trabajo de cuidados que incluye el cuidado de niños, niñas, personas ancianas, enfermas y de los hombres, quienes para realizar su trabajo en el espacio público depende de las mujeres

que se encargan del trabajo en el hogar, de tal manera se abre un proceso de resignificación de la maternidad en conflicto con las actividades productivas (Carrasco, Borderías, Torns, 2011).

2.1.1.2. Trabajo y mujeres indígenas.

Como se ha explicado, as mujeres indígenas sufren de una triple discriminación por género, etnicidad y situación de pobreza (OIT, 2011, FAO, 2018, Zapata-Martelo, Suárez-San Román, 2007, Alberti-Manzanares et al., 2014, Zarza-Delgado Serrano-Barquín, 2014), participan ancestralmente en la economía por medio del trabajo de cuidados, mientras que los hombres se involucran en ocasiones en estas labores sólo como una ayuda (Díaz-Carrión, 2012). Las mujeres indígenas viven la falta de participación en la toma de decisiones en el espacio privado, en sus hogares, con su familia, y en el espacio público (Barbosa-Sánchez, Serrano-Barquín, 2014, Aguilar-Pinto, et al., 2014, Padrón, 2012).

Históricamente las mujeres han sido sometidas desde la conquista a adoptar la tradición patriarcal occidental, la visión de la sexualidad asume mecanismos de la oposición de las identidades de género, la dominación de un sexo sobre otro (Barbosa-Sánchez, Serrano-Barquín, 2014, García-Canclini, 2012). En la Tabla 2.2 se describe el trabajo realizado por las mujeres indígenas en el medio rural, considerado su responsabilidad, dentro y fuera del hogar.

Tabla 2.2 Trabajo realizado por la mujer indígena en el medio rural

Responsabilidades mujer indígena
En el hogar: No remunerado
Aporta a la economía familiar: Autoconsumo
Producción de alimentos:
Siembra y cuidado del huerto
Cuidado de la milpa
Cría y cuidado de los animales
Preparación de alimentos:
Acarreo del agua
Recolección de leña
Salud:
Conocimiento de plantas medicinales
Remedios
Limpieza:
De la ropa
De la casa
Acarreo de agua para fines de limpieza e higiene
Cuidado:
Reproducción y crianza de las hijas e hijos
Cuidado de la familia
Fuera del hogar: No remunerado
Trabajo comunitario
Trabajo Remunerado
Trabajo en el campo
Venta de productos cosechados
Producción y venta de artesanías
Venta de comida
Limpieza de otros hogares
Cuidado de menores de edad de otras mujeres
Cuidado de enfermos o personas mayores de otros grupos domésticos

Fuente: Elaboración propia a partir de diversos autores

Es necesario garantizar la equidad de su participación económica, social, y cultural en relación con el resto de la población y su propia comunidad (Zapata-Martelo y Mercado-González, 1996, Alberti-Manzanares et al., 2014), son base del desarrollo económico de sus familias y comunidades; sin embargo, su trabajo es desvalorizado e invisible para el núcleo familiar y la comunidad, son pilar de la economía campesina indígena, su aportación en el hogar y la familia tiene un alto valor espiritual, productivo, y de cuidados, son las responsables de los cuidados de la familia y custodias de la riqueza de los sistemas alimentarios indígenas (FAO, 2018, Zarza-Delgado, Serrano-Barquín, 2014).

Las mujeres rurales e indígenas se encargan de las actividades relacionadas con la producción y preparación de los alimentos, lo cual implica la siembra y cuidado del huerto en el traspatio, así como la cría y cuidado de los animales (Maier, 2001, OIT, 2011, Alberti-Manzanares et al., 2014, Díaz-Carrión, 2012), propician el autoconsumo, lo cual representa un ahorro para los hogares (Zapata-Martelo, y Mercado-González, 1996). La recolección de leña para la preparación de los alimentos y el acarreo del agua también son parte de las actividades que se consideran tareas de las mujeres, en algunas comunidades caminan kilómetros para alcanzar el recurso (Maier, 2001, Alberti-Manzanares et al., 2014), también realizan trabajo comunitario que llevan a cabo por solidaridad con la comunidad, igualmente es un trabajo no remunerado lo cual se agrega a sus responsabilidades y carga de trabajo.

Existe una fuerte relación de las mujeres indígenas con el medio ambiente, conocen las plantas y semillas nativas para su aprovechamiento como alimento y como remedios para ciertos padecimientos y malestares, el conocimiento de las plantas medicinales les permite aportar a la salud familiar, por herencia conocen y preservan la biodiversidad (Ratten y Dana, 2017, FAO, 2018). Dentro de las distintas corrientes feministas, se encuentra el eco-feminismo, que parte del

supuesto de que por esencia la mujer es más proclive a la defensa de los seres humanos, del cuidado por instinto maternal, las mujeres aparecen como esperanza de la humanidad y conservación de la naturaleza, esta postura critica la subordinación de las mujeres desde esta mirada y los sistemas patriarcales que, como parte de su cultura, inhiben el empoderamiento (Aguinaga, Lang, Mocrani y Santillana, 2011) .

Autoras relacionan el feminismo económico y el ecologismo especialmente a través de la cosmovisión indígena, lo cual lleva a pensar la sostenibilidad de la vida de manera integral que consideran el cuidado de todas las formas de vida y no sólo de los seres humanos. Surge el concepto de sostenibilidad económica social y ecológica (León, 2011, 2008, Herrero López, 2013, Carrasco et al., 2011, Bosch et al., 2005). El término sustentable, se presenta como una alternativa de desarrollo, una visión responsable del cuidado de la naturaleza que evidencia la necesidad de una estrategia medioambiental (Solís, 2015).

Como respuesta a la Agenda 2030 de la ONU por cumplir los Objetivos de desarrollo sostenible (ONU, 2015) instituciones y gobiernos en el mundo tienden a incluir a las mujeres indígenas en programas de políticas públicas para aliviar la pobreza, propiciar la inclusión, equidad, y generar un bienestar para ellas y sus familias en busca de su desarrollo y empoderamiento, sin embargo, investigaciones permiten valorar que al no tomar en cuenta la realidad sociocultural los resultados culminan en problemáticas que propician des-empoderamiento (Lemaître, Helmig, 2012, Zapata-Martelo, Suárez-San Román, 2007).

Esta situación se observa en nuestro país también, el gobierno de México como estrategia para promover la participación productiva genera programas a partir de la década de 1980 e impulsa la creación de políticas públicas para integrar a las mujeres en el proceso de producción (Zapata-Martelo, Suárez-San Román, 2007), esto la impulsa a integrarse en el trabajo productivo,

sin embargo se ha identificado que implica que el ama de casa sin experiencia previa tenga nuevas responsabilidades en el trabajo fuera de casa además del trabajo de cuidados, esto no necesariamente se traduce en una mejora en cuanto a la calidad de vida de las mujeres, pues el tiempo y el esfuerzo dedicado en atender la casa, la familia, su empleo, la producción agrícola y pecuaria, equivale a cuatro jornadas de trabajo al día (Alberti-Manzanares et al., 2014).

2.1.2 Empoderamiento y grupos de trabajo.

A partir de la década de 1980 y el giro del Neoliberalismo⁹ se pretende integrar a las mujeres en el trabajo productivo, se busca que salgan del hogar a realizar un trabajo remunerado, esto tiene consecuencias en las esferas pública y privada de la vida de las mujeres, se manifiestan transformaciones en el ámbito personal, familiar, económico y sociocultural.

Surge la necesidad de fundamentar legalmente los cambios para integrar a las mujeres equitativamente al trabajo productivo remunerado, esto requiere considerar el ámbito total de la vida de las mujeres y las consecuencias en todos los aspectos.

Un antecedente importante es la contribución de Esther Boserup en la década de 1970 en cuanto a la comprensión de las diferencias de la división del trabajo entre hombres y mujeres en el mundo (Benería, 2016). En su libro “El Rol de la mujer en el desarrollo económico” analiza los cambios en las prácticas agrícolas tradicionales al entrar en la modernización, diferencia el impacto entre hombres y mujeres en el trabajo, critica el cambio del papel de la mujer en las actividades económicas de la sociedad del Sur global, ellas dejan las zonas agrícolas para hacer trabajo de

⁹ “La globalización propicia la apertura del debate sobre el desarrollo”, los países de Sur Global sufren de extractivismo, se manifiesta un sistema económico y social en el que se acentúa la brecha de la desigualdad y pobreza, los estudios del desarrollo deliberan sobre las políticas globales, el porvenir de las democracias (Cordera, 2013) para hallar un camino con énfasis hacia el capital humano, el reconocimiento de la importancia de los seres humanos en el proceso del desarrollo (Sen, 1998).

cuidados en la ciudad, es la primera en delinear sistemáticamente un nivel global de la división de trabajo por sexo en las economías agrícolas (Rahgerber, 1990, Rosales y Tolentino, 2018, Benería, 2016).

En el siguiente epígrafe se detallan los instrumentos legales relacionados con el empoderamiento de las mujeres en México y el mundo, una vez contextualizado el marco legal se explica el concepto, sus características, la manera en que se ha medido y los resultados obtenidos a nivel nacional e internacional por programas de microcréditos o políticas públicas que tienden hacia el empoderamiento de las mujeres rurales e indígenas.

2.1.2.1 Marco Institucional del empoderamiento de las mujeres.

El concepto de empoderamiento aparece en la agenda política del feminismo en la década de 1970; el pensamiento feminista surge como cuestionamiento político al discurso androcéntrico y de dominación sobre las mujeres, en el que se les considera como receptoras pasivas encargadas del hogar y a los hombres proveedores con un trabajo asalariado. Se desconoce que el hogar y la familia son espacios permeados por relaciones de poder. Las mujeres buscan el desarrollo y atención a sus necesidades e inclusión en los procesos económicos (Pont, 2010, Aguinaga, Lang, Morkan, Santillana, 2011, Virgili, 2014, Gil, 2017). La teoría feminista contribuye de manera extensa al estudio de la participación económica de las mujeres, haciendo notar los mecanismos de discriminación en el mercado laboral (Rodríguez, 2015).

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) trabaja en torno a la no discriminación de las mujeres y el reconocimiento de sus derechos desde 1946, un año después de su creación oficial, ha llevado a cabo las cuatro Conferencias mundiales sobre las mujeres, en la primera en 1975 se

declara la década de las mujeres (1976-1985) y se establece la Organización de las Naciones Unidas para las mujeres, hoy ONU Mujeres.

En 1979, se aprueba la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW, por sus siglas en inglés). En 1980 La Conferencia mundial se realiza en Copenhague, Nairobi en 1985, y Beijing en 1995, donde se introduce el término *Gender Mainstreaming* (GM) como mecanismo clave para alcanzar igualdad de género y empoderamiento de la mujer. Las Naciones Unidas lo define como la integración de género al diseño, implementación, monitoreo y evaluación de programas en las esferas políticas, sociales y económicas (Tuñón, 2011, Partart, 2014).

La Primera Conferencia mundial de la mujer se lleva a cabo en México, se aprueba el primer instrumento internacional destinado a promover sistemáticamente la integración de las mujeres en el desarrollo: Plan de acción mundial (ONU mujeres, 2018). Surge el concepto Mujeres en Desarrollo (MED), se plantea que es imprescindible incluir a la mujer en el avance económico para lograr un desarrollo eficaz (Pérez-Villar, 2008, Martínez, 2000), busca integrar a las mujeres al trabajo productivo para que puedan gozar de igual manera que los hombres de un beneficio económico, persigue la igualdad, la autonomía, la independencia de la mujer a través de su incorporación en el sistema económico; sin embargo, deja de lado su posición de subordinación en el hogar y no se considera el trabajo de cuidados que realiza, esto tiene consecuencias en una sobrecarga de trabajo (Díaz, 2015).

Se impulsan programas dirigidos a la incorporación de la mujer al sector productivo a través del otorgamiento de microcréditos; sin embargo, tampoco considera las relaciones de poder entre los géneros, ni el trabajo reproductivo de las mujeres (Zapata-Martelo, Suárez-San Román, 2007, Zapata-Martelo y García-Horta, 2014, Aguilar-Pinto, Tuñón-Pablos, Zapata-Martelo, 2017).

La corriente Mujeres y Desarrollo (MYD) es la aproximación Marxista, se centra en la crítica hacia el desarrollo del Norte Global como consecuencia de la explotación del Sur Global (Solís, 2015), sostiene que la mujer siempre ha formado parte de los procesos de desarrollo y ha sido agente económico importante para la sociedad, dedica poca atención a la subordinación de las mujeres, afirma que la baja representación de las mujeres en la vida económica y política se soluciona por estrategias de intervención. No considera el sistema patriarcal ni la condición y posición de la mujer en la sociedad. (Rodríguez, 2015, Esquivel, 2011, Gil, 2017, Al-Dajani, Carter, Shaw, Marlow, 2015).

Tanto MED como MYD se concentran en la desigualdad económica y social, la generación de ingresos para el desarrollo, sin tomar en cuenta a la mujer como ser independiente y diferenciado por las dinámicas de poder del hombre y actividades que se le confieren en el hogar, como la crianza de los hijos, cuidado de los enfermos, trabajo doméstico, éstas se consideran del dominio privado fuera de los proyectos de desarrollo (Rahgerber, 1990, De la Cruz, 1999, Benería, 2016).

En 1985, durante la 3era Conferencia mundial de la mujer en Nairobi, se establecen estrategias orientadas hacia el futuro para el impulso de la mujer, basadas en el Plan de 1975, y el Programa de 1980 de la Conferencia de Copenhague. (ONU mujeres, 2018). Se critica la sobreexplotación de las mujeres mediante su “integración al desarrollo”, se redefine y puntualiza el desarrollo como el aprovechamiento de recursos de manera socialmente responsable, la eliminación de la inequidad social y la subordinación de género (Rosales y Tolentino, 2008, Rahgerber, 1990, ONU, 2018).

En la década de 1980 el enfoque de Mujeres en Desarrollo (MED) se transforma a Género en Desarrollo (GED) en el marco de la 4ta. Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing (ONU Mujeres, 2015), se considera necesaria la integración, y consideración tanto de hombres como

mujeres para lograr una transformación social, cultural, y económica que conduzca al empoderamiento de las mujeres (ONU, 2002, Pérez-Villar, 2008, Martínez, 2000).

GED se orienta hacia una creciente conciencia sobre las desigualdades de género, clase y etnia (Pérez-Villar, Vázquez-García, Zapata-Martelo, 2008, Parpart, 2014). Define que la solución es empoderar a las mujeres y a los que se encuentran en situación vulnerable y desventaja social (Martínez, 2000). Plantea la necesidad de políticas diferenciadas de género, la equidad como objetivo, evidencia la doble carga de trabajo de la mujer, y trasciende al hogar como unidad de análisis de las ciencias del desarrollo, critica las políticas de microcréditos que se otorgan a las mujeres rurales en pobreza sin considerar sus dinámicas en el hogar, familia, y dominación a las que están sometidas (Zapata-Martelo, Suárez-San Román, 2007, Aguinaga, Lang, Morkan, Santillana, 2011, Blanco-López, 2017)

El pensamiento feminista explica la división de género, como un orden socio-político para reproducir las relaciones de sometimiento de un sexo sobre otro más allá de la diversidad biológica. Constituye la existencia de un sistema patriarcal de dominación de poder (Posada, 2015). La urgencia de orientaciones de desarrollo hacia el bienestar social y económico ha dado pie a la inclusión de postulados feministas en las Políticas públicas haciendo que el GED se incluya y legitime en la agenda institucional (Díaz, 2015, Martínez, 2000)

En la década de 1990, surgen movimientos en el Sur Global, en donde las mujeres insisten en no homogeneizar el concepto de mujeres del 3er mundo, instan a hacer la diferencia. Se plantea el feminismo transcultural, no racista, colonizador e imperialista, se critica el neoliberalismo que invade y oprime las economías nacionales frágiles y aboga por un esencialismo estratégico sobre las diferencias existentes entre mujeres para forjar alianzas en luchas concretas, como el control

de la reproducción (Aguinaga, Lang, Morkan, Santillana, 2011, García-Canclini, 2012, Barbosa-Sánchez, Serrano-Barquín, 2014).

La visión de las mujeres latinoamericanas, cuestiona el modelo desarrollista basado en el extractivismo y concibe el feminismo como una fuerza transformadora de la sociedad (McMichael, 2017), se manifiesta un proceso de recuperación de identidad social, cultural, anti-neoliberal. Las mujeres de sectores populares fueron las más afectadas, campesinas, indígenas, mestizas, pues además de la situación de pobreza sufren la sobrecarga del trabajo productivo y de cuidados, acompañado de reconocimiento nulo, pobreza e inestabilidad (Alberti-Manzanares, Zavala-Hernández, Salcido-Ramos, Real-Luna 2014). Trascender del espacio privado al público es uno de los problemas más serios para la mujer campesina (Zapata-Martelo, Mercado-González, 1996, p.117).

En el Anexo 1 se presenta de manera sintetizada la evolución hacia la integración de las Mujeres en el Desarrollo hasta la propuesta de incorporación de la perspectiva de género en la política pública y el reconocimiento de la mujer como actor en el desarrollo económico, sociocultural, y medio ambiental, es un proceso en construcción acompañado de la creación de instituciones, elaboración de instrumentos, acuerdos, y movimientos sociales que integra académicos y académicas(os), activistas, organismos no gubernamentales (ONU Mujeres, 2018, Rahgerber, 1990, Zapata-Martelo, Townsend, Rowlands, Alberti, Mercado, 2002).

La Conferencia en Beijing, marcó un cambio contundente en la agenda mundial de igualdad de género, originó la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing donde se establecen una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de la mujer y el logro de la igualdad de género (ONU Mujeres, 2018). A partir de entonces se han realizado revisiones al documento hacia la potenciación de la mujer en la sociedad para acabar con la discriminación y alcanzar la igualdad en todos los ámbitos de la vida en aspectos públicos y privados (ONU Mujeres, 2018).

Latinoamérica se ha sumado a las iniciativas internacionales desde su propio contexto, a través de la Convención americana sobre derechos humanos suscrita por la Organización de los Estados Americanos (OEA). A partir del Pacto de San José¹⁰, la Organización de Estados Americanos (OEA) y la Comisión económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) son los organismos que orquestan y promueven los acuerdos en esta materia (ONU, 2018, SER, 2008, CEPAL, 2006, 2017). La Conferencia Regional sobre la Integración de la mujer en el desarrollo económico y social de América Latina y el Caribe a través de la CEPAL en 1977 reúne a las autoridades encargadas de los temas relativos a las políticas públicas de igualdad de género en los países de la región (CEPAL, 2017).

México integra dichas iniciativas internacionales y latinoamericanas al aplicar instrumentos y reformas que lo incorporan. En el artículo 4to. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se considera la igualdad entre hombres y mujeres, se han realizado revisiones desde 1983 a la fecha, año en el que se reforma la Ley de la Planeación e incorpora como principio la igualdad de derechos entre mujeres y hombres y la perspectiva de género. A lo largo del tiempo se han implementado instrumentos en este sentido, el actual gobierno incorpora el enfoque transversal de la perspectiva de género en todos sus programas de política pública (PND, 2013 - 2018).

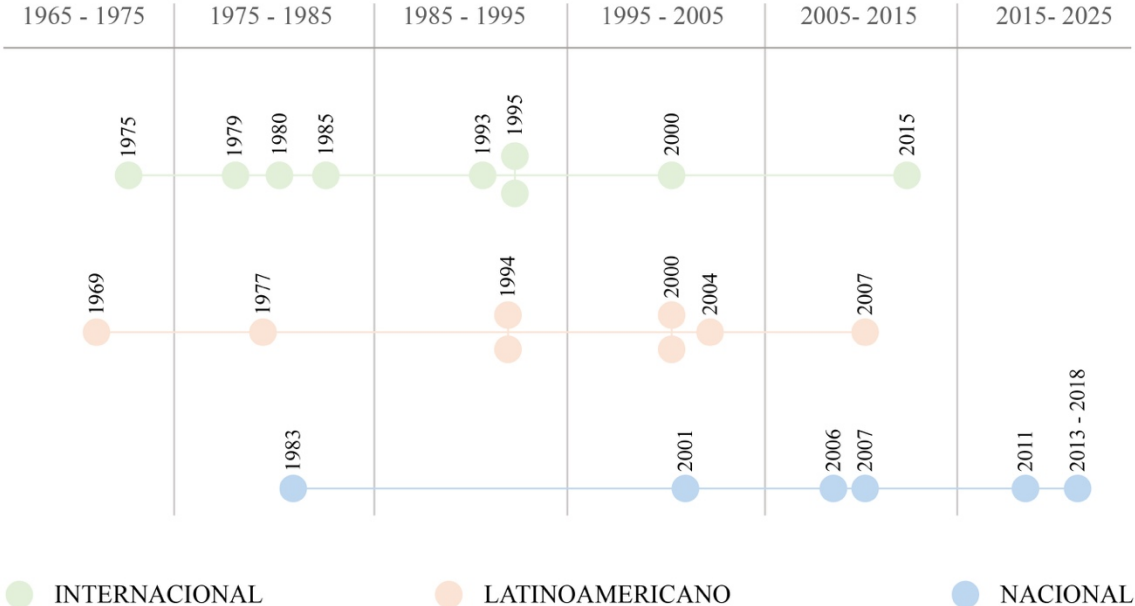
En la Sección Anexos se encuentra el registro de los instrumentos legales en México: Tratados internacionales y convenciones suscritos por el Estado Mexicano contra la no discriminación de las mujeres y la igualdad de género, Anexo 2. Tratados Latinoamericanos y convenciones suscritos por el estado mexicano contra la no discriminación de las mujeres y la igualdad de género,

¹⁰ Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José, Organización de los Estados Americanos), busca consolidar el régimen de libertad personal y de justicia social. Fundado en el Art. 24 Igualdad para todas las personas ante la ley. (OEA, 1969).

Anexo 3. Instrumentos legales en México que integran la perspectiva de género y propician el empoderamiento, Anexo 4.

Al analizar los instrumentos legales internacionales y latinoamericanos, se observa que México tiene un retraso de casi cuatro décadas en la incorporación de política pública con perspectiva de género e instrumentos legales en apoyo al empoderamiento de las mujeres y equidad de género. En la Figura 2.1 se compara cronológicamente los momentos en que se implementan iniciativas; es hasta el año 2001 con la creación de INMUJERES que se institucionaliza el esfuerzo para el impulso de las mujeres mexicanas (PNUD, 2014).

Figura 2.1 Incorporación de instrumentos legales que consideran la perspectiva de género en políticas públicas en México, con respecto al mundo y Latinoamérica



Fuente: Elaboración propia a partir de CEPAL, 2006, 2017, DOF, 2016, INMUJERES, 2015, LDP, 2018, OIT, 2011, ONU, 2018, ONU Mujeres, 1995, 2018, PNUD, 2014, PND, 2013 – 2018, PROIGUALDAD 2013-2018, SER, 2008.

En 2002 se reforma el artículo 2do de la Ley de Planeación, eje normativo de la planeación del desarrollo del país y se incorpora la perspectiva de interculturalidad y de género; en 2012 se

agrega la Fracción VII a dicho artículo para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y promover el acceso equitativo a los bienes, recursos y beneficios del desarrollo y la factibilidad cultural de las políticas públicas nacionales (LDP, 2018), por primera vez se establece la obligación de incorporar la perspectiva de género en todo el sistema de planeación del país (Vizcaino-Suárez, 2016).

A partir del reconocimiento de la importancia de las mujeres en la economía rural, de la necesidad de reforzar la cultura empresario-social de los proyectos productivos y la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas, los programas de apoyo a las mujeres de las instancias de gobierno y proyectos de crédito productivo en México consideran el enfoque de Género en Desarrollo, GED (Tuñón, 2011, Zapata-Martelo y Suárez-San Román, 2007, Aguilar-Pinto, Tuñón-Pablos, Zapata-Martelo, Evangelista-García, 2017).

En 2008 se incorpora el Programa nacional para la igualdad de oportunidades y no discriminación contra las mujeres (PROIGUALDAD) con el fin de eliminar la discriminación por género y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (PROIGUALDAD, 2008-2012), dicho programa se continúa con el Plan Nacional de Desarrollo del gobierno del C.P. Enrique Peña Nieto (PND, 2013-2018).

La Comisión nacional para el desarrollo de los pueblos indígenas (CDI), en línea con el enfoque transversal de la perspectiva de género del PND (2013-2018), incorpora la perspectiva de género en el Programa para el mejoramiento de la producción y productividad indígena (PROIN) en la modalidad Mujer Indígena (CDI, 2017). Esto implica un avance hacia la integración de las mujeres indígenas al trabajo productivo a través de los programas de política pública.

La lucha por la inclusión de las mujeres en el desarrollo, se va transformando de intereses económicos hacia la generación de bienestar social y la incorporación en programas de política

pública (Díaz, 2015). Enfatiza la realidad de las mujeres y su subordinación por las normas sociales existentes internalizadas como un sistema de dominación patriarcal (Covarrubias, 2018). Aunque diversas investigaciones han constatado avances al respecto, aún son necesarios más cambios para efectivamente hablar de un empoderamiento de las mujeres a partir de estos programas; por ello, es necesario evaluar los resultados para detectar áreas de oportunidad y mejora, para entonces implementar cambios y generar modelos que conduzcan hacia el desarrollo y bienestar que se persigue.

2.1.2.2 El Poder.

La noción central del empoderamiento, es el poder (Vizcaíno y Serrano, 2018, p.28). A continuación se explica el concepto de poder y las relaciones de poder con respecto al género, para entonces abordar el concepto de empoderamiento de las mujeres y sus características.

Según Batliwala (1997, p.191) poder significa ejercer control. Este control se ejerce sobre recursos materiales, intelectuales e ideología. Los recursos materiales se refieren a bienes físicos, humanos, financieros tales como el dinero, la tierra, el agua, el cuerpo de las personas, el trabajo, los bosques. Los recursos intelectuales son el conocimiento, la información y las ideas. El control sobre la ideología es la capacidad de generar, propagar, sostener e institucionalizar creencias y valores, se controla la forma en que las personas perciben su entorno socioeconómico y político.

El poder se acumula para quienes están capacitados para influir o controlar estos aspectos tanto en la vida privada como pública. La fuerza o magnitud del poder depende de la cantidad de recursos controlados, de tal manera Batliwala asocia el término poder con el de empoderamiento, el cual define como el proceso que desafía las relaciones de poder para obtener un mayor control.

La tipología de Lukes (1994) reconoce cuatro clases de poder y es retomada por Mayoux (2000) y Rowlands (1997) en sus investigaciones en Asia y Centroamérica, respectivamente. Mayoux (2000) define el empoderamiento como un proceso multidimensional vinculado con las relaciones de poder: “Poder desde dentro”, “Poder sobre”, “Poder para” y “Poder con”.

“Poder desde dentro” se refiere a la conciencia de las mujeres de articular sus propias estrategias y aspiraciones. “Poder para”, permite a las mujeres desarrollar las habilidades necesarias, y acceder a recursos de tal manera que sea posible alcanzar sus objetivos. “Poder con”, se refiere a la posibilidad de las mujeres de articular sus intereses colectivos, organizarlos para alcanzarlos y vincularse con organizaciones de otras mujeres y hombres hacia el cambio. “Poder sobre”, es el cambio en poder y recursos que constriñen sus aspiraciones y su habilidad para alcanzarlos. Estas relaciones de poder operan en diferentes esferas de la vida: económica, social, política, en diferentes niveles: individual, en el hogar, comunidad, mercado, e instituciones.

Por su parte Rowlands (1997, p. 221) presenta su propia interpretación con respecto a las relaciones de poder sobre los cuales basa su entendimiento de empoderamiento: “Poder sobre”, consiste en la habilidad de una persona o grupo de manipular a las demás personas para que hagan lo que ellos o ellas quieren aunque esté en contra de sus propios deseos, La manipulación puede darse por condicionamiento de los recursos, divisiones laborales, uso del tiempo, política o recreación, o por otorgamiento de beneficios a cambio de ceder el poder. Este poder influye en la toma de decisiones de las personas y en el conflicto, la coerción de un grupo puede hacer que otro no exprese sus propios intereses o deseos, y de tal manera se ejerce el poder para suprimir el conflicto. Es un poder controlador.

Rowlands explica otra forma de “Poder sobre” expuesta por Lukes con respecto al conflicto, se da cuando se forma la percepción y cognición de las personas y se les convence de pensar

lo que se quiere, de esta manera ni siquiera se observa conflicto dado que no imaginan otras opciones, cuando si se sobrepasa el “Poder sobre”, irremediamente lleva al conflicto porque implica cambios lo cual produce miedo en las mujeres lo que las lleva a aceptar circunstancias que de otra forma no tolerarían (Rowlands, 2002, p. 220). Para las instituciones que ejercen este poder, implica perder el control, este poder es una sumatoria cero, si una persona o personas lo ejercen, las demás carecen de él (Rowlands, 1997); a las formas de “Poder para”, “Poder con” y “Poder desde dentro”, las llama de suma positiva, al incrementar una, incrementan las demás.

El “Poder para” es una forma de poder que motiva, persuade y abre nuevas posibilidades, es el poder que se ejerce cuando un líder busca impulsar a un grupo a alcanzar una meta, es la capacidad de generar nuevas acciones sin dominar. El “Poder con” es el poder que se manifiesta en un grupo y opera conjuntamente para el logro de sus objetivos, es mayor a los poderes individuales de los integrantes del grupo. El “Poder desde dentro”, es la fuerza espiritual y unicidad que reside en cada persona, significa tener conciencia de quien se es, del propio derecho de existir. De tal manera, al considerar el significado de empoderamiento se ejercen los tipos de poder: “Poder para”, como generativo o productivo, “Poder con”, como multiplicador de poderes individuales, “Poder desde dentro”, que ofrece la base desde la cual se construye, y el “Poder sobre”, como poder controlador (Rowlands, 1997).

Townsend (2002, p. 87) encuentra que el “Poder desde dentro” en grupos de mujeres rurales, se entiende como la capacidad para superar obstáculos, reconocen que el salir de la casa y reunirse con otras mujeres les confiere poder, las mujeres rurales definen el “Poder desde dentro” en términos de movimiento, debido a que en la casa viven aislamiento y violencia por parte de su pareja o familiares. Zapata-Martelo (2002), afirma que las mujeres rurales organizadas en grupos productivos, reconocen el poder con desde la propia organización que conforman, las habilita a

aprender unas de otras, compartir conocimiento, gozar la compañía de otras mujeres y saber que no están solas para luchar contra las tradiciones que impiden su avance, es el fundamento del “Poder desde dentro”, pues las faculta a atreverse hacer cosas, salir y expresarse.

Mercado (2002, p. 141) reconoce el “Poder hacer” en las organizaciones, capacita a las mujeres a construir un futuro diferente, se expresa en términos de acción, el poder de construir un futuro diferente a partir de estar organizadas, diseñar proyectos, capacitar a otras mujeres, lograr cambios, y aprender a valorar su trabajo. Cuando el hacer se da con una reflexión intencionada, surge el “Poder hacer” con un fuerte carácter emancipatorio. Identifica que el Poder hacer también se acompaña de hacer demasiado trabajo, por la necesidad en los ingresos familiares, por lo que las mujeres deben aprender a regular y no sobreexplotarse.

Alberti (2002, p. 165) distingue tres formas en que se manifiesta en el “Poder sobre”. El poder de las instituciones sobre los individuos, el poder de los individuos sobre los individuos, el poder que cada individuo ejerce sobre sí mismo. El “Poder sobre” desde las instituciones y el estado constriñe los derechos de las mujeres en México, pues el rol de madre y esposa predomina y sus derechos reconocidos por las leyes refuerzan estos roles. En México la familia es una institución ampliamente valorada, sin embargo se otorga a los hombres el poder de toma de decisiones sobre el resto del grupo, esto se apoya en bases ideológicas, culturales, políticas, económicas. Las mujeres ancianas, tienen un amplio poder, pues se incrementa con el paso del tiempo, basado en su experiencia.

Se observa una contradicción entre el discurso ideal sobre la familia y las prácticas cotidianas en las que se desenvuelve, pues la problemática social modifica el modelo tradicional. Las mujeres rurales viven el “Poder sobre” en la vida cotidiana. El “Poder sobre” interiorizado por las propias mujeres es el más severo, una vez que son asimiladas las normas sociales en torno a lo

correcto, lo apropiado y aceptado, pues es así que ellas mismas causan su situación des-empoderada al estar convencidas de su rol impuesto por las costumbres socioculturales.

El marco teórico de empoderamiento de Kabeer (2001) reconoce tres componentes: recursos, agencia y logros, la agencia entendida como la capacidad de definir los propios objetivos y actuar en consecuencia, proviene del “Poder desde dentro”, es el centro del proceso en la toma de decisiones. Los recursos son los factores económicos, sociales y humanos que lo propician y los logros son los resultados que se han alcanzado.

Con respecto a las relaciones de poder dentro del hogar, Covarrubias (2018) propone un marco teórico con base en las tres Formas de poder sugeridas por Gaventa (2011): “Poder Invisible”, “Poder Oculto” y “Poder Visible”.

Gaventa (2011), propone un modelo llamado “Poder del Cubo”¹¹ en el que se observan 3 dimensiones: niveles, espacios y formas de poder, que se interrelacionan entre sí, cada dimensión presenta categorías, de tal manera que se presentan 3 niveles: Global, Nacional y Local, 3 espacios: Reclamado, Cerrado y por Invitación, y 3 formas de Poder: Visible, Invisible y Oculto. Este modelo se centra en el análisis de las diferentes dimensiones y categorías y la interrelación entre ellas. El “Poder invisible” se refiere al conocimiento de los derechos de cada persona, está escondido por ideologías, valores, patrones culturales, sociales, y políticos. El “Poder Oculto” proviene de la participación en la toma de decisiones, el “Poder visible” es el que se observa en espacios públicos.

Covarrubias (2018) explica estas relaciones de poder en el hogar, donde el “Poder invisible” es el que se presenta en las mujeres que internalizan como prioritario el bienestar de su familia,

¹¹ El Poder del Cubo es una herramienta conceptual desarrollada de manera conjunta por miembros del grupo de Poder, Participación y Cambio Social (PPSC), Organizaciones de Desarrollo y No Gubernamentales en el mundo, muchas de las cuales contribuyeron en el taller “Análisis del Poder en Práctica” en el Instituto de Estudios de Desarrollo (IDS) en junio del 2009. Puede ser utilizada para el entendimiento y análisis de la manera en que funciona el poder en procesos de gobernanza, en organizaciones, y relaciones sociales. Su uso puede ayudar a transformar relaciones de poder, e identificar estrategias para contextos específicos en momentos particulares (Gaventa, 2011, p. 7).

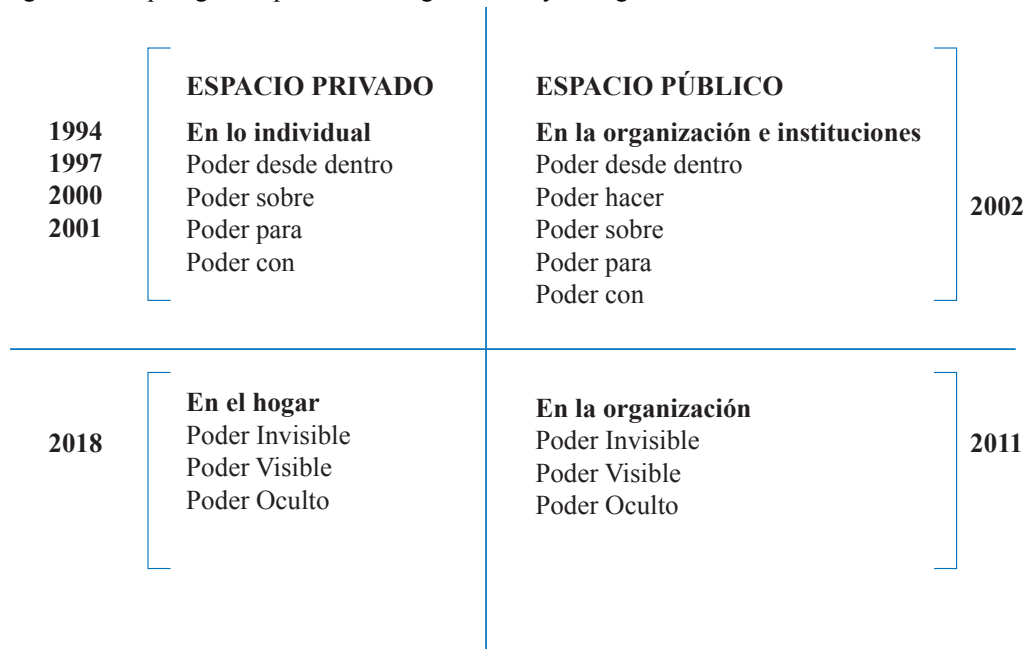
más importante que el propio, su rol como esposas, y madres, rebasa sus propias necesidades debido a que están inscritas en reglas y normas sociales que se dan por sentadas. En las formas de “Poder visible” y “Poder oculto”, los mecanismos de poder son: la fuerza, la coerción, la autoridad, la manipulación y la influencia. Las normas sociales influyen en las relaciones de poder en la dimensión visible y oculta, norma social es una convención, una regla sostenida por un grupo de individuos en la sociedad, donde todos se conforman con la regla ya que es la acción que conviene realizar al grupo (Covarrubias, 2018, p. 149).

Los tipos de poder se transfieren a los grupos de trabajo y microempresas sociales cuando las mujeres se integran y desarrollan un proyecto productivo, como se ha explicado previamente el “Poder Con”, “Poder Para”, “Poder Hacer”, “Poder desde dentro”, confieren control a las mujeres: pertenecer a la organización, desarrollar sus habilidades para llevar a cabo un trabajo productivo, salir de casa para reunirse y trabajar, estar juntas para desarrollar su trabajo, llegar acuerdos y tomar decisiones, manifestarse públicamente por el bien del grupo, las impulsa a entrar a un proceso de emancipación, en el que llegan a descubrir su propio poder e iniciar o continuar su propio proceso de empoderamiento; esto produce cambios en el poder dentro del hogar pues las mujeres empiezan a tener voz y decisión dentro de la familia.

Como puede verse, las formas de poder se definen en un inicio desde la individualidad de las mujeres (Lukes, 1994), con el paso del tiempo diversas investigadoras las redefinen e integran una perspectiva que incluye la influencia externa en un grupo o el hogar (Rowlands 1997, Mayoux, 2000, Townsend, 2002), se transfieren al espacio público y se entienden desde la propia organización productiva (Zapata, 2002, Mercado, 2002) y se toma en cuenta a las instituciones (Alberti, 2002). Posteriormente se integra también la coerción que implican las costumbres socioculturales e ideologías como formas de manipulación en la vida de las mujeres (Gaventa,

2011, Covarrubias, 2018). En la Figura 2.2 se presenta un esquema de la evolución de las formas de poder y su manifestación en los espacios en la vida de las mujeres.

Figura 2.2. Tipología del poder en la organización y el hogar



Fuente: Elaboración propia a partir de Lukes (1994) Mayoux (2000), Rowlands (1997, 2002), Townsend (2002), Zapata(2002), Mercado(2002), Alberti(2002), Gaventa (2011) y Covarrubias (2018)

Una vez explicado el término poder desde una perspectiva de género y las formas que se presentan en el espacio público y privado debido a las normas sociales, se procede a definir el concepto de empoderamiento.

2.1.2.3 Concepto de empoderamiento.

El empoderamiento es un concepto de amplia trayectoria, inicialmente se aplica a los más vulnerables y desfavorecidos (Espinosa, 2001, Narayan, 2002, Kabeer, 2007); se busca aumentar la efectividad del desarrollo ayudando a que el crecimiento favorezca a los más pobres a través del empoderamiento (Narayan, 2002, p. 4); se plantea como una estrategia para el desarrollo basada en la educación, protección social, participación e inclusión (Stern, 2002). Se considera clave para

la calidad de vida y dignidad humana, la buena gobernación, el crecimiento a favor de los pobres y la efectividad de proyectos y mejor prestación de servicios (Narayan, 2002, p. 10).

Tradicionalmente, las mujeres se encargan de la casa, los hijos, aprendido por herencia y constructos sociales pre-establecidos, dejándose a sí mismas en último lugar y al servicio de las demás personas (Alberti-Manzanares, Zavala-Hernández, Salcido-Ramos, Real-Luna, 2014, Esquivel, 2011, Carrasco, Borderías, Torns, 2011, Rodríguez, 2015). El esquema de subordinación patriarcal en el mundo y la necesidad de legalidad y políticas públicas que promuevan la equidad de género, conduce a la búsqueda del empoderamiento de las mujeres.

Kabeer (1999, p. 436) define el empoderamiento de las mujeres como la habilidad de tomar decisiones de vida estratégicas en ámbitos en que anteriormente les han sido negados; Young propone dos términos clave en tanto que con ellos ubica a las mujeres en su contexto, su condición y posición. Condición, se refiere al estado material en el que se encuentra, su pobreza, excesiva carga de trabajo, educación, falta de acceso a la tecnología. Posición, se refiere a su ubicación social y económica con respecto a los hombres (1997, p. 102).

Rahman (2013) propone el empoderamiento como un concepto neutral que implica transformación de las relaciones de género de un plano jerárquico a uno igualitario y no desde la posición de poder de las mujeres, empoderamiento de género como categoría incluyente; sugiere un balance entre las relaciones de género. El empoderamiento de las mujeres es un asunto de género, tiene que ver con la transformación humana y de las relaciones; se requiere renegociar los patrones de toma de decisiones, uso de recursos, e inclusión de los hombres para el logro de este proceso (Haugh y Tawlar, 2016).

El concepto de empoderamiento pone énfasis en la toma de decisiones de los individuos, aspecto no necesariamente incorporado en las organizaciones tradicionales. El empoderamiento

individual influencia fuertemente la creación de mayores redes transformadoras (Foley, 1997). Las mujeres ganan representación al organizarse de manera colectiva (Longwe, 1995, Batliwala, 1994, Zapata-Martelo, Townsend, Rowlands, Alberti, Mercado, 2002).

A nivel público, se refiere a la construcción de relaciones en la comunidad, redes de apoyo, al conocimiento sobre sus derechos legales, el poder de manifestarse abiertamente sobre sus preferencias, intereses, decisiones. En este proceso, las organizaciones colectivas pueden ser poderosos agentes de cambio: reunirse con otras mujeres, compartir experiencias, participar con un trabajo, salir de sus casas para realizar sus actividades, permite que salgan del espacio privado y se detone el proceso de empoderamiento. En tanto que visibilizan su propia situación de subordinación y hacen consciente la oportunidad de que es posible transformar su propia realidad y mejorar su situación (Díaz, 2015, Zapata-Martelo y García-Horta, 2012, Zapata-Martelo, 2002).

Una de las dimensiones del empoderamiento corresponde a la participación plena de las mujeres en todos los sectores de la vida económica; al organizarse para trabajar en grupos productivos las mujeres empiezan a desarrollar relaciones dentro del grupo y con actores externos como son proveedores: gobierno en caso de estar apoyadas por un programa gubernamental, empresas de microcréditos; así se inicia una construcción de redes y oportunidades de beneficio económico y social (Mair, Marti y Ventresca, 2012, Yunus, 2007).

El trabajo productivo las lleva a generar un ingreso adicional para ellas y para sus familias, gracias a esto empiezan a intervenir en la toma de decisiones sobre el gasto del hogar, y a transformar sus relaciones familiares (Agarwal y Mathur, 2017, García-Horta y Zapata-Marteló, 2014). Las mujeres asignan mayoritariamente el dinero a mejorar la vida de sus hijas(os) administran el dinero para el bienestar de la familia, se ocupan de la educación, salud, vivienda (Yunus, 2011).

El Instituto nacional de las mujeres, INMUJERES define empoderamiento de la mujer como el proceso por medio del cual las mujeres transitan de una situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estado de conciencia, autodeterminación y autonomía. Se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades (DOF, 2016).

Sara Longwe (1995) desarrolla un marco de referencia adoptado oficialmente por el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) como herramienta analítica en asuntos de bienestar y desarrollo de la mujer en relación con sus políticas y programas para alcanzar igualdad y empoderamiento de las mujeres, niñas, refugiadas(os) y grupos minoritarios. Considera las necesidades específicas de las mujeres por su propia naturaleza, los roles sexuales y reproductivos que requieren un cuidado especial como el embarazo y parto. Marca las diferencias con la crianza de los niños, que es un rol de género, pues tanto hombres como mujeres pueden asumir dichos deberes.

El marco de referencia presenta cinco niveles progresivos de igualdad en orden jerárquico: bienestar, acceso, concientización, participación y control. Considera que el proceso de mujeres en el desarrollo es intrínseco a los conceptos de igualdad de género y conlleva al empoderamiento.

Bienestar se refiere a las necesidades básicas de las mujeres, sin reconocer o intentar resolver las causas estructurales que requieren la prestación de servicios de bienestar. Acceso, se refiere a equidad para alcanzar recursos como educación, propiedad de la tierra, y crédito. El proceso de empoderamiento inicia cuando las mujeres reconocen que la falta de acceso de recursos es una barrera en su crecimiento y obstaculiza su calidad de vida. Concientización, las mujeres toman acciones para reducir la inequidad de género, en este punto deben ser capaces de identificar los problemas que surgen de la discriminación estructural e institucional. Participación, son capaces

de participar en el debate y la toma de decisiones, sin obstáculos por diferencias culturales, o religiosas. Control, es el nivel más alto, en el que hombres y mujeres comparten el poder y no existe ninguna manifestación de dominio.

2.1.2.4 Proceso de empoderamiento.

El empoderamiento de las mujeres es un proceso a través del cual empiezan a ser conscientes de su propio poder, de su capacidad de tomar decisiones sobre su propia vida (Longwe 1995, Rowlands, 1997, Mayoux, 2000, Kabeer 2001, Malhotra et al., 2002, Tuñón, 2010, Díaz Carrión, 2011) del lugar que ocupan en el hogar y en la sociedad; se manifiesta en el ámbito privado y público. A nivel personal, incide en el autoestima, la familia, las dinámicas dentro del hogar, es decir, cómo son las relaciones de poder con la pareja, hijas(os), familia política y la carga del trabajo de cuidados que realizan (Rowlands1997, Mayoux, 2000, Kabeer 2001, Malhotra 2002).

Al entrar en un proceso de empoderamiento, las mujeres empiezan a darse cuenta de sus opciones y capacidad de tomar decisiones valoran su tiempo y reconocen su autonomía. La toma de decisiones se manifiesta en el espacio público y privado, en todos los aspectos de su vida, en la dimensión personal, familiar, económica, política, legal y sociocultural (Malhotra, Boender, y Schuler, 2002).

El proceso de empoderamiento demanda la modificación radical de las estructuras que reproducen la subordinación de las mujeres como género (Young, 1997, p. 104) se requieren cambios culturales, económicos y políticos radicales para cambiar las normas socioculturales ancestrales; a raíz de que una mujer desarrolla autoconciencia de su propio poder y se inicia el proceso.

Es un proceso multidimensional, se da en diferentes aspectos: económico, político, socio cultural, personal, a nivel micro, en lo individual, la familia, y a nivel macro, en la comunidad, espacios más amplios (Malhotra, Schuler, Boender, 2002, Gigler, 2014, Mayoux, 1998, Hashemi,

Schuler, Riley, 1996), inicia desde la propia consciencia, a un nivel interior, por lo que es necesario que el ambiente propicie el empoderamiento por medio de la información, que las mujeres conozcan sus derechos y que haya programas económicos y sociales que las apoyen (Mathur, y Agarwal, 2016, Aguilar-Pinto, Tuñón-Pablos, Zapata-Marteló, 2017).

Rowlands (1997) explica el proceso de empoderamiento de las mujeres con un modelo que se manifiesta en tres esferas: personal, de relaciones cercanas y colectiva.

La primera se refiere a la autoestima, a la confianza, seguridad en sí mismas, la habilidad de participar, organizarse, expresarse, idear, para trabajar sobre la opresión interna. La esfera de las relaciones cercanas, es la capacidad de transformar las relaciones para poder influir, negociar, y tomar decisiones que beneficien al grupo, cuando logran cambios en esta dimensión es probable que se impacten en otros aspectos de su vida. La esfera colectiva, se caracteriza por el trabajo colaborativo, las mujeres trabajan juntas para alcanzar metas que no pueden alcanzar solas, es el proceso que puede llevar hacer cambios a nivel de las instituciones, política pública, legislación, el sentido de la capacidad para producir cambios en grupo.

El esquema de Rowlands se fundamenta en los tipos de poder: “Poder para”, “Poder con”, “Poder desde dentro”, y “Poder sobre”, explicados anteriormente. El poder no existe en sí mismo, existe en las relaciones de poder que se presentan en las tres esferas.

Identifica factores que impulsan e inhiben el empoderamiento que se presentan de diferente manera en cada una de las dimensiones. El machismo, la pobreza, la dependencia, la falta de control del tiempo, la falta de control sobre la fertilidad, los cuidados de la familia, la opresión, el control, la violencia por parte de la pareja, la opresión internalizada reforzada externamente, la falta de propiedad de la tierra, las políticas locales inestables, la religión, son factores que inhiben el proceso. Por el contrario el salir de la casa, reunirse con otras mujeres, movilizarse a diferentes

espacios, dialogar acerca de problemas personales, hacer amistades, tener conocimiento sobre los derechos de la mujer, la equidad de género, la capacitación, la autonomía, la independencia económica, son factores que impulsan el empoderamiento de la mujer.

La interacción entre las tres esferas y la interrelación de los factores impulsores e inhibidores componen el proceso de empoderamiento de cada una de las mujeres; es un conjunto de procesos psicológicos que cuando se manifiestan habilitan a la mujer o al grupo a interactuar con su entorno de tal manera que se incrementa su acceso al poder.

Los factores que inhiben y potencian el empoderamiento en la esfera personal y colectiva son similares, sin embargo, la esfera de relaciones cercanas se identifica como el área de cambio más difícil para las mujeres, pues involucra a sus parejas o familiares cercanos, esta esfera es un espacio de apoyo y cuidado, o de pugna y des-empoderamiento. Una mujer puede tener auto conciencia sobre su situación presentar un empoderamiento personal y colectivo y no lograr una transformación en la relación con su pareja o parientes. En muchos casos requiere de una confrontación que puede conducir a impactos importantes en diferentes aspectos de sus vidas (Zapata-Martelo, Flores, 2008). En la Tabla 2.3, se presentan los factores considerados impulsores e inhibidores del empoderamiento de las mujeres.

Tabla 2.3. Factores impulsores e inhibidores de empoderamiento siguiendo el Modelo de Rowlands (1997)

Esfera personal	
Factores inhibidores	Factores impulsores
Sistema patriarcal	Actividades fuera del hogar
Chismes	Incremento en la habilidad para formular y expresar ideas.
Control del hombre sobre el ingreso	Desarrollo de conocimientos
Opresión internalizada	Capacitación sobre género
Analfabetismo	Compartir problemas
Falta de control de su tiempo	Confianza entre socias
Cuidado y obligación con los hijos	Aportar al ingreso familiar
Trabajo doméstico	Tener ahorro y crédito
Esfera relaciones cercanas	
Sistema patriarcal	Conocer los derechos de las mujeres
Alcoholismo y violencia de la pareja	Capacitación de género
Estereotipos de género	Compartir problemas
Opresión internalizada	Capacitación sobre género
Control del ingreso por el hombre	Nueva masculinidad
Esfera Colectiva	
Sistema patriarcal	Desarrollo de Liderazgo
Chismes	Recibir un estímulo
Asistencialismo	Autonomía
Dependencia financiera y de personas clave	Respeto como norma
Poca toma de decisiones	Actividades que generan ingresos
Falta de control de su tiempo	Confianza entre socias

Fuente: Elaboración propia a partir de Alberti, Pérez e Hidalgo (2008)

Con base en la explicación del concepto, el proceso y el modelo de empoderamiento de Rowlands en la Figura 2.3 se presentan las características del proceso y los resultados que se producen.

Figura 2.3. Características y resultados del proceso de empoderamiento de la mujer.

CARACTERÍSTICAS DEL EMPODERAMIENTO DE LA MUJER	RESULTADOS DEL EMPODERAMIENTO DE LA MUJER
<ul style="list-style-type: none"> ● Se da en la Esfera Privada y Pública. ● Esfera Privada: en lo personal, en la familia. ● Esfera Pública: en agrupaciones, comunidad, áreas más amplias. ● Es un proceso. ● Se presenta en diferentes dimensiones (es multidimensional). <ul style="list-style-type: none"> ● Personal - psicológico ● Familiar ● Económico ● Sociocultural ● Político ● Legal ● Se puede manifestar con diferente intensidad en cada dimensión. ● Se inicia a partir de la autoconciencia ● Incide en el autoestima. ● Requiere de información para manifestarse, la mujer debe saber que se puede empoderar. ● Requiere de un ambiente propicio. ● Se manifiesta a nivel micro y macro. ● Puede darse de abajo hacia arriba y de arriba hacia abajo. 	<p>Esfera Privada:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Consciencia de su propio valor. ● Capacidad de liderazgo. ● Autonomía financiera. ● Movilidad espacial, libertad de ir de un lugar a otro. ● Tiempo para ellas mismas. ● Conocimiento sobre sus derechos legales. ● Conocimiento de la tenencia de la tierra. ● Cambia las dinámicas en el hogar; relación con los hijos, con la pareja, con la familia política. ● Poder de decisión en el gasto familiar. ● Reconocimiento de oportunidades para las hijas, derecho a la educación y desarrollo. ● Trabajo doméstico repartido en la familia. ● Cambio de la doble jornada laboral. ● Construye la equidad de género <p>Esfera Pública:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Construye la equidad de género ● Toma de decisiones en el Espacio Público. ● Capacidad de negociación. ● Ampliar oportunidades comerciales. ● Genera redes de apoyo. ● Genera cambio social estructural.

Fuente: Elaboración propia a partir de diversos autores.

2.1.2.5 Modelos de empoderamiento.

Realizar una medición de los resultados de los programas de política pública en torno al nivel de empoderamiento que alcanzan las mujeres en las diferentes dimensiones de su vida, permite evaluar la eficacia de los programas con respecto al valor social que aportan así como la transformación y cambios que generan en torno al mejoramiento de su vida en la esfera pública y privada.

Kabeer (1999) enfatiza en que la capacidad de ejercer la elección incorpora tres dimensiones interrelacionadas: recursos, agencia y logros. Recursos se refiere a los factores que lo propician como el empleo, y la educación, son económicos, sociales y humanos. La agencia es la capacidad de tomar decisiones, y los logros son los resultados, la participación política, reforma legal, seguridad económica. Para Sen (1999) la agencia es el proceso de remover situaciones que constriñen el poder de decisión.

Kabeer (1999) se centra en la habilidad de la mujer de elegir para generar el cambio, definir metas y actuar para conseguirlas. El empoderamiento implica cambio, pasar de una situación desempoderada donde no se tenía la opción de elegir, a una situación de cambio que conlleva al empoderamiento, los espacios que delimita son inseparables, están interrelacionadas, el poder de decisión ligado con el manejo, utilización y aprovechamiento de recursos que inhiben y permiten el empoderamiento y en consecuencia los logros y resultados que se obtienen en todos los aspectos de la vida de la mujer en el espacio privado y público, los cuáles pueden manifestarse en diferente momento y magnitud.

Foley (1997) aborda el empoderamiento desde una perspectiva sociocultural. Considera que es un proceso que se presenta en cinco dimensiones: democrática, económica, política, ambiental y cultural, estas dimensiones contribuyen a evaluar los mecanismos que impulsan el empoderamiento, y su impacto al desarrollo local.

En su investigación sobre la reestructuración de una comunidad en la zona histórica de Nueva Orleans, toman fundamental importancia la dimensión democrática y cultural, la primera se liga a la igualdad de voz de todas las personas involucradas, siendo incluyentes en cuanto al género, minorías, y diferencia intergeneracional, se refiere a la medida en que las personas participan en la formulación de políticas sobre asuntos que les afectan directamente. El empoderamiento cultural, en el que se muestra la importancia de conservar dinámicas que dan identidad a la propia comunidad, conservación y respeto a sus costumbres como parte de la localidad.

La dimensión económica, se manifiesta con el control de donde provienen los ingresos, por medio del autoempleo. Política, es la participación en las elecciones, y el grado de influencia sobre los representantes políticos. Ambiental, en cómo los grupos se apropian del espacio en el que habitan, las personas deben exigir al gobierno servicios y participar en maneras de proveerlos. Recreativos, educativos, de salud, seguridad, mantenimiento.

Cohen y Chen (1997) diseñan un marco de referencia para el proyecto Medición del impacto de microempresas a nivel individual (AIMS) por sus siglas en inglés *Assessing the impact of microenterprise services at the individual level*, cuyo objetivo es comprender de mejor manera el proceso por el cual los servicios de microempresas fortalecen empresas y fomentan el bienestar de microemprendedoras(es) y sus hogares. Para dicha valoración, AIMS considera que los servicios de las microempresas pueden ser utilizados para consumo o producción del propio hogar; de

esta manera se conceptualiza el hogar como unidad económica con múltiples recursos y actividades colectivas e individuales, se centran en una medición individual de las mujeres para conocer el empoderamiento a partir de la microempresa.

Las autoras proponen 4 dimensiones en las que la experiencia individual de cada mujer presenta cambios: Material, se refiere al acceso y control a recursos materiales, nivel de ingreso y satisfacción de necesidades básicas. Cognitiva, son cambios en el conocimiento, habilidades, y mayor conciencia del entorno. Perceptual, cambios en la percepción de las mujeres de su individualidad, intereses, valor. Relacional, cambios para realizar acuerdos, negociar el poder y habilidad para resistir la explotación, se dan de manera secuencial y ordenada.

Malhotra, Schuler y Boender (2002) proponen las dimensiones del empoderamiento en el ámbito familiar-interpersonal, económico, sociocultural, legal, político, psicológico, y su operatividad en el ámbito del hogar, comunidad, y áreas externas. El ámbito familiar-interpersonal en la dimensión del hogar, se refiere a la participación en la toma de decisiones en el entorno doméstico, control sobre las relaciones sexuales, libertad de violencia doméstica. En la comunidad es el acceso al divorcio, la eliminación de la dote, autonomía para decidir sobre el matrimonio, campañas locales contra la violencia a las mujeres. En otras áreas, tendencias locales, y nacionales sobre el matrimonio, el uso de anticonceptivos, aborto.

La dimensión económica en la dimensión del hogar es el control de las mujeres sobre el ingreso, el dominio y acceso a los recursos familiares. En el nivel de la comunidad, se refiere al acceso al empleo, tenencia de la tierra, involucramiento en asociaciones comerciales. En áreas más amplias es la representación de las mujeres en altos mandos, en políticas macroeconómicas, presupuestos federales y estatales.

La dimensión sociocultural en el hogar, alude a la libertad de movimiento, ausencia de discriminación hacia las hijas, educación. En la comunidad es el acceso a las mujeres a espacios sociales, acceso a transportación moderna, participación en grupos extra-familiares, construcción de redes, cambio en normas patriarcales. En áreas más amplias son la opción a la educación en todos los grados académicos, imagen positiva de la mujer en los medios, su rol y contribuciones. En la dimensión legal en el hogar, se refiere al conocimiento de sus derechos, y soporte doméstico para ejercerlos. En la comunidad es la manifestación pública de sus derechos, campañas de concientización. En otras áreas es la legalidad que soporta a las mujeres a nivel regional, nacional, uso del sistema judicial para re direccionar violaciones a los derechos.

Lo político, es el soporte en el hogar para ejercer el derecho al voto y conocimiento del sistema político. En la comunidad, se refiere a movilizaciones políticas a favor de cierto candidato, representación en el gobierno local. En áreas más amplias es la representación de los derechos y participación de la mujer en el gobierno. En lo Psicológico es el autoestima y bienestar, a nivel comunidad es conciencia de las injusticias y potencial de movilización. En áreas externas, aceptación de la inclusión de la mujer y sus derechos en todas las áreas.

Las autoras explican que puede darse empoderamiento en una dimensión y no detectarse en otras, o manifestarse en diferente grado en cada una, es decir, no están condicionadas unas con otras, ni existe una valoración homogénea, pues el empoderamiento es personal y el proceso se da de diferente manera en cada mujer.

Alao, Edda y Chigoa (2017), realizan una investigación sobre el uso de Telecentros por mujeres rurales en África y la manera en que conducen al empoderamiento. Al estar ligada la investigación con el uso de las Tecnologías de la información y comunicación, TICs, utilizan el

marco teórico de empoderamiento personal de Gigler (2014), quien propone las dimensiones: política, social, económica, cultural, psicológica y de información.

Social, se refiere a todos los miembros de la sociedad deben ser tratados de manera justa y con equidad, ayuda a las personas a ganar control en sus vidas, habilidad de manejo de las TICs.

Económica, se refiere a que todas las personas tengan las habilidades apropiadas, capacidades, recursos y acceso, para asegurar sus ingresos y sustento, la habilidad de las mujeres en las TICs contribuye a mayores oportunidades de empleo.

Política, se presenta cuando los individuos tienen la capacidad de analizar, organizarse y movilizarse en sus comunidades, participar en la toma de decisiones.

Cultural, se refiere a costumbres socioculturales que permitan la equidad y el desarrollo. La crítica feminista expone que en el internet y las TICs existe un sesgo de género, androcéntrico, se reproducen estructuras de poderes existentes y diferencias de género del mundo “fuera de línea” en el mundo virtual.

Psicológica: es la capacidad de analizar su propia vida y generar mejores opciones, mejorar la autoestima, habilidad para influenciar en toma de decisiones estratégicas, sentido de inclusión en el mundo digital.

Información: se refiere al uso y acceso de las Tecnologías de la información y comunicación, la capacidad de generar y publicar contenido, habilidad de comunicarse por medios digitales con amigos, amigas y familiares fuera de la localidad. En el mundo, mujeres propietarias de micro empresas se apoyan en las TICs para intercambiar información de proveedores, precios del mercado, solicitar microcréditos, comercializar. Se observa empoderamiento en todas las dimensiones a partir del uso de la tecnología (Coughlin, Thomas, 2002).

Existen coincidencias en que para realizar una medición o valoración del empoderamiento de las mujeres, es necesario analizar de qué manera se manifiesta en los diferentes aspectos de su vida, es un análisis multidimensional (Foley, 1995, Gigler, 2014, Malhotra, Schuler, y Boender, 2002), puede presentarse con diferente intensidad en cada dimensión, por ejemplo, al presentarse empoderamiento en la económica no implica necesariamente que en las demás dimensiones se presente con la misma intensidad. Malhotra, Schuler, y Boender (2002), lo analizan en cuanto al espacio de acción de las mujeres, de tal manera puede presentarse empoderamiento en la dimensión interpersonal en el hogar y encontrarse en una comunidad en la que perdura un sistema patriarcal manifestándose des-empoderamiento.

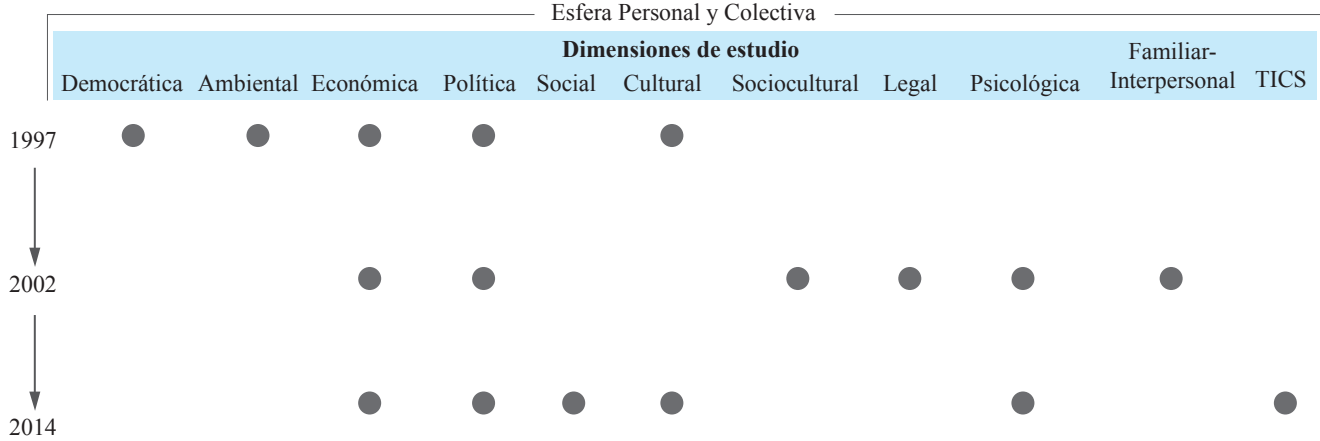
De manera similar, en la aproximación de Rowlands (1997) se presentan factores potenciadores e inhibidores en tres dimensiones o espacios de acción de la vida de las mujeres, los cuáles están relacionadas entre sí, sin embargo son independientes, de tal manera una mujer puede presentar empoderamiento personal, pero no lograr modificar sus relaciones cercanas y estar des-empoderada en la familia sometida por el control de su pareja. Solo Longwe (1995) lo entiende como un proceso con un orden en el cual para llegar al control, que es el nivel más alto de empoderamiento, requiere transitar por los pasos anteriores.

La valoración se ha modificado en el tiempo, se incluyen nuevas dimensiones de acuerdo a la necesidad del análisis que se requiere en la investigación. Foley (1997) por ejemplo, integra el empoderamiento por el uso de la información pero le da mayor énfasis a la dimensión cultural por basar su investigación en la re-estructuración de una comunidad francesa en la zona histórica en Nueva Orleans, para Gigler (2014) la dimensión de Información basado en la tecnología en un estudio con comunidades de mujeres con telecentros en África es relevante, consideran la rapidez

de transferencia de la información y las posibilidades que ofrece la comunicación para la construcción de redes y toma de decisiones para las mujeres.

Malhotra, Boender, Schuler (2002) y Gigler (2014), agregan la dimensión psicológica, es interesante considerarlo como independiente en tanto el proceso se inicia a partir del autoconocimiento y la autoconciencia del propio poder de la mujer. Se observa que los estudios más recientes tienden a segregar más la información para la realización del análisis, para la comprensión del proceso que es personal, depende de muchas variables en la vida de las mujeres, el contexto, creencias, costumbres, tradiciones, educación, redes, debido a esto los resultados son heterogéneos. La Figura 2.4 ilustra las dimensiones de empoderamiento consideradas en investigaciones en diferentes contextos y la inclusión de nuevas áreas de estudio a lo largo del tiempo.

Fig. 2.4 Dimensiones de empoderamiento a lo largo del tiempo



Fuente: Elaboración propia a partir de diversos autores

Se observa a lo largo del tiempo interés y énfasis por investigar la dimensión psicológica de la mujer, tanto en lo personal como en las relaciones familiares. Las Tecnologías de la información y comunicación son tomadas en cuenta como un factor de empoderamiento en años re-

cientes. Las dimensiones consideradas en todos los estudios analizados son la económica y la política; la dimensión sociocultural se mantiene ya sea de manera integrada o como dimensiones independientes. El estudio multidimensional en todos los casos se desarrolla tanto en la esfera personal como en la colectiva. El Anexo 5 presenta de manera esquematizada los modelos de empoderamiento explicados.

En el siguiente epígrafe se analizan los índices que se han utilizado para la medición del empoderamiento y equidad de género en diferentes contextos y sectores de la economía. Se presentan el Índice de desarrollo de género, el Índice de empoderamiento de la mujer, se explica porque ambos fueron eventualmente sustituidos por el Índice de desigualdad de género; el Índice de las mujeres en la agricultura, y el Índice de autonomía relativa.

2.1.2.6 Índices de empoderamiento.

Medir el empoderamiento de las mujeres en diferentes dimensiones con medidas robustas, incluyentes, comparables en tiempo y espacio, es complicado en tanto que es un concepto difícil de cuantificar, pues se requieren capturar elementos de transformación en diferentes áreas de la vida de las mujeres (Bishop y Bowman, 2014); sin embargo, se han diseñado instrumentos para medir el empoderamiento a partir de índices en los cuáles es posible acercarse a la realidad al considerar aspectos socioculturales, económicos, e institucionales (Muriel, García, Twyman, 2016, Vaz, Pratley, Alkire, 2015).

Los índices desarrollados han evolucionado a lo largo del tiempo, desde 1995 a partir de la 4ta. Conferencia de Beijing hasta la fecha se han revisado, analizado, modificado e integrado nue-

vos indicadores para medir el empoderamiento de la mujer de manera más amplia y tomar consideraciones apropiadas para los contextos de los países en desarrollo (Muriel, García, Twyman, 2016, HDR, 2016, Kapur, 1996, Bishop y Bowman, 2014).

2.1.2.6.1 Índice de desarrollo de género (GDI).

El Índice de desarrollo de género (GDI por sus siglas en inglés) fue desarrollado por el Programa Nacional de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) después de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing en 1995 (Muriel, García, Twyman, 2016).

Este indicador mide inequidad entre hombres y mujeres a partir de tres subíndices: *Salud (S)*, *Nivel Educativo (NE)* y *el Producto Interno Bruto (PIB)*. El indicador de *Salud*, se calcula con las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a la *Esperanza de vida al nacer*, la *Educación* se mide por el número de años de estudio de hombres y mujeres y el promedio de años estudiados de hombres y mujeres en adultos de 25 años y más y el control sobre recursos económicos, medido por el *PIB*, el ingreso estimado de hombres y mujeres. El cálculo desagregado para las mujeres nos da como resultados el Índice de desarrollo humano de las mujeres y el Índice de desarrollo humano de los hombres, a partir de los cuáles se obtiene el Índice de desarrollo de género (PNUD, 2016).

2.1.2.6.2 Medida de empoderamiento de la mujer (GEM).

Al igual que el GDI, el GEM (por sus siglas en inglés) fue desarrollado por el PNUD y es actualizado anualmente a partir de 1995, mide la representación relativa de las mujeres en el poder económico y político. Se compone por tres indicadores: *Poder sobre los recursos económicos*,

representado por las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres. *Oportunidad política y participación en la toma de decisiones*, representado por la proporción de mujeres en curules parlamentarios y *Acceso a actividades profesionales*, representado por la participación de las mujeres en la toma de decisiones económicas basado en puestos profesionales, técnicos, administrativos, y de gestión (Kapur, 1996, Muriel, García, Twyman, 2016).

Este índice fue criticado en tanto que no es aplicable en países en desarrollo. Las mujeres que se encuentran en el ámbito rural en estos países suelen carecer de participación en el mercado laboral formal en tanto que realizan actividades productivas en el mercado informal. Se dedican a la pesca, la agricultura, pequeñas unidades ganaderas, autoempleo en el comercio, elaboración y venta de artesanías, trabajo doméstico (Kapur, 1996).

A partir de una combinación del GDI y el GEM el PNUD desarrolla el Índice global de la brecha de género (GGI, por sus siglas en inglés), este fue introducido por el Foro económico mundial en 2005, incluye *Participación y Oportunidad económica, Empoderamiento político, Educación, Salud y Bienestar*; sin embargo, tampoco considera indicadores de trabajo informal no remunerado de las mujeres, o uso del tiempo, los cuáles son relevantes para entender la participación de las mujeres en la economía, debido a ello tanto GDI como GEM fueron sustituidos en el 2010 por el Índice de desigualdad de género (GII, por sus siglas en inglés), (Muriel, García, Twyman, 2016).

2.1.2.6.3 Índice de desigualdad de género (GII).

El Índice de desigualdad de género (GII), muestra la pérdida de Desarrollo Humano (DH) por la desigualdad entre hombres y mujeres en tres dimensiones: *Salud reproductiva, Empoderamiento y Actividad económica*. Refleja las dimensiones y en qué cantidad se presentan desventajas

en términos de desarrollo igualitario. El indicador de *Salud reproductiva* se mide mediante la tasa de mortalidad materna y la tasa de fecundidad adolescente, el *Empoderamiento* combina el porcentaje de curules ocupados por mujeres y el nivel de educación alcanzado tanto de hombres como mujeres, *Actividad económica*, considera la participación de la mujer en la fuerza de trabajo (PNUD, 2014).

2.1.2.6.4 Índice de las mujeres en la agricultura (WEAI).

El 43% de las mujeres en los países en desarrollo se dedican a la agricultura (FAO, 2011), Alkire, Meinzen-Dick, Peterman, Quisumbing, Seymour y Vaz (2013) diseñan el Índice de empoderamiento de la mujer en la agricultura (WEAI) por sus siglas en inglés, para medir el empoderamiento, la agencia e inclusión de las mujeres en el sector agrícola. Construyen un protocolo multidimensional individual de empoderamiento para cada hombre y mujer. Está compuesto por dos subíndices, el primero incluye: *Decisiones sobre la producción agrícola, Acceso y toma de decisiones sobre recursos productivos, Control e ingreso, Liderazgo y comunidad, Asignación del tiempo*. El segundo subíndice mide paridad de género (GPI), permite estudiar el porcentaje de la brecha entre los logros entre mujeres y hombres en el hogar.

A continuación se explica la construcción del índice:

1. *Producción*, concierne la toma de decisiones con respecto a la producción agrícola, se forma por 2 indicadores, toma de decisiones conjuntas o individuales con respecto a cultivos comerciales, ganado, pesca, y autonomía en producción agrícola.

2. *Recursos*, esta dimensión se refiere a la propiedad, acceso y poder de decisiones sobre recursos productivos como la tierra, ganado, equipo agrícola, crédito y bienes de consumo, se

compone de 3 indicadores: propiedad de la tierra y activos, decisiones con respecto a la compra, venta o transferencia de la propiedad, activos y acceso, uso y toma de decisiones sobre crédito.

3. *Ingreso*, es el control individual o conjunto sobre el ingreso y los gastos. El grado de decisión que se tiene sobre el uso del ingreso generado por la actividad productiva, así como la percepción de la persona con respecto a decisiones personales sobre el salario percibido por un empleo.

4. *Liderazgo*, se mide por la pertenencia a grupos sociales o económicos y la capacidad de hablar en público. Considera grupos de todas las áreas por considerar que al reunirse se construyen redes y el capital social, por tanto son grupos productores o comercializadores agrícolas, usuarios de agua, bosques, microcréditos, de ayuda mutua o seguros y asociaciones mercantiles, grupos de beneficencia, religiosos, del gobierno local. Con respecto a hablar en público se refiere a la facilidad de expresarse con respecto a decisiones relacionadas con infraestructura, pago de salarios, protestas para hacer valer sus derechos, para denunciar autoridades.

5. *Tiempo*, concierne a la distribución del tiempo a lo largo del día con respecto al trabajo productivo de cuidados, y el tiempo dedicado al esparcimiento.

Cada indicador se califica de manera binaria para conocer si está de acuerdo o en desacuerdo, de tal manera es posible generar un puntaje para el empoderamiento, se suman los resultados en que están de acuerdo para obtener una puntuación de 0 a 100%. Se considera que una persona está empoderada cuando obtiene un mínimo del 80%.

El WEAI, contiene una medida de paridad de género (GPI, por sus siglas en inglés) es una medida que refleja la inequidad en las 5 dimensiones de empoderamiento entre hombres y mujeres a cargo de un mismo hogar, en la mayoría de los casos se trata de la pareja, el índice muestra el porcentaje de mujeres que logra paridad con su pareja. En caso de inequidad el índice refleja la

distancia relativa de empoderamiento entre las 5 dimensiones de empoderamiento de la mujer con respecto a las de los hombres. Un hogar goza de paridad de género si la mujer está empoderada, o si el indicador es mayor o igual que el de la pareja u hombre con quien vive y comparte actividades.

2.1.2.6.5 Índice de autonomía relativa (RAI).

El índice RAI (por sus siglas en inglés) fue desarrollado por un grupo de psicólogos dentro del contexto de la Teoría de la autodeterminación. Mide la motivación y capacidad de un individuo de actuar a partir de los que considera valiosos, es utilizado como un indicador de agencia de las mujeres (Muriel, García, Twyman, 2016). Expresa la medida en la que la mujer enfrenta presión social interiorizada o cohesiva para tomar acción en situaciones específicas (Vaz, Pratley, Alkire, 2015).

El RAI maneja una escala de Likert de 1 a 4 (donde 1 representa totalmente en desacuerdo y 4 totalmente de acuerdo), cuestiona ocho indicadores sobre las motivaciones para realizar una acción: *Participación en actividades del hogar, Trabajo remunerado, No trabajar, Realizar compras mayores para el hogar, No realizar compras mayores para el hogar, Participación en grupos, No participar en grupos, y Alimentación a infantes* (sólo mujeres). Las motivaciones se clasifican en tres tipos: Externa, Introyectada, y Autónoma, la primera es impuesta, la segunda viene de afuera pero existe algo de autocontrol, y la última implica autocontrol. El índice se valora de -9 a 9, los valores negativos representan que hay acciones controladas externamente, y los positivos que hay acciones relativamente autónomas (Muriel, García, Twyman, 2016, Vaz, Pratley, Alkire, 2015).

Vaz, Pratley, Alkire (2016) realizan una investigación en Chad, en 4,426 hogares, se aplica la encuesta a hombres y mujeres en el mismo hogar, se encuentra que las mujeres presentan menor autonomía en los 8 indicadores, concluyen que ni la educación ni el ingreso son aproximaciones significativas hacia la autonomía en las mujeres.

En el Anexo 6 se presentan de manera sintetizada los indicadores considerados para el cálculo de cada uno de los índices explicados.

2.1.2.7 Políticas públicas, microcréditos y empoderamiento de las mujeres.

En este epígrafe se analiza la relación de políticas públicas y microcréditos otorgados a mujeres indígenas o rurales y los resultados en términos de empoderamiento. Primero se define el concepto microcrédito, se explica cómo surge, sus condiciones, para entonces presentar el análisis de los resultados de diferentes investigaciones en el mundo y en México, posteriormente se analizan programas de política pública en México y finalmente se contrastan los resultados, los logros y retos a alcanzar

La política de apoyo y marco reglamentario para las microfinanzas define al microcrédito como una provisión de ahorro, crédito, servicios y productos financieros de pequeños montos para los pobres en zonas rurales, semiurbanas, y urbanas para impulsarlos a elevar su ingreso y mejorar sus estándares de vida (Pokhriyal, Rani y Uniyal, 2014, p. 22). Son préstamos a bajo costo de fácil acceso, ofrecen menores intereses que los bancos que no consideran a la gente de bajos recursos como sujetos de crédito; anteriormente los prestamistas representaban la única opción para los pobres con tasas de crédito muy altas (Bhatia, Rubio, y Saadat, 2002).

En la década de 1980 a 1990, se presenta un auge de instituciones micro financieras en todo el mundo con el objetivo de acercar créditos y capital para los más pobres y vulnerables para

mejorar las condiciones de vida de quienes más los necesitan (Bhatia, Rubio, Saadat, 2002); Mohammad Yunus en 1983 crea el Banco Grameen en Bangladesh, motivado por la idea de que el microcrédito es un derecho humano fundamental, esto causó un auge de instituciones micro financieras en los ochentas en esa región del mundo, principalmente Bangladesh y la India (Nichols, 2008, Cohen y Chen, 1997).

Para solicitar un microcrédito las personas deben organizarse en pequeños grupos cohesivos autónomos, SHG, por sus siglas en inglés *Self Help Groups*, formados entre 5 y 20 personas que comparten la misma realidad socioeconómica que se reúnen de manera voluntaria para acceder a un crédito (Sulur Nachimuthu y Gunatharan, 2012, Mathur y Agarwal, 2016).

Las microfinancieras otorgan microcréditos preferentemente a las mujeres por ser sujetos de crédito más confiables (Yunus, 2007, Zapata, Flores, 2008, Martínez, 2000). El banco Grameen reporta pagos del 90% en créditos otorgados a mujeres (Bhatia, Rubio, y Saadat, 2002, p.7), deben organizarse de tal manera que puedan pagar el microcrédito, y continuar con su microempresa, entran en un proceso de toma de decisiones dentro de la organización, como grupo, para cumplir con los compromisos adquiridos (Zapata, Vázquez, García, Alberti, Pérez, López, Flores, Hidalgo y Garza, 2008).

Se han realizado investigaciones en el mundo en torno al empoderamiento y microcréditos, predominantemente en Asia y Bangladesh (Goetz, y Sengupta, 1996, Kabeer, 1996, Hashemi, Schuler, y Riley, 1996, Mayoux, 1998), así como en México. Los resultados varían con respecto al énfasis del estudio, sostenibilidad financiera, políticas de reclutamiento, momento y lugar de asignación, personal, implementación del programa, grupos de mujeres beneficiadas, contexto sociocultural, costumbres (Zapata, Vázquez, Alberti, Pérez, López, Flores, Hidalgo, Garza, 2008).

Las aproximaciones hacia la medición del empoderamiento a los grupos cohesivos de autoayuda formados por mujeres que reciben un microcrédito son diversas, Mayoux (2000) propone tres paradigmas distintivos de microfinanzas y empoderamiento que han evolucionado de las teorías del desarrollo y las agencias de donación que justifican la participación de las mujeres en los microcréditos. El paradigma de auto-sustentabilidad, paradigma de pobreza, y el paradigma feminista.

El primero se refiere a proveer de microcréditos al mayor número de personas en pobreza, en particular micro y pequeños emprendimientos; en este paradigma se asume que el acceso de las mujeres a los microcréditos conduce al empoderamiento individual, económico, político, social y al bienestar. El segundo, se refiere a programas de reducción de pobreza, mejorar el bienestar y el desarrollo de la comunidad; el acceso de las mujeres al microfinanciamiento reduce la inequidad de género. En el tercero el enfoque es de género; en este sentido las microfinanzas son el vehículo para alcanzar mayor ingreso, control y metas de equidad, busca transformar las relaciones de poder (Mayoux, 2000, p. 7).

Con base en los 3 paradigmas presenta el espiral virtuoso del proceso de los microcréditos, en donde debate el resultado en cuanto a incremento de bienestar y empoderamiento político y social, cuestiona las decisiones de las mujeres, la posibilidad de control de los hombres sobre el capital; se exponen las relaciones de poder tradicionales, su permanencia y de qué manera, a pesar del soporte económico, puede no desarrollarse el empoderamiento. Concluye que los microcréditos se consideran una solución para aliviar la pobreza de las mujeres, y la inequidad; sin embargo, los resultados no son siempre positivos.

En investigaciones en África y Asia, Mayoux (1999) presenta casos en que la mujer solicita el crédito y se ve envuelta en una doble jornada en tanto que resuelve las tareas domésticas y el

trabajo del emprendimiento, rebasada por el cansancio se queda con la deuda y se ve en una situación de desventaja mayor a la que tenía antes del crédito (Mayoux, 1998, p. 5).

El financiamiento también puede llegar a generar tensiones en el hogar: el hombre retira o reduce su aportación económica, la mujer sufre para retener el control de su propio ingreso; incluso se produce violencia familiar, abandono o divorcio (Mayoux, 2000, 1999, p. 977). Mayoux Explica que es necesario incorporar estrategias de género para el empoderamiento de la mujer en el diseño de los programas de microcréditos, es importante entonces integrar una capacitación sobre la conciencia de equidad de género para hombres y mujeres y no talleres aislados (Mayoux, 2000, p. 24)

Goetz y Sengupta (1996) en su estudio con mujeres beneficiarias de microcréditos en Bangladesh señalan que el 63% de las beneficiarias tiene limitado o nulo control del crédito debido a la relación patriarcal, el 37% si tiene amplio control del crédito y el 22% afirman que los hombres del hogar son quienes lo usan siendo la mujer quien lo solicita, dichas prácticas conducen al des-empoderamiento, pues la mujer en la mayor parte de los casos no controla el ingreso y continúa en situación subordinada.

Banerjee y Jackson (2016) detectan resultados indeseables en los microcréditos otorgados a población vulnerable en tres poblados en Bangladesh. Su investigación se centra en la percepción de las usuarias e identifican que los microcréditos erosionan el capital social¹², lo cual conduce al des-empoderamiento de las mujeres en la esfera pública y personal dado que afecta las relaciones sociales dentro del grupo. Siendo éstas de gran importancia en las comunidades rurales pues las economías de subsistencia se caracterizan por compartir recursos de la comunidad, normas colectivas, reciprocidad y fuertes relaciones de parentesco esenciales para su supervivencia. Las mujeres

¹² Capital social entendido como los recursos que surgen a partir de las relaciones de un grupo o comunidad, son las redes, normas, conexiones sociales y la confianza que permite a los participantes actuar colectivamente de manera efectiva para el logro de objetivos comunes.

que piden el crédito y no logran pagar a tiempo entran en una espiral de deuda de la que difícilmente logran salir, esto conduce a sus familias a la vergüenza pública.

En este mismo estudio, se reconoce que se agudiza la inequidad debido a que son las mujeres con poder, líderes de grupo, quienes usan las microfinancieras externas para conseguir préstamos para sus familias; de tal manera no se benefician nuevas redes y se deterioran las existentes en cuanto a cooperación, reciprocidad y confianza; Mayoux (2000) coincide en que los programas benefician de manera repetida a las mismas mujeres y no integran a las que se encuentran en situación de mayor pobreza.

Hashemi, Schuler y Riley (1996) realizan su investigación en Bangladesh con mujeres casadas unas participantes de microcrédito, y otras no, apoyadas por la Organización de desarrollo en Bangladesh BRAC, por sus siglas en inglés, *Bangladesh Rural Credit* y el Banco Grameen. Encuentran efecto en ocho indicadores de empoderamiento: *Movilidad, Seguridad económica, Habilidad de hacer compras pequeñas, Habilidad de hacer compras mayores, Toma de decisiones mayores, Relativa libertad del dominio familiar, Conciencia legal y política, Participación en protestas y campañas políticas*. Concluyen que aunque el poner dinero en manos de mujeres viola normas patriarcales, la situación de pobreza orilla a que los programas sean aceptados, afirman que el éxito del programa se debe en gran parte a la habilidad de la institución Grameen para imponer las reglas para el manejo del crédito (Hashemi, Schuler, Riley, 1996, p. 651).

En sus investigaciones realizadas en la India en el taller sobre “la educación para el empoderamiento de las mujeres” Batliwala (1994) se centra en el estudio de programas económicos en diferentes organizaciones de mujeres, señala que estos deben ser operacionalizados y controlados por las beneficiarias, desde el núcleo, enfatiza la importancia de promover el auto-reconocimiento, ahondar en la comprensión de las estructuras de poder para que se manifiesten los cambios en las

esferas pública y privada. Para Batliwala el des-empoderamiento de la mujer surge de su posición económica débil. Young (1997) coincide en tanto que es necesario incluir a las mujeres en todos los niveles de planeación, implementación y pensamiento del desarrollo, las mujeres demandan ser incluidas en la toma de decisiones y prácticas de desarrollo.

Rowlands (1998) encuentra similitudes de las investigaciones que realiza en Honduras con la investigación de Batliwala (1993) con mujeres rurales de la India, coinciden en la necesidad de estrategias y procesos de aprendizaje esenciales que contribuyen al empoderamiento de las mujeres.

Rowlands (1998, 2002) realiza estudios en México, donde trabaja con comunidades de mujeres rurales en Puebla, Sonora, Estado de México. El objetivo fue considerar la relevancia del empoderamiento en el contexto mexicano; encuentra que su propuesta de modelo de empoderamiento es aplicable en diferentes culturas, e incluso situaciones sociales y culturales diferentes, se revela una experiencia ampliamente compartida pese a las muy diversas condiciones de vida de las participantes (Rowlands, 2002, p. 217), existe un enorme potencial para que en términos de empoderamiento se den cambios y transformaciones auténticas (Rowlands, 2002, p. 221).

Mair, Marti y Ventresca (2012) investigan sobre los resultados de los programas de BRAC, organización caracterizada por construir un sistema para aliviar la pobreza, ofrecer microcréditos, impulsar el desarrollo de empresas sociales y apoyar esfuerzos de emprendimiento. Realizan una investigación cualitativa en cuanto a los programas que ofrece: educación, desarrollo social, derechos humano, educación legal y pobreza extrema. El Programa de desarrollo social busca mejorar el capital social y humano de los pobres y marginados, especialmente mujeres con el fin que inicien un proceso de empoderamiento y que conozcan sus derechos legales para hacer valer sus derechos. Detectan como retos para la institución el sistema patriarcal, herencia familiar, estructura política,

normas sociales y creencias religiosas y la obstaculización social a las mujeres al derecho de propiedad.

Alberti, Pérez e Hidalgo (2008) realizan una investigación mixta en Sonora, Coahuila y Guanajuato, como parte de un proyecto realizado en todo el país para conocer el empoderamiento de las mujeres de la población rural apoyadas por microcréditos. Utilizan el Modelo de Rowlands (1997) y registran los cambios antes y después a través de una matriz de variables donde contrastan los factores impulsores e inhibidores en cada una de las esferas, personal, de relaciones cercanas y colectiva. Se analizan los resultados de las investigadoras que trabajaron en lo que definen como Región Norte por la proximidad con el contexto de la presente investigación.

Identifican un importante avance en el proceso de empoderamiento, influye positivamente en la capacitación sobre derechos de las mujeres y en aspectos de género haciendo que el empoderamiento llegue a la dimensión personal, la de relaciones cercanas y la colectiva. En lo personal favorece la autoconfianza, la habilidad de expresar ideas, tomar decisiones y resolver problemas, en las relaciones cercanas se dan cambios en la manera de relacionarse con las parejas e hijas(os), en lo colectivo coinciden en considerar la organización como una forma impulsora para obtener mayores logros en préstamos y mejoras en la comunidad y mejorar nivel de vida con sus familias (Alberti, Pérez e Hidalgo, 2008, p. 348).

García-Horta y Zapata Martelo (2012) llevan a cabo una investigación con mujeres en la zona rural de Ixmiquilpan, estado de Hidalgo. Los resultados evidencian que las mujeres logran incrementar el ingreso familiar e inician un proceso de empoderamiento, registran que la actividad económica que realizan con el microcrédito reproduce la dominación masculina; sus emprendimientos se dirigen a la venta de comida, trabajo de limpieza, esto no por falta de habilidades, sino

porque el monto de microcrédito es insuficiente. Se requiere de mayor apoyo económico, capacitación técnica contable, y acompañamiento en el proceso de solicitud. Identifican que las mujeres manejan las microempresas como si se tratara del hogar, todas hacen de todo, se prestan dinero sin controles, se hacen cálculos aproximados de los ingresos y egresos lo cual perjudica la organización productiva.

Batliwala (1994) Hashemi, Schuler, y Riley (1996), Rowlands (1998), Mayoux (1999,) Mair, Marti y Ventresca (2012) coinciden en que el empoderamiento sólo podrá alcanzarse incrementando la conciencia de las mujeres con respecto a las relaciones de género hacia la lucha de sus propios derechos. De acuerdo a Bordieu (1993), adoptan estrategias para contrarrestar las restricciones socioculturales y mantener o mejorar su posición, estas estrategias son resultado de sus propios intereses mas no una selección calculada y racional.

A partir del análisis de las investigaciones presentadas, se contrastan los resultados de los microcréditos en términos de empoderamiento y des-empoderamiento de mujeres rurales e indígenas en el mundo, que participan en proyectos productivos y cuentan con programas de microcréditos públicos o privados. La Figura 2.5 esquematiza los resultados.

Figura 2.5. Resultados de empoderamiento en organizaciones productivas de mujeres rurales apoyadas por microcréditos.

MICROCRÉDITOS			
EMPODERAMIENTO	Personal / Familiar <ul style="list-style-type: none"> ● Auto-reconocimiento. ● Cambios en las relaciones de poder en la familia. ● Cambios en las relaciones con mujeres en la familia que propician el sistema patriarcal. ● Toma de decisiones. ● Construcción de redes. ● Ampliación de redes. ● Solidaridad entre mujeres. ● Sororidad. ● Reconocimiento Social. 	Económico <ul style="list-style-type: none"> ● Manejo de la mujer de su propio ingreso. ● Inversión en el hogar, salud, hijos, educación, vivienda. ● Ahorro. 	Organización <ul style="list-style-type: none"> ● Acceso a espacios públicos. ● Las relaciones que se construyen dentro y fuera de la organización, redes. ● Toma de decisiones en la organización ● Trabajo colectivo organizado. ● Acceso a servicios de salud vivienda, bienestar. ● Desarrollo de habilidades productivas.
	DESEMPoderamiento	Personal / Familiar <ul style="list-style-type: none"> ● Problemas familiares a raíz de los cambios por el trabajo productivo. ● Control del ingreso por el hombre. ● Poder de otras mujeres en la familia (suegra, cuñadas). ● Inequidad de género en el entorno familiar. ● Doble o triple jornada: trabajo de cuidados, productivo y comunitario. 	Económico <ul style="list-style-type: none"> ● Endeudamiento de la mujer. ● No se logra salir de la pobreza. ● Decisión sobre el ingreso por parte del hombre.

Fuente: Elaboración propia a partir de diversos autores.

2.1.2.7.1 Programas política pública y empoderamiento en México.

Investigaciones sobre grupos productivos apoyados por microcréditos o subsidios del gobierno en México sustentan el hecho de que al agruparse las mujeres rurales e indígenas y emprender un proyecto para realizar un trabajo productivo se observan dinámicas de empoderamiento dentro de la organización y se produce un impacto económico y social (Zapata-Martelo, García-

Horta, 2012, Zapata-Martelo, Mercado 1996, Tuñón, 2010, Meza, Tuñón, Ramos, Kauffer 2002, Rivas, Alberti, Osnaya y León, 2015, Banerjee y Jackson, 2016). Las mujeres empiezan a tomar decisiones sobre cómo invertir el dinero, en qué gastar, qué comprar, inician una construcción de redes entre ellas mismas y de manera externa al relacionarse comercialmente con proveedores y vendedores.

Se han evaluado los programas gubernamentales para proyectos productivos en México desde la década de 1980 las investigaciones hacen notar la falta de seguimiento, capacitación, incorporación de la perspectiva de género en los programas, lo que se traduce en una mayor carga de trabajo para las mujeres. (García, Zapata, Valtierra, Garza, 2014).

Se hace una revisión de los resultados de algunos estudios realizados en México a organizaciones productivas apoyadas por programas de gobierno, se puntualiza los resultados en torno al empoderamiento generado en los grupos, los factores que se detectan que lo inhiben, propician, y los cambios que se proponen, también es interesante saber la evaluación en cuanto a la operación del Programa desde las Instituciones.

El Programa Oportunidades (2002) surge en el Gobierno del Presidente Vicente Fox Quetzada, para apoyar a las familias que viven en situación de pobreza, a mejorar su situación de salud, educación y alimentación. Dicho programa sustituye a Progresá (1997) instaurado en el mandato del Presidente Ernesto Zedillo. Al asumir la presidencia Enrique Peña Nieto, transforma el Programa Progresá en el Programa Prospera (2014), se integran nuevas alternativas para inclusión financiera, laboral, e incorporarse a la vida productiva con el acceso prioritario a 15 programas productivos, entre ellos el Programa para Mejoramiento de la Producción y Productividad Indígena, PROIN (GOBMX, 2018).

Estudios realizados en comunidades de mujeres indígenas en México, evalúan el empoderamiento desde una perspectiva de género de los programas de la política pública. Meza, Tuñón, Ramos, Kauffer (2002) realizan un estudio del programa de gobierno Progresá en Vista Hermosa, Chiapas, indagan sobre el empoderamiento de las políticas públicas con una perspectiva de género, la interpretación de los resultados se hace contrastando las bases de sustento del programa con la triada de las dimensiones de Rowlands (1997) y los rasgos que inhiben o potencian el empoderamiento.

En su investigación, Meza, Tuñón, Ramos, Kauffer (2002) identifican que las mujeres se reconocen en situación de opresión, y que el programa es un apoyo, una ayuda; en el aspecto económico consideran que les confiere autonomía, pueden gastar el dinero en la familia y ocasionalmente en ellas mismas, predomina un aumento en la capacidad de la toma de decisiones, destacan que en el área de salud se han apropiado de conocimiento gracias a la capacitación; sin embargo, se mantiene la norma hegemónica de género que le asigna a la mujer la capacidad de cuidar, no se da una participación colectiva, se considera que el programa no lo fomenta. Se establece que el programa cumple con sus objetivos básicos pero no tiene el impacto que dice tener en el enfoque de género.

Por su parte Pérez, Vázquez y Zapata (2008) indagan sobre el papel de los fondos regionales de la CDI con respecto al empoderamiento de las mujeres indígenas Chontales de Tabasco; analizan el papel que juega la institución en el empoderamiento e identifican los factores que lo impulsan o inhiben. Se reconoce fuerte pertenencia y sentimiento de unidad en el grupo, capacidad auto-gestiva para realizar trámites y la apropiación de las mujeres del proyecto. Son conscientes que el estar unidas les da mayor fuerza, y las impulsa al desarrollo personal. La influencia de mujeres más jóvenes con mayor nivel de educación ayuda a superar la discriminación que sienten

en las instituciones por ser mujeres e indígenas. Se identifica como área de oportunidad la capacitación, que es insuficiente, debe llegar a todas y no solo a las líderes de los grupos.

En cuanto a la forma de operar de la institución, CDI, se registran fallas en la implementación y seguimiento del Programa, así como falta de personal especialista en el tema de perspectiva de género, lo que coadyuva a que algunos proyectos no tengan el éxito deseado.

Mortera, Vázquez, Rodríguez, Martínez, y Velázquez (2013) examinan una organización comunitaria de mujeres apoyadas por el Programa Oportunidades en el estado de Veracruz, identifican la existencia de una estructura desigual en las relaciones de poder dentro del ejido que limitan el empoderamiento colectivo de las mujeres, el poder recae en la Coordinadora del grupo comunitario incentivado por el Programa Oportunidades y en el Comisariado Ejidal, el reto es el cambio hacia la equidad e igualdad en la asignación de responsabilidades y relaciones de poder entre las mismas mujeres.

Tuñón (2010) realiza el análisis de 4 Programas de créditos para grupos productivos de mujeres rurales del 2003 al 2004, en Tabasco, Campeche y Quintana Roo (Sedesol, Fonaes, CDI-INI, y SRA). Encuentra que el proyecto productivo no resuelve la posición de pobreza, pero sí contribuyen al bienestar de la comunidad y potencia el proceso del empoderamiento de las mujeres y la relativa transformación de los roles de género. Los principales obstáculos los apunta en la estrategia de inicio, implementación y seguimiento de las financiadoras, estudio deficiente de factibilidad de mercado de los productos generados, poco acompañamiento a los grupos productivos, asignación del crédito de acuerdo a las líneas de acción predeterminadas que no coinciden con los intereses del grupo.

En todos los programas se identifica que no se integra el enfoque de género de manera que impacte en el grupo y la comunidad. La capacitación es un área de oportunidad en tanto que se

imparte a manera de talleres aislados y no como un programa; en algunos casos se presenta inequidad en tanto que solo reciben la capacitación a las mujeres líderes o que se encuentran en cargos de poder dentro de la comunidad, como la Comisariada.

Los retos detectados desde las instituciones coinciden en la falta de personal especializado con conocimiento de perspectiva de género para identificar problemas, guiar a las mujeres y atender de manera apropiada las necesidades del grupo. También se detectan irregularidades en los estudios de factibilidad que no atienden las necesidades de la localidad lo cual va en detrimento del éxito de los proyectos productivos. La implementación y seguimiento al programa tampoco es la apropiada.

En cuanto a los logros si se identifica empoderamiento económico, las mujeres mejoran su ingreso más no solucionan su situación de pobreza. Se detecta empoderamiento colectivo en algunos grupos, construcción de redes, apropiada capacitación en temas de salud; las mujeres expresan ganar conocimiento en este sentido e intervienen en la toma de decisiones en el grupo. A nivel personal se potencia el proceso de empoderamiento.

En el siguiente epígrafe se presenta un análisis al contrastar los resultados en términos de empoderamiento de la mujer en programas de política pública y programas de microcréditos en México y en el mundo.

2.1.2.7.2 Análisis de resultados de microcréditos y programas de política pública en México y el mundo.

Tanto en las investigaciones internacionales como nacionales es de notar la necesidad de incorporar la perspectiva de género en el diseño de los programas de tal manera que se manifieste

en todo el proceso: planeación, inicio, implementación, seguimiento y acompañamiento (Rowlands, 1998, Young, 1997, Batliwala, 1994, Mayoux, 2000, Hasheimi, García-Horta y Zapata Martelo, 2012, Hashemi, Schuler y Riley, 1996, Pérez, Vázquez y Zapata, 2008), se requiere de la inclusión de las mujeres beneficiarias y ahondar en la comprensión de las estructuras de poder, así como desarrollar programas pertinentes conforme a las necesidades del contexto (Mayoux, 2000, Batliwala, 1993).

Quien realice la función de promoción debe contar con capacitación en género para ser conscientes de las relaciones de poder con una clara perspectiva de equidad (Rivas, Alberti, Os-naya y León, 2015; Buendía, 2003; y Zapata-Martelo y Mercado, 1996, Mayoux, 2000). Los programas no cumplen con los objetivos que dicen cumplir pues no hay impacto en el enfoque de género como se promete (Meza, Tuñón, Ramos, Kauffer, 2002). Mair, Marti y Ventresca (2012) reconocen por su parte aciertos por parte de la institución (BRAC), pero son obstaculizados por el sistema patriarcal.

En cuanto a la capacitación dirigida a las mujeres beneficiarias, se identifica que se imparten talleres aislados que son insuficientes, es necesaria una capacitación constante de género, de tal manera que las mujeres lleguen al auto-reconocimiento de su propio poder, a la comprensión de las relaciones de poder en la familia, en la comunidad, que conozcan y hagan valer sus derechos legales, que sean conscientes de su situación des-empoderada y su capacidad de auto transformación.

En las investigaciones se identifica como principal reto y obstáculo el sistema patriarcal ancestral en el cual están sometidas, esto hace que no se desarrollen y no se concreten los emprendimientos. Se hace notar que dicha situación coincide en grupos productivos de mujeres en México y diferentes partes del mundo, la India, Bangladesh, Camerún, donde han detonado con mayor

intensidad los programas de subsidios y microcréditos por ser países en desarrollo. Mayoux (2000), Mair, Marti y Ventresca (2012), reconocen la necesidad de incorporar a hombres y mujeres en la estrategia del diseño del programa en cuanto a la capacitación de equidad de género.

Rivas, Alberti, Osnaya y León, (2015), Buendía, (2003) y Zapata-Martelo y Mercado, (1996) hacen notar que además de equidad de género, la capacitación de las instituciones debe abarcar todas las áreas pues se presentan dificultades operativas en los grupos, falta de conocimiento administrativo, comercial, legal, contable, logística, adquisición de insumos.

Las instituciones deben realizar una investigación previa al inicio del programa de manera prioritaria pues se registra un estudio ineficiente de factibilidad de mercado (Tuñón, 2010) las mujeres tienden a reproducir las actividades que realizan en el hogar como propuesta para el desarrollo de los proyectos productivos, sin embargo no siempre son pertinentes conforme a las necesidades del mercado en la comunidad y localidad, lo cual eventualmente conduce al fracaso de los proyectos.

Del mismo modo es necesario que realicen un estudio previo para cubrir el mayor número de mujeres; se identifica que los beneficios no llegan a las más pobres, sino a las que se encuentran en zonas con mayor acceso y tienen oportunidad de enterarse de los programas, esto ocasiona que sean los mismos grupos los que se benefician de manera repetida.

Al analizar los logros de los programas desde los beneficios generados en las mujeres se observa que son heterogéneos pues depende de la situación de cada una de ellas; la interseccionalidad alude a múltiples formas de subordinación y las relaciones de poder entre mujeres y varones y entre las mismas mujeres (Vizcaíno y Serrano, 2018, p. 35).

Se reproduce el sistema patriarcal en todos los casos, con mayor o menor intensidad, esto se entiende debido a las normas socioculturales y costumbres ancestrales donde la mujer es subordinada y debe dedicarse al hogar, a pesar de ello los programas han sido aceptados por los hombres, se considera que es así debido a la situación de pobreza en que se encuentran. Al acceder al apoyo económico, las mujeres inician su emprendimiento sin descuidar el trabajo de cuidados; lo cual se traduce en una doble jornada que las lleva al cansancio, en donde si bien se registra un mayor ingreso económico, no necesariamente un empoderamiento personal, sociocultural y familiar.

Los roles de género conducen a que los hombres no se involucren en las tareas del hogar, y si lo hacen es parcialmente solo como una ayuda cuando la mujer está enferma y otras situaciones que se consideran fuera de la cotidianeidad. Ante la situación de cansancio y presión familiar, en ocasiones las mujeres tienden a entregar el control del crédito a su pareja, para dedicarse exclusivamente al hogar, y evitar tener problemas en la familia.

El poder en las relaciones familiares también lo ejercen otras mujeres, suegras o cuñadas, que buscan que persista el sistema patriarcal y se entregue el control al hombre de la casa pues esto les confiere poder, persistiendo la situación de subordinación de la mujer. En los proyectos productivos sucede algo similar, las mujeres con poder, líderes del grupo, buscan su beneficio personal. Al tener mayor acceso a la información y capacitaciones utilizan la red para fines propios y no para fines de todo el grupo, como se pretende.

Cuando una mujer no puede pagar su deuda, se dan problemas sociales en la esfera pública (Mayoux, 2000, Banerjee y Jackson, 2017), las mujeres sufren desaprobación por parte de su comunidad, esto afecta la economía de subsistencia, notable en comunidades indígenas y rurales.

En términos de los logros, las investigadoras Pérez, Vázquez y Zapata (2008), Meza, Tuñón, Ramos, Kauffer (2002), García-Horta y Zapata Martelo (2012) encuentran que se registra

mayor autonomía a partir del ingreso económico, Rowlands (1998) Chen y Cohen (1997), identifican mayor auto-reconocimiento de las mujeres en cuanto a su propio poder, pues reconocen su opresión. Se observa mayor participación en la toma de decisiones (Meza, Tuñón, Ramos, Kauffer, 2002) pertenencia y unión en el grupo, lo cual impulsa el empoderamiento personal (Pérez, Vázquez y Zapata, 2008). Contrario a Mortera, Vázquez, Rodríguez, Martínez y Velázquez (2013) y Meza, et al., (2002) que no identifican empoderamiento colectivo. En la Tabla 2.4 se presenta un concentrado de los logros y oportunidades identificadas en las investigaciones expuestas.

Tabla 2.4 Logros y oportunidades de microcréditos y programas de política pública en México y el mundo.

Oportunidades	Logros
<ul style="list-style-type: none"> • Se reproduce el sistema patriarcal. • Falta de capacitación de equidad de género. • Falta de capacitación: <ul style="list-style-type: none"> Administración Logística Legal Contable Proveedores Compras 	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía a partir del ingreso económico. • Mayor auto-reconocimiento de su propio poder. • Mayor participación en la toma de decisiones en el hogar. • Toma de decisiones personales. • Sororidad.
<ul style="list-style-type: none"> • Estudio de factibilidad en el mercado. • Promoción de los programas en zonas alejadas. • Se reproduce doble o triple jornada. • Necesidad de incorporar a hombres y mujeres en la estrategia del diseño del programa. 	

Fuente: Elaboración propia a partir de diversos autores.

2.2 Sector social de la economía.

2.2.1 Introducción.

Los grupos productivos de mujeres indígenas beneficiarias de PROIN surgen por una política pública que impulsa su creación y consolidación; estas organizaciones de mujeres tienden a formar microempresas sociales indígenas que se insertan en el sector social de la economía, el cual busca beneficiar a las mayorías y no a unos cuantos (Lara y Maldonado, 2014).

Para comprender el concepto de microempresa social indígena es necesario explicar primero los campos de estudio del sector social de la economía (SSE) para entonces centrarnos en México y mostrar de qué manera se integran en dicho sector los proyectos productivos de mujeres rurales e indígenas. Una vez delimitado se explica el concepto de empresa social, sus características, dinámicas, perspectivas internacionales y nacionales y los modelos de análisis aplicados en diversas investigaciones en el mundo. Posteriormente se aborda el concepto de la empresa social indígena que tiene sus propias particularidades y se explica de qué manera se vinculan estas organizaciones productivas llamadas microempresas sociales indígenas con el empoderamiento de las mujeres indígenas.

2.2.2 Campos de estudio del sector social de la economía.

El sector social de la economía primordialmente busca el bien común a través de prácticas de solidaridad que motiven un desarrollo incluyente y equitativo (Lara y Maldonado, 2014, pp. 19), destacan 4 campos de estudio: economía social, economía solidaria, economía social solidaria y tercer sector.

La economía social, se refiere a iniciativas que han surgido desde la sociedad civil para trabajar contra la pobreza y la inclusión como respuesta al modelo capitalista dominante (Defourny, 2014, Lara y Maldonado, 2014). Emerge en Francia en el S. XIX, apela a una economía con enfoque moral, surge de movimientos que buscan una transformación social; se encuentran las cooperativas, las mutualidades, las fundaciones y asociaciones. La toma de decisiones no depende del capital sino del voto individual de las personas que lo integran. En Europa continental, España y Francia, se ha avanzado de manera importante en su regulación (Lara y Maldonado, 2014, EMES, 2017, Fisac, Moreno, Mataix y Fernández, 2011, Defourny y Nyssen, 2012).

La economía solidaria, surge a mediados del S. XX de movimientos sociales al igual que la economía social pero se incluye la participación del estado integrándose así la dimensión política (Lara y Maldonado, 2014), es una forma democrática e igualitaria de organización de diferentes actividades económicas, la democracia es su centro, todos tienen la misma voz y voto dentro de la economía, las personas que los representan tienen que someterse al voto general (Defourny y Nyssen, 2012, Lara y Maldonado, 2014, EMES, 2017).

La economía social solidaria busca el bien común, su base es la solidaridad, su centro es el beneficio de las personas y sus comunidades, es un instrumento hacia la inclusión social y la reducción de la pobreza a partir de la alianza del gobierno, la sociedad civil e interlocutores sociales. Se consideran de gran relevancia como interlocutores a los diferentes niveles de gobierno, asociaciones, organizaciones y movimientos sociales (Lara y Maldonado, 2014, pp. 31).

Organizaciones en este sector desempeñan un papel fundamental en crear una sociedad más inclusiva, considera dimensiones socioculturales, políticas, y medioambientales, surge en el último cuarto del S. XX, su aproximación varía en cada país (Lara y Maldonado, 2014), es un

modelo alternativo a la crisis del modelo capitalista (Lara y Maldonado, 2014, Fonseca y Marcuello, 2012, EMES, 2017, Fisac, Moreno, Mataix y Fernández 2011).

La economía social solidaria, impulsa y empodera al sector social más débil, como las mujeres que sufren una condición de doble discriminación (Giovannini, 2012). Es una economía en que las personas comparten conscientemente con los demás la responsabilidad por todos y por la calidad humana de la sociedad de la que son parte (Corragio, 2012, pp. 19).

Según Benerías (2016) el desarrollo de la economía social solidaria es una de las avenidas sostenibles y equitativas para la economía feminista (Berger, 2014, Fotheringham, Saunders, 2013), representa una organización de la producción en torno a las necesidades de las personas y no en torno a la maximización de la ganancia individual (Benerías, 2016, pp. 178), busca infundir los valores participativos-democráticos para empoderar a los ciudadanos (Berger, 2014).

Tercer sector, define al sector no lucrativo privado, lo constituyen asociaciones y fundaciones (*non profit*) su fin es la ayuda a personas que no ejercen ningún control en la organización, no reparten beneficios, sus recursos provienen de donativos, son filantrópicas (Lara y Maldonado, 2014). En algunos países europeos Tercer sector se identifica como economía social (Defourny, Nyssens, 2012, Lemaître, Helmings, 2012, Defourny y Prestoff, 2008). Según Defourny y Nyssen, 2012 y Defourny (2014), empresas y organizaciones del Tercer sector se agrupan en tres categorías de acuerdo a su aproximación legal: cooperativas, sociedades y organizaciones de ayuda mutua, asociaciones.

De acuerdo a su normatividad y postura ética, su objetivo es servir a miembros de la comunidad más que generar ganancias, se caracteriza por la toma de decisiones democráticamente, cada miembro un voto, se da prioridad a las personas más que a capital en el reparto de los ingresos, sirven al mayor número de personas de la comunidad, el retorno de la inversión no es una prioridad,

organizaciones económicas, en donde las personas son el centro de las decisiones (Díaz, Marcuello, Marcuello, 2012, Yunus, 2007, Lemaître y Helmsing, 2012). El Anexo 7 presenta un concentrado de los conceptos del Sector social de la economía.

Corragio (2014) presenta un modelo que forma parte de la economía social solidaria en América Latina al que denomina economía mixta, se conforma de tres sectores: economía privada, economía pública y economía popular (Tabla 2.5).

Tabla 2.5. Organizaciones económicas de la economía social solidaria denominada economía mixta

Economía mixta		
Economía pública	Economía privada	Economía popular
Nación	Empresas	Emprendimientos familiares
Estados	Grupos económicos	Autoconsumo
Municipios	<i>Holdings</i>	Sector informal
Empresas públicas	<i>Clusters</i>	Trabajo asalariado
Economía solidaria		
Seguro Social	Organismos Filantrópicos	Cooperativas
Salud	Fundaciones	Asociaciones
Educación	Cogestión obrera	Mutuales
Planificación	Cooperativas de capital de trabajo	Redes
Presupuestos participativos	Empresas sociales	Comunidades
Gestión Asociada		
ONG		
Sociedad Civil		
Proyectos Productivos*		

*En el sector de la economía pública, como parte de la economía solidaria, se ubican los proyectos productivos que reciben subsidios por parte del gobierno.

Los tres sectores se interrelacionan entre sí bajo diferentes formas asociativas; con este modelo se explican la diversidad de organizaciones dentro de la economía social solidaria; empresas sociales que surgen del sector privado, corporativos que apoyan proyectos productivos a partir de iniciativas de apoyo a grupos de emprendedores, grupos apoyados por organismos no gubernamentales y proyectos apoyados por el sector público.

Economía privada o economía de capital busca la acumulación de capital, obtener ganancias, el mercado impone los criterios, los límites externos son los que impone el estado regulador u organizaciones sociales, la prioridad es el enriquecimiento. La economía pública se refiere a los recursos que maneja el estado y su política pública que busca el bien común. La economía popular, es lo que se conoce como la economía informal, formada por los y las trabajadoras que viven de su trabajo, tienen sus propios proyectos, su unidad de organización generalmente es la unidad doméstica, supone una cultura de comprar local (Corragio, 2018).

Dentro de este sector en Latinoamérica surgen organizaciones económicas que se ejecutan desde Organizaciones no gubernamentales (ONG), gobierno, universidades como intermediarios de la política y sus recursos, emprendedores, sociedad civil, microempresas sociales, grupos de trabajo y cualquier forma de asociación comunitaria para el trabajo, el Anexo 8 presenta la aproximación del sector desde algunos países latinoamericanos según Corragio (2018).

Conde (2016) realiza una categorización del Sector social de la economía en México, e identifica que se utilizan más de 40 términos para designar figuras asociativas que podrían considerarse como Empresas Sociales, éstas se describen en el Catálogo de Organismos del Sector social de la economía, (COSSE) del Instituto nacional de la economía social (INAES) donde se especifica que el término en México para nombrar a la economía social es sector social de la economía por ser sus principios: la ayuda mutua, reciprocidad, equidad, solidaridad, autonomía de gestión, adhesión voluntaria, bien a la comunidad, y la toma de decisiones democráticas (DOF, 2017a, INAES, 2018).

En torno al marco legal del sector en nuestro país, en 1983, se modifica el Artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y se agrega un párrafo que corresponde

al desarrollo y expansión del sector social de la economía¹³ (SSE), esto condujo a la creación y aprobación de la Ley de la Economía social y solidaria (LESS) en 2012, documento legal que establece los mecanismos para fortalecer, desarrollar y gestionar el sector social de la economía para contribuir al desarrollo social y económico del país. A partir de esta Ley se crea el Instituto nacional de la economía social (INAES) y el Consejo consultivo de fomento a la economía social (DOF, 2016).

El PND (2013-2018) establece la Estrategia 4.8.5, Fomentar la economía social¹⁴, lo cual se lleva a cabo a través del INAES, órgano desconcentrado de la Secretaría de desarrollo social cuyo objetivo es instrumentar políticas públicas para fomentar la economía social a través de la participación, capacitación, apoyo y difusión de proyectos productivos (GOB, 2018). Surge el Programa de opciones productivas para el fomento de la economía social dirigido a la población en condiciones de pobreza, vulnerabilidad, adultos mayores, rezago y marginación; en este marco la CDI es la institución regulatoria de los subsidios dirigidos específicamente a la Población Indígena (DOF, 2015).

Las organizaciones que integran el Sector social de la economía son: ejidos, comunidades, organizaciones de los trabajadores, sociedades cooperativas, empresas exclusivas o mayoritariamente de trabajadores y todas las formas de organización social para la producción, distribución y consumo de bienes y servicios socialmente necesarios (DOF, 2015, Conde, 2016).

¹³ La ley establecerá los mecanismos que faciliten la organización y la expansión de la actividad económica del sector social: de los ejidos, organizaciones de trabajadores, cooperativas, comunidades, empresas que pertenezcan mayoritariamente o exclusivamente a los trabajadores y, en general, de todas las formas de organización social para la producción, distribución y consumo de bienes y servicios socialmente necesarios (DOF, 2017, p.25).

¹⁴ Realizar la promoción, visibilización, desarrollo y cooperación regional e intersectorial de las empresas de la economía social, para mitigar las diferentes formas de exclusión económica y productiva. Fortalecer las capacidades técnicas, administrativas, financieras y gerenciales de las empresas de la economía social (PND, 2013-2018).

Según Conde (2016), Girardo y Mochi (2012) Lara y Maldonado (2014) en México cada vez hay más términos vinculados con el sector social de la economía (SSE), aún se carece de una definición clara y consensuada de cada uno, sin embargo es claro que todos pertenecen a dicho sector: emprendimientos sociales, empresas no lucrativas de interés social, empresas sociales, entidad sin ánimo de lucro, negocios sociales, organizaciones comunitarias, de la sociedad civil, sector voluntario, tercero, no monetario, filantrópico.

2.2.3 Empresa social.

En este epígrafe se explica el concepto de empresa social, qué es y cómo surge, se aclara el término según aproximaciones de académicos desde diferentes contextos, se definen los tipos de organizaciones considerados como empresas sociales. Se detalla el triángulo de la combinación del bienestar para explicar e ilustrar la integración de las empresas sociales dentro del Sector social de la economía, y finalmente se presentan la características que deben presentar este tipos de organizaciones.

Como se analizó previamente, la empresa social se ubica como una forma asociativa dentro de la economía social solidaria en tanto que no es un híbrido de la empresa privada o pública sino una forma de organización nueva, con sus propias características (Yunus, 2008).

El concepto de empresa social aparece por primera vez en la década de 1980 en Italia y tiene auge en Europa a mediados de los noventas. El parlamento italiano fue el primero en emitir una ley con respecto a las cooperativas sociales. Por su parte en Estados Unidos también se abre el debate, marca el inicio la Harvard Business School¹⁵ en 1993 cuando lanza la “Iniciativa de

¹⁵ La empresa social de la Escuela de negocios de Harvard implementa prácticas comerciales innovadoras y disciplinas de gestión para impulsar el cambios social sostenido y de alto impacto. Si dirige a las iniciativas con y sin fines de lucro y al sector público.

empresa social”, detonador del tema en ese período, posteriormente se suman Asia, Australia y países en América Latina (Deofurny y Nyssen, 2012).

La empresa social tiene como objetivo principal resolver problemas sociales tales como; pobreza, salud, abastecimiento de servicios como agua, luz. Se gestiona igual que la empresa lucrativa, sólo que a diferencia de ésta tiene como centro el beneficio social, baja costos para poder dar lo mejor a los que menos tienen, debe cumplir con dos condiciones, tener un objetivo social intrínseco en su misión y servir a una comunidad necesitada (Defourny, 2014, Hurtado 2014, Lara, Maldonado, 2014, Peredo y Chrisman, 2006, Yunus, 2007, 2018). Se distingue de las Empresas de Capitales centradas en la maximización de la riqueza (Lara y Alguacil, 2017), en que la toma de decisiones no depende del capital sino del voto individual y autónomo de cada persona que se asocia libremente (Hurtado, 2014, Fonseca, et al., 2012, Vázquez y Portales, 2014, Yunus, 2007, Defourny, 2014).

Yunus (2007, 2018) identifica dos tipos de empresa social, la que pertenece a inversionistas que buscan generar un bien social, obtienen una satisfacción psicológica, emocional y espiritual más que financiera, proveen productos o servicios a bajo costo para resolver problemáticas para los más necesitados, ofrecen servicios de salud o justicia social o sustentabilidad global. La segunda, es la que pertenece a los pobres y busca maximizar recursos monetarios y no monetarios para salir de la situación en que se encuentran; ambas deben cubrir sus gastos de operación como una empresa tradicional, la única diferencia es su fin social. A diferencia de las Organizaciones no gubernamentales (ONG) que subsisten de donaciones, las empresas sociales generan sus propias ganancias (Ojeda y Rodríguez, 2015).

La Escuela europea vincula la empresa social con las políticas públicas, el mercado y la sociedad civil, (Fisac, Moreno, Mataix, Palacios, 2011, Deofurny y Nyssen, 2012). En Estados

Unidos surgen dos escuelas de pensamiento la de Generación de ingresos y la de Innovación social, en la primera se considera la empresa social como un negocio que busca la generación de ingreso para apoyar una misión social a partir de sus propias estrategias; la segunda se trata de la generación de bien social a través de innovaciones: nuevos servicios, nuevo métodos de producción, nuevas formas de organización, nuevos mercados, nuevos factores de producción, nueva calidad de servicios y productos (Defourny, Nyssen, 2012, Dees y Anderson, 2006).

En la Tabla 2.6 se presentan la perspectiva comparada de la Escuela europea y la Escuela norteamericana. La presente investigación entra bajo la perspectiva europea, en tanto que se trata de grupos de trabajo vinculados con el gobierno que reciben subsidio por parte de un programa de política pública, se da prioridad a la propia agrupación colectiva de mujeres y la manera en que funciona la organización para generar valor social. Como se ha explicado, se considera que tiende a propiciar un ambiente que las conduce hacia un proceso de empoderamiento en diferentes dimensiones de su vida.

Tabla 2.6. Diferencias de la visión de la ES desde la Escuela Europea y Norteamérica

Escuela Europea	Escuela Norteamericana
<ul style="list-style-type: none"> La empresa social es autónoma. 	<ul style="list-style-type: none"> Un proyecto con un valor social emprendido por una empresa con fines de lucro, se considera una empresa social.
<ul style="list-style-type: none"> Se busca la mayor democracia, tiene una visión cooperativa. Se le da prioridad a las características organizativas, su forma de gobierno. 	<ul style="list-style-type: none"> Se centra en el/la emprendedor(a) social, tiene un perfil individual.
<ul style="list-style-type: none"> Los derechos de los accionistas están limitados en cuanto a la apropiación de beneficios. 	<ul style="list-style-type: none"> Enfoque comercial, <i>non for profit</i>.¹⁶ El capital excedente se reinvierte en la empresa.
<ul style="list-style-type: none"> La viabilidad financiera tiene un carácter híbrido, provienen de actividades comerciales, subsidios de gobierno o recursos voluntarios. 	<ul style="list-style-type: none"> La mayor parte del ingreso proviene del mercado. Los recursos provienen de donaciones e ingresos comerciales.
Escuela Europea	Escuela Norteamericana
<p>La producción de bienes y servicios constituye el modo en que se persigue la misión social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Enfoque de la Innovación Social¹⁷. Por medio de la innovación social se hace frente a las necesidades sociales a través de la producción de bienes y servicios. Se espera que la Innovación Social se expanda desde la empresa hacia la sociedad.
<p>Estrechamente ligadas con las políticas públicas. Pueden contribuir al desarrollo de esquemas públicos y marcos legales que aportan a la innovación social (p.e. creación de empleos, asignación de recursos).</p>	

Fuente: A partir de la perspectiva comparada de ambas Escuelas de Defourny y Nyssen (2012)

¹⁶ El término *nonprofit* se utiliza para definir a las empresas que no reparten beneficios a los propietarios o miembros de la organización. *non for profit*, los beneficios si pueden ser repartidos hasta cierto límite (Defourny, Nyssen, 2012).

¹⁷ Se refiere a los nuevos servicios, productos y modelos que surgen con el fin de cubrir necesidades básicas no satisfechas, nuevas propuestas que benefician a la sociedad; pueden estar apoyadas por el sector público, privado u organizaciones civiles (Buckland y Murillo, 2013) Se orienta hacia el cambio social (Ojeda y Rodríguez, 2015).

Las organizaciones productivas que conforman las mujeres rurales apoyadas por microcréditos o subsidios de gobierno se definen como microempresas sociales debido a que se identifican las dinámicas de la empresa social (Zapata-Martelo, Mercado, 1996, Mair, Marti y Ventresca, 2012, Defourny y Nyssen, 2012, Haugh, y Talwar, Lamaitre, Helsing, 2012). Los microcréditos, surgen con el fin de servir a un sector del mercado desatendido, trascienden porque llenan un vacío importante que había sido ignorado por el gobierno e instituciones financieras (Porter, Kramer, 2011, Santos 2012, Yunus, 2018).

Zapata-Martelo y Mercado (1996), Martínez Corona (2000), Buendía-Rodríguez (2008), Zapata-Martelo, et al. (2008), Rivas-Ángeles, et al. (2015) señalan que el término microempresa, aplicado a organizaciones de mujeres rurales que se reúnen para realizar una actividad productiva al tener acceso a un microcrédito o subsidio del gobierno, debe ser reemplazado por el de microempresa social, debido a que además del beneficio económico se logra un beneficio social y se manifiesta la creación de un ambiente que propicia la generación del empoderamiento de las mujeres que valoran su quehacer, abre espacios de participación y cohesión de grupo.

Según Zapata, et al. (2008), Zapata-Marteló y San Román (2007), García-Horta, Zapata-Martelo, Valtierra-Pacheco, Garza-Bueno (2014), desde el punto de vista económico las microempresas no son rentables; sin embargo, desde la percepción de las mujeres representa la lucha desde los espacios económicos para lograr el acceso a salud, educación, guarderías, incapacidad por maternidad, vivienda, acceso a sus derechos, se construye el capital social a partir de la microempresa, agrega valor social, más que económico. La organización les permite salir del espacio doméstico, ocupar cargos públicos, exigir sus derechos, crear redes. El cambio en el sistema social no es un subproducto, sino la esencia misma de sus esfuerzos (Zapata-Martelo, et al. 2008).

Debido a la variedad en las aproximaciones del concepto, Mulgan (2008) y Nicholls (2008) sostienen que cada empresa social es distinta y debe ser juzgada desde su propio contexto, es decir tomando en cuenta la realidad sociocultural del país o región en que se encuentran. Empresa social, empresas basadas en la comunidad, microempresas sociales, organizaciones de la sociedad civil, organizaciones sin fines de lucro, empresa comunitaria, empresa social indígena, grupos cohesivos autónomos, grupos de trabajo, grupos sociales. Autores coinciden en la categorización de la terminología utilizada. En el Anexo 9 se presentan los principales conceptos, su definición y los autores que aplican el término.

Para entender el concepto de las empresas sociales, economistas han retomado el modelo de Polanyi para explicar las nuevas organizaciones híbridas que han surgido en la economía global (Defourny y Nyssen 2012). Polanyi en su libro “La Gran Transformación”, en 1944, cuestiona la universalidad y espontaneidad del comportamiento económico racional, contrasta la economía de mercado con configuraciones económicas basadas en la reciprocidad y redistribución, discute que las relaciones sociales están incrustadas en el sistema económico (Beckert, 2007, Maucourant, Plociniczak, 2013, Defourny y Nyssen 2012). Su amplia concepción de la economía abarca todas las actividades de los seres humanos con la naturaleza y sus semejantes, su interacción con el entorno para satisfacer las necesidades, postula que la economía humana está incrustada en instituciones económicas y no económicas, la inclusión de lo no económico es vital (Defourny y Nyssen, 2012).

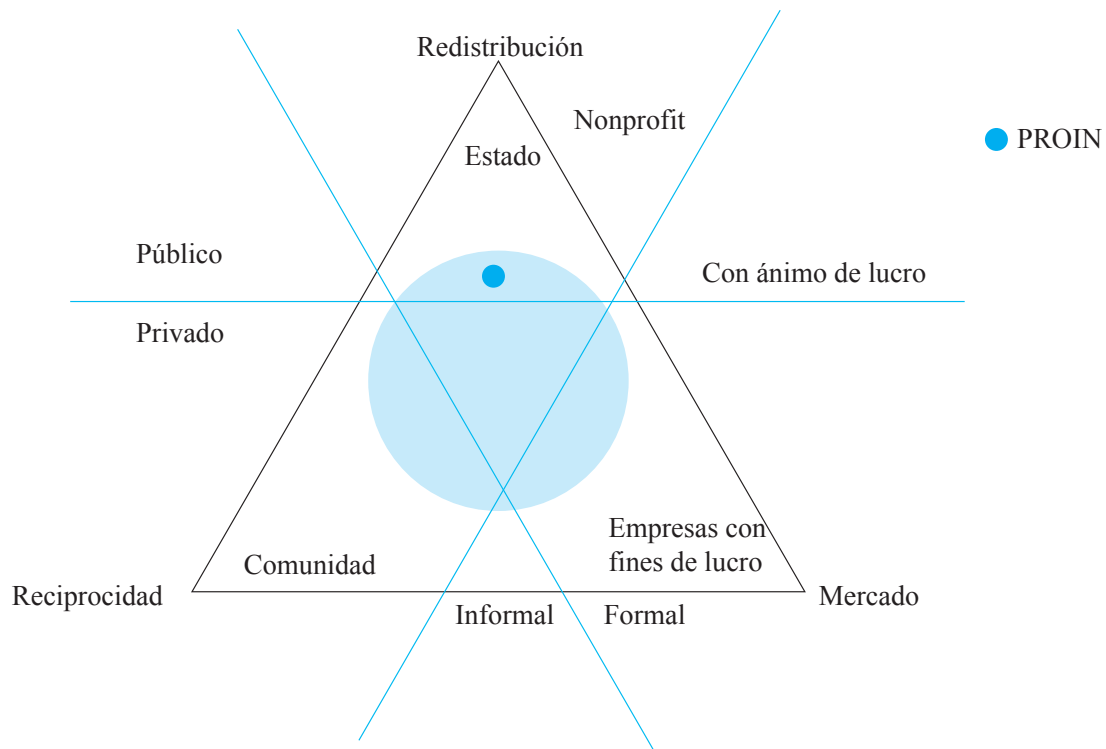
Polanyi distingue tres tipos de intercambio económico no orientadas a la acumulación de beneficios monetarios: la reciprocidad, redistribución y administración doméstica. La reciprocidad se refiere a los intercambios que se realizan sin un beneficio económico, obsequios que por norma social tienen un retorno, es parte integral de las relaciones humanas, ninguna autoridad lo impone,

por ejemplo la reciprocidad que se manifiesta en el trabajo comunitario la cual se presenta fuertemente en las comunidades indígenas, aunque también se manifiesta en las mestizas, realizado como obtención de reconocimiento social (Díaz Carrión, 2011).

La redistribución es el principio en el que una autoridad reguladora como lo es el estado distribuye la producción al poner impuestos y asignar los recursos. En América Latina el estado ha tenido un papel fundamental en los procesos de industrialización, urbanización, sistemas de educación, salud, infraestructura, no se ha limitado al principio de redistribución (Corragio, 2012, pp. 10).

La administración doméstica o economía del hogar o de producción para el propio consumo asegura la autosuficiencia de todos los miembros de la familia, se trata de un sistema de distribución a pequeña escala. En América Latina una buena parte del sustento de las mayorías se logra a través de la economía doméstica productora de bienes y servicios tanto en las zonas rurales, comunidades indígenas, como en las ciudades (Corragio, 2012, pp. 8).

Figura 2.6. Triángulo de la Combinación del bienestar, ubicación de las Empresas Sociales.



Fuente: Elaboración propia a partir de Defourny y Nyssen (2012).

Diversos estudios definen una representación triangular para explicar la “combinación de bienestar” del Tercer sector (Defourny y Prestoff, 2008). Defourny y Nyssen (2012) lo retoman y adaptan para comprender la relación entre los actores y sus lógicas de acción: presentan tres actores, el estado, las empresas con fines de lucro y la comunidad, (Figura 2.6), a cada uno corresponden diferentes formas de intercambio; al estado la redistribución, a las empresas el mercado y a la comunidad la reciprocidad. Bajo este esquema se incluyen todas las figuras organizativas de la economía social solidaria. La empresa social aparece como un sector intermedio, entre las organizaciones sin fines de lucro y con fines de lucro, públicas y privadas que buscan un beneficio social y económico.

Se define un espacio híbrido de acción (Defourny y Nyssen, 2012), los programas de política pública destinados a la generación de empleo que impulsa el estado, producen nuevos tipos de organización híbridos que a menudo se caracterizan como empresas sociales (Nyssen, 2008). Dentro del triángulo de la “combinación del bienestar” propuesto por Defourny y Nyssen (2012), tienen cabida las iniciativas que viven al margen de la economía formal que surgen como una opción de autoempleo para generar un ingreso, comunes en países del Sur Global¹⁸ (Corragio, 2014).

La Figura 2.6 ilustra con la zona sombreada la ubicación de las organizaciones híbridas denominadas empresas sociales: proyectos productivos apoyados por el estado, la sociedad civil, las organizaciones no gubernamentales, las cooperativas, las asociaciones, las comunidades, las fundaciones; los grupos de trabajo y s sociales de mujeres indígenas y rurales apoyadas por programas de política pública. Se representan con un pequeño círculo los grupos de trabajo del PROIN, que pertenecen al sector público pues es el gobierno quien otorga el subsidio para iniciar el proyecto productivo con la finalidad de mejorar sus condiciones de vida.

Corragio (2014), plantea una visión para los países en vías de desarrollo en Latinoamérica, en su modelo, presentado en el epígrafe anterior, explica que la economía solidaria es un híbrido que se encuentra al centro de la economía pública, la privada y la popular, la primera se forma por empresas públicas, municipios, regiones, la privada por empresas y grupos económicos, *holdings*, *clusters* y la economía popular engloba los emprendimientos familiares, el sector informal, el autoempleo, autoconsumo, el trabajo asalariado; las diversas comunidades en las que lo económico y lo sociocultural no están separados (Corragio, 2009, p. 31). El reconocimiento de este sector

¹⁸ En 1980 se traza la línea Brandt (William Brandt) con el fin de mostrar los países ricos y pobres según su desarrollo y riqueza, arriba del Ecuador se ubican los países del Norte a excepción de Australia (ricos), abajo se Ecuador los países de Sur (pobres), a partir de esta división surge el término Norte Global y Sur Global para referirse a países ricos y pobres de acuerdo a su PIB (*Royal Geographical Society*, 2016).

coincide con la propuesta del triángulo del bienestar de la Escuela europea adaptado por Defourny y Nyssen (2012).

Los proyectos productivos de mujeres indígenas apoyados por subsidios del gobierno e instituciones se denominan de diferentes maneras según el contexto y la aproximación, si es institucional o académica: Grupos Cohesivos Autónomos Haugh y Talwar (2014) Grupos Sociales, (Conde, 2016), Grupos de Trabajo (DOF, 2017b), microempresas sociales (Zapata-Martelo, Mercado, 1996, Martínez Corona, 2000, Zapata-Martelo, et al. 2008, Rivas-Ángeles, et al. 2015). En la presente investigación nos referimos a los grupos formados por mujeres indígenas apoyadas por el PROIN en la modalidad Mujer Indígena como grupos de trabajo que tienden a ser microempresas sociales (MES)

2.2.4 Modelos de análisis de la empresa social.

La gestión de la empresa social se manifiesta en diferentes dimensiones: ambiental, económica, sociocultural y política (Hurtado, 2014, Fonseca, et al., 2012, Lemaître, Helmising, 2012, Haugh y Talwar, 2014, Defourny, Nyssen, 2012, Fisac, Moreno, Mataix y Fernández, 2011, Mair, Marti y Battilana, 2012, Vázquez y Portales, 2017). Se han formulado diferentes modelos para reconocer a las organizaciones como Empresas Sociales, la medición es multidimensional.

En el Anexo 10 se presentan los componentes de los modelos de la empresa social utilizados en investigaciones nacionales e internacionales para medir resultados en las organizaciones productivas, cada uno considera diferentes aspectos para su evaluación, a continuación se explican las diversas aproximaciones.

Zapata, y Mercado (1996, p.113) en su investigación acerca de los proyectos productivos de mujeres en México y su justificación acerca de por qué las consideran Empresas Sociales, presentan que el concepto microempresa empieza a ser reemplazado por el de microempresa social debido a que son empresas en las que además de buscar rentabilidad económica y beneficio social, se persigue la creación de espacios para la generación del empoderamiento de las mujeres, se valora el quehacer de la mujer, se abren espacios de participación, cohesión de grupo, demostración en la esfera pública de sus intereses. La organización les permite salir del espacio doméstico, ocupar cargos públicos, crear redes. Estos logros se ubican en varios niveles:

- Personal: alfabetización, mayor autoestima, participación de la mujer en reuniones comunitarias que gestan su valorización.
- Comunitario: en la comunidad se percibe el trabajo de la mujer de manera diferente, se empieza a valorar, participan en comités que realizan proyectos de mejoramiento de la comunidad, drenaje, banquetas, agua, participan en la solución de problemas de vivienda.
- Familiar: mejoramiento en el nivel de vida de la familia, dado que invierte su ganancia en beneficio de la familia, involucran a otros miembros en las actividades domésticas.
- Organizacional: toman decisiones, proponen igualdad de beneficios para las participantes, se fomenta la organización productiva y social tomado en cuenta la perspectiva de género.

Con base en las escuelas de pensamiento europea y considerando también la perspectiva norteamericana, Defourny y Nyssen (2012), presentan tres grupos de indicadores para tres dimensiones diferentes que sirven como herramienta para identificar a las organizaciones como Empresas Sociales: dimensión económica, la dimensión social, y la de gobierno participativo.

En cuanto a la dimensión económica, las empresas deben tener una actividad productiva continua, tienen un nivel de riesgo económico implícito, hay una mínima cantidad de trabajo remunerado, combinan recursos monetarios y no monetarios, trabajadores voluntarios y remunerados. Dimensión social, debe beneficiar a la comunidad, son iniciativas colectivas formadas por un grupo que comparte una necesidad o fin definido y son dirigidas por un líder o grupo de líderes, distribuyen beneficios de forma limitada, las ganancias se reinvierten en la misma empresa. Sobre su estructura, tienen un gobierno participativo, son empresas autónomas, auto gestionables aunque reciban apoyos de gobierno o microcréditos, las decisiones no se fundamentan en el capital sino en el bien común, todos los miembros tienen voz y voto, su naturaleza es participativa.

Fisac, Moreno, Mataix y Fernández (2011) proponen un modelo para el análisis organizativo de la empresa social en países del Sur Global, definen los elementos necesarios que debe presentar una empresa para ser considerada como empresa social (ES). Parten de la idea que la ES tiene la misma base de funcionamiento que la empresa tradicional en tanto a que produce bienes o servicios, tiene empleados, se dirige a un segmento de mercado, busca inversionistas y optimiza su rendimiento. El modelo propone 9 elementos fundamentales que se agrupan en dos categorías. La primera categoría son los aspectos tradicionales, conformado por 4 elementos: contar con un equipo emprendedor, una estrategia o modelo de negocio, ventajas competitivas y una organización empresarial.

La segunda categoría se refiere a los aspectos específicos, son los que determinan su carácter social, consideran tres componentes: un medio interlocutor que permite tener conocimiento y acceso a los colectivos beneficiarios de tal manera que sea posible identificar sus necesidades, la creación de valor social y su impacto en la comunidad y por último un ecosistema colaborativo, es decir cuenta con una red entre diferentes actores, comunidades locales, empresas rurales del sector, universidades, empresas multinacionales, gobiernos locales, clientes. Ambas categorías se engloban por la cultura social, que son los valores compartidos por los colaboradores y trabajadores de la empresa sobre los que se asienta la organización y la formalización jurídico-mercantil, que es el único elemento visible de la organización hacia el exterior (Fisac, Moreno, Mataix y Fernández, 2011, p. s.n.).

Aplican este modelo para valorar la empresa social Grameen-Danone en Bangladesh, identifican que en esta y otras empresas dirigidas por Muhammad Yunus, como el banco Grameen, en la cultura social de la empresa es prioridad ayudar a los más pobres, los que sufren exclusión pueden ser protagonistas de su propio desarrollo, las personas son responsables de su propio futuro, se integran a los colectivos en riesgo de exclusión sin generar dependencia, hay un fuerte contacto con la gente, desarrollo de soluciones desde abajo, esto solo es posible al conocer la realidad local, las necesidades de las personas.

Mair, Battilana y Cardenas (2012), analizan 200 empresas apoyadas por Ashoka¹⁹ y la Fundación Schwab²⁰ desde 4 tipos de capital: el político, que se refiere al empoderamiento e identidad política, el humano, se refiere a la educación, salud, medio ambiente, analizan las habilidades y conocimiento para lograr las metas; capital económico, son los recursos materiales y el dinero, revisan problemas de pobreza y desempleo, condiciones laborales y capital social, es el compromiso civil las redes sociales, las relaciones, los individuos que se movilizan.

Lemaître y Helsing (2012) crean un modelo basado en la teoría de economía social de Polanyi, para analizar las actividades económicas de 15 empresas sociales en las Favelas en Río de Janeiro, Brasil. Estudian la organización desde tres perspectivas: logros, relaciones económicas y relaciones internas. Los logros se refieren a la contribución al desarrollo local en cuatro dimensiones: económica, política, social y medioambiental, todas poseen la misma importancia.

La dimensión económica corresponde a la actividad de producir bienes y/o servicios de manera financieramente sustentable. La dimensión social son las relaciones en la comunidad, cohesión social, reducción de la inequidad de género, creación de empleo y condiciones de trabajo. La dimensión ambiental proviene de aspectos que tienen relación con la conservación del medio ambiente como producir beneficio ecológico, por ejemplo, al reducir desperdicios e integrar al proceso de producción actividades sustentables. La dimensión política es la construcción de la ciudadanía, la capacidad de la organización de participar en la esfera pública y generar bien común;

¹⁹ Es una organización internacional fundada en 1980 por Bill Drayton en Estados Unidos, pionera en el campo del emprendimiento y la innovación social. Promueve el espíritu empresarial, afilia emprendedores sociales a la organización, cuenta con una red global de 3,300 emprendedores sociales. Se basa en que “Todos somos agentes de cambio” para transformar al mundo. Busca implementar cambios sistémicos a problemas humanos y ambientales en 93 países (Ashoka, 2019).

²⁰ Fundación Schwab para el emprendimiento social en sociedad con el Foro Económico Mundial, es una plataforma aceleradora de modelos de emprendimiento e innovación social a nivel nacional, regional y mundial, fundada en 1998 por Klaus y Hilde Schwab.

esta se relaciona con aspectos de empoderamiento de sus colaboradores, ya que pueden influenciar el marco de las instituciones y futuras políticas públicas.

Las relaciones económicas se dividen en no monetarias y monetarias. En las primeras se le asigna un valor a las actividades que no generan ingreso económico, pero que tienen un valor en el mercado porque constituyen un costo para la organización, como el voluntariado, reciprocidad, trabajo en el hogar, el vínculo con las políticas públicas. Las monetarias son las que tienen que ver con el mercado, ingresos por venta de productos o servicios. La suma de los recursos monetarios y no monetarios de la organización constituye el recurso base total. Las relaciones internas son las estructuras de poder que se establecen en la empresa, los aspectos relacionados con la toma de decisiones, los mecanismos de distribución de las ganancias, la mejora de ingresos, creación de empleo y mejora de condiciones de vida.

En su investigación encuentran que la actividad económica no es central, lo es la importancia de iniciar a los participantes en un proceso de empoderamiento, la construcción de redes, se destaca la solidaridad de los integrantes por incorporar y beneficiar a otras personas de la comunidad y la integración formal a la Ciudadanía, el ingreso que perciben es bajo, el valor social que se produce es alto.

La vinculación de la empresa social con el gobierno, ONG y la sociedad civil es definido y explicado por Porter y Kramer (2011) con el concepto de Valor Compartido (VC). Dichos autores lo plantean como un nuevo modelo en el que las necesidades sociales son el centro de la empresa. Se requiere de innovación para re concebir productos y mercados, redefinir productividad en la cadena de valor y permitir el desarrollo de *clusters* locales.

En este modelo existe una visión social que se teje con la colaboración entre gobierno, sociedad civil y otras organizaciones, con el fin de lograr mayor productividad y/o el máximo

impacto al menor costo posible. La creación de VC es parte de la rentabilidad y la posición competitiva de una empresa, se inserta en todas las decisiones de negocio; busca beneficiar a los empleados, proveedores, mostrar de qué manera gastar menos recursos, existe una conciencia ambiental.

En el mundo corporativo se inserta este nuevo modelo para generar valor social, atender a las necesidades sociales insatisfechas en la economía global: ambientales, de salud, mejoramiento de las viviendas, nutrición y para obtener beneficio económico. La innovación hacia el VC se identifica en todas las áreas de la empresa, en el uso de recursos, aprovechamiento de la energía y logística, abastecimiento, productividad de los empleados, ubicación, distribución, y en la cadena de valor.

Algunos ejemplos de programas que se han desarrollado bajo este modelo son el caso de Nestlé que apoya a productores locales de café en zonas marginadas en América Latina que son proveedores potenciales pero tienen baja productividad y calidad. El corporativo brinda asesorías, avala préstamos para insumos como fertilizantes y pesticidas y establece instalaciones locales para medir la calidad del producto en el punto de compra y adquirir a un sobreprecio los mejores granos (Porter y Kramer, 2011).

Unilever, en su proyecto Shakti, crea un sistema de distribución directo al hogar en aldeas de menos de 2000 habitantes, provee de microcréditos y capacitación a mujeres rurales emprendedoras que viven en situación de pobreza, quienes se encargan de la venta y hacer llegar artículos de higiene básica a los hogares. A partir de este apoyo las mujeres beneficiarias crean microempresas sociales; actualmente hay más de 45,000 participantes que atienden 100,000 aldeas en 15 estados de la India. Shakti representa el 5% de los ingresos totales de Unilever, y empodera mujeres emprendedoras (Porter y Kramer, 2011).

En la investigación de Al-Dajani, Carter, Shaw y Marlow (2015) se observa VC, muestran la vinculación de grupos de mujeres artesanas rurales en Amman, Palestina, las cuales elaboran artesanías desde su hogar para microempresas que comercializan el producto. Ellas son apoyadas por Organizaciones no gubernamentales (ONG) existe de esa forma una vinculación entre entidades para un beneficio social, que además genera beneficio económico.

Se aprecia un proceso productivo innovador en tanto que se adapta a la realidad de las mujeres que están supeditadas a un sistema patriarcal en el que salir a trabajar para insertarse en la economía productiva no es bien visto, por lo que trabajar desde sus hogares les significa una opción para un trabajo remunerado sin romper con sus tradiciones, se preserva la división del trabajo por género; sin embargo, bajo este esquema es posible insertar a la cadena de valor a las mujeres rurales quienes son proveedoras; se les proporcionan los insumos y recursos necesarios para trabajar y se les compran los productos que fabrican, de esta manera, las mujeres pueden trabajar desde su casa y percibir una remuneración garantizada sobre el trabajo que realizan (Mair, Marti y Ventresca, 2012, Zapata-Martelo y San Román, 2007).

En dicha investigación Al Dajani, et al., (2015) reúnen datos durante ocho años, esto permite detectar que las mujeres se sienten limitadas al trabajar con contratos de exclusividad con las ONG dentro de un mercado altamente saturado y competido, ellas perciben esta situación como injusta, lo que propicia que vendan sus productos por fuera y tejan redes productivas en secreto, es decir, que empiecen a operar desde un empoderamiento basado en la solidaridad, la sororidad, la construcción de redes y lucha por sus intereses que se traduce en un beneficio social y económico.

Por su parte Seelos y Mair (2007) presentan la asociación del Banco Grameen y Telecom, empresas de telefonía celular, con un nuevo modelo de negocios que genera empleos para las mujeres pobres. Telecom abre mercado en Bangladesh, donde las redes y el valor social creado por el Banco Grameen tiene un peso estratégico en el desarrollo de ese rubro. En este caso, Telecom provee empleos y permite a las mujeres en situación de pobreza emprender su propio negocio de telefonía. Empresas globales pueden atender el mercado desfavorecido al asociarse con empresas locales en los países en desarrollo, bajo esta colaboración se presenta de igual manera el modelo de VC.

El verdadero emprendimiento social debería ser medido por su capacidad de crear Valor Compartido, no solo beneficios a la sociedad (Porter y Kramer, 2011, p.10). Lo cual requiere de una exploración atenta y continua de las necesidades y las problemáticas globales para descubrir nuevas oportunidades y reconocer el potencial de nuevos mercados que antes habían sido ignorados (Porter, Kramer, 2011, Santos, 2012). El Valor Compartido conlleva la vinculación de gobierno, empresas y grupos de trabajo o microempresas sociales. A medida que los gobiernos y las ONG empiecen a pensar más en términos del valor, crecerá un interés colaborativo: empresas, gobierno e instituciones sin fines de lucro (Porter y Kramer, 2011, p.6).

El modelo de VC se relaciona con los grupos productivos de mujeres rurales en tanto que se vinculan con gobierno y organizaciones que las apoyan hacia el emprendimiento y generan de ese modo, un beneficio social y económico para sí mismas y sus familias (Porter y Kramer, 2011, Al-Dajani, Carter, Shaw y Marlow, 2015).

Haugh y Talwar (2014) proponen un modelo de Emancipación por Emprendimiento Social (EES) a partir de una investigación realizada en la empresa social Majaul, en la India. Dicha empresa se dedica a la venta de artesanías elaboradas por mujeres rurales quienes venden en mercados

locales, nacionales e internacionales. Su modelo considera las normas culturales de la comunidad, se trata de un proceso de trabajo innovador que ha generado empoderamiento y cambio social en las estructuras tradicionales. A partir de la empresa social se construye un ambiente que propicia el empoderamiento intrínseco, además se concientiza a las mujeres sobre su propia situación de des-empoderamiento y su potencial crecimiento personal.

Tales acciones apuntan a resultados significativos, pues concluyen que sí es posible un empoderamiento de arriba (desde las instituciones, corporaciones, o empresas de capital) hacia abajo, siempre y cuando exista un clima social adecuado, plantean que es necesario desplegar estrategias multidimensionales que incluyan a los hombres, de tal manera se avanza hacia la equidad (Mathur y Agarwal, 2016; Haugh, Talwar, 2014).

El modelo de Emancipación por emprendimiento social se basa en el empoderamiento que se genera a partir de la empresa social en cinco dimensiones: económica, personal, cultural, política y social y un cambio social que se manifiesta en: Transformación de la percepción de las mujeres hacia el trabajo, cambio en cuanto a la discriminación por género, cambios en los roles de los hombres en la familia, cambio en las relaciones familiares con respecto a las mujeres.

Vázquez y Portales (2014) proponen que la empresa social se basa en tres niveles: su razón de ser, la implementación y el impacto. La razón de ser, se refiere a la solución de un problema social a largo plazo. En la implementación debe involucrar innovación social y ser escalable, por innovación se refiere a una nueva aplicación en los recursos, productos, procesos en la organización, que haya escalabilidad, es decir que sea replicable, que continúe generando beneficios. El impacto, involucra generar valor y sustentabilidad, un valor económico, generar ganancias, valor social, reducir las barreras que producen exclusión, y valor medioambiental, conservación y regeneración de recursos (Vázquez, et al., 2017).

2.2.5 Empresa social indígena.

Los emprendimientos indígenas difieren a las teorías y modelo del emprendimiento, porque llevan al trabajo valores personales, culturales, tradiciones, siendo que el modelo emprendedor muestra escaso interés en valores sociales (Anderson y Dana, 2007). Según Ring, Peredo y Chrisman (2010) esta conexión sociocultural puede facilitar o detener el desarrollo de redes de emprendimiento.

Las personas crean sus empresas con una perspectiva basada en su cultura y tradiciones. Preservar sus tradiciones, cultura y el beneficio económico se entretienen, el beneficio social predomina, se busca generar un bien común, comparte el mismo sentido que se busca en la empresa social. El tema de sustentabilidad es parte de su conocimiento ancestral lo aplican en su vida diaria (Foley, 2000, FAO, 2018), se vuelven emprendedoras(es) debido a que viven en áreas remotas, lejos de oportunidades laborales, donde deben trabajar y producir su propio ingreso (Hindle y Lansdowne, 2017, Anderson y Dana, 2007). Construyen sus redes sociales dentro de su grupo étnico, esto es una ventaja debido a que sus clientes, proveedores, pertenecen al mismo grupo, buscan apoyarse y abrir oportunidades (Hindle y Lansdowne, 2017).

Las actividades no necesariamente son económicas, por ejemplo, persiste el intercambio o el trueque; sin embargo, comercializan sus productos o servicios en bazares, dentro y fuera de su comunidad, negocian los precios y las relaciones toman importancia en el sentido que pueden comprar no por mejor precio o calidad, si no por la relación que establecen o tienen con la otra persona; trabajan de manera colectiva, en familia, comunas, el factor parentesco persiste, prefieren la cooperación (Anderson y Dana, 2007).

De acuerdo a Giovannini (2012), la empresa social Indígena presenta tres dimensiones: colectiva, social y de emprendimiento. La primera involucra e integra a la comunidad indígena, esto se ve reflejado en el modelo participativo de gobierno.

Dimensión social, su objetivo es atacar la pobreza, promover la educación, servicios de salud, y protección medio ambiental. Busca la promoción y respeto de sus derechos y desarrollo comunitario. Las habilidades comunitarias tradicionales son las que motivan la actividad emprendedora, como la artesanía, remedios tradicionales, métodos agrícolas propios. También pueden ser habilidades adquiridas en un nuevo trabajo.

Dimensión de emprendimiento, la habilidad de mantener la sostenibilidad económica y contribuir a la emancipación con fondos externos públicos o privados. El desarrollo de iniciativas emprendedoras pretende generar ingresos y empleo para abatir la pobreza. El campo de acción de la empresa social Indígena es tradicional por la producción y venta de artesanías, pesca, agricultura. Basadas en habilidades ancestrales heredadas e innovadora debido a que se ha incursionado en el turismo sustentable, se potencian sus actividades culturales, la protección del medio ambiente y el empoderamiento de las mujeres a través de su organización en grupos productivos. Todas las actividades colectivas de la comunidad local son de gran importancia y potencialmente adecuadas para la empresa social indígena.

Los paradigmas indígenas se diferencian considerablemente del emprendimiento y desarrollo económico occidental contemporáneo, por su compromiso con el balance ecológico, solidaridad, preservación de la cultura, punto de vista holístico, equidad social y económica (Curry, Donker y Michel, 2016, FAO, 2018, Ratten, Dana, 2017).

Las personas indígenas se diferencian de los emprendedores en tanto a su interés colectivo, conservar su cultura, y la búsqueda del bien común. Hindle y Lansdowne (2017) plantean que las

Empresas Sociales Indígenas se caracterizan por 6 puntos: pertenencia a la tierra y recursos, ser descendientes, tener su propia lengua y tradiciones, dominio económico y geográfico ancestral, mantener sus normas culturales y sociales, subsistencia económica.

Para explicar la empresa social que surge en países en desarrollo, del Sur global y poblaciones indígenas para aliviar la pobreza, Peredo y Chrisman (2006) introducen el concepto Empresa basada en la comunidad (EBC); es emprendida y gestionada por la comunidad, cooperan por un bien común, no involucra al gobierno ni donaciones de agencias, es independiente y autónoma. Las EBC, son de la comunidad y para la comunidad. Se define comunidad como el grupo local que comparte la localización geográfica, acompañados de la cultura local, etnicidad y otras características relacionales. Se distinguen de las cooperativas en tanto que estas comparten un interés por la actividad y las EBC comparten un interés en la comunidad que actúa cooperativamente. Es endógeno, local, el emprendimiento surge de la comunidad, la empresa busca el bien común. (Peredo, y Chrisman, 2006).

Un conocimiento colectivo para organizarse y recursos sociales, capital social, permiten que la organización social se convierta en organización económica. (Bourdieu, 1997 y Putnam 1973, citados en Peredo y Chrisman, 2006) reconocen que ciertos aspectos de la organización social, como la confianza, las normas y las redes, pueden mejorar la eficiencia de la sociedad, al facilitar acciones coordinadas, se refieren a aspectos como capital social; en donde el bien común predomina al bien personal.

Las EBC, se sustentan en habilidades comunitarias ancestrales, artesanía, agricultura, ganadería, en ocasiones se originan por experiencias aprendidas fuera de la comunidad y se introducen a la misma. Tienen metas sociales, económicas, medioambientales y culturales simultánea-

mente. El capital social es prioritario, determina la manera en la que la EBC es manejada, su organización, la gestión y la toma de decisiones, las tradiciones, le da fuerza a las redes sociales. Asambleas comunitarias son el mecanismo principal en su organización. Impulsa al emprendimiento entre las mismas personas de la comunidad, sirve como paraguas de desarrollo local. Las iniciativas individuales que surgen son pequeñas y dependen de la misma empresa comunitaria. Inspira a otras comunidades dentro del área que se encuentra (Peredo y Chrisman, 2006).

Los proyectos deben ser concebidos y manejados desde el inicio por los y las beneficiarias, de lo contrario, son abandonados y no tienen continuidad, no se requiere un sistema paternalista (Cornwall, 1998; Dana, 1988; Sachs, 1992, Peredo y Chrisman, 2006).

Los grupos indígenas emprenden empresas para atender sus propias necesidades, comparten el interés por recuperar sus tradiciones y reconstruir sus comunidades basados en valores, cultura, e historia. La empresa social indígena, considera el contexto, los valores culturales influyen los productos básicos que consumen, las variables no económicas tienen importancia, hay un interés individual, pero también comunitario.

Dependen de los recursos naturales primarios; pesca, agricultura, bosques, animales, de condiciones naturales climáticas, están cerca de la naturaleza, las iniciativas indígenas son sostenibles, están ligadas con las habilidades que desarrollan por herencia de generación en generación, como la siembra, la producción artesanal, actividades del hogar como elaboración de platillos, panadería tradicional, más que con las necesidades del mercado. El parentesco y la familia son centrales, hay más socios (familiares) que en los emprendimientos tradicionales, este arraigo a sus tradiciones también tiene como consecuencia el sistema patriarcal ancestral, que puede conducir a des-empoderar a las mujeres (Mayoux, 2000, Goetz, Sen Gupta, 1996, Zapata-Martelo, García-Horta, 2012, Mair, Marti, Ventresca, 2012).

Las actividades no necesariamente son económicas, por ejemplo, el intercambio o el trueque, no es económico. Venden en bazares, negocian los precios y las relaciones toman importancia en el sentido que pueden comprar no por mejor precio o calidad, si no por la relación que establecen o tienen con la otra persona. Trabajan de manera colectiva, en familia, comunas, el factor parentesco persiste, prefieren la cooperación (Peredo, Mclean, 2013).

En la empresa indígena el beneficio económico es sólo una parte del beneficio del emprendimiento: beneficio social, creación de empleo, mejoramiento del nivel de vida, preservación de valores y tradiciones, aportar al valor social. La oportunidad de reconocimiento es determinada por la cultura, pues cada cultura indígena tiene diferentes objetivos y necesidades.

Los grupos productivos de mujeres indígenas del PROIN sujetos de la investigación, están formados en su mayoría por mujeres migrantes asentadas en el estado de Baja California, salen de sus comunidades en busca de trabajo y mejores oportunidades para ellas y sus familias, se ven forzadas a incluirse en la economía tradicional para lograr un ingreso, creando conflicto a sus valores (Dana, 2007, Hindle y Lawsone, 2007, Sulur Nachimuthu Gunatharan, 2012), se adaptan al nuevo contexto.

2.2.6 Microempresa social y empoderamiento.

La empresa social no tiene como fin último la generación de riqueza, sino el bien social (Hurley, 1999, Ratten y Dana, 2017), tiene una perspectiva social, incluyente, busca transformar la vida desde una mirada integral y no desde el beneficio económico. La teoría feminista se ha usado en el emprendimiento para definir el cooperar y compartir (Aguinaga, et al., 2012, Rivas-Ángeles, et. al., 2015).

Marlow (2016) propone adoptar la crítica feminista posestructuralista, e integrar la perspectiva de género en el emprendimiento, se propone como base del emprendimiento con perspectiva de género, a partir de un modelo interpretativo, desde las pequeñas diferencias de la vida de hombres y mujeres, en la esfera pública y privada. El emprendimiento es una de las mejores estrategias para empoderar a las mujeres y elevar su status al lugar que se merecen, para esto, se requiere de un ambiente que lo propicie (Coughlin y Thomas, 2002, Mair, Marti, Ventresca, 2012).

Las mujeres indígenas comparten costumbres, cultura, tradiciones, tras la revisión de la literatura e investigaciones, se observa que no existe un consenso en cuanto a los resultados de las microempresas sociales que forman, en algunos casos se registra empoderamiento, mientras que en otros hay des-empoderamiento; depende de la historia de vida, experiencias personales, relaciones familiares, amistades, redes de contacto de cada una de las mujeres, del tomar en cuenta su voz y el respeto de sus tradiciones (Mair, Marti, Ventresca, 2012, Haugh y Talwar, 2016) de la capacitación por parte del programa de apoyo (Aguilar-Pinto, Tuñón-Pablos y Zapata-Martelo, 2017).

Hay una opinión dividida en cuanto a si se trata de un proceso que se inicia de abajo hacia arriba o de arriba a abajo, la mayoría de los y las investigadoras, coinciden en el primero, sin embargo, la segunda postura se sostiene en cuanto a las microfinancieras o los programas de política pública, que al realizar un trabajo de capacitación, asesoramiento, y acompañamiento por medio de talleres, logran informar de primera cuenta sobre la posibilidad de empoderarse, muestran la situación en que se encuentran, los cambios que se pueden generar y hacia donde pueden transformarse (Aldahani, Carter y Shaw (2015), Haugh y Talwar, 2016, Tuñón, 2011). Esto es trascendente debido a que el sistema patriarcal ancestral, es una situación con la que se encuentran desde

nacimiento y si no hay un cuestionamiento al respecto, pueden no sentirse des-empoderadas, pues la inequidad es una situación normal en su realidad.

Las mujeres indígenas participan en la economía a través del trabajo de cuidados, trabajo comunitario y el trabajo productivo, generando como se ha explicado anteriormente una doble jornada (Alberti-Manzanares, Zavala-Hernández, Salcido-Ramos y Real-Luna, 2014, p., 379); es por esto que para gestar cambios se debe partir de entender su cosmovisión, tradiciones, y diversidad cultural. El trabajo de las mujeres, la resolución de problemas en una base de prueba y error, de aprendizaje continuo, de identificar y forjar alianzas, construir redes, es un proceso que conduce al empoderamiento colectivo e individual.

Se parte de que las organizaciones que forman los grupos productivos son microempresas sociales porque empoderan a las mujeres y generan cambios en la esfera pública y privada (Rowlands, 1997; al priorizar el aspecto social sobre el empresarial se ha podido valorar el quehacer de la mujer (Zapata-Martelo y Mercado, 1996, p., 119).

Para que un grupo productivo se caracterice por el impulso de relaciones democráticas, igualitarias y horizontales, fortalezca alianzas con otras organizaciones y redes sociales de primer orden, es necesario el acompañamiento de las mujeres en el desarrollo de sus actividades productivas, la capacitación y asesoría a nivel personal y la gestión de su proyecto productivo o micro-empresa social.

Contribuir a potenciar cambios en la vida de las mujeres rurales e indígenas emprendedoras requiere de un acompañamiento cercano, capacitación constante y el logro equilibrado de avances en diferentes dimensiones de su vida en la esfera pública y privada (Rowlands, 1997, Mair, Battilana y Cardens, 2012, Mair, Mati y Ventresca, 2012, Zapata-Martelo et al., 2008).

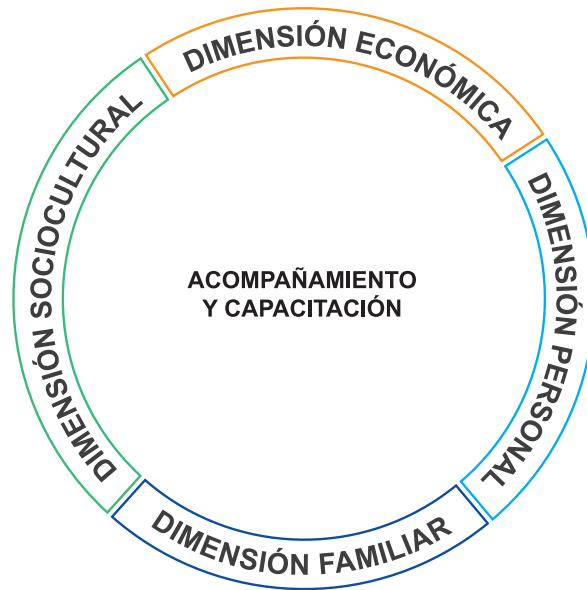
Con base en los modelos de empoderamiento y empresa social analizados, se determina utilizar para la investigación un modelo que considera cuatro dimensiones que relacionan el desarrollo individual de la mujer y el progreso como integrante del grupo de trabajo. Las dimensiones a considerar son: económica, personal, familiar y sociocultural.

La económica toma en cuenta factores relacionados con el ingreso de las mujeres a partir de su participación en el grupo de trabajo del PROIN, el control que tienen sobre su propio ingreso y las necesidades que logran satisfacer a partir de sus ganancias. La dimensión personal se enfoca en la toma de decisiones con respecto a su propio desarrollo, la consciencia que tienen acerca de la capacidad de generar cambios en su vida, su autonomía e independencia para dirigirse de un lugar a otro y la satisfacción que perciben a partir del trabajo productivo realizado.

La dimensión familiar se centra en los factores relacionados con la equidad en las relaciones familiares, la posición que ocupan con respecto a su esposo e hijas(os), el reconocimiento y valoración hacia el trabajo productivo que realizan, así como el reparto del trabajo de cuidados en el hogar. La dimensión sociocultural involucra aspectos dentro del grupo de trabajo y la propia comunidad, la equidad, la toma de decisiones, la construcción de redes, la capacidad de trasladarse de un lugar a otro para desarrollar el trabajo productivo.

El acompañamiento y capacitación de las cuatro dimensiones considera cierto grado de avance en términos de los elementos contenidos dentro de cada dimensión. (Figura 2.7).

Figura 2.7. Dimensiones de estudio y factores que las integran.



Económica: Acceso y control de recursos. Ingresos. Satisfacción de necesidades básicas.	Familiar: Equidad. Toma de decisiones familiares. Trabajo Doméstico.
Personal: Toma de decisiones personales. Movilidad. Satisfacción por el trabajo. Autoconfianza.	Sociocultural: Toma de decisiones colectivas. Movilidad por el trabajo productivo. Equidad en la comunidad. Redes a partir del grupo.

Fuente: Elaboración propia a partir de Gigler, B. 2014, Haugh y Talwar, 2016, Lemaître, Helmising, 2012, Malhotra, Schuler, Boender, 2002, Zapata-Martelo y Mercado, 1996.

En cada una de las dimensiones se revisan los factores determinantes antes, durante y después de su participación en los grupos de trabajo para de este modo reconocer avances, cambios o rezagos producidos a partir de su integración a la organización productiva. El empoderamiento está constituido por el avance en todas las dimensiones, no con el mismo grado de cumplimiento, pero sí con cierto grado de mejora o transformación.

Capítulo 3. Contexto geográfico y humano de la población de estudio

3. Introducción al capítulo

Con el fin de contextualizar la investigación, en el presente capítulo primero se presenta el panorama general de la población indígena en el estado de Baja California y en específico en el municipio de Ensenada, así como el sector económico en el que se ubican y el nivel de ingreso que perciben. Se exponen los instrumentos legales internacionales, nacionales y estatales que protegen a la población de estudio. Posteriormente se explica el perfil general del Programa para la Producción y Productividad Indígena (PROIN), modalidades y niveles de apoyo, así como el proceso de selección y asignación de recursos.

Finalmente se presentan los grupos de trabajo de mujeres indígenas beneficiarias del PROIN en el municipio de Ensenada del 2014 al 2017 según expedientes del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI). Se especifica la actividad productiva, los montos asignados y el objetivo del recurso. Se muestra la localización de los grupos en un mapa del municipio de Ensenada e imágenes del contexto donde se ubican cada uno de los proyectos.

3.1 Panorama general de la población indígena en Baja California.

Según el Sistema de indicadores sobre la población indígena en México, Baja California cuenta con una población total de 3,155,070 habitantes de los cuáles 89,663 son indígenas; 45,819 son hombres y 43,834 son mujeres y de estas 14,942 son económicamente activas (CDI, 2010).

La Tabla 3.1 muestra la población total e indígena de cada municipio. Se detalla el total de hombres y mujeres indígenas así como el número de mujeres indígenas económicamente activas.

Tabla 3.1. Población indígena por municipio en el estado de Baja California

Municipio	Pob. Total	Pob. Indígena (I)	Hombres I.	Mujeres I.	MI Eco. activas
Ensenada	466,814	47,404	24,088	23,316	8,055
Mexicali	936,826	9,231	4,883	4,160	1,485
Tijuana	1,559,683	28,455	14,512	13,943	4,698
Tecate	101,079	2,114	1,087	1,027	323
Rosarito	90,668	2,459	1,259	1,200	381

Fuente: Sistema de indicadores sobre la población indígena en México con base en el Censo General de Población y Vivienda en México del INEGI (CDI, 2010).

Se observa que la mayoría de la población indígena se encuentra en el municipio de Ensenada, el cual ocupa el 73.13% de la superficie del estado (INEGI, 2009). La mayor parte radica en los valles de Maneadero y San Quintín, ubicados dentro de dicho municipio, donde se registran entre 25,000 y 37,000 personas indígenas provenientes principalmente del estado de Oaxaca, contratadas por compañías hortícolas (Garduño, Navarro, Ovalle y Mata, 2011).

Al revisar la inserción en el mercado laboral de la población indígena en el estado en relación con las variables de ocupación, sector de actividad e ingresos, se muestra una notoria desigualdad en relación con la población en general. De acuerdo al Censo de la población hablante de lengua indígena en Baja California del INEGI (2005), el 58.6% de la población hablante indígena en B.C. es económicamente activa, 37.7% de las mujeres pertenecen a este grupo y 61.5% realizan actividades no económicas. Entre los hombres, 77% trabajan y 22% no son activos.

Según el sector de actividad en el que se desempeña la población indígena en el estado, más de la tercera parte se dedica a actividades relacionadas con el sector terciario, esto es un 35.5% (actividades de comercio, transporte, gobierno, y otros servicios). En el secundario se ubica el 29.7% (minería, manufactura, extracción de petróleo y gas, electricidad, agua y construcción) y en el primario 30.5% (actividades agrícolas, ganaderas, de aprovechamiento forestal, caza y pesca) (INEGI, 2005).

Con respecto al ingreso que reciben, 34.1% se ubica en el rango de 1 a 2 salarios mínimos; 20% recibe más de 2 y menos de 3 salarios mínimos; 17.3% de 3 a 5 salarios mínimos; y 12.4% recibe más de 5 salarios mínimos (INEGI 2005). Los niveles de participación económica de los hablantes de lengua indígena son superiores a los de la población en general en los grupos de 12 a 24 años y en las edades de 55 en adelante. Las diferencias porcentuales más elevadas se observan en los grupos más jóvenes de 12 a 14 años, donde asciende a 10.9 puntos; y en el de 15 a 19 años, donde es de 13.5 puntos; esto significa que de cada 100 hablantes de lengua indígena entre 14 y 19 años, 69 trabajan o buscan trabajo, mientras que para la población en general la relación es de 45 por cada 100 (INEGI 2005).

La población no económicamente activa y que habla alguna lengua indígena está constituida por 9,503 mujeres y 3,891 hombres, de acuerdo con su distribución por tipo de inactividad. Más de la mitad de las mujeres se dedican a quehaceres del hogar, mientras que la participación de los varones en esta actividad es sólo 0.8 por ciento (INEGI 2005). En el resto de actividades no económicas es superior la proporción de hombres; el rubro de otro tipo de inactividad concentra 37.1% de la población femenina y 66.3% masculina, una diferencia porcentual de poco más de 29 puntos (INEGI 2005). En la categoría de estudiantes se observa una diferencia, quedando las mujeres en desventaja: 8.9% de las mujeres son estudiantes y en el caso de los hombres son 22.2% (INEGI 2005).

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos aborda la situación indígena en el Artículo Segundo²¹. En el estado de Baja California la Ley de los derechos y cultura indígena

²¹ Pueblos indígenas son aquellos que descienden de poblaciones que habitaban en el territorio actual del país al iniciarse la colonización y que conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas (DOF, 2017, p. 2).

del estado de Baja California reconoce las normas de organización internas de los pueblos indígenas nativos y asentados en el territorio del estado²². El Reglamento para la atención a los pueblos indígenas en el municipio de Ensenada, Baja California²³(2014) atiende los pueblos indígenas nativos, asentados y migrantes de la región con el objeto de propiciar el reconocimiento, protección y difusión de la cultura indígena, para preservar su existencia, supervivencia, dignidad y bienestar (Periódico Oficial No. 7). Los Anexos 11 y 12 presentan los Instrumentos legales internacionales en protección a los indígenas y los instrumentos que los protegen en México y en específico en el estado de Baja California.

3.2 Perfil general del Programa para la Producción y Productividad Indígena (PROIN).

Con el fin de tener un panorama más claro del aprovechamiento de los recursos del PROIN, en este apartado se presentan las características generales de los apoyos dirigidos a proyectos productivos comunitarios mixtos y a proyectos de mujeres indígenas en Baja California. Se especifican las condiciones de dichas modalidades, la definición de términos clave y los apoyos que se otorgan. Se exponen los proyectos productivos de mujeres indígenas beneficiarias del programa en el municipio de Ensenada, Baja California, del 2014 al 2017 y los recursos asignados a cada grupo.

²² Tiene por objeto el reconocimiento, preservación y defensa de los derechos y cultura de los indígenas del Estado de Baja California, así como el establecimiento de las obligaciones de la administración pública estatal y municipal, en la construcción de las relaciones con las comunidades indígenas y elevar el bienestar social de sus integrantes, promoviendo el desarrollo a través de programas y presupuestos específicos (Congreso de B.C., 2007).

²³ Tiene por objeto propiciar el reconocimiento, preservación y protección de los derechos y la cultura de los pueblos y comunidades indígenas, así como la protección de sus asentamientos, territorio, lugares sagrados y formas de organización, así como su incorporación al desarrollo económico y social del Municipio a través de la creación del comité para la atención de los pueblos indígenas, así como establecer competencias para las diferentes dependencias mencionadas en el presente reglamento (Periódico Oficial No. 7).

Modalidad mujer indígena (MI)

Esta modalidad “son apoyos de subsidios exclusivos para proyectos productivos de mujeres indígenas, organizadas en:

- a) Grupos de al menos cinco personas que como mínimo el 60% habiten hogares diferentes y máximo dos de ellas habiten en un mismo hogar.
- b) Sociedades o empresas legalmente constituidas, cuyo número de integrantes depende de la figura jurídica correspondiente establecida en su acta constitutiva.” (DOF, 2017b, p. 3).

Según el glosario de términos de las reglas de operación se define grupo de trabajo como la agrupación humana deliberadamente integrada para alcanzar fines y objetivos específicos, su integración es de manera simple, pero debe ser avalada por una autoridad local o municipal. Sociedad, empresa o sociedad de productores, son “aquellas personas morales constituidas ante cualquier entidad competente e inscrita en el Registro Público de Comercio o Registro Agrario Nacional (DOF, 2017b, p. 3).

Para ser elegibles a la obtención del recurso, las mujeres forman grupos de al menos 5 integrantes que como mínimo el 60% habiten en hogares diferentes, presentan la solicitud de apoyo para proyectos productivos y el formato de Proyecto Simplificado con la información general a la Delegación o Centro Coordinador de la CDI o al personal institucional asignado a la cobertura correspondiente (DOF, 2017b).

Modalidad Proyectos Productivos Comunitarios (PPC)

Define las mismas condiciones sin la especificidad de ser para mujeres; son apoyos para grupos mixtos. Tienen prioridad de atención los proyectos de Continuidad o Consolidación, de acuerdo con el presupuesto del programa.

Modalidad Proyecto Turismo de Naturaleza (PTN)

Impulsa las iniciativas de servicios turísticos de la población indígena integrada en sociedades o empresas legalmente constituidas o en proceso. Son proyectos orientados al desarrollo de actividades turísticas que permitan aprovechar de manera sustentable los atractivos naturales y culturales de la comunidad (DOF, 2017b).

Apoyos al financiamiento

Dirigido a las sociedades y empresas beneficiarias de la CDI que han agotado las modalidades de apoyo y requieren de recursos para consolidar sus proyectos productivos. Reciben acceso a crédito a través de la Financiera Nacional de Desarrollo Agropecuario, Rural, Forestal y Pesquero (FND) por medio del Fondo Nacional de Atención a Comunidades Indígenas (FONACI). El objetivo de FONACI es facilitar el acceso a crédito a las comunidades indígenas y promover la inclusión financiera de la población indígena, como instrumento para el desarrollo económico (DOF, 2017b)

Nivel de los apoyos

El Programa otorga hasta 3 apoyos, el de Inicio para proyectos nuevos, el de Continuidad y de Consolidación. Da prioridad a los proyectos de Continuidad o Consolidación, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal del Programa.

Proyectos Nuevos, 1er. apoyo

Existen 3 modalidades de apoyo para proyectos nuevos.

Apoyo de inicio de actividad productiva. Aporta hasta \$150,000.00 (ciento cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) “para adquisición de insumos, equipos, herramientas, y materiales para iniciar la producción, es para grupos de al menos cinco personas indígenas que habiten en hogares diferentes y sin experiencia organizativa previa” (DOF, 2017b, pp. 5).

Apoyo de fortalecimiento de actividad productiva. Aporta \$150,000.00 (ciento cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) “para mejorar la producción de los bienes o servicios, se otorga a grupos o sociedades de al menos cinco personas indígenas que habiten en hogares diferentes o sociedades o empresas legalmente constituidas con experiencia productiva, organizativa y/o comercial previa” (DOF, 2017b, pp. 5).

La tercera modalidad es el apoyo de auto abasto. Se dan hasta \$50,000.00 (cincuenta mil pesos 00/100 M.N.). Este apoyo consiste es asistencia técnica, insumos y equipo para la producción de alimentos propios y venta de excedentes.

Proyectos de Continuidad, 2do apoyo

Se otorga hasta el 80% del monto total del proyecto, sin exceder \$250,000.00 (doscientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.). Se otorga a “grupos o sociedades de al menos cinco personas indígenas que habiten en hogares diferentes, o sociedades o empresas legalmente constituidas, con experiencia colectiva en producción, organización y comercialización previa. Del mismo modo deberán permanecer al menos el 60% de los integrantes existentes en el apoyo precedente y que los proyectos se encuentren en operación” (DOF, 2017b, p. 5.).

Proyectos de Consolidación, 3er. apoyo

Se aporta hasta el 80% del monto total del proyecto, sin exceder \$300,000.00 (trescientos mil pesos 00/100 M.N.) para “grupos, sociedades o empresas de al menos cinco personas indígenas que habiten en hogares diferentes y que cuenten con un proyecto productivo operando financieramente viables que requieren de capital o capacitación para su sostenibilidad en el tiempo, que no hayan recibido más de tres apoyos y donde participe población joven”.

Hasta el 70% del monto del proyecto, sin exceder \$650,000.00 (seiscientos Cincuenta mil pesos 00/100M.N.). Esta aportación se dirige a “sociedades o empresas legalmente constituidas o en proceso de constitución, con experiencia organizativa y comercial previa y con el proyecto productivo operando, financieramente viables que requieren de capital o capacitación para su escalamiento productivo o ampliación de mercados” (DOF, 2017b, p. 4.).

3.3 Delimitación de la investigación.

La investigación se centra en los grupos productivos de mujeres indígenas beneficiarias del PROIN del 2014 a 2017 en el municipio de Ensenada. Según expedientes del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI) se registran 23 grupos productivos, 130 mujeres indígenas beneficiarias (Tabla 3.2).

Las actividades económicas a las que se dedican de acuerdo a la clasificación SCIAN (2013) son: Sector 11, agrícola, pecuaria, forestal, pesquera, acuícola, Sector 46 – 43, comercio al por menor y por mayor, Sector 81y 72, servicios y Sector 30 - 31, industria manufacturera. A continuación, se detallan los grupos de trabajo, los años en que fueron beneficiados, el tipo de apoyo otorgado y el número de integrantes en cada grupo; 6 grupos pertenecen al sector primario, 11 al secundario y 5 al terciario.

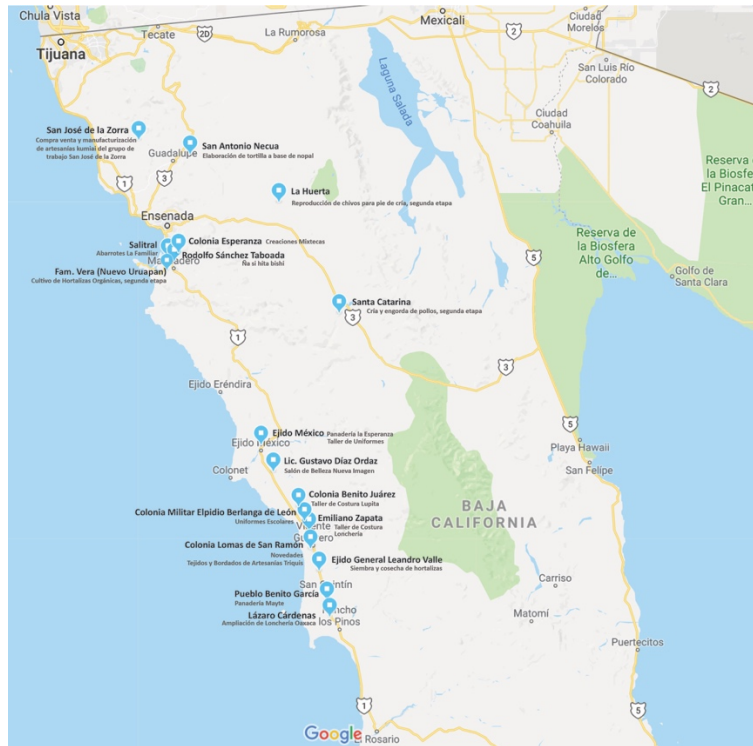
Tabla 3.2. Grupos de Trabajo PROIN Modalidad Mujer Indígena en Ensenada B.C, del 2014-2018

Proyecto	Localidad	Apoyo Inicio	Apoyo Continuidad	Beneficiarias Totales
Abarrotes La Familiar	Maneadero	2014		5
Tortilla a base de nopal	Valle de Gpe.	2014		6
Cría y engorda de pollos	Sta. Catarina	2014		6
Cultivo de hortalizas orgánicas	Maneadero	2014		8
Rep. de chivos para pie de cría	La Huerta	2014		6
Salón de belleza Nueva Imagen	Colonet	2014		6
Taller de costura	Vicente Guerrero	2014		5
Tejidos y bordados Triquis	Vicente Guerrero	2014		5
Lonchería	Vicente Guerrero	2014		5
Gallinas ponedoras	La Huerta	2015		5
Creaciones mixtecas	Maneadero	2015	2016	9
Artesanías Kumiai	San José de la Zorra	2015		5
Lonchería Oaxaca	Lázaro Cárdenas	2015		9
Novedades	Vicente Guerrero	2015		5
Panadería Mayte	San Quintín	2015	2017	5
Taller Las Margaritas	Colonet	2015	2016	5
Ña Si I Hita Bishii	Maneadero	2016		5
Uniformes escolares	Vicente Guerrero	2016		5
Panadería La Esperanza	Colonet	2016	2017	5
Siembra y cosecha de hortalizas	San Quintín	2016	2017	5
Taller de costura Lupita	Vicente Guerrero	2017		5
Taller de costura Jazmín	San Quintín	2017		5
Taller de costura Rosi	San Quintín	2017		5
TOTAL				130

Fuente: Elaboración propia a partir de expedientes del INAI

En cuanto a su ubicación, los grupos de trabajo se concentran en el valle de Maneadero y en la zona de Colonet a San Quintín (Figura 3.1).

Figura 3.1 Ubicación Grupos productivos MI, Ensenada BC. 2014-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos del INAI (2018).

Se localizan en zonas rurales, cuentan con servicio de alumbrado público y suministro de agua; carecen de calles y avenidas pavimentadas. En las Figura 3.2 y 3.3, se presenta la fachada de los grupos de trabajo sujetos de la investigación. Las fotografías dan una idea clara del espacio de trabajo y muestran el contexto en que se ubican. Los proyectos Taller de costura, Uniformes escolares y Lonchería, de la localidad Vicente Guerrero, así como Cultivo de hortalizas orgánicas de Maneadero se registran según los expedientes del INAI. Sin embargo son proyectos desintegrados, a los primeros tres no se tiene aproximación por recomendación de la Coordinadora del CDI

San Quintín por presentarse problemas de violencia de género y/o drogadicción por parte del esposo de las mujeres; el de Maneadero CDI no es localizado por la propia institución. Dicha problemática se expone y explica en el Capítulo 5, Resultado de datos cuantitativos.

Figura 3.2. Ubicación de los lugares de trabajo de las mujeres indígenas migrantes beneficiarias del PROIN.

Grupos de Trabajo de mujeres indígenas migrantes



Grupo de trabajo Creaciones mixtecas.
Valle de Chapultepec.



Abarrotes La Familiar.*
Rodolfo Sánchez Taboada.



Salón de belleza Nueva Imagen.
Lic. Gustavo Díaz Ordaz.



Restaurante oaxaqueño Ña Si Ita Bishi.
Rodolfo Sánchez Taboada.



Taller de costura Las Margaritas.
Ejido México.



Novedades. Venta de ropa y calzado.*
Vicente Guerrero.



Panadería La Esperanza.
Ejido México.



Tejidos y bordados Triquis.
Vicente Guerrero.



Panadería Mayte.
Lázaro Cárdenas.



Taller de costura Lupita.
San Isidro.



La Oaxaqueña. El nombre registrado en el expediente oficial es Lonchería Oaxaca. Lázaro Cárdenas.



Siembra y cosecha de hortalizas. Ejido San Miguel.



Taller de costura Rosy. Lomas de San Ramón.



Taller de costura Jazmín. Valle Dorado.

Fuente: Imágenes tomadas por la investigadora durante el trabajo de campo.

*Grupos irregulares; según las Reglas de Operación del PROIN, no se deben considerar solicitudes de apoyo para proyectos cuyo objetivo sea la intermediación de mercancías sin generar algún valor agregado como tiendas de abarrotes, de ropa y/o zapatos (DOF, 2017b, p. 7).

Figura 3.3. Ubicación de los lugares de trabajo de las mujeres indígenas nativas beneficiarias del PROIN.

Grupos de Trabajo Nativos



Artesanías Kumiai
Entrada a comunidad indígena San José de la Zorra



Tortilla a base de nopal
Entrada a comunidad indígena San Antonio Necua



Cría y engorda de pollos
Comunidad indígena Sta. Catarina.



Reproducción de chivos para pie de cría
Entrada a comunidad indígena La Huerta.



Gallinas ponedoras
Entrada a comunidad indígena La Huerta.

Fuente: Imágenes tomadas por la investigadora durante el trabajo de campo.

3.3.1 Recursos asignados a los proyectos productivos.

La apertura de ventanillas especiales y/o específicas para participar en el PROIN se realiza a través de la página de internet de la CDI. La Delegación de la CDI Ensenada y el Centro Coordinador para el desarrollo indígena (CCDI) de San Quintín difunden y promueven el programa entre la población indígena de la localidad. Los grupos de trabajo de mujeres indígenas beneficiarias del PROIN del 2014 al 2017 en el municipio de Ensenada tienen conocimiento del programa a través de diferentes medios u organismos:

- Radiodifusora La Voz del Valle, en San Quintín B.C. 1160 AM.
- Recomendación de boca en boca.
- Otros organismos o instituciones:
 - Coordinadora Nacional Plan de Ayala (CEMPA). Ejecutora externa²⁴.
 - Al asistir a talleres de costura al DIF²⁵.
 - Participación en comités políticos (gestoría social).
 - Partido de Trabajo (PT).

Los grupos son apoyados por promotoras(es) del programa para el llenado y entrega de los formatos para solicitar el recurso. La Delegación Estatal convoca a una sesión de Comité de Priorización de Solicitudes de Apoyo integrado por la(el) Delegada(o), Secretaria(o) Responsable del

²⁴ Las Instancias Ejecutoras del PROIN podrán ser dependencias o instancias federales; los núcleos agrarios; las organizaciones de la sociedad civil formalmente constituidas, las instancias académicas o de investigación; y los gobiernos estatales y municipales. Con los Ejecutores Externos se suscriben los convenios de concertación o acuerdos de coordinación correspondientes, en los que deberá incluirse la conformidad de las partes para acatar la normatividad del Programa y asegurar el establecimiento de mecanismos de información sobre los recursos y las erogaciones realizadas, que permitan el puntual seguimiento de los proyectos, obras y acciones. Al cierre del ejercicio fiscal la CDI realiza una evaluación del desempeño de las instancias ejecutoras, y en función de los resultados, determina si continúan colaborando con el Programa en el siguiente ejercicio fiscal (DOF, 2018, pp. 31).

²⁵ Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF).

Programa, Vocales y Directoras(es) de los CCDI. Realizan la revisión documental, calificación de proyectos y verificación en campo, determinan la factibilidad técnica, económica y social. Los criterios que se toman en cuenta son:

- “El techo presupuestal por Delegación.
- El orden de recepción de solicitudes.
- Que el proyecto se encuentre en una localidad de la cobertura del programa.
- Que los proyectos impulsen la conservación de los recursos naturales.
- Que generen al menos 2 empleos directos y remunerados para los integrantes de grupo de trabajo o sociedad.
- En el caso de Proyectos de Continuidad o Consolidación, los recursos fiscales deberán estar comprobados. En estos proyectos los Grupos de Trabajo deben conservar al menos el 60% de sus integrantes.
- No se consideran solicitudes para proyectos cuyo objetivo sea la intermediación de mercancías sin generar algún valor agregado, como tiendas de abarrotes, de ropa, mercerías, entre otros.” (DOF, 2017b, p. 8).

Al realizar la validación de campo, los promotores sociales voluntarios o el personal técnico de las delegaciones de la comisión en el estado y de la Unidad responsable del Programa verifican que el mercado correspondiente no esté saturado y que los proyectos no generen competencia dañina entre sí o entre unidades económicas en la localidad. Las solicitudes de apoyo deben contar con la infraestructura y los servicios adecuados (agua potable, drenaje, electrificación, etc.). Valorán la visión del proyecto en un mediano y largo plazo.

Se indica el resultado de la revisión como viable, no viable u observado. Si el resultado es observado, los solicitantes tienen 5 días hábiles para solventar las observaciones, en caso contrario

la solicitud queda cancelada. Si la solicitud es viable, la Delegación notifica la resolución a las mujeres solicitantes en un plazo máximo de 30 días posteriores a la visita de campo y se procede a la firma del convenio de concertación. Los proyectos aprobados y con expediente completo se capturan en el Sistema de Información de Proyectos Productivos (SIPP) y la Delegación Estatal solicita la ministración del recurso a la Unidad Responsable del Programa Coordinación General de Fomento a la Producción y Productividad Indígena (DOF, 2017b).

Al ser elegibles, se les informa y se transfieren los fondos de manera electrónica mediante depósito a una cuenta mancomunada de la mujer líder y por lo menos una integrante. En el caso de Instancias Ejecutoras Externas (IEE), la Delegación notifica que los proyectos han sido aprobados y en un plazo no mayor a 10 días se firma el convenio de concertación y/o acuerdo de coordinación. La IEE debe exhibir el documento comprobatorio de la transferencia de los recursos a beneficiarias.

Los grupos de trabajos beneficiarios realizan la comprobación total del recurso mediante facturas físicas y electrónicas a su nombre en un plazo no mayor de 60 días hábiles. Las beneficiarias del Programa tienen un plazo máximo de 60 días hábiles para realizar la comprobación total de las compras realizadas; en todos los casos deben presentar factura física y archivo electrónico XML. Si los recursos no son comprobados en su totalidad, o no fueron utilizados conforme a lo autorizado en el periodo establecido, la delegación solicita la reintegración de los recursos de manera oficial y procede a levantar el acta de cierre (DOF, 2017b).

En la Tabla 3.3 se presenta el monto total del recurso concedido por la CDI a cada uno de los grupos y el objetivo para lo cual fue designado.

Tabla 3.3. Recursos asignados a los grupos productivos. Monto y objetivo

Grupo de trabajo	Año	Recurso M.N.	Objetivo
Abarrotes La Familiar	2014	\$245,419.96	Instalación del local y venta de abarrotes.
Tortilla a base de nopal	2014	\$234,882.00	Elaboración de tortilla a base de nopal, con lo que diversifican los productos que ya hace el grupo.
Cría y engorda de pollos	2014	\$149,227.78	Cría, engorda y venta de pollos, desde recién nacidos hasta cuando tienen 7 semanas, se sacrifican y venden por kilo.
Cultivo de hortalizas orgánicas	2014	\$250,000.00	Fortalecer el sistema agrícola con la construcción de un micro-túnel para cultivo.
Rep. de chivos para pie de cría	2014	\$180,000.00	Ampliación de chivos para pie de cría, segunda etapa ampliación en infraestructura.
Salón de belleza Nueva Imagen	2014	\$150,000.00	Capacitación en servicios relacionados con la estética de belleza.
Taller de costura	2014	\$180,000.00	Ampliación de taller de costura a través de una máquina bordadora.
Tejidos y bordados Triquis	2014	\$250,000.00	Adquisición de máquina tejedora, e insumos necesarios para la fabricación de huipiles y bolsas.
Lonchería	2014	\$250,000.00	Acondicionamiento, equipamiento e insumos para preparación de alimentos
Creaciones mixtecas	2015	\$250,000.00	Lograr interculturalidad entre su origen, mixteco y región de Baja California, favoreciendo publicitar ambas culturas y destacar puntos importantes de la región.
Creaciones mixtecas	2016	\$460,811.00	Implementar nuevas técnicas de elaboración del producto, mejorar e innovar el producto agregando un valor con el bordado, ampliar el mercado y hacer más eficiente el trabajo.
Artesanías Kumiai	2015	\$250,000.00	Establecer un giro en torno a la compra-venta, elaboración y manufacturación de artesanías indígenas como una forma viable de ingresos económicos.
Lonchería Oaxaca	2015	\$150,000.00	Ampliación del local.
Novedades	2015	\$136,100.00	Puesta en marcha de proyecto de novedades, compra de mercancía diversa.
Panadería Mayte	2015	\$221,522.64	Puesta en marcha la panadería a través de la adquisición de maquinaria, equipo, insumos y herramientas para la producción de panes.
Panadería Mayte	2017	\$125,000.00	Adecuación de instalaciones, adquisición de equipo para la producción y comercialización de pan dulce de alta calidad.
Taller Las Margaritas	2015	\$60,000.00	Adquisición de máquinas industriales y materiales para la producción.

Grupo de trabajo	Año	Recurso M.N.	Objetivo
Taller Las Margaritas	2016	\$206,000.00	Adquisición de maquinaria y equipo industrial, adecuación del local y adquisición de insumos.
Ña Si Hita Bishii	2016	\$67,596.40	Adecuar e impulsar el grupo de trabajo para la venta de platillos típicos oaxaqueños en el local y distribución en campos agrícolas de la región.
Uniformes escolares	2016	\$100,000.00	Confección y elaboración de uniformes escolares.
Panadería La Esperanza	2016	\$150,000.00	Equipo e insumo para la elaboración de pan dulce.
Panadería La Esperanza	2017	\$145,000.00	Ampliación del área de producción y adquisición de equipo.
Siembra y cosecha de hortalizas	2016	\$98,000.00	Insumos y materiales para la producción y comercialización de hortalizas (calabacita).
Siembra y cosecha de hortalizas	2017	\$93,750.00	Insumos y materiales para la producción y comercialización de hortalizas.
Taller de costura Lupita	2017	\$87,500.00	Corte y confección de prendas de vestir para el público en general.
Taller Jazmín	2017	\$150,000.00	Ampliación de la infraestructura productiva.
Taller de costura Rosi	2017	\$150,000.00	Adquisición de equipo de costura industrial, herramientas de trabajo y adecuación de la infraestructura productiva.
Gallinas ponedoras			IFAI no envía expediente, se tiene conocimiento del grupo por la promotora de CDI.

Fuente: Elaboración propia a partir de expedientes proporcionados por la Unidad de Transparencia de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas Folio UT/2018/OF/0053.

Capítulo 4. Metodología

4. Introducción al Capítulo.

Para el presente trabajo, se recurre a instrumentos y técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa para abordar el problema de investigación (Meza, Tuñón, Ramos, Michel, 2002). Ambas metodologías entrelazadas proporcionan una visión más amplia de los fenómenos humanos (Heimtun, Morgan, 2012; Sánchez, 2015).

La estructura del capítulo es la siguiente. Se inicia con la metodología cuantitativa, se detalla el proceso realizado para la recolección de la información, se describen las variables de estudio a considerar para cada una de las dimensiones de empoderamiento: personal, económica, familiar y sociocultural (Lemaître y Helmsing, 2012; Gigler, 2011; Haugh y Talwar, 2014; Foley, 1997; Malhotra, Schuler, Boender, 2002; Alkire, Meinze-Dick, Peterman, Quisumbing, Seymour, Vaz, 2013; Zapata, y Mercado, 1996). Además, se describe la construcción de índices para el cálculo de empoderamiento para cada dimensión por mujer y por grupos de trabajos: índice de empoderamiento de cada mujer en las cuatro dimensiones, índice de empoderamiento total de cada mujer, índice de empoderamiento por dimensión por grupo; e índice total de empoderamiento por grupo.

Posteriormente se detalla la manera que se diseña el Instrumento para medir empoderamiento de mujeres indígenas beneficiarias del PROIN, se explican las pruebas realizadas para corroborar la validez y confiabilidad del mismo y el análisis factorial exploratorio.

En el último apartado se aborda la metodología cualitativa. Se explican las herramientas utilizadas durante la etapa de campo: la observación no participante como herramienta de aproximación a los sujetos de estudio, el diario de campo como registro de ideas, reflexiones y concepciones sobre el proceso mismo de la investigación. Después se presenta el muestreo llevado a cabo

para las entrevistas a profundidad semiestructuradas y se detallan los atributos de la entrevista. Finalmente se aborda la estrategia de triangulación de datos.

4.1 Medición Cuantitativa.

Con el objeto de medir el empoderamiento en cada una de las dimensiones: económica, personal, familiar y sociocultural, se construyen cuatro índices, con el fin de evaluar tanto la dimensión como el nivel en los que se manifiesta mayormente el empoderamiento, tanto a nivel individual como de grupo de trabajo (Malhotra, Schuler, Boender, 2002; Alkire, Meinzen-Dick, Peterman, Quisumbing, Seympur y Vaz, 2013).

Toda vez que los indicadores son una herramienta cuantitativa que muestra indicios o señales de una determinada condición, situación, actividad, o logro de ciertos resultados (INMUJERES, 2017; CONEVAL, 2014; Bishop y Bowman, 2014) es pertinente obtenerlos porque estos estiman la magnitud en que se manifiesta el proceso de empoderamiento; son una referencia para la toma de decisiones con respecto a la aplicación de la política pública; ayudan a identificar causas que pueden incidir en el proceso de empoderamiento; además permiten monitorear los resultados y tener evidencia a lo largo del tiempo si se cumplen los objetivos planteados (Alkire, Meinzen-Dick, Peterman, Quisumbing, Seymour, Vaz, 2012; PNUD, 2015; Muriel, García, Twyman, 2016; Vaz, Pratley, Alkire, 2015).

4.1.1 Construcción de datos.

La herramienta de corte cuantitativo que se utilizó para recabar la información es un cuestionario que consta de dos partes (ver Anexo 15). La primera sección son preguntas cerradas para conocer datos sociodemográficos: edad, nivel de escolaridad, estado civil, número de hijos, y datos

económicos: ingresos por el trabajo realizado en el grupo, ingresos por otros trabajos, reparto del gasto en el hogar. También se registró información específica de interés, capacitaciones recibidas por el PROIN y apoyos por otros programas de gobierno. Se integraron dos preguntas abiertas para contrastar las metas de las mujeres, previas y posteriores a su participación en el grupo de trabajo.

La segunda parte del instrumento para medir el empoderamiento de mujeres indígenas beneficiarias del PROIN en las dimensiones económica, personal, familiar y sociocultural consta de afirmaciones en las que se solicitó a las participantes elegir uno de los cinco niveles de la escala, donde 1 corresponde a Totalmente en desacuerdo, 2 a en Desacuerdo, 3 a Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 a de Acuerdo, y 5 a Totalmente de acuerdo. A partir de estos datos se obtienen cuatro índices para medir el nivel de empoderamiento por dimensión, por mujer beneficiaria y por grupo.

El cuestionario se aplicó a las mujeres beneficiarias que participaban activamente en los grupos de trabajo apoyados por el PROIN del año 2014 al 2017 en el municipio de Ensenada. Conforme a los expedientes solicitados al IFAI y proporcionados por la Unidad de Transparencia de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas el 14 de febrero del 2018, Folio UT/2018/OF/0053, la totalidad de las mujeres registradas en libros era de 130, sin embargo, las que participaban activamente en los grupos en el momento en que se realizó la investigación de campo (junio-agosto 2017) fueron cuarenta ($n=40$), el 30% del total de las beneficiarias inscritas en un inicio al programa.

Parte del análisis cuantitativo tiene su base en diversas medidas estadísticas tales como medias, proporciones, totales y razones (Botello, 2014; Prieto, 2015); a todos estos valores se les conoce como valores verdaderos o parámetros poblacionales (Morales, 2012). El instrumento se aplica de manera personal a cada una de las mujeres que aún participan activamente en los grupos de trabajo.

Las mujeres que desertan del grupo productivo no son encuestadas por no ser localizables y principalmente porque se pretende medir el empoderamiento a partir de la integración de las mujeres a los grupos de trabajo apoyados por el Programa. Al haber abandonado el proyecto no es pertinente incluirlas como objeto de la presente investigación. Los motivos de la alta deserción se explican a detalle en el capítulo de resultados de metodología cualitativa y el capítulo de discusión.

4.1.1.1. Índice de empoderamiento por dimensión, por mujer beneficiaria.

La construcción de los índices de empoderamiento se obtiene en función de los reactivos de cada una de las variables que se presentan en las dimensiones. En cada variable, j es igual a 5 en escala de Likert; k es igual a 1; m es igual a 4; y h es igual a 2, n corresponde al número total de reactivos por dimensión. Con la fórmula se comparan los extremos entre sí y los valores medios entre sí, permitiendo construir una escala de 0 a 1, otorgándole mayor peso a los extremos que a los medios. Si la mujer encuestada está totalmente de acuerdo en todos los reactivos, el resultado será 1; es decir totalmente empoderada, el caso contrario produce un índice igual a cero, totalmente des-empoderada (SFP, 2006). Esta evaluación se aplica para cada dimensión.

4.1.1.2 Índice de empoderamiento económico (I_E)

Se determina a partir del *Acceso y control sobre los recursos (ACR)*, el *Nivel de ingreso (I)* y la *Satisfacción de necesidades básicas (SN)* de las mujeres apoyadas por el PROIN. Se construye considerando 11 reactivos (véase Tabla 4.1).

$$I_E = 0.5 + \left[0.5 * \frac{[\sum ACR_{ji} + \sum I_{ji} + \sum SN_{ji}] - [\sum ACR_{ki} + \sum I_{ki} + \sum SN_{ki}]}{n} \right] - \left[0.25 * \frac{[\sum ACR_{mi} + \sum I_{mi} + \sum SN_{mi}] - [\sum ACR_{hi} + \sum I_{hi} + \sum SN_{hi}]}{n} \right]$$

Tabla 4.1. Variables de estudio dimensión económica

Dimensión Económica				
Variable	Notación	Descripción	Relación	Tipo
Acceso y control de recursos	<i>ACR</i>	<i>ACR</i> ₁ Decisión sobre uso del dinero. <i>ACR</i> ₂ Mayores ingresos propios, más satisfactorios. <i>ACR</i> ₃ Opinión compartida sobre gastos. <i>ACR</i> ₄ Seguridad por obtención de ingresos.	Directa	Continua
Ingreso	<i>I</i>	<i>I</i> ₁ Remuneración económica constante. <i>I</i> ₂ Remuneración suficiente. <i>I</i> ₃ Autonomía para cubrir los gastos del hogar. <i>I</i> ₄ Administración del ingreso. <i>I</i> ₅ Capacidad de ahorro a partir del trabajo en el grupo.	Directa	Continua
Satisfacer necesidades básicas	<i>SN</i>	<i>SN</i> ₁ Vivir mejor a partir del trabajo. <i>SN</i> ₂ Bienestar económico para la familia.	Directa	Continua

Fuente: Elaboración propia a partir de las dimensiones propuestas por diversos autores: Lemaître y Helmsing (2012); Gigler (2011); Haugh y Talwar (2014); Foley, (1997); Malhotra, Schuler, Boender (2002); Alkire, Meinze-Dick, Peterman, Quisumbing, Seymour, Vaz, (2013); Zapata, y Mercado (1996).

4.1.1.3 Índice de empoderamiento personal (I_p).

Mide el empoderamiento de cada una de las mujeres participantes en los grupos productivos del PROIN, se construye a partir de 11 reactivos que consideran *Toma de decisiones personales (TDP)*, *Movilidad (M)*, *Seguridad por el trabajo productivo (ST)*, y *Autoconfianza (AC)*, (véase Tabla 4.2).

I_p

$$= 0.5 + \left[0.5 * \frac{[\sum TDP_{ji} + \sum M_{ji} + \sum ST_{ji} + \sum AC_{ji}] - [\sum TDP_{ki} + \sum M_{ki} + \sum ST_{ki} + \sum AC_{ki}]}{n} \right] - \left[0.25 * \frac{[\sum TDP_{mi} + \sum M_{mi} + \sum ST_{mi} + \sum AC_{mi}] - [\sum TDP_{hi} + \sum M_{hi} + \sum ST_{hi} + \sum AC_{hi}]}{n} \right]$$

Tabla 4.2. Variables de estudio dimensión personal

Dimensión personal				
Variable	Notación	Descripción	Relación	Tipo
Toma de decisiones personales	TDP	TDP_1 Seguridad al tomar decisiones personales.	Directa	Continua
		TDP_2 Facilidad en la toma de decisiones personales.		
		TDP_3 Autonomía en la toma de decisiones.		
		TDP_4 Determinación para decidir.		
Movilidad	M	M_1 Libertad para ir de un lugar a otro.	Directa	Continua
		M_2 Autonomía para decidir cuándo y a dónde salir.		
Seguridad por el trabajo	ST	ST_1 Confianza por desempeñar un trabajo.	Directa	Continua
		ST_2 Valoración del trabajo por el grupo doméstico.		
Autoconfianza	AC	AC_1 Seguridad para expresarse libremente.	Directa	Continua
		AC_2 Confianza en sí misma.		
		AC_3 Capacidad y seguridad en sus metas.		

Fuente: Elaboración propia a partir de las dimensiones propuestas por diversos autores: Lemaître y Helmsing (2012); Gigler (2011); Haugh y Talwar (2014); Foley (1997); Malhotra, Schuler, Boender (2002); Alkire, Meinze-Dick, Peterman, Quisumbing, Seymour, Vaz, (2013); Zapata, y Mercado (1996).

4.1.1.4 Índice de empoderamiento familiar (I_F).

Mide el empoderamiento de cada mujer beneficiaria del PROIN en el núcleo familiar, las variables son *Equidad (E)*, la *Toma de decisiones dentro de la familia (TDF)*, y el *Trabajo de cuidados (TC)*. Se obtiene a partir de 9 reactivos (véase Tabla 4.3).

$$I_F = 0.5 + \left[0.5 * \frac{[\sum E_{ji} + \sum TDF_{ji} + \sum TC_{ji}] - [\sum E_{ki} + \sum TDF_{ki} + \sum TC_{ki}]}{n} \right] - \left[0.25 * \frac{[\sum E_{mi} + \sum TDF_{mi} + \sum TC_{mi}] - [\sum E_{hi} + \sum TDF_{hi} + \sum TC_{hi}]}{n} \right]$$

Tabla 4.3. Variables de estudio dimensión familiar

Dimensión familiar				
Variable	Notación	Descripción	Relación	Tipo
Equidad	<i>E</i>	<i>E</i> ₁ Apoyo de la pareja. <i>E</i> ₂ Misma educación para hijos e hijas. <i>E</i> ₃ Igualdad entre hombres y mujeres de la casa. <i>E</i> ₄ Autovaloración del trabajo doméstico y productivo. <i>E</i> ₅ Aceptación y apoyo de la familia con respecto al trabajo de la mujer.	Directa	Continua
Toma de decisiones familiares	<i>TDF</i>	<i>TDF</i> ₁ Decisiones en pareja en cuanto a gastos del hogar. <i>TDF</i> ₂ Decisiones en pareja sobre la familia.	Directa	Continua
Trabajo doméstico	<i>TC</i>	<i>TC</i> ₁ Trabajo del hogar repartido en la familia. <i>TC</i> ₂ Niños y niñas labores indistintas en el trabajo del hogar.	Directa	Continua

Fuente: Elaboración propia a partir de las dimensiones propuestas por diversos autores: Lemaître y Helmsing (2012); Gigler (2011); Haugh y Talwar (2014); Foley (1997); Malhotra, Schuler, Boender (2002); Alkire, Meinze-Dick, Peterman, Quisumbing, Seymour, Vaz, (2013); Zapata, y Mercado (1996).

4.1.1.5 Índice de empoderamiento sociocultural (I_S).

Mide los cambios que perciben las mujeres participantes del PROIN en su comunidad en cuanto a la *Toma de decisiones en el grupo (TDG)*, *Equidad en la comunidad (EC)*, *Movilidad por*

el trabajo (*MT*), que implica libertad para desplazarse de un lugar a otro libremente y la *Construcción de redes* (*R*), relaciones que se entablan con otras mujeres, proveedores, vendedores. Se determina con base en 12 reactivos (véase Tabla 4.4).

$$\begin{aligned}
 I_S & \\
 &= 0.5 \\
 &+ \left[0.5 * \frac{[\sum TDG_{ji} + \sum MT_{ji} + \sum EC_{ji} + \sum R_{ji}]}{n} - [\sum TDG_{ki} + \sum MT_{ki} + \sum EC_{ki} + \sum R_{ki}] \right] \\
 &- \left[0.25 * \frac{[\sum TDG_{mi} + \sum MT_{mi} + \sum EC_{mi} + \sum R_{mi}]}{n} - [\sum TDG_{hi} + \sum MT_{hi} + \sum EC_{hi} + \sum R] \right]
 \end{aligned}$$

Tabla 4.4. Variables de estudio dimensión sociocultural

Dimensión sociocultural				
Variable	Notación	Descripción	Relación	Tipo
Toma de decisiones en el grupo	<i>TDG</i>	<i>TDG₁</i> Consenso grupal para el bien común del grupo. <i>TDG₂</i> Una voz, un voto.	Directa	Continua
Movilidad por el trabajo productivo	<i>MT</i>	<i>MT₁</i> Libertad para salir a trabajar. <i>MT₂</i> Libertad para trasladarse fuera de la comunidad y vender productos. <i>MT₃</i> Libertad para viajar y promover/vender los productos.	Directa	Continua
Equidad en la comunidad	<i>EC</i>	<i>EC₁</i> Valoración del trabajo de las mujeres en la comunidad. <i>EC₂</i> Conocimiento de los derechos de la mujer. <i>EC₃</i> Igualdad de oportunidades de trabajo para hombres y mujeres. <i>EC₄</i> Equidad de género entre niños y niñas.	Directa	Continua
Redes a partir del grupo	<i>R</i>	<i>R₁</i> Agrupación libre de las mujeres del grupo <i>R₂</i> Construcción de redes y apoyo entre las mujeres del grupo. <i>R₃</i> Construcción de relaciones con compradores y proveedores.	Directa	Continua

Fuente: Elaboración propia a partir de las dimensiones propuestas por diversos autores: Lemaître y Helmsing (2012); Gigler (2011); Haugh y Talwar (2014); Foley (1997); Malhotra, Schuler, Boender (2002); Alkire, Meinze-Dick, Peterman, Quisumbing, Seymour, Vaz, (2013); Zapata, y Mercado (1996).

4.1.1.6 Índice total de empoderamiento de cada mujer.

Una vez que se obtiene el índice de empoderamiento en cada una de las dimensiones para cada mujer beneficiaria, es posible obtener el índice de empoderamiento total (I_T) de cada mujer, para lo cual se propone la siguiente fórmula.

$$I_T = \frac{(I_{Ei} + I_{Pi} + I_{Fi} + I_{Si})}{4} * 100$$

Para obtenerlo se suma el resultado de las cuatro dimensiones, y se divide entre el número de dimensiones; después se multiplica por cien, de tal manera que se obtiene el porcentaje total de empoderamiento. Una mujer totalmente empoderada obtiene el 100%, en caso contrario, 0%.

4.1.1.7 Índice de empoderamiento por dimensión por grupo.

Para establecer el nivel de empoderamiento por dimensión de cada uno de los grupos de trabajo se propone sumar el empoderamiento de cada mujer del grupo por dimensión, entre el número de mujeres que conforman el grupo (n). De tal manera es posible valorar las dimensiones con niveles más altos y las que tienen un nivel menor.

Índice de empoderamiento personal por grupo.

$$I_{PG} = \left[\sum_1^n I_{Pi} / n \right] * 100$$

Índice de empoderamiento familiar por grupo:

$$I_{FG} = \left[\sum_1^n I_{Fi} / n \right] * 100$$

Índice de empoderamiento económico por grupo:

$$I_{EG} = \left[\sum_1^n I_{Ei} / n \right] * 100$$

Índice de empoderamiento sociocultural por grupo:

$$I_S = \left[\sum_1^n I_{Si} / n \right] * 100$$

4.1.1.8 Índice total de empoderamiento por grupo.

Posteriormente se obtuvo el índice de empoderamiento total de cada uno de los grupos (I_{TG}) de mujeres indígenas beneficiarias del PROIN del 2014 al 2017. Esto permite contrastar la información y evaluar el nivel de empoderamiento total de cada uno de los grupos de trabajo. Se realiza la sumatoria de cada una de las dimensiones donde n es el número de mujeres que conforman el grupo de trabajo.

$$I_{TG} = \left[\sum_1^n I_p/n * .25 \right] + \left[\sum_1^n I_F/n * .25 \right] + \left[\sum_1^n I_E/n * .25 \right] + \left[\sum_1^n I_S/n * .25 \right]$$

4.1.2 Diseño del instrumento de medición

Una vez definidas y descritas las variables de estudio de cada una de las dimensiones, se diseñó el instrumento para medir el empoderamiento de mujeres indígenas beneficiarias del Programa para la Producción y Productividad Indígena (PROIN). Se redactaron los reactivos con base en un análisis de instrumentos ya diseñados y probados para medir empoderamiento y a partir de la revisión de literatura.

Los instrumentos tomados como guía para la construcción del propio fueron:

El instrumento para medir empoderamiento de la mujer (IMEM) (Hernández y García, 2008) financiado por el CONACYT, el Instituto Nacional de las Mujeres y la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, fue diseñado para medir empoderamiento en mujeres mexicanas y puede aplicarse en forma personal o grupal. Los factores que mide son participación, temeridad, influencias externas, independencia, igualdad, satisfacción social, y seguridad. Consta de 60 reactivos tipo Likert con 4 opciones de respuesta, desde total acuerdo hasta total desacuerdo. Se consideran

como referencia algunos reactivos del factor igualdad e independencia del IMEM para la dimensión familiar y personal respectivamente, con modificaciones y adaptaciones al contexto de estudio de esta investigación.

El segundo instrumento analizado es la escala para medir agencia personal y empoderamiento (LESAGE), de Pick, Sirkin, Ortega, Osorio, Martínez, Xocolotzin y Givaudan (2007) diseñado para el Instituto de Investigación de Familia y Población, A.C. (IMIFAP). Consideran 9 variables: *Auto-eficacia*, *Autodeterminación*, *Control sobre conductas*, *Pensamiento independiente*, *Identificación de necesidades de cambio*, *Miedo al éxito*, *Percepción del contexto*, y *Control sobre el entorno*. Consta de 35 reactivos para medir agencia personal y 7 de empoderamiento, pretende medir la agencia y el empoderamiento de las personas, tanto hombres como mujeres. Es auto-aplicable y cada reactivo se responde en escala tipo Likert con 4 opciones, de nunca a siempre. Este instrumento aporta al diseño del propio en cuanto a los reactivos de toma de decisiones en todas las dimensiones.

Finalmente se analizó la Guía para valorar el impacto de las microempresas en un nivel personal (Cohen y Chen, 1997). Este pretende medir el impacto en los clientes en lo individual, la empresa y sus hogares. Busca comprender el proceso por el cual microempresas mejoran la vida de las(os) beneficiarias(os) a raíz de obtener un microcrédito. Definen las variables de lo *Material*, que es el cambio del acceso y control de los recursos materiales, el nivel de ingreso y satisfacción de necesidades básicas. *Cognitivo*, que se refiere al cambio en el nivel de conocimiento, habilidades y conciencia del medio ambiente. *Perceptual*, que es la conciencia del individuo sobre su propio valor. *Relacional*, el poder y la habilidad para negociar. Se aplica en grupos de mujeres apoyados por programas de microcréditos en Bangladesh, India y Bolivia.

De este último se retoma la consideración de medir movilidad en las mujeres, es decir la toma de decisiones con respecto a salir del hogar, cambios perceptuales con respecto a su autoestima en la dimensión personal y reactivos sobre el control del ingreso en todas las dimensiones. Tras la revisión y análisis de los instrumentos se redactaron los reactivos propios del instrumento para medir empoderamiento de mujeres indígenas beneficiarias del PROIN.

El instrumento fue aplicado de manera personal a cada una de las mujeres beneficiarias. Se realizan las preguntas y anotan las respuestas. Este trabajo cara a cara con las entrevistadas permite observar actitudes y tomar notas adicionales. Se eligió dicho método para aclarar dudas y guiar a las participantes, de tal manera que se sientan cómodas y reducir la presión si su nivel de escolaridad es bajo o no tienen facilidad para la lectura. Sirve además para generar confianza y crear el ambiente propicio para realizar las entrevistas a profundidad semiestructuradas posteriores (Angrosino, 2012; Patton, 2015).

La persona que aplica el instrumento no debe emitir juicios ni expresar aprobación o rechazo a las respuestas de las participantes, debe centrarse en explicar el objetivo de la encuesta y permanecer imparcial en todo momento (Vasilachis, 2006; Qu y Dumay, 2018). El instrumento se aplicó a cada mujer por separado, para evitar que otras personas pudieran influir en las respuestas; se mostró visualmente a las entrevistadas para permitirles seguir la lectura y seleccionar la respuesta verbal, o señalarla físicamente si así lo deseaban.

Llevar a cabo la aplicación de instrumento personalmente fue relevante para la investigación, pues de esa manera fue posible obtener información de primera mano, escuchar a las mujeres, observar sus reacciones al realizar las preguntas y darles tiempo para que hablaran si así lo deseaban. Fue un recurso para favorecer un acercamiento con las mujeres y fomentar la empatía.

4.1.2.1 Validez y confiabilidad del instrumento de medición

En el presente apartado se explica el proceso para corroborar la validez y confiabilidad del instrumento para medir empoderamiento de mujeres indígenas beneficiarias del Programa para la Producción y Productividad Indígena (PROIN).

Primero se realiza una revisión por personas expertas y una validez de constructo con pruebas estadísticas que nos permiten conocer la correlación entre las variables. Una correlación implica asociar puntuaciones obtenidas en la muestra entre dos o más variables, primero se mide cada una y después se cuantifican, se analizan y se establecen relaciones. La correlación puede ser positiva o negativa, va de -1 a +1. Al calcular el coeficiente de correlación r , se mide la fuerza de la relación lineal entre los valores cuantitativos.

La confiabilidad es el grado en que el instrumento produce resultados consistentes y coherentes, es decir que siempre mida lo mismo, para lo cual se obtiene el coeficiente del Alpha de Cronbach α el cual se interpreta en una escala de 0 a 1, siendo cero nula confiabilidad, y una máxima confiabilidad (Triola, 2014; Hernández, García, 2008; López-Roldan, Fachelli, 2015; Hueso, y Cascant, 2012).

A continuación, se detallan los resultados en cuanto a la validez y confiabilidad del instrumento para medir empoderamiento de mujeres indígenas beneficiarias del Programa para la Producción y Productividad Indígena (PROIN).

4.1.2.2 Validación de contenido por personas expertas.

Una vez diseñado el instrumento se invitó a expertas(os) a validarlo. Tras aceptar, se envió el formato de validación del instrumento y revisaron los reactivos. Con base en su experiencia

corroboran que efectivamente cada reactivo mide lo que pretende medir. Son voces calificadas, especialistas en el tema de empoderamiento de la mujer y la empresa social indígena.

Las personas expertas que validan el instrumento para medir empoderamiento de mujeres indígenas beneficiarias del PROIN han trabajado en investigaciones con mujeres indígenas o rurales en el contexto nacional e internacional²⁶. El listado de expertas²⁷(os) se encuentra en el Anexo 14.

Cada experta(o) envió sus comentarios. Se recibió retroalimentación en diferentes aspectos: valorar la situación pasada y presente de las mujeres a partir de su colaboración en el grupo de trabajo; indagar acerca de los gastos e ingresos de manera detallada; precisar la aportación de las(os) hijas(os) al hogar en caso de haberla; considerar la importancia de la toma de decisiones en todas las dimensiones; así como integrar el aspecto de movilidad.

El Anexo 13 presenta el detalle de recomendaciones recibidas. Se realizaron las adecuaciones y correcciones al instrumento y se envió a revisión por segunda vez a las(os) expertas(os), quienes dieron su opinión con respecto a los cambios realizados. El instrumento es aprobado en esta segunda validación y se procede a realizar la prueba piloto para la validez de constructo, la cual se explica en el siguiente apartado. El instrumento para medir empoderamiento de mujeres indígenas beneficiarias del Programa para la Producción y Productividad Indígena (PROIN) puede ser revisado en el Anexo 15.

²⁶ Colaboran en universidades en diferentes estados de la República Mexicana: Baja California, Nuevo León, Oaxaca, Estado de México, y una doctora trabaja en una universidad en el Reino Unido.

²⁷ Cabe mencionar que una de las expertas invitadas inicialmente acepta validar el instrumento; sin embargo, decide no continuar en el proceso de validación por considerar que para valorar el tema de empoderamiento es recomendable aplicar una metodología cualitativa.

4.1.2.3 Validez de constructo.

Se aplicó una prueba piloto a 25 mujeres indígenas artesanas del municipio de Ensenada, Baja California, que trabajan en grupos de hasta 8 mujeres elaborando artesanía. Para esta prueba se determina aplicar un muestreo por conveniencia (Angrosino, 2012; Vizcaino, 2016). La duración aproximada de la aplicación fue de 25 minutos.

A continuación, se presentan los datos sociodemográficos y económicos de las mujeres a las que se aplicó el instrumento para medir empoderamiento de mujeres indígenas beneficiarias del Programa para la Producción y Productividad Indígena (PROIN) como prueba piloto. Cabe aclarar que pertenecen a grupos productivos de mujeres indígenas que viven en el municipio de Ensenada, pero que no reciben apoyo económico por parte del PROIN (Tabla 4.5). Siguiendo la recomendación de Vasilachis (2006), se toma la decisión de no aplicar la prueba piloto a las mujeres beneficiarias para evitar saturarlas y que pierdan interés o se rehúsen a volver a responder el instrumento

Tabla 4.5. Datos sociodemográficos mujeres encuestadas, prueba piloto.

N: 25 mujeres indígenas, habitan en el municipio de Ensenada, trabajan en grupos de trabajo.
Edad: 28 años en promedio
Origen étnico: 25 mixtecas
Escolaridad: 13 primaria terminada / 8 primaria trunca / 2 Sec. terminada / 2 Sec. trunca / 1 sin estudios.
Estado civil: 12 casadas / 10 en unión libre / 3 solteras
Núm. hijos: 5 mujeres = tienen 1 hijo / 10 = 2 hijos / 5 = 3 hijos / 4 = 4 hijos / y 1 = 5 hijos.
Subsidios: 2 mujeres cuentan con PROSPERA
Ingreso promedio por trabajo en el grupo productivo \$1,563.00 semanales, desviación estándar 1,043. El menor ingreso es de \$300.00 semanales, el mayor \$4,000 semanales.
Otro trabajo: 10 se dedican al comercio / 1 a la limpieza de casa / y 4 trabajan en maquiladoras.

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta piloto

Una vez aplicado el instrumento, se introdujeron los datos al programa estadístico SPSS para procesar la información. El análisis de confiabilidad, utilizando el criterio de consistencia interna calculado a través del Alfa de Cronbach, presenta un $\alpha = .908$ para 43 reactivos, indicativo de una escala confiable (Celina Oviedo y Campo Arias, 2005). Al obtener el coeficiente de correlación, entre los reactivos de las cuatro variables, se observan ocho reactivos con un coeficiente de correlación bajo, menor a 0.40 y un nivel de significancia $P > .05$. Se revisan con las(os) expertas(os) y se definen ajustes en la redacción de los mismos (Hernández, García, 2008; López-Roldán, Fachelli, 2015; Hueso, y Cascant, 2012).

En cuanto al análisis de correlación de Pearson por dimensiones, se encontró que la mayor correlación se presenta entre la dimensión sociocultural y las demás dimensiones, familiar $r = .663$, personal $r = .653$, y económica $r = .551$, cada una con un p valor estadísticamente significativo ($P < .000$) respectivamente.

Para obtener el nivel de empoderamiento en cada dimensión, se toma la decisión de distribuir los datos en cuartiles, de tal manera es posible asignar cuatro niveles, cada cuartil corresponde a un 25%. El primer cuartil se definió como Q_1 = muy bajo (0 a 25%); el segundo cuartil como Q_2 = bajo (25% a 50%); el tercer cuartil Q_3 = nivel medio de empoderamiento (50% a 75%); y el 4to cuartil Q_4 = nivel alto (75% a 100%).

En las cuatro dimensiones se observó una concentración de los datos hacia los primeros tres niveles de empoderamiento, muy bajo, bajo y medio, en los cuartiles Q_1 , Q_2 , Q_3 ; sin embargo, la distribución a partir de la mediana es más o menos equitativa, 50% de los datos se ubican en niveles muy bajo y bajo y el otro 50% en niveles medio y alto.

La dimensión familiar registra los niveles más bajos de empoderamiento, con un 44% de los datos en nivel muy bajo, y 12% en nivel bajo, esto se asocia con la dimensión personal, en la

que el 56% se ubica en los primeros dos niveles muy Bajo y bajo.

En la dimensión sociocultural es donde se observó mayor registro en el nivel alto de empoderamiento, en la dimensión Económica los datos se distribuyeron de manera equilibrada, 52% en nivel muy bajo y bajo, y 48% en nivel medio y alto.

La experiencia de la aplicación de la prueba piloto sirvió para realizar correcciones en preguntas que requerían mayor explicación para las mujeres, se cambiaron algunas palabras. Se reiteró la importancia de la aplicación personal e individual del instrumento, ya que el acercamiento con las mujeres fue relevante para observar actitudes, explicar dudas sobre los reactivos y hacer anotaciones sobre los comentarios que hicieron a lo largo del cuestionario; ello contribuyó a elevar la calidad del mismo. A pesar de tratarse de preguntas cerradas o con opciones de respuesta, el tema motivó a las mujeres a expresarse y describir su propia situación.

4.2 Investigación cualitativa.

La investigación cualitativa pretende acercarse al mundo y entender, descubrir y, a veces, explicar fenómenos sociales desde el interior (Angrosino, 2012, p. 10). Se realiza a través de analizar las experiencias de los individuos o grupos, las interacciones y comunicaciones mientras se producen, y/o analizan documentos, textos, imágenes, audios, videos (Angrosino, 2012; Patton, 2015). Se indagan situaciones naturales, intentando dar sentido o interpretar los fenómenos en los términos del significado que las personas les otorgan (Vasilachis, 2006). La investigación cualitativa abarca el estudio, el uso y la recolección de una variedad de materiales empíricos que descubren la cotidianidad y los significados en la vida de los individuos (Creswell, 2007).

El diseño de la investigación es explicativo, fenomenológico (Patton, 2015). Se pretende describir y comprender las dinámicas de la organización productiva desde la voz de las mujeres participantes y líderes (Taylor y Bogdan, 1998, Soto y Vargas, 2017). Durante la aplicación del instrumento cuantitativo, se identificaron posibles informantes claves por medio de la inmersión inicial; en esta etapa también se entrevistó a representantes y promotores del gobierno por ser los responsables de instrumentar el Programa, dar seguimiento y acompañamiento a las beneficiarias.

El propósito de la aproximación cualitativa fue centrarse en el tema a investigar, resaltar procesos e indagar acerca de la manera en que se organiza el grupo de trabajo, su razón de ser, las dinámicas que se presentan, la gestión de la producción, gestión de problemas, división del trabajo y si se crea valor social a partir del inicio de un proceso de empoderamiento.

En los siguientes apartado se explica el muestreo y las herramientas que se aplican para la recolección de datos cualitativos.

4.2.1 Muestreo y tamaño de la muestra.

Según Patton (2015), la muestra en la investigación cualitativa puede ser a partir de un individuo $n=1$ debido a que pretende la profundidad del análisis de la información, lo cual justifica las muestras pequeñas. Patton (2015) propone el muestreo con propósito que tiene la finalidad de seleccionar casos que permitan profundizar y obtener la mayor información posible, presenta 16 estrategias de muestreo que deben seleccionarse de acuerdo con el propósito de la investigación (Tabla 4.6).

Tabla 4.6. Estrategias de muestreo por propósito

Muestreo de casos extremos	Muestreo por casos confirmatorios y no confirmatorios.
Muestreo por intensidad	Muestreo estratificado
Muestreo por máxima variación	Muestreo oportunista
Muestreo homogéneo	Muestreo al azar con propósito
Muestreo de casos típicos	Muestreo oportunista
Muestreo de bola de nieve o en cadena	Muestreo de casos políticos
Muestreo por criterio	Muestreo por conveniencia
Muestreo por constructos teóricos	Combinación de tipos de muestreo

Elaboración propia a partir de Patton (2015).

Para este trabajo, se utilizó una combinación de tipos de muestreo, es decir, se emplean dos o más estrategias para obtener evidencia, facilita la triangulación y aporta flexibilidad (Patton, 2015; Angrosino, 2012; Vizcaino, 2016; Suri, 2018). En primera instancia, se aplicó la estrategia de muestreo oportunista, en la que se da un primer acercamiento informal con colaboradores de diversas instituciones: Instituto de Cultura Nativa de Baja California (CUNA), CDI e INMUJERES. Esto permitió ubicar posibles informantes de estudio desde el inicio de la investigación. Por medio del muestreo de bola de nieve o cadena se ubicaron casos donde una persona refiere a otra como experta en el tema a investigar. Esta primera etapa se llevó a cabo durante los meses de septiembre del 2017 a enero del 2018.

La segunda etapa de la investigación de campo se realizó durante los meses de julio y agosto del 2018. Se utilizó la estrategia de muestreo de criterio. Durante esta etapa se realizó la observación no participante y la mayoría de las entrevistas a profundidad semiestructuradas a mujeres indígenas, tanto líderes como integrantes, así como a personal de la CDI que coordina y dan seguimiento al programa. En la tercera etapa, a finales del mes de agosto del mismo año, se realizaron las últimas entrevistas a mujeres indígenas líderes y participantes.

Se obtuvo una muestra de 22 entrevistas a profundidad semiestructuradas: 20 a mujeres indígenas participantes activas y beneficiarias del PROIN del 2014 al 2017 en el municipio de Ensenada, Baja California, y 2 entrevistas a personal de la CDI, un promotor y una coordinadora del Programa. Se entrevistaron tantas mujeres como fue posible, hasta alcanzar un punto de saturación (Patton, 2015).

En la Tabla 4.7 se presenta la relación de las personas participantes en la investigación tanto en la fase inicial, como en la segunda y tercera etapa en la que se realizaron las entrevistas.

Tabla 4.7 Listado de informantes y entrevistadas

Fase inicial	
H	Responsable Instituto de Culturas Nativas. CUNA.
M	Colaboradora CDI Ensenada (desde 1977 trabaja con grupos indígenas en B.C.).
H	Delegado CDI en el estado de Baja California.
M	Coordinadora PROIN. CDI Ensenada.
M	Coordinadora PROIN. CDI San Quintín
M	Directora INMUJERES Ensenada.
Segunda etapa	
M	LG. Artesanía. Indígena migrante asentada. Maneadero.
M	LG. Venta de tortillas de nopal. Indígena nativa. San Antonio Necua.
M	LG. Panadería. Indígena migrante asentada. Colonet.
M	IG. Panadería. Indígena migrante asentada. Colonet.
M	LG. Lonchería. Indígena migrante asentada. Lázaro Cárdenas
M	LG. Estética. Indígena migrante asentada. Gustavo Díaz Ordaz
M	LG. Taller de costura. Indígena migrante asentada. Lomas de San Ramón

- M LG. Comercializadora de ropa. Indígena migrante asentada. Vicente Guerrero
- M LG. Siembra y cultivo hortalizas. No se auto-adscribe indígena. San Miguel
- M LG. Taller de costura. Indígena migrante asentada. Camalú
- M LG. Taller de costura. Indígena migrante asentada. San Quintín
- M LG. Taller de costura. Indígena migrante asentada. Ejido México
- M IG. Taller de costura. Indígena migrante asentada Ejido México
- M IG. Artesanías. Indígena nativa. San José de la Zorra.
- M IG. Artesanías. Indígena nativa. San José de la Zorra.
- M IG. Artesanías. Indígena nativa. San José de la Zorra.
- M LG. Artesanías. Indígena nativa. San José de la Zorra.
- H Promotor CDI. San Quintín
- M Coordinadora CDI. San Quintín

Tercera etapa

- M LG. Venta de abarrotes. Indígena migrante asentada. Maneadero.
- M LG. Restaurante. Indígena migrante asentada. Maneadero.
- M IG. Restaurante. Indígena migrante asentada. Maneadero

LG: Líder de grupo de trabajo. **IG:** Integrante grupo de trabajo. **M:** mujer. **H:** Hombre
 Fuente: Elaboración propia a partir de la Investigación de campo.

Se entrevista a más mujeres líderes que participantes debido a que en algunos casos las mujeres participantes prefieren no ser entrevistadas y sólo se les aplica el instrumento; en otros el grupo de trabajo se ha desintegrado y sólo lo trabajan las mujeres líderes. A decir de Patton (2015) es indispensable que las(os) entrevistadas(os) accedan a conversar voluntariamente con pleno consentimiento, sin ningún tipo de manipulación o control con respecto a su participación.

4.2.2 Herramientas de la investigación cualitativa.

En este apartado se explican las técnicas utilizadas a lo largo de la investigación cualitativa: Observación no participante, la entrevista a profundidad semiestructurada y el diario de campo; los documentos visuales se utilizan como apoyo de la observación para evidenciar la información obtenida.

4.2.2.1 Observación no participante

El primer acercamiento al campo de estudio se inicia con la técnica de observadora-como-participante, u observación no participante. En este rol la investigadora no se integra en la vida del grupo de estudio, sino que permanece como tal, sin participar; también se caracteriza por requerir estar presente en el momento, sin distractores, sin emitir juicios y con la menor cantidad de interacción posible (Angrosino, 2012; Patton, 2015).

Un promotor de la CDI San Quintín es quien facilita el contacto con los grupos de mujeres indígenas; contar con un informante que favoreciera el enlace con los grupos de trabajo fue relevante tanto para ubicar físicamente a los grupos, como para establecer confianza desde el inicio de la investigación con las mujeres participantes (Creswell, 2007).

El promotor contacta a las mujeres previamente y les explica vía telefónica el interés por realizar la visita. Una vez establecidas las citas, promotor e investigadora asistimos a cada uno de los grupos de trabajo; se visitan todos a lo largo de tres días. El promotor introduce a la investigadora, quien se presenta cordialmente, agradece a las mujeres su disposición y tiempo, además explica su interés por colaborar con ellas y el propósito del estudio. Presentarse con una actitud amistosa, pasiva y empática contribuye a implantar confianza y abrir la posibilidad de participación (Patton, 2015).

Es posible percibir un trato cordial y amistoso entre las mujeres indígenas participantes y el promotor. Por su parte, las mujeres indagan acerca de la relación de la investigadora con la CDI, les interesa saber si se trata de una evaluación por parte de la institución. Se proporciona una amplia explicación al respecto, se aclara el propósito de la investigación y los fines académicos. En todos los casos las mujeres dan su anuencia para participar en la investigación y realizar visitas subsecuentes en las cuales asiste solo la investigadora.

Estas primeras visitas realizadas con el promotor fueron relevantes para empezar a establecer *rapport*, eventualmente lograr aceptación y una relación relajada de confianza con las mujeres indígenas participantes. El *rapport* es una postura equitativa, implica respeto e interés hacia las entrevistadas, su historia, experiencia, sentimientos y actitudes (Angrosino, 2012; Patton, 2015). Como investigadora, siempre tuve plena conciencia de la percepción y emoción que podría ocasionar en las mujeres mi presencia: una persona externa que se aproxima a ellas en su propio espacio de trabajo en busca de información. Bajo esta perspectiva, mi actitud hacia los grupos de trabajo siempre fue de profundo respeto y apreciación: aprecio a su tiempo, su colaboración y su apertura por compartir experiencias.

La investigación cualitativa requiere una postura neutral, pero a la vez empática, para tener apertura sin emitir juicio, para ser capaz de entender la postura, las emociones, los sentimientos, las experiencias y los puntos de vista de los demás. Patton (2015) afirma que además es necesario tener plena conciencia del momento presente, lo cual define como neutralidad empática con plena conciencia (*Empathic Neutrality Grounded in Mindfulness*). Bajo este enfoque, durante la observación la mente se encuentra inmersa en el espacio, la situación y lo que acontece para captar lo que sucede. Plena conciencia se entiende como presencia que crea apertura para la empatía sin prejuicios (Patton, 2015, pp. 60).

La observación no participante se realizó en una o dos visitas previas a las entrevistas. De acuerdo con la disponibilidad de cada grupo, se llevaron a cabo en periodos de una hora y media a dos horas. Aunque se agendan días y horas, no siempre es posible realizar la observación, pues está sujeta a los tiempos y trabajo de cuidados de las mujeres. En ocasiones surgieron situaciones inesperadas que les impedían asistir al grupo de trabajo como por ejemplo: una plática de la escuela

de las(os) hijas(os), la necesidad de comprar algún medicamento o una visita imprevista. La paciencia y el entendimiento ante estas vicisitudes es prioritaria; además permiten registrar la superposición del trabajo de cuidados y el trabajo productivo de las mujeres de los grupos de trabajo.

Para llevar a cabo la observación no participante se diseña una guía en donde se especifican los puntos que se buscan examinar: la ubicación de cada grupo de trabajo, las características y condiciones del mobiliario y equipo, la distribución del espacio y su conveniente organización con respecto a las necesidades del trabajo productivo que realizan, las condiciones del lugar en cuanto a iluminación, extensión, limpieza, cuidado, los productos o servicios que ofrecen, los materiales o insumos utilizados.

Además de las características físicas se observó la interacción entre las mujeres del grupo de trabajo, el reparto de las labores, el trabajo colaborativo e individual. Durante la observación es posible identificar dinámicas de la microempresa social indígena. En el Anexo 16 se encuentra la guía de observación no participante.

Un reto de esta herramienta cualitativa es el hecho de que las personas observadas pueden comportarse de manera diferente ante la presencia de una persona externa. También el género puede crear barreras en la observación (Patton, 2015). En mi caso, el ser una mujer investigadora favoreció al proceso de observación no participante y en sí a toda la investigación, ya que mostraban aceptación y comodidad ante mi presencia, una postura como iguales, todas mujeres trabajando y compartiendo un espacio.

Durante la observación no participante no se interactúa con las mujeres, se observa y se toman notas. Se realizan notas de campo para registrar la observación, se incluyen tanto notas descriptivas como reflexiones (Creswell, 2007). Las notas de campo son apuntes diarios para tener

un registro de los eventos que se llevaron a cabo y recordar las situaciones relevantes que surgieron; el objetivo es tener por escrito lo ocurrido para no olvidarlo, se redactan en el campo o inmediatamente después, se describe una cronología de los acontecimientos (Angrosino, 2012).

El análisis de la observación no participante se apoyó también de un registro fotográfico. Las fotografías son documentos visuales tomados a lo largo de la investigación de campo para evidenciar la información obtenida; son una herramienta útil en el momento de interpretación de los resultados (Van LeeuwenCarey, 2004). El análisis de documentos visuales sirve para complementar y enriquecer la interpretación de la información (Patton, 2015; Bericat-Alastuey, 2011). Permiten corroborar datos acerca del espacio productivo, el contexto, las mujeres entrevistadas y encuestadas, los productos que ofrecen. Tanto las notas de campo como las fotografías se utilizan en la investigación a partir del trabajo de campo.

Es necesario solicitar permiso para las tomas fotográficas previamente al inicio de la observación para explicar el propósito de las mismas y evitar incomodar a las mujeres; además deben realizarse en un momento oportuno para no interrumpir el trabajo.

4.2.2.2 Entrevista en profundidad semiestructurada.

En esencia el método de la entrevista es el arte de preguntar e interpretar respuestas (Qu y Dumay, 2011). Para escuchar la voz de las mujeres, desde su propia experiencia, acerca de los cambios suscitados en su vida a partir de su participación en el grupo de trabajo y su apreciación personal de la situación, se opta por la entrevista semiestructurada como principal herramienta de recolección de datos. De este modo es posible ahondar en el tema de empoderamiento y caracterizar la organización productiva de los grupos apoyados por el PROIN para identificar si tienden a

la microempresa social indígena. A través de esta herramienta también se revisa el concepto de la microempresa social indígena (MESI).

En el Anexo 17 se encuentra el guion de la entrevista en profundidad semiestructurada a las mujeres indígenas participantes. El guion parte de las preguntas y supuestos de la investigación. Para cada supuesto se definen preguntas para guiar la conversación hacia el tema que se pretende profundizar (en este caso los procesos de empoderamiento de las mujeres y la MESI). Se interviene lo menos posible para permitir que cada una de las mujeres expone su sentir y pensar de manera abierta. Se realiza la entrevista bajo el enfoque de neutralidad empática con plena consciencia, se busca una inmersión total en la interacción con las entrevistadas (Patton, 2015).

Las entrevistas tuvieron una duración de entre 60 y 130 minutos. Previamente se explica la intención de la entrevista y se solicita permiso para grabar. En todos los casos las mujeres accedieron a ser grabadas.

Se realizaron entrevistas a mujeres líderes y participantes; las líderes de los grupos de trabajo compartieron su experiencia en cuanto a la gestión y la vinculación con la CDI, su percepción sobre el acompañamiento, seguimiento y apoyo por parte de la coordinación del programa y los promotores. Además, se indagó acerca de la manera en que dirigen el grupo de trabajo, la relación que sostienen con las participantes y la organización de las actividades productivas.

Se llevaron a cabo cinco entrevistas a mujeres líderes e integrantes de grupos desintegrados, lo cual permite ahondar en los factores que propician la deserción. Estas últimas son mujeres de grupos nativos, es posible contactarlas debido a que se encuentran en su comunidad. Esto no fue posible en el caso de los grupos de trabajo formados por mujeres indígenas asentadas que desertaron al programa y fueron ilocalizables.

En la Tabla 4.8 se muestra la caracterización de cada una de las entrevistadas, se presenta el grupo al que pertenece, el número de apoyos recibidos por parte de la CDI, se especifican dos de los grupos que recibieron apoyos por parte de POPMI, programa que antecede al PROIN. Se especifican cuáles son las mujeres pertenecientes a los grupos nativos desintegrados. Se define la posición ocupada por las mujeres en el grupo de trabajo ya sea como líder o integrante, su edad, estado civil, nivel de educación, el número de hijas(os) que tiene, así como sus edades y si ellas realizan algún otro trabajo remunerado, además del que desarrollan en el grupo. También se precisa el tipo de familia en que conforman, según la clasificación del INEGI (2015), ya sean hogares nucleares, ampliados o compuestos.

Tabla 4.8 Perfil de las mujeres indígenas entrevistadas.

Grupo	Núm. apoyos	Participación	Edad	Edo. Civil	Tipo de familia ²⁸	Núm. hijas(os) y edad	Educación	Otro trabajo remunerado
Taller Las margaritas	2	Integrante	62 años	Casada	Nuclear	6 hijas(os): 5 hombres: 33, 35, 37, 41, 44 años. 1 mujer: 39 años.	Sin estudios	NO
Taller Las margaritas	2	Líder	45 años	Casada	Nuclear	4 hijas: 15, 25, 26 y 28 años.	Sin estudios	NO
Taller de costura Jazmín	1	Líder	36 años	Viuda	Nuclear mono-parental	4 hijas(os): 3 mujeres: 10, 17 y 19 años. 1 hombre 22 años.	Primaria trunca	NO
Salón de belleza Nueva Imagen	1	Líder	32 años	Casada	Nuclear	4 hijas(os): 2 hombres: 6, 9 años 2 mujeres: 12 y 14 años.	Primaria terminada	NO
Siembra y cosecha de hortalizas	2	Líder	27 años	Unión libre	Ampliada	1 hijo: hombre 5 años	Ing. Agrónoma	SI
Novedades	1	Líder	27 años	Soltera	Nuclear	Sin hijas(os)	Lic. En Desarrollo de negocios	NO
Panadería La Esperanza	2	Integrante	33 años	Casada	Ampliada	3 hijos: hombres: 6, 12 y 14 años. Embarazada al realizarse la entrevista.	Primaria trunca	NO
Panadería La Esperanza	2	Líder	58 años	Casada	Ampliada	8 hijas: 8 mujeres: 22, 24, 26, 28, 31, 33, 35, 38 años	Primaria trunca	NO
Taller de costura Lupita	1	Líder	44 años	Unión libre	Nuclear	5 hijas(os) 3 hombres: 12, 15, 22 años. 2 mujeres: 6 y 24 años.	Secundaria terminada	NO
Ña Si Hita Bishii	1	Líder	43 años	Casada	Ampliada	6 hijas(os) 2 hombres: 3 y 22 años. 4 mujeres: 17, 20, 24 y 26 años.	Primaria trunca	NO
Ña Si Hita Bishii	1	Integrante	24 años	Soltera	Ampliada	Sin hijas(os)	Lic. Contabilidad	SI
Lonchería Oaxaca	1*	Líder	54 años	Separada	Nuclear monoparental	3 hijas(os): 2 hombres: 22 y 27 años 1 mujer: 30 años	Primaria trunca	SI. Lonchería principal ingreso
Taller de costura Rosi	1	Líder	39 años	Casada	Nuclear	3 hijas(os): 1 hombre: 19 años 2 mujeres: 16 y 21 años	Secundaria terminada	NO

Grupo	Núm. apoyos	Part.	Edad	Edo. Civil	Tipo de familia	Núm. hijas(os)	Educación	Otro trabajo remunerado
Creaciones Mixtecas	2*	Líder	36 años	Casada	Nuclear	2 hijos: 2 hombres: 14 y 19 años	Primaria terminada	SI. El taller es su principal ingreso
Abarrotés La Familiar	1	Líder	47 años	Separada	Nuclear monoparental	8 hijas(os): 3 hombres: 20, 22, 26 años 5 mujeres: 15, 17, 24, 28, 32 años.	Sin estudios	SI. La tienda es su principal ingreso. Ambulantaje
Tortilla a base de Nopal (GD)	1	Líder	29 años	Separada	Nuclear monoparental	3 hijas: 3 mujeres: 6, 8, 12 años.	Secundaria terminada	SI.
Artesanías Kumiai (GD)	1	Líder	44 años	Unión libre	Nuclear	2 hijas(os): 1 hombre 18 años. 1 mujer 2 años	Primaria terminada	NO.
Artesanías Kumiai (GD)	1	Integrante	48 años	Unión libre	Nuclear	3 hijas(os): 2 hombres: 26, 27 años. 1 mujer: 18 años.	Primaria trunca	NO. Grupo desintegrado
Artesanías Kumiai (GD)	1	Integrante	25 años	Unión libre	Nuclear	2 hijas: 2 mujeres: 4 y 6 años.	Secundaria terminada	SI. Artesanía en la comunidad. Grupo desintegrado
Artesanías Kumiai (GD)	1	Integrante	48 años	Casada	Nuclear	4 hijas: 4 mujeres: 20, 21, 26 30 años.	Secundaria terminada	NO.

*Grupos que recibieron un apoyo de POPMI, programa que antecede a PROIN. (GD) Grupo desintegrado.
Fuente: Elaboración propia a partir del trabajo de campo.

Para definir las dinámicas de la microempresa social indígena en los grupos de trabajo se investiga lo siguiente: la naturaleza de la relación mujer líder con mujeres participantes, características (por ejemplo, si es una relación incluyente, equitativa, democrática); la organización del

²⁸ La familia es definida desde las ciencias sociales como una institución que acepta otros miembros aunque no sean parte de la consanguinidad, ya no como unidad biológica o vinculada por un contrato social (Capulín, Otero, Román, 2016); es la institución social central a cargo del cuidado de las personas dependientes (Esquivel, Faur, Jelin, 2012, p. 23).

De acuerdo con la clasificación del INEGI (2015), un hogar familiar es aquel en el que al menos uno de los integrantes tiene parentesco con la(el) jefa(e) del hogar; comprende a los hogares nucleares, ampliados y compuestos. El hogar nuclear es el hogar familiar conformado por la(el) jefa(e) y su cónyuge; jefa(e) y sus hijas(os); jefa(e) su cónyuge y sus hijas(os). El hogar ampliado está conformado por un hogar nuclear y al menos otro pariente o por una jefa o jefe y al menos otro pariente. El hogar compuesto es el hogar familiar conformado por un hogar nuclear o ampliado y al menos un integrante sin parentesco. Hogar se entiende como la unidad formada por una o más personas, vinculadas o no por lazos de parentesco que residen habitualmente en la misma vivienda particular.

reparto de las actividades productivas, los gastos, las compras a proveedores, las ventas y los espacios productivos inherentes a esta actividad. Además se indaga el papel de la herencia sociocultural en el giro o actividad del grupo de trabajo, así como la presencia de beneficios personal, social y/o colectivo.

Entrevistar a las mujeres participantes permite contrastar la información compartida por la mujer líder y obtener una visión más completa acerca de las dinámicas del grupo de trabajo; la construcción de redes entre las mujeres integrantes, las relaciones de poder presentes, el reparto del trabajo productivo, así como los factores de conflicto.

Por parte de la CDI, se entrevistó a la coordinadora de la Delegación San Quintín y al promotor del PROIN. La coordinadora es ingeniera en sistemas de calidad, trabajó en el campo y vivió en su infancia en una situación de pobreza e inequidad de género, esto le permite comprender de mejor manera el contexto de las beneficiarias y ser empática al aportar soluciones, entender el contexto sociocultural es relevante dada la situación dominante del sistema patriarcal. El promotor estudió la licenciatura en Derecho.

Según las reglas de operación del PROIN, las(los) promotoras(es) deben ser personas indígenas que acompañan a las beneficiarias en los procesos previos, durante y después de la puesta en marcha del proyecto, deben vivir en la localidad que van a atender y tener nivel de escolaridad de licenciatura terminada (DOF, 2017b).

Cabe mencionar que el momento de realización de la investigación de campo coincide con las elecciones presidenciales llevadas a cabo en julio del 2018, el resultado electoral impactó a partir de enero del mismo año en la propia institución, pues se presentaron cambios internos en los cargos ocupados por la Dirección estatal, Centros Coordinadores y Promotorías.

La entrevista para obtener información desde la visión de las personas que instrumentan el programa se encuentra en el Anexo 18, guion de entrevista en profundidad semiestructurada a personal de la CDI. Este guion parte de las preguntas y supuestos de investigación, pero en este caso se enfatiza su experiencia en términos de la instrumentación del programa. El compromiso de las mujeres al integrarse en la organización productiva, la capacitación que reciben, la presencia de las ejecutoras externas, el acompañamiento al principio y durante la gestión del grupo de trabajo y principales causas de deserción desde su percepción, ambas entrevistas abonan a la valoración de las dinámicas de los grupos de trabajo como microempresas sociales indígenas.

Antes de realizar las entrevistas a profundidad semiestructuradas en el trabajo de campo, es necesario solicitar la firma de una carta de consentimiento informado. En ella se constata que la(el) entrevistada(o) está de acuerdo en participar en la investigación y en que se utilice la información para el estudio. En dicho documento se explica el compromiso de la investigadora a utilizar los datos para fines académicos y la permanencia del anonimato (Angrosino 2012; Vasilachis, 2006), en el Anexo 19 se encuentra el formato de la carta de consentimiento Informado.

4.2.2.3 Diario de campo

Se realizó un diario de investigación donde se registraron ideas, reflexiones, concepciones sobre el proceso mismo de la investigación, se incluyó un comentario diario sobre la recopilación de datos (Gibbs, 2012, p. 49).

En el diario, a diferencia de las notas de campo, se incorporó una descripción con información organizada y estructurada donde se registran los identificadores generales y específicos de la nota (por ejemplo, la fecha, horario, lugar, nombre del grupo de trabajo visitado, número de integrantes actuales, entre otros) y situaciones inherentes al trabajo de campo (como breve descripción

de la situación, el sitio, apreciaciones durante la entrevista, logros particulares, dificultades presentadas, pensamientos y sentimientos pertinentes para la investigación).

Realizar un diario de campo permitió organizar la información durante el trabajo de campo. Incluir fotografías sirvió para recordar y pormenorizar los grupos de trabajo y abonó también en la etapa del análisis de la información. (Angrosino, 2012; Gibbs, 2012). En la Figura 4.1 se presenta una muestra de algunas de las páginas del diario llevado a lo largo del trabajo de campo.

Figura 4.1. Páginas de diario de campo

FECHA 27 de junio del 2018
HORARIO: de 11:00am. A 16:30
LUGAR Maneadero
NOMBRE DEL PROYECTO Creaciones mixtecas
NUM INTEGRANTES 9
INTEGRANTES ACTUALES 4
INTEGRANTES ENCUESTADAS 4
INTEGRANTES ENTREVISTADAS 1
MOTIVO Aplicación encuestas a participantes
PRESENTES 4 mujeres indígenas beneficiarias
DESCRIPCIÓN
 Las encuestas se aplican en el taller, que es casa de Magda, está tranquilo, es posible platicar, sin embargo no hay privacidad porque están todas en e mismo espacio. Llego un poco antes y están arreglando el taller, barriendo, acomodando, el taller es la casa de la mujer líder.
 Las mujeres no trabajan en el taller, se llevan el trabajo a sus casas, lo cual les resulta cómodo porque evitan recorrer distancias, sin embargo no se fortalecen las redes. La mujer líder domina e indica que es lo que deben responder.



FECHA 9 de julio 2018
HORARIO 12:30am. A 13:30pm
LUGAR San Quintín
Núm. De visita: Primera visita, se realizan encuestas
NOMBRE DEL PROYECTO: Panadería La Esperanza
NUM INTEGRANTES 5
INTEGRANTES ACTUALES 4
DESCRIPCIÓN Se realizan 4 encuestas a las mujer líder que es la presidenta y 3 mujeres más, todas son sus hijas, se me informa que una de las mujeres está recién operada y no podrá ser entrevistada, la panadería estaba cerrada, pues informan que con el calor la gente no va a comprar y que tuvieron que ir a la Escuela de sus hijos a recoger las boletas. Las encuestas se realizan en su casa, todas viven en un mismo terreno, cada quien tiene su casa.
 Todas las mujeres son ex jornaleras, trabajaban de 7:00am a 4:00pm, su mamá inicia el grupo con la intención de darles una mejor vida, todas coinciden en que viven mejora ahora que están en el grupo productivo. Se integran al grupo para tener una mejor vida, un mayor ingreso, y tener tiempo para estar con sus hijos.
 Me llama la atención que no se auto-reconocen como indígenas, provienen del Estado de Puebla, en los registros del IFAI aparecen como de origen Mixteco.
 Se agenda una cita para el martes 17 de junio par realizar las entrevistas a profundidad, a la mujer líder y a una de las beneficiarias.



Taller de Uniformes Las Margaritas
 Conozco a una de las mujeres y agendo la visita para realizar encuestas y entrevistas el día de mañana.

Estética Nueva Imagen
 David me presenta y se agenda cita para el día de mañana

Taller de Costura Lupita
 David me presenta y se agenda cita para el día de mañana

FECHA 10 de julio 2018
HORARIO 13:00. A 4:00pm
LUGAR San Quintín

NOMBRE DEL PROYECTO Taller de Costura Lupita

NUM INTEGRANTES 5

INTEGRANTES ACTUALES 5

Núm. Visita Segunda visita

MOTIVO aplicación de la encuesta y entrevista a profundidad

PRESENTES Lupita presidenta del grupo y 3 integrantes más

DESCRIPCIÓN

Aprendieron costura en un taller del DIF, Lupita la presidenta enseñó a una de las mujeres.

Tres de las mujeres son costureras, y dos venden por comisión.

Las que son comisionistas trabajan en el campo y revenden faltas para las mujeres del campo, son faldas cortas con diferentes texturas, colores, materiales, a las mujeres del campo les gusta usarlas y estar combinadas. Hay mujeres el ampo que se van de 3 a 6 meses a estados Unidos, la empresa organiza el grupo y se las llevan a trabajar en campos agrícolas en EU., encargan faldas para revender allí, es una necesidad muy específica, venden chalecos de tela polar para los hombres, también tienen ingreso por uniformes, vestidos para festivales.

El dinero lo reparten según las horas que trabajan, cada quien gana de acuerdo a lo que trabaja.

Compraron una máquina para hacer bordado, la usa la hija de Lupita, de esta manera ampliaron el mercado, quiere aprender hacer bordados personalizados.



FECHA 11 de julio 2018

HORARIO 6:00 pm a 8:00pm.

LUGAR San Quintín

NOMBRE DEL PROYECTO Siembra y cosecha de hortalizas

NUM INTEGRANTES 5

INTEGRANTES ACTUALES 5

INTEGRANTES ENCUESTADAS 5

Núm. Visita: 2da.

PRESENTES Perla, presidenta del grupo

DESCRIPCIÓN

Perla es Universitaria, Ing. Agrónomo, ella inicia el grupo con el interés de ayudar y ayudarse, tiene su propio trabajo, es jefa de Plagas en una empresa de la localidad. Su sueño es tener su propio terreno, está muy consiente de que el trabajo es colaborativo e integra a todas las beneficiarias, han tenido dos apoyos, quiere que funcione el proyecto para poder vivir de él y no tener que trabajar para nadie.

Al ser universitaria tiene una visión y estrategia más clara del negocio, ha hecho contactos por medio de su trabajo, busca exportar calabaza carambola en la próxima cosecha, su limitante es que el terreno está en comodato y este mes resuelven si se los seguirán prestando.

Expresa que e la cosecha han dado empleado hasta a 9 personas.

En la próxima visita se harán las encuestas a las demás participantes.

Por el momento están plantando ejotes, les fue mal con la calabaza porque bajo mucho el precio, y decidió por estrategia cambiar de planta.

Están trabajando 1 hectárea, la tierra la tienen en comodato.



FECHA 14 de julio 2018

HORARIO 3:30 pm.

LUGAR San Quintín

NOMBRE DEL PROYECTO Panadería Mayte

NUM INTEGRANTES 5

INTEGRANTES ENCUESTADAS: 2 y un hombre

INTEGRANTES ACTUALES 4 MIXTO*

Núm. Visita: 2da.

MOTIVO entrevista y aplicación de encuesta. La entrevista no es posible llevarla a cabo, están preocupados y los tres quieren participar, no permiten que se entreviste a ninguno en lo individual.

PRESENTES Sra. Tereso, Eulalia, su mamá

DESCRIPCIÓN

Es el caso que platiqué en la mañana con el promotor.

El proyecto ahora es mixto.

La explicación que dan es que la integrante que era presidenta falleció y por eso solicitan hacer el proyecto mixto. Todos son familiares. Están produciendo, CDI les ha dado dos apoyos.

Realizo la encuesta aunque las preguntas no aplican, cambia el formato. Es un caso atípico. Me surge la necesidad de entrevistar a Martha Isela Marín, ex Coordinara, actual administradora para revisar estos grupos, además de otros 3 que ya no están en función.



FECHA 18 de julio 2018

HORARIO 11:30. A 1:00 pm

LUGAR San Quintín

Núm. Visita Primera visita

NOMBRE DEL PROYECTO: Tejidos y bordados Triqui

NUM INTEGRANTES 5

INTEGRANTES ACTUALES 0

INTEGRANTES ENCUESTADAS 1

INTEGRANTES ENTREVISTADAS 1

DESCRIPCIÓN

Se comprueba que la máquina está sin uso, las mujeres hacen huipiles, se dio una mala asesoría para la compra del equipo. Las mujeres trabajan el telar de cintura.



Fuente: Elaboración propia a lo largo del trabajo de campo.

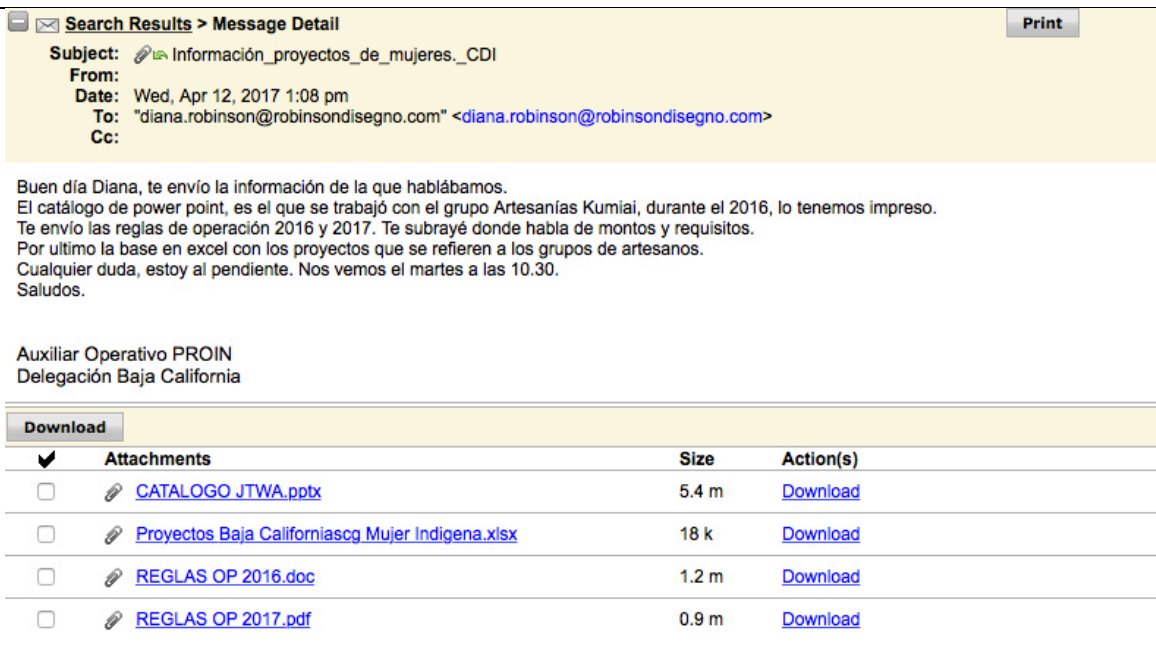
4.2.3 Red de contactos.

La construcción de la red de contactos se inicia a la par que los estudios en el doctorado, es el proceso de armar las conexiones con aquellas personas que sirven de informantes clave en el período previo a la realización de la etapa de campo (Creswell, 2007; Patton, 2015). Se continúa construyendo la red a lo largo de la investigación.

En este caso fue necesario un acercamiento con personal de la institución gubernamental encargada de la gestión del programa, lo cual se logra a partir de recomendaciones de mujeres indígenas y no indígenas que ocupan cargos de gobierno en otras instituciones, DIF e INMUJERES; y que a su vez mantienen relación con la coordinadora del PROIN en Ensenada, el delegado de CDI en Baja California y el responsable del Instituto de Culturas Nativas, (CUNA).

El primer contacto con la CDI se dio telefónicamente, con la coordinadora del PROIN en Ensenada. Posteriormente, el uso de las tecnologías de la información facilitó la comunicación y la transferencia de documentos. El correo electrónico y la aplicación digital para mensajería en teléfonos inteligentes *Whatsapp* fue ampliamente utilizada al inicio de la investigación, cuando se da la inmersión al Programa (Figura 4.2), y durante la investigación de campo para acordar el horario de las visitas a los grupos de trabajo para realizar la observación no participante y para agendar las entrevistas a profundidad semiestructuradas con las mujeres indígenas participantes. En estos casos el *Whatsapp* y el teléfono fueron los medios utilizados.

Figura 4.2 Primer Contacto con informante clave



Fuente: Archivo personal.

Se realizaron reuniones presenciales con la coordinadora del programa en Ensenada a partir de marzo del 2017, lo que facilitó una inmersión inicial al PROIN y una revisión previa de los grupos de trabajo participantes del 2014 al 2017. Este contacto proporcionó la referencia de la coordinadora del programa en San Quintín, con quien se establece comunicación por correo electrónico en noviembre del 2017, y se realiza la primera visita en enero del 2018. Se inicia una relación que posibilitó la recomendación con promotoras(es) del programa quienes a su vez permiten contactar con las mujeres indígenas participantes del Programa.

A través de la coordinadora del PROIN en Ensenada se conoce a la encargada de enlace de derecho a la igualdad de género y derechos culturales. Es una mujer casada con un indígena nativo, que colabora en CDI desde 1979. Al momento de realizar la investigación resulta una informante clave, pues comparte historias, vivencias, experiencias con mujeres indígenas nativas; esto aporta para tener una introducción general del contexto al inicio de la investigación.

El delegado de CDI en Baja California proporciona el enlace de un grupo modelo de la coordinación Ensenada, *Creaciones Mixtecas*, con quienes se tiene contacto antes de conocer a los demás grupos de trabajo. Previa a la etapa de campo, se entrevista de manera informal a la mujer líder, lo cual permitió una introducción al contexto de estudio y al Programa, desde el espacio productivo de una beneficiaria. Al realizar la investigación de campo se lleva a cabo la entrevista de profundidad semiestructurada con el rigor metodológico correspondiente.

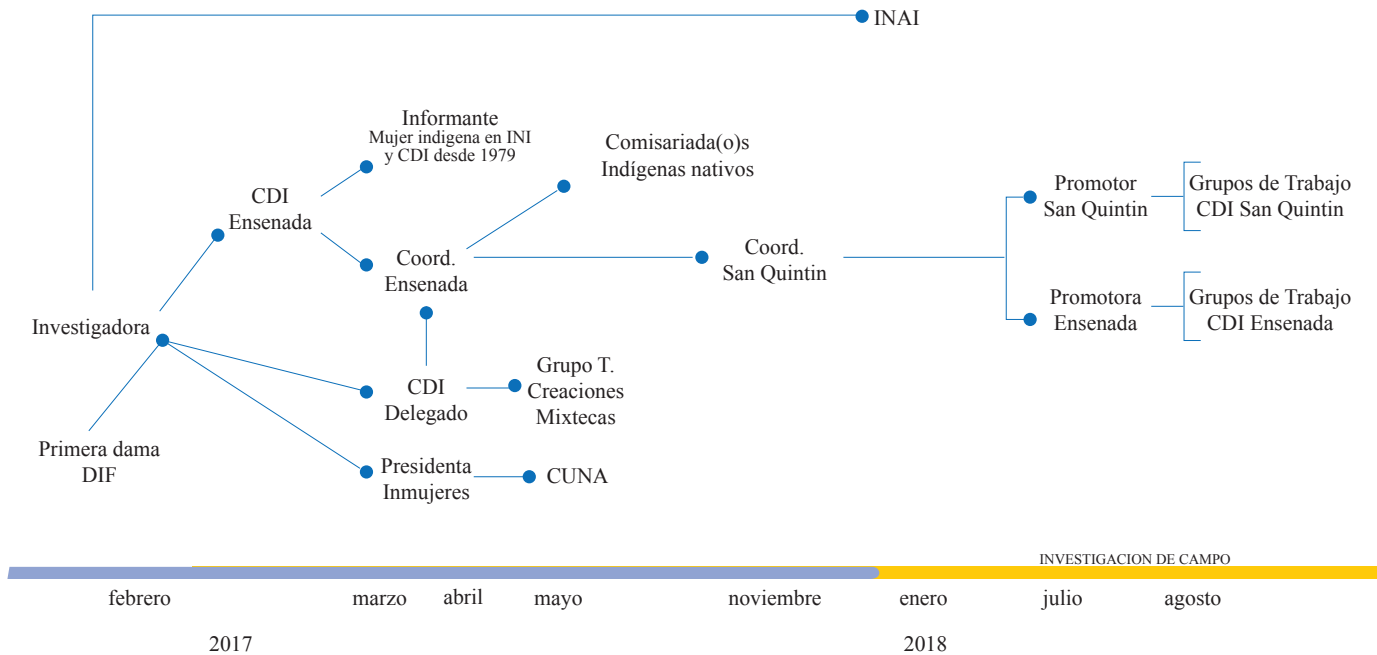
Del mismo modo, la coordinadora en Ensenada proporciona el contacto del comisariado en *San José de la Zorra* y la comisariada en *San Antonio Necua*, ambos pueblos indígenas nativos, a quienes se visita previamente a la investigación de campo para adentrarse en los procesos de organización y participación en el PROIN. En ambos casos acceden a conversar y participar en la investigación.

La Presidenta de INMUJERES refiere al responsable del Instituto de Culturas Nativas (CUNA), quien proporciona información acerca de los pueblos indígenas nativos. Dichos encuentros fueron importantes para tener una visión general del Programa y el contexto antes de realizar la investigación de campo.

En enero del 2018 se solicitan en línea (a través del portal de internet) los expedientes del PROIN modalidad Mujer Indígena del 2014 al 2018 a través del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI). Se recibe la versión pública con los datos generales de identificación personal eliminados por considerarse información clasificada y confidencial de acuerdo con los artículos 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información (LGTAIP) y 113 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información (LFTAIP) como lo establece el INAI. Sin estos datos no es posible ubicar y contactar a las mujeres beneficiarias del programa.

Son un promotor y una promotora²⁹ quienes facilitan el contacto con las mujeres indígenas participantes del Programa; esta relación se establece a partir de la red construida con la Coordinadora de San Quintín.

Figura 4.3 Construcción de la red de contactos



Fuente: Elaboración propia.

²⁹ Las(os) promotoras(res) son personas indígenas bilingües, que hablan alguna lengua indígena además del español. Apoyan a los grupos de trabajo en todas las actividades que facilitan su organización e instalación, dan seguimiento a los proyectos, realizan visitas por lo menos dos veces al mes y reportan a la CDI sobre los avances y situación de los proyectos (DOF, 2017b). Esto es relevante debido a que entienden y comparten el contexto sociocultural de las mujeres participantes de los grupos de trabajo.

4.2.4 Análisis de la información.

El procesamiento de la información se realiza con el apoyo del método de Análisis de contenido bajo el enfoque de marco temático (Smith y Firth, 2011; Ruhanen, Breakey y Robinson, 2012). Primero se lleva a cabo la transcripción de las entrevistas en el procesador de textos Word y se reflexiona sobre la información para lograr una visión detallada de los fenómenos explorados. Después se integran las transcripciones en el programa especializado para procesamiento de datos cualitativos Atlas.ti, útil para organizar, categorizar y codificar la información.

El Análisis de contenido por marco temático involucra desarrollar un sistema de códigos con unidades de información relacionada. Se identifican patrones, conceptos y características similares para formar categorías y establecer generalizaciones y se explora la relación entre los conceptos clave y la perspectiva teórica (Smith y Firth, 2011).

En la investigación primero se obtienen los resultados cuantitativos y posteriormente los cualitativos; se analizan los hallazgos de ambas aproximaciones para entonces examinarlas y enriquecer el trabajo de investigación a través de la triangulación de la información (Heimtun y Morgan, 2012). Esta es una estrategia que representa el grado máximo de integración (cualitativo-cuantitativo). Ambas metodologías se complementan (Gelo, Braakmann, Benetka, 2009). Al triangular los resultados se pretende reconocer a través de las dos aproximaciones un mismo aspecto de la realidad social, ambas vertientes se benefician mutuamente entre sí (Sánchez, 2015, Patton, 2015).

Los métodos se aplican de manera independiente a través de instrumentos diferentes para obtener resultados que se complementan sobre un mismo estudio. En la investigación a través de los índices de empoderamiento, usando la metodología cuantitativa, es posible medir si las mujeres

están empoderadas y en qué nivel en cada una de las dimensiones de estudio. Así se identifican los aspectos más importantes del empoderamiento de manera general.

La metodología cualitativa aporta una explicación acerca de dicha evaluación; permite comprender la percepción, experiencia, cotidianeidad y costumbres socioculturales de las mujeres; su problemática, retos y logros; explica por qué y de qué manera las mujeres llegan a esos niveles de empoderamiento. De esa manera se obtiene un conocimiento más personal, detallado y específico sobre la información obtenida a través de los índices. Al coincidir los resultados, aumenta la confiabilidad del estudio. Ningún método se ve como superior (Sánchez, 2015).

4.2.5 Limitaciones y retos a lo largo de la investigación

Al llevar a cabo la investigación se presentaron situaciones que limitaban el proceso, así como retos a resolver.

En cuanto a las limitantes, el cambio de gobierno fue un importante inconveniente ya que se presentaron cambios en el personal de la institución y algunas de las relaciones ya construidas se vieron afectadas.

Otra limitante fue localizar y contactar a los grupos de trabajo de las mujeres indígenas beneficiarias del Programa pues, como se ha explicado, los datos personales se omitieron en los expedientes oficiales. Construir la red de contactos desde una etapa inicial de la investigación favoreció la solución de dicha limitante, para lograr contactar a los grupos de trabajo.

Un reto relevante fue establecer de qué manera era posible medir el empoderamiento de las mujeres indígenas desde la aproximación cuantitativa. Como se ha explicado, la mayoría de las investigaciones académicas aplican la metodología cualitativa, pues se considera que el empoderamiento no es generalizable debido a que depende de los procesos individuales de cada mujer.

Sin embargo, la construcción de índices sí permitió una visión general de los procesos de empoderamiento de las mujeres indígenas participantes del PROIN en cada una de las dimensiones de estudio tanto en lo individual como en los grupos de trabajo.

El principal reto se presentó al realizar la triangulación de la información: contrastar, analizar y establecer las coincidencias de los hallazgos de ambas aproximaciones para valorar las relaciones existentes. Las(os) expertas(os) guiaron el procesamiento de la información para encontrar la manera más conveniente para analizar y presentar la información.

Capítulo 5. Resultados datos cuantitativos

5. Introducción al Capítulo

En este capítulo se presentan los resultados de los datos cuantitativos de la investigación de campo. Los resultados se presentan en cuatro secciones: Situación Actual de los Grupos de Trabajo, Perfil socioeconómico, Relación de variables socioeconómicas, Percepción de las dimensiones de empoderamiento, e índices de empoderamiento.

Primero se contrasta la situación actual de los grupos de trabajo sujetos de la investigación con respecto a la información proporcionada por el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI) detallada en el capítulo 3 de metodología en el epígrafe Delimitación del espacio temporal; se detallan los grupos desintegrados y deserción de beneficiarias al programa.

Una vez explicada la situación actual de los grupos se presenta el perfil socioeconómico de las mujeres participantes: su edad, la etnia indígena a la que se auto-adscriben, su nivel de escolaridad, el estado civil, el número de hijos que tienen y si aportan al ingreso del hogar, se describe el trabajo productivo que desempeñan las mujeres además del que realizan en el grupo y su nivel de ingreso semanal, se muestra la distribución de sus gastos y se describen las áreas en que reciben capacitación por parte de la CDI como beneficiarias del PROIN.

Posteriormente se presenta la relación del empoderamiento con las variables socioeconómicas y se expone la percepción de las mujeres participantes en cada una de las variables de estudio que integran las dimensiones de empoderamiento: económica, personal, familiar y sociocultural (Lemaître y Helmsing, 2012, Gigler, 2011, Haugh y Talwar, 2014, Foley, 1997, Malhotra, Schuler, Boender, 2002, Zapata, y Mercado, 1996). Finalmente se presenta la medición por índices de em-

poderamiento de cada mujer beneficiaria y cada grupo de trabajo así como los índices de empoderamiento totales en cada una de las dimensiones (Alkire, Meinze-Dick, Peterman, Quisumbing, Seymour, Vaz, 2013).

5.1. Situación actual de los Grupos de trabajo de mujeres indígenas beneficiarias del PROIN del 2014 al 2017 en Ensenada B.C.

A través del INAI bajo el oficio UT/2018/OF/0053 se solicitaron los expedientes de los Grupos de Trabajo de mujeres indígenas beneficiarias del PROIN en la modalidad MI, del 2014 al 2017 en el municipio de Ensenada B.C. Según los datos proporcionados se tiene registro de un total de 23 grupos productivos, hasta agosto del 2018 solo 13 de estos grupos productivos se encuentran en operación (Tabla 5.1).

Tabla 5.1. Grupos Productivos Modalidad 5.1.1 Mujer Indígena en Ensenada B.C, del 2014-2018

Año	Grupos Beneficiados	Grupos Operando	Grupos Desintegrados
2014	9	2	7
2015	7	5	2
2016	4	3	1
2017	3	3	0
Total	23	13	10

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INAI y levantamiento de datos en campo.

Permanecen el 22% de los grupos iniciados en el 2014, el 71% de los del 2015, 75% del 2016 y el 100% del 2017, obsérvese el número de apoyos otorgados fue decreciendo con el paso del tiempo, en 2014 que se inicia el Programa se apoya a 9 grupos y año con año se reduce el número de beneficiarias, del 2014 al 2017 los subsidios se reducen en un 67%. El presupuesto de la CDI depende del monto asignado para los programas de subsidio del Ramo Administrativo 47 exclusivos para el desarrollo de los pueblos indígenas, el recurso determinado a cada delegación

de la CDI depende del análisis y verificación de la información realizada por la Unidad Responsable del programa a nivel federal y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal (DOF, 2017b).

En la Tabla 5.2 se presentan los 23 Grupos de Trabajo beneficiados del 2014 al 2017, se detalla el número de mujeres registradas en actas, se contrastan con el número de grupos activos actualmente (hasta agosto del 2018) y el número de participantes en cada grupo.

De los 23 grupos beneficiados quedan 13 en operación y de estos últimos tres permanecen con el número de integrantes totales registradas en expedientes: Taller de costura Lupita y Taller de costura Rosi ambos grupos apoyados en 2017 y Na Si Ita Bishi favorecido en 2016; los demás grupos aún activos operan con menos mujeres que las que firman en el acta de constitución del grupo de trabajo; se observa que 90 mujeres desertaron de los proyectos esto es el 69% del total de las beneficiarias y permanece el 31%, es decir 40 integrantes trabajan al momento de realizar la investigación de campo.

Se registra que los 5 grupos nativos beneficiados se desintegraron. En cuanto a otros estudios realizados acerca de los resultados de los subsidios de la CDI del PROIN otorgados a pueblos indígenas nativos de Baja California, Herrera (2016) encuentra que en la modalidad de apoyo a turismo alternativo en las comunidades de San José de la Zorra y San Antonio Necua no funcionan debido a que generan un proceso de dependencia, fragmentan la acción colectiva, producen relaciones de poder por favorecer solo a un sector de la población; no contribuyen a la sustentabilidad del desarrollo local.

Tabla 5.2. Situación actual Grupos de Trabajo Modalidad Mujer Indígena en Ensenada B.C, del 2014-2018

Grupo de trabajo	Apoyo inicio	Apoyo Continuidad	Benef. Totales	Integrantes Actuales	Deserción	Activo Inactivo
Abarrotes la Familiar	2014		5	1	4	
Tortilla a base de Nopal *	2014		6	0	6	
Cría y engorda de pollos *	2014		6	0	6	
Cultivo de hortalizas orgánicas	2014		8	0	8	
Rep. de chivos para pie de cría*	2014		6	0	6	
Salón de belleza Nueva Imagen	2014		6	1	5	
Taller de Costura	2014		5	0	5	
Tejidos y bordados Triquis	2014		5	0	5	
Lonchería	2014		5	0	5	
Gallinas ponedoras *	2015		5	0	5	
Creaciones Mixtecas	2015	2016	9	4	5	
Artesanías Kumiai*	2015		5	0	5	
Lonchería Oaxaca	2015		9	2	7	
Novedades	2015		5	1	4	
Panadería Mayte	2015	2017	5	3	2	
Taller Las Margaritas	2015	2016	5	3	2	
Ña Si Hita Bishii	2016		5	5	0	
Uniformes Escolares	2016		5	0	5	
Panadería La Esperanza	2016	2017	5	4	1	
Siembra y cosecha de hortalizas	2016	2017	5	4	1	
Taller de costura Lupita	2017		5	5	0	
Taller de costura Jazmín	2017		5	2	3	
Taller de costura Rosi	2017		5	5	0	
TOTAL			130	40	90	

 Grupos de Trabajo Activos  Grupos de Trabajo Inactivos * Grupos Nativos

Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

Cada uno de los grupos tanto activos como inactivos, presenta una situación específica diferente. En el Anexo 19 se exponen los aspectos generales de cada uno de los grupos de trabajo que se encuentran en operación. Se presentan aspectos socioeconómicos particulares de las mujeres encuestadas, su edad, nivel de escolaridad, compromiso con el grupo, problemas y conflictos con otras mujeres integrantes, educación de las(os) hijas(os), sector económico al que se dedica el grupo así como irregularidades particulares con respecto a las reglas de operación del programa.

En el Anexo 20 se explican los aspectos generales de tres de los grupos de trabajo desintegrados. En estos casos fue posible entrevistar a las mujeres indígenas, dos grupos: Tortilla a base de nopal y Artesanías Kumiai, son grupos de mujeres indígenas nativas, se visitó su comunidad y accedieron a ser entrevistadas. El otro grupo es de mujeres triquis asentadas la Coordinadora de la CDI se obtiene la dirección del grupo de trabajo.

En la Tabla 5.3 se presenta la relación del total de los grupos de trabajo desintegrados, se especifica a cuales fue posible aplicar el cuestionario y/o entrevistar así como el motivo por el cual se desintegran.

Tabla 5.3 Relación de los grupos de trabajo desintegrados.

Grupo de trabajo	Motivo de desintegración del grupo
Tejidos y bordados Triquis	Problemas en compras del equipo. Se concede entrevista.
Artesanías Kumiai	Problemas en compras y administración. Se concede entrevista.
Tortilla a base de nopal	Violencia de género. Se concede entrevista.
Cultivo de hortalizas orgánicas	Se recibe expediente del INAI, no es posible localizar físicamente al Grupo de trabajo.
Taller de costura	Violencia de género. La Coordinadora de CDI San Quintín explica el motivo de desintegración del grupo, no cuenta con la ubicación de las mujeres.
Lonchería	Violencia de género. La Coordinadora de CDI San Quintín explica el motivo de desintegración del grupo, no cuenta con la ubicación de las mujeres.
Uniformes Escolares	Violencia de género. La Coordinadora de CDI San Quintín explica el motivo de desintegración del grupo, recomienda no visitar el grupo por motivos de seguridad pues la pareja de la mujer líder sufre de problemas de drogadicción y alcoholismo.
Rep. de chivos para pie de cría	No se concede entrevista. Se aplica Instrumento.
Cría y engorda de pollos	No se concede entrevista. Se aplica Instrumento.
Gallinas ponedoras	No se concede entrevista. No se recibe expediente de este grupo de trabajo por parte del INAI, se tiene registro por información proporcionada por la promotora de CDI con quien se realiza visita de seguimiento. Se aplica Instrumento.

Fuente: Elaboración propia a partir de la investigación de campo.

5.2 Perfil socioeconómico de los grupos de trabajo de mujeres indígenas beneficiarias del PROIN del 2014 al 2017

La investigación socioeconómica se realizó con base en el total de mujeres integrantes trabajando actualmente en los grupos productivos, n=40 mujeres.

Para pertenecer a un grupo de trabajo las reglas de operación del PROIN delimitan que se debe ser mayor de edad, en la Tabla 5.4 se muestran los datos de tendencia central de la edad de las participantes activas, existe una amplia diferencia de edades entre las mujeres beneficiarias.

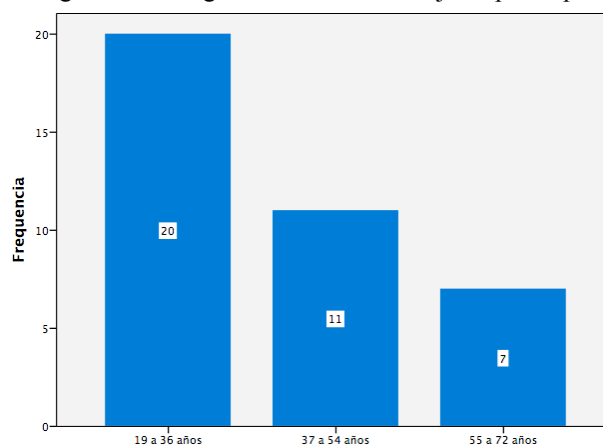
En la Figura 5.1 se presenta la distribución de la edad en tres rangos, jóvenes de 19 a 36 años, edad intermedia de 37 a 54 años y las mujeres de mayor edad de 55 a 72 años, 20 mujeres están dentro del rango de edad de jóvenes, las 7 mujeres mayores realizaban trabajo productivo en el campo y actualmente por la edad ya no las emplean por lo que el grupo de trabajo representa una opción para continuar percibiendo un ingreso.

Tabla 5.4. Datos de tendencia central de la edad de las integrantes actuales

Edad mujeres	
Media	40
Desviación Estándar	14.148
Moda	24
Mínimo	19
Máximo	72

Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos

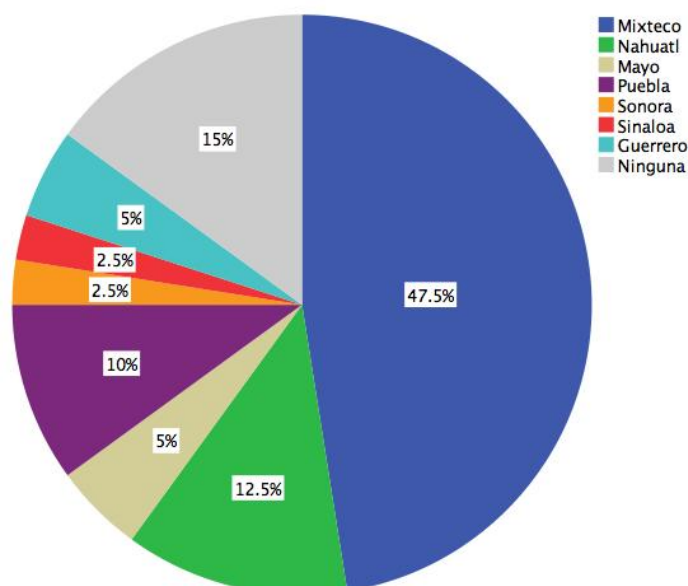
Figura 5.1. Rangos de edad de las mujeres participantes



Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

Todas las mujeres que integran los grupos de trabajo activos son indígenas migrantes asentadas en Baja California, en la Figura 5.2 se muestra la descripción en porcentaje de los grupos étnicos a los que se auto-adscriben. El grupo étnico predominante es el Mixteco (47.5%), 6 mujeres (15%) expresan no pertenecer a ninguna etnia es decir no se auto-adscriben como indígenas, 8 nombran el estado del que provienen mas no la etnia: 4 dicen ser de Puebla, 2 de Guerrero, 1 de Sonora, 1 de Sinaloa, 5 dicen ser Náhuatl y 2 Mayo. Según las reglas de operación (DOF, 2017b) el subsidio sólo debe llegar a mujeres indígenas, por lo que en este aspecto se descubren irregularidades en tanto que un 15% no se auto-adscribe como indígena.

Figura 5.2. Etnia indígena a la que se auto adscriben las mujeres participantes del PROIN



Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

Las mujeres nativas encuestadas se auto-adscriben como Kumiai y Pai pai respectivamente, en la Tabla 5.5 se describe la comunidad indígena nativa en la que se encuentran y su grupo étnico.

Tabla 5.5. Grupos étnicos Nativos desintegrados

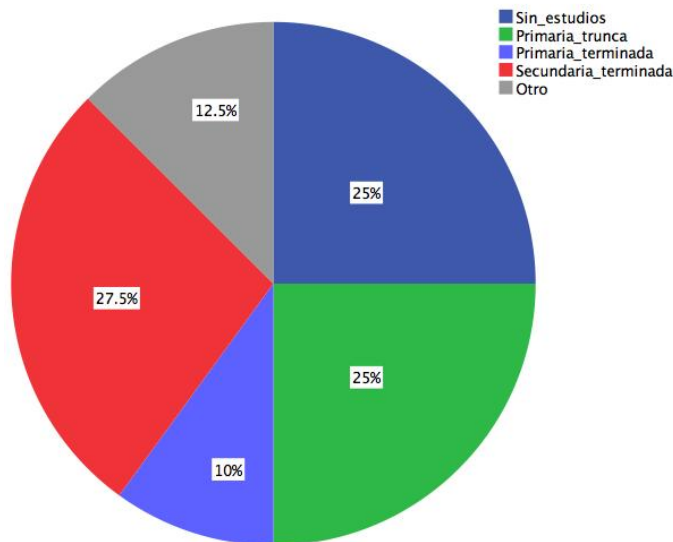
Comunidad	Grupo étnico	Mujeres entrevistadas
San José de la Zorra	Kumiai	4
Santa Catarina	Pai pai	1
La Huerta	Kumiai	2
San Antonio Necua	Kumiai	1

Fuente: Elaboración propia a partir del INAI, CDI y levantamiento de datos.

En la Figura 5.3 se presentan los porcentajes del nivel de estudio alcanzado por las mujeres participantes, el máximo grado alcanzado por 11 mujeres es la secundaria, sin embargo se destaca que 4 mujeres tienen carrera universitaria y una preparatoria terminada, 10 mujeres no cuentan con estudios y 10 tienen educación primaria trunca. El bajo nivel de escolaridad tiene implicaciones

en la organización y gestión de los grupos de trabajo y requiere mayor apoyo por parte de la institución; en las reglas de operación del Programa (DOF, 2017b) se considera la capacitación, asistencia técnica, acompañamiento y certificación a proyectos y productores.

Figura 5.3. Porcentaje del nivel de estudios de las mujeres participantes en PROIN



Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

En cuanto a las cinco mujeres que tienen un nivel de escolaridad de universidad y preparatoria, al realizar la encuesta cuatro de ellas manifiestan interés por continuar y escalar los proyectos productivos. En la Tabla 5.6 se presenta el perfil de estas 5 mujeres: profesión, edad, estado civil, número de hijos y trabajo productivo que realizan además del grupo. Las carreras universitarias registradas son Ingeniera Industrial (II) en 4to semestre, Licenciada en Contabilidad (LC), Licenciada en Desarrollo de Negocios (LDN), Ingeniera Agrónoma (IA), una más tiene preparatoria (P) terminada, 4 pertenecen a etnias indígenas migrantes.

Tabla 5.6. Perfil mujeres con nivel de escolaridad mayor a secundaria terminada.

Profesión	Edad	Edo. Civil	Hijos	Etnia	Cargo Gpo.	Trabajo*
II	19	Soltera	0	Mayo	Integrante	Estudia
LC	24	Soltera	0	Mixteca	Integrante	Labora
LDN	27	Soltera	0	Mixteca	Líder	Grupo
IA	27	Casada	1	Ninguna	Líder	Labora
P	24	Casada	1	Mixteca	Integrante	Incapacidad

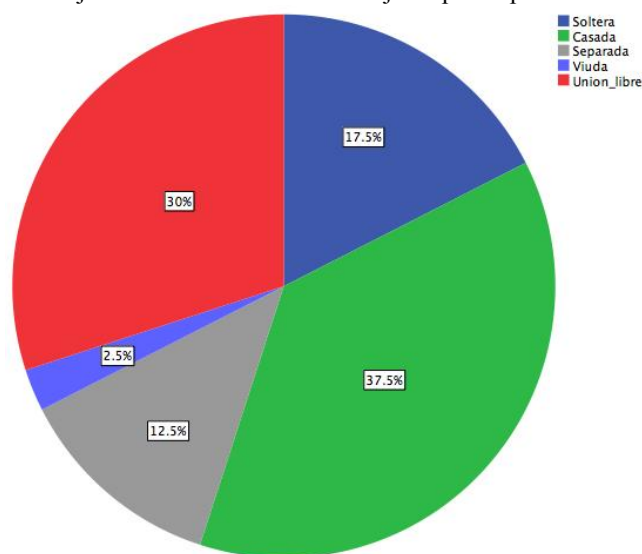
Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

* Ocupación en el momento de ser entrevistada.

Las madres de cuatro de las mujeres con estudios universitarios no tienen estudios o tienen primaria trunca, es importante notar el hecho de que sus hijas hayan accedido a la universidad al considerar que son mujeres indígenas migrantes asentadas en Baja California en busca de oportunidades y tener una mejor vida.

En cuanto al estado civil del total de las mujeres encuestadas, la mayoría tienen pareja y menos de la mitad son solteras, viudas o están separadas (Figura 5.4).

Figura 5.4. Porcentajes del estado civil de las mujeres participantes en PROIN



Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

Referente a la situación de sus hijas(os), la mayoría de las mujeres tienen tres hijas(os), sólo cinco afirman no tener (Tabla 5.7). Más de la mitad (50%) de la descendencia son mayores

de edad (Figura 5.5). Se verifica su aportación económicamente al ingreso del hogar y se obtiene que el 91.4% no contribuye (Tabla 5.8).

Tabla 5.7. Número de hijos por mujer participante

Número de hijos por mujer participante	
Media	3.38
Moda	3
Mínimo	0
Máximo	8

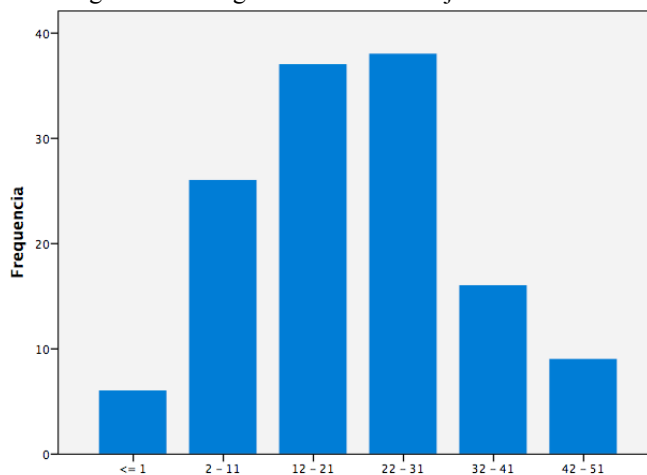
Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

Tabla 5.8. Dependencia económica de los hijos.

Aportación económica	%
No aporta al hogar	91.4%
Si aporta al hogar	7.2%
A veces aporta al hogar	1.4%

Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

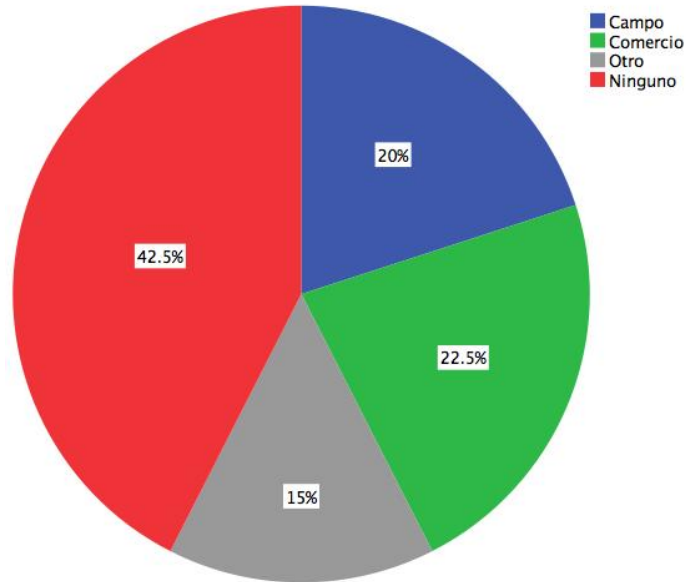
Figura 5.5. Rango de edad de los hijos



Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

Con relación a los trabajos en los que se desempeñan las mujeres, además del trabajo del grupo, el 42.5% manifiesta no realizar otra actividad que le genere un ingreso. El 57.5% de las mujeres que participan en el grupo de trabajo afirman realizar otro trabajo productivo: en el campo (20%), comercio (22.5%) u otras actividades (15%) (Figura 5.6).

Figura 5.6. Otros trabajos realizados por las mujeres además del grupo.



Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

Como se presentó en el mapa de ubicación de los grupos de trabajo del capítulo 3 en la delimitación de la investigación, la mayoría de los grupos se encuentran en la zona de San Quintín, esta es una zona agrícola donde se emplea mayoritariamente a mujeres por ser mano de obra más eficiente y de menor remuneración que los hombres, por lo que es común que las mujeres trabajen en el campo (Garduño, Navarro, Ovalle, 2011, Espinosa, Ramírez, Tello, Sánchez, Juárez, Tello, Ramírez, García, Cruz, Sierra, Aurrecochea, 2017, Espinosa, 2013). Las que se dedican al comercio en el cuestionario afirman que venden comida o productos afuera de los campos agrícolas.

El tener otro trabajo además del que realizan en el grupo de trabajo y en su casa (trabajo de cuidados) implica que la mujer se vea envuelta en una doble jornada, tener un mayor ingreso no necesariamente se traduce en mayor calidad de vida (García-Horta, Zapata-Martelo, Valtierra-Pacheco y Garza-Bueno, 2014, Zapata-Martelo y Mercado, 1996, Zapata-Martelo y Suárez-San Román, 2007, Haugh y Talwar, 2016).

Del 15% de las mujeres que expresa dedicarse a otros trabajos, 2 hacen artesanías en su casa, habilidad que aprenden por herencia cultural desde pequeñas por parte de sus madres y las venden en la calle (ambulante), otra sirve comida en una escuela y 2 más expresan encargarse del Trabajo de Cuidados, una de ellas se define como ama de casa y la otra cuida de su nieto; es relevante que ambas lo describen conscientemente como un trabajo adicional además del que realizan en el grupo de trabajo, la mujer que cuida a su nieto recibe un pago económico, la cantidad varía de acuerdo a las posibilidades de su hijo y nuera, la primera no recibe una remuneración por ello; sin embargo ella es consciente que es un trabajo adicional al que realiza en el grupo de trabajo y que aporta beneficios a su familia. Culturalmente las mujeres tienden a considerar el trabajo de cuidados una responsabilidad que deben realizar, no cuestionan el valor de las actividades que desempeñan y tampoco esperan una remuneración a cambio.

Es notoria la diferencia que existe en el ingreso semanal de las mujeres que realizan otro trabajo además del realizado en el grupo (Tabla 5.9).

Tabla 5.9. Medidas de tendencia central por ingreso semanal por otro trabajo.

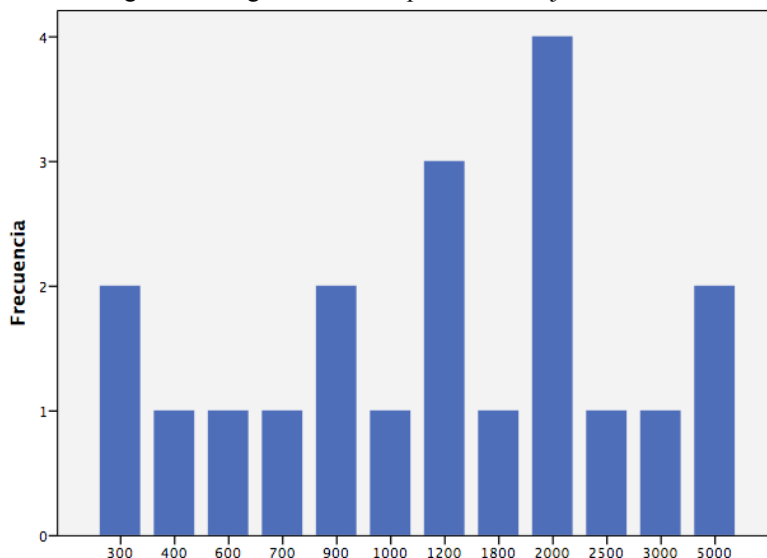
Ingreso semanal otro trabajo	
<i>n</i>	20
Media	\$1,700.00
Desviación Estándar	1353.7
Moda	\$2,000.00
Ingreso Menor	\$300.00
Ingreso Mayor	\$5,000.00

Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos

En la Figura 5.7 se presenta la distribución del ingreso. Ocho mujeres que realizan otro trabajo perciben de \$2,000 a \$5,000 pesos a la semana, casi el 50%. Siete mujeres se concentran

entre los \$900.00 y \$1,800.00 semanales, las cinco restantes que tienen un ingreso menor obtienen entre \$300.00 y 700.00 pesos semanalmente.

Figura 5.7. Ingreso semanal por otro trabajo realizado.



Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

Con respecto al ingreso semanal percibido por el grupo de trabajo, hay menos diferencias en el ingreso que en el trabajo realizado fuera del grupo pero los montos recibidos son menores (Tabla 5.10).

Tabla 5.10. Medidas de Tendencia central por ingreso del trabajo en el grupo.

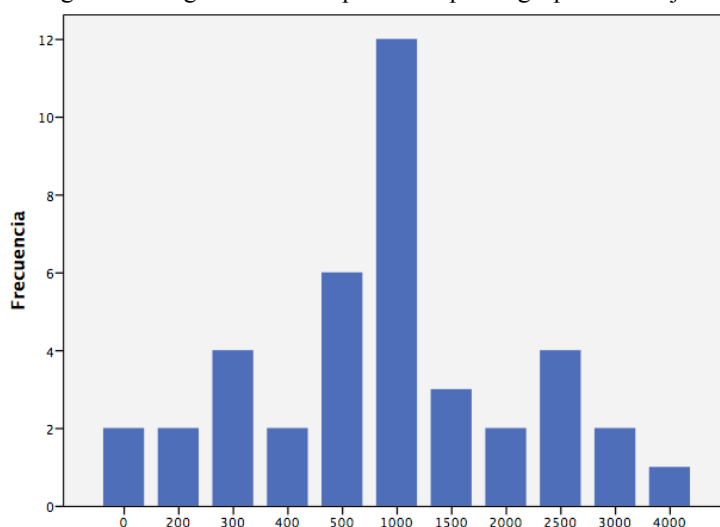
Ingreso semanal por el trabajo en el grupo	
<i>n</i>	40
Media	\$1,153.75
Moda	\$1000.00
Desviación Estándar	952.21
Ingreso Menor	\$0.00
Ingreso Mayor	\$4,000.00

Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

En la Figura 5.8 se muestra el rango de los ingresos y el número de mujeres que los reciben, dos reportan no tener ingreso, una de ellas es integrante del grupo Las Margaritas en el que se han

registrado problemas entre las participantes, a pesar de ser un grupo activo las diferencias familiares (con su suegra que también participa) han impactado en el grupo de trabajo y en el momento de aplicarse la encuesta explica no tener ingresos semanales, la otra mujer que reporta \$0.00 ingreso trabaja en Taller de costura Rosi formado en 2017 y expresa que aunque es integrante del grupo aún no percibe un ingreso porque no hay suficiente trabajo y ella no se ha organizado pues su principal ingreso proviene de su trabajo en el campo.

Figura 5.8. Ingreso semanal percibido por el grupo de trabajo.



Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

Algunas mujeres perciben ingresos adicionales por ser beneficiarias de otros programas de gobierno, 17 (42.5%) reciben PROSPERA³⁰ programa de inclusión social y una mujer (2.5%) del programa Setenta y más, las 22 mujeres (55%) que no cuentan con el apoyo de PROSPERA co-

³⁰ El objetivo del programa es articular y coordinar la oferta institucional de programas y acciones de política social, incluyendo aquellas relacionadas con el fomento productivo, generación de ingresos, bienestar económico, inclusión financiera y laboral, educación, alimentación y salud, dirigida a la población que se encuentre en situación de pobreza extrema, bajo esquemas de apoyos que les permitan a las familias mejorar sus condiciones de vida y aseguren el disfrute de sus derechos sociales y el acceso al desarrollo social con igualdad de oportunidades. PROSPERA estuvo vigente del año 2014 al 2019 (CEPAL, 2019).

mentan en la encuesta que no lo han solicitado, o lo tenían y las dieron de baja por no darle seguimiento a los requisitos. Las cantidades otorgadas por PROSPERA se asignan según el número de hijas(os), la edad, el grado escolar que están cursando y el estado civil de la mujer, razón por la cual los montos otorgados varían de \$800.00 a \$3,890.00 bimestrales. Para tener un comparativo con respecto a los otros ingresos que reciben por el trabajo en el grupo u otro trabajo, se calculan los montos semanales y se obtienen las Medidas de Tendencia Central las cuales se presentan en la Tabla 5.11.

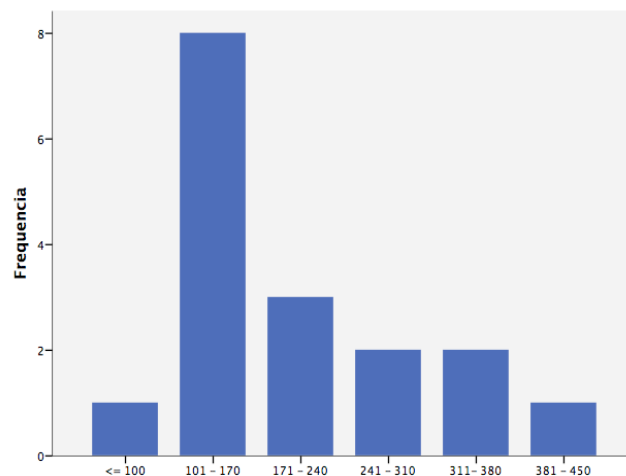
Los menores ingresos los reciben por subsidios, la Desviación Estándar es pequeña comparada con los dos casos anteriores, no existe tanta diferencia en el ingreso. En la Figura 5.9 se presentan las cantidades de acuerdo al ingreso semanal percibido por los subsidios de otros Programas de gobierno.

Tabla 5.11. Medidas de Tendencia central por ingreso de subsidios del gobierno

Ingreso semanal subsidios	
<i>n</i>	18
Media	\$200.00
Desviación Estándar	108.85
Moda	112.00
Ingreso Menor	\$100.00
Ingreso Mayor	\$450.00

Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

Figura 5.9. Ingreso semanal percibido por subsidios.



Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

En la Tabla 5.12 se comparan los ingresos por otros trabajos, por el grupo de trabajo y por subsidios de programas del gobierno. Se observa que existe una marcada diferencia entre el dinero percibido entre las mujeres y que los mayores ingresos reportados provienen de trabajos que realizan fuera del grupo.

Tabla 5.12. Contraste Medidas de Tendencia Central de los ingresos

Ingreso por	Otro trabajo	Grupo de trabajo	Otros programas
Media	\$1,700.00	\$1153.75	\$200.00
Desviación Estándar	1357	952.21	108.85
Moda	\$2000	\$1000	\$112.00

Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

Con respecto a los gastos, en la encuesta se les plantea a las mujeres que repartan con base en un monto de \$1000 pesos semanales, lo que asignan para el hogar en general y después que hagan un desglose al considerar el pago de servicios (agua, gas, luz), compras para las(os) hijas(os) (escuela, ropa, otros), renta, lo que gastan en su persona, ahorro y salud. En la Tabla 5.13 se comparan las Medidas de Tendencia Central de cada uno de los rubros.

Tabla 5.13. Reparto de gastos con base en un presupuesto de \$1000.00

	Hogar	Hijos	Servicios	Renta	Personal	Ahorro	Salud
n	40	40	40	40	40	40	40
Media	\$638.75	\$258.57	\$274.75	\$0.00	\$67.50	\$177.50	\$25.00
Moda	\$800	\$0.00	\$300	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00
Desv. Est.	229.12	231.20	165.37	0	178.86	178.65	83.97
Mínimos	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00
Máximos	\$1,000.00	\$1,000.00	\$550.00	\$0.00	\$900.00	\$700.00	\$400.00

Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

Con relación a los gastos totales del hogar la mayoría de las mujeres asignan \$800.00 semanales, la variación es reducida comparada con la registrada en el ingreso, es decir gastan montos similares. En cuanto a lo que asignan para los hijos una mujer afirma gastar \$1,000 semanales, 10 no gastan por no tener un ingreso suficiente o porque sus hijos solventan sus propios gastos. Los pagos de servicios no los describen con exactitud, integran la luz, el gas, y el agua, aseguran que el mayor consumo es en gas. En cuanto a las compras que realizan para su persona, 32 mujeres (80%) afirman no realizar compras para sí mismas por no considerarlo prioritario y porque el dinero no les alcanza.

Con respecto al ahorro 11 mujeres (27.5%) dicen no poder ahorrar por no tener suficiente ingreso, las demás (el 72.5%) ahorran un promedio de \$177.50 semanales, expresan que para poder ahorrar se organizan en grupos a los que llaman *cundinas*, es un sistema basado en la confianza y el bien común, son grupos por lo general de 10 mujeres que se reúnen voluntariamente y se comprometen de palabra a entregar una cantidad fija semanal, una de las mujeres del grupo es la responsable de administrar y recibir las aportaciones de cada una. Cada mes se sortea al azar quién es la mujer que recibe el ahorro, esto se repite mensualmente hasta que se ven beneficiadas la totalidad e inician nuevamente la ronda. Tripp (1997) constató igualmente que en Tanzania las mujeres se reúnen en *Upatu*, que funcionan igual que las *cundinas*.

Estos grupos de ahorro muestran la capacidad de las mujeres por apoyarse entre ellas para lograr un fin común construye redes en tanto que no son necesariamente familiares ni amistades, sino mujeres con el mismo interés económico, se basa en la confianza y el valor de la palabra, pues no hay un documento que conste de manera escrita la responsabilidad de pago. Finalmente sobre los gastos de salud 36 mujeres (90%) no incurren en gastos de salud, las 4 restantes (10%) gastan

en este rubro para comprar medicamento mensualmente por tener alguna enfermedad crónica o familiares que requieren de un tratamiento.

Dado que las mujeres indígenas tienden a dejarse en último lugar e invertir en su familia más que en sí mismas, es pertinente ahondar en la situación de las 8 mujeres (20%) que si gastan en su persona (Tabla 5.14), las que más desembolsan son solteras y no tienen hijos. De las 3 que tienen hijos mayores de edad, son de la tercera edad y dos no tienen pareja. Una de las mujeres que tiene un hijo pequeño tiene dos ingresos, ambos arriba de la media. La única casada tiene el mayor ingreso percibido por realizar un trabajo productivo diferente al de grupo.

Tabla 5.14. Análisis del 20% de las mujeres que si gastan en su persona

Edad	Monto	Núm. hijos	Edad hijos	Estado civil	Ingreso Grupo	Ingreso otro trabajo
27	\$100.00	1	5 años	Unión libre	\$1,250.00	\$2,500.00
60	\$200.00	6	>19	Separada	\$300.00	\$0.00
62	\$200.00	7	>27	Separada	\$500.00	\$0.00
72	\$200.00	5	>26	Unión libre	\$500.00	\$0.00
30	\$200.00	1	5 años	Unión libre	\$250.00	\$2,000.00
36	\$300.00	2	14 y 19	Casada	\$450.00	\$5,000.00
31	\$600.00	0	-	Soltera	\$500.00	\$600.00
19	\$900.00	0	-	Soltera	\$1,000.00	\$0.00

Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

Como parte de los lineamientos de PROIN en las reglas de operación se establece que los proyectos apoyados deben recibir capacitación y/o asistencia técnica y acompañamiento durante y después de su instalación para el aprovechamiento de los recursos otorgados para la resolución de problemas normativos, organizativos, productivos, operativos, administrativos y de comercialización del proyecto (DOF, 2018, p. s.n.). Al aplicar la encuesta se registran los talleres o cursos a los que asistieron las beneficiarias.

La Tabla 5.15 presenta el porcentaje de mujeres que asistieron a cada uno de los talleres impartidos, el 4.6% no recibió ninguna capacitación lo cual va en detrimento del propio grupo de trabajo y es una irregularidad conforme a los lineamientos del PROIN. Algunos grupos reciben otros talleres (12.4%) en temas específicos que requieren conforme a la naturaleza de su negocio: Belleza, Higiene, Repostería, Computación y Fumigación plagas y enfermedades del cultivo.

Tabla 5.15. Capacitaciones impartidas a las beneficiarias por parte del PROIN

Capacitación	Porcentaje
Admón. y contabilidad	20.9%
Comercialización	20.3%
Medio ambiente	15%
Producción	9.2%
Género	17.6%
Otros	12.4%
Ninguno	4.6%

Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

En la Tabla 5.16 se define el lugar en el que las mujeres venden sus productos u ofrecen sus servicios, la mayoría (62.8%) tiene local propio debido a que habilitan un espacio dentro del terreno en el que viven para establecer ahí su negocio, para las mujeres resulta conveniente esta estrategia debido a que la cercanía les facilita el trabajo de cuidados.

El 27.9% señalado como Otro está compuesto por 4 grupos, dos que rentan local: uno conformado por 4 mujeres (Panadería la Esperanza), y uno que se dedica a la comercialización de productos (Novedades) en el que solo queda una integrante; un grupo dedicado a la agricultura (Siembra y cosecha de hortalizas) cuenta con una hectárea de tierra en comodato y una mujer trabaja en un local prestado, tiene una estética (Salón de belleza Nueva Imagen) solo queda una integrante.

Tabla 5.16. Lugar de venta de productos

Lugar de venta	Porcentaje
Local propio	62.8%
Ambulantaje	9.3%
Otro	27.9%

Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

5.3 Percepción de las participantes en torno a cada una de las dimensiones de empoderamiento.

En este epígrafe se presentan los principales resultados alcanzados en cada una de las dimensiones de empoderamiento: económica, personal, familiar, y sociocultural. Se examinan las variables que las componen tomando en cuenta las respuestas en el indicador más alto, Totalmente de Acuerdo (5), se analizan las variables en las que se obtiene un puntaje menor.

5.3.1 Dimensión económica.

Se presentan los resultados obtenidos para la dimensión económica, misma que determina la importancia que le asignan las mujeres específicamente al ingreso y que nos permitirá dirimir qué tan empoderadas se encuentran en este campo. Esta dimensión se conforma por 3 variables: *Acceso y control de recursos (ACR)*, *Ingreso (I)*, y *Satisfacción de necesidades básicas (SN)*, cada una se interpreta a partir de diferente número de reactivos que nos permiten conocer la percepción de las mujeres en cada variable.

Variable *Acceso y Control de recursos (ACR)*

La variable *ACR* se describe con 4 reactivos que se refieren a la capacidad de decisión sobre el uso del dinero (*ACR1*), los ingresos como un beneficio para obtener más satisfactores (*AR2*),

poder de decisión sobre los gastos del hogar a raíz de obtener un ingreso (*ACR3*) y la seguridad que aporta a la mujer el tener un ingreso propio (*ACR4*).

La mayoría de las mujeres perciben tener *Acceso y control en los recursos*. En la Tabla 5.20 se presentan las medidas de tendencia central de la variable *ACR* agrupando los 4 reactivos que la integran, los valores que se registran son altos lo cual significa que las mujeres perciben que tienen control y poder de decisión sobre los recursos.

Tabla 5.20. Medidas de tendencia central variable *ACR*

Acceso y Control (<i>ACR</i>)	
Media	4.6
Moda	5
Desviación Estándar	.43

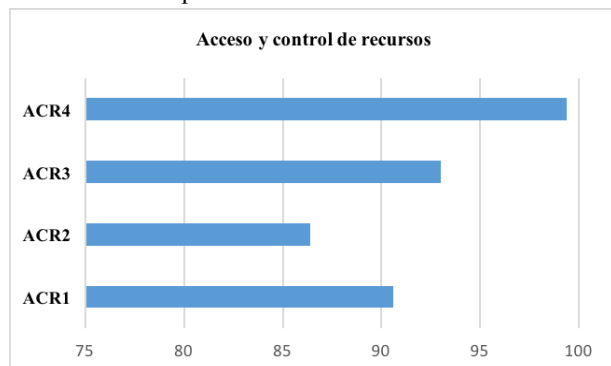
Fuente: Elaboración propia

Para analizar los resultados en cada uno de los reactivos de manera independiente, en la Figura 4.10 se observan los indicadores respecto al número de mujeres que afirmaron estar totalmente de acuerdo. Para la mayoría (97.5%) es muy importante que las mujeres tengan ingresos económicos propios (*ACR4*), sobre el uso y decisión del recurso el 55% está totalmente de acuerdo en que ahora que tiene un ingreso por el grupo de trabajo les alcanza para realizar más compras que ellas requieren (*ACR2*), un importante porcentaje (70%) coincide en el hecho de que tener acceso a ingresos propios les da mayor poder de decisión en el hogar sobre el uso de los recursos (*ACR3*) y un número considerable (67.5%) concuerda en que ellas deciden en qué gastar el dinero que ganan con su trabajo (*ACR1*).

Para obtener un mayor detalle con respecto a la respuesta en el reactivo *ACR2* en que se registra un porcentaje menor se analizan el total de respuestas las cuales se representan gráficamente en la Figura 5.11; al integrar el indicador De acuerdo (4) es posible corroborar que para el

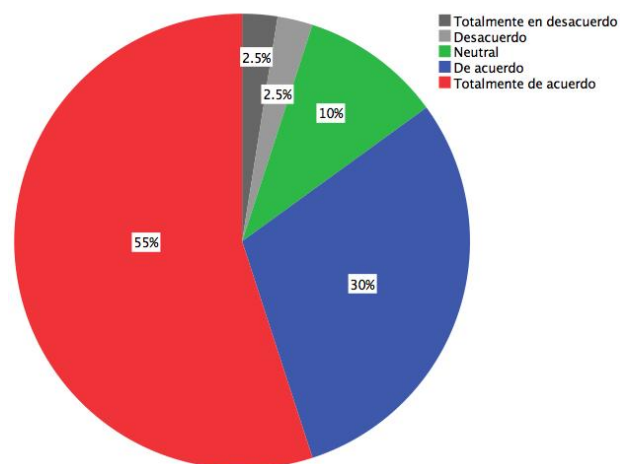
85% de las mujeres el dinero les alcanza para hacer más cosas que ellas desean a partir de su participación en el grupo de trabajo.

Figura 5.10. Distribución porcentual de los reactivos con indicador 5 para la variable *ACR*



Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

Figura 5.11. Percepción sobre los ingresos para obtener más satisfactores *ACR2*



Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

Los resultados son relevantes porque como se ha señalado anteriormente en el Capítulo 2, la toma de decisiones y la autonomía son características que se desarrollan como parte del proceso de empoderamiento de las mujeres (Zapata, Flores y López, 2002, Haugh y Talwar, 2016).

Variable *Ingreso (I)*

La variable *Ingreso* se describe con 5 reactivos que se refieren a tener una remuneración económica propia (*I1*), una remuneración suficiente (*I2*), autonomía para cubrir los gastos del hogar (*I3*), administración del ingreso (*I4*) y capacidad de ahorro a partir del trabajo en el grupo (*I5*).

Las medidas de tendencia central de la variable *Ingreso* al agrupar los 5 reactivos (Tabla 5.21) presentan que la mayoría de las mujeres están de acuerdo en la importancia que tiene para ellas contar con una remuneración económica propia.

Tabla 5.21. Medidas de tendencia central variable *I*

Ingreso (I)	
Media	3.9
Moda	4.2
Desviación Estándar	.92

Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos

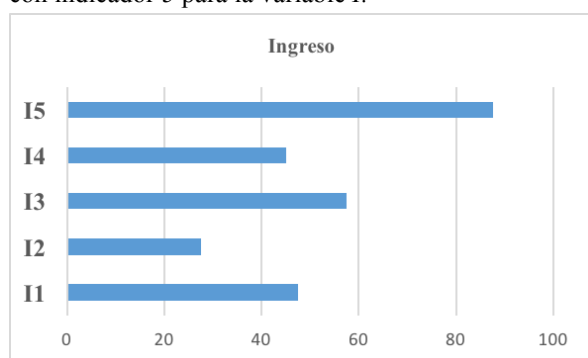
Al analizar la percepción de las mujeres en cada uno de los reactivos de la variable *I* considerando las respuestas en las que están Totalmente de acuerdo y compararlos con los resultados de la variable *ACR* se observa que los porcentajes son menores para *I*, es decir para las mujeres es más importante tener acceso y control del dinero que el propio nivel de ingreso.

La Figura 5.12 muestra la tendencia de las respuestas de los 4 reactivos, el 47.5% opina que su participación en el grupo de trabajo les asegura un ingreso al mes (*I1*), sin embargo menos de la mitad (33.3%) dice tener un ingreso mayor que su pareja (*I2*) los hombres perciben mayor ingreso y son los proveedores principales del hogar, en contraste con lo anterior el 57.5% dicen ser capaces de mantener el hogar por si solas si su pareja falta (*I3*) lo cual denota autonomía, esto se entiende porque no necesariamente se relaciona directamente con el nivel de ingreso, pues las mujeres indígenas intercambian productos (comida, animales) o actividades voluntarias (como el cuidado de hijos de otras mujeres) con las que se ven beneficiadas y esto les ayuda a mantenerse a sí mismas y a sus familias.

En cuanto al nivel de ahorro (*I4*), el 45% dice reservar cierta cantidad a partir del ingreso que obtiene en el grupo de trabajo, para las que tienen otro trabajo el ingreso del grupo es un extra que dedican en parte para ahorrar, se apoyan en *cundinas*, como se explicó anteriormente en el rubro de gastos. El 87.5% se consideran buenas administradoras del hogar (*I5*) encuentran la manera de hacer que el dinero con que disponen alcance para cubrir en lo posible las necesidades de la familia.

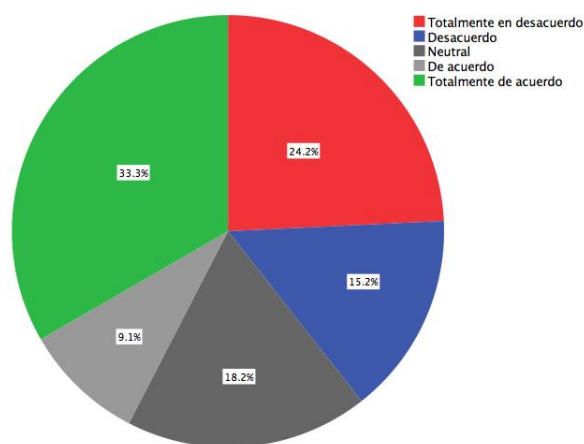
Se analiza de manera independiente el reactivo *I2* en la que se obtiene menor porcentaje, en la Figura 5.13 se detallan las respuestas gráficamente, al sumar los indicadores Totalmente de acuerdo y De acuerdo se aprecia que el 42.2% de las mujeres dice ganar más dinero que sus parejas mientras que el 57.6% restante expresa ganar menos o no define su respuesta lo cual indica dependencia económica por parte de la mujer.

Figura 5.12. Distribución porcentual de los reactivos con indicador 5 para la variable *I*.



Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos

Figura 5.13. Percepción sobre los ingresos con respecto a su pareja *I2*



Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos

Variable *Satisfacción de Necesidades (SN)*

La Variable *Satisfacción de necesidades básicas* se describe con dos reactivos que se refieren a vivir mejor a partir del trabajo (*SN1*) y el bienestar económico para la familia a raíz de la participación de la mujer en el grupo de trabajo (*SN2*). Al obtener las medidas de tendencia central de la variable *SN* y agrupar los dos reactivos (Tabla 5.22), se observa que la mayoría está Totalmente de acuerdo en que su trabajo en el grupo es importante para su bienestar y el de sus familias, existe poca variación en las opiniones.

Tabla 5.22. Medidas de tendencia central variable *SN*

Satisfacción de Necesidades (<i>SN</i>)	
Media	4.3
Moda	5
Desviación Estándar	.89

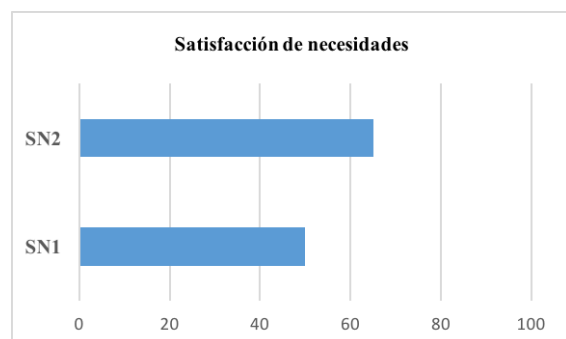
Fuente: Elaboración propia

La Figura 5.14 muestra los indicadores con respecto al total de mujeres que dicen estar Totalmente de Acuerdo en ambos reactivos, el 50% afirma que ahora que trabaja en el grupo vive mejor (*SN1*), el trabajo en el grupo mejora su vida en otros sentidos además del económico los cuáles se analizan de manera independiente en las otras tres dimensiones; como la formación de redes, seguridad para salir a la calle o para tomar decisiones.

El 65% de las mujeres considera que el trabajo que desempeñan en el grupo de trabajo es importante para que la familia viva mejor (*SN2*), como se ha revisado anteriormente cuando las mujeres tienen un ingreso lo utilizan para cubrir necesidades de la familia principalmente compras para los hijos, escuela, o el hogar.

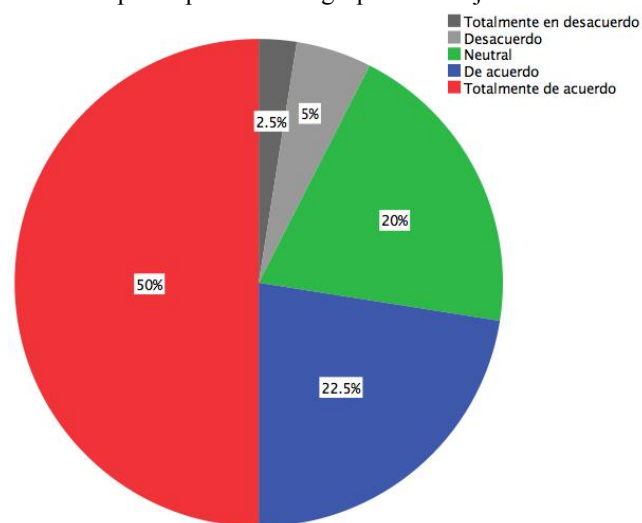
En la Figura 5.15 se observa el detalle del reactivo *SN2* que obtuvo menor porcentaje y se observa que otro 22.5% está de acuerdo en que viven mejor a raíz de su participación en el grupo de trabajo, por lo que la mayoría coincide en ello.

Figura 5.14. Distribución porcentual de los reactivos con indicador 5 para la variable *SN*.



Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos

Figura 5.15. Percepción sobre mejoras en su vida a raíz de su participación en el grupo de trabajo *SN2*



Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos

En la dimensión económica destaca la importancia de obtener sus propios ingresos (*ACR4*) y que las participantes se consideran buenas administradoras de los gastos del hogar (*I5*). El reparto del ingreso en cada grupo de trabajo depende de diferentes factores tales como la venta semanal, la producción de cada participante, los días de trabajo, la organización de la mujer líder, la variabilidad del ingreso en cada grupo y cada mujer es alta.

5.3.2 Dimensión personal

La dimensión personal se integra por 4 variables, *Toma de decisiones personales (TDP)*, *Movilidad (M)*, *Seguridad por el trabajo (ST)* y *Autoconfianza (A)*, como se ha visto el proceso de empoderamiento puede iniciarse cuando la mujer es consciente de que puede desarrollar su propio poder, lo cual se mide en esta dimensión.

Variable *Toma de Decisiones Personales (TDP)*

La toma de decisiones es determinante para que la mujer inicie un proceso de empoderamiento, por ello en el instrumento se considera este aspecto en tres dimensiones: decisiones personales, familiares y colectivas.

En la dimensión personal la variable de *TDP* se integra por cuatro reactivos que corresponden a la seguridad al tomar decisiones personales (*TDP1*), la facilidad con que la mujer logra decidir (*TDP2*), la autonomía con la toma de decisiones sin influencia o presión de familiares o la pareja (*TDP3*) y la determinación con que se decide (*TDP4*).

Al agrupar los 4 reactivos y obtener las medidas de tendencia central de los cuatro reactivos de manera agrupada (Tabla 5.23) se corrobora que para las mujeres tomar decisiones es importante.

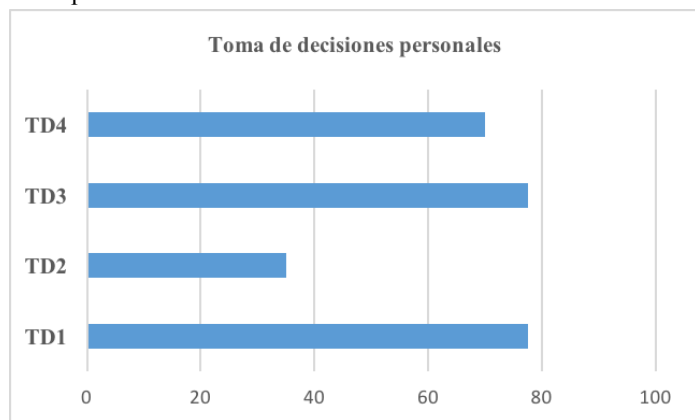
Tabla 5.23. Medidas de tendencia central variable *TDP*

Toma de Decisiones Personales (<i>TDP</i>)	
Media	4.4
Moda	5
Desviación Estándar	.61

Fuente: Elaboración propia

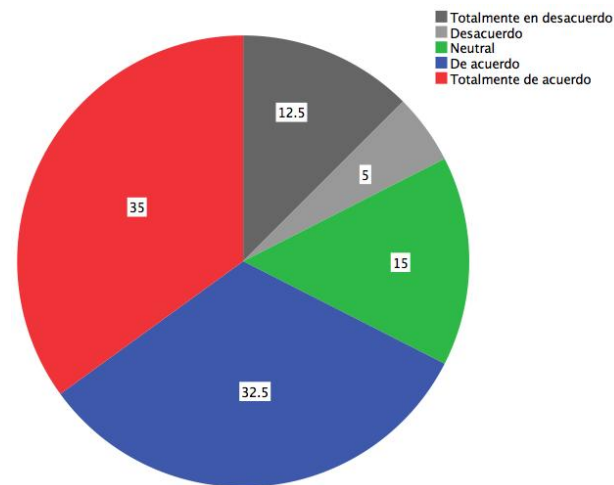
Se examinan los indicadores respecto a las mujeres que expresan estar Totalmente de Acuerdo en cada uno de los 4 reactivos que integran la variable *TDP*, se presenta un nivel alto en cada uno (Figura 5.16) a excepción de *TDP2* que mide la percepción sobre la facilidad en la toma de decisiones; la Figura 5.17 presenta dicho reactivo con mayor detalle, al sumar las mujeres que dicen estar Totalmente de Acuerdo y De acuerdo se obtiene que más de la mitad toma decisiones fácilmente (67.5%), el resto (32.5%) no define su respuesta o expresa que no le es fácil decidir.

Figura 5.16. Distribución porcentual de los reactivos con indicador 5 para la variable *TDP*.



Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos

Figura 5.17. Percepción sobre la Facilidad para *Tomar de Decisiones Personales TDP2*.



Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos

Variable *Movilidad (M)*

La variable *Movilidad* se integra por dos reactivos que miden la libertad de ir de un lugar a otro (*M1*) y la autonomía para decidir cuándo y a dónde salir (*M2*). El sistema patriarcal denota que la mujer debe quedarse en casa y realizar el trabajo de cuidados (Alberti, et al., 2014, Rivas-Ángeles, et al., 2015), al integrarse las mujeres en el grupo de trabajo y tener que salir de casa pueden presentarse situaciones en las que la pareja o hijos no están de acuerdo en que la mujer salga a trabajar.

En la Tabla 4.24 se observan los resultados de las medidas de tendencia central de la variable *Movilidad* agrupando ambos reactivos, se registra diferencia en las opiniones. Se comparan los resultados de percepción de las mujeres en ambos reactivos de manera independiente considerando las respuestas en el indicador más alto, Totalmente de acuerdo (Figura 4.18) y se observa

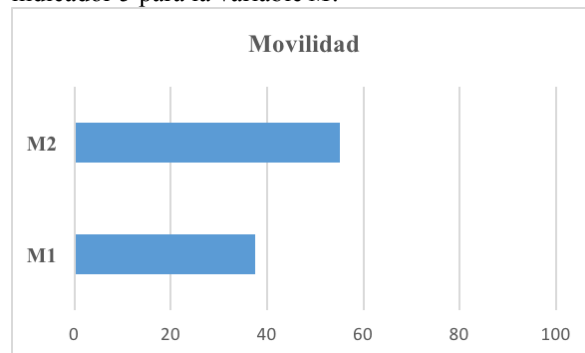
que el 37.5% dice poder salir de su hogar sin pedir permiso (*M1*), es decir menos de la mitad de las mujeres, y el 55% afirma poder ir a donde quiera en el momento que lo desea (*M2*).

Tabla 5.24. Medidas de tendencia central variable *M*

Movilidad (M)	
Media	3.7
Moda	5
Desviación Estándar	1.4

Fuente: Elaboración propia

Figura 5.18. Distribución porcentual de los reactivos con indicador 5 para la variable *M*.

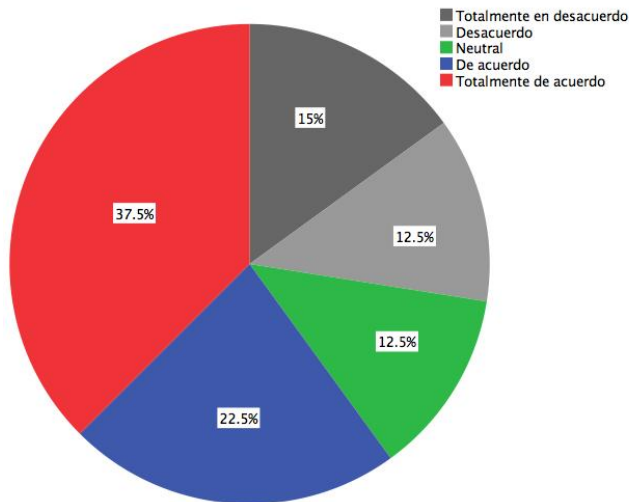


Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos

Se examinan los resultados de cada uno de los reactivos tomando en cuenta los indicadores Totalmente de acuerdo y De acuerdo (Figura 5.19 y 5.20). El porcentaje de mujeres que tiene que pedir permiso para salir (*M1*) es de 27.5%, un 12.5% no define su postura al respecto (Figura 5.19). Por otra parte de las mujeres que dicen poder decidir cuándo y a dónde ir (*M2*) al tomar en cuenta los indicadores Totalmente de acuerdo y De acuerdo se obtiene que el 75% dice tener libertad para salir (Figura 5.20).

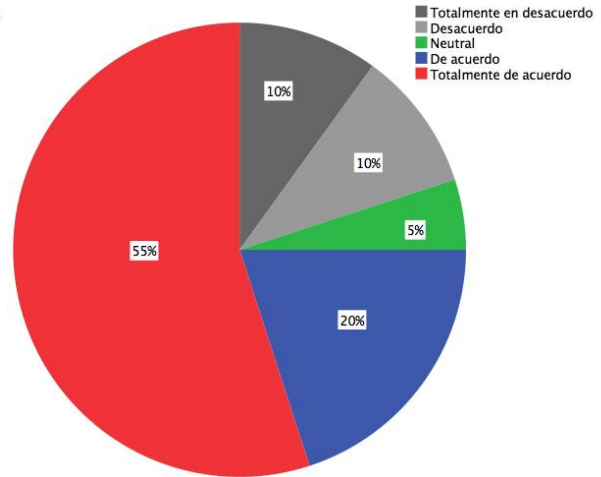
Los resultados del reactivo *M1* hacen evidente la costumbre culturalmente adquirida sobre la idea que el lugar de la mujer es el hogar y que su libertad para salir depende de su pareja o el integrante de la familia con autoridad patriarcal, pueden ser otras mujeres de mayor edad como la madre o suegra u otros hombres además de la pareja como los hijos varones.

Figura 5.19. Percepción para salir de casa sin permiso *M1*.



Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

Figura 5.20. Percepción sobre la libertad para salir a dónde se desea *M2*.



Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

Variable *Seguridad por el Trabajo (ST)*

Con respecto a la variable de *Seguridad por el trabajo* se consideran dos reactivos: mayor confianza en sí mismas a partir de haberse integrado en el grupo de trabajo (*ST1*) y valoración del trabajo de la mujer en el núcleo familiar (*SN2*). Al integrarse en el grupo la mujer puede ganar confianza en sí misma al relacionarse con otras mujeres, comentar y escuchar acerca de otras experiencias de las integrantes del grupo y desarrollar habilidades para el trabajo.

Al obtener las respuestas de ambos reactivos de manera agrupada y analizar las medidas de tendencia central (Tabla 5.25), se obtiene que la mayoría siente que su trabajo es valorado y tiene mayor seguridad en sí misma, se observa poca variación en las opiniones.

Al analizar las respuestas con indicador 5, Totalmente de acuerdo, en cada uno de los reactivos de manera independiente (Figura 5.21), el 60% define sentirse más segura a partir de su participación en el grupo de trabajo (*ST1*) y el 62.5% piensa que su trabajo en el grupo es valorado por su familia (*ST2*), si agregamos las respuestas de indicador 4, De acuerdo, se obtiene 90% y

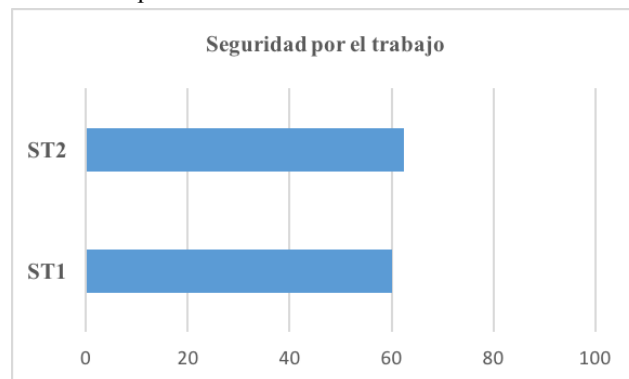
92.5% respectivamente, es decir las mujeres perciben que el trabajo les da seguridad y su familia lo aprecia.

Tabla 5.25. Medidas de tendencia central variable *ST*

Seguridad en el trabajo (<i>ST</i>)	
Media	4.5
Moda	5
Desviación Estándar	.68

Fuente: Elaboración propia

Figura 5.21. Distribución porcentual de los reactivos con indicador 5 para la variable *ST*.



Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos

Variable Autoconfianza (*AC*)

La variable de *Autoconfianza* se refiere a la seguridad y confianza de las mujeres para expresarse libremente, la conciencia de poder desarrollarse, aprender y cumplir las metas que se proponen. Se mide a partir de tres reactivos: Seguridad de expresarse libremente en el hogar (*AC1*), la conciencia de que las mujeres tienen la capacidad de desarrollarse y estar cada vez mejor (*AC2*), y seguridad para cumplir lo que se propone (*AC3*). Al observar las medidas de tendencia central (Tabla 5.26) se reconoce que las mujeres sienten que su participación en el Grupo les aporta confianza y seguridad en su vida personal.

En la Figura 5.22 se observan los reactivos de manera independiente con base en el indicador 5 y se corroboran los resultados obtenidos en la variable agrupada. El 67.5% de las mujeres siente seguridad para expresarse libremente en su casa (*AC1*), el 92.5% afirma que las mujeres tenemos la capacidad de desarrollarnos, aprender y estar cada vez mejor (*AC2*), y el 75% expresa

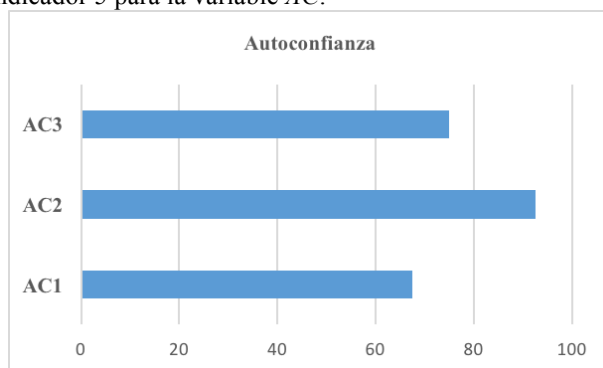
tener la capacidad para cumplir sus metas (AC3); si consideramos también los resultados con indicador 4 (de acuerdo), todos los reactivos nos arrojan el 100%. Es evidente que las mujeres desarrollan su autoconfianza a partir de su participación en el grupo de trabajo.

Tabla 5.26. Medidas de tendencia central variable AC

Autoconfianza (AC)	
Media	4.8
Moda	5
Desviación Estándar	.32

Fuente: Elaboración propia

Figura 5.22. Distribución porcentual de los reactivos con indicador 5 para la variable AC.



Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos

5.3.3 Dimensión familiar

La dimensión familiar se refiere a la situación de la mujer dentro de su núcleo familiar con respecto a su pareja y las(os) hijas(os), se consideran tres variables: *Equidad (E)*, *Toma de decisiones familiares (TDF)*, y *Trabajo de cuidados (TC)*. Como se ha visto, la pareja o familia puede oponerse a que la mujer realice un trabajo productivo fuera de casa o considerar que el trabajo de la mujer es de menor importancia y detener así su desarrollo, el ambiente familiar puede detonar u obstruir el desarrollo de la mujer.

Variable Equidad (E)

Para medir la variable *Equidad (E)* se consideran 5 reactivos: La posición de la mujer con respecto a la opinión de su pareja en cuanto a su participación en el grupo de trabajo (*E1*), pues como se explicó el hombre puede oponerse dado el sistema patriarcal, otro reactivo responde a la

percepción de la mujer con respecto a la educación de las mujeres, si deben asistir o no a la escuela (*E2*), pues en este contexto el trabajo de cuidados es su obligación y la educación puede carecer de importancia pues el hogar es el lugar de la mujer, el tercer reactivo se refiere a la percepción de la mujer sobre sus deseos y aspiraciones con respecto a las de su familia (*E3*) pueden pensar que carecen de importancia o ser menos valiosas que las del resto de la familia pues recordemos que la mujer tiende a ponerse en último lugar y atender a los integrantes de la familia de manera prioritaria (Alberti, et al., 2014), el cuarto reactivo mide el valor del trabajo productivo de la mujer con respecto al del hombre (*E4*), y el último se refiere a la inversión del tiempo de la mujer en el grupo de trabajo, pues la familia puede considerar que está descuidando el trabajo de cuidados (*E5*), que como se ha mencionado es su obligación dadas las costumbres socioculturales.

Al analizar las medidas de tendencia central (Tabla 5.27) de los 5 reactivos de la variable *Equidad* de forma agrupada se obtiene que la respuesta de la mayoría tiende a estar Totalmente de acuerdo. Las mujeres perciben equidad en los diferentes aspectos que se miden.

Se revisan los resultados en cada uno de los cinco reactivos de manera independiente considerando las respuestas con indicador 5, Totalmente de acuerdo; los resultados se muestran gráficamente en la Figura 4.23, todos los porcentajes se ubican arriba del 50%. El 85% de las mujeres está totalmente de acuerdo en que las mujeres deben recibir educación (*E2*), esto coincide con los datos socioeconómicos descritos anteriormente donde las mujeres tienen hijas que asisten a la universidad o tienen ya una carrera universitaria, el 82.5% está totalmente de acuerdo en que sus deseos y aspiraciones son igual de importantes que las de su pareja e hijas(os) (*E3*), y el 70% percibe que su trabajo y el de su pareja son igual de importantes (*E4*).

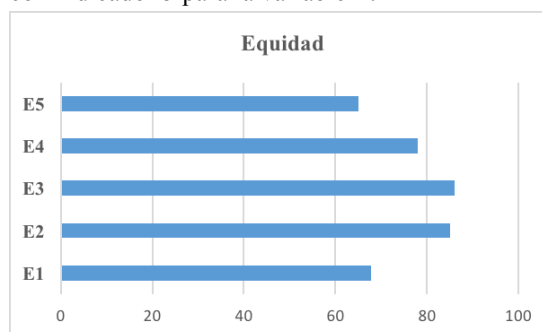
Los porcentajes más bajos se reportan en el reactivo $E1 = 68\%$ y $E5 = 65\%$, es decir no todas las parejas están totalmente de acuerdo en que la mujer trabaje en el grupo ($E1$) y dedique menos tiempo a la casa a raíz de su participación en el grupo de trabajo ($E5$), sin embargo al revisar el detalle de ambos reactivos se observa que al agregar la respuesta del indicador 4, De acuerdo, los porcentajes suben a 91% para $E1$ y 97% para el reactivo $E5$, por lo que si hay aceptación de la familia y parejas en cuanto al trabajo productivo de la mujer, en la Figura 4.24 y Figura 5.25 se observa la representación gráfica de dichas tendencias.

Tabla 5.27. Medidas de tendencia central variable E

Equidad (E)	
Media	4.7
Moda	5
Desviación Estándar	.38

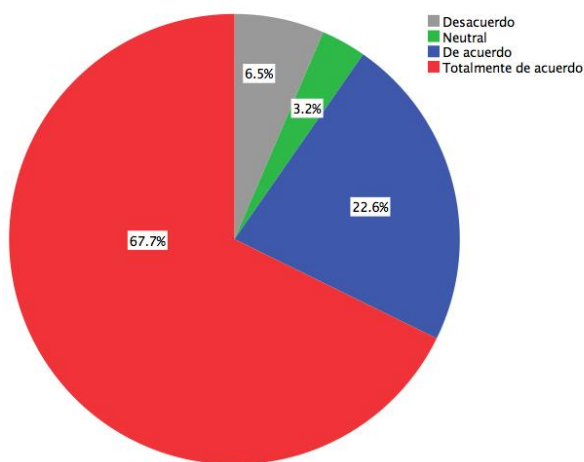
Fuente: Elaboración propia

Figura 5.23. Distribución porcentual de los reactivos con indicador 5 para la variable E .



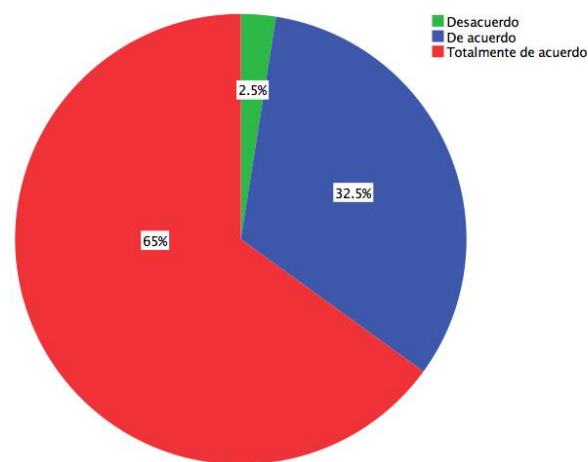
Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos

Figura 5.24. Percepción de la pareja con respecto al trabajo de la mujer ($E1$).



Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos

Figura 5.25. Percepción de la familia con respecto al trabajo de la mujer ($E5$).



Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos

Variable Toma de Decisiones Familiares (TDF)

Al entrar en un proceso de empoderamiento la mujer empieza a participar en el hogar tomando decisiones importantes con respecto a los gastos, cómo, cuánto y en qué gastar, al tener un ingreso puede entrar en negociación con su pareja sobre la manera de repartir el gasto (Zapata, Flores y López, 2008). Se relaciona también con la participación compartida de la pareja con respecto a las decisiones que tienen que ver con el desarrollo de las(os) hijas(os), su educación, las actividades que realizan se deciden de manera conjunta con su pareja.

La Variable *TDF* se mide por medio de dos reactivos: la toma de decisiones conjunta de la mujer y su pareja con respecto al gasto del hogar (*TDF1*) y la toma de decisiones relacionada con las hijas(os). Al observar las medidas de tendencia central de los reactivos agrupados (Tabla 5.28), se aprecia que la mayoría de las mujeres está totalmente de acuerdo en que tiene poder de decisión dentro del núcleo familiar con respecto a los gastos y las(os) hijas(os).

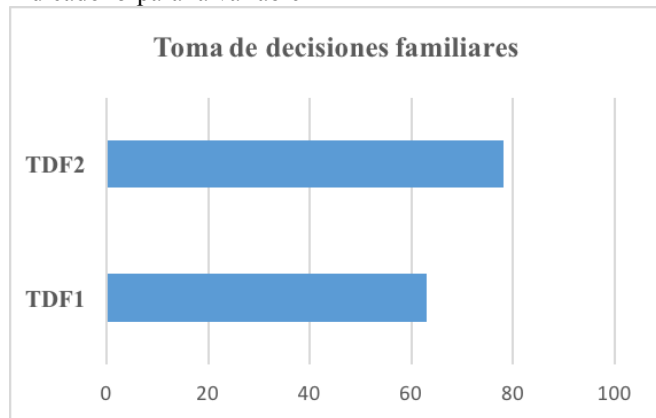
Tabla 5.28. Medidas de tendencia central Variable *TDF*

Toma de Decisiones Familiares (TDF)	
Media	4.5
Moda	5
Desviación Estándar	.90

Fuente: Elaboración propia.

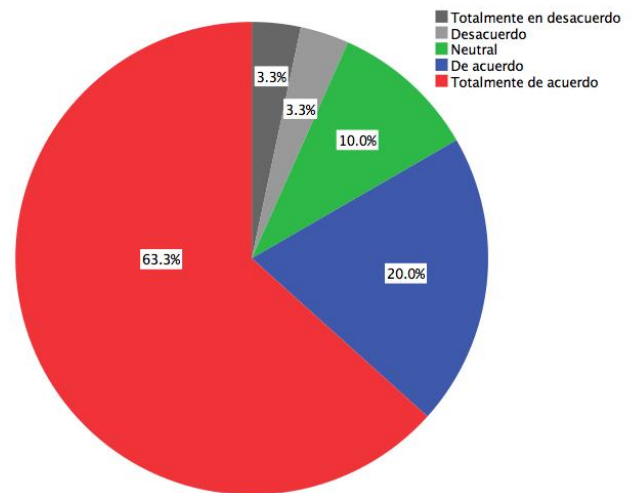
En la Figura 5.26 se muestran los resultados al analizar cada reactivo de manera independiente conforme al indicador más alto 5. Totalmente de acuerdo, se obtiene que el 63% de las mujeres está totalmente de acuerdo en que participa con su pareja en la toma de decisiones con respecto a los gastos del hogar (*TDF1*) y el 78% percibe que se toman decisiones conjuntas con respecto a sus hijas(os) (*TDF2*). En la Figura 5.27 se observa el detalle del reactivo *TDF1* en el que se obtiene menor porcentaje en las respuestas con indicador 5. Un 80% está De acuerdo y Totalmente de Acuerdo.

Figura 5.26. Distribución porcentual de los reactivos con indicador 5 para la variable *TDF*



Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos

Figura 5.27. Percepción de la pareja con respecto al trabajo de la mujer *TDF*.



Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos

Variable *Trabajo de cuidados (TC)*

La Variable *Trabajo de cuidados* se refiere al trabajo que realiza la mujer en la casa con respecto al cuidado de la familia, la crianza de las(os) hijas(os) y la administración del hogar, como se explica en el Capítulo 2. Esta variable se mide con dos reactivos para obtener información sobre la percepción de la mujer con respecto a las responsabilidades y tareas del hogar, el primer reactivo responde a conocer si el trabajo se reparte entre toda la familia, es decir si se realiza entre hijas(os), pareja y la mujer o si es ella quien se encarga de hacerlo (*TC1*), el segundo mide si se le asignan indistintamente las actividades a los niños y a las niñas, o si se dividen de acuerdo al género (*TC2*).

Al observar las medidas de tendencia central de la variable con los reactivos agrupados (Tabla 5.29), se obtiene que la respuesta que más se repite es el indicador 5 y hay poca variación en las respuestas, la mayoría de las mujeres considera que el trabajo de la casa se reparte entre

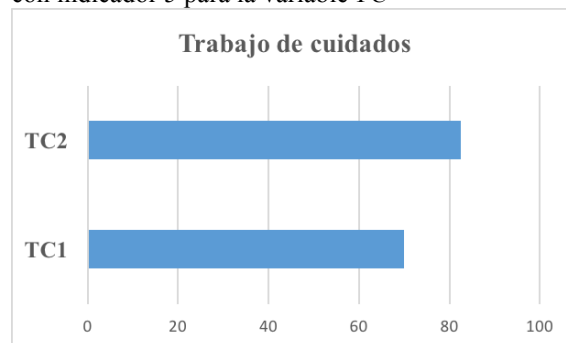
toda la familia de manera equitativa y que niños y niñas deben realizar las tareas de manera indistinta. En la Figura 5.28 se analizan los indicadores nivel 5 de cada reactivo de manera independiente, se observa que el 70% de las mujeres percibe que el trabajo en casa se reparte entre toda la familia (TC1) y el 82.5% considera que niños y niñas deben desempeñar las mismas actividades dentro del hogar (TC2).

Tabla 5.29. Medidas de tendencia central variable TC

Trabajo de cuidados (TC)	
Media	4.7
Moda	5
Desviación Estándar	.65

Fuente: Elaboración propia

Figura 5.28. Distribución porcentual de los reactivos con indicador 5 para la variable TC



Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos

5.3.4 Dimensión sociocultural

La dimensión sociocultural involucra la esfera pública de la vida de las mujeres, pretende medir los cambios que se han presentado a partir de su participación en el grupo de trabajo con respecto a su percepción con la comunidad y las dinámicas y organización dentro del grupo.

Esta dimensión se mide a partir de 4 variables, la *Toma de decisiones en el grupo (TDG)*, que se refiere a la manera en que se toman las decisiones dentro del grupo de trabajo para organizarse y gestionar el proyecto, para que se propicie el empoderamiento la voz de todas las mujeres debe ser escuchada y tener el mismo peso, las decisiones deben ser democráticas. La siguiente variable es la *Movilidad por el trabajo (MT)*, su participación en el grupo les requiere promover sus productos o servicios, transportarse para ir a exposiciones. En las reglas de operación del programa se estipula que las mujeres deben asistir a Exposiciones de productos indígenas dentro y

fuera de su localidad (DOF, 2017b). La tercera variable es la *Equidad en la Comunidad (EC)*, se refiere al conocimiento de las mujeres sobre sus derechos y el interés que manifiestan por hacerlos valer.

La cuarta variable es la formación de *Redes (R)*, su participación en el proyecto productivo involucra cambios tales como formar o ampliar redes de contactos entre las mismas mujeres del grupo, proveedores o personal de la CDI como los promotores o gente que les imparten los talleres.

Variable Toma de Decisiones en el Grupo (TDG)

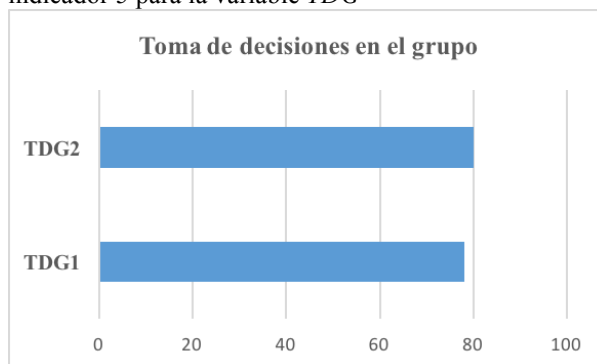
Esta variable se compone por dos reactivos, la toma de decisiones grupal (*TDG1*) y el consenso al tomar decisiones con respecto a lo que conviene al grupo, todas las mujeres deben y pueden manifestar su opinión abiertamente (*TDG2*). Al obtener las Medidas de Tendencia Central de la variable agrupando los reactivos (Tabla 5.30), se observa que la mayoría de las mujeres está Totalmente de acuerdo en que la toma de decisiones dentro del grupo es incluyente y que la voz de todas es igual de importante. En la Figura 5.29 se comparan las respuestas en cada uno de los reactivos de manera independiente, se corrobora un porcentaje alto en ambos, lo cual afirma que la decisión de todas es igual de importante. Se registra empoderamiento en la variable *TDG*.

Tabla 5.30. Medidas de Tendencia Central Variable *TDG*

Toma de Decisiones en el Grupo (TDG)	
Media	4.6
Moda	5
Desviación Estándar	.97

Fuente: Elaboración propia

Figura 5.29. Distribución porcentual de los reactivos con indicador 5 para la variable *TDG*



Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos

Variable Movilidad por el Trabajo (MT)

La variable *Movilidad por el trabajo* se compone por tres reactivos, el primero se refiere a la percepción de la comunidad con respecto a que las mujeres salgan de su hogar para participar en el grupo de trabajo (*MT1*), el segundo mide la libertad que tienen para salir a vender sus productos (*MT2*), el tercer reactivo mide si las mujeres salen de viaje para promover y vender sus productos o servicios (*MT3*). Las medidas de tendencia central de la variable *MT* agrupando los tres reactivos (Tabla 5.31) muestran que no todas las mujeres están totalmente de acuerdo.

Se comparan los tres reactivos (Figura 5.30) y se observa que el 38% de las mujeres está Totalmente de acuerdo en que la comunidad ve con buenos ojos que salgan a trabajar (*MT1*), el 78% dice que si puede salir a vender sus productos cuando lo desea, en este reactivo hay mayor consenso en la respuesta (*MT2*). En cuanto a viajar a exposiciones para promover sus productos o servicios solamente el 20% dice hacerlo (*MT3*). Se analizan con mayor detalle las respuestas de *MT1* y *MT3*, para revisar los demás indicadores de cada reactivo.

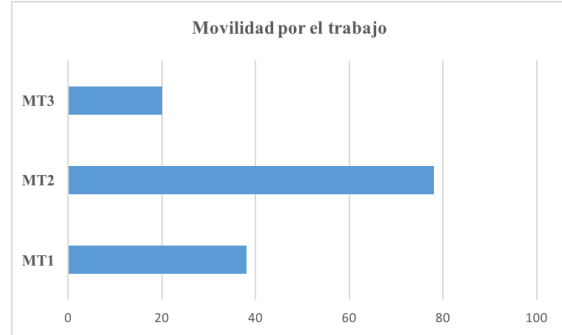
Se analizan los resultados del reactivo *MT1* (Figura 5.31) y se observa que el 80% opina que la comunidad ve con buenos ojos que las mujeres salgan a trabajar. En cuanto al reactivo *MT3*, el 35% están de acuerdo o totalmente de acuerdo en viajar a exposiciones para vender sus productos o servicios (Figura 5.32). Los viajes que realizan son principalmente dentro del estado organizados por la CDI, quien les brinda la alimentación y transporte. Dos mujeres externan participar en la Feria Expo Pueblos Indígenas en la Ciudad de México dos veces al año; evento llevado a cabo por la propia institución para promover la venta de productos elaborados por las diversas etnias del país. El 52.5% externa no haber realizado viajes con el grupo productivo y un 12.5% no define su respuesta.

Tabla 5.31. Medidas de tendencia central variable *MT*

Toma de Decisiones Colectivas (<i>MT</i>)	
Media	3.8
Moda	4
Desviación Estándar	.75

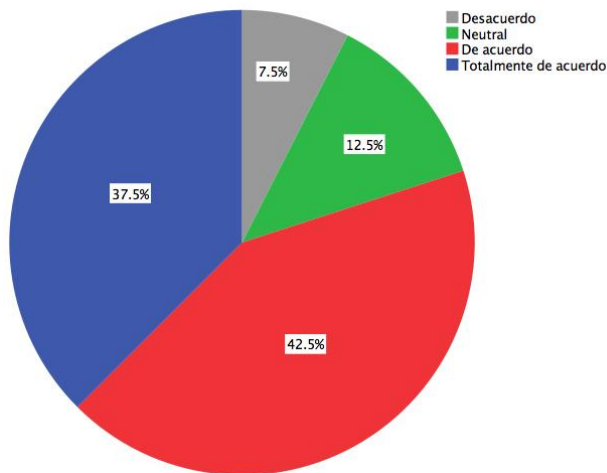
Fuente: Elaboración propia

Figura 5.30. Distribución porcentual de los reactivos con indicador 5 para la variable *MT*



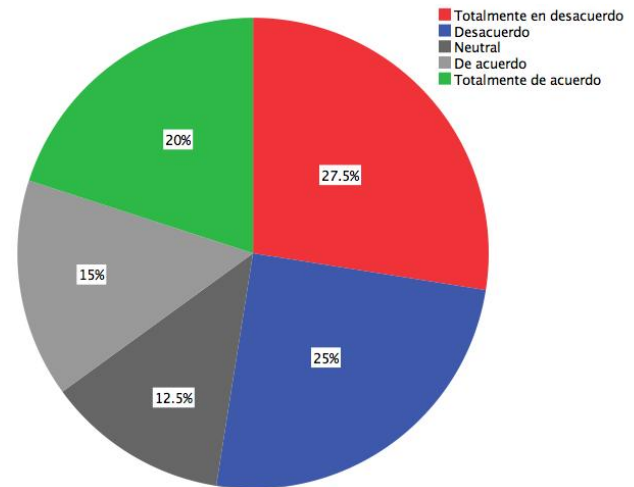
Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos

Figura 5.31. Percepción de la mujer con respecto a la libertad para salir a trabajar MT1



Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

Figura 5.32. Percepción de la mujer con respecto a viajar a exposiciones MT3



Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

Variable *Equidad en la Comunidad (EC)*

La variable de *Equidad en la comunidad* se mide a partir de cuatro reactivos, el primero se refiere a la percepción de las mujeres en cuanto al reconocimiento de la comunidad con respecto al trabajo que realizan en el grupo de trabajo (*EC1*), el segundo reactivo mide el hecho de que las mujeres exijan sus derechos a pesar de que las demás personas difieran de su opinión (*EC2*), el tercer reactivo se centra en cómo perciben la igualdad de oportunidades y derechos entre hombres

y mujeres en la comunidad (*EC3*), y el cuarto mide su percepción en cuanto a la igualdad de derechos entre niños y niñas (*EC4*).

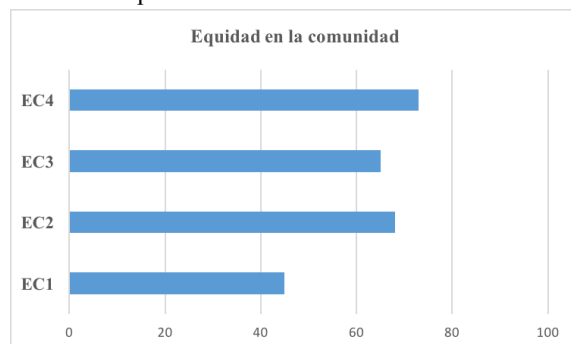
Se analizan las Medidas de Tendencia Central de la variable agrupando los cuatro reactivos que la conforman (Tabla 5.32) y se obtiene que la mayoría de las mujeres expresa estar Totalmente de acuerdo en que existe equidad en la comunidad. En la Figura 5.33 se presenta cada uno de los reactivos de manera independiente y se observa que el que mide la percepción de las mujeres con respecto a la valoración de su trabajo en la comunidad (*EC1*) obtiene el porcentaje más bajo, 45%. En cuanto a los otros reactivos, los resultados con indicador 5 son mayores al 60% en los tres casos. Al analizar el detalle del reactivo *EC1* (Figura 5.34), es posible corroborar que el 77.5% está De acuerdo o Totalmente de acuerdo.

Tabla 5.32. Medidas de Tendencia Central Variable *EC*

Equidad en la Comunidad EC	
Media	4.3
Moda	5
Desviación Estándar	.76

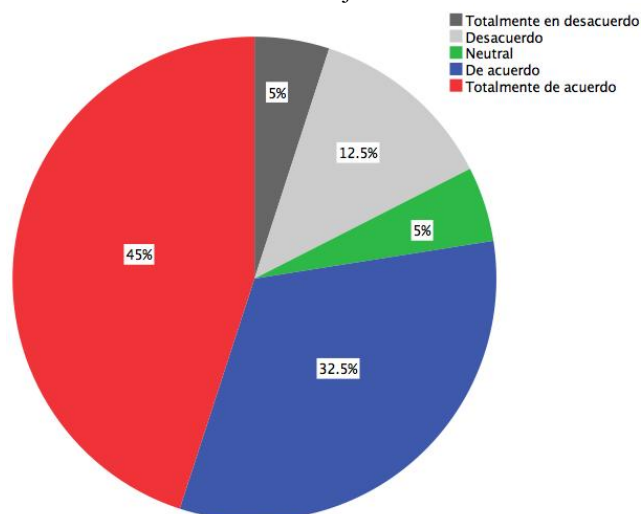
Fuente: Elaboración propia

Figura 5.33. Distribución porcentual de los reactivos con indicador 5 para la variable *EC*



Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

Figura 5.34. Percepción de las mujeres con respecto a la valoración de su trabajo en la comunidad *ECI*



Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

Variable Construcción de *Redes a partir del grupo (R)*

Esta variable se refiere a la esfera pública y colectiva de las mujeres, mide la facilidad que perciben tener para reunirse libremente en grupo y las ventajas del trabajo al formarse redes, al estar en grupo las mujeres comparten sus experiencias, pensamiento, aprendizaje, lo cual genera mayores opciones para ellas y sus familias. La variable se mide con 3 reactivos, el primero se refiere a la libertad que perciben las mujeres para reunirse en grupo para trabajar (*R1*), el segundo valora si las mujeres se sienten apoyadas por las demás mujeres del grupo (*R2*) y el último explica si el pertenecer en el grupo de trabajo les ayuda para conocer gente que les aporta para vender mas (*R3*).

Se calculan las medidas de tendencia central de la variable agrupada y se observa que la mayoría de las mujeres está Totalmente de acuerdo en que se forman redes a partir del grupo de trabajo (Tabla 5.33).

Se calculan los valores con respecto al indicador 5 para cada uno de los reactivos y se

observa consenso entre los reactivos *R1* y *R2* (Figura 5.35), el 80% de las mujeres percibe que se pueden reunir libremente para realizar su trabajo en el grupo (*R1*) y e 82.5% dice que entre las mujeres del grupo se apoyan (*R2*) lo que constata construcción de redes en el grupo de trabajo; ahora bien en el reactivo *R3* las respuestas no son tan homogéneas pues solo el 52% dice estar Totalmente de acuerdo en que a partir del grupo de trabajo se construyen redes para vender más productos o servicios.

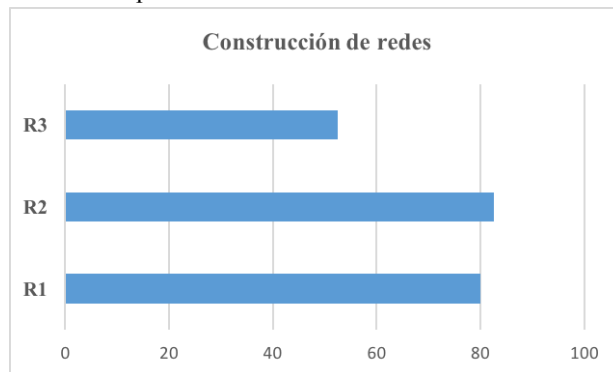
Al considerar todas las respuestas del reactivo *R1* y analizar el detalle, se muestra que al sumar el indicador 4 y 5 se obtiene que el 67.5% dice vender más a partir de los contactos que establece a raíz del grupo, sin embargo una tercera parte (32.5%) no está de acuerdo o no define su respuesta (Figura 5.36).

Tabla 5.33. Medidas de tendencia central Variable *R*

Redes a partir del grupo	
Media	4.5
Moda	5
Desviación Estándar	.73

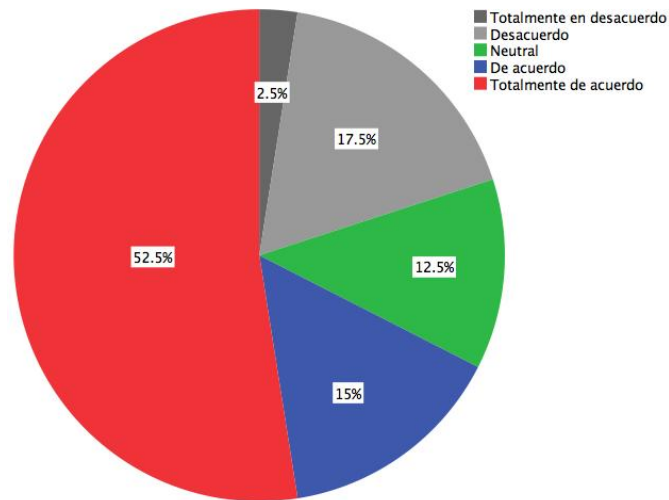
Fuente: Elaboración propia

Figura 5.35. Distribución porcentual de los reactivos con indicador 5 para la variable *R*



Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

5.36 Percepción de las mujeres con respecto a la construcción de Redes para vender más R3



Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

5.4 Cálculo de índices de empoderamiento.

Se obtienen los índices de empoderamiento de cada una de las mujeres participantes en los grupos productivos para las cuatro dimensiones: económica, personal, familiar y sociocultural, también se calculan los índices de empoderamiento por dimensión para cada grupo.

Se retoma la medición del Índice de Desarrollo Humano (IDH) del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo donde se señala que los índices son indicadores que van de 0 a 1 (PNUD, 2014), es decir cuanto mayor empoderamiento se presente en las mujeres el resultado será más cercano a la unidad; por el contrario cuando el empoderamiento sea más bajo el índice marcará un valor cercano a cero, para el análisis e interpretación de los índices, se consideran 5 niveles como se detalla en la Tabla 5.34.

Tabla 5.34. Organización de resultados por niveles de empoderamiento

Niveles índices de empoderamiento	
Muy bajo	0 a .200
Bajo	.201 a .400
Medio	.401 a .600
Alto	.601 a .800
Muy alto	.801 a 1

Fuente: Elaboración propia

5.4.1 Índice de empoderamiento económico (I_E)

Este índice se compone por las variables, *Acceso y control de recursos (ACR)*, *Ingreso (I)* y *Satisfacción de necesidades básicas (SN)*, el número de reactivos que lo componen son 11. Se aplica la fórmula y se obtiene el índice de empoderamiento económico para cada una de las mujeres integrantes de los grupos productivos. Los resultados se ordenan por niveles y se observa que el 77.5% están empoderadas en un nivel alto y muy alto, solo el 2.5% presentan un nivel de empoderamiento económico muy bajo y un 20% se encuentra en un nivel medio. Estos resultados indican que la mayoría de las mujeres tienen acceso y control de sus recursos e ingresos y satisfacen sus necesidades básicas a partir de su propio ingreso, en la Tabla 5.35 se presenta el detalle de los resultados.

Tabla 5.35. Índice de empoderamiento en la dimensión económica.

Nivel	% mujeres	I_E
Muy bajo	2.5	$\leq .200$
Medio	20	.401 - .600
Alto	32.5	.601 - .800
Muy alto	45	.801 - 1

Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

5.4.2 Índice de empoderamiento personal (I_P).

El índice de empoderamiento personal se forma por 4 variables, *Toma de decisiones personales (TDP)*, *Movilidad (M)*, *Seguridad por el trabajo (ST)*, *Autoconfianza (AC)*; el número de reactivos de esta dimensión es 11. En la Tabla 5.36 se muestran los resultados y se observa que el 82.5% de las mujeres están empoderadas en lo personal en niveles altos y muy altos, es decir que toman sus propias decisiones, tienen confianza en sí mismas, su trabajo en el grupo les da seguridad y son libres de salir a donde lo decidan. El 10% de las mujeres presentan un empoderamiento a un nivel medio, el 7.5% presentan niveles bajos. En esta dimensión no se registran niveles muy bajos.

Tabla 5.36. Índice de empoderamiento en la dimensión personal I_P

Nivel	% mujeres	I_P
Bajo	7.5	.201 - .400
Medio	10	.401 - .600
Alto	37.5	.601 - .800
Muy alto	45	.801 - 1

Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

5.4.3 Índice de empoderamiento familiar (I_F).

El índice de empoderamiento familiar se forma por 3 variables, *Equidad (E)*, *Toma de decisiones familiares (TDF)*, *Trabajo doméstico (TD)*, se mide a través de 9 reactivos. El 87.5% de las mujeres esta empoderadas en la dimensión familiar en un nivel alto y muy alto, es decir se sienten apoyadas por sus familias para realizar su trabajo en el grupo, perciben que las actividades del hogar se realizan de manera conjunta sin ser ellas quienes tienen que resolver las tareas de casa, además consideran que sus hijas(os) deben participar de la misma manera en todas las tareas del hogar, sin distinción por su sexo. La Tabla 5.37 muestra el detalle de resultados de esta dimensión.

Tabla 5.37. Índice de empoderamiento en la dimensión familiar.

Nivel	% mujeres	I_F
Bajo	5	.201 - .400
Medio	7.5	.401 - .600
Alto	22.5	.601 - .800
Muy alto	65	.801 - 1

Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

5.4.4 Índice de empoderamiento sociocultural (I_S).

El índice de empoderamiento sociocultural consta de 4 variables, *Toma de decisiones colectivas (TDC)*, *Movilidad por el trabajo productivo (MT)*, *Equidad en la comunidad (EC)*, *Redes a partir de grupo (R)*, el número de reactivos son 12. Llama la atención que en esta dimensión todas las mujeres están empoderadas en niveles altos o muy altos, solo el 20% se encuentra en un nivel medio y no se registran casos de niveles bajos ni muy bajos, la Tabla 5.38 presenta el detalle de los resultados.

Las mujeres consideran que se trabaja de manera colaborativa en el grupo y que la voz de todas es igual de importante. Esto propicia que se organicen de mejor manera y repartan las actividades bajo un consenso general lo cual conviene a todas las integrantes pues cada una tiene sus propios intereses y situaciones personales y es importante tomar la situación de cada una de ellas para que realicen su trabajo de la mejor manera. Además sienten que en la comunidad su trabajo es valorado y que existe equidad entre hombres y mujeres, piensan que se construyen redes a partir del grupo con lo cual se sienten beneficiadas.

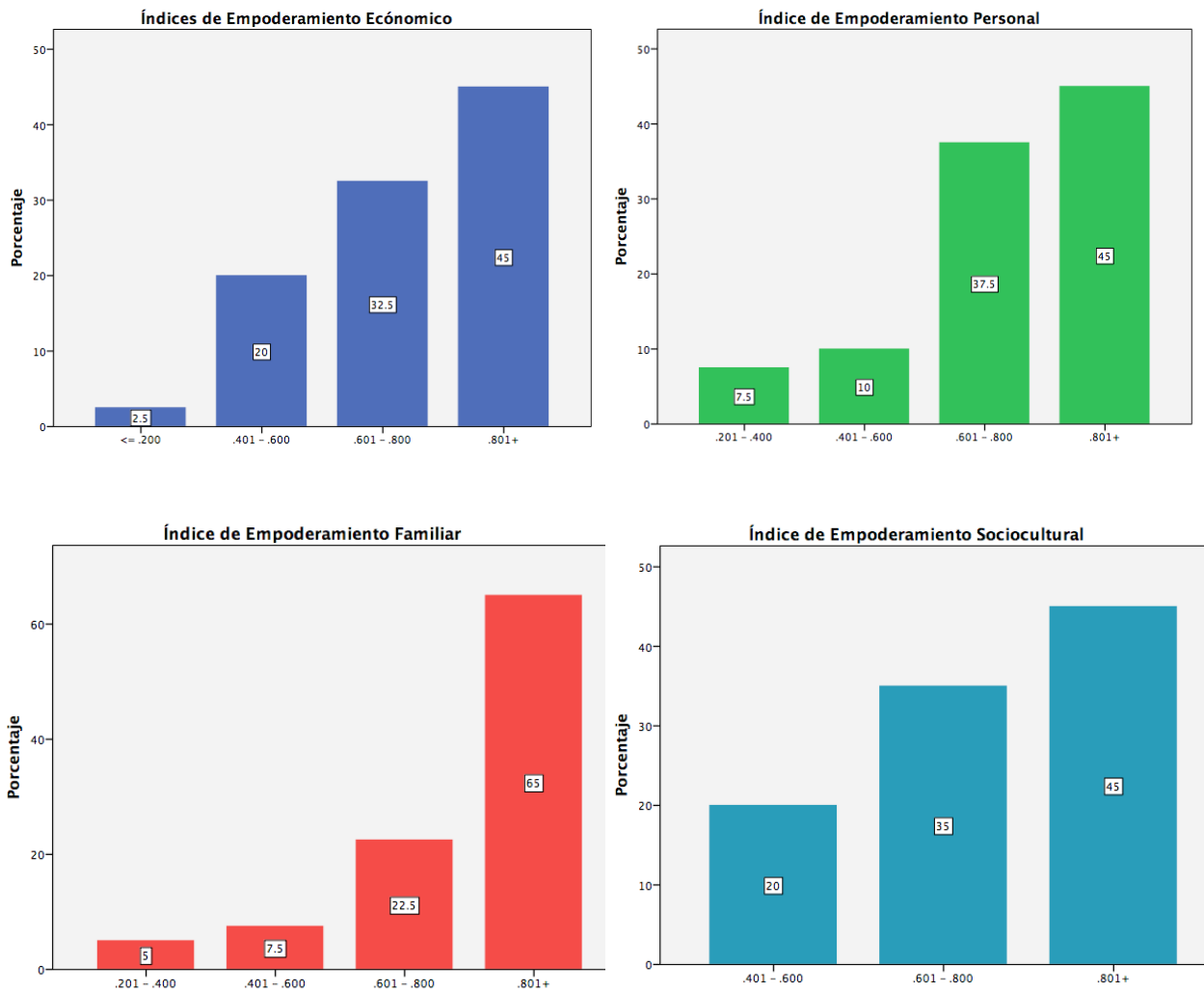
Tabla 5.38. Índice de empoderamiento en la dimensión sociocultural.

Nivel	% mujeres	I_S
Medio	20	.401 - .600
Alto	35	.601 - .800
Muy alto	45	.801 - 1

Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

En la Figura 5.37 se presentan cuatro gráficas que comparan los porcentajes de los Índices de empoderamiento en cada una de las dimensiones, la representación hace evidente que las mujeres que participan en los grupos de trabajo están empoderadas en un nivel alto y muy alto, siendo las dimensión familiar donde se ubican los índices más altos, en la dimensión sociocultural no se presentan índices muy bajos ni bajos.

Figura 5.37. Comparación gráfica de los niveles de los índices de empoderamiento en las cuatro dimensiones de estudio.



Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

En las cuatro dimensiones se registran mujeres que obtienen un índice = 1, lo cual representa que están totalmente empoderadas, en la Tabla 5.39 se presenta el detalle del número de mujeres con un nivel de empoderamiento = 1 en cada dimensión.

Tabla 5.39. Número de mujeres Totalmente empoderadas por dimensión

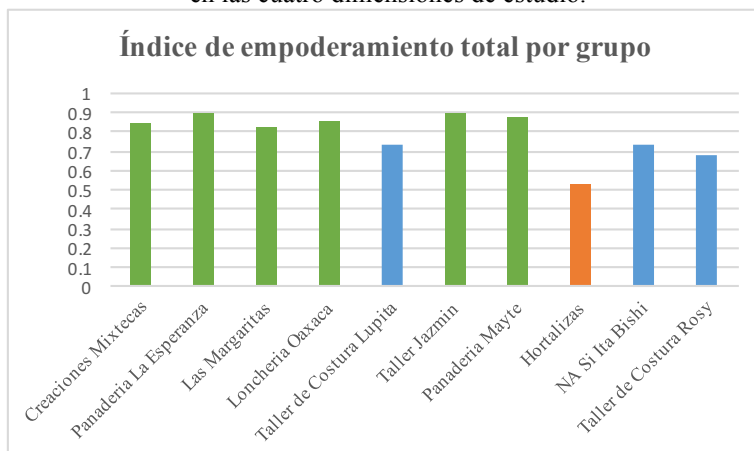
Índice	Núm. mujeres	Porcentaje
$I_E = 1$	3	7.5%
$I_P = 1$	4	10%
$I_F = 1$	5	12.5%
$I_S = 1$	4	10%

Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

5.4.5 Índice total de empoderamiento por grupo.

Se obtiene el índice de empoderamiento por dimensión para cada uno de los grupos y a partir de estos indicadores se obtiene el índice de empoderamiento total por grupo; se encuentra que todos los grupos están empoderados: siete presentan un nivel de empoderamiento muy alto, cinco grupos tienen un nivel de empoderamiento alto y solo un grupo presenta un nivel medio. En la Figura 5.38 se muestra el nivel de empoderamiento para cada grupo, se utiliza el color verde para señalar a los que tienen un índice entre .801 – 1 (Muy Alto), en azul se describen los que presentan un índice entre .601 - 800 (Alto) y en naranja cuyo índice de empoderamiento está entre .402 - .600 (Medio).

Figura 5.38. Comparación gráfica de los niveles de los índices de empoderamiento en las cuatro dimensiones de estudio.



Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

Los dos grupos que presentan el índice total de empoderamiento por grupo (*ITEG*) más alto son Panadería la Esperanza *ITEG*= .890 y Taller Jazmín *ITEG* = .890, ambos pertenecen al Centro Coordinador de San Quintín, el primero está formado actualmente por 4 mujeres, mamá y tres hijas, una integrante abandonó el proyecto, han recibido dos apoyos uno en 2016 y uno en 2017, en el primer apoyo compraron el equipo necesario para hacer pan y en el segundo un horno para hacer pizzas, rentan un local que se encuentra sobre la carretera Ensenada – San Quintín en Colonet.

Al analizar a detalle el nivel de empoderamiento del grupo en cada una de las dimensiones, se obtiene que la dimensión sociocultural tiene el nivel más alto 98%, seguido por la dimensión familiar con un 94%, esto se entiende en tanto que las participantes son la madre e hijas y todas las familias se han beneficiado a partir del grupos de trabajo. En la dimensión económica y personal, obtienen el mismo porcentaje 82%.

Taller Jazmín, es un taller de costura, trabajan dos integrantes, madre e hija, el grupo se inició en 2017 y fue gestionado ante la CDI a través de una ejecutora externa, el local se construyó

con recurso del primer apoyo en el terreno de la casa de la mujer líder. El mayor nivel de empoderamiento se registra en la dimensión personal 94%, seguida por la dimensión familiar 92%, la dimensión sociocultural obtiene 89% y la económica 82%.

Panadería Mayte es el tercer grupo más empoderado, obtiene un índice de empoderamiento total por grupo = .875, fue gestionado por la Coordinación de San Quintín, ha recibido 2 apoyos 2015 el de inicio y en 2017 el de continuidad, tienen su propio local el cual construyeron con parte del recurso obtenido al inicio. Está conformado por 3 familiares, sin embargo presenta irregularidades en tanto que una de las mujeres salió y se integró un hombre al grupo, contrario a lo que indican la reglas de operación. El índice mayor de empoderamiento se registra en la dimensión sociocultural = 89%, seguido por la dimensión económica = 88%, la personal = 87% y la familiar = 86%.

En contraste se analiza el detalle del grupo que presenta el menor Nivel de empoderamiento: Siembra y Cultivo de Hortalizas, actualmente trabajan 4 integrantes, una abandonó el proyecto. La tierra que cultivan es un terreno que les dieron en comodato por lo que no pagan ninguna renta ni derecho por el uso del mismo, han recibido dos apoyos, uno en 2016 y uno en 2017, el menor nivel de empoderamiento se registra en la dimensión personal = 43% seguido por la dimensión económica = 53%, un 54% en la familiar y un 59% en la sociocultural, como se describió anteriormente la líder de este grupo es Ingeniera Agrónoma, dos de las integrantes son mujeres de la tercera edad.

Al contrastar los niveles con menor puntaje por dimensión, se observa que el grupo Siembra y Cultivo de Hortalizas los presenta en las dimensiones económica, personal y familiar, sin embargo, en la dimensión sociocultural el indicador más bajo lo obtiene la estética Nueva Imagen

con un 50%, este grupo recibió sólo el apoyo de inicio en 2014, actualmente lo trabaja una integrante, las demás abandonaron el proyecto para dedicarse al trabajo de cuidados.

5.4.6 Índice total de empoderamiento por grupo y número de apoyos recibidos.

Como se ha explicado en el Perfil general del Programa para la Producción y Productividad Indígena (PROIN), los grupos de mujeres indígenas beneficiadas son elegibles a recibir hasta tres apoyos (de Inicio, Continuidad y Consolidación). En cuanto a los grupos de trabajo muestreados, el 40% ha obtenido 2 apoyos por parte del Programa (Inicio y Continuidad) y el 30% han sido beneficiados además de por el PROIN, también por otros programas de gobierno federal (POPMI y SEDESOL). La Tabla 5.41 presenta el índice total de empoderamiento por grupo (*ITEG*) así como el número de apoyos recibidos por cada grupo de trabajo por parte del PROIN u otro programa de gobierno.

Tabla 5.41 Nivel de empoderamiento por grupo de trabajo con relación al número de apoyos recibidos por el PROIN.

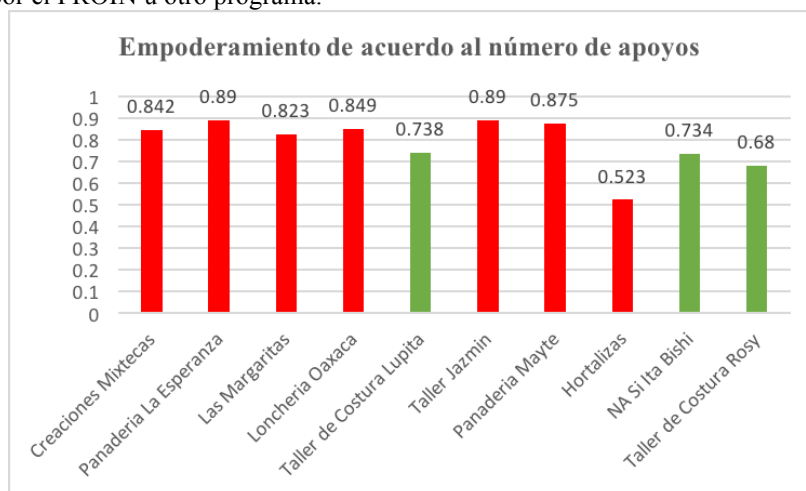
Grupo de trabajo	ITEG	Apoyos PROIN	Otros Apoyos	Total Apoyos
Creaciones Mixtecas	0.842	2	1 POPMI	3
P. La Esperanza	0.890	2	-	2
Taller Las Margaritas	0.823	2	-	2
T. de Costura Lupita	0.738	1	-	1
Taller Jazmín	0.890	1	1 SEDESOL	2
Panadería Mayte	0.875	2	-	2
S. y C. de Hortalizas	0.523	2	-	2
Taller de Costura Rosy	0.680	1	-	1
Lonchería Oaxaca	0.849	1	1 POPMI	2
Na Si Ita Bishi	0.734	1	-	1

ITEG: Índice total de empoderamiento por grupo

Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

En la Figura 5.39 se presenta el nivel de empoderamiento de los grupos de trabajo según el índice total de empoderamiento por grupo con relación al número de apoyos recibidos.

Figura 5.39 Índice total de empoderamiento de los grupos de acuerdo el número de apoyos recibidos por el PROIN u otro programa.



Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

Al analizar el *ITEG* y el total de apoyos, es posible corroborar que los grupos con más de un apoyo recibido son los grupos con niveles de empoderamiento muy altos (entre 0.801 – 1); a excepción del grupo Siembra y Cultivo de Hortalizas. En las reglas de operación del PROIN se estipula prioridad de atención a los grupos de trabajo que solicitan apoyos de Continuación o Consolidación, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal del programa.

La continuidad de los apoyos económicos que ofrece el programa contribuyen a la operación y permanencia de los grupos, las mujeres ganan experiencia y, como se valora a través del *ITEG*, la continuidad aporta al proceso de empoderamiento de las mujeres participantes. Los grupos de las mujeres que obtienen más apoyos logran superar los primeros años de aprendizaje y por lo general permanecen y logran consolidar sus microempresas sociales.

5.4.7 Índice de empoderamiento por grupo por dimensión.

Se analizan los índices de empoderamiento por dimensión (personal, familiar, económica y sociocultural) de cada uno de los grupos de trabajo (Tabla 5.42) y se valora el nivel que presentan

con respecto a cada dimensión, en este sentido de los 6 grupos de trabajo con mayor nivel de empoderamiento, Panadería la Esperanza, Taller de costura Jazmín, Panadería Mayte, Lonchería Oaxaca, Creaciones Mixtecas y Las Margaritas, tres grupos presentan el nivel de empoderamiento más alto en la **dimensión personal**: Creaciones Mixtecas 0.90, Taller de costura Jazmín 0.94 y Las Margaritas 0.87.

Tabla 5.42 Índice de empoderamiento por grupo por dimensión de los grupos que presentan los niveles de empoderamiento más alto.

Grupo de trabajo	D. E.	D. P.	D. F.	D. S.
Creaciones Mixtecas	87	90	83	77
P. La Esperanza	82	82	94	98
Taller Las Margaritas	78	87	84	80
T. de Costura Lupita	71	73	76	76
Taller Jazmín	82	94	92	89
Panadería Mayte	88	87	86	89
S. y C. de Hortalizas	53	43	54	59
Taller de Costura Rosy	68	70	72	63
Lonchería Oaxaca	85	77	93	84
Na Si Ita Bishi	61	71	80	82

Fuente: Elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

DE: dimensión económica. DP: dimensión personal. DF: dimensión familiar. DS: dimensión sociocultural

En el caso de Panadería Mayte la dimensión personal tiene el mismo nivel que este último 0.87; sin embargo, presenta un nivel más alto en las dimensiones sociocultural 0.89 y económica 0.88 con una variación de 0.1 entre cada dimensión. Como se explica en el Anexo 19, a este grupo pertenecen dos hombres, familiares de las mujeres integrantes, razón por la cual se entiende que la dimensión sociocultural sea la que obtiene el nivel más alto, es un grupo irregular en cuanto a las reglas de operación del PROIN pues se encuentra registrado dentro de la Modalidad Mujer Indígena del programa. Panadería La Esperanza también presenta un índice de empoderamiento

muy alto en la dimensión personal 0.82; sin embargo en este caso sobresalen la dimensión familiar 0.94 y sociocultural 0.98 con niveles cercanos a 1.

La **dimensión familiar** es la más alta en dos de los grupos de trabajo que presentan un ITEG alto (.601 - .800): Lonchería Oaxaca y Taller de costura Rosy. En el caso del primer grupo mencionado se obtiene un nivel de 0.93 en la dimensión familiar, seguida por la dimensión económica con 0.85 y la sociocultural 0.84; sin embargo, la dimensión personal obtiene el menor nivel de las cuatro dimensiones 0.77.

En cuanto a Taller de costura Rosy el nivel de empoderamiento total del grupo es 0.68, es uno de los grupos que presentan menor nivel de empoderamiento; en este caso la dimensión familiar presenta el mayor nivel 0.72 seguida por la personal 0.70, es uno de los grupos con menor tiempo en operación, conformado en 2017.

El índice de empoderamiento en la **dimensión económica** presenta el menor nivel en 7 de los grupos y en ninguno de los 10 grupos de trabajo es la dimensión sobresaliente. La **dimensión sociocultural** destaca en cuatro de los grupos de trabajo, dos de los cuales se ubican dentro de los grupos con niveles muy altos de empoderamiento: Panadería La Esperanza 0.98 y Panadería Mayte 0.89, los otros dos grupos son: Ña Si Ita Bishi 0.82 ubicado dentro de los grupos de nivel alto de empoderamiento y Siembra y Cultivo de Hortalizas 0.59 el único grupo con un nivel medio en el ITEG.

Capítulo 6. Resultado Metodología Cualitativa

6. Introducción al Capítulo

En este capítulo se presenta el Análisis de contenido bajo el enfoque de marco temático. Primero se establece la red de temas, subtemas, categorías y códigos, después se detallan cada una de las categorías y códigos, los códigos se explican e ilustran a través de la propia voz de las mujeres. Se exponen las redes de códigos para cada categoría y la relación que existe entre ellos.

6.1 Análisis del contenido bajo el enfoque de marco temático.

Las entrevistas realizadas en el trabajo de campo se analizan con base en constructos teóricos que sirven como marco de referencia para valorar la información, establecer generalizaciones y determinar categorías (Angrosino, 2012, Creswell, 2007, Vasimoradi, Turunen, Bondas, 2013); es un proceso inductivo en el que se pretende comprender y valorar la interrelación múltiple existente entre las dimensiones que emergen de los datos (Patton, 2015. pp. 64,).

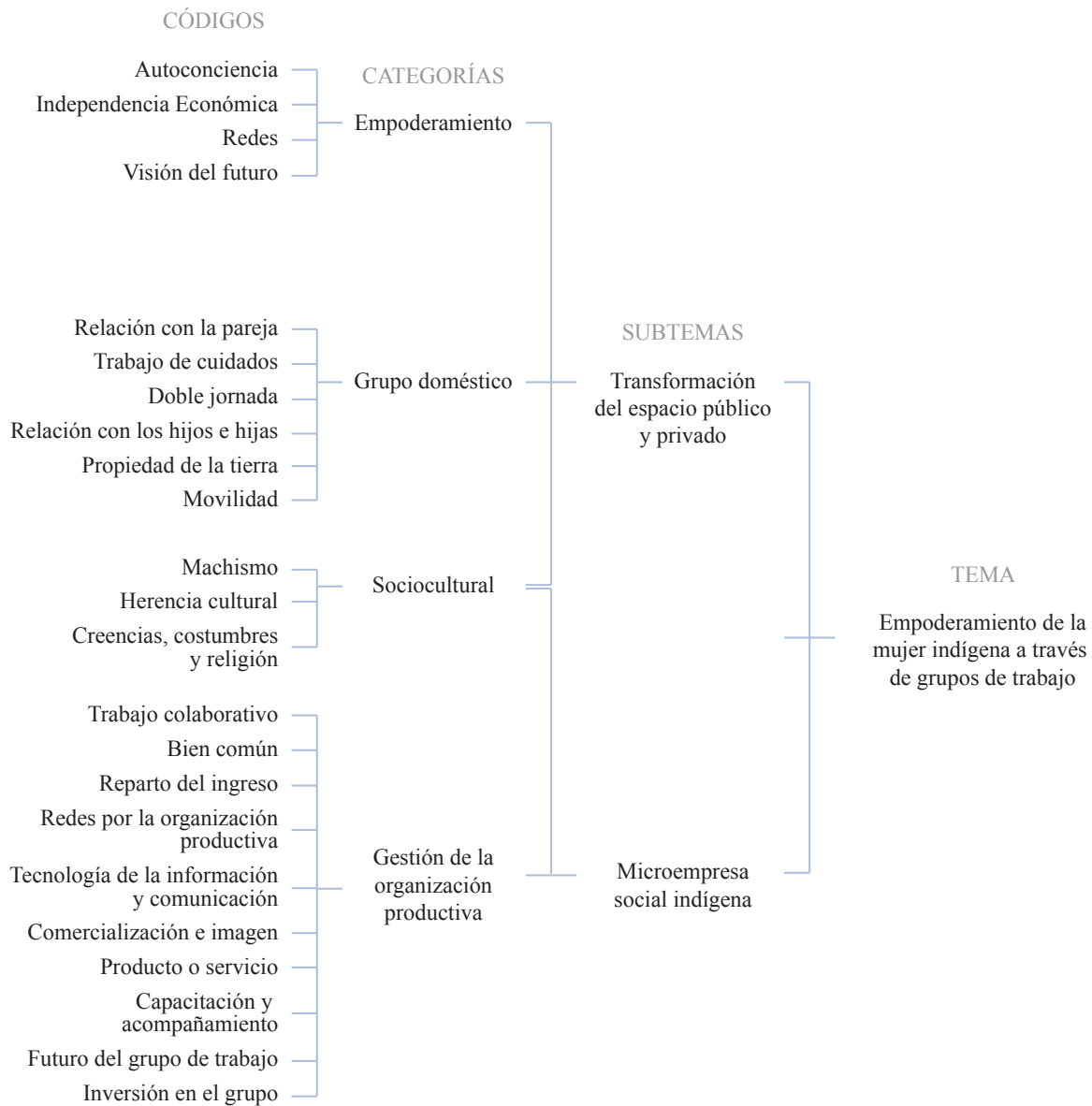
Los resultados de las entrevistas son heterogéneos dado que la experiencia de cada una de las mujeres es diferente, varía de acuerdo a su familia, condición, nivel de educación, costumbres, oportunidades en el trabajo, intereses personales, herencia cultural; sin embargo al analizar la información se identifican patrones comunes (Ruhanen, Breakey, Robinson, 2012) que se generan a partir de su participación en los grupos de trabajo (Zapata-Martelo, et al. 2008).

Se organiza la información a través de los principios del Análisis de contenido, se ordenan las palabras de acuerdo a similitudes, se establecen grupos y subgrupos; de tal manera es posible establecer 2 subtemas: Transformación del espacio público y privado y microempresa social indígena. El primero considera los cambios a raíz del proceso de empoderamiento de las mujeres participantes en diferentes ámbitos de su vida: en lo personal, familiar, en la comunidad. El segundo

atiende a las dinámicas y cambios observados en su vida a partir de su participación en la organización productiva. Cada subtema incluye diferentes categorías las cuáles se integran por códigos compartidos.

Se establecen 5 categorías: Empoderamiento, Grupo doméstico, Sociocultural, Gestión de la organización productiva y Gestión del PROIN. La categoría Sociocultural se comparte en ambos subtemas debido a que influye directamente tanto en la vida personal y familiar de las mujeres participantes como en la comunidad y el grupo de trabajo. En la Figura 6.1 se presenta el diagrama con los subtemas, las categorías que integra cada uno y los códigos que corresponden. En el siguiente epígrafe se explica cada uno.

Figura 6.1 Categorías de análisis

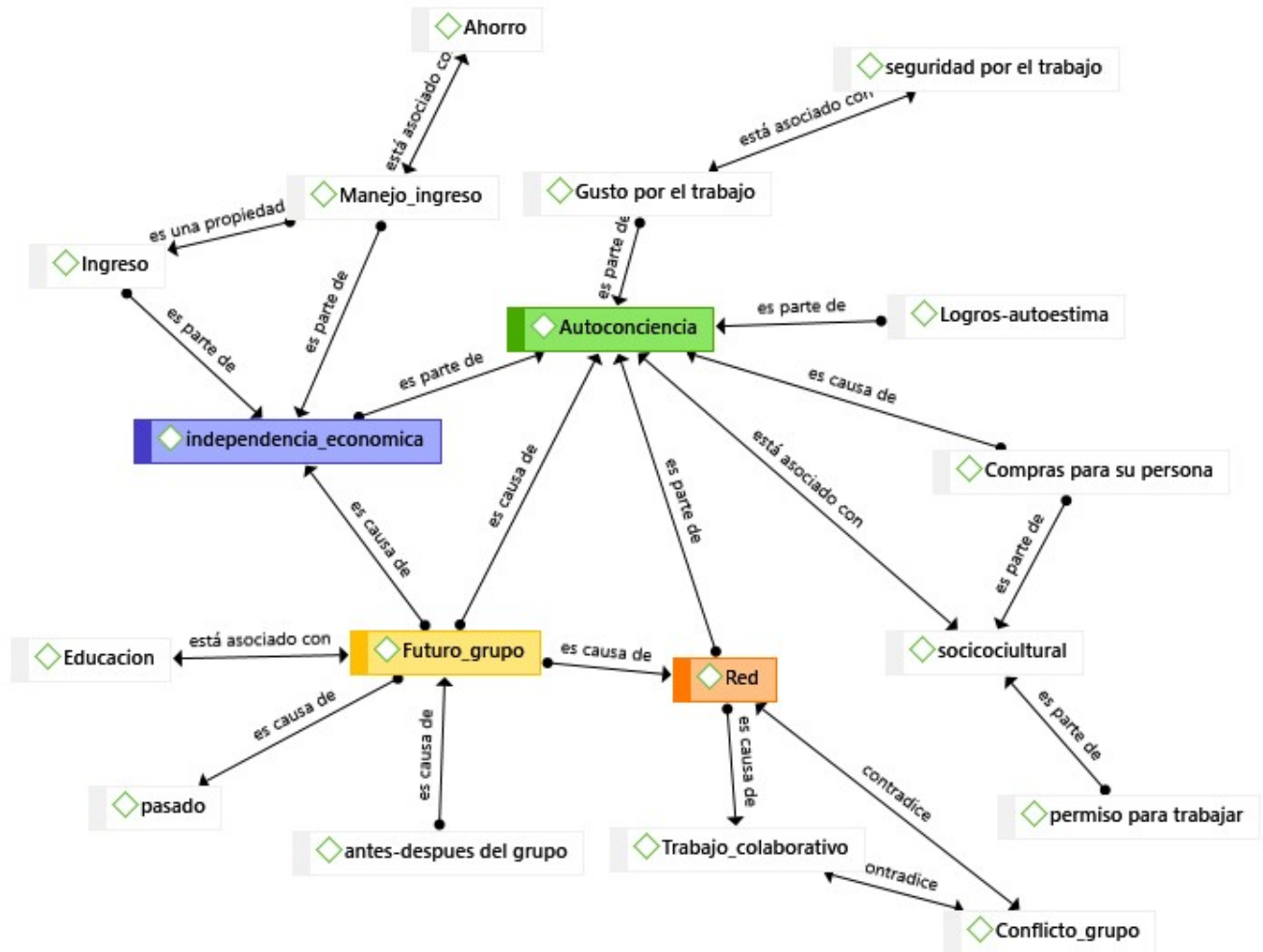


Fuente: Elaboración propia a partir del trabajo de campo.

En los siguientes epígrafes se explica cada uno de los los códigos que integran las categorías.

6.1.1 Categoría empoderamiento.

Figura 6.2 Relación de códigos y sub-códigos de la categoría de empoderamiento.



Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de información de la investigación de campo.

La Figura 6.2 presenta la red de códigos y sub-códigos de la categoría empoderamiento y la relación que existe entre ellos. *Autoconciencia*, *Independencia económica*, construcción de *Redes* a partir del grupo de trabajo y la visión que tienen las mujeres con respecto al *Futuro del grupo de trabajo*.

La *Autoconciencia* presenta relación con los demás códigos en tanto el empoderamiento es un proceso individual que se inicia cuando las mujeres reconocen sus propias capacidades, habilidades y las oportunidades existentes para mejorar su posición y condición, se hacen conscientes de su propio poder. Contribuye a ello la remuneración económica que obtienen a través del trabajo productivo realizado en el grupo. Se determina como *Independencia económica* ya que las mujeres así lo perciben al obtener un ingreso, tener capacidad de ahorro y administrar su propio dinero.

La construcción de *Redes* que se propicia a partir del grupo de trabajo también potencia su empoderamiento, realizar trabajo colaborativo y relacionarse con otras mujeres les da acceso a mayor información y conocer diversos puntos de vista, se sienten apoyadas por el grupo. En este proceso además, empiezan a comparar su situación en el pasado y las mejoras en su vida, visualizan y planean un *Futuro para el grupo trabajo*.

En algunos casos se presentan factores que inhiben el empoderamiento como son los conflictos que obstaculizan la construcción de redes. En el gráfico se explica el tipo de relación que se establece entre códigos y sub-códigos.

A continuación se explican cada uno de los códigos y se evidencia a través de la voz de algunas de las mujeres entrevistadas.

Autoconciencia

A partir de su participación en los diferentes grupos de trabajo las mujeres empiezan a identificar que pueden realizar más cosas por sí mismas lo cual las hace sentir bien, experimentan que existen otras actividades que pueden llevar a cabo además del trabajo de cuidados; entran en un proceso en el que comparan la posición en que se encontraban antes de participar en el grupo y su situación actual, así lo expresa la mujer líder del grupo Creaciones Mixtecas: “yo no decía nada

antes, pero como que con el proyecto... me abrió en muchos aspectos” (40’ Creaciones Mixtecas)... yo con mi proyecto del PROIN, yo miro ya algo más... aquí está mi taller, aquí tengo mi local (53’ Creaciones Mixtecas).

Además son conscientes de sus logros, los cambios que se presentan en sus vidas, valoran lo que han realizado. Se dan cuenta de que su esfuerzo tiene recompensas en diferentes aspectos de su vida y que es posible lograr lo que se proponen a pesar de las dificultades que viven; son conscientes de su propio desarrollo: *“si se siente uno más importante, libre, más libre, porque como yo verdad, a mi edad ahí estaba hasta con depresión porque no trabajaba” (27’, Las Margaritas).* Todas las mujeres entrevistadas expresan sentir que su participación en el grupo de trabajo las ha beneficiado a nivel personal incluso más que en lo económico. Aprender habilidades productivas, dialogar con otras mujeres, atreverse a salir de casa, son factores que motivan a su empoderamiento.

La aceptación por parte de los clientes del producto o servicio que ofrecen contribuye a su propia seguridad, el hecho que su producto o servicio sea apreciado es una satisfacción personal y ellas lo valoran. *“el otro día fuimos a un evento de la escuela de mi hija, hicieron un baile de la Casa de la Cultura (la mujer confeccionó los vestidos para el evento), entonces era un vestido de Jalisco y pues ahora si que es cuando dices tú, wow, soy increíble...yo puse el cuello, tu sabes como está todo arreglado y ver como se mueve el vestido, entonces es una de las satisfacciones del trabajo” (21’, Taller Jazmín).*

Se observa comúnmente que integrantes del grupo doméstico no reconocen el valor de su trabajo ocasionando situaciones de desacuerdo, desacreditación, confrontación, que en ocasiones conduce a las mujeres a desertar del grupo de trabajo y se obstruye el inicio del proceso de *Autoconciencia* de su propio Poder:

Se observa que el inicio del proceso de *Autoconciencia* en ocasiones puede verse interrumpido por situaciones de desacuerdo, desacreditación o confrontación en el grupo doméstico; integrantes no valoran el trabajo de las mujeres y se desacredita su actividad productiva lo cual conduce a la deserción del grupo de trabajo: *“siempre las escuchaba (se refiere a integrantes del grupo de trabajo que desertaron) ay no quiero porque mi marido se enoja, ay no es que tengo que pedirle permiso para esto, permiso para el otro... a uno como mujer siempre le pasa... siempre estas así como que no no, no puedo hacerlo, y pos no, es cuestión de decidir y decir no pues sí puedo y lo voy hacer”* (49', Estética Nueva Imagen).

Independencia económica

El trabajo que realizan en la organización productiva les permite tener un ingreso económico propio que les da certidumbre, empiezan a tomar decisiones sobre los gastos que destinan a su persona y los que asignan para el hogar, no dependen totalmente del ingreso de su pareja y esto les confiere independencia y seguridad: *“ahora se siente uno como más segura, porque sabe uno que aunque sea al mes, pero ahí va a estar el sustento en la casa y que pueda comprarse algo uno, algo que uno quiera para uno o para la casa y del otro modo pues hasta se estresa uno porque está pensando, que voy agarrar... que se me acaba”* (27' Las Margaritas). Las mujeres tienden a asignar su ingreso al bienestar de la familia más que a gastar en sí mismas, realizan compras para sus hijas(os) y la casa, ocasionalmente gastan en sí mismas (Meza, Tuñón, Ramos, Michel 2002).

El trabajo que realizan en el grupo además del ingreso económico, también representa un ahorro para ellas y su grupo doméstico pues realizan actividades que sirven para el autoconsumo: La confección de ropa, uniformes, preparación de alimentos, elaboración de pan, cultivo de vegetales; así lo expresa la mujer líder del Taller de costura Rosy: *“vienen y cosen, o a veces como*

ahora que fueron las graduaciones y eso de los niños, ya se hacen ropa o así y aunque diga uno lo hago para mi, pero pues es dinero que nos estamos ahorrando”(8’ Taller de costura Rosy)..

Las mujeres están conscientes que su actividad productiva es una aportación valiosa y contribuye a la economía del grupo doméstico, aportar en especie o económicamente les confiere Poder: *“no le gustaba pero ya después cuando aprendí, le dije a ver ahora cuánto te cuesta el uniforme para tus hijas o una ropa para tus hijas... págame a mi porque yo lo estoy haciendo, así como que no pos si tienes razón”* (50’ Nueva Imagen).

Construcción de redes informales por la organización productiva.

Dentro del grupo de trabajo las mujeres se apoyan para aprender o reforzar la actividad productiva unas de otras, expresan que al integrarse al grupo y socializar, conocen la historia de otras mujeres lo cual amplía sus referencias. Expresan un sentido de pertenencia al grupo. Tiende a ser la mujer líder quien organiza el trabajo, las enseña y anima a seguir en el proyecto, sin embargo no todas las mujeres tienen el mismo interés, posibilidades ni compromiso, los resultados en cuanto a integración, aprendizaje y apoyo varían.

En dos de los grupos: Siembra y cosecha de hortalizas y Creaciones Mixtecas, las mujeres líderes de manera consciente dialogan con sus compañeras para impulsarlas a que generen cambios en su vida, a través del ejemplo de sus propios logros y cambios buscan que las demás integrantes del grupo también inicien una transformación y se desarrollen a nivel personal: *“yo no decía nada antes pero como que con las capacitaciones, me abrió en muchos aspectos, el empoderamiento me lo dio la CDI, empecé a ver a mis compañeras diferente también, yo les decía, oye deberías no de depender de una persona... yo no dependo del trabajo de mis hijos ni del trabajo de mi esposo, yo dependo de mi trabajo... y cuando yo me siento a trabajar y miro que ellos también sin que yo*

les diga nada, me da mucha satisfacción o mucha alegría, digo me están apoyando (40' Creaciones Mixtecas).

Por otra parte también se identifica la de-construcción de redes. Se presentan conflictos dentro de los grupos de trabajo que afectan la integración y colaboración, esto se debe a que en la mayoría de los casos las mujeres que los conforman son familia directa o política, lo cual es permitido según las reglas de operación siempre y cuando el 60% vivan en hogares diferentes y máximo dos de ellas en el mismo lugar (DOF, 2017).

Las problemáticas familiares se trasladan al grupo de trabajo lo cual afecta la producción e impide la construcción de una red para su propio beneficio; imposibilita el trabajo colaborativo, la toma de decisiones democráticas, el reparto equitativo del trabajo y por tanto del ingreso, así como el aprendizaje colectivo. Otros factores que generan conflictos dentro del grupo de trabajo son tener una visión diferente para el grupo productivo, diferentes objetivos: *“esta otra señora (su nuera)... es una persona que le gusta mucho trabajar, se le reconoce también, pero nada más quiere hacer el beneficio suyo”* (51' Las Margaritas). *“ella quería meter la maquiladora aquí, pero no la verdad a mi no me gusta eso, no se gana, armar una prenda de esas ella la cobra por centavos, entonces digo ni me rinde, ni me gusta”* (52' Las Margaritas).

En este sentido a través de las entrevistas realizadas a personal de la CDI se corrobora que se presentan situaciones en que las mujeres participantes no comparten los mismos objetivos lo cual afecta el desempeño del grupo de trabajo. Explican que en el taller de costura Las Margaritas una de las mujeres integrantes, experimentada en el área de maquila, busca implementar dicho sistema de producción lo cual no comparten las demás integrantes, en este caso la mujer con experiencia abandona el grupo de trabajo. Dichos conflictos propician la fragmentación de los grupos de trabajo.

Colaboradoras(es) de CDI asesoran a las beneficiarias más son ellas quienes deben solucionar sus diferencias: *“entonces Paty (integrante del grupo Las Margaritas) tiene una idea muy grande en su mente, ella quiere que crezca, pero ellas están como que con lo que ya hicieron, para ellas ya es lo mas grande que pudieron haber hecho, pero Paty tiene más visión”* (30' Coord. San Quintín).

El nivel de compromiso y tiempo que cada una de las mujeres dedica al proyecto productivo varía de acuerdo al trabajo de cuidados de cada una, si tienen otro trabajo además del que realizan en el grupo o por el propio interés que manifiestan en el proyecto: *“estaban mis compañeras y todo, pero pues tuvieron problemas, era estar todas juntas... otras iban a ir a vender así a los globos, y otras en Facebook y en la tienda, pero no, no funcionó como grupo... es que todas tienen hijos, otras se les enfermaban, iban a la escuela, salieron embarazadas otras y así* (10' Novedades).

Visión del futuro.

Las mujeres encuentran en el grupo de trabajo una oportunidad para salir adelante. En todos los casos las mujeres planean continuar con el proyecto productivo porque además del ingreso económico les da un sentido de pertenencia, una motivación, las hace sentir bien, tienen la oportunidad de aprender y crecer: *“Quiero aprender cada vez más, me gusta mucho lo que es la repostería, me gusta la panadería, pero me gusta también la repostería”* (11' Panadería la Esperanza).

En dos proyectos las mujeres líderes consideran que el grupo de trabajo puede transformarse en una microempresa, cuatro aspiran a generar empleo para otras mujeres y un ingreso constante para ellas mismas, estiman que en un futuro pueden depender totalmente del proyecto sin necesidad de realizar otra actividad remunerada o trabajo: *“de ser empleada no, y mas donde yo*

ando encargada de plagas y enfermedades... no hay oportunidad de ascender, ya voy para 4 años ahí en la empresa, y como que ya uno quiere algo diferente” (48’ Siembra y cultivo de hortalizas).

En la Tabla 6.1 se contrasta el motivo por el cual deciden las mujeres integrarse al proyecto productivo en un inicio y los planes que tienen a futuro para el grupos de trabajo, es evidente que es una opción para su propio bienestar y el de otras mujeres de la comunidad.

Tabla 6.1. Situación del pasado y visión del futuro con respecto al grupo de trabajo.

Grupo	Razón integración al grupo de trabajo	Futuro del grupo de trabajo
Las Margaritas Líder Participante	Dejar de trabajar en el campo. Tener un trabajo propio que pueda combinar con el trabajo de cuidados.	Ampliar el local, vender otros productos además de los que ellas confeccionan para complementar los uniformes escolares. Generar trabajo para otras mujeres.
Taller de costura Jazmín Líder Participante	Dejar de ser mesera. Crecer el negocio de su mamá.	Comprar más equipo. Capacitar a otras mujeres. Crecer el grupos de trabajo, hacer una maquiladora.
Siembra y Cosecha de Hortalizas Líder Participantes (2)	Independizarse, generar su propio empleo. Es Jefa de plagas y fumigación en una empresa de la localidad. Deseo de trabajar. Son de la tercera edad, no las emplean en el campo.	Vivir del grupo de trabajo, no tener que realizar otros trabajos. Comprar su propia tierra para sembrar sus productos.
Novedades Líder	Independizarse, generar su propio empleo.	Vender sus productos por medio de una tienda virtual. Abrir otra tienda.
Salón de Belleza Nueva Imagen Líder	Deseo de aprender un oficio.	Remodelar y ampliar el local.
Panadería la Esperanza Líder Participante	Oportunidad de trabajo para la familia. Ingreso para sus hijas. Tener un trabajo productivo. Generar su propio ingreso.	Dejar de rentar. Adquirir su propio local. Vender más y crecer el negocio. Generar empleo.
Panadería Mayte		Vender más, tener un vehículo para salir a repartir el producto. Generar empleo para otras mujeres.

Líder	Oportunidad de trabajo para la familia.	
Participante	Tener un trabajo productivo. Generar su propio ingreso.	
Lonchería Oaxaca		Crear su propia marca de mole. Vender el mole envasado, para llevar.
Líder	Tener un mayor ingreso y combinarlo con su propio trabajo: venta de comida por ambulante.	
Ña Si Hita Bishi.		Generar mayor ingreso. Tener más clientes.
Líder	Dejar de trabajar en el campo.	
Participante	Ayudar a su mamá.	
Participante	Tener un trabajo productivo. Generar un ingreso.	
Taller de costura Lupita		Darse a conocer en la localidad, tener más clientes.
Líder	Tener un trabajo productivo. Generar un ingreso.	Ampliar el taller. Seguir apoyándose en el grupo.
Participantes (2)	Ser comisionistas.	
Participante	Autoconsumo.	
Taller de costura Rosy		Tener más trabajo. Generar mayor ingreso.
Líder	Tener un ingreso adicional a su trabajo. Sirve comidas en una escuela	Aprender más de costura.
Participante	Autoconsumo	
Participante	Tener un trabajo productivo. Generar un ingreso	
Creaciones Mixtecas		Pedir un crédito a FND ³¹ para ampliar el taller. Exportar el producto. Generar empleo.
Líder	Formalizar su trabajo, dejar la venta de artesanías por ambulante	
Participante	Generar un ingreso adicional	
Abarrotes La Familiar		Tener su tienda bien surtida. Vender más.
Líder	Formalizar su trabajo, dejar la venta de hortalizas por ambulante	No tener que salir a vender a las calles.
Participante	Ayudar a su mamá	

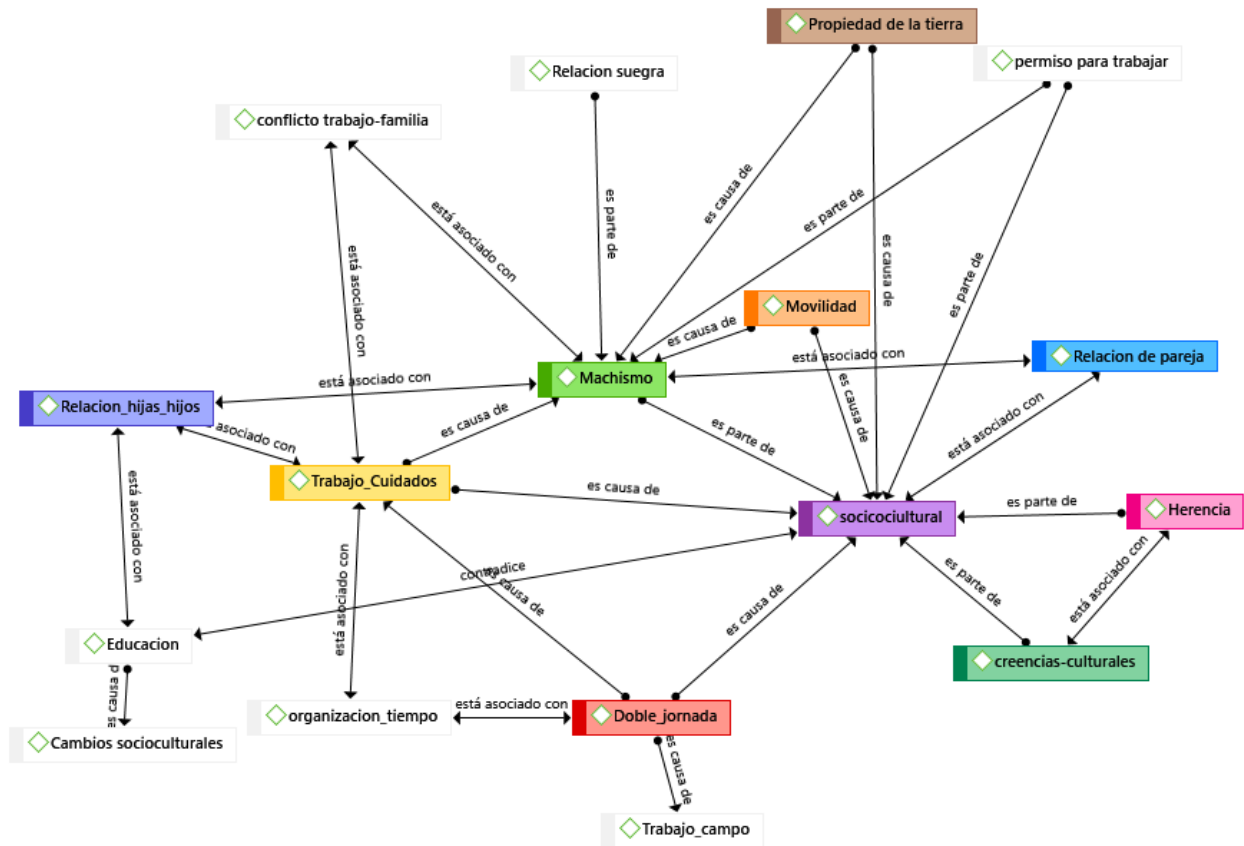
Fuente: Elaboración propia a partir del trabajo de campo.

³¹ Financiera Nacional de Desarrollo Agropecuario, Rural, Forestal y Pesquero (FND).

Al analizar el proceso de empoderamiento de las mujeres a partir de su participación en el grupo de trabajo permite valorar que pertenecer al grupo, escuchar opiniones diferentes a las del grupo doméstico, tener recursos para emprender su propio proyecto, generar ingresos, son factores que les permite ver el futuro de manera diferente, sentirse mejor con ellas mismas, y buscar su propio desarrollo: “*Este es mi futuro... es mi esperanza, es mi todo*” (62” Las Margaritas).

6.1.2 Categoría grupo doméstico.

Figura 6.3 Relación de códigos y sub-códigos de la categoría de Grupo doméstico.



Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de información de la investigación de campo.

La Figura 6.3 presenta los códigos y sub-códigos que forman la red de la categoría Grupo doméstico: *Relación de pareja*, el *Trabajo de cuidados*, la *Doble jornada*, la *Relación que mantienen con los hijos e hijas* en relación con su inserción al trabajo productivo, la *Propiedad de la tierra* y el aspecto de *Movilidad*.

Se comparten códigos y relaciones con la categoría Sociocultural debido a que en ambas se manifiesta el *Machismo* como centro de las costumbres socioculturales de las cuales derivan dinámicas dentro del grupo doméstico y en la comunidad. El desarrollo de las mujeres se ve obstaculizado por el sistema patriarcal que determina que el lugar de las mujeres es la casa, son ellas quienes deben encargarse del trabajo de cuidados y atender a su pareja e hijas(os); los hombres ejercen “Poder sobre” las mujeres. Esta situación orilla a las mujeres a una doble carga de trabajo, pues se encargan del productivo y el de cuidados.

El acceso a la educación se observa como un cambio sociocultural ya que las mujeres valoran el estudio como un motor de cambio para una vida mejor e impulsan y desean que tanto sus hijas como sus hijos vayan a la escuela y lleguen a realizar estudios universitarios. Hay mujeres que no tienen estudios o no terminaron la educación básica y generan conscientemente las oportunidades hacia la educación.

Relación con la pareja

Se valora que las mujeres que conforman los grupos de trabajo sufren de discriminación y machismo por parte de su pareja, el hombre tiene el poder de decisión para permitir o no el desarrollo de la mujer, en algunos casos las mujeres asumen el rol de servicio y aunque pertenecen al grupo de trabajo y tienen la oportunidad de desarrollarse en lo personal, deciden abandonar el proyecto para no tener conflictos con su pareja.

Algunas mujeres deciden trabajar aún cuando su pareja no está de acuerdo y pretenda el control de sus actividades, ellas implementan sus propias estrategias de negociación o confrontación para el logro de su objetivo, permanecer en el grupo de trabajo.

Al imponer la mujer su deseo y tomar la decisión de participar en el grupo de trabajo y dedicarle tiempo, se generan conflictos en la relación de pareja, aún así ellas persisten pues se dan cuenta que conviene a sus propios intereses, se inicia el proceso de autoconsciencia de su propio Poder: *“entonces era de que yo sí puedo, tengo que poder y quiero hacer algo que me gusta, y no porque me diga el no, me voy a estancar, entonces le batalle, pero si”* (38' Taller de Costura Lupita).

Algunas mujeres relatan sobre los cambios en la pareja con el paso del tiempo y su aceptación con respecto a su participación en el grupo de trabajo a partir de que ellas persisten en continuar el proyecto, algunos hombres empiezan a estar de acuerdo en su participación; sin embargo también se registran casos en los que dicho desacuerdo lleva a la violencia de género y la mujer se ve obligada a abandonar el proyecto. A través de entrevistas con personal de la CDI se constata que 4 de los grupos desintegrados se deben a causas relacionadas con violencia de género por machismo por parte de sus parejas (información presentada en el Capítulo 5, Tabla 5.3).

El componente económico es un factor de control sobre las mujeres cuando el ingreso del hogar proviene solo de la pareja, al obtener su propio ingreso ellas logran independencia y empiezan a administrar su propio recurso, en este aspecto cambian las dinámicas de Poder con respecto a su pareja: *“yo me casé muy joven también, y si pues la verdad nunca me ha gustado depender de él totalmente, me gustaba el trabajo de campo pero me costaba para trabajar, no le gustaba que fuera a trabajar... “Cuando llegaba de trabajar y llegábamos casi juntos era de que llegaba y quería comer, era una forma como de obligarme a que no trabajara, entonces no me di por vencida y tuvo que aceptar...yo tampoco quiero estar en la casa, estar en la casa ¿qué hago?, tengo una hija adolescente que va a la escuela y ocupa gastos, su papá trabaja, sí, pero no cubre todos los gastos. Entonces está mejor así, y ya no, ya no dice nada, pues ya aceptaron, en un principio sí tuve muchos problemas, ahorita ya no”* (34' Las Margaritas).

En el grupo Creaciones Mixtecas la mujer líder es consciente de su propio empoderamiento y los cambios con relación al Poder que su pareja ejercía sobre ella. Relata acerca de la inconformidad de su esposo y su toma de decisiones con respecto al proyecto, con el paso del tiempo su pareja acepta y respeta su desarrollo en el trabajo productivo; sin embargo se manifestaron dinámicas de confrontación y conflicto: *“hasta yo me acuerdo que mi esposo me decía – oye como que te estoy mirando bien diferente, tu no eras así – y le digo, si me das a escoger yo con los ojos cerrados escojo mi proyecto, así es que tú sabrás”* (41' Creaciones Mixtecas).

En tres grupos se integra a los hombres al proyecto productivo. En Panadería Mayte dos hombres que son parte del grupo doméstico se han integrado al grupo de trabajo, es un grupo irregular de acuerdo a las reglas de operación del programa por ser mixto y estar dado de alta bajo la modalidad Mujer Indígena del PROIN, las mujeres consideran que es una ventaja colaborar con

los hombres pues son ellos quienes se encargan de buscar tiendas para vender el producto y salir a repartir el pan.

En el grupo Siembra y cosecha de hortalizas el esposo de la mujer líder apoya en la fumigación y cosecha: *“mi esposo nos apoya, el grupo son 5 pero el siempre anda, él se cuelga la mochila y anda fumigando y de hecho cuando estuvimos pagándonos la semana las del proyecto a él también se le daba su aportación, porque a fin de cuentas el trabajo pesado él se lo aventaba”* (18’ Siembra y cosecha de hortalizas). En Panadería La Esperanza las parejas de algunas de las mujeres intervienen en la elaboración y reparto del producto.

En las panaderías las mujeres permanecen en el negocio y los hombres salen a vender y repartir el producto, se traslada la costumbre sociocultural en tanto que los hombres salen a la calle y las mujeres permanecen dentro (en el espacio productivo): *“en la mañana salía a vender mi cuñado, luego salía a vender mi sobrino (19’ Panadería la Esperanza_líder). Él me ayuda en lo que es el pan... es el chófer y le digo pues así yo ya no le pago a otra persona, de pagarle a otra persona pues mejor queda en la misma casa”* (32’ Panadería la Esperanza_integrante).

Se observan dos casos de mujeres con pareja en los que ellas se encargan de la manutención de la familia y los gastos del hogar desde antes de integrarse al grupo de trabajo; los problemas de machismo con sus parejas las motivan a integrarse al trabajo productivo en un caso en el comercio informal y en otro como mesera. Su participación en el grupo de trabajo facilita y reafirma su empoderamiento económico y personal: *“Si le contara mi historia, de casada a soltera a ahorita, para mí da lo mismo, yo pagaba luz, yo pagaba agua, pues cuando se fue yo dije ¿ay que voy hacer?... pero pasó una semana, dos semanas, tres semanas, vino el recibo del teléfono, me vino el recibo de la luz, del agua, y era igual, pues ahí yo pagaba todo, entonces el hombre nomas ah, para tenerlo como compañero pero comprarle casi todo, lo mantenía”* (20’ Lonchería Oaxaca).

Esta situación las lleva a darse cuenta que viven mejor al no estar con su pareja, y que han manifestado mayor bienestar y desarrollo a nivel personal y en la familia: *“cuando las mujeres tienen un hombre a veces ellas mismas se hacen inútiles, se acostumbran”* (84’ Taller Jazmín). *“Si yo estuviera con él, yo se que mis hijos no estuvieran en la escuela... ¿qué quiere que lo mande a trabajar al campo para decir que es trabajador?, yo quiero que me demuestre (su hijo) que puede hacer una cosa mejor en la vida que andar con un azadón en el monte”* (88’ Taller Jazmín).

Trabajo de cuidados

Para dedicar tiempo al grupo de trabajo las mujeres se enfrentan al desacuerdo de sus parejas quienes se oponen en un principio a su participación en el grupo porque descuidan lo que ellos consideran que es su obligación, el trabajo de cuidados. Las mujeres asumen esta responsabilidad como propia, piensan que es su trabajo principal y organizan su tiempo para cumplir tanto con el trabajo productivo como el de cuidados.

Esta situación las inserta en el desempeño de una doble jornada, amplían su horario diario sin importar el cansancio para combinar sus actividades, es la manera en que pueden llevar a cabo el trabajo productivo (Rivas-Ángeles, Alberti-Manzanres, Osnaya, León-Merino, 2015, Buendía-Rodríguez, Alberti-Manzanares, Vázquez-García, Pacheco-Bonfil, 2008): *Él decía que no, no dice, pero es que como vas a ir y vas a descuidar a los niños, vas a dedicarle más tiempo a eso y desatenderlos, le digo es que si se puede, o sea, voy acomodarme, en el tiempo que tengo que hacer las cosas... tengo que lograrlo... al principio él no quería pero poco a poco* (21’ Taller de Costura Lupita).

“y dije bueno, yo voy a dejar la comida aquí en la estufa ya si quieres tienes hambre pos sírvete yo me voy, y ya pues agarré a mis hijas y me fui... así que pues ya se aguantó, no le gustó mucho, pero pos ya se aguantó” (48' Nueva Imagen).

En la mayoría de los casos no se registra la participación de los hombres en la crianza y cuidados de las(os) hijas(os), la alimentación de la familia o el trabajo del hogar. Las(os) hijas(os) se involucran poco en el trabajo de cuidados pues las mujeres consideran que es su responsabilidad, algunas reciben ayuda sin embargo piensan que esas tareas son su deber: *“En mi casa pues me ayudan mis hijos, los organizo a que me ayuden, ah así en lo básico... y ya lo más pesado pues me toca a mi”* (17' Taller de costura Lupita).

En dos grupos de trabajo se observan dinámicas diferentes con respecto al resto de los grupos en cuanto al trabajo de cuidados. En el grupo Creaciones Mixtecas se observa una organización de manera compartida con integrantes del grupo doméstico o la contratación de personas que realizan ese trabajo a cambio de una remuneración económica: *“a veces entre todos hacemos la limpieza del hogar o a veces viene una persona que me ayuda y empieza a limpiar”* (36' Creaciones Mixtecas). La mujer líder de este grupo expresa claramente su cambio de intereses con respecto al trabajo de cuidados a partir de su liderazgo y participación en el proyecto productivo: *“como cuando él me dice (se refiere a su esposo) -yo nomas me encargo de hacer el desayuno o hacer algo- o ahora yo les bromeo, oye mira... es que yo no soy ama de casa, yo soy artesana”* (35' Creaciones Mixtecas).

En el grupo Siembra y cosecha de hortalizas la mujer líder tiene Educación Superior es jefa de plagas y fumigación y tiene personal a su cargo, su esposo es empleado y tiene menos libertad de horario en el trabajo, sus decisiones con respecto al trabajo de cuidados son compartidas y se basan en el tiempo disponible de ambos de acuerdo al horario y exigencia del trabajo productivo.

Los embarazos, la crianza y el cuidado de las hijas e hijos son causas de deserción a los grupos de trabajo pues le demanda a las mujeres la mayor parte del tiempo. El proyecto Novedades continúa activo; sin embargo, todas las mujeres desertaron a excepción de la mujer líder que es soltera y no tiene hijos; el trabajo de cuidados obstruyó la participación de las demás integrantes del grupo: *“no funcionó como grupo porque pues todas ellas tienen hijos y otras que se les enfermaban, iban a la escuela o salieron embarazadas (11’ Novedades).*

Se registra un caso en el que la mujer tiene control sobre los embarazos y la cantidad de hijos que quiere tener, se reconocen cambios en las costumbres socioculturales y empoderamiento de la mujer en la dimensión personal y familiar (Mair, Marti, Ventresca, 2012, Mayoux, 2000, Yunus, 2008): *“yo vengo de una familia muy grande, a veces no le das a tus hijos la calidad ni el tiempo... pensé en eso y si me fue muy bien, tengo dos. Él (se refiere a su esposo) sí le gustaba tener más hijos pero le dije, es muy difícil ahora... y pues la verdad pues gracias a Dios mis hijos (dos hombres) me ayudan mucho, me apoyan mucho, mi esposo también, cosas que nunca mire que él iba a hacer empezó hacer” (33’ Creaciones Mixtecas).*

En este sentido, las mujeres que permanecen en el grupo de trabajo buscan un espacio seguro donde dejar a sus hijas(os). Las abuelas apoyan en el cuidado y crianza de sus nietas(os) y en algunos casos, mujeres que se dedican al trabajo de cuidados de otros hogares a cambio de una remuneración económica: *“mi suegra me lo cuida, y cuando llego ya ella me lo tiene cambiado, desayunado, ya prácticamente nomás lo subo al carro y lo llevó al kínder, pero todo muy a la carrera, voy lo dejo al kínder y regrésate al campo... Para recogerlo si pasan de las 12:00pm. tengo a mi abuelita ahí cerquitas del kínder... ya me lo recogen, o igual van y me lo llevan, ellas también me apoyan” (51’ Siembra y cosecha de hortalizas).*

Por su parte, personal entrevistado de la CDI reconoce que el cuidado y la crianza de las(os) hijas(os) es un impedimento para cumplir con los requisitos del Programa. Perciben que asistir a capacitaciones, realizar el trabajo productivo, organizar sus tiempos para el grupo de trabajo es complicado para las mujeres participantes con hijas(os) menores. Desde la Coordinación del Programa en San Quintín se han implementado soluciones para apoyar a las mujeres en este sentido.

En vinculación con la Universidad Autónoma de Baja California estudiantes universitarias(os) realizan su servicio social al cuidar a las(os) menores mientras las mujeres asisten a las capacitaciones. Cabe mencionar que esta es una iniciativa adoptada por la Coordinación al margen de las reglas de operación del PROIN. Se reitera que el trabajo de cuidados es uno de los principales retos para la participación de las mujeres al Programa: *“pues ahorita hay muchos programas de planificación familiar y de más pero nos sigue faltando mucho. Invito a las mujeres a capacitación, traen a todos los bebés y no pueden tomarla. Lo último que hice fue en la UABC le pedí a varios jóvenes y muchachos que me ayudaran allá, poníamos una sala de juegos y ahí estaban los niños pero pues de igual manera se distraían las señoras, y que fulanita que no puede venir porque está embarazada, una vez en un grupo 4 embarazadas al mismo tiempo ni una tomó la capacitación y la única que la tomó fue la que renunció, ese grupo ya no funciona”* (14' Coord. CDI).

Doble jornada

Las mujeres realizan el trabajo de cuidados y el trabajo productivo, desempeñan una doble jornada, participan en el grupo de trabajo y además se encargan de realizar o gestionar el trabajo de cuidados.

En algunos casos las mujeres desarrollan además otro trabajo productivo, esta carga las conduce al des-empoderamiento, pues aunque perciben un ingreso económico mayor, se afectan sus relaciones familiares y su desarrollo personal, carecen de tiempo para sí mismas, sufren de cansancio extremo; sin embargo su situación de pobreza las obliga a desarrollar dichas actividades: *“otra persona (del grupo de trabajo) está trabajando igual en el campo... y pues se mata 8 horas hasta el domingo y todo allá, independiente de esto, y aparte viene. (36’ Siembra y Cosecha de Hortalizas).*

En uno de los casos al integrarse el grupo de trabajo en un inicio la mujer líder permanece en otro trabajo remunerado, persiste esta condición hasta consolidar el grupo de trabajo y asegurar cierto ingreso: *“entonces lo que yo hice fue que nunca dejé mi trabajo, o sea yo seguí trabajando, trabajando allá, trabajando aquí, trabajando allá y aquí” (11’ Taller Jazmín).*

Relación con las hijas e hijos

Las mujeres son conscientes que la educación de sus hijas(os) es importante. Sus hijas también deben ir a la escuela, educarse para tener mayores oportunidades, salir de la situación de pobreza y discriminación que ellas sufrieron (Rivas-Ángeles, et al. 2015).

Reflexionan que es deseable que aprendan el oficio del proyecto productivo y que deben generar su propio ingreso: *“siempre les digo ustedes están chiquitas aprendan muchas cosas, pues no sé, algo que ustedes quieran aprender, me gustaría que estudien verdad... que estudien una carrera o algo que les guste algo que quieran por ellas pues que se preparen le digo, ay no ni te quieras casar chiquita, estúdiale y que tengas tu propio ingreso, tú, que te hagas independiente” (56’ Nueva Imagen).*

El proceso de empoderamiento de las mujeres las conduce a educar bajo principios diferentes a los que ellas aprendieron por herencia cultural; las mujeres desean que tanto sus hijas e hijos estudien una carrera universitaria, consideran que la educación es necesaria para vivir mejor: *“Yo quiero que me demuestre que puede hacer una cosa mejor en la vida que andar con un azadón en el monte y haciendo cosas”* (88’ Taller Jazmín).

En algunos casos las(os) hijas(os) se han incorporado al proyecto productivo y apoyan con algunas actividades aunque no pertenecen al grupo de trabajo, en este sentido el grupo Creaciones Mixtecas es un ejemplo de los cambios que se presentan a partir del proceso de empoderamiento de la mujer líder. Los hijos hombres apoyan en la actividad productiva, considerada por herencia cultural como una actividad propia de las mujeres: confección de muñecas de trapo: *“ellos me ayudan mucho también, el también hace las muñecas, pues cuando él me ayuda a trabajar hay veces que yo le digo... – Oye mijo no te da pena que te den carrilla o sea tus compañeros saben que haces muñecas.. – Sí dice - ¿y no te da pena? Le digo,- no dice... no por eso soy menos hombre, al contrario soy más hombre - Como que me queda la satisfacción de que no los crie tan mal”* (36’ Creaciones Mixtecas).

En la mayoría de los grupos se observa reconocimiento por partes de las(os) hijas(os) con respecto al trabajo productivo de las mujeres: *“mis hijos, pues, ellos están contentos de los logros que he hecho como mujer, con mi trabajo pues si me apoyan, o sea cuento con ellos”* (24’ Taller de costura Lupita).

Propiedad de la tierra

Como parte del procedimiento de atención de solicitudes al Programa, CDI verifica la ubicación propuesta para establecer el grupo de trabajo. En la aportación inicial para Nuevos proyectos y en proyectos de Continuidad se destina un monto para la habilitación o construcción del espacio productivo (DOF, 2017b). En la mayoría de los casos las mujeres líderes o participantes destinan una parte de su propio terreno al proyecto productivo. Las mujeres consideran que es una ventaja el tener el trabajo productivo a un lado o en la cercanía de su casa, pues les facilita llevar a cabo las responsabilidades del trabajo de cuidados. Ambas actividades se traslapan.

Al invertir en el espacio productivo es conveniente un terreno propio de tal manera que la inversión que se realiza en la construcción y/o habilitación del taller o local se recupere a lo largo del tiempo. El 69% de las mujeres poseen su propio terreno ya sea por adquisición o herencia; en uno de los casos, al momento de realizar la investigación de campo, la mujer líder del grupo Estética Nueva Imagen está adquiriendo el espacio en pagos mensuales.

Como parte de las dificultades evaluadas en los grupos de trabajo está el cambio de un espacio productivo a otro, esto ocasiona que se pierda la inversión inicial asignada para rehabilitar o construir el espacio de trabajo y se interrumpe la continuidad del proyecto. Es necesaria asesoría y una visión a largo plazo para tomar decisiones con respecto a la ubicación del espacio productivo.

En la Tabla 6.2 se describe la situación de los grupos de trabajo en cuanto a la propiedad del terreno o local en el que desempeñan el trabajo productivo y el número de veces que han cambiado su ubicación.

Tabla 6.2. Propiedad de la tierra de los grupos de trabajo

Grupo	Local	Cambios
Las Margaritas	Terreno propio. A un lado del hogar de una mujer participante.	0
Taller de costura Jazmín	Terreno propio. A un lado del hogar de la mujer líder.	0
S. y Cosecha de Hortalizas	Terreno en Comodato.	1
Novedades	Local rentado.	0
S. de Belleza Nueva Imagen	Adquisición del terreno por pagos. Al lado del hogar.	1
Panadería la Esperanza	Local rentado.	0
Panadería Mayte	Terreno propio. A un lado del hogar de la mujer líder.	1
Lonchería Oaxaca	Terreno propio. A un lado del hogar de la mujer líder.	1
Ña Si Hita Bishi.	Terreno propio. A un lado del hogar de la mujer líder.	0
Taller de costura Lupita	Terreno propio. A un lado del hogar de la mujer líder.	0
Taller de costura Rosy	Terreno propio. A un lado del hogar de la mujer líder.	0
Creaciones Mixtecas	Terreno propio. A un lado del hogar de la mujer líder.	0
Abarrotes La Familiar	Terreno propio. A un lado del hogar de la mujer líder.	0

Fuente: Elaboración propia a partir del trabajo de campo.

Movilidad

Como parte de sus propias costumbres socioculturales heredadas de generación en generación, las mujeres deben permanecer en casa y encargarse del Trabajo de cuidado, no es deseable que la mujer salga del hogar (Townsend, 2002), si lo hace existe la costumbre de que debe pedir permiso a su pareja o al hombre de la casa, en ocasiones es la madre o suegra quien ejerce dicho Poder: *“Mi esposo también de primero, estaba enfadado, yo me sentía mal porque en su rancho decían que las mujeres se hicieron para trabajar en la casa, no para andar saliendo, que apoco no tenía marido”* (24 Panadería La Esperanza). En los grupos de trabajo las mujeres expresan poder salir a donde desean y realizar el trabajo productivo; sin embargo, el control permanece en manos de los hombres.

En dos grupos de trabajo manifiestan que han viajado a exposiciones por parte de la CDI para capacitación o presentación de su trabajo, en ambos casos salir de su comunidad fue una

La Figura 6.4 expone la relación de los códigos y sub-códigos de la categoría Sociocultural: *Machismo, Herencia cultural y Creencias, costumbres y religión*. Los códigos *Trabajo de cuidados, Movilidad y Relación con la pareja*, se manifiestan tanto en el grupo doméstico como en la comunidad, razón por la cual se repiten.

Las costumbres socioculturales patriarcales son factores que inhiben el empoderamiento de las mujeres, están implícitas en todas las áreas de su vida, su desarrollo personal, las actividades que realizan en el grupo doméstico y el trabajo productivo.

Se observa que el machismo es el principal impulsor de la deserción de las mujeres a los grupos de trabajo. Socioculturalmente los hombres ejercen “Poder sobre” las mujeres, son ellos quienes dan anuencia para que participen en el trabajo productivo, determinan cual es el lugar de las mujeres (Alberti, 2011) es parte de las arraigadas costumbres socioculturales. Las creencias también son un factor importante de des-empoderamiento pues inhiben su desarrollo. La herencia cultural añade valor a su propia identidad; sin embargo, limita las opciones productivas de los grupos de trabajo.

Machismo

El sistema androcéntrico se basa en el sistema patriarcal en el que el hombre es el centro y ejerce dominio sobre la mujer que se ubica en una posición subordinada. Se establecen diferentes roles, oportunidades, responsabilidades para los hombres y las mujeres. Se reparten las tareas sociales con respecto al género donde el hombre se dedica al trabajo productivo y la mujer al trabajo de cuidados (Benería, 1999, García, 2009, Rodríguez, 2015). Esta concepción androcéntrica se establece como el orden natural de las cosas, se asume, se interioriza y se normaliza en la conciencia de la sociedad. (García, 2009, Brunet, Santamaría, 2016, Esquivel, 2011, Alberti, et al. 2014).

Las costumbres socioculturales del hombre androcéntrico se observan en la vida de las mujeres indígenas participantes en los grupos de trabajo apoyados por el PROIN. Sus parejas tienen una posición de “Poder sobre” las mujeres, quienes tienen que pedir permiso para incorporarse al trabajo productivo como se ha presentado en el epígrafe de Grupo doméstico.

El machismo es una herencia cultural ancestral, las madres y padres educan a niños y niñas de diferente manera de acuerdo a los estereotipos que dictan las costumbres socioculturales por lo que las mujeres crecen y asumen su posición de atender al hombre y depender de él, así como sus obligaciones en el hogar (Rowlands, 1997, Rojas, Martínez, Ocampo, Cruz, 2010, Alberti, et al. 2014): *“yo toda mi vida crecí aquí, pero mi mamá, eh... como que toda la vida nos inculcó mucho aparte de la cultura como que la mujer tiene que ser sumisa, la mujer no tiene que hacer esto porque se va a ver mal o qué va a decir el esposo”* (19, Creaciones Mixtecas).

Las mujeres expresan en el 100% de los casos oposición a su participación en el grupo de trabajo por parte de sus parejas, esto dificulta en gran medida o inhibe su desarrollo personal y su integración al trabajo productivo. *“era muy machista, entonces, era de esos que su papá cuando ellos se casaban decían que la mujer es para tener chamacos, darles de comer y que esté atenta a lo que ellos quieran”*(39’ Las Margaritas).

Las mujeres que persisten y no abandonan su deseo de pertenecer en el proyecto productivo logran generar cambios, sus parejas terminan por aceptar que salgan de su casa a trabajar siempre y cuando cumplan con sus responsabilidades del trabajo de cuidados, condicionan su “permiso”. El grado de cambio que se manifiesta es heterogéneo ya que es personal, depende del propio proceso de empoderamiento de cada mujer. En algunos casos las mujeres consiguen salir, trabajar en el proyecto productivo y obtener reconocimiento de su pareja: *“ahora el mismo me dice, ¿ay y qué tanto de pan van hacer y a qué hora nos vamos?, y él ya sabe y ahora pues yo me siento a gusto,*

porque ahora me hace sentir libre, sé que yo no tengo que estar escondiendo o estarme saliendo a escondidas, porque anteriormente cuando íbamos a las juntas, -¿dónde estás, a qué hora vas a llegar?-. para él era así como una molestia y ahora él ha ido aprendiendo, pero la verdad es el dialogar con él, y ahora hasta yo me quedé sorprendida, porque yo nunca pensé que él fuera a cambiar así” (26’ Panadería la Esperanza).

En otros casos el grado de cambio es menor y la mujeres continúan su trabajo y crecimiento personal aunque no se observa un cambio por parte de su pareja, ellas persisten y utilizan su propias técnicas de negociación o confrontación para lograr sus objetivos: *“no me impide que yo salga a donde yo quiera, gaste o haga lo que quiera, pero eso sí, la comida, la ropa y todo, pues tengo que tenerla limpia porque no está acostumbrado a él atenderse solo (41’ Las Margaritas 2).*

“bueno desde la primera vez cuando quise aprender costura tampoco, no quiso, dijo que no, porque la casa, los niños están chiquitos, la comida y eso y desde esa vez así como que yo dije, pos no porque no o sea yo voy a ir aprender, y si no quiere sino te gusta pues ni modo yo voy a ir aprender, y dije bueno voy a dejar la comida aquí en la estufa ya si quieres tienen hambre pos sírvete, yo me voy... así que pues ya se aguantó, no le gustó mucho pero pos se aguantó (47’ Nueva Imagen).

Es posible generalizar que se presentan cambios en la apreciación de los hombres con respecto al trabajo productivo de las mujeres; el ingreso percibido por ellas impacta en beneficios para el grupo doméstico y los hombres ven materializado el fruto de su trabajo, lo cual genera aceptación de su parte; sin embargo, se requiere de la transformación de costumbres arraigadas en las que nunca se han planteado cuestionamientos previos acerca de la participación de la mujer en actividades productivas, persiste el sistema patriarcal.

Al salir del hogar, relacionarse con otras mujeres, generar su propio ingreso, realizar un trabajo productivo, la mujer visibiliza su condición y posición y empieza a generar cambios para desarrollarse, inicia su proceso de empoderamiento en diferentes áreas de su vida, la transformación de cada mujer se presenta en diferente grado: *“hay una cosa muy buena de las mujeres, cuando las mujeres aprendemos que podemos salir adelante sin ningún hombre que nos, o sea si no nos va ayudar, que no estorbe, entonces si podemos, nos sentimos capaces de salir adelante y hacer cosas mejores que si tuviéramos una pareja, eso es muy bueno. Entonces cuando una mujer esta, le digo yo incapacitada mentalmente para salir adelante, pues eso es mental, no quiere decir que así sea, eso es porque ella cree que no puede salir adelante si no tiene un marido”* (79’ Taller Jazmín).

Por su parte, entrevistadas(os) de CDI explican que el machismo se presenta en todos los grupos en mayor o menor medida y que es una fuerte causa de deserción y desintegración de los grupos de trabajo, incluso en algunos casos las mujeres sufren de violencia y abuso por parte de sus parejas, es un factor de retroceso: *“es el machismo pues está muy muy... demasiado exagerado aquí en San Quintín, falta mucho por trabajarlo, de hecho por eso las mujeres no salen adelante”* (20’ Coord.)... *“porque cuando ve el marido que ya está trabajando bien el proyecto, que está ganando más que él... ya no vayas ahí, estás metiendo mucho tiempo en el proyecto y a mi no me haces de comer, tienes que atender a los niños y demás”* (21’ Coord.) ...*incluso las profesionistas que aquí terminan una carrera se casan con una persona que no tiene carrera en la universidad y andan en el campo pues, no ejercen”* (39’ Coord.).

También se registra machismo por parte de otras mujeres; tal es el caso de Panadería Mayte en el que la líder del grupo es una mujer de la tercera edad que fomenta el control del grupo por parte de los hombres. Al integrarse hombres, el grupo incumple con los lineamientos del Programa;

sin embargo, la CDI tiene conocimiento y permite que el grupo continúe bajo el registro de las mujeres: *“la que me atrevo a decir que es más machista es la mamá, es una señora ya ancianita... es más machista que sus hijos, cuando empiezan a vender más pan, sacó a las mujeres y mete a sus hijos y ya no se pudo hacer nada, se tuvo una reunión con ellas – no que ya no quiero seguir en el proyecto – que para defender su matrimonio (24’ Coord.)*. Estas irregularidades cambian las dinámicas dentro del grupo de trabajo.

El promotorado juega un papel importante, proporcionan asesoría en el área técnica y aconsejan en la gestión del grupo de trabajo; sin embargo las situaciones personales a las que se enfrentan las mujeres indígenas las(os) conduce a interceder en los conflictos familiares por tratarse de situaciones de violencia y abuso contra las mujeres. Es imprescindible que además de ser indígenas las(os) promotoras(es) tengan una preparación en cuanto a perspectiva de género y manejo de situaciones de abuso y conflicto.

Se presenta un caso en el que el machismo afecta a la promotora que supervisa un grupo de trabajo al realizar la visita quincenal de seguimiento al proyecto, sufre de agresión por parte del esposo de la mujer líder. Este grupo se desintegra por violencia de género. *“una mujer promotora llegó muy nerviosa... el señor la intentó agarrar, le digo vamos hablar con él, esto no puede estar pasando, además de que yo también soy mujer... él lo negó todo, pero sí ese señor ofende mucho” (15’ Coord.)*. *“Muchas veces nos hemos metido en problemas porque más tardamos en hacer la denuncia que ellas en regresar y ya nadie nos quiere recibir en el proyecto” (22’ Coord.)*.

Herencia cultural

Las niñas indígenas aprenden a realizar actividades consideradas propias de su género, las madres o abuelas heredan su conocimiento y ellas desarrollan sus propias habilidades, la preparación de alimentos, tejido de huipiles, elaboración de artesanía; estas actividades productivas aprendidas por herencia cultural familiar son la propuesta productiva de los grupos de trabajo. Para que las mujeres tengan mayores propuestas y una visión más amplia sobre las opciones productivas es necesario que reciban mayor educación, capacitaciones y asesoría (García-Horta, Zapata-Martelo, 2012). Por otro lado, el que desarrollen actividades aprendidas por herencia añade valor a su propia identidad cultural (Al-dahani, Shaw y Marlow, 2015).

“pues a mi me enseñó mi abuela, que por cierto cuando estaba chica ni atención le ponía en eso y me decía verás que cuando te cases o cuando ya estés sola te va hacer falta, por eso digo que es muy bueno enseñarles, como la niña, pero la niña a mi me hace pedazos todavía (refiriéndose a una cesta) (13’ Artesanía Kumiai).

“es que mi mamá tiene un puesto de comida oaxaqueña cuando estaba joven, ahorita mi ama tiene 73 años, entonces ella ya dejó ese negocio y yo ya lo iniciaba” (6’ Lonchería Oaxaca).

Los grupos conformados por mujeres rurales no indígenas realizan otros trabajos productivos que aprenden en talleres proporcionados por otras instancias de gobierno, no por herencia cultural; tal es el caso de los talleres de costura y la estética. En estos casos las mujeres asisten a cursos proporcionados por el DIF, cuando se les presenta la oportunidad de participar en la convocatoria de la CDI desarrollan la actividad productiva aprendida previamente. Se observa vinculación entre las dos instancias de gobierno aunque funcionan de manera independiente.

En el caso de las panaderías son hombres quienes conocen la elaboración del producto, en Panadería La Esperanza el padre es panadero, y en Panadería Mayte, grupo mixto, uno de los

hombres integrantes es quien se encarga de la elaboración del pan y enseña a las demás integrantes: *“pues la cosa es por no tener estudio hay cosas que no sabemos pero pues si mi papá aprendió hacer pan aquí, aprendió allá y fue lo que nos enseñó”* (13 Panadería La Esperanza).

Las mujeres indígenas migrantes asentadas conservan sus propios valores culturales, sin embargo, se adaptan al sistema social predominante que las lleva a realizar cambios, estos dependen de cada mujer según su propia experiencia y situación pero no pierden sus propias tradiciones y costumbres. Foley (2006) lo constata igualmente en grupos de indígenas que se integran al trabajo productivo en Australia. Garduño, Navarro, Ovalle y Mata, (2011) lo describen igualmente en la caracterización socioeconómica y cultural de las mujeres indígenas migrantes asentadas en los valles de Maneadero y San Quintín, Baja California, México. En cuanto a las mujeres indígenas nativas no se observa esta misma adaptación ya que viven en comunidades alejadas que no tienen contacto cotidianamente con la zona urbana.

Creencias, costumbres y religión

Las creencias, costumbres y la religión en los grupos de mujeres indígenas puede ser un factor de conflicto o desintegración y des-empoderamiento.

En un grupo nativo indígena la mujer líder es obligada a salir de la comunidad por considerar que actúa en contra de la propia colectividad pues presenta una denuncia por abuso sexual en contra de sus hijas ante el ministerio público, esto genera conflicto y es expulsada. La CDI interviene en la protección de la mujer más no se involucra legalmente en tanto que son conflictos entre personas indígenas de la propia comunidad y explican que no es posible mediar la situación. Cuando se presentan abusos de personas no indígenas a indígenas CDI si procede legalmente: *“es algo muy difícil, me decía la licenciada del Ministerio Público de aquí, me decía – es que hija la*

comunidad tiene su cultura, tiene sus propias leyes, y no me puedo meter mucho – y digo pues si vamos a derechos digo yo también soy de la comunidad, yo también soy indígena, y si ellos están peleando sus derechos, yo también estoy peleando mis derechos (38' Tortilla de Nopal).

En otro grupo se detectan creencias basadas en la brujería, la mujer expresa ser violentada por situaciones que van en contra de su trabajo y su persona lo cual ella contrarresta con oración, lo atribuye a envidias de personas externas a su proyecto: *“el otro día estaba tirado un gato muerto, otro día estaba tirado un pollo muerto con cloro... tiré agua bendita...” (33' Abarrotes La Familiar).*

Una mujer líder mixteca expresa haber tomado la decisión de no continuar con la religión de su propia familia ni de su familia política, cristiana y católica respectivamente, por sentir que no es congruente con su propio entendimiento de la vida y de un Dios de amor no de castigo: *“porque yo crecí en una familia cristiana pero a la vez la forma que me educaron fue muy dura... y mi esposo había crecido en una familia muy católica... probamos de los dos y no, sabes que yo pienso que en la mentalidad... Dios no te va decir tu no me sirves o tu no vas a la iglesia o tu no esto... Dios es un Dios de amor y ante las bendiciones donde sea.... Yo siempre pienso en es, haces un bien y te llega un bien. (45' Creaciones Mixtecas).*

Por su parte Mair, Marti y Ventresca (2012) también valoran que las costumbres y creencias religiosas son catalogadas como retos para la institución BRAC en Bangladesh en el esfuerzo por promover acceso de las mujeres en el mercado y empoderamiento. En este caso la religión limita las mujeres, no permiten control, autonomía ni derecho de propiedad, pues va en contra de las normas y leyes religiosas; se interpretan como actos opuestos a los principios religiosos islámicos. Ellas deben permanecer en la esfera privada y no participar en la vida pública, realizan actividades dentro del hogar donde se relacionan con la familia. Legalmente los hombres y mujeres

tienen derecho a la propiedad de la tierra, sin embargo la religión y el sistema patriarcal se anteponen al sistema legal.

Según Shaya, y Khait (2017) el Corán y Mahoma fundan bases positivas hacia la participación de la mujer en el trabajo productivo; sin embargo, la traducción árabe dominante que se basa en la dominación masculina y la estructura patriarcal, busca controlar expectativas de las mujeres y restringirlas al trabajo de cuidados.

En México, Alberti, (2008) destaca el “Poder sobre” que tiene la religión en hombres y mujeres, así como la influencia que ejerce respecto a las conductas de las mujeres y sus consecuencias en la convivencia comunitaria. Independientemente de cual religión se trate, el “Poder sobre” se puede ejercer de manera negativa tanto en las mujeres como en los hombres (Alberti, 2002, p. 175).

A partir del trabajo colaborativo se realiza la producción de bienes y servicios, se construyen redes con proveedores y clientes y la propia institución gubernamental. Se relaciona con la capacitación en tanto que la mayoría de las mujeres no cuentan con experiencia productiva previa, y el acompañamiento necesario para gestionar la complejidad de su cotidianeidad.

Se observa el uso de las tecnologías de la información y comunicación para la comercialización y en la potenciación de redes. Las mujeres procuran el bien común del grupo de trabajo y la repartición justa del ingreso de acuerdo al tiempo dedicado a la actividad productiva y la producción. En cuanto al futuro del grupo de trabajo, las mujeres toman decisiones conjuntas e invierten en el grupo de trabajo en función de los objetivos planteados para el grupo.

Trabajo colaborativo

La división del trabajo dentro del grupo es asignado por la mujer líder quien divide las actividades a realizar de acuerdo a las habilidades que observa en las integrantes. Reciben poca capacitación por parte de la CDI acerca del proceso productivo y la organización del grupo, es la mujer líder quien toma el control y decide con base en la experiencia que va adquiriendo y conforme al desempeño del trabajo de cada mujer la mejor manera de organizarlas: *“yo las organizo porque digamos que tengo que poner a cada quien en lo que sabe hacer, porque no arman una pieza completa... vas a pegar una parte de aquí.. tú vas a pegar el bies de aquí, el cuello así, es la mejor manera de trabajar, es tipo maquila, porque les digo yo, de repente quieren que todas las personas que trabajan en un taller tengan todos los conocimientos, no es posible, no toda la gente tiene ni la capacidad para aprender todo lo que hay que hacerse, ni tampoco las ganas (56’ Taller Jazmín).*

“antes nosotros lo hacíamos todas juntas, pero como que miré que parecíamos gallinas sin cabeza porque unas hacían... algunas trabajaban muy en friega y las otras pues como que lento, y yo dije no porque al rato va haber problemas”(29' Creaciones Mixtecas).

En el grupo Creaciones mixtecas la mujer líder reparte el trabajo para que las mujeres integrantes del grupo lo realicen en sus propias casas sin necesidad de estar en el taller productivo, se adapta a su necesidad de realizar el trabajo productivo sin desatender el trabajo de cuidados. Para las mujeres es importante “cumplir” con las expectativas del grupo doméstico y las costumbres socioculturales. Esta medida es observada en la investigación de Lemaître y Helsing (2012) en la favelas en Brasil, donde se adecua el trabajo productivo a las costumbres socioculturales de las mujeres para evitar la deserción e incentivar su permanencia al realizar la actividad productiva desde su casa.

Al-dahani, Shaw y Marlow (2015) lo corroboran en microempresas basadas en actividades artesanales de mujeres Palestinas en Amman, Jordania; esto es criticado por mantener el sistema patriarcal, sin embargo, es una solución mediática dada la lucha de las mujeres por pertenecer al grupo a pesar del desacuerdo de sus parejas y el alto nivel de deserción por el trabajo de cuidados. Se hace notar que la artesanía es la conexión de las mujeres marginadas con su identidad cultural, al que denominan herencia emprendedora.

La organización del tiempo dedicado al grupo de trabajo es heterogéneo, no hay horarios determinados. Se observan casos en donde la mujer líder trabaja más de 12 horas como en Taller de costura Jazmín; en el grupo Taller de costura Lupita no considera que sea necesario cerrar pues el taller está a un lado de su casa y ve conveniente atender a los clientes en el momento que lo demandan. El grupo Ña Si Ita Bishi trabaja solo los fines de semana, Panadería la Esperanza abre de acuerdo al clima, si hace calor cierran pues de acuerdo a su experiencia el producto no se vende.

Se identifican grupos en donde la libertad de organizar su tiempo es muy valorada, no tener un jefe, pedir permiso y tener que cubrir un horario establecido es identificado como una ventaja al colaborar en el grupo de trabajo. Las mujeres aprecian su independencia: *“no estamos con un patrón que uno diga no pues hoy no voy a ir no me reporto y no voy a ir nada más, aquí no, aquí haya o no uno tiene que estar aquí porque es nuestro compromiso”* (47' Las Margaritas).

“es algo que puedo desempeñar libremente y no tengo que estarle pidiendo permiso a alguien para hacerlo, de que tú sabes lo que haces allá está el material y tú decides cuanto es lo que vas hacer” (7' Panadería la Esperanza).

Bien común

El liderazgo de las mujeres representantes varía de acuerdo a su experiencia, educación y a su propio proceso de empoderamiento. La líder del grupo Siembra y cosecha de hortalizas busca el bien común y el desarrollo personal de las integrantes del grupo, tiene formación académica universitaria, manifiesta interés por su bienestar y el de las integrantes del grupo: *“yo siempre he dicho esto no es mío, esto es de las 5, a como nos vaya nos tiene que tocar a partes iguales a las 5”* (39' Siembra y cosecha de Hortalizas)... *cuando yo llegué a esta comunidad empecé a ver que hay mucha pobreza, si se va a las calles de atrás viven en casitas de lámina, no tienen estufa por la cuestión del gas y de que ganan poquito, se van por leña y usan leña, yo mas bien me enfoque en eso y pues yo también me fui a lo grande, nos va a ir bien y les va a ir bien a ellas y me va a ir bien a mi* (40' Siembra y cosecha de Hortalizas).

La líder de Creaciones Mixtecas es una mujer que se encuentra en un proceso de empoderamiento, ella lo define conscientemente, valora su trabajo y motiva a sus compañeras. En el grupo Panadería la Esperanza las integrantes son familiares, madre e hijas, ellas afirman tomar decisiones

conjuntamente que convengan al grupo. En la mayoría de los grupos de trabajo se valora que las mujeres opinan de manera conjunta sobre el desarrollo y bienestar del grupo, expresan que la voz de todas es tomada en cuenta al tomar decisiones del grupo, se busca el bien común. Solo se observa un caso en el que no hay un consenso en las opiniones acerca de cómo gestionar el grupo.

Reparto del ingreso

La distribución del ingreso entre las mujeres que conforman el grupo de trabajo se asigna según la producción, ya sea por la labor realizada o por las horas invertidas en el trabajo. En ninguno de los grupos hay horarios establecidos, cada una de las participantes colabora conforme a la organización de su propio tiempo razón por la cual se registra variabilidad en el ingreso dentro del mismo grupo, no se establece una retribución fija ni asignación de sueldo.

“las ganancias van siendo dependiendo de las horas que vayamos metiendo a trabajar... las que venden es por comisión por las prendas que vendan” (13' Taller de costura Lupita).

En dos de los cuatro talleres de costura, dos mujeres participantes, una de Taller de costura Lupita y una de Taller de costura Rosy, expresan participar en el grupo para aprender la actividad productiva aunque el sueldo sea muy bajo e incluso nulo, el hecho de reunirse, aprender y poder producir para su propio consumo les parece retribución suficiente.

En cuanto al beneficio que se genera a personas externas al grupo de trabajo, se valora que el grupo Siembra y cosecha de hortalizas trabaja por día con hombres y mujeres ajenas al grupo en temporada de cosecha; de igual manera el grupo Creaciones Mixtecas requiere de la colaboración de otras artesanas dos veces al año, cuando asisten a la Expo Pueblos indígenas: *“llegamos a contratar a 9 personas, el ejote es un cultivo que muy rápido se le saca, este en 4 cortes y ya se queda la planta sin nada. Es un cultivo muy rápido al mes ya está produciendo y como al mes ya*

terminaste de cortar, en dos meses ya si tuviste ganancias ya las tuviste y si tuviste pérdidas, ahí se refleja” (14’ Siembra y Cultivo de Hortalizas).

Redes por la organización productiva

En dos de los grupos existe una relación comercial informal en Estados Unidos. Las mujeres que colaboran por comisión en Taller de costura Lupita cuyo principal trabajo productivo es en el sector agrícola, establecen relación con otras mujeres que son contratadas para trabajar por periodos cortos en campos agrícolas en Estados Unidos; les solicitan faldas de campo utilizadas por las mujeres para guardar sus pertenencias durante el trabajo de campo y las venden en dicho país. Las Faldas de campo son el producto más vendido por Taller de costura Lupita: *“ahorita ya están llevando las faldas para el otro lado, de las clientas de ella (se refiere a la mujer que trabaja por comisión) creo que dos o tres vinieron a traer, la que hizo trato contigo ya ves que vino por 40, dicen que las faldas en el otro lado las venden en \$5.00 dlls. – Cinco dólares americanos – (32’ Taller de costura Lupita).*

En el grupo Novedades la mujer líder se emplea en el campo en San Quintín durante periodos cortos para trabajar en Estados Unidos como ayudante de cocina con la finalidad de adquirir mercancía para vender a su regreso en su propio negocio y tener un ingreso adicional: *“a nosotros nos mandaron nomas para ayudar en las cocineras locales de allá de Estados Unidos, nomás nosotros íbamos a ayudar a limpiar... tienes que tener listo tu pasaporte y es todo, ellos hacen todo el trámite y pagan también” (34’ Grupo Novedades).*

Tecnología de la información y comunicación

Se valora que las mujeres utilizan las Tecnologías de la Comunicación e Información para contactar proveedores, promover sus servicios o productos, comunicarse con clientes y aprender técnicas relacionadas con su actividad productiva. Utilizan las redes sociales *Facebook*, *YouTube* y la aplicación de mensajería y voz *Whatsapp*. En los talleres de costura es común que las clientas muestren los modelos de los vestidos que solicitan en el buscador de internet a través del teléfono celular. *“dije me voy a poner hacer moldes de camisa en base a la teoría del señor del canal de YouTube, entonces ahí estoy viendo el video y haciendo el molde, hasta que la saque”* (35’ Taller Jazmín).

“para hacer las prendas ya ahorita como todas buscan en internet ya nomas me traen, sabes que quiero que me hagas esto, me mandan la imagen por Whatsapp. (37’ Taller de costura Lupita).

Reciben apoyo por parte de sus hijas(os) para hacer búsquedas de proveedores y realizar compras por internet; también por parte de las(os)promotoras(es) sociales de CDI para consultar y responder correos electrónicos cuando los clientes así lo solicitan: *“encontramos un proveedor en México que la atención fue buena, el precio pues igual el envío bueno, justo en el tiempo que ellos me dijeron, sabe que de tres a cinco días está a la puerta de su casa, y si* (7’ Taller de costura Lupita)... *uno de mis hijos ayudó a que lo buscáramos por ahí y entonces ya se estuvo buscando y encontramos... se llama Casa Riso, y ahí fue donde se pidió, las cosas”* (9’ Taller de costura Lupita).

La mujer líder del grupo Creaciones Mixtecas manifiesta la necesidad de aprender en manejo de las TICs pues al asistir a la Expo Pueblos Indígenas les solicitan correo electrónico y es

necesario utilizarlo para vender más, sin embargo, no se ha capacitado y prefiere que sus hijos o las(os) promotoras(es) la apoyen.

Dos grupos utilizan la red social *Facebook* para promover el proyecto productivo. El restaurante oaxaqueño Ña Si Ita Bishi y el Taller de costura Jazmín, en ambos casos las hijas de la mujer líder, son universitarias. En el primero es egresada de la carrera de contabilidad y en el segundo es estudiante de ingeniería industrial: *“nosotros creamos una página del restaurancito en Facebook, entonces ya también nos preguntan dónde están ubicados* (44' Ña Si Ita Bishi).

Comercialización e imagen producto o servicio

La promoción y venta de los productos y servicios que ofrecen los grupos de trabajo se realiza principalmente por recomendación de boca en boca y por tener una ubicación apropiada. Taller las Margaritas tiene demanda de uniformes y vestidos para festivales por encontrarse cerca de tres escuelas. Las panaderías y loncherías salen a repartir el producto a los campos agrícolas y venden por pedido con entrega a domicilio. Siembra y cultivo de hortalizas con base en la experiencia llega a acuerdos de compra anticipada de la cosecha con personas que conocen a partir de la actividad productiva del grupo. Creaciones Mixtecas realiza su principal venta en la Expo Pueblos Indígenas en la cual participan por invitación de la CDI, enfoca su producción para el evento. Ninguno de los grupos tiene una estrategia comercial.

En cuanto al manejo de imagen el grupo de trabajo Creaciones Mixtecas desarrolla su marca con apoyo de la CDI. La institución aporta apoyos complementarios para la comercialización con el objetivo de contribuir al desarrollo de la identidad comercial de los productos elaborados y servicios ofertados (DOF, 2017b). Otorga un monto de \$10,000.00 - Diez mil pesos 00/100 M.N.– para desarrollo y registros de la marca ante el Instituto Mexicano de Propiedad Intelectual

y la cantidad de \$20,000.00 – Veinte mil pesos 00/100 M.N. – para empaque, embalaje y etiquetado de los productos: *“CDI me contacto con una diseñadora, trabajamos con ellos, pues les dimos una idea y ellos basándose de eso hicieron la marca y ahorita la marca pues ya está registrada, la marca es NUMI, en nuestra lengua significa abrazos”* (15’ Creaciones Mixtecas).

Taller de costura Jazmín cuenta también con el diseño de su marca, en este caso no fue elaborado por un profesional del diseño y tampoco solicitaron fondos para ello; aplican la etiqueta en las prendas que confecciona. Este grupo aún no registra su marca.

Capacitación y acompañamiento

Varios son los casos que se registran de grupos de trabajo que toman decisiones inconvenientes por no contar con acompañamiento y capacitación suficiente. Los grupos expresan recibir capacitación inicial; sin embargo no se dan capacitaciones continuas. Se establece que es necesaria la impartición de talleres de manera constante en temas relacionados con la administración del grupo, comercialización, liderazgo, técnicas para la actividad productiva de cada grupo y equidad de género.

En cuanto al acompañamiento las(os) promotoras(es) realizan visitas de continuidad cada 15 días o 3 semanas para revisar que el grupo está activo e identificar si existe alguna situación que requiere apoyo por parte de la institución; sin embargo, no reciben asesoría en cuanto a la gestión del grupo, tampoco se analiza la situación particular de cada proyecto para valorar su avances en términos de empoderamiento y operación.

Personal de la CDI manifiesta que la falta de presupuesto imposibilita una capacitación y acompañamiento efectivos, expresan que el bajo nivel de escolaridad de las mujeres participantes es un factor que contribuye al fracaso de los grupos de trabajo pues no tienen el conocimiento ni

las herramientas previas necesarias para la operación y gestión del proyecto lo cual hace que el acompañamiento y capacitación sea insuficiente.

Las reglas de operación señalan que los grupos beneficiarios “recibirán capacitación y/o asistencia técnica y acompañamiento durante y después de su instalación para maximizar el aprovechamiento de los recursos otorgados, para la resolución de problemas normativos, organizativos, productivos, operativos, administrativos, de comercialización del proyecto y para la formación y/o fortalecimiento de capacidades, destrezas y habilidades de desarrollo empresarial de los grupos y sociedades o empresas y beneficiarias” (DOF, 2018, pp. 17).

Los grupos reciben talleres al inicio, en el momento de asignación del recurso, posteriormente no hay continuidad. El tema de equidad de género no se considera y cuando se aborda es por iniciativa del Centro Coordinador: *“había otra figura en CDI que se llamaba prestador de servicios profesionales, que se encargaba de asistencia técnica y capacitación y por ahí se encomendó esa tarea, hablar de equidad de género y el trabajo en equipo, pero fue muy leve, no fue gran cosa”* (19' Promotor).

De acuerdo a las reglas de operación del programa, los grupos beneficiados tienen 60 días después de la asignación del recurso para realizar sus compras y entregar las facturas para comprobar gastos ante CDI. Las(os) promotoras(es) asesoran a las mujeres sin embargo se valora que 6 grupos tienen dificultades para realizar las compras iniciales, no saben dónde adquirir la maquinaria y equipo, insumos, materiales ni decidir sobre las mejores opciones con respecto a sus propias necesidades.

Taller las Margaritas realizan una inversión inicial en máquinas de coser que no son apropiadas para el trabajo que requieren realizar lo cual imposibilita el inicio del proyecto. Posteriormente CDI les asigna un segundo apoyo para invertir en máquinas y también les transfiere el

equipo del grupo Uniformes Escolares que se desintegra por problemas de violencia de género y se les imposibilita cumplir con los requerimiento del PROIN: *“fuimos a comprar nuestras máquinas a Ensenada, máquinas caseras y no nos sirvieron, nosotros ya teníamos los logos, ya teníamos el local, ya la gente empezó a llegar y las máquinas no sirvieron, no aguantaban pues”* (8’ Las Margaritas).

El grupo Siembra y cosecha de hortalizas realiza un acuerdo en comodato con el propietario de un terreno en un área alejada de su comunidad. Esto tiene como consecuencia mayor inversión de tiempo, gasto en gasolina y transporte público para llegar al predio y cuidar la cosecha; además el terreno no cuenta con suficiente agua y se presentan problemas con el pozo por lo que el propietario les solicita constantemente dinero para hacerles llegar el recurso. Finalmente deciden abandonar su inversión inicial y la cosecha se pierde.

Persisten y consiguen, también en comodato, un terreno de una hectárea en su comunidad frente a sus casas lo cual facilita la operación. La mujer líder invierte su propio dinero para reponer el material utilizado en el primer terreno: *“ninguna de las 5 contamos con terreno propio para la siembra... conseguimos a una persona que nos prestara en el Papalote... cuando establecemos el cultivo resulta que la conductividad eléctrica del agua, las sales, estaba hasta el tope... al señor se le descompuso el pozo... y no nos mandaba agua para el riego”* (4’ Siembra y cosecha de hortalizas).

La mujer líder de Abarrotes la Familiar no sabe qué comprar para surtir su tienda ni dónde adquirir los productos. Se cumplen los 60 días para presentar facturas y comprobar la inversión inicial como lo indican las reglas de operación del Programa y se ve forzada a regresar una cuarta parte del recurso asignado pues no realiza la totalidad de las compras.

En panadería Mayte, Lonchería Oaxaca y estética Nueva Imagen como parte de la inversión inicial acondicionan el local comercial en el que se ubican para iniciar operaciones; sin embargo, eventualmente deben cambiar de ubicación porque algunas de las integrantes que prestan el predio abandonan el proyecto.

Otro factor que obstaculiza la capacitación y acompañamiento de los grupos de trabajo son las ejecutoras externas (EE); según las reglas de operación del PROIN pueden ser instancias ejecutoras dependencias o instancias federales; los núcleos agrarios, las organizaciones de la sociedad civil académicas o de investigación y los gobiernos estatales y municipales (DOF, 2017b). Las(os) entrevistadas(os) de la CDI coinciden que en su experiencia las ejecutoras externas con la que han trabajado algunos de los grupos no siguen el flujo del procedimiento de atención de solicitudes de apoyo a la Mujer Indígena y no dan el acompañamiento y asesoría necesaria a las beneficiarias.

Se identifica el caso del grupo Tejidos y bordados triquis cuyo fracaso se debe a la asesoría incongruente por parte de la EE con respecto a las habilidades productivas de las mujeres participantes. Dicho caso se detalla en el Anexo 21. Aspectos generales de los grupos de trabajo desintegrados.

Futuro del grupo de trabajo - Inversión en el grupo

Las mujeres de los grupos activos manifiestan interés por continuar su actividad productiva, las expectativas de crecimiento de cada grupo son heterogéneas, la mayoría de las mujeres de los grupos de trabajo están de acuerdo en las metas a corto, mediano y largo plazo, por lo que las inversiones que se realizan en los grupos se alinean a los objetivos que plantean como grupo.

Algunas mujeres visualizan ventas a nivel regional, nacional e incluso la exportación: *“un objetivo a corto plazo, llevar mi trabajo a todas las empresas de la región, lo local”* (9’ Taller Jazmín).

“pues yo he pensado para el futuro del negocio, yo quisiera hacer la pasta (se refiere al mole) venderla así que hasta se fuera para Estados Unidos” (19’ Lonchería Oaxaca).

La mujer líder del grupo Novedades, define que el futuro de su proyecto está en internet y es necesario desarrollar una plataforma para una tienda en línea, cuenta con estudios universitarios, carrera Desarrollo de negocios: *“abrir otra tienda y tener una a mayoreo en internet”* (26’ Novedades).

Las necesidades que especifican como prioritarias para crecer son ampliar el local en el que se encuentran, comprar un vehículo para distribuir sus productos y tener la facilidad de viajar a otras ciudades para comprar materiales e insumos. Las mujeres de los grupos de trabajo coinciden en la importancia de aprender más acerca de la actividad productiva que realizan. Pretenden recibir suficiente ingreso por el grupo de trabajo para no tener la necesidad de realizar otros trabajos.

Existe el compromiso con la institución de permanecer 5 años. Durante este lapso se realizan visitas del promotorado, el grupo puede continuar solicitando apoyos tanto de Continuidad como de Consolidación, y una vez que reciben los tres apoyos son elegibles a obtener un crédito. Las mujeres buscan prevalecer y mantener el grupo de trabajo aunque CDI ya no les aporte recursos ni acompañamiento. La mayoría identifica mejoras en su vida a partir de su participación en el grupo de trabajo, expresan tener un desarrollo personal y económico: *“el CDI llegó en una etapa muy difícil de mi vida y me abrió mi manera de pensar, ahora yo digo, ay yo puedo tener esto, yo puedo poder trabajar en esto, como que me quitó mi forma mediocre de pensar”* (68’ Creaciones Mixtecas).

Capítulo 7. Discusión

7. Introducción al Capítulo

En este capítulo se presenta el análisis crítico de los hallazgos de la investigación. Teniendo como base los conceptos de empoderamiento y microempresa social, se parte de la situación actual y se revisan los cambios experimentados como consecuencia de su participación en los grupos de trabajo apoyadas por el programa.

Respecto al empoderamiento, se examinan las dinámicas generadas y/o potenciadas, a partir de su participación en el grupo de trabajo, que abonen a sus procesos de empoderamiento, así como las estrategias adoptadas por ellas para sostener dichos procesos.

Como afirman Yunus (2007), Haugh y Talwar (2016) y Zapata y Mercado (1996), la principal característica de las empresas sociales es la creación de valor social; es decir, el bien social trasciende el económico. Siguiendo esta línea, la microempresa social indígena se analiza bajo la perspectiva del empoderamiento, en tanto que crea valor social en la vida de las mujeres indígenas a partir de su integración a los grupos de trabajo apoyados por el programa.

Una vez presentada la discusión, en un segundo apartado, se da respuesta a cada una de las hipótesis y supuestos de la investigación, aplicar las dos aproximaciones permite tanto valorar los niveles de empoderamiento de las mujeres indígenas participantes, como establecer los factores que lo inhiben y propician, dada la complejidad de su cotidianeidad y las arraigadas costumbres socioculturales.

Partiendo de los datos obtenidos en la etapa de campo y el análisis de los mismos, se dictamina la aceptación o rechazo tanto de hipótesis como de supuestos.

Finalmente, se discute una propuesta de Modelo Integrador hacia el empoderamiento de las Mujeres Indígenas a través de la microempresa social, en el cual se recomienda comparar la

realidad de las mujeres indígenas beneficiarias con su situación al integrarse a los grupos de trabajo apoyados por el PROIN. El objetivo de dicho Modelo es contribuir a la eficiencia de los programas de políticas públicas diseñados para el empoderamiento de las mujeres indígenas a través de la participación en grupos de trabajo.

7.1 Empoderamiento de las mujeres indígenas y el PROIN

El estudio del empoderamiento de las mujeres es un tema que ha atraído el interés de las Ciencias Sociales desde finales del siglo pasado (Díaz, 2015, Martínez, 2000). El empoderamiento es un concepto dotado de una amplia carga reivindicativa; particularmente en el contexto latinoamericano donde las desigualdades de género se encuentran fuertemente enraizadas entre las mujeres, en general, y, en particular, en las mujeres indígenas (Barbosa-Sánchez, Serrano-Barquín, 2014, García-Canclini, 2012, Stavenhagen, 2007).

Buscando minimizar esas desigualdades, y derivado de los diversos compromisos suscritos por México, en materia de lucha contra las desigualdades de género, el enfoque de género se ha introducido a las políticas públicas. Algunos Programas se han creado y/o vinculado expresamente con la promoción de dicho empoderamiento (PSDS, 2013, Aguilar-Pinto, Tuñón-Pablos, Zapata-Martelo y Evangelista-García, 2017, Meza, Tuñón, Ramos, y Kauffer, 2002, Pérez-Villar, Vázquez-García, Zapata-Martelo, 2008).

Precisamente, uno de esos Programas es el PROIN, el cual está orientado al desarrollo de proyectos productivos sostenibles con pertinencia cultural, con equidad de género y con pleno respeto a los valores de los pueblos indígenas. Uno de los objetivos del Programa en cuestión es

la promoción del empoderamiento de las mujeres indígenas; ello a través del otorgamiento de apoyos a grupos de trabajo, sociedades o empresas que contribuyan a la mejora de sus condiciones de vida y a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres (DOF, 2018).

La Academia ha sido particularmente crítica con la operación de los Programas de apoyo a grupos productivos de mujeres indígenas, pues múltiples hallazgos han identificado resultados contradictorios. Por un lado, es posible que potencien el proceso de empoderamiento, pero también pueden generar situaciones que las des-empoderan.

Como parte de las principales críticas se encuentran, por ejemplo, el control de los hombres sobre los ingresos generados, la presencia de desacuerdos al interior del grupo doméstico por la participación de las mujeres, la generación de doble o triple carga de trabajo o el reparto inequitativo del ingreso al interior del grupo de trabajo por dominio de las mujeres líderes (Tuñón, 2010, Alberti-Manzanares, 2018, Díaz, 2015a).

Toda vez que la inserción de las mujeres en estos grupos de trabajo se presenta en el contexto del sistema patriarcal sociocultural en el que los hombres son el centro y ejercen dominio sobre las mujeres, quienes se encuentran en una situación subordinada. Esta concepción androcéntrica basada en la biología, aparece como el orden natural de las cosas, se asume, se interioriza y se normaliza en la conciencia de la sociedad (Alberti, 2002, Benería, 2015). Como consecuencia, se generan diferentes roles, oportunidades, responsabilidades, reparto de las tareas sociales; todo ello a partir de lo que las sociedades definen como aceptable para cada uno de los géneros: el hombre se dedica al trabajo productivo y la mujer al Trabajo de cuidados (Rodríguez, 2015).

Por ello, aunque se reconoce la necesidad de dichos programas productivos, se considera básico el acompañarlos con otras acciones encaminadas a la sensibilización de las desigualdades de género, con la finalidad de minimizar los impactos negativos (Rivas-Ángeles et al, 2015, Tuñón,

2010, Zapata et al, 2008). Si bien la generación de ingresos es necesaria, el aspecto económico no debe darse sin desarrollar a la par avances en materia de género.

Por otro lado, como aspectos positivos destacables de este tipo de Programas, se señala que la mayoría de las mujeres participantes se inician en un proceso de empoderamiento multidimensional, y algunas lo incrementan; en todos los casos se potencia su desarrollo en la esfera privada y pública de su vida (Cohen y Chen, 1997, Haugh y Talwar, 2014, Malhotra, Schuler y Boender, 2002, Mathur y Agarwal, 2017, Zapata-Martelo y Mercado-González, 1996).

De igual forma, se presenta un auto reconocimiento de sus propias habilidades y logros, mayor seguridad y autoestima; se manifiestan algunos cambios en las relaciones de poder, toma de decisiones personales y participación en las decisiones del grupo doméstico, también se construyen redes informales y formales (Aguilar-Pinto, et al. 2017, Zapata, Flores y López, 2008, Alberti, Pérez e Hidalgo, 2008).

Como consecuencia de la percepción de un ingreso propio, las mujeres reclaman un mayor reconocimiento en la toma de decisiones de los ingresos obtenidos. También ganan acceso a espacios públicos, desarrollan habilidades productivas, aprenden a trabajar en grupo; en algunos casos ello conduce al reconocimiento de la comunidad (Tuñón, 2010, Zapata, Flores y López, 2008).

Como ya se mencionó con anterioridad en el capítulo de metodología, una primera valoración del empoderamiento de las mujeres se obtuvo a través del cálculo de índices de empoderamiento; siendo posible identificar que, en general, las mujeres encuestadas presentan niveles de empoderamiento altos o muy altos en las 4 dimensiones de estudio.

Posteriormente, recurriendo a herramientas cualitativas se exploraron a profundidad las dinámicas de los procesos de empoderamiento de las participantes de los grupos de trabajo, poniendo particular énfasis en el impacto del Trabajo de cuidados dado que cada proceso de empoderamiento mantiene una estrecha vinculación entre las esferas de la vida cotidiana.

7.1.1 El empoderamiento económico.

De acuerdo a la medición de los índices individuales, en la **dimensión económica**, la mayoría de las mujeres encuestadas en la investigación de campo, consideran tener acceso y control de los recursos monetarios, perciben que tener su propio ingreso les confiere seguridad, tienen capacidad de ahorro, se sienten más autosuficientes desde que participan en el PROIN; además estiman que por ello viven mejor y que su trabajo es importante para el bienestar del grupo doméstico.

En esta dimensión casi el 80% de las mujeres se percibe con un nivel alto de empoderamiento y 20% en un nivel medio. Ahora bien, de acuerdo con la información obtenida a través de esta dimensión de los índices, **el mejoramiento económico sí contribuye al empoderamiento de las mujeres.**

Lo anterior se confirma a través de las entrevistas en profundidad, en todos los casos las entrevistadas consideran que si bien, ser beneficiarias del PROIN no las saca de la situación de pobreza, sí contribuye a su desarrollo personal y ello se traslada a sus procesos de empoderamiento. Se reportan efectos que van de la esfera pública (su participación en el grupo de trabajo) al entorno personal (autoconciencia) y en algunos casos al ámbito del grupo doméstico, llegando a negociar o incluso confrontar las inequidades en ésta, la última frontera del empoderamiento.

Esto corresponde con los hallazgos de Tuñón, (2010) en su investigación con grupos productivos en Campeche, Tabasco y Quintana Roo. El beneficio monetario es un factor que coadyuva al proceso de empoderamiento no sólo por el ingreso, también les confiere seguridad y contribuye a su autoestima; Aguilar-Pinto, Tuñón-Pablos y Zapata-Martelo, (2017) lo valoran igualmente en su investigación de microempresas sociales en Chiapas.

En este sentido, su aportación económica les otorga Poder desde dentro, como comenta Zapata-Martelo, (2002) las faculta a atreverse a realizar cosas que no hacían antes (por ejemplo, expresar su opinión o participar en la toma de decisiones en el hogar). El 78% de las mujeres a las que se les aplicó el cuestionario manifiestan que participan en la toma de decisiones importantes con respecto a la casa o las(os) hijas(os).

Se valoran pequeños cambios en las relaciones de Poder: las mujeres empiezan a cambiar su estado de sumisión interiorizada y no permiten que su pareja o integrantes del grupo doméstico ejerzan Poder sobre ellas tan fácilmente, empiezan a valorarse a sí mismas. En este respecto el 82.5% de las mujeres manifiestan que sus aspiraciones y necesidades son igual de importantes que las de su pareja e hijas(os); como establece Tuñón (2010), a partir de su participación en los programas se presenta una relativa modificación de los roles de género.

Cuando se inscriben al Programa la mayoría de las mujeres tienen en mente obtener un recurso económico; sin embargo, a medida que van descubriendo la importancia del grupo de trabajo para su desarrollo personal y el Poder de la acción colectiva este interés se hace secundario, a decir de Alberti-Manzanares, Pérez-Nasser e Hidalgo-Celerié (2008, p. 337) se van compenetrando en la organización que les pertenece y cambian sus intereses como cambiar su situación de vida por una existencia más digna y satisfactoria.

La familia, (parejas, madres, suegras o hijos varones) de quienes persisten en el grupo de trabajo acepta su participación en los proyectos productivos al constatar los beneficios económicos generados. Como establece Yunus (2018), las mujeres tienden a destinar su ingreso mayormente para cubrir necesidades del hogar, procuran un beneficio para sus hijas(os) más que el propio. En este sentido el 22.5% de las mujeres afirma realizar compras para su persona y la mayoría reparten su ingreso mayormente en la casa y las(os) hijas(os).

En todos los grupos de trabajo se valora que, como beneficio de la participación en el PROIN, se propicia el autoconsumo; la confección de uniformes para las(os) hijas(os), vestidos y trajes para fiestas o festivales de la escuela, la preparación de alimentos, el servicio de estética, ahorro en la compra de hortalizas y abarros, así como la elaboración de pan o pasteles para celebraciones familiares.

Por ejemplo, una integrante del grupo de trabajo Ña Si Ita Bishi, restaurante oaxaqueño lo expresa: *“nosotras tenemos un costumbre de allá (se refiere a Oaxaca) y lo que nos sobre ese día entre las cinco lo dividimos y cada quien lleva poquito y consume en sus casas y ya tenemos comida”* (38' Ña Si Ita Bishi). Tal como ya se comentó, el auto consumo representa un ahorro y un beneficio en especie para el grupo doméstico, como establecen Zapata, Flores y López (2008) son contribuciones que se traducen en beneficios materiales y mejora de ingresos para la familia.

En algunos casos, se hace notar que, aunque las mujeres aporten económicamente al grupo doméstico, mantienen la idea de que el hombre debe ser el principal proveedor, lo cual se explica en tanto que las costumbres socioculturales y estereotipos de género así lo señalan. (García-Horta, Zapata-Martelo, Valtierra-Pacheco y Garza-Bueno, 2014); tal es el caso de las mujeres líderes de Taller de Costura Lupita, Estética Nueva Imagen, Taller de costura Rosi y el restaurante Ña Si Ita

Bishi. Las mujeres se encuentran inmersas en estas dinámicas desde pequeñas y su transformación requiere tiempo y entendimiento; es parte de su proceso de empoderamiento.

En contraparte, las mujeres separadas, divorciadas, viudas o solteras expresan que son ellas quienes solventan sus gastos personales y los del hogar, se reconocen como autosuficientes; las circunstancias las han orillado a asumir el papel de proveedoras del grupo doméstico. Tal es el caso de las mujeres líderes de Taller de costura Jazmín quien es viuda, Lonchería Oaxaca y Abarrotes la familiar, ambas separadas, y grupo Novedades, soltera.

Por otro lado, las mujeres participantes y líderes casadas o con pareja de algunos grupos de trabajo manifiestan que ellas y sus parejas, de manera conjunta aportan para cubrir los gastos del hogar. Se observan diferentes dinámicas pues cada una de las mujeres de los grupos de trabajo viven sus procesos de manera diferente, bajo sus propias particularidades.

Si bien, es necesario que los grupos generen ingresos constantes, para incrementar la seguridad económica, otro de los objetivos del PROIN, y para contribuir a los procesos de empoderamiento, se reitera que el ingreso *per se* no confiere empoderamiento; como sustenta Mayoux (2000), a pesar del soporte económico puede no iniciarse el proceso de empoderamiento. Es necesario que se presenten cambios y desarrollo en otros aspectos de la vida de las mujeres, pues el recurso monetario por sí solo no es suficiente para eliminar las inequidades.

Desde la perspectiva de García-Horta, et al. (2014) aunque las mujeres logren un ingreso suficiente para cubrir las necesidades básicas de alimentación, vestido y vivienda, no incrementan su nivel de vida debido a que se ven envueltas en una doble carga de trabajo: el productivo y de cuidados, lo cual les impide realizar actividades liberadoras y desarrollarse a nivel personal. La anterior es una situación que también se presenta entre las mujeres entrevistadas, casi la mitad

realizan otro trabajo remunerado además del realizado en el grupo de trabajo y la mayoría se encarga del trabajo de cuidados, lo cual se traduce en poco o nada de tiempo para sí mismas.

Para potenciar los procesos de empoderamiento de las mujeres indígenas participantes, se trata de una vinculación de factores que suman al proceso y que las políticas públicas deben también prestar atención: la autovaloración de su propio Poder, incremento en la capacidad de tomar decisiones personales, en el grupo doméstico y el grupo de trabajo, la construcción de redes formales e informales, el salir de casa para realizar el trabajo productivo, el reconocimiento de sus propias habilidades, son elementos impulsores que se encuentran presentes. En la Tabla 7.1 se detallan los factores que motivan e inhiben la participación de las mujeres en los grupos de trabajo del PROIN.

Tabla 7.1 Motivadores de participación, permanencia y deserción de los grupos de trabajo

Factores que impulsan la participación de las mujeres en los grupos de trabajo.

- Independencia económica.
- No depender de un(a) jefe(a).
- Trabajar en su propio horario.
- Salir del trabajo de campo.
- Generar un bien a la comunidad.
- Aprender un oficio.

Factores que propician la permanencia en los grupos de trabajo.

- Desarrollo personal.
- Cercanía del hogar con el lugar de trabajo.
- Independencia económica.
- Aprender un oficio.
- Un futuro más promisorio.
- Sentido de pertenencia.
- La motivación de sus propios logros.
- Autoconsumo de los productos o servicios que ofrecen en el grupo de trabajo.

- Construcción de redes informales.

Factores que inhiben la participación de las mujeres en los grupos de trabajo

- Doble jornada de trabajo.
- Trabajo de cuidados:
 - Enfermedad de algún familiar.
 - Enfermedad de las(os) hijas(os).
 - Embarazo.
 - Crianza de las(os) hijas.
 - Trabajo en casa.
 - Cuidado y alimentación del grupo doméstico.
- Machismo:
 - Por parte de los hijos o pareja quienes al no ver los resultados esperados las alientan a desertar del grupo de trabajo.
 - Conflictos con la pareja por descuidar el trabajo de cuidados.
 - Desacuerdo y desaprobación de mujeres mayores del grupo doméstico (suegra).
- Lejanía del hogar a la ubicación del grupo de trabajo.
- Falta de interés y compromiso con el proyecto.
- Conflicto en la relación con las compañeras de trabajo.
- Falta de tiempo para asistir a juntas, cursos y talleres que demanda la CDI.
- Cambio de residencia a otra localidad.
- Falta de educación y capacitación para gestionar el proyecto.
- Violencia de género.

Fuente: Elaboración propia a partir de la investigación de campo.

7.1.2 El empoderamiento personal.

Al comparar los resultados de los índices de empoderamiento en la dimensión personal se establece que los valores se reparten entre los niveles altos y muy altos. Los valores menores obtenidos en esta dimensión son trascendentes, en tanto que el empoderamiento es un proceso que, como se ha dicho, se inicia en el interior de cada persona (García y Zapata, 2012, Tuñón, 2010, Mayoux, 2000).

Este índice en particular conlleva la toma de decisiones personales; en este sentido las mujeres consideran que son capaces de tomar sus propias decisiones. La mayoría afirma que nadie toma las decisiones importantes de su vida por ellas, lo cual les otorga autonomía y seguridad. En contraste sólo el 35% de las encuestadas afirman que les resulta fácil decidir, esto se entiende en tanto que la toma de decisiones también es un proceso aprendido, acompañado del ejercicio de la capacidad para decidir; como comentan Zapata, Flores y López (2008, pp. 230), uno de los primeros pasos para crecer como persona es reconocer la existencia de algo sobre lo que se tiene que decidir.

A pesar de ser un porcentaje modesto, esta categoría sólo contemplaría a mujeres ya empoderadas, quienes como resultado de su participación en el PROIN han potenciado sus procesos. Por otro lado, estarían las mujeres que se encuentran en el desarrollo de su propio proceso de empoderamiento, a decir de Zapata, Flores y López (2008) al irse incrementando la capacidad para controlar las circunstancias personales (por ejemplo, salidas, uso del tiempo, asistencia a reuniones), se potencia su toma de decisiones. Una vez más se hace hincapié en la necesidad de no considerar exclusivamente aspectos económicos como los únicos indicadores sobre los cuales basar los procesos de empoderamiento.

En cuanto a la confianza en sí mismas, casi la totalidad percibe que tienen la **capacidad y las habilidades para desarrollarse y estar cada vez mejor**, el 75% afirma tener la capacidad de **cumplir sus metas** y un porcentaje menor, el 67.5%, manifiestan que en la casa tienen la confianza para expresarse libremente. A decir de Rowlands (2007) al iniciar el proceso de empoderamiento la casa se convierte para las mujeres en un lugar de aislamiento, ya que en este espacio empiezan a enfrentar fuertes dificultades en sus relaciones cercanas, lo cual conduce a confrontaciones que pueden producir impactos negativos en su vida (Zapata-Martelo y Suárez-San Román, 2007) como violencia de género y deserción de los grupos de trabajo.

Esto permite constatar en esta y otras investigaciones, el papel restrictivo que juega el sistema patriarcal en la vida de las mujeres; así como en la necesidad de que las políticas públicas consideren las limitaciones que ello impone a los programas que persiguen su empoderamiento.

Con respecto a la seguridad en sus propias capacidades consecuencia de la pertenencia al grupo de trabajo, el 60% de las mujeres expresan tener más confianza en sí mismas a partir de su integración en el grupo de trabajo. El sentido de pertenencia a redes extra familiares y la construcción de una identidad propia más allá de la forjada como consecuencia del trabajo de cuidados (“ser la esposa de” o “la mamá de”) es uno de los pasos básicos en los procesos de empoderamiento de las mujeres, particularmente de quienes se encuentran en el medio rural.

Derivado del PROIN, las mujeres entrevistadas son ahora artesanas, panaderas, costureras o estilistas, tienen una identidad generada a través de un oficio potenciado por el programa y ello es usado en los procesos de negociación con sus grupos domésticos; como lo expresan las palabras de la líder de Creaciones Mixtecas: *“oye mira, es que yo no soy ama de casa, yo soy artesana”* (34´ Creaciones Mixtecas). Estas identidades ya no sólo construidas alrededor de la familia, representan una ruptura con las dinámicas socioculturales indígenas y rurales que todavía se fincan

fuertemente alrededor del rol de cuidadora e impactan en sus procesos de empoderamiento (Townsend, 2002, Zapata-Martelo, 2002, Zapata, Flores López, 2008).

Ello permite entrever el importante papel del PROIN en potenciar procesos de empoderamiento de las participantes. A través de las entrevistas realizadas, se constata que los primeros cambios en las mujeres se manifiestan a nivel personal, ellas se hacen conscientes de su propia situación desempoderada; la autoconciencia es el inicio de su propio proceso de empoderamiento.

Diversos factores contribuyen para que las mujeres participantes del programa empiecen a darse cuenta de la posición subordinada que ocupan y de la posibilidad de realizar cambios en su vida para buscar revertir, o al menos minimizar, la inequidad. Por ejemplo, como consecuencia directa de su participación en el PROIN, las mujeres empiezan a **reconocer su capacidad de aprendizaje**, el **desarrollo de habilidades** de cara al espacio público y productivo. También su participación en el grupo de trabajo abre sus perspectivas y les proporciona **seguridad en ellas mismas** al realizar actividades antes no realizadas.

Estas dinámicas se retroalimentan entre sí con otras derivadas del involucramiento en los grupos de trabajo; por ejemplo, acceden a información (administrativa, contable y de comercialización) que les permite mantener o hacer crecer sus negocios, asisten a espacios públicos por invitación de la CDI (exposiciones en Valle de Guadalupe, en la Universidad Autónoma de Baja California unidad San Quintín) lo cual incrementa su movilidad, perciben un ingreso propio. En los casos de las mujeres que ya contaban con una remuneración por otras actividades (comercio 22.5%, trabajo de campo 20% u otras actividades 15%), además de complementar el gasto de la casa destinan un poco al ahorro.

Además, el grupo de trabajo se convierte en un espacio que les permite aumentar sus redes de contacto extra familiares al interior y al exterior de sus comunidades; por ejemplo, sostienen

conversaciones fuera de la esfera privada con otras mujeres integrantes del grupo de trabajo, así como proveedores y personal de PROIN y otras instituciones de gobierno u otras organizaciones. Tener una conexión con el espacio público les permite escuchar diversas opiniones, ampliar sus referencias, percatarse de más oportunidades, lo cual contribuye a su proceso de empoderamiento.

La mayoría de las mujeres entrevistadas consideran que las dinámicas anteriores impactan de manera positiva en su vida. Reconocen la generación de un cúmulo de acciones que favorecen cambios a nivel personal y en el grupo doméstico, cambios que ellas motivan y tienen repercusiones directamente en la **seguridad en sí mismas** y en un **incremento en su autoestima**, esto también se evidencia en la medición por índices, en tanto que el 82.5% de las mujeres presentan niveles altos y muy altos en la dimensión personal.

Este avance es fundamental, pues como afirman García y Zapata (2012), el empoderamiento es un proceso que se inicia dentro de la persona y la capacita para auto-evaluarse, cambiar, crecer y buscar mayor autonomía. En el mismo sentido, Tuñón (2010) expresa que éste surge del interior de las personas y que son las mismas mujeres quienes se empoderan. De igual forma, Lemaitre y Helmsing (2012) valoran que el reconocimiento a su trabajo contribuye a su autoestima, las mujeres ganan dignidad a través de su integración al grupo de trabajo. La mayoría de las mujeres consideran que su participación en el PROIN se ha constituido en una **vía para contribuir a cuestionar las inequidades de género**, tanto al interior del grupo doméstico como en otras esferas de la vida pública, incluida la productiva.

La movilidad es un indicador importante en el mundo rural e indígena mexicano, donde las mujeres se encuentran aún más limitadas (Alberti, Pérez e Hidalgo, 2008, Zapata, Flores y López, 2008). En este sentido, menos de la mitad de las mujeres (37.5%) manifiesta poder salir de su casa sin necesidad de “pedir permiso” a su pareja u otros miembros del grupo doméstico y un poco más

de la mitad (55%) expresa poder ir a dónde quiera cuando así lo desean. Es significativo que la mitad de las encuestadas reporten libertad de movimiento en sus comunidades.

En algunos casos se observa que se mantiene el sistema patriarcal sociocultural en el que las mujeres deben permanecer en casa, lo cual conduce al des-empoderamiento (Zapata-Martelo y Suárez-San Román, 2007, Townsend, 2002); sin embargo esto no les impide salir a realizar sus actividades aunque exista desacuerdo, ellas llegan a acuerdos con su pareja y/o el grupo doméstico, crean sus propias estrategias de confrontación y/o negociación. Así lo corroboran también Zapata-Martelo y Suárez-San Román (2007) con artesanas indígenas en diferentes estados de la República Mexicana. Nuevamente se reitera en las mujeres indígenas participantes en los grupos de trabajo del PROIN, la postura de Rowlands (2002) en cuanto a la dificultad de generar cambios en el espacio de las relaciones cercanas.

Ahora bien, el sistema patriarcal afecta y trastoca todas las dimensiones de la vida de las mujeres. La mayoría de las entrevistadas declaran que, al inicio de su participación en el grupo de trabajo, carecen del permiso de sus respectivas parejas. Reitera Díaz (2015a) que esta situación no contribuye a mejorar la posición y condición de género, sino que fortalece las condiciones patriarcales e incrementan la carga de trabajo de las mujeres como expresa una mujer participante del grupo Las Margaritas al referirse a su pareja: *“no me impide que yo salga a donde yo quiera, gaste o haga lo que quiera, pero eso sí, la comida, la ropa y todo, tengo que tenerla limpia porque no está acostumbrado a atenderse él solo”* (41' Las Margaritas).

Así mismo se hace notar que no sólo la pareja ejerce dicho Poder sobre las mujeres, también otras mujeres u hombres del grupo doméstico (madre, suegra, hijos varones) tienden a inhibir su

participación en los grupos de trabajo. Para las mujeres indígenas que inician un proceso de empoderamiento, la casa se vuelve aún más un lugar de impedimentos, limitaciones y restricciones (Rowlands, 2002 y Townsend, 2002).

En el caso de las participantes de la investigación, ellas deciden persistir, defienden su derecho e interés por formar parte del grupo de trabajo, se enfrentan a sus parejas u otros integrantes del grupo doméstico. Algunas, como en el caso de una de las participantes de Panadería la Esperanza, logran su objetivo con el tiempo a través del diálogo y la negociación (Aguilar-Pinto, Tuñón-Pablos, Zapata Martelo, 2017); otras, como sucede con la líder de Taller de Costura Lupita y Estética Nueva Imagen, así como con una de las integrantes de Las Margaritas, las mujeres realizan las actividades productivas sin el acuerdo de su pareja, quien invalida su actividad, ellas han iniciado su proceso de empoderamiento y desean cambiar su condición, persiguen sus propias metas.

En uno de los casos la mujer líder se separa por un tiempo de su pareja pues no está dispuesta a permitir la opresión que busca ejercer su pareja sobre ella. Él le exige abandonar el grupo de trabajo a lo cual se niega, la entrevistada expresa que *“elige su sueño”* de continuar con el proyecto productivo. Eventualmente su pareja regresa a casa y toman acuerdos que modifican algunos de los estereotipos de género en el grupo doméstico. Sin embargo, casos como el anterior son muy puntuales; la mayoría de las mujeres presentan procesos de asimilación y baja confrontación del sistema patriarcal, con ello se mantienen las inequidades y condicionan sus procesos de empoderamiento.

Se hace evidente que el sistema patriarcal contribuye al des empoderamiento de las mujeres y a la deserción de los grupos de trabajo. Por ello, se establece que los programas de política pública que busquen promover el empoderamiento de las mujeres deben forzosamente contemplar

un programa de capacitación con enfoque de género que incluya temas sobre gestión, producción y operación de los grupos de trabajo; así como como temas relacionados con equidad de género y el desarrollo de las mujeres. Acciones vinculadas con otras instituciones como universidades o asociaciones civiles, para así atender esta problemática y evitar que impacte negativamente en la participación de las mujeres en los grupos de trabajo.

7.1.3 El empoderamiento familiar.

La dimensión del índice familiar miden la equidad en el grupo doméstico: el acuerdo para que las mujeres realicen el trabajo productivo, la valoración del trabajo de la mujer por parte de las(os) hijas(os), la pareja y otras(os) integrantes en el caso de hogares ampliados, educación equitativa para las niñas y los niños; dos indicadores evalúan también la participación de las mujeres en la toma de decisiones de la casa y dos más la manera en que se reparte el trabajo de cuidados.

Llama la atención que esta dimensión es la que arroja los índices de empoderamiento más altos. Al comparar cada uno de los indicadores los niveles más altos se ubican en cuanto a la **equidad en la casa**, el 82.5% piensa que sus necesidades y aspiraciones son igual de importantes que las de las(os) integrantes del grupo doméstico, 85% opina que las mujeres deben educarse e ir a la escuela y 82.5% expresa que niñas y niños deben tener las mismas tareas en la casa. El indicador más bajo en cuanto a la medición de equidad se obtiene en el acuerdo del grupo doméstico con respecto a la participación de las mujeres en el grupo de trabajo (65%).

A través de dichos indicadores se establece que la mayoría de las mujeres encuestadas están empoderadas en la dimensión familiar; sin embargo, al profundizar al respecto a través de las entrevistas semiestructuradas y contrastar los hallazgos, es posible valorar el proceso en el que se encuentran, la situación que viven con respecto al grupo doméstico; el cual experimentan como un

espacio de confrontación y desacuerdo, particularmente al inicio de su integración al PROIN, pero al cual logran introducir algunas modificaciones a través de diversas estrategias individuales, así lo expresa la mujer líder del grupo Las Margaritas: *“cuando él llegaba de trabajar (su pareja) y llegábamos casi juntos era de que llegaba y ya quería comer, era una forma como de obligarme a que no trabajara, ah y cuando yo no trabajaba , él llegaba y no tenía hambre, total que seguí y seguí, no me di por vencida y tuvo que aceptar”* (35’ Las Margaritas).

Se observa incluso que mujeres líderes empoderadas en el espacio productivo enfrentan las mayores dificultades en las relaciones con sus parejas y parecen no poder resolverlas; es el área de cambio más inaccesible para las mujeres indígenas, el lugar en el que encuentran las mayores confrontaciones e impedimentos en su proceso de empoderamiento. Las mujeres participantes de PROIN sufren de machismo, desacuerdo e inequidad en el grupo doméstico.

Esta dicotomía entre ambas aproximaciones se presenta en tanto que los índices son indicadores de la percepción de las mujeres con respecto a las variables que se estudian en esta dimensión (equidad, toma de decisiones familiares, trabajo de cuidados), más al profundizar a través de las entrevistas es posible valorar la situación que viven las mujeres de manera detallada. Los hallazgos se contrastan con respecto a la teoría para establecer en qué parte del proceso de empoderamiento se encuentran.

De acuerdo con las mujeres entrevistadas, uno de los factores que dificulta en gran medida la inserción al trabajo productivo es el trabajo de cuidados; este hallazgo coincide con diversas investigaciones realizadas sobre la participación de mujeres en proyectos productivos en distintos contextos (Alberti-Manzanares et al., 2014, Haugh y Talwar, 2016, Mathur y Agarwal, 2017, Rivas-Ángeles et al., 2015). Se hace notar que, a pesar de los avances generados, son las entrevistadas

quienes **continúan realizando o supervisando la mayor parte del trabajo de cuidados** de sus grupos domésticos.

Esta situación prevalece en la mayoría de las mujeres entrevistadas y permite constatar la dificultad de los procesos de empoderamiento; por un lado, ellas consideran que las modificaciones introducidas en sus respectivos grupos domésticos son positivas, y desde luego lo son, pero a pesar del avance quedan pendientes transformaciones, como se evidencia con las herramientas cualitativas.

En general, no se transforma la costumbre sociocultural que asigna a las mujeres la responsabilidad del hogar. Lo anterior ha sido identificado por otras investigadoras (Aguilar-Pinto et al. (2017; Zapata-Martelo y San Román, 2007) quienes constatan el mantenimiento de la opresión socio cultural interiorizada por los deberes de crianza y el hogar. De tal suerte que las mujeres continúan resolviendo las demandas del cuidado y suman la participación en el trabajo productivo, sin que esto último conlleve a una renegociación de su rol de cuidadoras.

Se constata que la distribución del trabajo de cuidados se presenta de manera limitada y solo como una ayuda. Las(os) hijas(os) efectúan ciertas actividades que las mujeres les asignan; sin embargo, tanto las entrevistadas como quienes integran sus grupos domésticos continúan considerando que la principal responsabilidad recae en ellas y que la participación de otras personas integrantes del grupo doméstico es una “ayuda”. Esto ocasiona que las mujeres se vean inmersas en una doble carga de trabajo, lo cual también se ha constatado repetidamente en otras investigaciones (Buendía, Alberti, Vázquez, Pacheco y García, 2008, Tuñón, 2010, García-Horta y Zapata-Martelo, 2012) y que es una de las principales críticas a la participación de las mujeres en grupos de trabajo como los del PROIN.

Las mujeres formulan sus propias estrategias para realizar el trabajo productivo y de cuidados, consideran que son su responsabilidad y deben cumplir sin descuidar ninguna, organizan su tiempo para completar ambos (García-Horta y Zapata-Martelo, 2012, Buendía-Rodríguez et al. 2008). En todos los casos se valora que alargan la jornada en más de 14 horas; inician su día de madrugada y terminan al anochecer, lo cual reduce sus horas de descanso (Alberti-Manzanares et al. 2014). Como afirman Buendía-Rodríguez et al. (2013), el Trabajo de cuidados y el trabajo productivo se trastocan constantemente, no existe una clara división en cuanto al horario ni el espacio de trabajo.

En la mayoría de los casos las mujeres participantes del PROIN, para resolver la complejidad de su cotidianidad, ubican el proyecto productivo en el mismo terreno en el que se encuentra su casa, ya sea de la mujer líder o de algunas de las integrantes del grupo; nueve mujeres tienen terrenos propios y una mujer lo está adquiriendo por pagos, los tres grupos restantes rentan el espacio de trabajo. Si bien, inicialmente esta decisión es motivada por aspectos económicos, la resolución impacta al interior del grupo doméstico, toda vez que la cercanía les permite encargarse del trabajo productivo y estar al tanto del Trabajo de cuidados. Desde la perspectiva de las entrevistadas les proporciona tranquilidad y facilita su desempeño, pero desde la teoría se considera una situación que mantiene las inequidades en la redistribución del trabajo de cuidados y limita sus procesos de empoderamiento (Aguilar-Pinto, et al., 2014, Zapata-Martelo y San Román, 2007).

Desde la lógica de la política pública, el CDI considera una parte del apoyo inicial para la construcción y/o acondicionamiento del espacio para el trabajo productivo. A través de la investigación de campo se establece que la ubicación de los grupos de trabajo es un factor determinante para el éxito o fracaso de los proyectos productivos, la lejanía implica costos económicos e inversión del tiempo de las mujeres para trasladarse de un lugar al otro, además la cercanía del espacio

productivo también impacta en el mantenimiento del grueso del trabajo de cuidados por parte de las mujeres quienes, como se ha explicado, traslapan los diversos tipos de trabajo.

Al realizar el estudio de factibilidad del proyecto, la CDI debe tomar en cuenta la importancia de la cercanía entre el espacio productivo y el hogar de las mujeres, particularmente por el impacto que ello genera en el mantenimiento de la principal carga de trabajo de cuidados. En algunos casos, las mujeres realizan parte del trabajo productivo en sus casas lo cual les permite desarrollar el trabajo productivo y estar al cuidado de sus hijas(os) pequeñas(os). Si bien el tener flexibilidad en el horario y adaptarse a nuevas maneras de trabajar contribuye a la integración de las mujeres al trabajo productivo (Lemaitre y Helmsing, 2012, Aldahani, Carter, Shaw y Marlow, 2015); también contribuye a mantener la realización del trabajo de cuidados como principal responsabilidad de las mujeres, se reproducen los estereotipos de género.

La responsabilidad del trabajo de cuidados y sus implicaciones sobre la vida de las mujeres puede dar pie a que las mujeres elijan abiertamente por permanecer solteras y sin hijas(os) al considerar que la vida en pareja o matrimonio, así como el nacimiento de las(os) hijas(os), impactan negativamente en su independencia, así lo considera la mujer líder del grupo Novedades; esta situación deja entrever por un lado una mujer que debe elegir entre su desarrollo en el trabajo productivo y la vida personal, por considerar el tener una familia como un obstáculo para su desarrollo en el ámbito del trabajo productivo.

En este sentido la mujer líder de Taller de costura Jazmín, sí tiene hijos pero decide permanecer sin pareja: *“Este, mejor así mire, todo tranquilo, yo trabajo, hago lo que tengo que hacer, saco mis hijos adelante, cuando me puedo dar un gusto, me voy a pasear por allá a Sinaloa y luego a La Paz con mis hermanos, o sea sin ninguna complicación”* (28' Taller de costura Jazmín).

Por otro lado aparecen también mujeres que parecen tener éxito al momento de negociar el trabajo de cuidados; por ejemplo en el caso de la mujer líder del grupo de trabajo Creaciones Mixtecas, su participación en el PROIN le permite tener una nueva identidad: es artesana, y como ya no es ama de casa, negocia el trabajo de cuidados con el resto de su grupo doméstico (todos varones). Se valora que el nivel de empoderamiento de esta mujer en la dimensión personal es muy alto 0.93.

Por ser las principales responsables del trabajo de cuidados, el ciclo de vida de las mujeres impacta en el tiempo que tienen para dedicar al trabajo productivo (Alberti-Manzanares, et al., 2014, Durán, 2012). En el caso de las entrevistadas, para realizar ambos (trabajo de cuidados y productivo) algunas mujeres se ven en la necesidad de desarrollar sus propias estrategias. Algunas mujeres participantes de los grupos de trabajo del PROIN se apoyan en las redes familiares al vivir en hogares ampliados, donde generalmente otras mujeres, se hacen cargo de realizar algunas actividades de cuidado; sin demeritar la importancia de ello, la principal responsabilidad continúa recayendo en la mujer.

La organización del espacio doméstico caracterizado por hogares nucleares en vecindad con otras mujeres de la familia facilita la posibilidad de contar con apoyos para el trabajo de cuidados, pues se comparten las tareas. Uno de los grupos de trabajo formado por 3 hermanas y la madre, viven en diferentes hogares dentro del mismo terreno; entre todas se apoyan cotidianamente para resolver tanto el trabajo de cuidados como el trabajo productivo, esta colaboración conjunta les libera tiempo y a su vez les permite gestionar mejor el proyecto productivo. Ello si bien permite el éxito del programa, por otro lado, limita la necesidad de negociar la asignación del Trabajo de cuidados con los hombres de los grupos domésticos.

De forma general, los hallazgos constatan que el apoyo en las redes familiares es una estrategia importante para dar solución al trabajo de cuidados para así poder participar en los proyectos productivos, se evidencia que la construcción de redes de apoyo dentro del grupo de trabajo permite a las mujeres ampliar sus redes, en este caso extra familiares, para resolver el trabajo de cuidados; así lo establece también Díaz-Carrión (2012) en su investigación sobre género y turismo alternativo en el estado de Veracruz.

Algunas actividades se reparten entre las integrantes del grupo con la finalidad de apoyarse para terminar el trabajo productivo; por ejemplo, el cuidado de las(os) hijas(os) durante unas horas dentro o fuera del espacio productivo, la adquisición de víveres y la preparación de los alimentos. Ello es coincidente con los hallazgos de Zapata-Martelo y Suárez-San Román (2007), quienes destacan el fomento de las redes sociales de reciprocidad dentro del grupo productivo; al compartir amistad, reconocimiento por su trabajo, intereses económicos y sociales, se estrechan lazos que permiten la suma de agentes a las estrategias de realización del trabajo de cuidados.

En un caso se recurre a la contratación de trabajo de cuidados en el mercado de manera esporádica; se trata de una mujer migrante con pocas redes extra familiares quien, a cambio de una remuneración económica, recibe apoyo de otras mujeres de la localidad para la limpieza de su casa. De acuerdo con Díaz-Carrión, (2012) en México la contratación del trabajo de cuidados de manera remunerada en el medio rural es poco común, contrario a lo que sucede en el medio urbano.

A decir de Tuñón (2010) las instituciones deben considerar las iniciativas, necesidades, tiempos y aspiraciones de las mujeres. Pero si se persigue el objetivo de promover su empoderamiento, debe también contemplar otras medidas para superar la limitación impuesta por el trabajo de cuidados pues como se ha visto es un importante factor inhibitor del proceso de empoderamiento de las mujeres indígenas participantes del PROIN.

7.1.4 El empoderamiento sociocultural.

Finalmente, en la dimensión sociocultural se valoran aspectos relacionados con el espacio público, el grupo de trabajo y la comunidad: la participación democrática de las mujeres en la toma de decisiones con respecto al grupo de trabajo, la movilidad que se propicia a partir del trabajo productivo y la percepción de la comunidad con respecto al trabajo productivo de las mujeres, también se consideran la participación de las mujeres al exigir sus derechos, la equidad entre hombres y mujeres en la comunidad y la construcción de redes formales e informales a partir del grupo de trabajo.

De acuerdo a la medición por índices de empoderamiento no se registran niveles bajos, ni muy bajos en esta dimensión; el 45% de las mujeres obtienen un nivel muy alto de empoderamiento, 35% un nivel alto y 20% un nivel medio. En cuanto a la medición por indicadores, los niveles más altos se obtienen en lo relativo a construcción de **redes informales**, las mujeres las construyen a través de los grupos de trabajo, esta dinámica se identifica en diversos grupos productivos del PROIN.

El 82.5% de las encuestadas considera que se apoyan entre las mujeres del grupo y 80% expresa que pueden reunirse libremente a trabajar. La mujer líder de Siembra y Cultivo de Hortalizas expresa: *“Yo siempre les he dicho, esto es de las cinco, a como nos vaya nos tiene que tocar en partes iguales a las cinco... nos va a ir bien, les va a ir bien a ellas y me va a ir bien a mi”* (39’ Siembra y Cultivo de Hortalizas).

Los grupos de trabajo son espacios de interacción en los que las mujeres comparten sus vidas y toman decisiones conjuntamente (Rivas-Ángeles et al., 2015), al reunirse comparten experiencias y situaciones de su vida, se hace posible visibilizar las diferencias en sus hogares con respecto por ejemplo a la relación con su pareja, hijas(os), familia política, situaciones con respecto

al Trabajo de cuidados, la violencia de género que algunas experimentan en el grupo doméstico o el machismo.

Favorecer las relaciones entre ellas como grupo las conduce a ejercer un “Poder con”, desarrollan la capacidad que tienen de hacer en grupo lo que no logran hacer por sí solas; como aseveran Zapata-Martelo y San Román (2007), se apoyan en la red para enfrentar tradiciones machistas indeseadas y, en algunos casos, estos apoyos son vitales para negociar o confrontarlos. Aldahani, Carter, Shaw y Marlow (2015) destacan que los lazos que entablan las mujeres participantes en los grupos de trabajo fortalecen su identidad social y les confiere el potencial para iniciar o promover procesos de empoderamiento personal y colectivo.

A partir de su participación en el grupo además de la socialización, las mujeres empiezan a tomar decisiones con respecto al grupo de trabajo. De manera general especifican que la voz de todas es escuchada; sin embargo, se reconoce un caso de dominio por parte de la mujer líder y puntualmente se presentan discrepancias al interior del grupo sobre la división del trabajo, la repartición del ingreso, propiciándose conflictos.

Estas situaciones son factores que des empoderan a las mujeres e inhiben su participación, se afectan la construcción de redes informales, la reciprocidad, dificulta la toma de decisiones para el bien común del grupo, la reinversión en material y equipo con una visión a futuro, se ve afectada la operación del grupo de trabajo. Dichas discrepancias deben ser atendidos desde la CDI a través de un acompañamiento cercano. Buendía-Rodríguez et al. (2008) afirman que la solución de conflictos es un reto para los grupos de trabajo y se origina por su falta de experiencia laboral y de trabajo en equipo.

Respecto a la construcción de **redes formales** a partir del grupo de trabajo, sólo el 52% de las mujeres, piensa que se motiva la construcción de las mismas; la mujer líder de Taller de Costura Jazmín manifiesta que a partir de su relación con clientes ha establecido contacto con proveedores que a su vez son el enlace con otros clientes: *“llegó un muchacho de bordados a ofrecerle unas camisas a la jefa de personal del restaurante (cliente de Taller de Costura Jazmín), yo estuve platicando con él... me dio su tarjeta, su número y pues ahora yo hago las camisas y él las borda”* (34' Taller de Costura Jazmín).

Esto es importante pues las mujeres ganan representación al organizarse colectivamente, adquieren fuerza del trabajo conjunto, la posibilidad de negociar en grupo, buscar apoyo de otras organizaciones, respaldo externo (Zapata, 2002). A decir de Mair, Marti y Ventresca (2012) y Yunus (2007), se inicia una construcción de redes formales y oportunidades que motivan un beneficio económico y social.

Al iniciar el proceso de gestión del recurso las investigadas empiezan a relacionarse con personal de la CDI, proveedores, clientes y en algunos casos de otras instituciones. Realizan la apertura de la cuenta bancaria del grupo, el alta ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) que les requiere la CDI para expedir el Comprobante fiscal digital (CFDI), en la mayoría de los casos el registro ante la SHCP se realiza a nombre de la mujer líder; el PROIN apunala su incorporación al comercio formal.

Llevar a cabo el papeleo de solicitud y los trámites necesarios para la conformación del grupo de trabajo las expone a situaciones nuevas y ello impacta positivamente en ellas cuando las resuelven; a decir de Zapata-Martelo y Mercado-González (1996), las mujeres conquistan autonomía para solucionar problemas fuera del hogar y ello les confiere seguridad.

Los valores más bajos se obtienen en dos indicadores de **movilidad al exterior de la comunidad**, 20% de las mujeres afirma viajar a otras localidades para participar en eventos o exposiciones para promover o vender sus productos o servicios, 38% piensa que la comunidad ve con buenos ojos que las mujeres salgan a trabajar, como se mencionó en la dimensión personal; se mantiene la costumbre sociocultural acerca de que las mujeres deben permanecer en casa, aunque esto no impide que lo realicen, como se ha explicado anteriormente.

En cuanto a poder salir a vender o promover sus productos o servicios en su comunidad en el momento que ellas lo desean la respuesta se eleva al 78%, lo cual es relevante, pues salir del espacio privado, trasladarse de un lugar a otro para realizar el trabajo productivo implica autonomía, toma de decisiones para realizar una acción contraria a lo que se espera de ellas; como afirman Aguilar-Pinto et al. (2017) es un elemento que ayuda a potenciar su empoderamiento.

Al contrastar el indicador de movilidad *M2* (55%) de la dimensión personal que mide la libertad para salir de casa a donde quieran en el momento que lo deseen con el indicador *MT2* (78%) de la dimensión sociocultural que mide la libertad para salir en grupo para vender los productos el nivel aumenta considerablemente. Es decir, cuando las mujeres se encuentran en grupo se sienten más seguras para llevar a cabo actividades que de manera individual no realizan. El trabajo grupal les abre una nueva perspectiva y una nueva manera de lograr objetivos (Zapata, 2002, p. 248); de ahí la importancia de promover este tipo de redes pues su impacto no se limita al grupo productivo, sino que puede trasladarse al ámbito doméstico de la mujer.

Aún más relevante resulta este indicador cuando se revisan aspectos relativos a la movilidad al exterior de la comunidad; particularmente en el caso de esas comunidades donde el transporte público es limitado y la transportación generalmente se lleva a cabo en automóvil propio. Lo

anterior impacta y limita los desplazamientos de las mujeres en el espacio público, por eso, resulta importante el porcentaje obtenido de aquellas mujeres que tienen esa autonomía.

En este sentido los grupos Las Margaritas, Ña Si Ita Bishi, Panadería Mayte y Panadería la Esperanza expresan interés sobre la adquisición de un vehículo como meta a futuro con el fin de desplazarse para asistir a exposiciones y tener mayores opciones para la compra de insumos, lo cual denota libertad para salir de casa y autonomía, evidencia el proceso de empoderamiento en el aspecto de movilidad a partir de su participación en el grupo de trabajo.

En este sentido Buendía (2008), Zapata-Martelo y Mercado-González (1996) establecen que la falta de transporte y el no tener acceso a proveedores son factores que limitan el éxito de los proyectos productivos, esta situación se percibe en la mayoría de los grupos de trabajo del PROIN, solo uno de los grupos cuenta con un vehículo que facilita la compra de materiales, venta de productos y traslado a exposiciones u otros espacios de venta. También el manejar un vehículo es en algunas comunidades un actividad masculinizada, por lo que una mujer conduciendo puede considerarse un avance en su proceso de empoderamiento.

Al integrarse a los grupos de trabajo las mujeres deben cumplir con actividades establecidas por el PROIN; uno de los requisitos es que los grupos participen en exposiciones municipales y en algunos casos nacionales. A pesar de ser un beneficio para las mujeres y los grupos de trabajos pues les implica salir de su espacio privado y relacionarse con el espacio público, presenta dificultades en diversos sentidos para ellas debido a la organización del tiempo para cumplir con el trabajo de cuidados, la confrontación o negociación con la pareja o integrantes del grupo doméstico para salir de la comunidad, la transportación para desplazarse de un espacio a otro.

En este sentido las mujeres del grupo Las Margaritas expresan que el traslado es un obstáculo pues no cuentan con un medio de transporte para transportarse con los productos a las

exposiciones, las mujeres de Panadería La Esperanza explican que dejar a las(os) hijas(os) menores para asistir a la exposición les resulta complicado; buscan la manera de solventarlo a través del apoyo de otras mujeres del grupo doméstico. Además, la mayoría se ve en la necesidad de negociar o confrontar su pareja u del grupo doméstico, pues como se ha explicado salir de su casa y viajar a otras localidades generalmente no está bien visto en sus comunidades.

La mayoría de las mujeres de los grupos de trabajo expresan haber asistido como expositoras a exhibiciones realizadas en vinculación con la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), unidad San Quintín. En estos eventos presentan sus productos o servicios en un espacio público fuera de sus comunidades, en él conversan y se relacionan con personas fuera de su grupo doméstico (académicas(os), alumnado y público en general).

Dos de los grupos viajan a la Ciudad de México una vez al año a la Expo Pueblos indígenas apoyados por la CDI, para las mujeres asistentes dicha experiencia es un parteaguas en varios sentidos; por un lado se percatan que en otros contextos sus productos son incluso más valorados que en su propia localidad y además se vuelven conscientes de que tienen la capacidad de viajar, exponer, hablar en público. Participar en dichos eventos favorece a su proceso de empoderamiento de diferentes maneras, favorece la participación en el espacio público, su movilidad, les aporta mayor seguridad en sí mismas y la dignificación de su trabajo.

A decir de Zapata-Martelo, San Román, (2007) y Townsend, (2002), la movilidad es un elemento fundamental para impulsar el proceso de empoderamiento. También debido a ello las mujeres buscan participar y permanecer en las organizaciones productivas, les ofrece oportunidades para su desarrollo y un sentido de liberación e independencia (Townsend, 2002). Como explica la mujer líder del grupo Creaciones Mixtecas acerca de sus primeras experiencias en la Expo Pueblos Indígenas: *“antes cuando iban conmigo (se refiere a las otras mujeres participantes) pues nos*

entrevistaban y hablaban, y ellas se escondían...y yo les decía pues si te gusta, tú sabes cómo se hace, no nomas soy yo...fue cuando ahí pues sí, empezaron a vender el producto ellas también”. (60´Creaciones Mixtecas).

Acerca de los indicadores de equidad, poco menos del 50% de las mujeres manifiesta que el trabajo que hacen con el **grupo de trabajo es reconocido por la comunidad**. Comparten la idea de que **hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades** en un 65% y niñas y niños en un 73%; al indagar al respecto a través de las entrevistas, se infiere que las mujeres valoran la equidad, saben que debe manifestarse en su comunidad; sin embargo no siempre es así; ellas tienen que abrir espacios en los que se hacen valer sus derechos y se presenten las mismas oportunidades para todas las personas, independientemente del género. Como apuntan Aldahani et al. (2015), la colectividad contribuye a obtener cambios en la comunidad patriarcal hacia la equidad, ello a la vez que se construye solidaridad y apoyo.

7.2 La microempresa social indígena y el empoderamiento de las mujeres.

De acuerdo con sus reglas de operación, el PROIN tiene como uno de sus objetivos la generación de procesos de empoderamiento de las mujeres indígenas. Como se ha explicado las mujeres indígenas se encuentran en una situación des-empoderada, sufren de inequidad, discriminación por género, etnia y pobreza; para conducir cambios en este sentido, es necesario que ellas sean conscientes de su propio Poder, de su capacidad de mejorar y vivir en una situación de equidad y bienestar, lo cual involucra cambios en la esfera privada y pública de su vida.

Al reconocer sus capacidades, aptitudes, habilidades, oportunidades e iniciar su propio proceso de empoderamiento, las mujeres logran cambios para su bienestar y el de sus familias. Su

integración al trabajo productivo a través de grupos de trabajo potencia dichos cambios en diferentes dimensiones de su vida, los grupos de trabajo son un medio para crear valor e impacto social, potenciar su empoderamiento y facilitar cambios en su vida el aspecto personal, económico, dentro del grupo doméstico y en la comunidad.

Como se establece en otras investigaciones, en un inicio las mujeres se integran a los grupos de trabajo persiguiendo una motivación económica; sin embargo, con el tiempo se manifiesta un **valor social** incluso mayor que el monetario, al **priorizar el aspecto social** se valora el quehacer de las mujeres (Zapata-Martelo, Mercado-González, 1996), razón por la cual las categorizan como microempresas sociales.

Indudablemente la generación de ingresos es un elemento importante para las empresas; no obstante, como señalan Haugh y Talwar (2016) si bien el componente económico es considerado, en la microempresa social indígena (MESI) el valor social trasciende al económico y se genera empoderamiento en diferentes niveles y dimensiones de la vida de las mujeres.

En todos los casos de los grupos de trabajo del PROIN objeto de este estudio, se presenta empoderamiento en diferentes niveles, la participación de las mujeres en los grupos de trabajo ha impactado las diferentes esferas de sus vidas. Como primera aproximación a la MESI, se recurre a los índices de empoderamiento total por grupo; respecto a estos cálculos, el indicador más generalizado los ubica en niveles de empoderamiento alto y muy alto (más de la mitad de los grupos alcanzan estas categorías). Posteriormente se analiza el nivel de cada grupo de trabajo en las dimensiones de empoderamiento personal, económica, familiar y sociocultural.

Finalmente se analizan las dinámicas de la MESI presentes en los grupos de trabajo de mujeres indígenas del PROIN, se especifica en qué grado se encuentran y se explica de qué manera se presentan.

7.2.1 Índices de empoderamiento de los grupo de trabajo.

Como se explica en el capítulo de hallazgos, del total de 13 grupos de trabajo, 10 permanecen como grupo; de estos el 30% alcanza niveles altos de empoderamiento y un 60% niveles muy altos. Solo un grupo de trabajo Siembra y Cultivo de hortalizas, se ubica en un nivel medio de empoderamiento, a este grupo pertenecen dos de las mujeres con niveles bajos de empoderamiento individual en las dimensiones personal, familiar y económica; ello impacta en la baja del nivel de empoderamiento grupal. Aspectos que contribuyen a explicar estos niveles se relacionan en ambos casos con la edad (pertenecen al rango de 55 a 72 años), el bajo nivel de escolaridad (ambas carecen de estudios) y a ello se suma su situación laboral, actualmente retiradas del trabajo de campo.

De acuerdo con Tuñón (2010) la edad avanzada y niveles de escolaridad bajos son característicos de mujeres con bajos niveles de empoderamiento; además, la ausencia o limitada participación en la vida pública puede ser también un factor relevante hacia su des empoderamiento (Alberti, Pérez e Hidalgo 2008), como sucede en el caso de estas mujeres cuyo principal contacto con la vida pública se limita a su participación en el grupo de trabajo.

En este sentido, la mujer líder del grupo presenta niveles de empoderamiento individual altos y expresa la importancia de construir redes informales y formales en el grupo de trabajo, colaborar como equipo e impulsar el desarrollo del grupo; sin embargo, el proceso de cada mujer es personal y cada una vive su proceso de manera diferente; estas diferencias en los niveles personales repercuten en los resultados de índices grupales.

Se confirma que el ingreso económico no es el principal beneficio que alcanzan las mujeres a partir de su participación en los grupos de trabajo. Este hallazgo es compartido por Tuñón (2010), Haugh y Talwar (2016) quienes hacen hincapié en superar las visiones economicistas al momento

de generar políticas públicas dirigidas al empoderamiento de las mujeres. Se observan mayores niveles de empoderamiento en las dimensiones personal, familiar y sociocultural. Zapata-Martelo y Mercado-González (1996) reiteran que los grupos de trabajo no pueden considerarse grandes respuestas al deterioro de la situación económica en áreas rurales; sin embargo, si priorizan el aspecto social sobre el empresarial valorándose el quehacer de la mujer.

Se generan cambios a nivel personal, autoconfianza, seguridad por el trabajo y toma de decisiones. Se registra cierta transformación en las relaciones del grupo doméstico, en la distribución del trabajo de cuidados, en la participación en toma de decisiones familiares; las mujeres logran cierto reconocimiento en la familia y la comunidad, a partir de su participación en los grupos de trabajo tienen una visión del futuro más prometedora.

Desde la teoría se señala que al pertenecer a los grupos de trabajo, los niveles de empoderamiento pueden aumentar debido a que las mujeres con niveles de empoderamiento más altos impulsan a las mujeres que tienen niveles más bajos (Alberti, Pérez e Hidalgo, 2008, Mair, Marti y Ventresca, 2012, Yunus, 2007); en los grupos de trabajo del PROIN se ha valorado que esto contribuye; sin embargo al ser un proceso personal, el avance de cada mujer es individual.

Para la mayoría de las mujeres entrevistadas, el pertenecer al grupo de trabajo les confiere Poder, las faculta para aprender unas de otras, compartir conocimiento, encuentran la fortaleza en el grupo al saber que no están solas, tal como lo afirma Zapata (2002) y se evidencia en el análisis de los hallazgos, particularmente el que los grupos de trabajo puedan mantenerse operando contribuye a potenciar los niveles de empoderamiento de las mujeres que participan en ellos.

Dado que el proceso de empoderamiento se inicia a partir del auto-reconocimiento del propio Poder de las mujeres, se entiende que la dimensión personal por grupo de trabajo destaque en los grupos con niveles muy altos de empoderamiento.

En el grupo de trabajo Panadería La Esperanza se presenta un índice de empoderamiento muy alto en la dimensión personal 0.82 y sobresalen la dimensión familiar 0.94 y sociocultural 0.98 con niveles cercanos a 1, esto se explica en tanto que el grupo está conformado por cuatro hermanas y su madre, además los esposos de las mujeres se han integrado como ayuda al grupo de trabajo, las mujeres perciben que su trabajo es valorado en la comunidad y que existe igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. En este grupo se observan cambios en las costumbres socioculturales en tanto que las mujeres son quienes mantienen el liderazgo del grupo.

En el caso del grupo Panadería Mayte, grupo mixto irregular en el que participan hombres, también se obtiene un índice de empoderamiento muy alto en la **dimensión sociocultural**, estos resultados llama la atención en tanto que ambos grupos presentan participación por parte de hombres. Asimismo se valora que en los dos casos persisten algunas costumbres socioculturales como el hecho de que sean los hombres quienes adoptan las actividades fuera del espacio productivo al salir a distribuir y comercializar el producto.

La **dimensión familiar** es la más alta en dos de los grupos de trabajo que presentan un ITEG alto (.601 - .800): Lonchería Oaxaca y Taller de costura Rosy La esfera del grupo doméstico es uno de los espacios de mayor conflicto y des empoderamiento para las mujeres indígenas debido al “Poder sobre” que ejercen en ellas las parejas u otras mujeres (suegra, madre) y hombres.

En el caso de Lonchera Oaxaca la mujer líder del grupo de trabajo afirma resolver las necesidades y decisiones familiares por sí sola, no tiene pareja, su índice de empoderamiento familiar individual es muy alto e impacta en el del grupo.

De los tres grupos que inician con el PROIN en 2017: Taller de costura Lupita, Taller de costura Rosy y Taller de costura Jazmín. Los dos primeros presentan menores niveles de empoderamiento al contrastarse con los demás grupo, esto se explica en tanto que al momento de realizar

el trabajo de campo, la experiencia de las mujeres como grupo de trabajo apenas inicia. En el caso de Taller de costura Jazmín la situación es diferente, en tanto que antes del beneficio del PROIN recibió apoyo de SEDESOL por lo que inicia operaciones previamente.

En cuanto al grupo Ña Si Ita Bishi que también presenta niveles de empoderamiento menores que los demás grupos, se entiende en tanto que este grupo aunque inicia operaciones en 2016, sufren un accidente en la casa y se ven obligadas a habitar en el espacio productivo ubicado dentro del mismo terreno; se requirió de tiempo para rehabilitar el lugar.

7.2.2 La microempresa social indígena (MESI).

A través de los índices de empoderamiento por grupo ha sido posible relacionar en primera instancia el papel que juega la pertenencia a un grupo de trabajo en coadyuvar a los procesos de empoderamiento de las participantes. El tipo de organización productiva que conforman las mujeres indígenas beneficiarias participantes del PROIN presenta algunas de las dinámicas de la microempresa social indígena, los grupos de trabajo se encuentran en sus primeras etapas de operación por lo que aún no pueden definirse como microempresas sociales indígenas aunque es posible corroborar una tendencia positiva. En la Tabla 7.3 se contrastan las dinámicas de las microempresas sociales y las observadas en los grupos de trabajo del PROIN.

Para esta discusión, se retoman dimensiones y características presentadas en los modelos de Defourny y Nyssen (2012), Haugh y Talwar (2014), Lemaître y Helsing (2012), Vázquez, Portales y Velázquez (2017) y Zapata Martelo y Mercado (1996), explicadas en el capítulo segundo. Se detallan tres bloques, Social, Económico y Participación, esta última definida por Defourny y Nyssen (2012) como Gobierno participativo.

Tabla 7.3 Dinámicas de la microempresa social y grupos de trabajo del PROIN en el municipio de Ensenada (B.C.)

Dinámicas de la microempresa social	En grupos de trabajo del PROIN
SOCIAL	
Crear valor social.	Se observa mayoritariamente.
Crear impacto social.	Se observa parcialmente.
Empoderamiento.	Se observa mayoritariamente.
Cambio social.	Se observa parcialmente.
Reciprocidad.	Se observa mayoritariamente.
Incluye minorías: etnias, mujeres, pobres.	Se observa mayoritariamente.
Tiene una misión social.	Se observa parcialmente.
Benefician a la comunidad.	Se observa parcialmente.
Responsable con el medio ambiente.	Se observa parcialmente.
ECONÓMICO	
Recursos híbridos, puede provenir de actividades comerciales, subsidio público o recursos voluntarios.	Se observa totalmente.
Limitación en la repartición del recurso económico a inversionistas.	Se observa totalmente.
Reinversión del recurso en la organización.	Se observa mayoritariamente.
Alto grado de autonomía.	Se observa parcialmente.
Autofinanciación.	Se observa parcialmente.
Genera empleos.	Se observa mayoritariamente.
Nivel de riesgo económico implícito.	Se observa parcialmente.
Combinan recursos monetarios y/o no monetarios.	Se observa totalmente.

PARTICIPACIÓN

Participación colectiva.	Se observa mayoritariamente.
Voto democrático: un miembro un voto.	Se observa mayoritariamente.
Producción de bienes y/o servicios	Se observa mayoritariamente.
Actividad productiva continua.	Se observa mayoritariamente.
Trabajo voluntario y remunerado	Se observa mayoritariamente.
Bien común: el grupo comparte un fin.	Se observa totalmente.
Dirigida por un(a) líder o grupo de líderes.	Se observa totalmente.
Se involucra el gobierno, la comunidad y el mercado.	Se observa mayoritariamente.

Elaboración propia a partir de los modelos presentado por Defourny y Nyssen (2012), Haugh y Talwar (2014), Lemaître y Helmsing (2012), Vázquez, Portales y Velázquez (2017) y Zapata Martelo y Mercado (1996).

Como es posible identificar en la tabla 7.3 los grupos de trabajo apoyados a través del PROIN cumplen con una buena parte de las dinámicas presentes en la MESI. A partir de ello es posible inferir que los grupos de trabajo que permanecen tienden a consolidarse como microempresas sociales indígenas.

7.2.2.1 Aspectos sociales.

Dentro del bloque Social se presentan una serie de características que aportan un beneficio social a los grupos de trabajo y/o la comunidad. A manera de recordatorio, se hace notar que la creación de valor social se refiere a la generación de beneficios a personas cuyas necesidades no son atendidas, minorías y personas en situación vulnerable (Young, 2008, Santos, 2012), es heterogénea y no generalizable (Nichols, 2008, Young, 2008). En los grupos de trabajo del PROIN los aspectos sociales de una MESI se observan mayoritariamente, en tanto que se integran por mujeres indígenas en situación vulnerable y las participantes se ven beneficiadas al integrarse al programa

pues empiezan a generar cambios en diferentes aspectos y dimensiones de su vida, esto se evidencia al observarse procesos de empoderamiento en diferentes niveles.

El análisis de los hallazgos permite establecer la creación de valor social a través del empoderamiento multidimensional que impacta de diferentes maneras su realidad.

En este sentido, otro aspecto observado es el impacto social producido a partir de la pertenencia a un grupo de trabajo, este se evalúa con respecto a la creación de valor social como resultado del proceso operacional y como parte del proceso de gestión de las empresas sociales, su medición es compleja en tanto que el impacto social se genera a largo plazo (Nichols, 2008, Chang, 2019).

En los grupos de trabajo del PROIN como parte del proceso operacional se integra a minorías, mujeres indígenas en situación vulnerable con el objetivo de favorecer sus procesos de empoderamiento. A lo largo del proceso se pretenden una serie de objetivos sociales tales como capacitación técnica y administrativa con perspectiva de género y asesoría (aunque ambas como se ha explicado son insuficientes); también se da la reinversión de ganancias en el grupo lo cual lleva a la sostenibilidad de los mismos

Se establece un impacto social parcial en tanto que a pesar de que sí se crea valor social, a partir de la potenciación de procesos de empoderamiento en la vida de las mujeres participantes, y se generan algunos beneficios a la comunidad; es necesaria una medición a largo plazo para valorar el impacto social, Nichols (2008) establece diez años y Chang (2019) por su parte sugiere mediciones constantes a lo largo del proceso durante décadas, por lo que para valorar los cambios es necesario volver a aplicar el instrumento y realizar las entrevistas a las mujeres integrantes de los grupos de trabajo para medir el impacto social.

El empoderamiento es otra particularidad de las empresas sociales que, como se ha presentado en los hallazgos de la investigación, se observa mayoritariamente en los grupos de trabajo analizados. Algunas de las mujeres inician su participación presentando procesos de empoderamiento ya iniciados y a través del PROIN los continúan; pero hay otras cuyo empoderamiento se detona como consecuencia de su participación en el grupo de trabajo.

El PROIN sí contribuye al empoderamiento de las mujeres en diferentes niveles y dimensiones de su vida; sin embargo, como se discutió con anterioridad, se identifican factores que inhiben su proceso: el trabajo de cuidados que continúa siendo la principal responsabilidad de las mujeres y las arraigadas costumbres socioculturales patriarcales que prevalecen y obstaculizan su desarrollo; los avances registrados en términos de empoderamiento a pesar de resultar significativos para las participantes del PROIN, no son suficientes todavía para eliminar las inequidades de género que experimentan las mujeres indígenas.

En relación con esto el cambio social se observa parcialmente en tanto que se refiere a la transformación de costumbres, creencias y estructuras (Young, 2008). No se presenta una transformación en el sistema patriarcal sociocultural, pero sí se registran algunos avances en este sentido a partir de los procesos de empoderamiento de las mujeres.

Como se ha explicado, ellas utilizan sus propias estrategias de negociación o confrontación ante el machismo de su pareja o el grupo doméstico para participar en el trabajo productivo, incrementan su movilidad al salir de casa, modifican algunas dinámicas en cuanto al trabajo de cuidados al fomentarse la participación de los hombres, obtienen cierto reconocimiento en la familia y aceptación en la comunidad con respecto al trabajo productivo de las mujeres; todos ellos sin duda son cambios significativos que no deben menospreciarse; no obstante, no registra una transformación

del sistema patriarcal, particularmente si se considera el tiempo que llevan operando los grupos de trabajo y estos cambios estructurales generalmente se presentan a muy largo plazo (Chang, 2019).

Un aspecto observado mayoritariamente entre los grupos de trabajo objeto de este trabajo y que produce un beneficio social es la reciprocidad materializada a través de los intercambios realizados sin una ganancia económica, obsequios que por norma social tienen un retorno (De-fourny y Nyssen, 2012). En algunos casos los grupos de trabajo realizan intercambios entre las integrantes por ejemplo dedicando tiempo al trabajo de cuidados, ya sea al encargarse de las(os) menores o en la preparación de alimentos a cambio del perfeccionamiento de habilidades para la producción de los productos o servicios.

Algunos grupos aportan producto a personas de la localidad y generan un beneficio mutuo; por ejemplo, el grupo Siembra y Cultivo de Hortalizas dona el forraje remanente de la cosecha a personas de la comunidad para la alimentación de sus animales, el paseo del rebaño en la tierra, contribuye a su vez a la preparación de la misma para la siguiente cosecha. En Taller de costura Lupita una mujer que no pertenece al grupo cuida de los menores de una de las integrantes en el espacio productivo del grupo a cambio de la confección de uniformes y prendas para sus hijas(os).

Intercambios como los descritos contribuyen al mejoramiento operativo del grupo de trabajo y aportan a los procesos de empoderamiento de las mujeres participantes en el PROIN al construir o fortalecer sus redes informales, así como permitir el ahorro de tiempo y recursos económicos.

Debido a la naturaleza del Programa se incluyen minorías (mujeres indígenas y/o rurales), una característica de las empresas sociales. En algunos grupos participan también hombres indígenas y/o rurales, resultando en grupos mixtos, a pesar de no estar permitido por las reglas de

operación del PROIN. Las modalidades Proyectos Productivos Comunitarios y Turismo Naturaliza leza del programa son específicas para grupos conformados por hombres o mujeres.

El Programa tiene como objetivos la lucha contra la pobreza y el empoderamiento de las mujeres, ello le confiere de inicio una misión social; sin embargo, no se registra una sensibilización institucional al respecto. Los hallazgos constatan que para las mujeres el propósito de inicio es económico, la situación de pobreza es lo que las motiva a formar parte de los grupos; una vez conformado el grupo, y ya en operación, las mujeres reconocen que el beneficio social (su empoderamiento) es mayor al económico.

El trabajo productivo realizado por las mujeres beneficia a su grupo doméstico, lo cual a su vez favorece en cierta medida el intercambio económico en la comunidad pues los servicios y productos que ofrecen utilizan insumos locales.

Respecto a los aspectos socio culturales, se contribuye a la incorporación de las mujeres indígenas al trabajo productivo, un avance con respecto a las costumbres socioculturales patriarcales aún presentes en las comunidades indígenas; sin embargo, aún se presenta machismo, inequidad y resistencia al cambio, razón por la cual se considera que el beneficio a la comunidad se presenta parcialmente entre los grupos de trabajo.

Uno de los criterios de elegibilidad establecidos por las reglas de operación del PROIN es la conservación de los recursos naturales. En los grupos de trabajo analizados no se observan estrategias que, de manera consciente, busquen agregar valor en este sentido; sin embargo, en algunos casos se realizan acciones puntuales que favorecen el medio ambiente: el consumo local de insumos, el aprovechamiento de los materiales para la confección de prendas de vestir en los talleres de costura, la aplicación ocasional de plaguicidas naturales o el reparto de los productos

procesados en restaurantes entre las integrantes minimizando en el desperdicio. Por ello se concluye que a responsabilidad con el medio ambiente se observa parcialmente en los grupos de trabajo.

7.2.2.2 Aspectos económicos.

Como parte de los aspectos económicos de las microempresas sociales se considera una serie de características que propician la sostenibilidad de las mismas, la misión de estas empresas es social, pero para permanecer deben generar sus propias ganancias y ser autofinanciables, evitando depender de donaciones (Nichols 2008, Yunus, 2008, Nyssen y Defourny, 2012).

El 100% del recurso monetario para iniciar las operaciones de los grupos de trabajo proviene del gobierno; sin embargo, al iniciarse la actividad comercial los grupos empiezan a generar su propio ingreso, subsisten a partir de recursos híbridos mayoritariamente provenientes de su actividad productiva y del Programa.

La repartición de los ingresos del grupo se realiza entre las participantes, no existen socios(os) capitalistas, este aspecto se observa en su totalidad. Cabe señalar que de acuerdo con las reglas de operación del PROIN los recursos asignados no se reintegran a la CDI siempre y cuando los grupos de trabajo se encuentren en operación y en cumplimiento de los lineamientos del programa (DOF, 2017b). En este sentido, los grupos que cesan operaciones, justifican ante CDI los motivos del cierre de operaciones y en ninguno de los casos la institución solicitó el retorno del subsidio.

Del total del ingreso del grupo de trabajo se considera una parte para reinvertir en el proyecto productivo para la compra de materiales o equipo para eficientar la operación del grupo de trabajo, de esta manera se apunta hacia la sostenibilidad del grupo de trabajo. En la mayoría de los

casos se decide democráticamente cuáles son las necesidades del grupo y en qué se debe invertir. Solo en un grupo se observa desacuerdo en este sentido lo cual, como se ha explicado, genera conflictos que pueden conducir incluso a la desintegración del grupo de trabajo.

Al asignarse el subsidio, de acuerdo a las reglas de operación, los grupos de trabajo reciben capacitación, asistencia técnica y acompañamiento durante y después de su instalación para maximizar el aprovechamiento de los recursos otorgados, para la resolución de los problemas normativos, organizativos, productivos, operativos, de administración y comercialización del proyecto (DOF, 2017b, p. 17).

Se pretende que operen de manera independiente bajo la supervisión del promotorado; sin embargo, se hace evidente la necesidad de recibir mayor asesoría para efficientar su operación y resolver la complejidad de su cotidianeidad para superar los factores que inhiben su desarrollo. Para lograr un alto nivel de autonomía las mujeres requieren de una capacitación continua con perspectiva de género para fortalecer sus estrategias y superar las barreras que enfrentan debido a las costumbres socioculturales.

En cuanto al financiamiento de los grupos de trabajo, la totalidad son subsidiados por el PROIN, requieren de la aportación económica del programa para iniciar actividades, además como son elegibles de recibir hasta tres apoyos se presenta la posibilidad de contar con el uso de este tipo de recursos a mediano plazo. Una vez agotados la cantidad de apoyos posibles pueden gestionar un crédito a través de la Financiera Nacional de Desarrollo Agropecuario, Rural, Forestal y Pesquero (FND)³². Por ello, aunque las mujeres gestionan sus propios proyectos, el apoyo financiero es necesario en los grupos de trabajo.

³² Los proyectos en proceso de gestión y dictaminación de solicitud de crédito ante la FND pueden acceder al apoyo de un porcentaje de Garantía Líquida Simple (GLS) a través del Fondo Nacional de Atención a Comunidades Indígenas (DOF, 2017b).

Al recibir un subsidio por parte del PROIN, el riesgo económico implícito en las microempresas sociales (Defourny y Nyssen, 2012) se reduce en gran medida; sin embargo, la falta de un programa de capacitación técnica, administrativa, asesoría y acompañamiento, en ocasiones pone en riesgo la operación del grupo debido a que, como se ha explicado, las mujeres carecen de experiencia previa en la gestión de un proyecto productivo.

Los grupos de trabajo deben generar al menos 2 empleos directos y remunerados para las integrantes del grupo de trabajo (DOF, 2017b). En la mayoría de los grupos las participantes reciben una remuneración económica a cambio del trabajo realizado; además dos de los grupos ofrecen trabajo remunerado, eventualmente y por períodos cortos, a mujeres y hombres de la comunidad que no pertenecen al grupo de trabajo; derivado de lo anterior, se considera que entre los grupos de trabajo investigados la generación de trabajo remunerado se observa mayoritariamente.

Ahora bien, además del trabajo remunerado se presentan otros intercambios no monetarios. Los recursos no monetarios se refieren a las actividades que tienen un valor en el mercado pero no generan un ingreso económico; mientras que los recursos monetarios son los ingresos por ventas de productos o servicios (Lemaitre y Helmsing, 2012).

En el caso de los grupos de trabajo de mujeres indígenas del PROIN se generan tanto recursos no monetarios como monetarios. La reciprocidad, la construcción de redes informales y formales, el apoyo por parte del programa en cuanto a capacitación y acompañamiento, aunque es insuficiente sí se presenta y establece en las reglas de operación.

7.2.2.3 Aspectos de participación colectiva.

Las mujeres sí participan colectivamente en los proyectos productivos; sin embargo, en algunos casos, como se ha detallado, hay grupos de trabajo operados sólo por la mujer líder debido

a la alta deserción ocasionada principalmente por las costumbres socioculturales del sistema patriarcal ancestral: el machismo, la exigencia del Trabajo de cuidados, las creencias acerca del lugar de la mujer y sus obligaciones de acuerdo al género.

Nuevamente se reitera la necesidad de capacitar, acompañar y asesorar a las mujeres para permanecer en los grupos de trabajo. Los grupos que continúan sólo con la mujer líder tienen un beneficio individual y no cumplen con el objetivo de beneficiar a un grupo de mujeres, fortalecer y construir redes informales, ejercer decisiones democráticas, aprender entre las integrantes del grupo; en estos casos no se presentan las dinámicas grupales.

Respecto a las mujeres indígenas que trabajan en grupo, se hace notar que sí participan colectivamente en la toma de decisiones de su proyecto productivo, su voz tiene el mismo peso e importancia. En el caso de Panadería Mayte (grupo mixto, irregular) los hombres que participan en el grupo consideran que su opinión es tomada en cuenta y que hay un consenso en la toma de decisiones. La gestión y control del grupo permanece en manos de la mujer líder, esto representa un cambio en los estereotipos de género que aceptan socialmente que los hombres ejerzan “Poder sobre” las mujeres.

La producción de bienes y servicios de los grupos están relacionados con habilidades heredadas de su grupo étnico, como la elaboración de artesanías o la preparación de alimentos propios de su lugar de origen.; en otros casos los oficios son aprendidos, como en los talleres de costura o el servicio de estética; pero independientemente de la procedencia de unas y otros, en todos se observa una predominancia de actividades tradicionalmente tipificadas como feminizadas, reproduciendo con ello labores tradicionalmente asignadas a las mujeres y poco valoradas por la sociedad (Aguilar-Pinto, et al. 2017, Aldahani, Carter, Shaw y Marlow, 2015, Zapata-Martelo y Suárez San Román, 2007, García-Horta, Zapata-Martelo, 2012).

En este sentido prevalecen los estereotipos de género, es necesario ofrecer capacitación a las mujeres indígenas participantes del programa para impulsarlas hacia la profesionalización de sus actividades productivas.

Se evidencia que los grupos de trabajo activos presentan actividad productiva continua; sin embargo, las mujeres se encuentran inmersas en una doble carga de trabajo, pues como se ha explicado organizan su tiempo para cumplir un horario dentro del grupo de trabajo sin descuidar el trabajo de cuidados, el cual es prioritario para ellas debido a las costumbres que dicta el sistema patriarcal ancestral, esta situación puede conducir a la deserción del grupo o conducir las al desempoderamiento debido al cansancio y falta de tiempo para ellas mismas que se produce al realizar ambos trabajos.

Se establece que el trabajo voluntario y remunerado en los grupos de trabajo se observa mayoritariamente. En un inicio, la mayoría de las mujeres realiza el trabajo productivo a cambio de una remuneración económica y en algunos casos se presenta trabajo voluntario en tanto que trabajan sin esperar una remuneración económica, su finalidad es aprender las habilidades productivas y destinar los productos confeccionados para su propio consumo; lo anterior se observa en dos talleres de costura.

En este sentido, los beneficios sociales en los grupos sobrepasan los de tipo económico, las mujeres en un inicio ingresan al grupo de trabajo para mejorar su situación económica; sin embargo, se corrobora que conforme pasa el tiempo encuentran beneficios en otro sentido, empiezan a tener consciencia de su propio poder, visibilizan oportunidades que anteriormente no consideraban, pretenden un bien común para el grupo pues se hace evidente el bien común a partir de su participación.

En cuanto a la gestión de los grupos, esta función recae en una mujer líder. Las líderes son las mujeres que toman la iniciativa de formar un grupo e invitar al resto; reciben asesoría por parte de la CDI para atender a la convocatoria del PROIN, reunir la documentación e iniciar el proceso de selección. Los grupos se organizan de acuerdo con la experiencia de la mujer líder y el consenso del resto de las participantes. En ninguno de los casos las mujeres líderes cuentan con experiencia previa en la dirección y organización de grupos de trabajo, gestionan de acuerdo con su intuición y a la experiencia que van adquiriendo a lo largo del proceso. La institución les provee capacitación a través de talleres de inicio; sin embargo, como se ha explicado son insuficientes, se requiere de mayor asesoría y acompañamiento para gestionar la actividad productiva.

Manejar el grupo de trabajo desde el punto de vista de la racionalidad organizativa implica un reto que trasciende la vida de las mujeres confinadas a espacios domésticos (Zapata-Martelo, Mercado-González, 1996), lo cual genera que se gestione el grupo de trabajo como si fuera el hogar, la falta de experiencia dificulta su organización (Buendía-Rodríguez, et al. 2008); no obstante, las mujeres investigadas resuelven en cierta medida estos obstáculos para avanzar hacia su objetivo.

Debido a que los grupos de trabajo se integran a partir de un programa de política pública, su formación depende del gobierno; son parte del mercado en tanto que se da la compra y venta de insumos, productos y servicios en su propia comunidad; sin embargo, aún no se pretenden actividades que de manera consciente busquen involucrar activamente a la comunidad, como se ha explicado se observa que los grupos generan cierto beneficio a la comunidad aunque éstas no son planeadas, sino que se presentan de manera espontánea.

7.2.3 Capacitación y acompañamiento, componentes claves para el empoderamiento de las mujeres a través de las microempresas sociales.

A partir de los hallazgos, se valora el importante papel desempeñado por los grupos de trabajo como un medio a través del cual las mujeres pueden potenciar sus niveles de empoderamiento. También se hace evidente que el sistema patriarcal sociocultural, la interrelación del trabajo de cuidados y el trabajo productivo en la vida de las mujeres indígenas participantes del Programa; así como la complejidad e implicaciones cotidianas en su proceso de integración al trabajo productivo, aunado a factores como los bajos niveles de escolaridad y la poca o nula experiencia del trabajo en equipo, hacen necesario el desarrollo de acciones estructuradas para una capacitación técnica, administrativa y de desarrollo humano con perspectiva de género. Todo ello además de asesorías y acompañamiento por parte de la institución.

Aguilar-Pinto, Tuñón-Pablos y Zapata-Martelo, (2017) enfatizan la generación de logros en el ámbito del empoderamiento personal que pueden atribuirse a las capacitaciones recibidas por las mujeres durante su participación en los programas de política pública. En este sentido, entre los hallazgos de la investigación se concluye que la capacitación que reciben las mujeres por parte del PROIN es insuficiente. La CDI imparte talleres aislados sobre comercialización, temas administrativos y contables, en ocasiones cuidado del medio ambiente; además, en algunos casos talleres técnicos sobre la actividad productiva en sí y, precariamente, sobre equidad de género y derechos de las mujeres.

Se hace notar la ausencia de un programa de capacitación estructurado, con enfoque de género. Se trata de talleres con una corta duración que se imparten una vez, por lo general al inicio del programa y carecen de seguimiento. Personal de la institución lo atribuye a la falta de presupuesto para contribuir a dicha necesidad; si bien es cierto que los recortes presupuestales impactan

en dichos programas, también es patente la limitada interacción del PROIN con otros agentes (por ejemplo, instituciones educativas u organizaciones del Tercer sector) que podrían apoyar en el cumplimiento de estas necesidades.

En uno de los grupos de trabajo, se realiza una capacitación técnica para el mejoramiento y comercialización del producto con una institución no gubernamental; sin embargo, aunque se aplican las estrategias aprendidas y el grupo de trabajo reporta beneficios económicos (mayores ingresos) y sociales (orgullo por sus logros y su trabajo) se trata de un taller aislado que además no reporta continuidad, tampoco se considera el enfoque de género, algo básico si se toma en cuenta que el empoderamiento de las mujeres es uno de los objetivos que persigue el PROIN.

Mucho se ha dicho sobre este aspecto, Mair, Marti y Ventresca (2012) aseguran que la capacitación técnica con perspectiva de género resulta una herramienta básica para que las mujeres rurales puedan transformar el sistema patriarcal; en concordancia, Mayoux (2000) también plantea la necesidad de recibir capacitación en temas de liderazgo, administración, organización y habilidades técnicas, para incrementar las posibilidades de permanencia de los grupos de trabajo.

En concordancia Tuñón (2010) evidencia la falta de capacitación como un obstáculo para el éxito de los proyectos productivos, Díaz (2015) y Buendía-Rodríguez et al. (2008), constatan la ausencia de asesoría y capacitación con enfoque de género, Rivas-Ángeles et al. (2015) demuestran la necesidad de capacitación laboral de acuerdo a la demanda del mercado y también abogan por incluir el enfoque de género; Zapata-Martelo y Mercado-González (1996) consideran la capacitación medular para lograr una participación significativa y Aguilar-Pinto et al. (2017) refrendan que las estrategias institucionales para realizar talleres y capacitaciones con enfoque de género tiene impactos positivos en la vida de las mujeres rurales e indígenas.

La capacitación con enfoque de género es un área de oportunidad detectada continuamente a lo largo del tiempo en diferentes programas de política pública y microcréditos. En el caso del PROIN en Ensenada, se evidencia la urgente necesidad de construir un proyecto de capacitación integral técnico-administrativo con enfoque de género para las beneficiarias para potenciar el empoderamiento de las mujeres indígenas participantes.

7.2.3.1 Asesoría y acompañamiento por parte de la CDI.

El apoyo institucional brindado por el PROIN es fundamental para los grupos, pues como se ha dicho, las mujeres no cuentan con experiencia previa en el trabajo productivo. Al recibir el recurso la Institución brinda asesoría para la adquisición de materiales, mobiliario y equipo; sin embargo se valora que en algunos casos la información recibida es insuficiente e ineficiente. Se constata que las mujeres realizan compras de equipo inadecuado o rentan espacios inapropiados; estas malas decisiones afectan la operación de los grupos de trabajo y desempodera a las mujeres participantes en tanto se ve afectada la continuidad del proyecto y no se crea valor social.

Como parte del análisis de los hallazgos, se destaca la necesidad de contar con promotoras(es) capacitadas(os) para asesorar y acompañar a las mujeres en aspectos tecnológicos, administrativos y contables que asesoren a los grupos de trabajo y cuenten además con una formación con enfoque de género. Al referirse a la labor del promotorado Buendía-Rodríguez, et al. (2008), enfatizan que la ausencia del enfoque de género invisibiliza la realidad de las mujeres y su doble o triple jornada; quienes gestionan los programas de políticas públicas no reconocen entonces su condición de sujetos productivos, de esposas, madres y responsables del trabajo de cuidados.

Este desconocimiento propicia una perspectiva equivocada y limitada de la cotidianidad de las mujeres indígenas que integran los grupos de trabajo y ha quedado evidenciado en los grupos

estudiados; esto es importante, dado que una adecuada consideración de las inequidades de género permitiría atender los factores inhibidores del empoderamiento de las mujeres a lo largo de todo el proceso, potenciando el éxito de los grupos de trabajo tanto en el tema de empoderamiento como en su operación, generación de ingreso y creación de valor social y eventual cambio social.

7.2.3.2 Capacitación para la inclusión de los hombres en los grupos de trabajo.

Algunos grupos productivos generan trabajo para otras mujeres y hombres de sus propios grupos domésticos y eventualmente para personas de la localidad. Cuando los proyectos empiezan a ser rentables se valora la inserción de hombres, parejas o hermanos de las integrantes; esto se observa en tres de los grupos de trabajo.

Cuando esta situación se presenta, se asumen roles de acuerdo a los estereotipos de género, en dos de los casos son los hombres quienes se apropian de las actividades realizadas en el espacio público (por ejemplo, la responsabilidad de salir a la calle para promover y vender el producto), mientras que las mujeres prefieren permanecer en el local para atender a los clientes. Se hace notar la costumbre sociocultural interiorizada en cuanto a la movilidad y la trasladan al espacio productivo; a decir de Alberti (2002), las mujeres hacen lo correcto, lo apropiado socialmente, una vez interiorizadas estas normas el guardián más severo es el propio sujeto.

En el caso del grupo Siembra y Cosecha de Hortalizas, esporádicamente el esposo de la mujer líder se hace cargo de la fumigación de la siembra, pues consideran que es un trabajo más pesado y que el hombre puede realizarlo de mejor manera, él también trabaja en la cosecha.

Es relevante hacer notar que en los casos estudiados que presentan esta situación, las mujeres continúan con el control y la toma de decisiones en el grupo de trabajo, los hombres colaboran eventualmente como actores secundarios cuando la carga de trabajo lo requiere. En dichos grupos

se constata que las relaciones de poder existentes en el grupo doméstico no se trasladan al espacio productivo, por lo que las mujeres continúan presentando desventajas en la esfera doméstica que, de momento, no alcanzan a ser resueltas como consecuencia de un mejor status en la esfera productiva.

A este respecto Shankar-Saripali, Chawan y Gunta (2018) refieren que el hecho de que los hombres no ocupen cargos de toma de decisiones mantiene a las mujeres en roles de poder. Si bien, lo anterior constituye un avance en la esfera productiva, que para considerarse como empoderamiento deberá entonces trasladarse hasta la esfera doméstica.

Derivado de lo anterior, se establece que es necesaria la inclusión de los hombres en el proceso de integración de las mujeres al trabajo productivo para generar los cambios socioculturales necesarios en torno al trabajo de cuidados y reducir el machismo; esto requiere de un programa de capacitación con enfoque de género que acompañe a los hombres y mujeres en la comprensión y entendimiento de dicho proceso. La integración se debe dar tanto para el diseño de los programas como la inclusión de los hombres en los grupos de trabajo.

Haugh y Talwar (2014), Lemaître y Helmsing (2012), Mayoux (2000), Mair, Marti y Ventresca (2012) también reconocen la necesidad de incorporar tanto a hombres como mujeres desde la estrategia del diseño de los programas que tienden a la inclusión de las mujeres en el trabajo productivo y hacia su propio proceso de empoderamiento. Rahman (2013) propone el empoderamiento de las mujeres no desde la posición de poder de la mujer, sino desde la equidad e inclusión del hombre. Esta inclusión conlleva forzosamente a educación con enfoque de género a través de talleres y capacitación para mujeres y hombres.

A decir de Alberti-Manzanares (2003), los hombres sienten miedo de perder sus esferas de Poder, ven mermado y cuestionado su papel de proveedores, no entienden los cambios y adoptan

actitudes de violencia y confrontación, carecen de referentes que guíen su comportamiento, al igual que las mujeres, pero ellas experimentan en grupo y a veces logran éxitos. Para apoyar esta transición y entender los cambios estructurales coyunturales que se están dando de la ideología patriarcal se requiere de educación y capacitación con enfoque de género.

El desarrollo de las MESI integradas por mujeres, se ve detenido por las costumbres socio-culturales, el sistema patriarcal es un obstáculo para el logro de objetivos, gestión y la creación de valor social; es por ello que la capacitación, asesoría, acompañamiento e inclusión de los hombres se consideran factores fundamentales, pues es así que será posible generar cambios sociales a lo largo del tiempo y potenciar la participación de las mujeres en las MESI. Las mujeres requieren recibir información, apoyo, recursos, capacitación y guía para favorecer su integración y fortalecer las MESI (Aldahani, et al., 2015, Buendía, 2008, Haugh y Talwar, 2016, Lemaitre y Helmsing, 2012).

7.3 Prueba de hipótesis y supuestos de investigación.

Una vez presentados y analizados los hallazgos se procede a dar respuesta a cada una de las hipótesis y supuestos de la investigación. Las primeras se responden a partir de los resultados obtenidos a través de la metodología cuantitativa, el cálculo de índices de empoderamiento en las 4 dimensiones de estudio y el cuestionario socioeconómico. Posteriormente se responde a los supuestos de la investigación, los cuáles se explican a partir de las herramientas de la metodología cualitativas explicadas en el capítulo correspondiente.

Aplicar las dos metodologías para investigar el problema planteado enriquece la investigación en tanto que ambas se complementan y enriquecen el estudio (Heimtun y Morgan, 2012). La aproximación cuantitativa aporta un panorama general sobre el nivel de empoderamiento de las

mujeres indígenas del programa y la cualitativa explica las particularidades y motivaciones de los diferentes casos.

Hipótesis 1. En las mujeres indígenas que integran los grupos productivos del PROIN se generan procesos de empoderamiento en las dimensiones personal, familiar, económica y sociocultural.

Se confirma la hipótesis 1 de la investigación. Sí se generan procesos de empoderamiento en las cuatro dimensiones a través de la participación de las mujeres indígenas en los grupos productivos del PROIN.

La medición por índices de empoderamiento permite evaluar la medida en que las mujeres están empoderadas en cada una de las dimensiones de estudio a partir de su participación en los grupos de trabajo apoyados por el programa. Los resultados de los índices se ubican en su mayoría en un nivel alto y muy alto. Las dimensiones en la que se registra mayor empoderamiento es la familiar y la sociocultural en donde se establecen los aspectos relacionados con *Equidad, el Trabajo de cuidados, Movilidad, Toma de decisiones y Redes formales e informales*.

Siendo las relaciones cercanas uno de los espacios más conflictivos para el empoderamiento de las mujeres, llama la atención que en los resultados por índices se obtienen los niveles más altos en la dimensión familiar. Las mujeres participantes consideran que han logrado espacios de empoderamiento en el grupo doméstico a pesar del machismo y las confrontaciones que se suscitan a partir de su integración a los grupos de trabajo; ellas perciben que han logrado cambios que antes de su incorporación al PROIN no se presentaban.

De igual manera la dimensión sociocultural, donde se mide la percepción de la comunidad o localidad con respecto al trabajo de las mujeres la medición se concentra en los valores medios

y altos. La incursión de las mujeres en los grupos de trabajo ha abierto espacios de empoderamiento que ellas mismas distinguen y han logrado.

Las dimensiones económica y personal donde se mide la *Autoconfianza, la Toma de decisiones personales, Movilidad, Satisfacción por el trabajo, Ingreso, Acceso y control de recursos y Satisfacción de necesidades*, también registran un avance. En la dimensión personal predomina la seguridad, autoconfianza y autonomía que les confiere participar en los grupos de trabajo. En cuanto a la dimensión económica, el ingreso les otorga un nivel de independencia aunque la retribución no sea constante ni suficiente; sin embargo, el nivel de desarrollo personal que se presenta rebasa el aporte económico que les otorga su participación en los grupos de trabajo, esto se valora a través de los índices de empoderamiento por dimensión y las opiniones de las mujeres participantes.

Aunque el empoderamiento es un proceso personal lleno de especificidades, sí es posible generalizar un resultado positivo en las cuatro dimensiones de estudio.

La medición por índices en las cuatro dimensiones permite inferir que la CDI a través del PROIN potencia los procesos de empoderamiento en cierta medida.

Mathur y Agarwal (2017) también confirman la necesidad de recibir apoyos de tipo externo como impulso para salir de su situación desempoderada, por ello su participación en organizaciones productivas, una mejora en su educación, la obtención de capacitación técnica, contable y administrativa con enfoque de género, el conocer sobre los derechos de las mujeres, la posibilidad de contar con programas de salud son acciones vitales para promover la toma de decisiones en todas las esferas de su vida y fomentar su participación en la esfera pública.

En general, la interpretación a partir de los índices de empoderamiento de las participantes del PROIN retratan las complejidades que enfrentan las mujeres cuando intentan potenciar sus procesos de empoderamiento. Por una parte, se constata el papel positivo que juegan los grupos de trabajo para detonar y potenciar niveles de empoderamiento de las participantes, pero también se mantienen en buena medida los vicios encontrados en otras investigaciones. El principal impacto es la concentración de acciones encaminadas al empoderamiento económico, pero al desatender la realización de acciones integrales que soporten esos avances económicos y que sean entonces capaces de modificar las condiciones de desigualdad experimentadas por las mujeres indígenas. No obstante es importante señalar que, aunque desde la teoría los cambios generados sean limitados, las participantes los experimentan como significativos.

Hipótesis 2. El nivel de empoderamiento de las mujeres indígenas beneficiarias del PROIN se relaciona con las variables socioeconómicas: *Edad, Nivel de escolaridad, Estado civil, Número de hijos y Nivel de ingreso.*

La hipótesis de investigación presenta falta de significancia, toda vez no hay resultados que permitan, efectivamente, evidenciar una relación estadísticamente significativa entre el nivel de empoderamiento de las mujeres indígenas beneficiarias del PROIN y las variables socioeconómicas: *Edad, Nivel de escolaridad, Estado civil, Número de hijos(as) y Nivel de ingreso.*

Para el modelo de regresión probado con las 5 variables independientes, se explica el 14% de la varianza de la variable dependiente ($R^2 = .145$). Por su parte, el ANOVA indica que el modelo no mejora significativamente la predicción de la variable dependiente ($F = 1.082$; $p > .05$).

Para los coeficientes del modelo de regresión la puntuación t indica que las variables tenidas en cuenta no aportan significativamente al modelo de predicción. Los valores obtenidos no se

pueden generalizar a la población ($t = -1.001, -.440, .286, 1.773, -.663; p > .05$). El Factor de Varianza Inflada indica que se cumple el supuesto de no multicolinealidad (valores entre 1.059 y 2.49). El puntaje de la prueba Durbin Watson indica que si pasa el supuesto de independencia de errores (2.47).

Ali, Yassen, Khalid Bashir, Ali Adil y Hassan (2017) y Shah-Alam, Mohd-Jani y Asiah-Omar (2011) aplican la prueba estadística de regresión lineal múltiple para obtener la relación del empoderamiento de mujeres rurales a través de su participación en grupos de trabajo y encuentran relación significativa con algunas variables.

Las muestras en dichas investigaciones fueron $n=125$ y $n=194$ respectivamente; Shah-Alam, Mohd-Jani y Asiah-Omar (2011) afirman que es preferible una muestra mayor para asegurar una generalización a partir de los datos, pues el tamaño pequeño de la muestra puede no ser suficiente y sustantiva para este tipo de investigación conductual (Shah-Alam, Mohd-Jani y Asiah-Omar, 2011, p. 172). Ali, Yassen, Khalid Bashir, Ali Adil y Hassan (2017) corroboran el criterio de selección según Hosmer y Lemeshow (2000); el número mínimo de casos por variable independiente es veinte.

Una de las principales limitaciones para probar esta hipótesis se relaciona con el tamaño de la muestra ($n = 40$), la cual resulta muy pequeña para realizar esta prueba estadística (Ali, Yassen, Khalid Bashir, Ali Adil y Hassan, 2017, Greene, 2003, Shah-Alam, Mohd-Jani y Asiah-Omar, 2011, Triolla, 2013). Como ya se expuso anteriormente, durante el trabajo de campo se encuentra que, debido a la alta deserción, el número de participantes se ha reducido un 69% del total de participantes obtenido a través del PROIN, quedando sólo 40 participantes en los grupos de trabajo. Presumiblemente, como consecuencia del tamaño se impacta en la posibilidad de probar o rechazar dicha afirmación.

Ahora bien, una de las ventajas de utilizar herramientas cualitativas es la de complementar, e incluso profundizar, en el estudio de dinámicas donde se conjuntan diversas categorías y valores independientemente del tamaño de la muestra (Heimtun y Morgan, 2012, Braakmann, Benetka, Gelo, 2009, Sánchez, 2015, Patton, 2015). Derivado de lo anterior, y complementando los datos socioeconómicos de la encuesta con información obtenida a través de la observación no participante y las entrevistas a profundidad semiestructuradas, se busca responder a la presente hipótesis y con ello valorar la posible relación entre el nivel de empoderamiento de las mujeres y su edad, nivel de escolaridad, estado civil, el número de hijos(as), así como su nivel de ingreso.

Complementando la información obtenida, es posible la elaboración del perfil socioeconómico de las participantes con los niveles de empoderamiento más elevados. En la siguiente tabla se aprecia que todas las mujeres se ubican en un nivel muy alto de empoderamiento (.801 - 1), incluso una mujer presenta un nivel cercano a 1, valor que corresponde al nivel mas alto.

Tabla 7.3 Características socioeconómicas de las mujeres con mayor nivel de empoderamiento.

Edad	Núm. de hijas(os)	Edad hijas(os)	Estado civil	Nivel de ingreso	Nivel de empoderamiento
36 años	2	16, 20 años	Casada	Muy alto (.801-1)	.898
33 años	3	10, 12 y 14 años	Casada	Muy alto (.801-1)	.938
29 años	2	6 y 10 años	Casada	Muy alto (.801-1)	.985
27 años	Ninguno	-	Soltera	Muy alto (.801-1)	.836
27 años	1	5 años	Unión libre	Muy alto (.801-1)	.818
36 años	4	10, 17, 19 y 22 años	Viuda	Muy alto (.801-1)	.944
28 años	1	< 1 año	Casada	Muy alto (.801-1)	.810

Fuente: Elaboración propia a partir de la investigación de campo.

La edad media de las mujeres entrevistadas es de 30.5 años, aunque el PROIN establece en sus reglas de operación que las mujeres sean mayores de edad (18 años) para ser elegibles, las participantes más empoderadas se encuentran cercanas o en la tercera década de sus vidas. También es posible ubicarlas en la segunda fase de su edad reproductiva; como media las participantes tuvieron su primer hijo(a) pasados los 23 años de edad, poco más de 4 años después de la media nacional, que es a los 18.7 años (INEGI, 2016). En promedio las participantes tienen 1.8 hijos(as) por mujer, cifra que se ubica por debajo de la media a nivel nacional, la cual es de 2.5 hijos(as) por mujer indígena (INEGI, 2016). En este sentido, la edad de las mujeres al momento del nacimiento de su primogénito(a) y el número de hijos(as) por mujer se ubica por debajo de la media. Por su parte, los ciclos de vida muestran a mujeres en edad reproductiva con hijos(as) pequeñas(os) y adolescentes, etapas en las cuales se presenta una disminución de la cuota de trabajos de cuidados (Alberti-Manzanares et al., 2014).

No obstante, tanto las mujeres casadas como las solteras han tenido que superar el machismo existente en sus grupos domésticos; además, en el caso de las participantes con mayores niveles educativos se presenta tanto el menor número de hijos y la reivindicación de una relación de pareja más equitativa y participativa en el cuidado de la familia. Ello reflejaría la intención de superar las relaciones de poder tradicionales a las que generalmente se enfrentan las mujeres indígenas en el país (Alberti et al., 2008, Zapata-Martelo, 2002).

Se destaca que el nivel educativo de éstas muestra que las participantes con mayores niveles de empoderamiento han conseguido concluir la primaria –a nivel nacional, la población indígena presenta 5.7 años de educación (INEGI, 2016). Y destacan tres casos que presentan niveles de educación media superior y educación superior. Si bien las mujeres estudiadas pueden presentar

variados niveles educativos, se enfatizan los casos de aquellas con niveles superiores (de preparatoria y universidad).

Son éstas precisamente las participantes con un número menor de hijos, entre las cuales una de ellas se cuestiona la maternidad dejando de considerarla como algo inherente a su identidad de mujer y comenzando a ser vista como una elección. Si bien experimentar la maternidad como una decisión excluyente no es lo más sano, refleja en cierta medida un avance en materia reproductiva que impacta en los niveles de empoderamiento de las mujeres.

Finalmente, donde sí es posible vislumbrar una relación directa es entre los niveles de ingresos de las mujeres y sus niveles de empoderamiento; en este caso, todas las entrevistadas coinciden en reportar elevados ingresos como consecuencia de su trabajo en los grupos productivos del PROIN. Evidenciándose con ello la necesidad de obtención de ingresos como un elemento importante de los procesos de empoderamiento. Cabe además mencionar que la relación puede ser de causa o de efecto, habría que profundizar más en este aspecto específico para llegar a un resultado más concluyente.

Bajo la aproximación cuantitativa no fue posible responder a la hipótesis 2, por falta de datos estadísticamente significativos, debido al tamaño de la muestra (Ali, Yassen, Khalid Bashir, Ali Adil y Hassan, 2017, Hosmer y Lemeshow, 2000, Shah-Alam, Mohd-Jani y Asiah-Omar, 2011). Sin embargo, al complementar los datos socioeconómicos derivados de la encuesta con el perfil y los hallazgos de la investigación cualitativa, se hace posible constatar que el empoderamiento es un proceso al cual contribuye una serie de variables socioeconómicas (Tuñón, 2010, Zapata, Flores y López, 2008). El ejercicio de complementar ambos tipos de herramientas enriquece la posibilidad de responder a esta hipótesis (Patton, 2015 y Sánchez, 2015), sugiriendo que el empoderamiento de las mujeres analizadas se relaciona con las variables socioeconómicas.

Supuesto 1. La obtención de recursos a partir del PROIN contribuye a los procesos de empoderamiento entre las MI beneficiadas.

La obtención de recursos monetarios y no monetarios a partir del PROIN sí contribuye a los procesos de empoderamiento. Los recursos monetarios contribuyen en cierta medida a los procesos de empoderamiento de las mujeres; sin embargo, su generación no garantiza dichos procesos, como se ha explicado, son una serie detonante del empoderamiento de las mujeres.

Las mujeres indígenas participantes del PROIN consideran que el ingreso económico recibido por su participación en los grupos de trabajo coadyuva a su autonomía y poder de decisión; valoran la posibilidad de decidir sobre sus ingresos y empiezan a gastar el dinero que ganan en lo que ellas desean, aunque mayormente decidan destinarlo a la familia. Expresan que el ingreso les da cierto reconocimiento en el hogar frente a su pareja y otras(os) integrantes del grupo doméstico, quienes al ver los beneficios económicos aceptan su participación en el PROIN. Si bien, el ingreso recibido es variable y generalmente insuficiente, les permite resolver necesidades que anteriormente no les era posible solventar. A pesar del bajo monto de los ingresos generados, el tener acceso y control de recursos económicos las hace sentir más seguras e independientes.

A través de las técnicas cualitativas empleadas en el trabajo de campo se constata una mayor obtención de recursos no monetarios como consecuencia de la participación de las mujeres en el PROIN, es evidente que a través de su participación en los grupos de trabajo se potencian procesos de empoderamiento.

Participar en los grupos de trabajo del PROIN les concede mayor seguridad en sí mismas, reconocimiento de su posición y condición en el grupo doméstico, auto-consciencia de su propio Poder, participación en la toma de decisiones en el grupo doméstico y en el espacio productivo, construcción de redes formales e informales, participación colectiva democrática, reconocimiento

del Poder que les otorga colaborar en el grupo de trabajo, acceso a información sobre sus propios derechos y obligaciones, así también se fomenta la participación en eventos públicos que las impulsa a salir de su casa, hablar con personas de otras comunidades, valorar sus propias habilidades, productos o servicios al ser apreciados en otros contextos.

Lo anterior genera y/o potencia los procesos de empoderamiento de las participantes en los grupos de trabajo del PROIN. No obstante los avances registrados por las mujeres, los niveles de empoderamiento registrados tienen pendiente aún la renegociación del Trabajo de cuidados, el cual continúa considerándose principal responsabilidad de las mujeres e impone efectos negativos en su vida cotidiana.

Supuesto 2. El trabajo de cuidados es una limitación en los procesos de empoderamiento de las mujeres, genera desventajas al involucrarse en proyectos productivos.

El trabajo de cuidados es una de las principales limitantes de la integración de la mujer al trabajo productivo. Las prácticas socioculturales conducen a las mujeres a colocar como prioridad las responsabilidades relacionadas con el cuidado del grupo doméstico. Como consecuencia, su participación en los grupos de trabajo del PROIN queda condicionada al cumplimiento de dicho trabajo; de hecho, al comenzar su participación en el programa se presentan enfrentamientos con sus parejas u otros miembros del grupo doméstico (hijos, suegra) quienes se oponen a su participación por considerar que ello contribuirá a descuidar las responsabilidades en el hogar. Es así como el trabajo de cuidados continúa apareciendo como una forma de control que se ejerce sobre las mujeres y limita sus procesos de empoderamiento en todas las esferas.

Las mujeres que persisten con el interés por participar en el grupo de trabajo organizan su tiempo y se insertan en una doble jornada. No se logra transformar la arraigada costumbre socio-cultural internalizada con respecto al trabajo de cuidados. En algunos casos se presentan cambios; por ejemplo, las mujeres empiezan a repartir el Trabajo de cuidados entre los integrantes del grupo doméstico, aunque ellas aún se consideran las principales responsables.

En otros casos crean estrategias para ayudarse entre las mujeres del grupo para solventar estas responsabilidades. También se constata que acuerdan con mujeres de la localidad para que realicen el trabajo a cambio de una remuneración económica. Para las mujeres solteras y sin hijos, la inequitativa división del Trabajo de cuidados, aparece como una decisión excluyente: deben elegir entre mantenerse independientes y apostar por sus iniciativas productivas o tener una familia.

Una redistribución menos inequitativa del trabajo de cuidados es considerada como la última frontera de los procesos de empoderamiento de las mujeres (Rivas-Ángeles et al., 2015, Aguilar-Pinto, et al., 2014) y en la mayoría de las mujeres beneficiarias del PROIN en el municipio de Ensenada es aún una tarea pendiente. Dado que en la mayoría de los casos los arreglos para resolver los requerimientos del trabajo de cuidados continúan basándose en estrategias individuales, es importante que las políticas públicas desarrollen de manera conjunta estrategias comunes para superar esta asignación que condiciona la participación de las mujeres en los procesos productivos y sus procesos de empoderamiento.

El trabajo de cuidados es uno de los factores más conflictivos debido a que la relación entre géneros no se transforma (Zapata-Martelo, Suárez San Román, 2007), de acuerdo con Brunet y Santamaría (2016) es el núcleo de las desigualdades de género. los hombres no están dispuestos a asumir estas tareas, son las mujeres quienes las asumen (Rivas-Ángeles et al. 2015, Aguilar-Pinto

et al. 2014, Alberti-Manzanares et al. 2014, Zapata-Martelo et al. 2008, Rosales y Tolentino, 2008, Lemaitre y Helmsing, 2012).

Supuesto 3. El tipo de organización productiva conformada a partir del trabajo productivo de las mujeres indígenas beneficiarias del PROIN presenta las dinámicas de una microempresa social indígena.

El tipo de organización productiva que conforman las mujeres indígenas beneficiarias participantes del PROIN sí presenta algunas de las dinámicas de la microempresa social indígena, las cuáles se explican a continuación.

Una de las características de estas empresas es la predominancia del valor social al económico. A través del Programa se crea valor e inician cambios sociales, concretamente los relativos a la equidad de género; dentro de estos cambios se valora que las participantes del PROIN inician o consolidan sus procesos de empoderamiento a partir de su integración en los grupos de trabajo. Ello impacta en la esfera privada y pública; se manifiestan cambios en mayor o menor grado en las dimensiones, económica, personal, familiar y sociocultural, lo cual trae consigo beneficios a nivel individual y en el grupo doméstico.

Los grupos se integran por mujeres indígenas en situación de pobreza y son ellas mismas quienes operan y gestionan la organización productiva, es decir, como se ha visto en la mayoría de los casos ellas toman decisiones de qué tipo de proyecto registrar y cómo invertir el dinero que se genera en el propio grupo, la toma de decisiones es democrática, la voz de todas las integrantes es tomada en cuenta, se busca el consenso y bien común, se construyen redes informales a partir de su participación en el grupo y se apoyan para resolver problemas de las esfera privada y pública.

El ingreso que se obtiene no se entrega a inversionistas o socios, se reinvierte en el mismo grupo de trabajo para continuar operaciones.

Los grupos de trabajo investigados se encuentran, generalmente, en sus primeras etapas de desarrollo y aún no son autofinanciables; los ingresos que obtienen son variables, sólo uno de los grupos, el de mayor antigüedad, está consolidado, registra una actividad productiva continua, cubre mensualmente sus gastos operativos y provee de ingresos a las participantes.

Todas las integrantes de los grupos de trabajo reconocen haber iniciado o incrementado sus respectivos procesos de empoderamiento y reconocen que, en mayor o menor medida, se ven beneficiadas por su participación en el grupo,.

Supuesto 4. Las microempresas sociales indígenas que conforman las MI beneficiarias potencia sus procesos de empoderamiento.

Las microempresas sociales indígenas que conforman las mujeres indígenas beneficiarias de PROIN sí potencia sus procesos de empoderamiento.

Es posible constatar que las mujeres inician o continúan con sus procesos de empoderamiento en las cuatro dimensiones de estudio a partir de su integración en los grupos de trabajo. Los procesos que se presentan no son homogéneos, cada dimensión arroja valores distintos debido a la condición de las mujeres; a pesar de ello es posible identificar ciertas dinámicas como el acceso y control a los recursos monetarios que obtienen a partir de su participación en el grupo productivo, seguridad en toma de decisiones personales, desarrollo de su autoestima y conciencia de su propio Poder, auto-reconocimiento de su posición y condición frente a los hombres.

Las mujeres participan en la toma de decisiones de sus grupos domésticos, consideran y valoran el ser tomadas en cuenta al decidir cómo y en qué gastar, además se observan algunos

cambios en el reparto del Trabajo de cuidados entre los integrantes del grupo doméstico; las mujeres también reconocen que tienen la oportunidad de cambiar y vivir mejor. Al participar en el grupo de trabajo tienen acceso a mayor información, a espacios de socialización fuera de la esfera familiar, pueden acceder a otros espacios públicos extra comunitarios, construyen redes con las otras mujeres del grupo, promotoras(es) de la CDI, proveedores y clientes, entre otros beneficios; aunque éstos son insuficientes para modificar del todo su condición al interior de sus grupos domésticos, les permite reconocer nuevas posibilidades, hacerse conscientes de su situación desempoderada y, en algunas, buscar un cambio hacia la equidad dentro del grupo doméstico..

Las mujeres empiezan a tomar decisiones con respecto a su tiempo, sus propios intereses, su desarrollo personal. Aprenden y refuerzan habilidades en la actividad productiva, esto las motiva y les da seguridad y ello se traslada a sus procesos de empoderamiento.

Sin embargo, también se evidencia la violencia que a veces experimentan cuando confrontan las inequidades; en algunos casos se detona violencia de género y deserción al proyecto productivo. La deserción por causa de machismo es alta; sin embargo, las que persisten y permanecen, sí entran en un proceso de empoderamiento aunque en ocasiones el costo a pagar es elevado.

7.4 Propuesta de Modelo integrador hacia el empoderamiento de las mujeres indígenas a través de la microempresa social indígena.

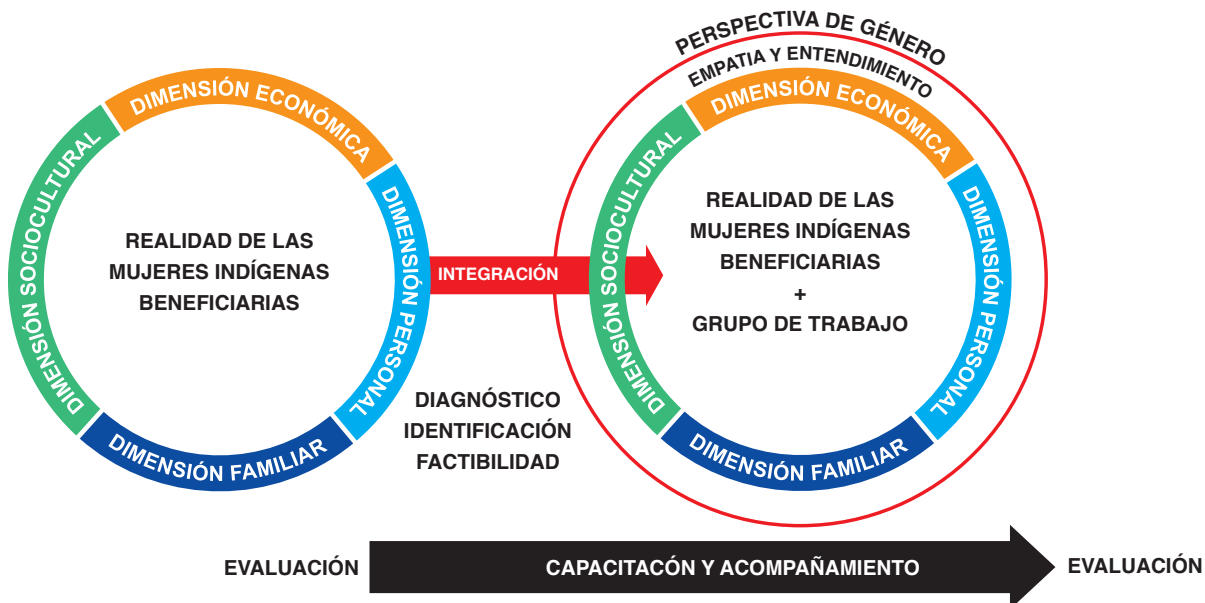
Como se ha mencionado con anterioridad; no obstante, los beneficios percibidos por las participantes del PROIN se continúan presentando desigualdades; considerando la necesidad de sensibilizar en los temas de género entre los grupos de trabajo en este epígrafe se presenta una propuesta de Modelo integrador hacia el empoderamiento de las mujeres indígenas a través de la

microempresa social indígena atendiendo las necesidades identificadas en el PROIN a partir del trabajo de investigación.

Aunque se potencian los procesos de empoderamiento de las mujeres indígenas beneficiarias a partir de su participación en los grupos de trabajo; sin embargo, debido a las prácticas socio culturales y el sistema patriarcal la deserción es alta y el esfuerzo de las mujeres que persisten las lleva a cambios en su vida que tienen consecuencias en las esferas privada y pública, ellas se enfrentan a situaciones cotidianas complejas como la confrontación en el grupo doméstico, doble jornada por el trabajo de cuidados, productivo y el desacuerdo en la comunidad.

En la figura 7.2 se presenta la propuesta de modelo para contribuir a la integración de las mujeres rurales e indígenas a los grupos de trabajo apoyados por programas de política pública u organismos externos.

Figura 7.2. Modelo integrador hacia el empoderamiento de las mujeres indígenas a través de la microempresa social indígena.



Fuente: Elaboración propia.

El proceso de integración de las mujeres rurales e indígenas a los grupos de trabajo se realiza con una perspectiva de género transversal en cada una de las dimensiones, acompañamiento y capacitación.

Los elementos se explican de la siguiente manera:

1. Empatía: Se realiza un trabajo de escucha personal/grupal/colectiva, sobre las expectativas como consecuencia del emprendimiento y la mujer como protagonista de las acciones. En este caso la propuesta de emancipación es aplicada “Desde arriba” es decir una colectividad organizada busca acompañar a un grupo de mujeres en condiciones de vulnerabilidad y no empoderamiento a través del proceso de emprendimiento para lograr su empoderamiento, puede ser el gobierno o un organismo privado.

El proceso “Desde la base” se presenta una vez que las mujeres indígenas han entrado a su propio proceso y desarrollan ellas mismas su empoderamiento a través de las dinámicas y participación en los grupos de trabajo que conforman.

Es imprescindible escuchar la voz de las mujeres integrantes, quienes a partir de sus propias necesidades pueden proponer los requerimientos a incluirse en los programas. Esto puede ser a través de la aplicación de herramientas cualitativas como entrevistas, talleres y mesas de trabajo que propicien la sensibilización y comunicación. Empatizar implica entender la situación, los sentimientos y emociones, experiencias y visión del mundo de las entrevistadas, involucra comprensión cognitiva y una conexión afectiva (Patton, 2015). Desde esa situación de entendimiento de la cotidianeidad de las mujeres indígenas a partir de la empatía, surge el diseño de programas que faciliten su integración al trabajo productivo. La empatía es un factor clave en el éxito para el programa.

2. Diagnóstico: Se busca sentar una línea base en 4 dimensiones en las que viven las mujeres en el punto de inicio, antes de presentar los proyectos.

3. Identificación: Se identifica el proyecto productivo a realizar según las habilidades de las mujeres y se reconocen los factores económicos, personales, familiares y socioculturales del contexto, de tal manera se determinan las condiciones para garantizar que el proyecto cumpla sus objetivos.

4. Factibilidad: Se contrastan las habilidades con las necesidades del mercado.

5. Acompañamiento y capacitación en cuatro dimensiones y en materia de género de manera transversal, es decir se integra a las 4 dimensiones:

a. Económica: Se brinda acompañamiento y capacitación para el desarrollo de la actividad productiva. Conjunto de conocimientos técnicos en términos económicos.

b. Personal: Acompañamiento y capacitación para el empoderamiento de las mujeres ante la auto-identificación y autodeterminación de su identidad social.

c. Familiar: Acompañamiento y capacitación para el empoderamiento de las mujeres ante la hetero-determinación y hetero-reconocimiento de su identidad social.

d. Sociocultural: Acompañamiento y capacitación en términos del empoderamiento de las mujeres en el espacio público (colectivo, comunitario).

6. Evaluación: Antes, durante y después del proceso para medir el nivel de transformación.

El acompañamiento y capacitación de las cuatro dimensiones *ut supra* explicadas considera cierto grado de avance en términos de los siguientes elementos contenidos dentro de cada dimensión (Tabla 7.5).

Tabla 7.5. Factores a revisar en cada una de las dimensiones

Dimensión	Factores determinantes
Dimensión económica	Acceso y control de recursos. Ingresos. Satisfacción de necesidades básicas.
Dimensión personal	Toma de decisiones personales. Movilidad. Seguridad por el trabajo. Autoconfianza.
Dimensión familiar	Equidad. Toma de decisiones familiares. Trabajo de cuidados.
Dimensión sociocultural	Toma de decisiones colectivas. Movilidad por el trabajo productivo. Equidad en la comunidad. Redes a partir del grupo.

Fuente: Elaboración propia.

En cada una de las dimensiones se propone revisar antes, durante y después del proceso los factores determinantes para reconocer avances, cambios o rezagos. El empoderamiento está constituido por el avance en todas las dimensiones, no con el mismo grado de cumplimiento, pero sí con cierto grado de mejora o transformación.

Capacitación con enfoque de género

Para que el grupo de trabajo se caracterice por el impulso de relaciones democráticas, igualitarias y horizontales, así como para facilitar la integración de las mujeres indígenas a los grupos de trabajo, es necesaria la implementación de un sistema de capacitación integral con enfoque de género, no solo talleres de inicio en el programa sino de manera continuada. Se establece considerar tres áreas principales:

- Desarrollo personal de las mujeres indígenas beneficiarias.

- Mejoramiento técnico.
- Administración y contabilidad.

La primera área incluye temas sobre equidad de género, manejo del tiempo, empoderamiento de las mujeres, autoestima, liderazgo. La segunda aborda la especialización del producto o servicio específico que ofrecen y la última se ocupa de la gestión de los grupos, trabajo en equipo, comercialización de productos o servicios y aspectos contables. El enfoque de género es un aspecto rector, debe ser tema central y transversal en la totalidad de las capacitaciones.

Las(os) promotoras(es) del programa deben ser personas indígenas, con educación superior como lo indica el PROIN, pero además capacitadas en materia de género para tener la competencia de guiar apropiadamente a las mujeres con respecto a posibles conflictos o situaciones que pudieran presentarse relacionadas con su cotidianidad.

Debido a la relevancia de la asistencia de las mujeres a las capacitaciones, es necesario institucionalizar los espacios de cuidado para los(as) menores durante los cursos y talleres participativos. El programa debe facilitar un espacio que atienda dicha necesidad y permita a las mujeres dedicar el tiempo requerido.

Acompañamiento

El acompañamiento constante y cercano por parte de promotoras(es) capacitadas(os) con una perspectiva de género es fundamental tanto en la parte operativa como en la guía y orientación para la solución de conflictos que pudieran suscitarse en los grupos de trabajo y/o en relación con los grupos domésticos de las mujeres participantes. Es necesario un acompañamiento centrado en la empatía y capacitación constante para el logro equilibrado de avances en las dimensiones de

empoderamiento definidas: económica, personal, familiar y sociocultural, tanto en la esfera pública como privada.

El proceso de empoderamiento empieza desde la autoconciencia de las mujeres, de manera personal, no es posible otorgarlo; sin embargo, al aproximarse a su cotidianidad, entender su problemática empáticamente con una perspectiva de género se hace posible acompañarlas para favorecer su proceso. La institución debe facilitar capacitación, y acompañamiento desde la empatía.

Inclusión de los hombres.

El entendimiento por parte de los hombres acerca de la integración de las mujeres al trabajo productivo y su responsabilidad compartida del Trabajo de cuidados es prioritaria para favorecer el proceso de empoderamiento y acompañar su transformación, pues como se ha valorado, el machismo es un factor motivador de deserción predominante, es una barrera para el desarrollo de las mujeres participantes del PROIN

Es necesaria y obligatoria la capacitación para hombres y mujeres con respecto al tema de equidad de género. Transformar las actitudes machistas basadas en el sistema patriarcal ancestral requiere tiempo y entendimiento por parte de los hombres y mujeres de los grupos de trabajo. Las estrategias a desarrollar para lograr estos cambios son las siguientes:

- Los hombres pueden formar parte de los grupos de trabajo de las mujeres, como participantes, sin ocupar puestos de toma de decisiones. La gestión, liderazgo y administración del recurso y el grupo permanece en manos de las mujeres.
- Los hombres que se integran al grupo de trabajo reciben un beneficio económico por su trabajo, al igual que las mujeres participantes.

- Para formar parte de los grupos de trabajo, los hombres deben asistir al programa de capacitación técnica y en materia de género de manera obligatoria. Sólo así pueden comprender las implicaciones del machismo e iniciar cambios en este sentido para llegar a una transformación.
- Los hombres que son pareja de mujeres participantes en el PROIN deben asistir a las capacitaciones de género aunque no formen parte del grupo de trabajo.
- Debe predominar el número de mujeres en el grupo de trabajo fomentando siempre relaciones equitativas.

Capítulo 8. Conclusiones

En los grupos de trabajo de las mujeres indígenas del PROIN se valora que las dinámicas de la esfera privada se ven impactadas con los cuestionamientos que resultan por la incorporación de las mujeres a los grupos de trabajo; no obstante, cada caso es distinto, es posible identificar procesos de empoderamiento independientemente de la condición (situación personal) de las mujeres.

Al entrelazarse las dinámicas entre las diferentes esferas del empoderamiento, los cuestionamientos centrales sobre el trabajo pasan de la esfera productiva a la esfera doméstica, la principal razón es la negociación de los tiempos de vida centrados en la realización del trabajo de cuidados. Al ahondar en su realidad también es posible apreciar el papel de los estereotipos de género y su necesidad de considerarlos en los procesos de empoderamiento a través de programas de políticas públicas.

Se valora que la integración de las mujeres indígenas al PROIN potencia sus procesos de empoderamiento; sin embargo, se establecen factores que inhiben en gran medida dicho proceso: el sistema patriarcal el cual se extiende en todas las dimensiones de la vida de las mujeres, el machismo que adoptan los hombres y algunas mujeres de los grupos domésticos, el trabajo de cuidados, la opresión internalizada que limita el desarrollo de sus potencialidades, las costumbres socioculturales que asignan obligaciones de acuerdo al género, la falta de apoyo por parte de las parejas o el grupo doméstico, el desacuerdo, la confrontación y en algunos casos la violencia de género que obliga a las mujeres incluso a desertar del programa.

Entre los factores impulsores se establece primeramente que las mujeres reconocen sus potencialidades y empiezan a darse cuenta de lo que son capaces de aprender y alcanzar, contemplan la posición des-empoderada en que se encontraban previo a su integración al PROIN y la capacidad de realizar cambios en su vida, se hacen conscientes de su propio Poder.

Los recursos monetarios y no monetarios que perciben les confieren seguridad, empiezan a tomar decisiones personales. Estos cambios en la dimensión personal modifican dinámicas en la dimensión familiar y sociocultural, empiezan a participar en las decisiones del grupo doméstico donde se presenta cierto reconocimiento por su trabajo productivo, construyen redes formales e informales y participan en la toma de decisiones para el bien del grupo, empiezan a salir de su casa, se incrementa la movilidad.

En los grupos de trabajo se observan una buena parte de las dinámicas presentes en la microempresa social indígena. Se crea un valor social que trasciende al económico, al potenciar el proceso de empoderamiento en la vida de las mujeres se producen cambios en la esfera privada y pública de su vida que las lleva a un mejoramiento personal y colectivo.

Ahora bien, para potenciar el proceso de empoderamiento de las mujeres indígenas de manera intencionada e impulsar a los grupos de trabajo como microempresas sociales indígenas, es necesario gestionar el Programa bajo una perspectiva de género con pleno entendimiento de la cotidianidad de las mujeres y sus costumbres socio culturales, de tal manera será posible minimizar los factores inhibidores e implementar las acciones necesarias.

Recomendaciones

Los cambios que se generan en la vida de las mujeres indígenas participantes del Programa son lentos en tanto que involucran transformar costumbres interiorizadas por las mujeres arraigadas por el grupo doméstico y la comunidad. En este sentido un programa de capacitación estructurado de desarrollo personal con un enfoque de género es prioritario, también la inclusión obligatoria de los hombres al programa de capacitación es imperante pues sólo a través de información, entendimiento y autoconsciencia será posible lograr dicha transformación del sistema patriarcal. Así mismo debe asegurarse que el promotorado además de los criterios de elegibilidad vigentes de ser indígenas, mayores de edad, con un nivel de escolaridad universitario o profesionistas técnicas(os), conocer la localidad de atención, entre otros; deben estar capacitadas(os) sobre la perspectiva de género para asesorar a las mujeres indígenas con una visión clara y entendimiento de su realidad sociocultural.

Incorporar a instituciones del tercer sector y universidades para brindar apoyo y solventar las situaciones que limitan el desarrollo de las mujeres indígenas, como por ejemplo servicios de cuidado para las(os) hijas(os) menores, dado que el trabajo de cuidados es un obstáculo notable en su integración al trabajo productivo.

De este modo los grupos de trabajo apoyados por programas de política pública con una estructura basada en la empatía y el entendimiento de la realidad sociocultural de las mujeres indígenas, con una perspectiva de género transversal en todos los aspectos del programa, pueden potenciar el empoderamiento de las mujeres indígenas participantes e impulsar cambios significativos en el sistema patriarcal que inhibe su desarrollo.

Futuras investigaciones

A partir de la investigación realizada con las mujeres indígenas participantes de los grupos de trabajo del PROIN para valorar los procesos de empoderamiento en las dimensiones personal, económica, familiar y sociocultural, se identifican nuevas oportunidades para futuras investigaciones.

Se recomienda aplicar el Instrumento para medir empoderamiento de mujeres indígenas beneficiarias del PROIN en otros grupos de trabajo de mujeres indígenas, beneficiarias en diferentes estados de la república mexicana, de tal manera será posible contrastar los resultados y enriquecer la valoración de los procesos de empoderamiento en otros contextos. De igual manera, el instrumento puede ser aplicado en grupos de trabajo apoyados por otros programas de políticas públicas que buscan potenciar el empoderamiento de las mujeres indígenas, a través de su integración al trabajo productivo.

Como se ha evidenciado los grupos que permanecen en el tiempo y han recibido más apoyos tienden a un mayor empoderamiento y presentan de manera más acentuada las dinámicas de la microempresa social indígena; es pertinente realizar estudios longitudinales para valorar si hay continuidad en los procesos de empoderamiento, y si las dinámicas de la microempresa social indígena permanecen en los grupos de trabajo una vez que dejan de percibir el subsidio por parte del Programa.

Aplicar el Modelo integrador hacia el empoderamiento de las mujeres rurales e indígenas a través de la microempresa social indígena en nuevos grupos de trabajo, integrando cada uno de los elementos propuestos para valorar los resultados y contrastarlos con los Programas actuales. De tal manera será posible establecer las diferencias y las mejoras propuestas con el modelo.

Realizar una medición de los procesos de empoderamiento de mujeres indígenas bajo una aproximación cuantitativa y cualitativa, ha permitido evaluar y explicar de manera más profunda el proceso y las dinámicas que surgen en los grupos de trabajo.

Referencias

Abreu, JL. (2012) Hipótesis, Método y Diseño de Investigación. *International Journal of Good Conscience*, 7(2) 187-197. Recuperado de: [http://www.spentamexico.org/v7-n2/7\(2\)187-197.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n2/7(2)187-197.pdf)

Aguilar-pinto, C., Tuñón-Pablos, Zapata-Martelo, E., Evangelista-García, A. (2017) Women, empowerment and microcredit: Banmujer's social microenterprise program in Chiapas. *Agricultura, sociedad y desarrollo*. 14 (3), 479-501.

Aguinaga, M. Lang, M., Morano, D., Santillana, (2011) Pensar desde el feminismo: Críticas y alternativas de desarrollo. Grupo permanente de trabajo sobre alternativas al desarrollo. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/publication/303543093>

Ahl, H., Marlow, S. (2012) Exploring the dynamics of gender, feminism and entrepreneurship: advancing debate to escape a dead end?. *Organization*, 19(5): 543-562. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1177/1350508412448695>

Alao, A., Edda, T., Chigona, W. (2017) Telecentres use in rural communities and women empowerment: case of western cape, *IFIP Advances in Information and Communication Technology*, doi: 10.1007/978-3-319-59111-7_11

Albert, C. And Escardíbul, JO. (2016) Education and the empowerment of women in household decision-making in Spain. *International Journal of Consumer Studies* (41) 158–166
doi: 10.1111/ijcs.12326

Alberti, P.. (2012) La Identidad de género en tres generaciones de mujeres indígenas. *Antología Total* (p. 19 - 35). España: Andavira Editora

Alberti-Manzanares, P., Zavala-Hernández, M., Salcido-Ramos, B., Real-Luna, N. (2014) Género, economía del cuidado y pago del trabajo doméstico rural en Jilotepec, Estado de México,

Agricultura, sociedad y desarrollo, 11(3), 379-400. Recuperado de:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-54722014000300007

Alberti-Manzanares, P. (2018) Transversalización de la perspectiva de género en la Administración del Colegio de Postgraduados en Ciencias Agrícolas. En Alberti-Manzanares, P. y Pérez-Nasser, E. (Coord.), *Género y Mujeres rurales mexicanas. Protagonistas en docencia, investigación, vinculación y administración en el Colegio de Postgraduados en Ciencias Agrícolas* (271 – 410 pp.). México: Colegio de Postgraduados.

Alberti, P. (2002) El Poder desde dentro: Poder sobre: dominación, opresión y resistencia. En Zapata-Martelo, E., Townsend, J., Rowlands, J., Alberti, P., Mercado, M. (Eds.), *Las mujeres y el Poder, contra el patriarcado y la pobreza* (pp. 87-109). México: Colegio de Postgraduados.

Alberti, P., Perez, E., Hidalgo, N. (2008) Liderazgo y empoderamiento. En Zapata, Vázquez, Alberti, Pérez, López, Flores, Hidalgo y Garza (Eds.), *Microfinanciamiento y empoderamiento de mujeres rurales, as cajas de ahorro y crédito en México* (pp. 317-350). México: Colegio de Postgraduados.

Ali, Yaseen, Khalid Bashir, Ali Adil y Hassan (2017) Women Empowerment, microfinance and poverty: an empirical estimation perspective. *People International Journal of Social Sciences*, 1(1), 643-653. Retrieved from: <https://bit.ly/2X3wUkZ>

Al-Dajani, H., Carter, S., Shaw, E., Marlow, S., (2015) Entrepreneurship among the displaced and dispossessed: exploring the limits of emancipatory entrepreneurship, *British Journal of Management*, 0, 1-18. doi: 10.1111/1467-8551.12119

Al- Dahani, H., Marlow, S. (2013) Empowerment and entrepreneurship: a theoretical framework. *International Journal f Entrepreneurial Behaviour and Research*. 19(5) 503 – 524.
doi.org/10.1108/IJEBr-10-2011-0138

Alkire, S., Meinzen-Dick, R., Peterman, A., Quisumbing, A., Seympur, G., Vaz, A. (2013) The Women's Empowerment In Agriculture index. International Food Policy Research Institute IFPRI. Recuperado de: <http://www.ifpri.org/publication/womens-empowerment-agriculture-index>

Alberti-Manzanares, P., Pérez-Nasser, E., Hidalgo-Celerié, N. (2008) Liderazgo y Empoderamiento. En Zapata-Martelo, E. Vázquez-García, V., Alberti-Manzanares, P., Pérez-Nasser, E., López-Zavala, J., Flores Hernández, A., Hidalgo-Celerié, N., Garza-Bueno, L. (Eds.) Microcrédito y Empoderamiento de mujeres rurales. La caja de ahorro y crédito en México (317 -350). México: Colegio de Postgraduados.

Angrosino, M. (2012) Etnografía y observación participante en Investigación Cualitativa. España: Ediciones Morata

Anderson, R., Dana, I. (2007) I Indigenous entrepreneurship as a function of cultural perceptions of opportunity. International Handbook of Research on Indigenous Entrepreneurship, 596, 603. Recuperado de <https://ssrn.com/abstract=2495905>

Apretei, A., Ribeiro, D., Roig, S., Mas Tur, A. (2013) El emprendedor social – una explicación intercultural. CIRIEC - España, Revista de economía pública, social y cooperativa. (78) 37 – 52. Recuperado de: www.ciriec-revistaeconomia.es

Banco Mundial (2002) Empoderamiento y reducción de la pobreza. Colombia: AlfaOmega

Batliwala, S. (2007) El significado del Empoderamiento de las mujeres: nuevos conceptos desde la acción. En M. León (Comp.) Poder y Empoderamiento de las mujeres (pp.187 – 212). Colombia: Tercer Mundo Editores.

Beckert, J. (2007) The Great Transformation of Embeddedness, Karl Polany and the new Economic Sociology. Max Planck Institute for the Study of Societies Discussion paper. Retrieved from: www.mpifg.de

Benería, L. (1999) La aparición de la economía feminista. *Historia Agraria. Revista de agricultura e historia rural*. 17, 59-62. Recuperado de: <https://bit.ly/2W8HEP8>

Bericat-Alastuey, E. (2011) Imagen y conocimiento: Retos epistemológicos de la sociología visual. *Empiria, Revista de metodología de Ciencias Sociales*, 22, 113-140. Recuperado de: <https://bit.ly/2w9Dhbh>

Berger, S. (2014) Economía feminista y crisis desde América Latina *Colección de Libros Problemas del Desarrollo*, 67-90. Recuperado de <https://bit.ly/2T7YoEV>

Bourdieu, P. (1993) *Sociology in question*. London: Sage.

Buckland, H. Y Murillo, D. (2013) *Vías hacia el Cambio Sistémico*. España: Instituto de Innovación Social ESADE. Recuperado de: www.esade.edu

Benería L. Facultad de Sociología de la Universidad de la Coruña (Productor) (2015) *Lourdes Benería: ¿Hacia un super-neoliberalismo?: EL TTIP*. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=RZ70v4KOuyU>

Bhatia, M., Rubio, P. y Saadat, P. (January 2002) Credit Provision and Gender: Targeting Women and Fostering Empowerment through Micro-finance. John F. Kennedy School of Government, Harvard University

Bishop, D. y Bowman, K. (2014) Still learning: a critical reflection on three years of measuring women's empowerment in Oxfam. *Gender and Development*, 22(2), 253-269. DOI: 10.1080/13552074.2014.920993

Blanco-López, P. (enero – junio, 2017) Inclusión de la categoría de género en los presupuestos públicos en el marco de la orientación al resultado. alcances y limitaciones de su aplicación en México. *Revista de estudios de género, La Ventana* 45, 7-49.

Banerjee, S., y Jackson, L. (2016) Microfinance and the business of poverty reduction: Critical perspectives from rural Bangladesh. *Human Relation*. Doi: 10.1177/0018726716640865

Bogino-larrambeber y Fernández-Rasines (enero-junio 2017) Relecturas de género: concepto normativo y categoría crítica. *Revista de estudios de género, la ventana*, 45, 158-185.

Botello Peñaloza, H.A. (2015) Empoderamiento de la mujer latinoamericana: empleo y educación, 1960-2010. *Tendencias y Retos*, 20(2), 79-99.

Brunet, I., Santamaría, C. (2016) La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Culturales, época II*, 4(1), 61-86. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/cultural/v4n1/2448-539X-cultural-4-01-00061.pdf>

Buendía-Rodríguez, Alberti-Manzanares, Vázquez-García, Pacheco-Bonfil, García-Acevedo (2008) Factores que limitan el éxito de los proyectos productivos de mujeres en el municipio de Texcoco. Un análisis de género. *Espacios públicos* 11(23), 279-297. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67611217014>

Caccavari, E. (febrero 2014) Lenguas Yumanas: crisis de la diversidad lingüística en Baja California. *Revista digital Universitaria*. 15 (2), 2 – 12. Recuperado de www.revista.unam.mx

Camacho, G., García C., Vázquez M. (2016). Women empowerment through social innovation in indigenous social enterprises. *Mackenzi Management Review* 17(6), 164-190

Castro García, C. (2016). Entrevista a Lourdes Benería. *Atlánticas. Revista Internacional de Estudios Feministas*, 1 (1), 171-183. doi: <http://dx.doi.org/10.17979/arief.2016.1.1.1809>

Castleberry, A., Nolen, A. (2018) Thematic analysis of qualitative research data: Is it as easy as it sounds? *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*.

Retrieved from: <https://doi.org/10.1016/j.cptl.2018.03.019>

Camarena, L., Martínez, C., von Glascoe, C., Arellano, E. (2013) Mujeres indígenas jornaleras del Valle de San Quintín, salud, condiciones de vida y trabajo. CDI-UABC

Castro García, C. (2016). Presentación del monográfico “Economía Feminista”. Atlánticas. *Revista Internacional de Estudios Feministas*, 1 (1), 4-7. doi: <http://dx.doi.org/10.17979/arief.2016.1.1.1823>

Carrasco, C., Borderías, C., Torns, T. (2011). *El Trabajo de Cuidados, Historia, Teoría y políticas*. España: Cataratas

Celina Oviedo, H. Campo Arias., A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4) 572-580. Recuperado de: <http://www.re-dalyc.org/articulo.oa?id=80634409>

CEPAL (2019) *Prospera. Programa de Inclusión Social (2014-2019)*. Recuperado de: <https://dds.cepal.org/bpsnc/programa?id=92>

CDI (2010) Sistema de indicadores sobre la población indígena de México con base en: INEGI Censo General de Población y Vivienda, México. Recuperado de <http://www.cdi.gob.mx/cedulas/2010/BC/02002-10.pdf>

CDI (2011) *Acciones de gobierno para el desarrollo integral de los pueblos indígenas, Informe 2011*, México: CDI. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/32223/cdi_informe_2011.pdf

Chang, A.M. (2019) *Lean Impact. How to innovate for radically greater social good*. New Jersey: Wiley

Clark, H. (2016) Speech at the launch of the 2016 Human Development Report. Retrieves from: <http://www.undp.org/content/undp/en/home/presscenter/speeches/2017/03/20/helen-clark-speech-at-the-launch-of-the-2016-human-development-report.html>

Chen, M. y Cohen, M. (1997) A guide for assessing the impact of microenterprise services at the individual level, AIMS. Recuperado de: http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNACB898.pdf

Conde, C. (septiembre-diciembre 2016) Entendiendo las diferentes perspectivas de la empresa social en México. *Ciências Sociais Unisinos*, 52(3), 321-342. doi: 10.4013/csu.2016.52.3.04

Cordera, R. (2013) La idea del Desarrollo ayer y hoy: El Desarrollo como Derecho. Primer Seminario Internacional sobre Estudios Críticos del desarrollo. Crisis, desarrollo y trabajo, Unidad Académica de Estudios del Desarrollo de la universidad Autónoma de Zacatecas, 87 – 97. Recuperado de: <https://bit.ly/2HS6Si9>

Cordera, R. (2014) El desarrollo ayer y hoy: idea y utopía. *Economía Unam*, 11(33)1-25. Recuperado de: <https://bit.ly/2RCsyOS>

Covert, H., Koro-Ljungberg, M. (2019) Layers of narratives, images and analysis. *Qualitative Research Journal*, 15(39), 306-318. doi: 10.1108/QRJ-08-2014-0042

CONEVAL (2015) Medición de la pobreza en México y de las entidades federativas 2014, México. Recuperado de http://www.coneval.org.mx/Medicion/Documents/Pobreza%202014_CO-NEVAL_web.pdf

CONEVAL (2014) Manual para el diseño y la construcción de indicadores, Instrumentos principales para el monitoreo de programas sociales de México. Recuperado de: https://www.coneval.org.mx/Informes/Coordinacion/Publicaciones%20oficiales/MANUAL_PARA_EL_DISENO_Y_CONTRUCCION_DE_INDICADORES.pdf

Cordera, R. (2013) La idea del desarrollo ayer y hoy: el desarrollo como derecho. *Estudios críticos del desarrollo*, 5, 83-96. Recuperado de: <https://bit.ly/2HS6Si9>

Corragio, J.L. (2009) Los caminos de la economía social y solidaria. Íconos. Revista de Ciencias Sociales, 33(13)1. 29-38. Recuperado de <http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/295#.W0DULGUs61s>

Corragio J.L. (2012) Karl Polanyi y la otra economía en América Latina. Karl Polanyi. Textos escogidos, UNGS/CLACSO. Recuperado de: <https://bit.ly/2Uj6QBh>

Coraggio, J.L. (2014) La presencia de la economía social y solidaria y su institucionalización en América Latina, UNRISD Occasional Paper: Potential and Limits of Social and Solidarity Economy, No. 7, United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD), Geneva

Corragio, J.L. (2018) ¿Qué hacer desde la economía popular ante la situación actual. Revista Idelcoop 224. 13-26. Recuperado de: https://www.idelcoop.org.ar/sites/www.idelcoop.org.ar/files/revista/articulos/pdf/224_13-26_reflexiones.pdf

Coughlin, J. H., & Thomas, A. R. (2002) The rise of women entrepreneurs: people, processes and global trends. Westport: Quorum Books.

Creswell, J. (2007) *Qualitative inquiry and research design, choosing among five approaches*. Thousand oaks, London, New Delhi: Sage Publications

Curry, J., Donker, H., Michel, P. (2016) I Social entrepreneurship and indigenous people. Journal of Co-operative Organization and Management, 4,108-115.
doi.org/10.1016/j.jcom.2016.09.002

Dees, G. (2001) The Meaning of “Social Entrepreneurship”. *Duke Innovation and entrepreneurship*. Retrieved from: <https://bit.ly/1QmW1cc>

Defourny, J. y Pestoff, V. (2008) Images and Concepts of the Third sector in Europe. EMES European Research Network. Working paper 08/02. Retrieved from: <https://orbi.uliege.be/bitstream/2268/10247/1/WP-08%2002%20images%20&%20concepts%20of%20the%20third%20sector%20in%20Europe.pdf>

Defourny, J. y Nyssens, M. (2010) Social enterprise in Europe: At the crossroads of market, public policies and third sector, *Policy and Society*. doi:10.1016/j.polsoc.2010.07.002

Defourny, J. & Nyssens, M. (2012) El enfoque EMES de Empresa social desde una perspectiva comparada. CIRIEC-España, *Revista de economía pública, social y cooperativa*, 75, 7-34. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/174/17425798005.pdf>

Defourny, J. (2014) From third sector to social enterprise. *The Emergence of Social Enterprise* 1-18

Diario Oficial de la Federación (1981) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Gobierno de la federación.

Diario Oficial de la Federación (2016) Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres. Gobierno de la federación.

Diario Oficial de la Federación (2015) Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria. Gobierno de la federación.

Diario Oficial de la Federación (2016) Ley de Planeación. Gobierno de la federación

Diario Oficial de la Federación (2015) Ley de la economía social y solidaria. Recuperado de: <https://www.gob.mx/inaes/documentos/ley-de-la-economia-social-y-solidaria-36064>

Ehrhardt, A. (2007) John Money Phd. *Journal of sex research*, 44(3)223-234. Retrieved from: <http://www.jstor.org/stable/20620298>

Diario Oficial de la Federación (2016). Reglas de Operación del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Gobierno de la federación.

Diario Oficial de la Federación (2017a) Reglas de Operación del Programa de fomento a la economía social. Recuperado de: <https://www.gob.mx/inaes/documentos/reglas-de-operacion-del-programa-de-fomento-a-la-economia-social-para-el-ejercicio-fiscal-2016>

Diario Oficial de la Federación (2017b). Reglas de Operación del Programa para el Mejoramiento de la Producción y Productividad Indígena. CDI. Recuperado de: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5509641&fecha=28/12/2017&print=true

Díaz, M., Marcuello, C. , Marcuello, C. (2012) Empresas sociales y evaluación del impacto social. *Revista de economía pública, social y cooperativa*, 75, 179-198. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4079967>

Díaz, M. ,Marcuello, C. y Marcuello, Ch. (2012) Empresas sociales y evaluación del impacto social, *Revista de economía pública, social y cooperativa*, 75, 179-198.

Díaz-Carrión, I. (2012) Género y turismo alternativo: aproximaciones al Empoderamiento (Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España). Recuperado de: <http://epri-nts.ucm.es/14733/>

Díaz-Carrión, I., Kido, T. (julio –diciembre 2017) La participación de las mujeres en la industria hotelera con enfoque de género: un estudio de caso en la ciudad de Tijuana (México), *El Periplo sustentable*, 33, 192 – 220. Recuperado de <http://rperiplo.uaemex.mx/>

Díaz-Carrión (2018) *Tourism Entrepreneurship and Gender in the Global South: The Mexican Experience*

Díaz, R. (2015a) Estudios de género en organizaciones y emprendimientos de mujeres rurales en México. Zapata-Martelo, Ayala-Carrillo (Coord.) *Contribuciones de los estudios de género a*

desarrollo rural (pp. 242-270). México: Colegio de Postgraduados

Díaz, R. (2015b) Los estudios de las masculinidades indígenas en México y Latinoamérica, contribuciones del Colegio de Postgraduados. Zapata-Martelo, Ayala-Carrillo (Coord.) Contribuciones de los estudios de género a desarrollo rural (pp. 122-155). México: Colegio de Postgraduados

Durán, M. (2012) El trabajo no remunerado en la economía global. España: Fundación BBVA. Recuperado de: <https://bit.ly/32saA8u>

Emes (2017) International Research Network

Retrieved from: <https://emes.net/research-categories/social-enterprise/>

Espinosa, G. (2013) *Naxihi na xinxe na xihí. Por una vida libre de violencia para las mujeres en el Valle de San Quintín, Baja California*. México: Universidad Autónoma Metropolitana

Espinosa, G., Ramírez, E., Tello, A., Sánchez, A., Juárez, I., Tello, I., Ramírez, I., García, L. Cruz, M., Sierra, P., Aurrecochea, J. (2017). En Espinosa, G., Ramírez, E., Tello, A. (Coord.), *Vivir para el surco. Trabajos y derechos en el valle de San Quintín* (pp. 59 – 136). México: Universidad Autónoma Metropolitana

Esquivel, V. (2011) La economía del cuidado en América Latina: Poniendo a los cuidados en el centro de la agenda. Recuperado de: http://www.gemlac.org/attachments/article/325/Atando_Cabos.pdf

Esquivel, V. (2016) La economía feminista en América Latina. Nueva Sociedad. 265, 103-116. Recuperado de: http://nuso.org/media/articles/downloads/6._TC_Esquivel_265.pdf

Evers, A., & Laville, J.-L. (2004). Defining the third sector in Europe. *The Third Sector in Europe*, 11. <https://doi.org/10.4337/9781843769774>

FAO (2018). Foro de alto Nivel, Empoderar a las mujeres indígenas para erradicar el hambre y la

malnutrición en América Latina y el Caribe. Recuperado de: <http://www.fao.org/americas/eventos/ver/es/c/1037043/>

FAO (2011) The role of women in agriculture. Retrieved from: www.fao.org/economic/esa

Fisac, R., Moreno, A., Mataix, C. y Palacios, M. (2011) La Empresa social: revisión de conceptos y modelo para el análisis organizativo. *Revista Española del Tercer sector*. 17, 1-17. Recuperado de: http://oa.upm.es/12404/1/INVE_MEM_2011_113263.pdf

Foley, D. (2006) Does business success make you any less indigenous. *Researchgate*. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/255611263>

Foley, J. (1997) The Dimensions of Empowerment. 29 Annual International Conference of the Community Development Society

Fotheringham, S., Saunders, C. (2014) Social enterprise as poverty reducing strategy for women. *Social Enterprise Journal*, 10(3) 176-199. doi: 10.1108/SEJ-06-2013-0028

García, A. (2009) Género y desarrollo humano: Una relación imprescindible. Departamentos de Educación para el Desarrollo de Ayuda en Acción, Entreculturas e InteRed. Recuperado de: <https://bit.ly/2UEtIer>

García-Canclini, N. (2012) *Culturas híbridas*. México: Grijalbo. Recuperado de: <https://www.tagusbooks.com/comunidad/mis-libros-misebooks/0/16>

García-Horta, J. y Zapata-Martelo, E. (2012) . El papel de las microfinanzas en la pobreza y desigualdad de las mujeres. *Ra Ximhai, Revista de Sociedad, Cultura y Desarrollo Sustentable*. 8(1), 101-111. Recuperado de: www.redalyc.org

García-Horta, J., Zapata-Martelo, E., Valtierra-Pacheco, E., Garza-Bueno, L. (2014) The micro-credit as a strategy for poverty alleviation of women, ¿what poverty?. *Estudios Fronterizos nueva época*, 15(30), 97-126. Recuperado de: www.scielo.org.mx/pdf/estfro/v15n30/v15n30a4.pdf

Garduño, E., Navarro, A., Ovalle, P. y Mata, C. (2011) “Caracterización socioeconómica y cultural de las mujeres indígenas migrantes en los valles de Maneadero y San Quintín, Baja California, México”. *Boletín de Antropología*, 25(42), 57-48. Recuperado de: <https://bit.ly/2I0vG4e>

Gaventa, J. (2011) Power pack, understanding power for social change. Retrieved from: <http://www.powercube.net/wp-content/uploads/2011/04/powerpack-web-version-2011.pdf>

Gelo, O. Braakmann, D., Benetka, G. (2009) Quantitative and Qualitative Research: Beyond the debate. *Integrative Physiological and Behavioral Science*, 42, 266-290. doi:10.1007/s12124-009-9107-x

Gibbs, G. (2012) El análisis de datos cualitativos en Investigación Cualitativa. Madrid: Morata

Gigler, B. (2011) Informational Capabilities - The Missing Link for the Impact of ICT on Development. Open Development technology Alliance. doi: 10.2139/ssrn.2191594

Gil, L: (2017) Pensamiento feminista y política transformadora, una aproximación. *Revista Laguna*, 40 (107-119). Recuperado de: <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/7071>

Giovannini, M (2012) Social enterprises for development as Buen Vivir, *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 6 (3), pp.284-299, doi: 10.1108/17506201211258432

Girardo, C. y Mochi, P. (2012) Las organizaciones de la sociedad civil en México: modalidades del trabajo y el empleo en la prestación de servicios de proximidad y/o relacionales, *economía, sociedad y territorio*, 12(39), pp. 333-357. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-84212012000200003&script=sci_abstract

Gobierno de México (2018) ¿Sabes que es y cómo te puede apoyar el INAES? Recuperado de: <https://www.gob.mx/sedesol/articulos/sabes-que-es-y-como-te-puede-apoyar-el-inaes>

Gobierno de México (2018). Prospera es el Programa de Inclusión Social que impulsa la igualdad de oportunidades. Recuperado de: <https://www.gob.mx/presidencia/articulos/el-programa-oportunidades-se-transforma-en-el-programa-prospera>

Goetz, A., Gupta, R. (1996) Who takes the Credit? Gender, Power, and Control Over Loan Use In Rural Credit Programs in Bangladesh. *World Development*, 24(1) pp. 45-63. Retrieved from: [doi.org/10.1016/0305-750X\(95\)00124-U](https://doi.org/10.1016/0305-750X(95)00124-U)

Greene, W. (2003) *Econometric Analysis*. New Jersey, United States: Prentice Hall

Hashemi, S., Schuler, S., Riley, A. (1996). Rural credit program and women's empowerment in Bangladesh. *World Development*, 24(4) pp. 635-653. Retrieved from: [doi.org/10.1016/0305-750X\(95\)00159-A](https://doi.org/10.1016/0305-750X(95)00159-A)

Haugh, H., Talwar, A. (2016). Linking Social Entrepreneurship and Social Change: The Mediating Role of Empowerment, *Journal of Business Ethics*, 133 (4), 643-658. doi: 10.1007/s10551-014-2449-4

Heimtun, B. y Morgan, N. (2012) Proposing paradigm peace: Mixed methods in feminist tourism Research, 12(3), 287-304. doi: 10.1177/1468797612461088

Hernández, R. Fernández, C. Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación* 6ta. Edición. México: Mc GrawHill.

Herrera, I. (2016). *Quince años después: desarrollo local por la actividad de turismo alternativo en zonas indígenas (2000-2016)*. San José de la Zorra y San Antonio Ncuea, Baja California (Tesis de maestría). Recuperada de: COLEF repositorio institucional, México

Hindle, K. Lansdowne, M. (spring 2005). Brave Spirits on New Paths: Toward a Globally Relevant Paradigm of Indigenous Entrepreneurship Research. *Journal of small business and entrepreneurship*, 18(2), 131-141.

Hosmer, D.W. and Lemeshow, S. (2000). *Applied Logistic Regression. Second Edition*, Wiley and Sons. doi: 10.1002/0471722146

Hueso, A. y Cascant, M. (2012) Metodologías y técnicas de investigación cuantitativa. España: Universidad Politécnica de Valencia. Recuperado de: <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4600/Metodolog%C3%ADa%20y%20t%C3%A9cnicas%20cuantitativas%20de%20investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=1>

Hurtado, J. (2014) Estrategias para el desarrollo local en una comunidad indígena en Querétaro, México. G. Lara, M. Maldonado, (Coord.) Modelos emergentes de desarrollo en la economía social y solidaria (pp.97-124). México: MA. Porrúa

ILR School (Producer). (2017). *Gender and Global Change: Reflections on a Historical Path*, Lourdes Benería [Video]. Retrieved from: <https://bit.ly/2BfT0sv>

INEGI (2005) *La población hablante de lengua indígena de Baja California*, México: INEGI

INEGI (2009) *Prontuario de información geográfica municipal de los Estados Unidos Mexicanos Ensenada, Baja California*. Recuperado de: <https://bit.ly/2JNXmfb>

INEGI (2016) *Estadísticas a propósito del Día internacional de los pueblos indígenas (9 de agosto). Datos nacionales*. Recuperado de: <https://bit.ly/2I6a5Ij>

INMUJERES (2007) El ABC de género en la Administración pública. Recuperado de: <https://bit.ly/39dNvZX>

INMUJERES (2017) Diagnóstico de la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos estadísticos, Cuaderno de trabajo 63

INAES (2018) Compendio de Información Básica 2013-2017 del INAES. Recuperado de: <https://www.gob.mx/inaes/documentos/compendio-de-informacion-basica-2013-2017?idiom=es>

INAES (2018) Catálogo de Servicios del Sector social de la economía. Recuperado de: <https://www.gob.mx/inaes/documentos/catalogos-inaes>

IDEO (2018). Health XO Sexual reproductive health solutions for teens, on their terms
Recuperado en: <https://www.ideo.org/programs/healthxo>

Kabeer, N (1999) Resource, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment. *Development and Change*, 30, 435-464

Kabeer, N (2001) Conflicts over credit: Re-Evaluating the empowerment potential of loans to women in rural Bangladesh. *World Development*. 29(1), 63-84. Retrieved from: www.elsevier.com/locate/worlddev

Kabeer, N. (1997) Empoderamiento desde abajo: ¿qué podemos aprender de las organizaciones de base?. En León, M.(Comp.) Poder y Empoderamiento de las mujeres (p. 119-146). Colombia: TM. Editores

Kapur, A. (1996) Recasting indices for Developing Countries, a Gender Empowerment Measure. *Economic and Political Weekly*, 31(43), 80-86. Retrieved from: <https://www.jstor.org/stable/4404712>

Karl, M. (1995), *Women and Empowerment: Participation and Decision Making*, Vol. 10, Zed Books, London.

Kasseeah, H, Tandrayen-Ragoobur, V (2016) Ex-garment female workers: a new entrepreneurial community in Mauritius. *Journal of Enterprising Communities-People and Places of Global Economy*, 10(1),33- 52. doi:10.1108/JEC-08-2015-0042

Lagarde, M. (1996a) La multidimensionalidad de la categoría de género del feminismo. Recuperado de: <http://capacitacion.hcdn.gob.ar/wp-content/uploads/2015/12/lagarde.pdf>

Lagarde, M. (1996b) Identidad de género y derechos humanos, la construcción de las humanas. Recuperado de: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/37776744/identidad_y_genero.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1532648931&Signature=20Js1r923MLj5kFVplZ6nCNkC28%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DIDENTIDAD_DE_GENERO_Y.pdf

Lara, G., Maldonado, M. (2014) Que es la economía social solidaria. En Lara, G., Maldonado, M. (Coord.) Modelos emergentes del desarrollo en la economía social y solidaria, (pp. 19-429). México: MA Porrúa

Lara, G. y Alguacil, P. (2017) La equidad tributaria en las cooperativas financieras y las empresas de capitales en México. *Lex Social*, (7)2 130-149. Recuperado de: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/2722/2181

Lemaître, A., Helmsing, A. (2012) Solidarity economy in Brazil: Movement, discourse and practice analysis through a Polanyian understanding of the economy. *Journal of International Development*, 24, 745-762. doi: 10.1002/jid.2865

León, M. (2000) La Lucha por los derechos de la mujer a la tierra y sus resultados. Género, Propiedad y Empoderamiento. Recuperado de: <http://bdigital.unal.edu.co/1388/11/07CAPI06.pdf>

León, G. (2003) Etnicidad y exclusión en Ecuador: una mirada a partir del censo de población de 2001. *Íconos*, 17, 116-132. Recuperado de:

López-Roldán y Fachelli (2015) Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. España: Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado de: <http://ddd.uab.cat/record/129382>

Maucourant, J. y Plociniczak, S. (2013) The institution, the Economy and the Market: Karl Polanyi's Institutional Thought for Economists. *Review of Political Economy*. 25(3), 512-531. Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.1080/09538259.2013.807675>

Maier, E. (2001) Mujeres indígenas, migración y ambiente. *Papeles de población*. 8(29), 161-193. Recuperado de: redalyc.org/articulo.oa?id=11202908

Mair, J., Battilana, J. Cardenas, J. (2012) Organizing for Society: A Typology of Social Entrepreneurial Models. *Journal Business, Ethics*. 111, 353-373. doi:10.1007/s10551-012-1414-3

Mair, J., Marti, I., Ventresca, M. (2012) Building inclusive markets in rural Bangladesh: How intermediaries work institutional voids. *Academy of Management Journal*. 55(4), 819-850. Doi: 10.5465/amj.2010.0627

Martínez, B. (2000) Género, Empoderamiento y sustentabilidad, una experiencia de microempresa artesanal de mujeres indígenas. México: Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza GIMTRAP

Malhorta, A., Schuler, S., Boender, C. (junio 2002) Measuring Women's empowerment as a variable in international development. World Bank Workshop on Poverty and Gender: New Perspectives . Recuperado de <https://siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/MalhotraSchulerBoender.pdf>

Masseti, B. (2008) The Social Entrepreneurship Matrix as a "Tipping Point" for Economic Change. St. John's University, USA. E:CO 10 (3) 1-8.

Mathur, P., Agarwal, P. (2016) Self-help groups: a seed for intrinsic empowerment of Indian rural women, *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 36(2), 182-196. Doi: 10.1108/EDI-05-2016-0039

Mayoux, L. (1998) Participatory learning for women's empowerment in microfinance programmes: Negotiating complexity, conflict and change. *IDS Bulletin*, 29 (4), 39-50. Doi: 1111/j.1759-5436.1998.mp29004005.x

Mayoux, L. (1999) Questioning virtuous spirals: Microfinance and women's empowerment in Africa. *Journal of International Development*, 11, 957-984. doi: 10.1002/(SICI)1099-1328(199911/12)11:7<957::AID-JID623>3.0.CO;2-#

Mayoux, L. (2000) Microfinance and the empowerment of women: A review of the key issues. ILO Social Finance Unit. Recuperado de: <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Micro-finance+and+the+empowerment+of+women+A+review+of+the+key+issues#9>

Mazzei, C. (2013) Producción y Reproducción: la mujer y la división socio-sexual del trabajo. *Rumbos TS*, 7(8) 128-142. Recuperado de: http://www.ucentral.cl/prontus_ucentral2012/site/artic/20140423/asocfile/20140423093251/11.pdf

Mc Michael P. (2017) *Development and Social Change, a Global Perspective*. USA: Cornell University.

Meza, A. Tuñón, E., Ramos, D., Michel, E. (2002) Progresión y el Empoderamiento de las mujeres: estudio de caso en Vista Hermosa, Chiapas. *Papeles de Población*, 8(31), 67-93. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/112/11203103.pdf>

Mortera, D, Vázquez, D, Rodríguez, N, Martínez, M, y Velázquez, M, (2013). Organización comunitaria de mujeres del Empoderamiento al éxito del desarrollo rural sustentable. *La Ventana*, 37, 262-288.

Miguelés, R. (16 de abril del 2008) Madres ganan aún menos que las madres sin hijos. El Universal. Recuperado de: <http://www.eluniversal.com.mx/cartera/economia/madres-ganan-aun-menos-que-las-mujeres-sin-hijos>

Montero, N. Muñoz, D. Galván, J. (2014) Retos y oportunidades de sector comercio en Baja California, México. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*. 9(2) 1565-1568 p. Recuperado de: http://www.researchgate.net/publication/271139247_factores_que_incidan_en_el_desarrollo_y_permanencia_de_la_micro_pequea_y_mediana_empresa_en_el_pas_caso_de_estudio_navojoa

Morales Vallejo (2012). Tamaño necesario de la muestra: ¿Cuántos sujetos necesitamos? Estadística aplicada las Ciencias Sociales. Recuperado de: www.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/Tama%F1oMuestra.pdf

Murray, R., Caulier-Gice, J., Mulgan Geoff (2010). The open book of social innovation. Retrieved from: <http://youngfoundation.org/wp-content/uploads/2012/10/The-Open-Book-of-Social-Innovationg.pdf>

Muriel, J. García, M., Twyman, J. (2016) Construcción de indicadores de empoderamiento de las mujeres, un estudio sobre hogares productores de arroz en Ecuador. Centro Internacional de Agricultura Tropical. Recuperado de: www.ciat.cgiar.org

Narayan, D. (2002) Empoderamiento y reducción de la pobreza. México: Banco Mundial y Alfaomega

Nichols, A. (2008) Introduction. In Nichols, A. (Ed.), *Social Entrepreneurship New models of Sustainable Social Change* (pp. 1-35). UK: Oxford University Press.

Nichols, A. (2009) We do good things, don't we?: Blended value accounting in social entrepreneurship. *Accounting, Organizations and Society* 34 (7) 755-759. doi: 10.1016/j.aos.2009.04.008

Nsom, A., Zisuh, M. (2016) Women as vectors of social entrepreneurship. *Annals of Tourism Research* 60, 63–79. Recuperado de base de datos Elsevier LTD

Nyño, L (enero-junio 2013). Hacia una mayor comprensión del Empoderamiento: Las vendedoras ambulantes mixtecas en Tijuana y la participación del estado. *Estudios fronterizos, nueva época*, 14(27), 97 - 122

OEA (1993). Convención Americana Sobre Derechos Humanos. Recuperado de:
http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf

OEA (2018) Relatoría sobre Derechos de los Pueblos Indígenas. Recuperado de:
<http://www.oas.org/es/cidh/indigenas/default.asp>

OIT (2007) La OIT y los pueblos indígenas y tribales. Recuperado de <http://www.ilo.org/indigenous.com>

OIT (2018) Convenio 107 sobre poblaciones indígenas y tribales. Recuperado de:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C107

Ojeda, E. Y Rodríguez, A. (2015) Las innovaciones en los emprendimientos sociales: Una tipología. *Debates IESA*, 20(4) 26-30. Recuperado de:
<http://68.66.194.56:8080/xmlui/handle/123456789/93>

ONU (2018) Declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas. Recuperado de:
<https://www.un.org/development/desa/indigenous-peoples-es/declaracion-sobre-los-derechos-de-los-pueblos-indigenas.html>

ONU (2015) Objetivos de Desarrollo del milenio, informe de 2015. Recuperado de: http://www.un.org/es/millenniumgoals/pdf/2015/mdg-report-2015_spanish.pdf

ONU (2015b) ONU llama a superar brechas en el uso de las TICs. Recuperado de: <https://bit.ly/2muK7DB>

ONU (2014) Tecnologías de la información y las comunicaciones para un desarrollo social y económico incluyente. Recuperado de: http://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ecn162014d3_es.pdf

ONU (2002) Gender Mainstreaming an overview. Recuperado de: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/e65237.pdf>

ONU (2013). Declaración y Programa de Acción de Viena, 20 años trabajando por tus derechos, Conferencia Mundial de Derechos Humanos 1993. Recuperado de: http://www.ohchr.org/Documents/Events/OHCHR20/VDPA_booklet_Spanish.pdf. Asamblea General de las Naciones Unidas

Orellana, W. & Martínez de Lejarza, J. (2013): “Teorías de entrepreneurship y cooperativismo de trabajo asociado. *Fundamentos teóricos y evidencias empíricas en la creación de CTA*”, *CI-RIEC-España, Revista de economía pública, social y cooperativa*, 78, 11-36

Padrón, M. (2012) Identidad de género y etnicidad. Las Madres educadoras del Centro de la Amistad, Cerro del judío, D.F. *Antología Total* (p. 203-214). España: Andavira Editora

Palacios, G. (2010). Emprendimiento social: integrando a los excluidos en el ámbito rural. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, 16(4),579-590. Recuperado de <http://200.74.222.178/index.php/rcs/article/view/13775/13758>

Parpart, J. (2014) Exploring the transformative potential of gender mainstreaming in international development institutions. *Journal of international Development*, 26, 382–395. doi: 10.1002/jid.2948

Patton, M. (2015) *Qualitative research and evaluating methods: Integrating theory and practice*. United States of America: SAGE Publications

Peredo, A. Chrisman, J. (2006) Toward a theory of community-based enterprise. *Academy of Management Review*, 31(2), 309–328.

Peredo, A. McLean, M. (2013) Social entrepreneurship: A critical review of the concept. *Journal of World Business*, 42(2006) 56-65. doi:10.1016/j.jwb.2005.10.007

Pérez-Villar, Vázquez-García, y Zapata-Marteló (2008) Empoderamiento de las mujeres indígenas de Tabasco. El papel de los fondos regionales de la CDI. *Cuicuilco* 15(42), 165-179. Recuperado de: www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16592008000400010

Pessolano, D. (2016) Economía de la vida. Aportes de estudios feministas y de género POLIS. *Revista Latinoamericana*, 15(45) 191 -209. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30550535010>

Petrella, F., Richez-Battesti, N. (2014) Social entrepreneur, social entrepreneurship and social Enterprise: Semantics and controversies. *Journal of Innovation Economics and Management*, 14, pp. 143-156. Retrieved from: <https://www.cairn.info/revue-journal-of-innovation-economics-2014-2-page-143.htm>

Philanthropy University (Productor). (2018). *Global Social Entrepreneurship Muhammad Yunus*. De https://courses.philanthropyu.org/courses/course-v1:PhilanthropyU+SocialEntrepreneurship_101+1_1.6_20180903_20181014/course-ware/076b21cf4b184eb6a0a26bb2fc79b96d/70771a3305754641b687b7ffad58c7f5/?child=first

Pick, S., Sirkin, J., Ortega, I., Osorio, P., Martínez, R. Xocolotzin, U., Givaudan, M. (2007) Escala Para Medir Agencia Personal y Empoderamiento (ESAGE). *Interamerican Journal of Psychology*, 41(3), 295-304 Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28441304>

Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 (2007) Gobierno de la Federación.

Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (2013) Gobierno de la Federación.

PNUD (2014) Indicadores de Desarrollo Humano y Género en México: nueva metodología. Recuperado de <http://www.mx.undp.org>

PNUD (2017) Objetivos de desarrollo sostenible. Recuperado de: <http://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>

Pont, E. (2010) Yo no me siento pobre. *Revista de estudios de género, La Ventana*, (31)36-63. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362010000100004

Portales, L. (2016). *Emprendimiento y Empresa social Como Estrategia De Desarrollo Local*, 137–158.

Pokhriyal, A., Rani, R. y Uniyal, J. (2014) Role of Business and Finance. *Journal of Business and Finance* 1(1), 27-37

Porter, M., Kramer, M. (2011) Creating Shared value *Harvard Business Review magazine*. Recuperado de: <https://hbr.org/2011/01/the-big-idea-creating-shared-value>

Posada, L. (2015) El “género” Foucault y algunas tensiones feministas. *Estudios de Filosofía*, 52 (2015): 29-43. doi: 10.17533/udea.ef.n52a03

Prieto, M. (2015) El estado ecuatoriano a mediados del s. XX: el censo, la población y la familia indígena. *Revista Europea de Estudios Latinoamericanos y del Caribe* 99 (0)29-46. Recuperado de: <http://www.jstor.org/stable/43673490>

Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (2013-2018).

Programa Nacional de Posgrados de Calidad PNPC (2017) Marco de referencia para la evaluación y seguimiento de programas de la modalidad escolarizada. México: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, Secretaría de Educación Pública

PROMUJER (2017) Quienes somos. Recuperado de: <https://mexico.promujer.org>

Programa De Las Naciones Unidas Para El Desarrollo (PNUD) En México (2016) Informe sobre Desarrollo Humano México 2016. Desigualdad y movilidad. México: PNUD.

Programa Especial de los Pueblos Indígenas 2014-2018 (2014) Gobierno de la Federación

Programa Sectorial de Desarrollo Social 2013-2018 (2013) Gobierno de la Federación.

Qu, S.Q, Dumay, J. (2011) The qualitative research interview, *Qualitative in Accounting and Management*, 8(3) 238-264. doi.org/10.1108/11766091111162070

Rahman, A. (2013) Women's Empowerment: Concept and Beyond. *Global Journal of Human Social Science, Sociology and Culture*, 13(6), 8-13. Retrieved from: https://globaljournals.org/GJHSS_Volume13/2-Womens-Empowerment-Concept.pdf

Rahgerber, E. (1990) Mujer en el Desarrollo, Mujer y Desarrollo y Género y Desarrollo: Tendencias en la Investigación y la Práctica. *Journal of developing areas*. Recupaerado de: http://www.ifejant.org.pe/Aulavirtual/aulavirtual2/uploaddata/3/Lecturas_Protagonismo/5_mujer_en_desarrollo_mujer_y_desarrollo.pdf

Ratten, V. y Dana, L. (2017) Gendered perspective of indigenous entrepreneurship, *Small Enterprise Research*. Recuperado de: doi.org/10.1080/13215906.2017.1289858

Reid, M. (2016) ¿Qué es la producción doméstica?. *Revista de economía Crítica*, 22, 215-222. Recuperado de: http://revistaeconomicritica.org/sites/default/files/revistas/n22/3-MargaretReid_Que-es-la-produccion-domestica.pdf

RGS (2016) The Global North/South Divide. *Global Learning*. Retrieved from: www.rgs.org

Rivas-Angeles, K., Alberti-Manzanares, P., Osnaya, M. Leon-Merino, A. (2015) Mujeres rurales: del proyecto productivo a la microempresa en Champotón, Campeche. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas* 6(6) 1359-1371

Rodríguez-Enríquez, C. (2015) Economía feminista y economía del cuidado, aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Revista Nueva Sociedad*, 256, 30-44. Recuperado de: https://nuso.org/media/articles/downloads/4102_1.pdf

Rojas, C., Martínez, B., Ocampo, I., Cruz, J. (2010) Artesanas mixtecas, estrategias de reproducción y cambio. *La Ventana*. 31(4), 102-138. Recuperado de: <https://bit.ly/2wtIIHG>

Romero, R y Hurtado, J. (2011) La empresa social, una opción de Desarrollo Local en la Comunidad Indígena de San Ildefonso. *Gestión y Estrategia*, 39, 19-28. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/48395749.pdf>

Rosaldo, M. y Lamphere, L. (1974) *Women, Culture and Society. A Theoretical Overview*. United States: Stanford University Press

Rosales, R. y Tolentino, J. (2008) Desarrollo local y género: Mujeres microempresarias en Tlaxcala. En Dembicz, K. (Editor) *Sociedades locales y desarrollo territorial en américa latina frente*

a los desafíos del Siglo XXI (201-221). Polonia: Talleres Gráficos de la Universidad de Varsovia.

Rowlands, J. (2007) Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras un Modelo para el desarrollo. En León, M. (Comp.) Poder y Empoderamiento de las mujeres (pp. 213-245). Colombia: TM editors.

Rowlands, J. (2002) ¿Hacia dónde?. En Zapata-Martelo, E. Townsend, J., Rowlands, J., Alberti, P, y Mercado, M. (Eds.), *Las mujeres y el Poder, contra el patriarcado y la pobreza* (pp. 214-224). México: Colegio de Postgraduados.

Ruhanen, L. Breakley, N. Y Robinson, R. (2012) Knowledge Exchange and networks: a new destination for tourism internships? *Current Issues in Tourism*, 15(3), 183-196, doi: 10.1080/13683500.2011.577890

Ruiz-Castro, I. (Productor) (2014) *Regresión Múltiple, aplicación en SPSS*. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=Mx5ila6W8jU>

Ruiz-Olabuenaga, J. (2012) Metodología de la Investigación Cualitativa. Universidad de Deusto Bilbao. España: Bilbao. Recuperado en: <https://books.google.com.mx/books> =PA9&ots=sGp2fExaQY&dq=investigacion%20cualitativa&lr&hl=es&pg=PA5#v=onepage&q=investigacion%20cualitativa&f=false

Sánchez P., Domínguez, J., de la Paz Hernández, J. (2010) Género y comportamiento ambiental de los negocios de artesanía de barro. *Gestión y política pública*, 19(1), 79-110. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/gpp/v19n1/v19n1a3.pdf>

Sánchez Gómez, M. C. (2015) La dicotomía cualitativo-cuantitativo: posibilidades de integración y diseños mixtos. *Campo Abierto. Revista De Educación*, 1(1), 11-30. Recuperado a partir de <https://mascvuex.unex.es/revistas/index.php/campoabierto/article/view/1679>

Shankar-Saripali, B., Chawan, V., Gunta, S. (2018) Empowering subsistence Women entrepreneurs in India. *Society and Business review*, 14, 71 - 92. doi: doi.org/10.1108/SBR-05-2018-0042

Santos, F. (2009) A positive theory of Social Entrepreneurship. INSEAD Working Papers Collection. Recuperado de: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1553072

Scott, J. (1986) Gender: A useful category of Historical Analysis. *The American Historical review*. 91(5), 1053-1075.

SFP (2006) Reporte de Índices de Percepción de Transparencia. Recuperado de: http://gaussc.mx/blog/wp-content/uploads/2016/11/SFP_y_GAUSSC.Indice_de_percepcion_de_transparencia-1.pdf

Serrano-Barquín, Serrano-Barquín, Palmas Castrejón, Cruz-Jiménez (2013) La participación de la mujer en el desarrollo local de comunidades indígenas a partir de proyectos turísticos. En Serrano-Barquín, Rojas-García (Coord.) Más allá del imaginario eurocéntrico empoderamiento de la mujer indígena. México: Publicaciones Administrativas Contables Jurídicas.

Sen, A. (2012) Empowering women is key to building a future we want, nobel laureate says. Recuperado de: <http://www.undp.org/content/undp/en/home/presscenter/articles/2012/09/27/empowering-women-is-key-to-building-a-future-we-want-nobel-laureate-says.html>

Shah-Alam, S., Mohd-Jani, M.F., y Asiah-Omar, N. (2011) An empirical Study of Success factors of Women entrepreneurs in Southern región un Malaysia. *International Journal of Economics and Finance*, 3(2), 166 – 174. doi:10.5539/ijef.v3n2p166

Shaya, N., Khait, R., A., (2017) Feminizing leadership in the Middle East: Emirati women empowerment and leadership style. *Gender in Management: An International Journal*, 32, 590 – 608. doi.org/10.1108/GM-07-2016-0143

- Smith, J. y Firth, J. (2011) Qualitative data analysis: application of the framework approach. *Nurse Researcher*, 8(2), 52-62. Retrieved from: <https://bit.ly/2E7rNJ5>
- Soto-Núñez, C. Vargas-Celis, I. (2017) La Fenomenología de Husserl y Heidegger. *Cultura de los Cuidados*. 21(48). Recuperado de <http://dx.doi.org/10.14198/cuid.2017.48.05>
- Solís-Pérez, P. (2015) Desarrollo, gobernabilidad y patrimonio cultural: El caso de una comunidad de Oaxaca. En López-Torres, V., Moreno-Moreno, L., Marín-Vargas, E.(Coord.) *Estudios regionales de competitividad y desarrollo: en busca de estrategias generadoras de resultados positivos y crecimiento* (265-295). México: Universidad Autónoma de Baja California.
- Stern, N. (2001) *A Strategy for Development*. United States of America: The World bank
- Stavenhagen, R. (2007) *Los Pueblos Indígenas y sus derechos*. México: UNESCO MÉXICO
- Stroller, Robert (1968) *Sex and gender*. New York: Science House.
- Stolcke, Verena (2004) La mujer es puro cuento: la cultura del género. *Estudios Feministas*, 12 (2), pp.77-105. Recuperado de: [http:// www.scielo.br/pdf/ref/v12n2/23961.pdf](http://www.scielo.br/pdf/ref/v12n2/23961.pdf)
- Sulur Nachimuthu, G., Gunatharan, B. (2012) Empowering women through entrepreneurship: a study in Tamil Nadu, India. *International Journal of trade, Economics and Finance*, 3(2) 143-147
- Taylor, S. y Bogdan, R. (1998) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*, Paidós. México
- Townsend, J. (2002) El Poder desde dentro: Salir de la casa. En Zapata-Martelo, E., Townsend, J., Rowlands, J., Alberti, P., Mercado, M. (Eds.), *Las mujeres y el Poder, contra el patriarcado y la pobreza* (pp. 87-109). México: Colegio de Postgraduados.
- Tuñón, E (2010) Evaluación de los programas de crédito a proyectos productivos de mujeres en

Tabasco, Campeche y Quintana roo. *Revista de Estudios de Género, La Ventana*, 32(3) 81-116

Van LeewenCarey, T. (2004) *The handbook of visual analysis. Visual meaning: a social semiotic approach. Sage Research methods*, 135-155. Retrieved from: doi: 10.4135/9780857020062

Vasilachis, I. (2006) *Estrategias en Investigación Cualitativa. (Coord.)*, España: Gedisa

Vaz, A., Pratley, P. Alkire, S. (2015) *Measuring Women's Autonomy in Chad Using the Relative Autonomy Index. Feminist Economics*, 22(1), 264-294. doi: 10.1080/13545701.2015.1108991

Vázquez, M., Portales, L., Velázquez, I. (2017) *Indigenous Social Enterprises as Drivers of Sustainable Development: Insights From Mexico and Peru. Critical Sociology. Recuperado de: doi/10.1177/0896920516688757*

Vázquez, M., Portales, L. (2014) *La empresa social como detonadora de calidad de vida y desarrollo sustentable en comunidades rurales. Pensamiento y gestión*, 37, 255-284.

Vázquez, M.(2012) *Indigenous Social Enterprises in Subsistence Economies. (Doctoral Dissertation). EGADE Business School*

Virgili, P. (2014) *Reflexiones teórico-metodológicas sobre sensibilización y capacitación en género. Apuntes de una propuesta para su implementación en contextos grupales. Revista de Estudios de Género. La ventana*, 5(40), 7-58.

Vizcaíno, P. y Serrano, R. (2018) *Modelo analítico para el Empoderamiento de las mujeres. En Serrano, R., Rodríguez, G. Y Palmas, Y. (Coord.) Turismo y género una mirada desde Iberoamérica (19-50). México: Universidad Autónoma del Estado de México.*

Vizcaíno, P. (2016) *Turismo y Procesos de Empoderamiento de las Mujeres Artesanas de Metepec, México (Disertación Doctoral). Recuperado de: uaemex.mx*

Solís-Pérez, P. (2015) Desarrollo, gobernabilidad y patrimonio cultural: El caso de una comunidad de Oaxaca. En López-Torres, V., Moreno-Moreno, L., Marín-Vargas, E.(Coord.) Estudios regionales de competitividad y desarrollo: en busca de estrategias generadoras de resultados positivos y crecimiento (265-295). México: Universidad Autónoma de Baja California.

Townsend, J. (2002) Poder desde dentro: Salir de casa. En Zapata-Martelo, E., Townsend, J., Rowlands, J., Alberti, P., Mercado, M. (Eds.), *Las mujeres y el Poder, contra el patriarcado y la pobreza* (pp. 87-112). México: Colegio de Postgraduados.

Tripp, A.M. (1997) *Changing the Rules – The Politics of Liberalization and the Urban Informal Economy in Tanzania*, University of California Press, Los Angeles, CA.

Young, K. (1997) El potencial transformador en las necesidades prácticas: Empoderamiento colectivo y el proceso de planificación. En M. León (Comp.) *Poder y Empoderamiento de las mujeres* (pp. 99 - 118). Colombia: Tercer mundo editores

Young, R. (2008) For what it is worth: Social value and the future of Social Entrepreneurship. In Nichols, A. (Ed.), *Social Entrepreneurship New models of Sustainable Social Change* (pp. 74-95). UK: Oxford University Press.

Yunus, M. (2007) *Creating a world without poverty, Social Business and the Future of Capitalism*, United States: Public Affairs.

Yunus, M. (2008) *Creating a World without poverty: Social Business and the future of poverty*. Global Urban Development Magazine, 4(2),16-41. Retrieved from: www.globalurban.org/GUD-Mag08Vol4Iss2/MagHome.htm

Yunus, M. (2018) *Global Social Entrepreneurship* [Global Social Entrepreneurship course, Produced by Philanthropy University]. Retrieved from: <https://courses.philanthropyu.org/courses>

Zapata-Martelo, E. y Mercado-González, M. (1996). Del proyecto productivo a la empresa social de mujeres. En Canabal, B., Espinosa, G. (Coord.) *La Mujer en el medio rural* (pp.104-128). México: Cuadernos Agrarios.

Zapata-Martelo, E, Suárez-San Román (2007) *Las Artesanas, sus quehaceres en la organización y en el trabajo*. *Ra Ximhai*, 3(3), 591-620. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46130301>

Zapata-Martelo, E. (2002) Poder con: organizarse. En Zapata-Martelo, E., Townsend, J., Rowlands, J., Alberti, P., Mercado, M. (Eds.), *Las mujeres y el Poder, contra el patriarcado y la pobreza* (pp. 113-138). México: Colegio de Postgraduados.

Zapata-Martelo, E. (2002) Niveles de Poder: desde el personal hasta el mundial. En Zapata-Martelo, E., Townsend, J., Rowlands, J., Alberti, P., Mercado, M. (Eds.), *Las mujeres y el Poder, contra el patriarcado y la pobreza* (pp. 191-206). México: Colegio de Postgraduados.

Zapata-Martelo, E., Townsend, J., Rowlands, J. Alberti, A., Mercado, M. (2002) *Las Mujeres y el Poder. Contra el patriarcado y la pobreza*. México: Plaza y Valdés.

Zapata, E. Vázquez, V., Alberti, P., Pérez, E., López, J., Flores, A., Hidalgo, N., Garza, E. (2008) *Microfinanciamiento y Empoderamiento de mujeres rurales, las cajas de ahorro y crédito en México*. México: Plaza y Valdés

Zapata, E., Flores, A. y López, J. (2008) El empoderamiento en varias dimensiones. En Zapata, Vázquez, Alberti, Pérez, López, Flores, Hidalgo y Garza (Eds.), *Microfinanciamiento y empoderamiento de mujeres rurales, as cajas de ahorro y crédito en México* (pp. 221-251). México: Colegio de Postgraduados.

Zarza-Delgado, Serrano-Barquín (2013) Empoderamiento de l mujer Mazahua y Otomí a través del diseño textil. En Serrano-Barquín, Rojas-García (Coord.) Más allá del imaginario eurocéntrico Empoderamiento de la mujer indígena. México: Publicaciones Administrativas Contables Jurídicas.

ANEXOS

Anexo 1. Evolución de la integración de la mujer en el proceso de desarrollo.

40's

Teorías de la Modernización

- Las personas son vistas como un medio hacia el crecimiento económico.
- Predomina el hombre en el trabajo.
- La mujer no es considerada, sufre de invisibilidad.

50's y 60's

Modelo de industrialización

- Se cree que todos se benefician de la misma manera en tanto se industrializan las sociedades.
- Se plantea que se llega a la modernización por medio de la industrialización.
- Sistemas de capacitación para evolucionar a sociedades industrializadas, mejores sueldos, mayor educación, lleva a mejores condiciones de vida.
- La mujer era menos beneficiada por la expansión educacional.
- Las mujeres no eran consideradas como una unidad de análisis separada.
- Las normas masculinas se aplican a las femeninas.
- Existe un sistema de dominación masculina, el hombre se dedica al trabajo productivo, la mujer al trabajo doméstico.
- La mujer realiza los trabajos menos remunerados, con el uso de menor tecnología.
- Se considera que su principal aportación es en el hogar.
- La mujer aporta a la sociedad a través del cuidado de la familia y el mejoramiento de las condiciones del hombre.

70's Mujeres en Desarrollo MED

Teoría de la Industrialización

Iera. Conferencia Mundial sobre la mujer, CDMX.

- Esther Boserup sienta las bases para el enfoque Mujeres en Desarrollo.
- Se aborda el impacto negativo que el desarrollo genera en la forma de vida de las mujeres.
- Se enfoca en como la mujer puede integrarse al desarrollo, deja de lado la subordinación y opresión de la mujer.
- Se basa en el supuesto de que al integrar a las mujeres al trabajo productivo, hay un beneficio económico que llevará al bienestar en su vida.
- Feministas americanas abogan por cambios legales y administrativos para la integración de la mujer en el sistema económico.
- Se pone énfasis en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y el desarrollo de estrategias y programas para minimizar la desventaja de la mujer en el sector productivo.
- Reconoce que la posición subordinada de la mujer es un obstáculo para el desarrollo.
- Enfatiza la independiencia económica de la mujer.
- Busca incorporar a la mujer en la esfera productiva, no se toman en cuenta sus labores en la esfera privada.
- Se reconoce la relevancia del trabajo de la mujer y su aportación al desarrollo, no se logran transformar las relaciones patriarcales y de división sexual del trabajo.
- No hay cambios en los roles tradicionales del trabajo doméstico.

Teoría de la dependencia

- Es la aproximación neomarxista – feminista.
- Analiza los procesos de desarrollo y la mujer.
- Sostienen que la mujer siempre ha formado parte de los procesos de desarrollo, y ha sido importante agente económico para la sociedad, por lo que no busca estrategias para su integración.
- Reconoce que los hombres del Sur Global son afectados por las estructuras de desigualdad del sistema internacional.
- La condición de la mujer se analiza como parte de la estructura general de desigualdad de clases.
- Se concentra en el impacto de clase, en la práctica no hace diferencias por género, raza o etnicidad.
- No analiza las relaciones de género entre clases sociales.
- No considera las relaciones patriarcales.

- Ambos se concentran en el análisis a partir del aspecto productivo e ignoran los trabajos de cuidados que realiza la mujer.
- No asignan un valor económico al trabajo de cuidados que realiza la mujer.

- Tiene sus raíces en el feminismo socialista.
- Se considera el uso del tiempo en la vida de la mujer y los roles que realiza en su vida: madre, cuidadora, administradora, gestora.
- Toma en cuenta las relaciones de poder, el conflicto de las relaciones de género.
- Se centra en entender porque a la mujer le han sido asignados roles inferiores que a los hombres.
- Busca fortalecer los derechos legales de la mujer, incluyendo la reforma de leyes de herencia y tierra.
- Enfatiza en la participación del estado en la emancipación de la mujer.
- Falta incorporar el análisis de las clases sociales como generador de nuevas formas de desigualdad entre hombres y mujeres.
- Hay ausencia del punto de vista de las mujeres sobre las nuevas formas de incorporación al desarrollo.
- No se logran modificar las relaciones patriarcales y la división sexual del trabajo.
- Se dan nuevos roles laborales, no cambian el rol tradicional del trabajo de la mujer.

Teoría de la Industrialización

4ta. Conferencia Mundial sobre la mujer, Beijing

- Incorpora la categoría de género en los Programas de Desarrollo para generar mayores condiciones de equidad.
- Analiza las necesidades de las mujeres como parte de las relaciones de género en los hogares, la comunidad y las instituciones.
- Busca transformar las relaciones patriarcales y la división sexual del trabajo a través del empoderamiento.
- Propone un Desarrollo Humano, Sostenible y Equitativo.

Fuente: Elaboración propia a partir de diversos autores (Rahgerber, 1990, De la Cruz, 1999, Benería, 2016, Gill, 2017, Martínez, 2000).

Anexo 2. Tratados Internacionales y convenciones suscritos por el estado Mexicano contra la no discriminación de las mujeres y la igualdad de género.

Año	Instrumento Legal	Descripción
1946	Se establece el Comité sobre la Situación de la Mujer	Su objetivo es trabajar sobre recomendaciones e informes con respecto a los derechos femeninos en lo económico, político, social y educativo ONU Mujeres, 2108).
1963	Comité sobre la Situación de la Mujer	Se interesa sobre el rol de mujeres en el desarrollo, mujer y crecimiento demográfico, mujer y trabajo agrícola, mujer y medios de comunicación (ONU Mujeres, 2018).
1975	1ra. Conferencia Mundial sobre la Mujer, Ciudad de México	Se aprueba el primer instrumento internacional destinado a promover sistemáticamente la integración de las mujeres en el desarrollo: Plan de Acción Mundial (ONU Mujeres, 2018).
1979	Se aprueba la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres, CEDAW	Primer tratado internacional, de los Derechos de la Mujer. Busca erradicar todas las formas de discriminación de la mujer. Los miembros, deben incluir la perspectiva de género en todas sus instituciones, políticas y acciones para lograr la igualdad de género y el Empoderamiento de las mujeres y las niñas (ONU Mujeres, 2011).
1980	2da. Conferencia Mundial sobre la Mujer, Copenhague.	Se formula el Programa de Acción de la Segunda Mitad del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (ONU Mujeres, 2018).
1985	3era. Conferencia Mundial sobre la Mujer, Nairobi.	Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer, basadas en el Plan 1975, y el Programa de 1980 (ONU-Mujeres, 2018).
1993	Declaración y el Programa de Acción de Viena.	Refuerza los principios de universalidad de los Derechos Humanos y la obligación de los estados de acatarlos. Proclamó los Derechos de la Mujer y la necesidad de combatir la impunidad (ONU, 1993).

Año	Instrumento Legal	Descripción
1995	4ta. Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing.	Surge el término de Gender Mainstreaming como estrategia global para promoción de la equidad de género y el Empoderamiento de la mujer. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (ONU Mujeres, 1995).
1995	Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.	Potenciación del papel de la mujer en la sociedad, eliminar la discriminación contra las mujeres y las niñas y alcanzar la igualdad en todos los ámbitos de la vida en aspectos públicos y privados (ONU Mujeres, 2015).
2000	Objetivos del Milenio	Compromiso en la Cumbre del Milenio por medio de la Declaración del Milenio. Objetivos a cumplirse en 2015. El 3er Objetivo atiende la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer (ONU, 2000).
2000	Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género.	Integrar la perspectiva de género en todos los órganos y organismos y entidades del sistema interamericano, que los miembros de la OEA formulen Políticas públicas para promover igualdad de género en las esferas pública y privada. A través de la Comisión Interamericana de Mujeres (OEA, 2001).
2001	ECOSOC resolution 2001/41	Para asegurar la perspectiva de género, y sea implementada en todo su trabajo.
2011	Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos.	Reconoce la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial y su aporte sustancial a las transferencias de ingreso de cada país (OIT, 2011).
2015	Agenda 2030 para el desarrollo sostenible.	Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU al 2030. El 3er objetivo se mantiene hacia la igualdad y el Empoderamiento de las mujeres y las niñas (ONU, 2018).

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 3. Tratados Latinoamericanos y convenciones suscritos por el estado mexicano contra la no discriminación de las mujeres y la igualdad de género.

Año	Instrumento Legal	Descripción
1969	Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José, Organización de los Estados Americanos)	Busca consolidar el régimen de libertad personal y de justicia social. Fundado en el Art. 24 Igualdad para todas las personas ante la ley (OEA, 1969).
1977	La Habana. 1era. Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina y el Caribe (CRIMDESALC)	Se aprueba el Plan de Acción Regional sobre la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina (CEPAL, 2006).
1994	Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe PARMALC, aprobado de 1995 – 2001. Adoptado en la 6ta. CRIMDESALC	Busca acelerar el logro de equidad de género e integrar en su totalidad a las mujeres en el proceso de desarrollo (CEPAL, 2006).
1994	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar todas las Formas de Violencia contra las Mujeres, Convención de Belém do Pará.	Suscrita en 1994 por la Asamblea General de la OEA. Instrumento de los Derechos Humanos de la mujer, una acción concertada para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra las mujeres (SRE, 2008).
2000	Consenso de Lima. 8va. CRIMDESALC	Se amplía la vigencia del PARMALC inicialmente aprobado de 1995 – 2001 (CEPAL, 2006).
2004	Consenso de México. 9na. CRIMDESALC	Se reedita el PARMALC, el Consenso de Santiago, y el Consenso de Lima (CEPAL, 2006)
2007	Quito, Ecuador. 10ma. CRIMDESALC.	Se abordan dos temas para la igualdad de género: la contribución de las mujeres a la economía y la protección social, en específico el trabajo no remunerado; y la participación política y paridad de género en los procesos de adopción de decisiones a todos los niveles (CEPAL, 2017).

2010	Quito, Ecuador. 11va. CRIMDESALC.	Los desafíos de los gobiernos de la región en materia de igualdad de género (CEPAL, 2017).
2013	Sto. Domingo, Rep. Dominicana 12va. CRIMDESALC.	Se centra en la igualdad de género, el Empoderamiento de la mujer y las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (CEPAL, 2017).
2016	Montevideo, Uruguay 13va. CRIMDESALC.	Se aprueba la Estrategia Montevideo para alcanzar la igualdad de género en la región al 2030 (CEPAL, 2017).

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 4. Instrumentos legales en México que integran la perspectiva de género y propician el empoderamiento.

Año	Instrumento Legal	Descripción
1983	Ley de la Planeación	Se reforma en 2012 e incorpora como principio, la igualdad de derechos entre mujeres y hombres y la perspectiva de género (DOF, 2016).
2001	Ley del Instituto Nacional de las Mujeres	Impulsa la perspectiva de género en las Políticas públicas, programas sectoriales, impulsa la creación del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (INMUJERES, 2015)
2006	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.	Tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el Empoderamiento de las mujeres (DOF, 2016).
2007	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre sin Violencia.	Sanciona, previene, y erradica la violencia contra las mujeres, favorece el desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación (DOF, 2007).
2011	Reforma Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	Se reforma el Artículo 1ro. de la Constitución hacia la inclusión y no discriminación por género, etnicidad, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana (Gobierno de la República, 2013).
2008 2013	Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD)	Se incorpora en 2008 con el fin de eliminar la discriminación por género y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (PROIGUALDAD, 2008-2012) continúa con el PND (2013-2018) (PROIGUALDAD 2013-2018).

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 5. Modelos del empoderamiento.

Autora	Año	Dimensiones	Investigación
Foley, J.	1997	<ul style="list-style-type: none"> - Democrático - Económico - Político - Ambiental - Cultural 	The Dimensions of Empowerment, New Orleans Univ. Div. Of Urban Research and Policy studies
Rowlands, J.	1997	<ul style="list-style-type: none"> - Personal - Relaciones cercanas - Colectivo 	Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras, un Modelo para el Desarrollo
Cohen, M. Chen, M.	1997	<ul style="list-style-type: none"> - Material - Cognitiva - Perceptual - Relacional 	Medición del Impacto de Microempresas a Nivel Individual (AIMS)
Kabeer, N.	2001	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos - Agencia - Logros 	Resource, Agency Achievements: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment Bangladesh
Malhotra, A. Schuler, S. Boender, C.	2002	<ul style="list-style-type: none"> - Familiar - interpersonal - Económico - Sociocultural - Legal - Político - Psicológico 	Measuring Women's Empowerment as a Variable in International Development
Gigler, B.	2014	<ul style="list-style-type: none"> - Político - Social - Económico - Cultural - Psicológico - Información 	Alao (2017) Telecenters Use in Rural Communities and Women Empowerment: Case of Western Cape

Fuente: Elaboración propia a partir de diversos autores

Anexo 6. Índices utilizados para la medición del Empoderamiento de la mujer.

Índice de Desarrollo de Género GDI					
MUJERES			HOMBRES		
Salud	Nivel de educación	PIB	Salud	Nivel de educación	PIB
Esperanza de vida al nacer	-Años de Estudio. - Promedio de años estudiados < 25 años	Control de recursos económicos	Esperanza de vida al nacer	-Años de Estudio. -Promedio de años estudiados < 25 años	Control de recursos económicos
IDH Mujeres			IDH Hombres		
Índice de Desarrollo de Género					

Medida de Empoderamiento de la Mujer GEM		
MUJERES		
Poder sobre recursos económicos	Oportunidad política en la toma de decisiones	Acceso a actividades profesionales
Diferencias de ingreso entre hombres y mujeres	Proporción de mujeres en curules	Participación de mujeres en la toma de decisiones económica
Medida de Empoderamiento de la Mujer		

Índice de Desigualdad de Género GII		
Salud Reproductiva	Empoderamiento	Actividad económica
Tasa de mortalidad materna. Tasa de fecundidad adolescente.	-% de escaños parlamentarios ocupados por mujeres. -Nivel de educación de mujeres y hombres.	-Participación de mujeres en la toma de decisiones económica. -Participación de las mujeres en la fuerza de trabajo
Índice de Desigualdad de Género		

Índice de Mujeres en la Agricultura WEAI		
MUJER Y HOMBRE		
Subíndice 1		Subíndice 2
-Decisión sobre la producción agrícola -Acceso y toma de decisiones sobre recursos productivos -Control e ingreso -Liderazgo y comunidad -Asignación del tiempo	-% de escaños parlamentarios ocupados por mujeres. -Nivel de educación de mujeres y hombres.	Porcentaje de la brecha entre los logros entre hombres mujeres
Índice de Desigualdad de Género		

Índice de Autonomía Relativa RAI

Motivación: Externa introyectada, Autónoma
Capacidad

Participación en actividades del hogar	Trabajo remunerado	No trabajar	Realizar compras mayores para el hogar	No realizar compras mayores para el hogares	Participación en grupos	No participar en grupos	Alimentación a infantes
--	--------------------	-------------	--	---	-------------------------	-------------------------	-------------------------

Agencia de las Mujeres

Fuente: Elaboración propia a partir de diversos autores

Anexo 7. Conceptos del Sector social de la economía.

Autor	Año	Concepto	Definición
Lara y Maldonado. Defourny, Nyssens Defourny	2014 2012 2014	Economía social o tercer sector	Son iniciativas que han surgido desde la sociedad civil para trabajar contra la pobreza, apela a una economía con enfoque moral. Define al sector no lucrativo privado, sus recursos provienen de donativos, son filantrópicas. Se agrupan en tres categorías de acuerdo a su aproximación legal: cooperativas, sociedades y organizaciones de ayuda mutua, asociaciones.
Conde	2016	Sector social de la economía	Actividades económicas del sector social: ejidos, organizaciones de trabajadores, cooperativas, comunidades, empresas mayoritariamente de trabajadores, todas las formas para la producción, distribución y consumo de bienes y servicios socialmente necesarios (CPEUM, 2016)
Lara y Maldonado EMES	2014 2017	Economía solidaria	Es una forma democrática e igualitaria de organización de diferentes actividades económicas. La democracia es su centro, todos tienen la misma voz y voto dentro de la economía, las personas que los representan tienen que someterse al voto general.

Autor	Año	Concepto	Definición
Lara y Maldonado	2014	Economía social solidaria	Busca el Bien Común, su base es la solidaridad, su centro es el beneficio de las personas y sus comunidades. Es un instrumento hacia la inclusión social y la reducción de la pobreza, a partir de la alianza del gobierno, la sociedad civil e interlocutores sociales, desempeñan un papel fundamental en crear una sociedad más inclusiva. Tiene dimensiones socioculturales, políticas, y medioambientales.
Díaz y Marcuello	2012		
Giovannini	2012		
EMES	2017		

Fuente: Elaboración propia a partir de diversos autores.

Anexo 8. Sector social de la economía en países Latinoamericanos.

Año	País	Nombre	Instrumentación	Organización económica	Ejecutor
1998	Venezuela	Profusión de nombres: economía social, economía comunal, economía popular	Construcción del Socialismo del Siglo XXI.	La economía social es vista como una alternativa a la economía privada y pública, se basa en empresas asociativas, microempresas autogestionadas.	El estado protege y promueve la empresa familiar, microempresa, grupos de intercambio solidario, cualquier forma de asociación comunitaria para el trabajo.
2003	Brasil	Economía solidaria	Foro Brasileño de economía solidaria / grupo de trabajo Brasileño de economía solidaria.	Emprendimientos asociativos autogestionados por los trabajadores, donde las Políticas públicas son un instrumento de apoyo, ampliación y encadenamiento de los emprendimiento de este sector.	Emprendedores económicos solidarios, los promotores de la sociedad civil y los gestores públicos
2006	Ecuador	Economía popular solidaria	Plan nacional del Buen vivir	Empresas públicas o privadas, mixtas, familiares, domésticas, autónomas, comunitarias, asociativas y cooperativas. Reconoce las Unidades Económicas populares: organizaciones no formales se dedican a la economía del cuidado, emprendimiento unipersonales, familiares, domésticos, minoristas, talleres artesanales que realizan actividades económicas de producción, comercialización	El estado a través de la Ley de economía popular y solidaria es el instrumento de institucionalización jurídica de la economía social y solidaria más desarrollado de la región.
2009	Bolivia	Economía popular	Artículo 306 de la nueva Constitución de febrero 2009 establece la economía popular	Formas de organización económica comunitaria, estatal, privada y social cooperativa, estructuras asociativas de pequeños productores urbanos y rurales, organización económica campesina.	El estado dirige a partir del Gobierno nacional y Gobiernos regionales

Fuente: Elaboración propia a partir de Corragio (2016)

Anexo 9. Categorización de la empresa social.

Concepto	Definición
Empresa social	Debe cumplir con dos condiciones, tener un objetivo social intrínseco en su misión, y servir una comunidad necesitada. Considera 4 aspectos: ambiental, económico, social, y cultural. La toma de decisiones no depende del capital sino del voto individual y autónomo de cada persona que se asocia libremente (Defourny, 2014, Lara y Maldonado, 2014, Hurtado, 2014, Peredo, 2016, Yunus, 2007).
Microempresa social mujeres rurales	Surgen por apoyos de microcréditos, subsidios de gobierno o instituciones. Además de buscar rentabilidad económica y beneficio social, se persigue la creación de espacios para la generación del Empoderamiento de las mujeres. Se valora el quehacer de la mujer. Se abren espacios de participación, cohesión de grupo (Zapata-Martelo y Mercado, 1996, Martínez y Corona, 2000, Zapata-Martelo, et al., 2008, Rivas-Ángeles, et al., 2015).
Empresa basada en la comunidad (EBC)	Surge en el Sur Global en poblaciones indígenas, es emprendida y gestionada por la comunidad, no involucra al gobierno ni donaciones de agencias, es independiente y autónoma, se sustenta en habilidades comunitarias ancestrales, tienen metas sociales, económicas, medioambientales y culturales simultáneamente (Peredo y Chrisman, 2006).
Empresa comunitaria	Enfatiza el bien común, no es privada ni pública, reparte las ganancias de manera equitativa a todos los miembros, los gobierna la comunidad, son cooperativas, se ubica y comprometen con su propia localidad (Hindle y Lansdowne, 2017).
Empresa social indígena	Consideran el contexto, los valores culturales influyen los productos básicos que consumen, las variables no económicas tienen importancia, hay un interés individual, y comunitario, tienen objetivos económicos y no económicos, subsiste el trueque (Anderson y Dana, 2007, Giovannini, 2012, Ratten y Dana, 2017).
Grupos sociales	Colectivos auto gestionados que reciben subsidios por parte del gobierno o instituciones para desarrollar proyectos productivos (Conde, 2016).

Concepto	Definición
Grupos cohesivos autónomos	Integrados por mujeres que reciben microcréditos por parte del gobierno o instituciones financieras (Haugh y Talwar, 2014)
Organizaciones de la sociedad civil	Ciudadanos que se afilian libremente de acuerdo a sus intereses específicos y necesidades, para compartir sus intereses y negociar con mayor fuerza (Natal, 2010).
Organizaciones sin fines de lucro	Son organizaciones con fuerte asociación y apoyo del gobierno, se otorga exención de impuestos, en esta categoría entran las instituciones de actividades públicas como: escuelas, museos, hospitales, universidades, librerías. deben ser formales, privadas, autónomas, no generar ganancias a los miembros, contar con voluntariado, no especifican los objetivos de la organización (Defourny, 2014).
Grupo de trabajo	Agrupación humana deliberadamente integrada para alcanzar fines y objetivos específicos, su integración es de manera simple pero debe ser avalada por una autoridad local o municipal (DOF, 2017b).

Fuente: Elaboración propia a partir de diversos autores.

Anexo 10. Modelos de análisis de la empresa social.

Autores	Año	Componentes
Zapata- Martelo y Mercado	1996	LOGROS: Personal Comunitario Familiar Organizacional
Defourny y Nyssen	2012	Dimensión Económica Dimensión Social Gobierno Participativo
Fisac, Moreno, Mataix y Fernández	2011	CAPITAL SOCIAL FORMALIZACIÓN JURÍDICA ASPECTOS TRADICIONALES Equipo emprendedor Modelo de negocios Ventajas competitivas Organización empresarial ASPECTOS ESPECÍFICOS Interlocutor Social Valor Social Colaboración
Lemaître y Helsing	2012	LOGROS: Dimensión Social Dimensión Económica Dimensión Ambiental Dimensión Política RELACIONES ECONÓMICAS Monetarias No Monetarias GOBERNANZA INTERNA
Porter y Kramer	2011	VALOR COMPARTIDO Gobierno Sociedad Civil Otras Organizaciones
Haugh y Talwar	2014	EMPODERAMIENTO Personal Económico Cultural Social Político

Autores	Año	Componentes
Mair, Marti Battilana	2012	CAPITAL Humano Político Económico Social
Vázquez, Portales y Velázquez	2017	RAZÓN DE SER Misión Social IMPLEMENTACIÓN Innovación Social Escalabilidad IMPACTO Valor Social Valor Económico Valor Ambiental

Fuente: Elaboración propia a partir de diversos autores.

Anexo 11. Instrumentos legales internacionales en protección a los indígenas.

ORGANISMO	AÑO	INSTRUMENTO LEGAL	DESCRIPCIÓN
La Organización Internacional del Trabajo	1957	Convenio 107 sobre poblaciones indígenas y tribales.	Convenio relativo a la protección e integración de las poblaciones indígenas y de otras poblaciones tribales y semi tribales en los países independientes. (OIT, 2018).
Organización Internacional del Trabajo	1989	Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales.	Ratificado por 18 países Latinoamericanos, entre ellos México, reconocido a nivel internacional como el instrumento más relevante en este ámbito cubre aspectos como salud, educación, vivienda, empleo, seguridad social, acceso a recursos naturales. (OIT, 2018).
Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), órgano autónomo de la Organización de los Estados Americanos, OEA	1990	Relatoría sobre Derechos de los Pueblos Indígenas.	Para brindar atención a los pueblos indígenas de América. (OEA, 2018).
Grupo de trabajo sobre Poblaciones Indígenas de la Asamblea General de las Naciones Unidas	2007	Declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.	Adopta, por mayoría de 143 estados miembros. Contiene 46 artículos que colocan en el contexto de los pueblos indígenas los derechos civiles, políticos, económicos, sociales, y culturales. (ONU, 2018).

Fuente: Elaboración propia a partir de diversos autores.

Anexo 12. Legalidad Indígena en México y Baja California.

ORGANISMO	AÑO	INSTRUMENTO LEGAL	DESCRIPCIÓN
MÉXICO			
Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión	1917	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Art. 2	Reconoce y garantiza el derecho de los pueblos y las comunidades indígenas. (DOF, 2017a).
BAJA CALIFORNIA			
Congreso de Baja California	2007	Ley de los Derechos y Cultura Indígena del estado de Baja California	Reconoce y protege las normas de organización internas de los pueblos indígenas asentados en el territorio del estado en todos sus aspectos.
Municipio de Ensenada Baja California	2014	Reglamento para la atención a los pueblos indígenas en el municipio de Ensenada, B.C.	Propicia el reconocimiento, protección preservación y difusión de la cultura indígena; pueblos y comunidades indígenas nativos, asentados y migrantes de la región para preservar su existencia, supervivencia, dignidad y bienestar.

Fuente: Elaboración propia a partir de diversos autores.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos aborda la situación indígena en el artículo segundo³³, en el estado de Baja California la Ley de los Derechos y Cultura Indígena del estado de Baja California reconoce las normas de organización internas de los pueblos indígenas nativos y asentados en el territorio del estado³⁴, y el Reglamento para la atención a los pueblos Indígenas en el municipio de Ensenada, Baja California³⁵(2014), atiende los pueblos indígenas nativos, asentados y migrantes de la región con el objeto de propiciar el reconocimiento, protección y difusión de la cultura indígena, para preservar su existencia, supervivencia, dignidad, y bienestar (Periódico Oficial No. 7).

³³ Pueblos indígenas son aquellos que descienden de poblaciones que habitaban en el territorio actual del país al iniciarse la colonización y que conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas (DOF, 2017, p. 2).

³⁴ Tiene por objeto el reconocimiento, preservación y defensa de los derechos y cultura de los indígenas del Estado de Baja California, así como el establecimiento de las obligaciones de la administración pública estatal y municipal, en la construcción de las relaciones con las comunidades indígenas y elevar el bienestar social de sus integrantes, promoviendo el desarrollo a través de programas y presupuestos específicos (Congreso de B.C., 2007).

³⁵ Tiene por objeto propiciar el reconocimiento, preservación y protección de los derechos y la cultura de los pueblos y comunidades indígenas, así como la protección de sus asentamientos, territorio, lugares sagrados y formas de organización, así como su incorporación al desarrollo económico y social del Municipio a través de la creación del comité para la atención de los pueblos indígenas, así como establecer competencias para las diferentes dependencias mencionadas en el presente reglamento (Periódico Oficial No. 7).

Anexo 13. Retroalimentación por parte de personas expertas al Instrumento para medir empoderamiento de mujeres indígenas beneficiarias del programa para la producción y productividad indígena (PROIN).

1. La importancia de considerar obtener información acerca de los cambios que se presentan en la vida de las mujeres con respecto a su pasado y su situación actual, con el objeto de registrar si efectivamente ellas perciben mejoras en su vida a partir de su participación en el grupo productivo, del mismo modo, indagar sobre sus aspiraciones en el futuro para valorar su motivación por desarrollarse a corto y medio plazo, y si hay seguridad para proyectarse en un futuro, esto suma para detectar si se ha dado una transformación en su vida.
2. Dividir y detallar la información relativa al ingreso. Se agregan niveles por semana en bueno, regular, y malo pues puede no siempre ser un ingreso constante.
3. Sobre los hijos, se define conocer si aportan también al ingreso familiar en caso de estar trabajando, y si la familia tiene un ingreso adicional al trabajo productivo.
4. Se agregan preguntas sobre apoyos o subsidios que perciben del gobierno.
5. La manera en que se reparte el ingreso entre el hogar, la familia o en su persona.
6. Enfatizar la variable de movilidad que por ser mujeres indígenas es relevante.
7. La de toma de decisiones en todas las dimensiones.
8. Se sugieren cambios en la redacción de algunos reactivos para aclarar en su totalidad el concepto que se pretende medir.

Anexo 14. Listado de expertas(os) que validan el Instrumento para medir empoderamiento de mujeres indígenas beneficiarias del programa para la producción y productividad indígena (PROIN).

Profesora-investigadora. Facultad de Turismo y Mercadotecnia
Universidad Autónoma de Baja California, campus Tijuana
Tijuana B.C., México.

Director de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales
Universidad Autónoma de Baja California, campus Ensenada
Ensenada, B.C., México.

Profesora- investigadora. Instituto de Agro-ingeniería
Universidad del Papaloapan, campus Loma Bonita
Loma Bonita, Oax., México.

Profesora de Tiempo Completo. Facultad de Administración
Investigadora del Centro de Eventos, Esparcimiento, Sociedad y Cultura
Universidad de Bournemouth, Reino Unido.

Profesora Investigadora Titular
Colegio de Postgraduados
Texcoco, México.

Profesor Investigador, Departamento de Administración
Universidad de Monterrey
Nuevo León, Monterrey, México.

Profesor Investigador. Departamento de Administración
Universidad de Monterrey
Nuevo León, Monterrey, México.

Fuente: Elaboración propia

Anexo 15.

**INSTRUMENTO PARA MEDIR EMPODERAMIENTO DE MUJERES INDÍGENAS
BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA PARA LA PRODUCCIÓN
Y PRODUCTIVIDAD INDÍGENA (PROIN)**

Fecha de la encuesta Grupo al que pertenece Cuestionario Núm.

2018

El objetivo de la investigación consiste en valorar el proceso de Empoderamiento de las mujeres indígenas de los grupos productivos (empresa social indígena) del PROIN.

IMPORTANTE: Ninguna de sus respuestas se hará pública o se relacionará la información de ninguna manera con su grupo productivo.

PERFIL DE LA BENEFICIARIA

1. Edad años cumplidos Etnia Indígena

2. Nivel de escolaridad

1	Sin estudios	4	Secundaria trunca
2	Primaria trunca	5	Secundaria terminada
3	Primaria terminada	6	Otro:

3. Estado civil

1	Soltera	4	Divorciada
2	Casada	5	Viuda
3	Separada	6	Unión libre

4. Hijos

Nú- mero	Edad	Género	Ocupación	Genera ingreso al hogar
-------------	------	--------	-----------	-------------------------

5. Nivel de ingreso por el grupo es de

Ingreso semanal	Semana buena	Semana regular	Semana mala
\$	\$	\$	\$

6. Trabajo productivo además de el del grupo

Trabajo	Ingreso semanal	Semana buena	Semana regular	Semana mala
1 Campo	\$	\$	\$	\$
2 Comercio	\$	\$	\$	\$
3 Limpieza	\$	\$	\$	\$
4 Maquiladora	\$	\$	\$	\$
5 Divisas	\$	\$	\$	\$
6 Otro	\$	\$	\$	\$
7 Ninguno				

7. Recibo apoyo del gobierno de otro Programa

1 PROSPERA	\$
2 INAES	\$
3 P. Jefas de familia	\$
4 Comedores comunitarios	\$
5 Otro	\$
6 Ninguno	

8. Si ganas \$1000 pesos, como lo repartes

Hogar	\$
Hijos	\$
En mi persona	\$
Otro	\$

9. Si repartes \$1000 solo para el Hogar, como lo haces

Comida	\$
Renta	\$
Salud	\$
Ahorro	\$

Otro \$

10. Has recibido capacitación por parte del PROIN

- 1 Administración y contabilidad
- 2 Comercialización
- 3 Cuidado del Medio Ambiente
- 4 Producción
- 5 Género
- 6 Otro:
- 7 Ninguno

11. Lugar de venta de sus productos

- 1 Local propio
- 2 Por encargo
- 3 Ambulantaje
- 4 Consignación
- 5 Exposiciones
- 6 Otros:

12. Razones por las que se integró al grupo

13. Planes a futuro a partir de la participación en el grupo

Instrucciones. - Por favor indique que tan de acuerdo o en desacuerdo está con los siguientes aspectos. Tache un número para cada pregunta

DIMENSIONES DE EMPODERAMIENTO

ECONÓMICA

	VARIA- BLE	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Yo decido en que gastar el dinero que gano con mi trabajo.	ACR ₁	5	4	3	2	1
Ahora el dinero me alcanza para hacer más cosas que yo quiero.	ACR ₂	5	4	3	2	1
Ahora que gano dinero, en la casa también yo decido en que gastar.	ACR ₃	5	4	3	2	1
Es importante que las mujeres tengan ingresos económicos propios.	ACR ₄	5	4	3	2	1
Al trabajar en el grupo tengo un ingreso seguro al mes.	I ₁	5	4	3	2	1
Con mi trabajo en el grupo, gano más dinero que mi pareja.	I ₂	5	4	3	2	1
Si mi pareja falta, yo puedo cubrir los gastos de la casa.	I ₃	5	4	3	2	1
Mi trabajo en el grupo, me permite ahorrar.	I ₄	5	4	3	2	1
Yo sé cómo repartir el gasto y cuidar el dinero para que me alcance lo más posible.	I ₅	5	4	3	2	1
Ahora que trabajo en el grupo vivo mejor.	SN ₁	5	4	3	2	1
Mi trabajo en el grupo es importante para que vivamos mejor en la familia	SN ₂	5	4	3	2	1

PERSONAL

	VARIA- BLES	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Me siento segura con mis decisiones.	TDP ₁	5	4	3	2	1
Me es fácil tomar decisiones.	TDP ₂	5	4	3	2	1
Yo tomo las decisiones importantes para mi vida.	TDP ₃	5	4	3	2	1
Es mejor tomar decisiones que esperar a ver lo que pasa.	TDP ₄	5	4	3	2	1
Cuando quiero salir no le pido permiso a nadie	M ₁	5	4	3	2	1
Tengo libertad para salir a donde yo quiera cuando yo quiera	M ₂	5	4	3	2	1
Tengo más confianza en mí misma ahora que trabajo en el grupo.	ST ₁	5	4	3	2	1
Mi trabajo en el grupo es valorado y reconocido por mi familia	ST ₂	5	4	3	2	1
Cuando quiero decir algo en mi casa, lo expreso libremente	AC ₁	5	4	3	2	1
Las mujeres tenemos la capacidad de desarrollarnos, aprender y estar cada vez mejor.	AC ₂	5	4	3	2	1
Me siento capaz de cumplir lo que me propongo.	AC ₃	5	4	3	2	1

FAMILIAR

	VARIA- BLES	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Mi pareja está de acuerdo en que yo trabaje en el grupo.	E ₁	5	4	3	2	1
Las mujeres de la casa deben educarse e ir a la escuela.	E ₂	5	4	3	2	1
Mis necesidades y aspiraciones son igual de importantes que las de mi esposo y mis hijos	E ₃	5	4	3	2	1
Mi trabajo en casa y fuera de casa es igual de importante que el de mi pareja	E ₄	5	4	3	2	1
Mi familia ve bien que yo participe en el grupo productivo aunque esté menos tiempo en la casa.	E ₅	5	4	3	2	1
Mi esposo y yo decidimos juntos como repartir los gastos de la casa	TDF ₁	5	4	3	2	1
Las decisiones importantes de la casa y los hijos las tomamos mi pareja y yo	TDF ₂	5	4	3	2	1
El trabajo de la casa se reparte entre toda la familia.	TC ₁	5	4	3	2	1
Pienso que niñas y niños tienen las mismas tareas en la casa	TC ₂	5	4	3	2	1

SOCIOCULTURAL

	VARIA- BLES	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Todas juntas decidimos lo que es mejor para el grupo.	TDG ₁	5	4	3	2	1
La decisión de cada una de nosotras en el grupo, es igual de importante.	TDG ₂	5	4	3	2	1
La comunidad ve con buenos ojos que las mujeres salgamos a trabajar	MT ₁	5	4	3	2	1
Cuando queremos, podemos salir a vender nuestros productos.	MT ₂	5	4	3	2	1
Viajamos a exposiciones para promover nuestros productos o servicios.	MT ₃	5	4	3	2	1
El trabajo que hacemos en el grupo es reconocido por la comunidad	EC ₁	5	4	3	2	1
Exijo mis derechos aunque otros no estén de acuerdo conmigo	EC ₂	5	4	3	2	1
Los hombres y las mujeres de la comunidad tenemos los mismos derechos y oportunidades.	EC ₃	5	4	3	2	1
Las niñas y los niños de la comunidad tienen los mismos derechos	EC ₄	5	4	3	2	1
Las mujeres siempre podemos reunirnos libremente al realizar nuestro trabajo en el grupo.	R ₁	5	4	3	2	1
Entre las mujeres del grupo, nos apoyamos.	R ₂	5	4	3	2	1
Con el grupo productivo conozco gente que me ayuda a vender más.	R ₃	5	4	3	2	1

GRACIAS

Anexo 16. Guía Observación no participante.

Físico:

Ubicación de cada grupo de trabajo.

Características y condiciones del espacio físico.

Distribución del espacio.

Organización del espacio.

Iluminación.

Extensión.

Limpieza.

Mantenimiento.

Características y condiciones del mobiliario.

Características y condiciones del equipo.

Cuidado de los productos o servicios que ofrecen.

Almacenamiento de materiales o insumos utilizados.

Uso de uniformes.

Relacional:

Interacción entre las mujeres del grupo de trabajo.

Interacción de las mujeres participantes con las mujer líder del grupo de trabajo.

Actitud de la mujer líder.

Reparto de actividades.

Organización de actividades.

Trabajo colaborativo.

Trabajo individual.

Anexo 17. Guion de entrevista a profundidad semiestructurada a mujeres indígenas Participantes.

Objetivo y supuestos de la investigación.

¿Es posible que las mujeres indígenas participantes de los grupos productivos del PROIN, presenten un proceso de Empoderamiento y en la organización se observen dinámicas de la empresa social indígena?

Supuestos de la investigación

S1. La obtención de recursos a partir del Programa para el Mejoramiento de la Producción y Productividad Indígena PROIN contribuye a los procesos de Empoderamiento entre las MI beneficiadas.

¿Cómo se percibe en lo personal a partir de su colaboración en el grupo productivo?

¿Hay una autoconciencia de su desarrollo? (sugerir autoevaluación: poco, regular, mucho)

¿Se observan cambios en la familia a partir de la integración en el grupo productivo, hacia la equidad? (Si es afirmativa la respuesta ¿De qué tipo?)

¿La familia reconoce el trabajo de la mujer? (Si es afirmativa la respuesta ¿En qué aspectos?)

¿La mujer tiene mayor autonomía económica? (Si es afirmativa la respuesta ¿En qué sentido?)

¿Se han construido redes de apoyo entre las propias mujeres del grupo?, (explicar cuáles)

S2. El Trabajo de Cuidados es una limitación en los procesos de Empoderamiento de las mujeres, genera desventajas al involucrarse en proyectos productivos.

¿Cómo es la repartición del trabajo doméstico en el hogar?

¿Los hombres, esposo, hijos, participan al trabajo en el hogar? (Si es afirmativa la respuesta ¿En qué cosas?)

¿Cómo ha sido la organización del tiempo desde que trabaja en el grupo productivo?

¿Desempeñan algún otro trabajo además del doméstico, y el del grupo productivo? (Si es afirmativa la respuesta ¿Cuál/les?)

¿Ha cambiado en el hogar la repartición del trabajo doméstico a partir de la participación de la mujer en el grupo productivo? (Si es afirmativa la respuesta ¿De qué manera?)

S3. El tipo de organización productiva que se conforma a partir del trabajo productivo de las mujeres indígenas beneficiarias del PROIN presenta las dinámicas de una empresa social indígena.

¿El producto o servicio que realizan está relacionado con sus costumbres y tradiciones? (Si es afirmativa la respuesta ¿En qué aspectos?)

¿De qué manera se organizan en el proceso productivo?

¿Las ganancias se reinvierten en el grupo productivo? (Si es afirmativa la respuesta ¿De qué forma?)

¿Cómo toman las decisiones en el grupo?

¿Cómo se administra el grupo, quién y cómo se gestionan los gastos?

S4. La empresa social que conforman las MI beneficiarias potencia el empoderamiento. Se genera empoderamiento y cambio social, innovación y valor social, dinámicas, que se observan en la empresa social indígena

¿A partir de la participación en el grupo, tiene más ingreso que antes? (De ser así ¿En qué lo revierte?)

¿Cómo contribuye a la vida de las mujeres indígenas participantes, el ser integrante del grupo productivo?

¿De qué manera se beneficia la comunidad a partir del trabajo del grupo productivo?

¿De qué manera se benefician las integrantes, además de tener un ingreso adicional?

¿Cuáles son las metas del grupo en el largo plazo?

Anexo 18. Guion de entrevista a profundidad semiestructurada a personal de la CDI.

Objetivo y supuestos de la investigación

¿Es posible que las mujeres indígenas participantes de los grupos productivos del PROIN, presenten un proceso de Empoderamiento y en la organización se observen dinámicas de la empresa social indígena?

Desde la institución se requiere conocer sobre:

Empoderamiento

¿Ha observado que las mujeres se empoderen? (Si es afirmativa la respuesta ¿de qué manera?)

¿Qué problemáticas son las que se han presentado con más frecuencia en los grupos?

¿Hay grupos que dejen de funcionar por asuntos de género? (Si es afirmativa la respuesta pedir un caso)

¿Hasta qué punto puede tener injerencia la CDI en asuntos de género?

Seguimiento y efectividad

En su experiencia, ¿porque ha identificado que lo grupos no funcionan?

Capacitación

¿La capacitación es suficiente? ? (Si es afirmativa la respuesta ¿por qué lo cree así?)

Ejecutoras externas

¿Cómo funcionan las ejecutoras externas?

Instrumentación

¿Cómo es la gestión interna en la CDI?

¿Qué institución supervisa a la CDI

¿Qué sucede cuando los grupos no funcionan, CDI pide rendición de cuentas?

¿De qué manera se puede mejorar el servicio para las beneficiarias?

¿De qué manera se decide quien será beneficiario, considera que es una selección justa y transparente?

Empresa social indígena

¿Qué tan determinante es que sean indígenas para otorgar el recurso?

¿De qué manera se organizan los integrantes en el proyecto productivo?

Anexo 19. Carta de consentimiento informado.

Participación en el estudio:

Empoderamiento en grupos productivos
de mujeres indígenas en Ensenada, hacia la empresa social

Investigadora Diana G. Robinson Trápaga

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados. Este proceso se conoce como consentimiento informado. Siéntase en absoluta libertad para preguntar sobre cualquier aspecto que le ayude a aclarar dudas.

El propósito de este estudio es obtener información sobre los resultados del PROIN en grupos productivos de mujeres indígenas, y sus objetivos son evaluar los procesos de Empoderamiento y las características de la organización que conforman las mujeres.

Este estudio ayudará a recomendar mejoras a la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, CDI, para el Programa para el Mejoramiento de la Producción y Productividad Indígena, PROIN en su modalidad 5.1.1, por ejemplo, como facilitar el Empoderamiento de las mujeres, valorar el grupos como una organización de cambio y beneficio social. Esta información puede ser usada para ser publicada en artículos académicos, y presentarse a la CDI como una aportación de evaluación al Programa desde una perspectiva social y económica.

Para ello queremos invitarla a conversar sobre este tema, consideramos que la duración será alrededor de una hora o dos. El día, la hora y el lugar usted lo elegirá.

También queremos pedir su autorización para grabar la conversación, esto nos ayudará a recordar lo que hablamos. Le garantizamos que no se tomará en cuenta ni su nombre, teléfono ni domicilio, lo que hablemos en la reunión será completamente anónimo y confidencial.

Aclaraciones:

- Su decisión de participar en este estudio es totalmente voluntaria
- No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación.

- Si decide participar en el estudio puede retirarse en el momento que los desee, aun cuando el investigador responsable no se lo solicite, pudiendo informar o no, las razones de su decisión, la cual será respetada en su integridad.
- No tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio.
- No recibirá pago por su participación.
- Si usted decide no participar, su decisión no tendrá ninguna consecuencia.

Si considera que no tiene dudas ni preguntas acerca de su participación, puede, si así lo desea, firmar este documento.

Yo, _____ he leído y comprendido la información anterior y mis preguntas han sido respondidas de manera satisfactoria. He sido informada y entiendo que los datos obtenidos en el estudio pueden ser publicados o difundidos con fines científicos. Convengo en participar en este estudio de investigación. Recibiré una copia firmada y fechada de esta forma de consentimiento.

Firma del(a) participante _____

Ensenada B.C. a _____ 2018

Anexo 20. Aspectos generales de las entrevistadas y los grupos de trabajo en operación.

Taller Las Margaritas

Se entrevista a dos mujeres del grupo, la mujer líder y una mujer participante, ambas manifiestan preferencia por conceder la entrevista de manera conjunta y no individual.

La mujer líder del grupo es de origen étnico mixteco, de 45 años de edad, sin estudios, casada, con 4 hijas, tres mayores de edad y una de 15 años cursando el nivel de preparatoria, ninguna genera un ingreso para el hogar, una de ellas ha formado su propia familia. Manifiesta que se integra al proyecto productivo para dejar de trabajar en el campo.

La mujer participante expresa no pertenecer a una etnia, es mestiza, procedente de Sonora, de 62 años, sin estudios, casada con 5 hijos hombres y una mujer, todos se han independizado y no generan ingreso para su hogar. Manifiesta haber trabajado en el campo anteriormente. Se integra al proyecto productivo para tener un trabajo que le permita administrar su tiempo y no descuidar el Trabajo de Cuidados. El Taller de Costura Las Margaritas se ubica dentro del terreno de su casa.

Dos de las mujeres beneficiarias no se dedican al grupo de trabajo muestran falta de interés desde un inicio, una más se aleja del proyecto por desacuerdos en cuanto al reparto del ingreso y del trabajo productivo, considera tener una sobrecarga de trabajo y una remuneración económica inequitativa, es la mujer con mayor experiencia en el taller de costura.

La actividad productiva del grupo es la Confección de prendas de vestir sobre medida, según la clasificación SCIAN³⁶ 315225 (INEGI, 2018). El grupo ha recibido dos apoyos, el de Inicio en 2015 y el de Continuidad en 2016, se ubican en Ejido México en Colonet. El recurso se gestiona directamente con la CDI.

Taller de costura Jazmín

Se entrevista a la mujer líder del grupo. El grupo se conforma con 5 mujeres, actualmente sólo participan dos activamente, la entrevistada y su hija. El taller se ubica dentro del terreno del hogar de la mujer líder, del cual es propietaria.

³⁶ SCIAN: Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (INEGI, 2018).

La mujer líder tiene 36 años de edad, originaria de Sinaloa, se auto adscribe como de la etnia indígena Mayo, su nivel de escolaridad es de primaria trunca, es viuda con 3 hijos hombres y una mujer, todos estudiantes que no generan ingreso para el hogar. Su trabajo anterior era como mesera en el restaurante de un hotel en San Quintín, forma el grupo de trabajo para independizarse y dejar de tener un jefe.

La actividad productiva del grupo es la Confección de prendas de vestir sobre medida, según la clasificación SCIAN 315225 (INEGI, 2018). El grupo recibe el apoyo de Inicio en el 2017, el cual usa para ampliar el taller pues previo a este fue beneficiaria de SEDESOL. Se ubica en Valle Dorado, en San Quintín.

El recurso se gestiona a través de Coordinadora Nacional Plan de Ayala (CEMPA) que funge como instancia ejecutora del Programa.

Siembra y Cosecha de Hortalizas

El grupo se conforma por 5 mujeres, actualmente se encuentran 4 mujeres trabajando activamente de las cuáles ninguna se auto-adscribe como indígena.

Realizan la siembra en un terreno que tienen en comodato por un año, está ubicado frente a sus hogares lo cual resulta conveniente para todas las integrantes del grupo. En un principio realizan la siembra en un terreno en ejido El Papalote a 19km. de su hogar; la lejanía contribuye al descuido de la cosecha, además de la alta salinidad y escasez del agua en el predio, razón por la cual consiguen el terreno en el que trabajan al momento de realizar la entrevista. Desconocen si se ampliará el contrato de comodato por un año más.

La entrevistada es la líder del grupo de trabajo, tiene 27 años de edad, originaria de Sinaloa, Ingeniera Agrónoma egresada de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC) unidad San Quintín, tiene un hijo de 5 años en unión libre. Es jefa de plagas y fumigación en una empresa de la localidad, el grupo de trabajo representa una oportunidad para independizarse.

La mujer que abandona el proyecto es por machismo por parte de sus hijos quienes le piden desertar del grupo por no obtener los resultados esperados en la primera cosecha, aunado al cansancio por estar sometida a una triple jornada, el Trabajo de Cuidados, trabajo de campo y el grupo de trabajo.

La actividad productiva del grupo es Cultivo de hortalizas según la clasificación SCIAN 11121 (INEGI, 2018). Ha recibido 2 apoyos, de Inicio y Continuidad en 2016 y 2017 respectivamente, se ubica en Ejido San Miguel, en San Quintín. El recurso se gestiona directamente con la CDI.

Novedades

El grupo de trabajo se conforma por 5 integrantes, al momento de hacer la entrevista queda una sola mujer beneficiaria, la mujer líder del grupo quien concede la entrevista. Se ubica en un local rentado en zona comercial.

La entrevistada tiene 27 años de edad, es originaria de Oaxaca, se auto-adscribe como Mixteca, asentada en San Quintín hace 18 años, soltera, sin hijos, Lic. en Desarrollo de Negocios egresada de la Universidad Tecnológica de Tijuana UTT.

Solicita el fondo de CDI para emprender el grupo de trabajo, manejar su propio horario y no tener que depender de un jefe. No hay producción de bienes o servicios, se concentra en la compra y venta de productos, según las Reglas de Operación del programa no se podrán considerar solicitudes para proyectos cuyo objetivo sea la intermediación de mercancías sin generar un valor agregado, como tiendas de abarrotes, ropa y/o zapatos, ferreterías, mercerías (DOF, 2017b).

Las cuatro mujeres beneficiarias abandonan el grupo de trabajo por sus responsabilidades en el hogar, el cuidado de los hijos, embarazo, el Trabajo de Cuidados les exige tiempo, no pueden colaborar en el grupo por lo que deciden abandonar el proyecto.

El grupo se dedica al Comercio al por menor de productos textiles, bisutería, accesorios de vestir y calzado, clasificación SCIAN 463 (INEGI, 2018). Recibe el apoyo de Inicio en 2015, se ubica en Vicente Guerrero. El recurso se gestiona directamente con la CDI.

Salón de Belleza Nueva Imagen

El grupo de trabajo se integra por 6 mujeres, actualmente solo queda la mujer líder del grupo quien concede la entrevista. El salón de belleza se encuentra a un lado de su casa, en el terreno de un familiar con quien llega a un acuerdo de compra-venta, actualmente está pagando el terreno.

La entrevistada tiene 32 años de edad es de origen étnico Mixteco, vive en unión libre, tiene 2 hijos hombres y 2 mujeres todas(os) menores de edad, el menor tiene 6 años y la mayor 14

años de edad, tiene secundaria terminada a través de Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA).

Solicita el recurso porque le gusta aprender un oficio, les dan oportunidad de pagar capacitación sobre belleza. Con el paso del tiempo las 5 mujeres abandonan el grupo de trabajo por complicaciones para transportarse al lugar de trabajo, por sus deberes en casa, Trabajo de Cuidados, además consideran que es mucho compromiso y les requiere dedicar demasiado tiempo.

El grupo de trabajo es una estética, clasificación SCIAN 81211 Salones y clínicas de belleza y peluquerías. Reciben dos apoyos. uno en 2012 por parte del programa POPMI³⁷, y en 2014 año en que surge el PROIN reciben el apoyo de Inicio. Se ubica en Gustavo Díaz Ordaz, en Colonet. El recurso se gestiona directamente con la CDI.

Panadería La Esperanza

El grupo de trabajo se conforma por 5 mujeres, actualmente colaboran cuatro. Se entrevista a dos personas, la mujer líder y una integrante. Rentan un local a una lado de la carretera para tener mayor exposición y venta.

La mujer líder tiene 58 años, originaria de Puebla, no se auto-adscribe a ninguna etnia indígena, no concluyó la educación primaria, es casada, tiene 8 hijas, la menor de 22 años y la mayor de 38 años de edad. Forma el grupo de trabajo con 4 de sus hijas, ninguna de ellas vive con ella por lo que se benefician diferentes hogares como lo marcan las Reglas de operación del programa. Actualmente colaboran 3 de sus hijas.

Conforma el grupo para darle la oportunidad a sus hijas de trabajar y tener un ingreso para ellas y sus familias, una de sus hijas abandona el grupo por mudarse a otra localidad con su familia.

La mujer integrante entrevistada tiene 33 años, originaria del estado de Puebla, no se auto-adscribe a ninguna etnia indígena, es casada, tiene 3 hijos hombres de 12, 14 y 16 años respectivamente, al momento de realizar la entrevista está embarazada, su nivel de escolaridad es primaria trunca.

³⁷ Programa de Organización Productiva para las Mujeres Indígenas (POPMI), antecede al PROIN. En el año 2001 surgió el Programa para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, con tres modalidades, una de las cuales se orientó a la atención del sector femenino y se denominó Proyectos de Organización Productiva para Mujeres Indígenas POPMI, ésta se convirtió en programa a partir del ejercicio fiscal 2004.

El grupo de trabajo es una panadería, clasificación SCIAN 31181 Elaboración de pan y otros productos de panadería. Reciben el apoyo de Inicio en 2016 y el de Continuidad en 2017. El recurso se gestiona directamente con la CDI.

Panadería Mayte

El grupo se conforma en expediente por cinco mujeres integrantes, al momento de realizar la visita para aplicar la encuesta y solicitar la entrevista es un grupo mixto inscrito bajo la modalidad Mujer Indígena, hay 3 integrantes mujeres y dos hombres. Acceden a la entrevista de manera conjunta la mujer líder, una mujer integrante y un hombre. La panadería se ubica a un lado del hogar de la mujer líder.

La mujer líder tiene 62 años de edad, no se considera indígena, no tiene estudios, está separada de su pareja, tiene 5 hijas mujeres y 2 hombres todos mayores de edad, la menor de 27 años y la mayor de 49. Dos de sus hijas viven con ella y aportan al ingreso del hogar.

El hombre participante tiene 34 años de edad, se auto-adscribe como mixteco, su nivel de estudio es secundaria terminada, es casado, tiene 3 hijos menores de edad, el menor es recién nacido, la mayor tiene 4 años.

La mujer participante tiene 31 años de edad, no se auto-adscribe como indígena, es soltera, sin hijos, y tiene secundaria terminada.

Una de las mujeres del grupo fallece, otra mujer abandona el proyecto por conflictos familiares con su familia política, se separa de su pareja, la mujer líder es su suegra. Los dos hombres entran al grupo de trabajo en lugar de estas dos mujeres. Los hombres son un hijo y un yerno de la mujer líder.

El grupo de trabajo es una panadería, clasificación SCIAN 31181 Elaboración de pan y otros productos de panadería. Reciben dos apoyos, el de Inicio en 2015 y el de Continuidad en 2017. El local se encuentra dentro del terrenos de la mujer líder, se ubica en Ejido México, Colonet. El recurso se gestiona directamente con la CDI.

Lonchería Oaxaca

El grupo se conforma con 9 mujeres las entrevistadas afirman que aún colaboran activamente las 9 sin embargo, al realizar visitas previas y la entrevista solo se encuentra la mujer líder

en el local, la mujer participante acude a la lonchería con motivo de la entrevista. La lonchería se ubica en el terreno de la mujer líder a un lado de su hogar.

La mujer líder tiene 54 años de edad, es de origen étnico mixteco, su nivel de escolaridad es de primaria trunca está separada, tiene 2 hijos mayores de edad y una hija también mayor de edad que estudia Contabilidad en la UABC, San Quintín.

Inicia el grupo de trabajo para tener un ingreso adicional además del trabajo que realiza en el campo, vive situaciones de violencia de género y alcoholismo por parte de su pareja, ella se encarga de la manutención de su familia. Con el paso del tiempo el grupo de trabajo le permite dejar el trabajo de campo, se dedica a la lonchería y los fines de semana vende comida en el centro.

La mujer participante tiene 48 años de edad, se auto-adscribe como mixteca, tiene un nivel de escolaridad hasta el 2do. año de primaria, es casada, tiene 2 hijos ambos estudian una carrera universitaria en la UABC unidad San Quintín, Ingeniería en Sistemas e Ingeniería Civil, y una hija que estudia enfermería. Colabora poco en el grupo por problemas de salud, la mujer líder es quien se encarga de la lonchería la mayor parte del tiempo.

El grupo de trabajo es una lonchería, ofrece principalmente comida oaxaqueña, según clasificación SCIAN 72251 Servicios de preparación de alimentos y bebidas alcohólicas y no alcohólicas. Recibe un apoyo de POPMI en 2012 y por parte del PROIN se les asigna el apoyo de Inicio en 2015. El proyecto se ubica en el terreno propiedad de la mujer líder, a un lado de su casa, en Lázaro Cárdenas, San Quintín.

El recurso se gestiona directamente con la CDI.

Ña Si Ita Bishi

Se dedican al trabajo de campo, a la venta de artesanía y al grupo de trabajo donde abren solo fines de semana para obtener un ingreso adicional. El grupo se conforma por 5 integrantes de origen étnico Mixteco. Se entrevista a la mujer líder del grupo y a una mujer participante, madre e hija. El restaurante se encuentra en el terreno de la mujer líder.

La mujer líder tiene 43 años de edad, no terminó la educación básica, es casada, tiene 2 hijos y 4 hijas, el más pequeño tiene 3 años, las(os) demás son mayores de edad, una de sus hijas es egresada de la Licenciatura de Contabilidad de la UABC, Ensenada y colabora en el grupo, otra hija estudia medicina en la misma institución, un hombre estudia Licenciatura en Derecho, las

otras dos hijas están cursando la preparatoria, la mujer afirma que ella y su esposo deciden migrar a Ensenada para darle educación a sus hijas(os).

La mujer participante es Lic. en Contabilidad, es la tesorera del grupo, trabaja en una empresa de la localidad como auxiliar contable. Participa en su comunidad como gestora social, forma un comité para exigir servicios de luz y agua y pavimentación; por su relación con el gobierno tiene conocimiento de los fondos de la CDI

El grupo de trabajo es un restaurante, ofrece principalmente comida oaxaqueña, según clasificación SCIAN 72251 Servicios de preparación de alimentos y bebidas alcohólicas y no alcohólicas, se encuentra en el mismo terreno que su casa, en Rodolfo Sánchez Taboada, Maneadero. Reciben un apoyo de POPMI y en el 2016 el apoyo de Inicio del PROIN.

Al momento de la entrevista el proyecto productivo no se encuentra en operación debido a que sufrieron un incendio y aún están rehabilitando el espacio, el recurso asignado por la CDI es utilizado para este fin.

El recurso se gestiona directamente con la CDI.

Taller de costura Lupita

El taller de costura se conforma por 5 mujeres, todas ellas de origen étnico mixteco, las 5 trabajan activamente en el grupo, 3 en la confección y arreglo de prendas de vestir y 2 en la venta de los productos, ambas trabajan en el campo y el grupo representa un ingreso adicional, su ingreso es por comisión. Se entrevista a la mujer líder del grupo, el taller se encuentra en el mismo terreno que su hogar.

La entrevistada terminó la secundaria en el INEA, vive en unión libre, tiene 2 hijas y 3 hijos, 3 menores de edad y dos mayores, una de sus hijas participa en el grupo de trabajo, es casada, en el momento de la entrevista tiene un bebé recién nacido y está en incapacidad, ella se encarga de utilizar la máquina para hacer bordados cuyo funcionamiento requiere de mayor capacitación técnica, su nivel de escolaridad es preparatoria concluida. Expresa que es su interés promover el servicio de bordado personalizado en las prendas.

La mujer líder aprende costura por medio de los talleres del DIF, por dicha institución tiene conocimiento de los apoyos de la CDI. El grupo se ha especializado en la confección de faldas y chalecos para el campo, productos que son promovidos y vendidos por las mujeres comisionistas,

ambas laboran en el campo en San Quintín, su trabajo les ha permitido construir redes con mujeres que cruzan la frontera a Estados Unidos regularmente para trabajar y les hacen pedidos para vender en los campos agrícolas en dicho país.

La actividad productiva del grupo es la Confección de prendas de vestir sobre medida, según la clasificación SCIAN 315225 (INEGI, 2018). Recibieron el apoyo de Inicio en 2017. El taller de ubica en Benito Juárez, Camalú.

El recurso se gestiona directamente con la CDI.

Taller de costura Rosy

El grupo se conforma por 5 mujeres, tres tienen su propio trabajo en el campo y el grupo de trabajo representa un ingreso adicional, todas las integrantes se auto-adscriben como indígenas provenientes de Guerrero y hablantes del idioma Náhuatl, una mujer es de la tercera edad y hace comida para vender, la mujer líder adicional al grupo, colabora sirviendo comida en una escuela. Se entrevista a la mujer líder, el taller de costura está dentro del terreno de su casa.

La entrevistada tiene 39 años de edad, está casada, tiene una hija menor de edad, una mayor y un hijo varón también mayor de edad; su nivel de escolaridad es de secundaria terminada por el INEA. La hija mayor colabora en el grupo es madre soltera, tiene 2 hijas y trabaja en el campo para ser beneficiaria del Seguro Social.

Recibieron el recurso en marzo del 2018, al momento de hacer la entrevista, julio 2018, aún no inician actividades de manera constante y organizada, la mujer líder es quien ha atendido los pedidos que reciben de manera esporádica, están en espera de capacitación por parte de CDI.

La actividad productiva del grupo es la Confección de prendas de vestir sobre medida, según la clasificación SCIAN 315225 (INEGI, 2018). Se les asigna el apoyo de Inicio en 2017 y lo reciben en 2018.

La actividad productiva del grupo es la Confección de prendas de vestir sobre medida, según la clasificación SCIAN 315225 (INEGI, 2018). El recurso lo gestionan a través de Coordinadora Nacional Plan de Ayala (CEMPA), CDI las apoya en la compra de las máquinas de coser.

Creaciones Mixtecas

El grupo Creaciones Mixtecas está formado por 9 mujeres, se entrevista a la mujer líder del grupo, el taller se encuentra en un terreno de su propiedad a un lado de su hogar. Se busca entrevistar a dos mujeres participantes más no conceden la entrevista

La mujer entrevistada pertenece a la etnia indígena Mixteca, su nivel de escolaridad es primaria terminada, es casada, tiene dos hijos de 14 y 19 años, ambos estudiantes, el mayor asiste a la Escuela Militar.

Recibe un apoyo de POPMI en 2013 y el apoyo de Inicio y Continuidad del PROIN en 2015 y 2016 respectivamente, actualmente se encuentran en un proceso de asesoría con la CDI para la solicitud de un microcrédito, este grupo es elegible para solicitar apoyo al financiamiento pues se considera que han sido beneficiadas en tres ocasiones³⁸.

El grupo de trabajo ha participado anualmente en la Expo de los Pueblos Indígenas³⁹ la cual se lleva a cabo anualmente en la Ciudad de México. Es un grupo modelo de la CDI en tanto continúa en operación y ha presentado resultados favorables en las evaluaciones de los promotores. La mujer líder se expresa conscientemente acerca de su propio proceso de Empoderamiento personal, familiar y económico, considera que el grupo de trabajo ha cambiado su vida.

Se dedican a la fabricación de muñecas de tela con diferentes diseños, sector de industrias manufactureras, Confección de productos textiles, excepto prendas de vestir, clase 315225, según la clasificación SCIAN (INEGI, 2017). Se ubica en el Cañón San Carlos, en Colonia la Esperanza.

El recurso lo gestionan a través de la CDI.

³⁸ Los Grupos de Trabajo que han agotado la cantidad de apoyos posibles que pueden recibir por parte de la CDI y que requieren recursos para consolidar procesos productivos, de servicios, turísticos o de comercialización, tienen acceso al crédito de la población indígena a través de la Financiera Nacional de Desarrollo Agropecuario, Rural, Forestal y Pesquero (FND) (DOF, 2018, pp.28).

³⁹ Expo de los Pueblos Indígenas es una exposición organizada bimestralmente por la CDI en la Ciudad de México para el rescate fortalecimiento y promoción de productos indígenas del territorio nacional. Los Grupos de Trabajo participantes son invitados por la institución como reconocimiento a su desempeño y resultado en el programa.

Abarrotes La Familiar

El grupo se conforma por 5 mujeres, todas familiares, al momento de hacer la entrevista el grupo está desintegrado, solo queda la mujer líder quien conserva la tienda de abarrotes que se encuentra a un lado de su casa dentro del terreno que es de su propiedad.

La entrevistada tiene 47 años de edad, pertenece a la etnia indígena mixteca, no tiene estudios, está separada de su pareja, tiene 5 hijas y 3 hijos, dos menores de edad. Su hija e hijo menor son quienes trabajan la tienda de abarrotes al salir de la escuela. El ingreso de la tienda es un complemento a su ingreso principal que viene de la venta de verdura en el centro de la Ciudad de Ensenada como ambulante. Se encarga de la manutención de su hogar y las(os) hijas(os) menores, los mayores son independientes y viven en su propio hogar. Se separa de su pareja por problemas de alcoholismo y violencia familiar.

Al recibir el recurso la mujer líder no logra realizar la totalidad de las compras dentro del plazo de 60 días determinado por la CDI, por lo que se ve forzada a regresar una cuarta parte del dinero, expresa que requería mayor asesoría en el proceso de compra el cual no concluye por falta de experiencia. El grupo de trabajo se desintegra por conflictos familiares aunado a creencias culturales, supersticiones.

Recibe el apoyo de Inicio en 2014, la actividad del grupo se encuentra dentro de la clasificación SCIAN 461110 Comercio al por menor en tiendas de abarrotes, ultramarinos y misceláneas, se ubica en Maneadero. Se ubica en Rodolfo Sánchez Taboada, Maneadero. El recurso se gestionan a través de la CDI.

Anexo 21. Aspectos generales de los grupos de trabajo desintegrados.

Tejidos y bordados triquis

El grupo se conformó por 5 mujeres, las beneficiarias son mujeres mixtecas que elaboran huipiles y bolsas con la técnica del telar de cintura, al recibir el recurso se adquiere una máquina industrial de tejer plana automatizada completamente computarizada marca CAMFive, se pretende acelerar el proceso de producción.

El grupo no logró iniciar operaciones debido a que:

- Las mujeres no tienen conocimientos técnicos, de computación ni tecnología.
- Los hilos tradicionales que utilizan para tejer los huipiles se rompen en la máquina, requieren comprar insumos especializados de mayor costo con proveedores en otro estado.
- Para operar la máquina se requiere un voltaje de 240 watts. Cuentan con 120 watts en el predio.
- La asesoría resulta insuficiente. Un experto pone andar la máquina aunque el voltaje no es el correcto y les brinda asesoría unos días.
- Se requiere de conocimiento técnico y experiencia previa para el funcionamiento de la tejedora.

La máquina no se utiliza. Las mujeres continúan trabajando el arte del telar de cintura produciendo los huipiles de la manera tradicional. Expresan interés por vender la máquina y recuperar parte de la inversión, sin embargo no tiene conocimiento si es posible y pretenden pedir autorización de la CDI.

La actividad productiva del grupo de trabajo según la clasificación del SCIAN, es la Preparación e hilado de fibras duras naturales 13111. El grupo se ubica en Lomas de San Ramón en San Quintín. Recibe el apoyo de Inicio en 2014.

El recurso se gestiona a través de la instancia ejecutora externa CEMPA.

Artesanías Kumiai

El grupo de trabajo se conformó por 5 mujeres artesanas, de origen étnico Kumiai que viven en la comunidad de San José de la Zorra.

El objetivo del grupo era comercializar artesanías de junco que elaboran las mujeres Kumiai de la propia comunidad de San José de la Zorra, vasijas y accesorios de junco y rama de sauce. Se entrevista a la mujer líder y 2 participantes.

Se presentaron situaciones que no permitieron la operación del proyecto:

Al recibir el recurso la líder del grupo se encarga de comprar artesanías a las mujeres de la comunidad, las adquiere a precios altos, no comerciales, lo cual imposibilita la venta posterior de las mismas por estar fuera de la realidad del mercado. La falta de acompañamiento y asesoría en la compra inicial, aunado a la falta de experiencia en la compra-venta de productos tiene como consecuencia una mala inversión inicial.

Carecen de un local en una ubicación comercial para vender los productos. Las artesanías se venden y promueven en la propia comunidad que se ubica a 60 Km. de la Ciudad de Ensenada, de los cuales 28 Kms. son terracería, por lo que la llegada de los posibles clientes es eventual.

Con el objeto de promover el producto, se entregan artesanías para venta por consignación a una persona cercana de la comunidad quien no las vende y no las regresa, se carece de un convenio o contrato que posibilite recuperarlas. La hermana del comisariado vende algunas artesanías en Estados Unidos lugar donde reside, pero es esporádico e insuficiente. Las artesanías se resguardan en un almacén y finalmente se pierden.

Entre otras irregularidades se expresa que el promotor solicita un pago de \$10,000 por asesoría en la gestión de la documentación para atender a la convocatoria lo cual no aplica de acuerdo a las Reglas de Operación del PROIN.

Como parte de los objetivos del proyecto se pretende la impresión de un catálogo y la construcción de una página de internet para promover y vender los productos, ninguno de los anteriores se concreta.

Una vez realizadas las compras, CDI ofrece capacitación a la cual no asisten por considerar que ya se habían realizado las compras equivocadamente y no había solución.

Las mujeres participantes no deciden con respecto a las compras realizadas, no se da un trabajo colaborativo y democrático en la organización.

Tortilla a base de nopal

El grupo se conformó por 6 mujeres de origen étnico Kumiai de la comunidad de San Antonio Necua, todas familiares.

Recibieron dos apoyos de POPMI el primero para cultivo y cosecha de nopal, el segundo para la producción de productos artesanales a base de nopal: mermeladas, dulces, aderezos y salsas. La mujer líder aprende la elaboración de dichos productos en su trabajo en una vinícola, el ingreso se incrementa notablemente.

“Ya cuando empezamos con la producción de las mermeladas y todo eso, pues ya se le dio un valor agregado grandísimo al producto, una caja de nopal que nosotros la vendíamos aquí en \$30.00 pesos, le sacábamos alrededor de \$5,000.00 pesos” (12”,Necua).

El grupo es invitado a participar a la Expo Pueblos Indígenas a la cual asisten en dos ocasiones.

En 2014 solicitan el apoyo de Inicio de PROIN, proponen la transformación del producto a tortilla de nopal, se les asignó el recurso y compraron la maquinaria necesaria e inician la construcción de un local para la venta de producto dentro de la comunidad, tener un lugar de venta fue un requisito al asignarles el capital.

Se terminan el recurso y no les es posible concluir la construcción del espacio ni realizar la compra de insumos por lo que el proyecto quedó inconcluso y no es factible iniciar operaciones. Intentaron bajar recursos de otros programas como SEDESOL y solicitaron un financiamiento por parte de CDI pero no fue otorgado. Esta situación ocasiona que el grupo se desintegre, la máquina para la elaboración de tortillas se encuentra resguardada en la comunidad.

Al momento de realizar la entrevista la mujer líder enfrenta conflictos familiares y es forzada a salir de la comunidad de San Antonio Necua con sus hijas. Considera que el proyecto la hizo desarrollarse como persona, crecer, aprender y desea reiniciarlo en un futuro.