

Empoderamiento y cooperativismo femenino, tres estudios de caso de cooperativas lideradas por mujeres en la Ciudad de México

Empowerment and women's cooperativism: three case studies of women-led cooperatives in Mexico City

Recibido: 24 de octubre del 2016
Aceptado: 25 de mayo del 2018
Publicado: 15 de noviembre del 2018

Claudia Alejandra Hernández Herrera^{*o}, Salvador Sánchez Rodríguez^{*}, Omar Díaz Fragoso^{*}

Cómo citar:

Hernández Herrera, C. A., Sánchez Rodríguez, S., & Díaz Fragoso, O. (2018). Empoderamiento y cooperativismo femenino, tres estudios de caso de cooperativas lideradas por mujeres en la Ciudad de México. *Acta Universitaria*, 28(5), 72-83. doi: 10.15174/au.2018.1642

^{*} Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas (UPIICSA), Instituto Politécnico Nacional; Av. Té #950 esquina Resina, Col. Granjas México, C.P. 08400, Del. Iztacalco, Ciudad de México, México. Correo electrónico: al9505@gmail.com.
^o Autor de correspondencia.

Palabras Clave:

Empoderamiento de las mujeres; sociedades cooperativas; negocios; emprendimiento.

Keywords:

Women empowerment; cooperative societies; businesses; entrepreneurship.

RESUMEN

El objetivo del artículo es estudiar el fenómeno del empoderamiento a partir de las experiencias en sociedades cooperativas lideradas por mujeres en la Ciudad de México para indagar sobre sus prácticas, conocer las historias alrededor de sus negocios para saber sobre sus principales obstáculos, sus retos y percepción de posibles manifestaciones de discriminación por su condición de género. Se presentan tres estudios de caso se aplicó una entrevista semiestructurada a mujeres que se encuentran en un programa de capacitación dirigido a las cooperativas a través de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México. Se encontró que las mujeres han sufrido discriminación principalmente de parte de la familia, también en el ámbito laboral por decidir ejercer el derecho a la maternidad, aunado a su escasa permanencia en este y la falta de legitimación a su labor como empresarias por el simple hecho de ser mujeres.

ABSTRACT

The purpose of this paper is to study the empowerment phenomenon from experiences in cooperative societies led by women in Mexico City, to inquire about their practices, and to know the stories about their businesses, challenges, and possible manifestations of gender discrimination. Three case studies are presented. A semi-structured interview was applied to women who are involved in a training program for cooperative societies given by the Mexico City's Ministry of Labour and Employment Promotion. It was found that women have suffered discrimination mainly in their families, as well as in the labor sphere because they decided to exercise their right to maternity, along with their lack of permanence in the latter and the lack of legitimacy to their work as businesswomen by the simple fact of being women.

INTRODUCCIÓN

En México se tienen dramáticos índices de participación en el mercado de trabajo: en el 2012 los hombres alcanzaron un 0.775 mientras que las mujeres solo el 0.435, lo que refleja que hace falta su presencia en la actividad económica. En la actualidad es común que las mujeres sufran manifestaciones de discriminación, lo cual genera que acepten trabajos mal pagados y poco seguros; por otro lado, el grueso de las actividades domésticas continúa recayendo en ellas, lo que limita su acceso a posibles actividades económicas (Rahman, Matsui & Ikemoto, 2013). Además, las mujeres son vistas como asalariadas secundarias, por ello, se enfrentan a carencias y precarización laboral, viviendo situaciones que las orillan a estar sumergidas en la pobreza y miseria (Geo-Jaja, Payne, Hallam & Baum, 2009).

El empoderamiento de la mujer es considerado el poder que se tiene para alcanzar metas que ponen a prueba las formas de pensamiento de tipo patriarcales así como a la lacerante discriminación de género, uno de los temas de trasfondo relacionado con el empoderamiento es la desigualdad de género que tiene sus raíces en la estratificación social basada en los roles y responsabilidades asignadas al hombre y la mujer y la diferente valoración de éstos (Gupta & Yesudian, 2006). También el empoderamiento es un proceso de vida y de movimiento continuo de cada mujer, por ello, las mujeres necesitan afianzar su autoestima, su posición en la toma de decisiones, libertad de movilidad y tener acceso al dinero en efectivo (Mahmud, Shah & Becker, 2012).

Se encontraron estudios como el de Arul & Packirisamy (2015) que confirman que sin la participación de las mujeres, el desarrollo y crecimiento económico de los países se volvería mucho más lento, por ello, aseveran que mediante la adquisición de habilidades y la impartición de conocimientos sería posible que los negocios tuvieran mayor sostenibilidad, porque es un hecho que la potenciación de las mujeres conduce a la conformación de una buena familia y, por ende, de una mejor sociedad. Por su parte, Pettersson (2012) analizó los programas de apoyo que impulsan el espíritu empresarial y encontró que algunos países colocan a las mujeres en una posición subordinada a los hombres, donde incluso son vistas como «empresarios secundarios» sin poseer la apropiación clara del negocio. Investigadores como Rajput & Ali (2009) investigaron que en diversos países se muestran condiciones complejas para el desarrollo de las mujeres empresarias, hallando que ellas necesitan acceder a la tecnología y al financiamiento para mejorar sus condiciones; y que además, requieren que se promueva la importancia de que reciban conocimiento sobre innovación y de espíritu empresarial en todos los niveles educativos. Existen trabajos

como el de Ganle, Afriyie & Segbefia (2015) relacionados con el efecto de los microcréditos y sus repercusiones en el empoderamiento de mujeres rurales, donde se muestra que el uso de los créditos en ocasiones provoca endeudamientos para los que no se tiene la capacidad de pagar.

Los estudios realizados por Cherry & Hategekimana (2013) analizan las iniciativas de los gobiernos locales dirigidas a apoyar a las mujeres a conseguir una independencia económica para que logren desafiar estructuras sociales patriarcales que fomentan graves manifestaciones de violencia de género con consecuencias desastrosas. Los estudios realizados por Ozdemir (2013) señalan que la creación de las cooperativas es mostrar a las mujeres la forma de ganar dinero, generar empleo y combatir la pobreza, que en diversas ocasiones es más lacerante para ellas.

En este trabajo se entiende por empoderamiento de las mujeres al proceso de vida que tiene cada una de ellas en donde, dependiendo de su contexto y de las posibles condiciones de desigualdad y violencia de género, consiguieren concientizarse, convirtiéndose en algunas ocasiones en resilientes tomando las riendas de su vida para poder alcanzar sus metas logrando controlar sus decisiones y mejorar sus condiciones de vida, incrementando su autoconfianza y autoestima saliendo de circunstancias de pobreza con la ayuda de sus acciones de emprendimiento en grupo con lo que obtienen recursos económicos que las convierte en mujeres independientes y fuertes.

Al estudiar el empoderamiento de la mujer a través del modelo cooperativista se busca contribuir a la reflexión sobre el papel que estas representan para la sociedad y la forma en la que su decisión por emprender les ha permitido acceder a mejores condiciones de vida y así alejarse de la marginación, la pobreza, la precarización laboral y la violencia de género. Bajo ese contexto, el objetivo del trabajo es estudiar la percepción de cuatro mujeres beneficiadas con el programa de apoyos económicos para cooperativas de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México para indagar la forma en la que diversos factores han influido para generar en ellas empoderamiento, al ser agentes de cambio por sus contribuciones a la sociedad; pero también para identificar las buenas prácticas que se implementan en beneficio de ellas como lo representa el acceso a recurso financiero para equipamiento y adquisición de conocimiento que se obtienen de las capacitaciones que ellas obtienen a partir de inscribirse y ser acreedoras del estímulo económico.

El empoderamiento y el cooperativismo

El uso de la palabra empoderamiento, según León (2001), nace en la segunda ola del feminismo en los años sesenta. Se hace evidente que para cambiar las formas de pensamiento

de las mujeres es preciso empoderarlas, para ello, es necesario definir los procesos que se usarán para conseguirlo. Sin embargo, el empoderamiento no es igual para una mujer que para otra, este cambia y depende del contexto, pero su propósito fundamental es la superación de la desigualdad de género y la discriminación. De acuerdo con Gupta & Yesudian (2006) la potenciación de las mujeres consigue desencadenar beneficios orientados al hogar, ya que se trabaja para cambiar la mentalidad de los hijos y así obtener actitudes a favor de la igualdad de género. De esta forma se intenta desafiar los sistemas patriarcales tradicionales y evitar crear percepciones erróneas orientadas a la discriminación de las mujeres que laceran sus derechos humanos y obstaculizan el desarrollo de su potencial. Es por lo anterior que la cuota de la contribución de las mujeres al desarrollo económico y social depende de la promoción de la igualdad de género y el apoyo de las instituciones (Sarfaraz, Faghih & Majd, 2014).

El empoderamiento de las mujeres expone la importancia del significado de la autonomía de ellas, ya que representa el mejoramiento de sus condiciones sociales de vida, les permite tener control de las decisiones que toman y esto apoya para disminuir el efecto de las relaciones asimétricas que existen entre hombres y mujeres, por ende, la subordinación y la marginación. Cuando se consigue que ellas se empoderen y tomen las riendas de su vida, es posible que tengan acceso a las diversas esferas y así obtener mayor representatividad, consiguiendo una participación más justa y equitativa (Brahic & Jacobs, 2013; Bravo, 2012; Rahman et al., 2013).

Ahora bien, el empoderamiento de la mujer significa el aumento de su forma espiritual y política así como de su fuerza social y económica para desarrollar la confianza en su capacidad para incrementar su movilidad fuera de casa y su participación en actividades sociales, se integran cambios importantes no solo individuales sino colectivos, se relacionan temas como la autoconfianza, la autoestima, la cooperación y la solidaridad (Rahman et al., 2013). Bajo el concepto de resiliencia, las que consiguen empoderarse disfrutan de mayor autoestima, confianza y ganan prestigio ante la sociedad (Geo-Jaja et al., 2009). La conformación de redes de mujeres permite incrementar la autoconfianza, de tal forma que se traduce en tener poder de decisión en sus hogares; contribuye al empoderamiento de ellas de tal forma que sienten mayor libertad en la toma de las decisiones, las moviliza en participar en redes sociales que apoyan en agilizar los procesos de comercialización (Geo-Jaja et al., 2009; Li, Gan & Hu, 2011).

La potenciación femenina necesita que las mujeres formulen y reflexionen sus propios valores, necesita de un análisis de las estructuras de opresión que permita mejorar sus condiciones de vida y la reflexión profunda

del significado de su autonomía fetichista y encaminada al reconocimiento de contar con la capacidad económica (Khader, 2016)

Las cooperativas son una interesante forma de economía social, en especial dentro de las regiones marginadas o en vías de desarrollo. La importancia social de las cooperativas es considerable porque proveen empleos de tiempo completo o parcial a un número significativo de mujeres locales que no tienen otras oportunidades de empleo –que son limitadas o inexistentes en áreas rurales– o porque para los estándares de hoy en día, en el mercado laboral, muchas mujeres rurales carecen de las calificaciones formales necesarias para ser contratadas en alguna forma de labor dependiente. En suma, tampoco tienen el capital o la autoestima necesaria para comenzar un negocio por sí mismas (Koutsou, Notta, Samathrakakis & Partalidou, 2009). Esta forma particular de emprendimiento colectivo social ha empoderado de tres diferentes formas a las miembros mujeres: 1) seguridad económica, 2) desarrollo de conducta emprendedora y 3) aumento de contribuciones a la familia (Datta & Gailey, 2012).

Se tiene evidencia de que las sociedades cooperativas empoderan a las mujeres ya que van más allá de ser solo proyectos empresariales; son capaces de generar beneficios intangibles y de promoción de la autonomía de la mujer (Ferguson & Kepe, 2011). Más aún, permiten disminuir los impactos de los tradicionales patrones del patriarcado y por ende, contrarrestar la violencia de género, puesto que las empodera de forma económica, lo que permite nivelar las relaciones de poder desiguales en el hogar (Cherry & Hategekimana, 2013).

Por lo tanto, se dice que las mujeres que constituyen las sociedades cooperativas son mujeres que sirven de ejemplo para la sociedad por sus características individuales y culturales, además porque por medio del trabajo en equipo incrementan su actitud hacia el trabajo colaborativo, bajo un esquema de gestión democrático y de asociación autónoma (Bezboruah & Pillai, 2015; Bonnan-White, Hightower & Issa, 2013; Kamberidou, 2013).

Otra forma que permite empoderar económicamente a las mujeres y que va de la mano con el cooperativismo, es el acceso a los microcréditos, ya que posibilita que ellas tengan un control de los activos financieros. De acuerdo a lo anterior, las faculta para fortalecer sus ingresos, esto las posiciona en la estructura familiar y facilita su toma de decisiones, lo que a su vez incrementa su autonomía. De esta forma pueden decidir sobre lo que desean adquirir con los recursos económicos, como maquinaria y equipo que les permita incrementar su competitividad en los mercados. El acceso a los programas de apoyo permite incrementar la autoestima de las mujeres, ya que sienten

que son generadoras de actividades productivas que les permite gozar de ingresos y de esta forma llevar progreso a sus familias (Li *et al.*, 2011). Además, los programas de apoyo y de acceso al financiamiento que se desarrollan y aplican en todo el mundo son un medio importante para intentar erradicar la pobreza y por ende la desigualdad y las brechas de género (Bezboruah & Pillai, 2015; Datta & Gailey, 2012; Garikipati, 2013; Koutsou *et al.*, 2009; Laha & Kuri, 2014).

METODOLOGÍA

El presente, es un estudio cualitativo en el que se exponen tres estudios de caso; el contacto con las mujeres entrevistadas se concretó a través de un programa de capacitación y apoyo económico para cooperativistas impartido por la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México a través de la Unidad Politécnica para el Desarrollo de la Competitividad Empresarial del Instituto Politécnico Nacional (IPN); el acercamiento fue por medio de los capacitadores, uno de ellos fue el encargado de buscar a tres mujeres que contarán con las siguientes características: a) líderes en sus cooperativas, b) dos años de existencia en el mercado y c) con verdadera disposición de participar en la entrevista. Se elaboró una entrevista semiestructurada la cual permitió llevar a cabo el análisis y la construcción de los casos que se presentan, se formularon preguntas que tenían como propósito recabar información relacionada con variables que coadyuvarán a conocer la vida de las mujeres como cooperativistas ¿podría contarlos la historia de como comenzó la cooperativa?, ¿podría mencionar algunas de sus cualidades siendo mujer?, ¿cuáles han sido los principales obstáculos a los que se ha enfrentado como mujer en el mundo de las cooperativas?, ¿cuáles han sido los momentos más difíciles que usted ha vivido en el negocio?, ¿cuáles son los retos a mediano plazo de la cooperativa?, ¿cuáles serían los consejos para iniciar una cooperativa?, ¿cuáles han sido los factores de éxito del negocio?, ¿quiénes son mejores para los negocios, los hombres o las mujeres?, ¿usted considera que los roles tradicionales como mujeres contribuyen en la forma lenta o rápida en el desarrollo del negocio?, ¿de qué forma los cursos impartidos por el IPN han contribuido a la aplicación de conocimientos en su negocio?, ¿de qué manera apoya los programas del gobierno federal en el crecimiento de la cooperativa? (Arul & Packirisamy, 2015; Bezboruah & Pillai, 2015; Brahic & Jacobs, 2013; Bravo, 2012; Cherry & Hategekimana, 2013; Datta & Gailey, 2012; Ferguson & Kepe, 2011; Ganle *et al.*, 2015; Garikipati, 2013; Geo-Jaja *et al.*, 2009; Gundu & Ingado, 2002; Koutsou *et al.*, 2009; Laha & Kuri, 2014; Mahmud *et al.*, 2012; Ozdemir, 2013; Pettersson, 2012; Rahman *et al.*, 2013; Rajput & Ali, 2009; Samie, Johnson, Huffman & Hillyer, 2015).

Se empleó el estudio de caso ya que es instrumento metodológico que puede ser usado en cualquier área del conocimiento, además de que permite analizar fenómenos de una forma mucho más profunda. Aunado a lo anterior, el método de estudio de caso favorece al diseño de la presente investigación ya que apoyan a describir relaciones y situaciones particulares de su contexto, coadyuva a tener una mirada más profunda sobre el fenómeno y exige una interacción entre los actores y el investigador por lo que se garantiza la calidad del estudio (Álvarez & Maroto, 2012; Martínez, 2006; Peou, 2007).

Las entrevistas se realizaron en la casa de la cultura de la Delegación Iztacalco, la duración fue de 45 min a 70 min. Se empleó la técnica de estudio de caso, que se caracteriza por ser un proceso social con la pretensión de investigar bajo un propósito metodológico y que hace uso de técnicas como la observación y la entrevista, los casos pueden ser, persona, un salón de clase, un modelo educativo, una política pública, una institución o un sistema, logrando analizar la forma en como piensan, sienten y actúan las personas (Jiménez-Chaves, 2012; Martínez, 2006; Simons, 2011).

Estudio de caso 1. La cooperativa de Josefina

Josefina tiene 64 años de edad, es viuda, «el estado ideal de una mujer», según menciona, porque no debe preocuparse por saber con quién puede estar su pareja. Tiene dos hijas, es enfermera con especialidad en pediatría; señala que solo trabajo siete años porque se casó y decidió quedarse en su hogar; menciona que trabajó de los 19 años a los 26 años, aunque no tiene claro el periodo. Josefina es una mujer a quien la viudez le sorprendió durante la crisis de 1994, pues los problemas originados por la misma ocasionaron que su esposo sufriera un infarto fulminante. Ella quedó sola con dos hijas, las cuales estudiaban la universidad; tras la necesidad buscó la forma de obtener ingresos; también por la necesidad de sus hermanas e hijas; y es así como inicia la aventura de la cooperativa. Dolores, su hermana, es la que ofrece la idea de trabajar la cooperativa, Cepra Miel; el proyecto inicia en la delegación Cuajimalpa, sin embargo, el primer obstáculo al que se enfrentaron fue que no podían crear una cuenta e incluso darse de alta en el Sistema de Administración Tributaria. Josefina dice que su cooperativa era vista como un changarrito, como una tienda pequeña; y señala que es aquí en donde su hija, la que tiene conocimientos de administración, comienza a trabajar fuerte y constituye la cooperativa con asesoría de un notario; a partir de aquí el sueño comienza a tener forma. Josefina señala que su hija, antes de quedarse a trabajar de forma permanente en la cooperativa había trabajado en diversos lugares, e incluso tiene poco que ella decidió regresar a Cepra Miel.

Josefina trabaja el negocio de la miel y cuenta que tiene sus cajas con abejas, el área primaria como ella le llama; entonces transforma el polen, propóleos y la miel en productos para la salud y la belleza. Comenta que no vende los productos abiertos al público, que hace uso de intermediarios como las tiendas naturistas. Nos dice que la ayuda de la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (Sagarpa) ha sido fundamental en el desarrollo del negocio y resalta que los apoyos delegacionales le han ayudado a colocar sus productos de forma mucho más rápida. Josefina comenta: "me di cuenta de que las ventas comenzaban a subir y que gracias a ello logré sacar a mis hijas adelante, además mis hermanas también se beneficiaron de los negocios, me siento orgullosa por todo lo que he logrado".

Sin embargo, con el tiempo, en la cooperativa detectaron que su producto era genérico ya que varios compañeros aprendieron a elaborar los mismos productos con los cursos de Sagarpa y es en este momento en que el factor oportunidad sale a la luz. Josefina y las otras mujeres comienzan a investigar sobre tendencias de maquillaje y productos que apoyen a disminuir el envejecimiento de la piel; con esto consiguen innovar. Pero durante este proceso no todo fue sencillo, Josefina comenta: "tuvimos que acercar a mi hermana Facultad de Química y a la Fundación Medellín, para que se lograra entender los procesos y así estudiar las formulas cosméticas, ya que el aprender a trabajar éstas ocupando porcentajes ayudó mucho para la generación de nuevos productos e ideas".

Josefina enfatiza que en el proceso de desarrollo de la cooperativa ha tenido que invertir mucho dinero, ella dice: "encontré ingenieros muy malos que me dijeron que comprara equipos costosos que no ha servido para resolver mis problemas y enfatiza actualmente el equipo está parado y no se usa en la cooperativa porque no se necesita".

Josefina cuenta que tiene una libreta en donde está toda la historia de su empresa, es su diario. Menciona que uno de sus momentos más difíciles fue al inicio de la cooperativa, Josefina señala que "la cooperativa empezó a tener problemas porque yo siento que al ser un grupo de mujeres, cada una con nuestros dotes de liderazgo, pues todas deseamos mandar y tomar las riendas del negocio, esto ocasionó muchos problemas que de verdad que desgastaban, además se agudizaban cada vez más".

A pesar de ello, Josefina explica: "siempre es mejor tener el apoyo de la familia que ir sola porque hubiese sido más difícil, mi familia es unida, pero sí he sentido discriminación de parte de mis hermanos, ellos a mi negocio le llaman negocito, es decir me miran como en segundo plano, les molesta que sea exitosa, pero nunca he entendido esas

envidias, porque las esposas de mis hermanos cuentan con el respaldo de ellos y yo estoy sola, pero aun así he sabido salir adelante".

Josefina se describe como una mujer orgullosa, que le agrada que se hagan las cosas rápido y si no prefiere hacerlas ella enfatiza "soy autoritaria". También comenta que no puede decir quién es mejor para los negocios si los hombres o las mujeres, ella dice "tiene mucho tiempo que no tengo a mi lado a ningún hombre, los únicos varones cercanos son mis hermanos, pero pues con la mano en la cintura les gané en el sentido de los negocios, cuento con mayor capacidad y liquidez económica que ellos, además las mujeres son más capaces ya que logran de forma rápida diversificarse, son como yo, es decir, si detectó una oportunidad de negocio de inmediato la aprovecho y no la dejo ir, por ejemplo si leo que existe un programa de apoyo para las cooperativas, lo investigo y por supuesto que lo aprovecho, es más un día me apoyaron en instalar un local pero tuvimos problemas y lo dejamos, pero el proyecto duró dos años".

Josefina dice "es mi deseo tener una unión de cooperativas, me he desempeñado como secretaria general de la Red Nacional de Mujeres Emprendedoras de la República Mexicana y de la Ciudad de México, por lo que tengo conocimiento en las formas de integración de grupos de mujeres, las formas en como se van fortaleciendo, además se como se consiguen los apoyos por parte del gobierno, además es más fácil trabajar con ellas que con ellos, porque sabes los hombres son machistas, siempre quieren llevar la batuta y desean ganar por su lado, en cambio las mujeres buscan más opiniones, se diversifican y son capaces de hacer varias cosas a la vez".

Josefina menciona: "he visto y soy testigo de la vulnerabilidad de las mujeres que son maltratadas y que han estado en refugios de apoyo a la violencia, yo las he apoyado, de hecho les presto mercancía para que ellas puedan generar ingresos de forma rápida, pero nunca me han quedado mal, siempre me han pagado, yo confío más en las mujeres que en los hombres, además déjame decirte que es urgente trabajar con las mujeres que están en los refugios, ellas tienen la autoestima muy lastimada, así que cuando asisto al refugio les doy pláticas sobre las formas en como se pueden aplicar mis productos y de hecho les hago demostraciones con su piel para que se sientan bonitas y queridas por una persona, pero lo que me enoja mucho es que después de haberlas ayudado la mayoría de las veces ellas deciden regresar con el hombre que las violenta".

Josefina expresa cuando se le cuestiona sobre el futuro de la organización: "la cooperativa va para arriba, pero me gustaría que los apoyos que nos ofrece el gobierno no estuvieran etiquetados, ya que de esta forma sería posible

adquirir lo que más hace falta para la operación del negocio, además siento que le invierto mucho tiempo a los cursos de capacitación, pero valen la pena porque lo mejor es poner en práctica los conocimientos que voy adquiriendo, ya que la tarea que me dejan debo de trabajarla con las mujeres que trabajan en la cooperativa”.

Cuando se le pregunta a Josefina que consejos le daría a las mujeres que desean tener una cooperativa, ella señala que: “si una mujer tiene el sueño de tener una cooperativa debe trabajar para ello, sin pensarlo, solo hacerlo, todos podemos ser cooperativistas, con amigos e incluso los profesores con los alumnos, pero debes de trabajar con personas sinceras, que quieran crecer, con espíritu de labor social, ya que las cooperativas son de mucha labor social y se caracterizan por trabajar de forma horizontal y no vertical pues entre todos se apoyan y todos obtienen beneficios; es decir aquí todas somos dueñas y estamos conscientes de que debemos de producir, porque si no se trabaja no se gana, sin importar el rol que se tengamos dentro de la organización”.

Josefina menciona que “muchos de los programas de apoyo que tiene el gobierno federal no tienen mucha difusión, por ejemplo yo ocupe el programa de la Sagarpa para conseguir una mejor colocación y comercialización de mis productos, también he participado en el programa Aserca (Agencia de Servicios a la Comercialización y Desarrollo de Mercados Agropecuarios)”. Cuando se le cuestiona si la formación es un impedimento para comenzar un negocio, ella dice: “claro que no, yo he trabajado con mujeres indígenas que apenas hablan español, lo que siempre demuestran son las ganas de hacer las cosas”.

Como una fuerza catalizador de cambio Josefina se dedica a dar pláticas sobre cooperativismo, pues cree que es la forma de reactivar a México; por ello incentiva el consumo de los productos mexicanos, y menciona que a pesar de que hay grandes tiendas por su casa, ella asiste a los pequeños comercios con el fin de ayudarlos a fortalecerse.

Estudio de caso 2. La cooperativa de Ana

Ana tiene 53 años, es soltera y tiene un hijo; cuenta con una carrera universitaria, es abogada, su cooperativa está enfocada al ámbito de la salud, pues rentan instrumental médico y quirúrgico en diversas especialidades, pero están más enfocadas a la ortopedia. El negocio tiene más de dos años y medio en el mercado; y participan cinco integrantes de los cuales tres son mujeres y dos hombres; su hijo y su mamá trabajan en la cooperativa. Ella se dedica a las cuestiones administrativas y cuenta que la cooperativa comenzó desde el año 2009, cuando una de sus sobrinas le comentó sobre unos cursos de escritura que impartían el Instituto Politécnico Nacional. En ese lugar conoció a

una persona que posteriormente las invitó a formar una cooperativa. En ese momento ella se cuestionó lo que es una cooperativa, y fue entonces que le explicaron que en las cooperativas se unen las personas y se toman cursos. Con esa información decidieron que su hermana tomara el curso, que duró tres meses y les pagaban por tomar el curso; pero en ese momento decidieron no constituirse ya su hermana deseaba empezar el negocio, pero con otro giro.

Desde hacía 20 años Ana siempre había trabajado para las empresas privadas y cuenta que el trabajo que ella desarrollaba no se relacionaba con su carrera de Derecho, la necesidad de mantener la escuela la lleva a estudiar un poco de administración y así es como ella ingresa a la industria. Como dato personal, Ana comparte que la empresa en la que estaba laborando se mudó a otro estado de la República y ella decidió mudarse también, pero sin su marido; al regresar se enteró que su esposo ya tenía otra pareja y fue entonces que decidieron separarse.

En el proceso de divorcio ella empezó a trabajar en una empresa alemana que vende equipo e instrumental médico. En esta nueva labor tuvo que empezar desde abajo y de ahí señala que su experiencia nunca la ganó en el ramo de la abogacía, sino en la administración. Cuenta que la contrataron con un puesto muy bajo y, por ende, también lo era el sueldo mensual. Se sentía deprimida por el proceso de separación, pero necesitaba mucho el dinero, por lo que acepta del trabajo. Ana señala “yo siempre llegaba temprano a la empresa y era la última en salir, casi no me daban mucho trabajo, así que yo me asigne mis funciones y comencé organizar el archivo y así empecé a leer toda la información de la empresa, revisaba los manuales y catálogos de los equipos quirúrgicos, es así como empecé aprender, pero mi relación con mi jefa no era buena, así que decidí buscar otro empleo, pero cuando se enteran los otros jefes, hablaron conmigo me ofrecieron otro puesto y un mejor sueldo y decidí quedarme. Mi esfuerzo, dedicación y empeño me ayudan en obtener ascensos en la empresa, llegué a colocarme como gerente de ventas [...] me fascina todo lo que tenga que ver materiales e instrumentales médicos, esto me llevó a cuestionar a los médicos y expertos en el tema”.

Cuando se le pregunta sobre sus principales cualidades como mujer Ana dice “yo siento que vengo de otro planeta, siempre estoy feliz y no sé lo que es sentirse triste [...] pero trabajar en las empresas extranjeras es atractivo y se puede ascender si una es buena en lo que hace, pero el día que dejé de ser funcional para la empresa ellos me cambiaron de una forma fácil [...]. Imagínate cuando yo estaba embarazada mi jefe me dijo que necesitaba a una persona con disponibilidad de tiempo completo, sin compromisos, que pudiera viajar y obvio yo por mi condición se me complicaba mucho, así que decidí salirme y con el dinero

que me dieron me fui a tener a mi hijo y con eso viví por un año [...]. Decidí regresar a trabajar y una empresa americana me contrata, a pesar de mis años, tenía altos niveles de ventas, tenía muchos contactos y una amplia relación de médicos [...] decidí salirme y conformar un negocio, pero sabes yo siempre me vi como empleada pero nunca como empresaria.

Cuando se le cuestiona sobre sus principales obstáculos ella dice "fue al principio, me tuve que enfrentar al tema fiscal, empecé a hacer mis ventas y le pedí de favor a un amigo que me apoyará con sus facturas que él usaba en su negocio, fue difícil después de un tiempo porque comencé a limitarme, sobre todo en el tema de la toma de decisiones [...] es cuando decidí comenzar con el negocio por mi cuenta, pero tenía poco dinero y el tema de salud es costoso y yo sabía que necesitaba mucho dinero, así que me fui por el tema de conformar una cooperativa, así que me comencé a tomar los cursos para entender el esquema y las formas de trabajo del sistema cooperativista"

Otro de los problemas que ha tenido dice: "los médicos me ven como mujer no como empresaria, tampoco como asesora, y menos como esa persona que los puede acompañar hombro a hombro y resolver sus dudas [...] me he sentido minimizada como mujer porque como no soy médico, dudan de mi capacidad, al grado de que he pensado seriamente cursar esa carrera para tener mayor credibilidad".

Con respecto a los cursos que está tomando mediante el programa de las cooperativas y la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE), Ana dice "los ejercicios que nos han dado me ayudan mucho, además me he dado cuenta de que cada persona puede mirar a las otras cooperativas con diferentes colores, también lo que he visto es que hasta que no llegamos a los cursos y nos beneficiamos de los programas nos damos cuenta de las ventajas y las virtudes de estos, además lo que más me llamó la atención fueron los contenidos de los cursos que nos imparte el personal del IPN, además lo mejor de todo es que puedes acceder a los recursos económicos y a la capacitación, eso me emocionó aún más [...] porque no es lo mismo ser socio que empleado, en la cooperativa se debe buscar la forma en que todos produzcamos, porque no tenemos la dinámica de un empleado, todos dependemos y no estamos esperanzados a que llegué la quincena para recibir un sueldo, por lo que las decisiones que se tomen afectan a todos".

Ana dice "para mí lo ideal sería formar parte de una cooperativa en donde los integrantes fueran mujeres, a ellas les gusta hablar claro y a los hombres no, las mujeres son más comprometidas y te voy a decir algo para mí las mujeres que son madres solteras son más comprometidas ya que ellas deben sacar adelante a sus hijos".

Sus cualidades como mujer expresa Ana "soy entusiasta, positiva, todo lo que me propongo lo consigo", cuando se le pregunta quiénes son mejores para los negocios sí los hombres o las mujeres comenta: "yo conozco a varios hombres exitosos, pero son pocas las mujeres exitosas, ya que la mayoría ha decidido tener el rol de ser ama de casa y en ese ámbito son buenas pero hasta ahí, [...] así que el éxito en los negocios depende del enfoque de cada persona, [...] yo creo que también influyen los roles de hombres como de mujeres, la confianza y los problemas emocionales se perciben de forma diferente entre los géneros".

Sobre su vida personal Ana comparte que ha tenido dos matrimonios y que en el último su pareja quería controlarla; vigilaba sus horarios de regreso a casa y debía llegar a las seis y media de la tarde, a él no le agradaba acompañarla a las reuniones con médicos; es entonces que decide separarse, pues considera que era la única forma de seguir avanzando y derivado de esto toma la decisión de no tener más hijos.

Para Ana, la forma de enterarse de los apoyos que otorga el Estado es por medio de internet y a través de sus compañeros cooperativistas, sin embargo, ella insiste que lo más importante es la capacitación que le ofrecen.

Cuando se le pregunta cómo se visualiza como empresaria en cinco años, dice "que como distribuidora de los productos que actualmente renta y piensa en incorporar nuevos socios. Menciona que el único obstáculo que vivió fue al inicio de la cooperativa, pues el banco no reconocía la figura de la cooperativa y esto no les dejaba ingresar el dinero.

Ana se volvió una difusora de las cooperativas y como consejo a las mujeres que desean emprender les invita a que lo hagan. Señala que los cursos que le ofrece el IPN le ha permitido generar cambios y muy contenta dice que ha mejorado su visión lo que ha aprendido, las estrategias, los manuales, etcétera.

Estudio de caso 3. La cooperativa de Rosa María y Natalia

Natalia es la representante general de Floresta, está finalizando su segundo período de mandato de gobierno como administradora y es miembro fundador de la sociedad cooperativa. Rosa María también es miembro fundador, ella forma parte de la comisión de vigilancia y señala que al igual que Natalia ya termina su período.

Floresta surge porque a Rosa María le gusta la cocina, dice que le agrada desde los siete años, pero en esa época no había escuelas de cocina; que si deseabas iniciarte y aprender en ese mundo debías comenzar desde lavar platos. Ella

estudiaba la preparatoria y en ese momento comenta que quería poner una escuela de cocina, pero su familia se negaba bajo el argumento de que una mujer decente no trabaja en lugar como cochambrero y menos en un lugar en donde la población es netamente masculina. Estudió Física en la Facultad de Ciencias, sin embargo, siguió con la cocina pues dice que le encanta la cocina y las matemáticas.

En el año 2009 ambas tomaron un curso de fomento al cooperativismo y Rosa María señala que en ese momento tenía una amiga que trabajaba en la Secretaría de Desarrollo Social del Distrito Federal como directora de Equidad de Género y es quien la invita a sumarse a los cursos de fomento al empleo. Natalia y Rosa deciden tomar los cursos, en donde les enseñan el tema de cooperativismo, pero también del desarrollo de proyectos productivos y es así que un 15 de enero presentan su proyecto ante la STyFE; en junio aceptan el proyecto y les hacen entrega de la maquinaria. Ambas deciden que sea una sociedad cooperativa familiar porque piensan que no debe existir la explotación del hombre, sino que debe haber igualdad.

Natalia señala: "hoy en día en la sociedad prevalecen ideas sexistas y eso es parte de uno de los retos a los que nos hemos enfrentado como mujeres, ya que a veces sentimos que por ser mujeres no nos prestan atención, piensan que por ser una cooperativa no es un negocio serio, nos han etiquetado de locas [...] he pensado que si el negocio lo llevara un hombre es posible que tuviera mayor credibilidad".

Siguiendo con los retos comentan que cuando platican con otras mujeres cooperativistas siempre surge la pregunta de ¿tú como mujer como logras mezclar tu trabajo con tu familia?, cuando a ningún hombre se le preguntaría ¿tú como hombre como puedes juntar tu trabajo con tu familia y la diversión? Porque se da por hecho que un hombre puede con eso, mientras que una mujer tiene que trabajar el doble o el triple para obtener los mismos resultados. Ellas dicen: "lamentablemente México sigue siendo un país machista [...] en los cargos de dirección aunque esta se encuentre ocupada por una mujer se nota que es el hombre quien da las órdenes".

Natalia es hija de Rosa y dice que como su madre fue discriminada cuando quiso elegir su carrera, a sus hijos los educó de forma diferente; los dejaba jugar con pistolas, rompecabezas, pelotas, el trato fue igualitario y Rosa brindó las mismas oportunidades y obligaciones a todos, es decir, en su familia existe la equidad de género.

Rosa señala: "en muchas de las cooperativas se mantienen un pensamiento tradicional en donde a los hombres se les otorgan privilegios y a las mujeres no". Cuando se les cuestiona sobre los principales retos a los que se han enfrentado Natalia menciona: "el primer reto fue organizarnos,

ya que somos familia, pero pusimos reglas, sanciones y los derechos desde que comenzó a operar la cooperativa".

Con respecto a los obstáculos Rosa menciona: "uno de los obstáculos ha sido el conseguir clientes, he visto que cuando nosotras como mujeres ofrecemos nuestro producto las personas nos ven como edecanes, en cambio si el producto lo ofrece un hombre sucede lo contrario las personas piensan que es algo útil [...] pero no nos damos por vencidas, no estamos dispuestas a contratar a vendedores varones".

Ambas mencionan que ha sido difícil la organización en las reuniones de asambleas, ya que como son familia a veces se pierden los puntos centrales y han tenido que poner orden e implementar las reglas. Natalia señala que para solventar las juntas debe tener paciencia, responsabilidad, tiempo suficiente y ser respetuosa de los acuerdos de la asamblea.

Para ellas, trabajar como cooperativa tiene sus ventajas, por ejemplo, sus integrantes dedican tiempo al trabajo, incluso si este supera su horario; ellas se entregan y lo sacan adelante porque todos son dueños así que todos son responsables y todas tienen el mismo valor; en cambio, en una empresa los empleados tienen especificada la jornada y no están dispuestos a quedarse más tiempo.

Ellas ven al cooperativismo como una forma de desarrollo que apoya a las mujeres; consideran que en una empresa es más complejo obtener ciertas posibilidades de crecimiento. Ambas aconsejan a las mujeres para que emprendan su negocio y enfatizan que el gobierno ofrece las formas de capitalizarlo; reconocen que existe la equidad de género en la Ciudad de México y que para ellas no hay límites, opinan que las mujeres deben darse la oportunidad de emprender.

La madre y la hija recuerdan que cuando comenzaron a vender mermeladas, la mayoría de las personas que las rodean creían que no podrían colocar su producto en el mercado, sin embargo, detectaron que el mercado es amplio y han ido innovando, actualmente tienen sabores de guanábana, chicozapote, calabaza, entre otros. Ana y Rosa reconocen que su área de oportunidad está en aquellas personas que no tienen tiempo y que les agrada consumir frutas que no son fáciles de comer y de cocinar, pero en una feria del Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México (Fondeso) los clientes comenzaron a pedirles salsas, y es así que aprovechando la oportunidad lanzan siete recetas y notan que a las personas les agradan las recetas exóticas y es así como ellas continúan innovando; hasta el momento su cooperativa produce también aderezos y vinagres.

Rosa señala que ellas participan en varios programas como los que manejan la STyFE, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), y el Fondeso; que impulsan y apoyan las iniciativas de negocio. Rosa menciona: "en la cooperativa tenemos dos personas que están encargadas de investigar las convocatorias de las instituciones y los requisitos que se deben de reunir para que podamos aplicar, para mí esa área es la de innovación [...] además, los apoyos están presentes en diversas dependencias del gobierno, lo que si cuidamos mucho es el programa que más nos conviene porque sólo podemos aplicar una vez al año a uno de los proyectos [...] nosotras hemos accedido a la iniciativa de Pro México y Aserca, ellos te ayudan a posicionar tu producto en el mercado [...] los programas están pero las persona son saben que existen [...], otro factor de éxito ha sido el poder acceder a las ferias, pero pocas son las cooperativas que asisten a las ferias de Agroexportadores de la Ciudad de México".

La señora Rosa cuenta que las cooperativas favorecen el equilibrio de la calidad de vida y el trabajo, que hay talleres de costura que trabajan para marcas de prestigio y que pagan a las mujeres por destajo. Ella piensa que si la mujer que realiza las costuras fuera la dueña del negocio podría obtener más dinero. Señala que hay cooperativas que se encargan de maquilar a grandes empresas y que los socios no se atreven a dar el salto; en general han visto este fenómeno en la costura. Incluso a ellas les han ofrecido que maquilen a lo que rotundamente se han negado, saben que a pesar de que tendrían mucho trabajo, su sabor, sus recetas, todo el esfuerzo se lo llevarían las grandes compañías; además, la cuestión no es la cantidad sino el costo de las ventas, ya que las compañías pagan a bajo costo la maquila, y para ellas es primordial defender el nombre de su marca.

Comentan que los apoyos que les brindan les ayudan para adquirir maquinaria, lo cual disminuye las cargas y los tiempos de trabajo, lo que para ellas es una ayuda importante ya que ésta es demasiado costosa. Con relación a los cursos que imparte el Instituto Politécnico Nacional, expresan que han sido maravillosos, las asesorías han sido enriquecedoras, y comentan que gracias al conocimiento que adquirieron pudieron identificar diversas fallas en su organización y que han ido mejorando gracias a las asesorías de los investigadores, reconocen que su ayuda ha sido fundamental para corregir esos errores; por esa motivación ahora ya saben qué hacer con los productos que no son los preferidos por la gente y desean hacer diversas modificaciones al negocio. Dicen que los factores de éxito van orientados a la organización del trabajo para identificar el movimiento de los procesos de cada producto, además de trabajar la misión y la visión por lo que enfatizan que para conseguir más logros en el negocio se requiere de la ayuda de los expertos.

Expresan que no se les complica el combinar el trabajo de casa con el trabajo en la cooperativa; reconocen que cuando hay más trabajo y deben de quedarse más horas en las exposiciones, estas son recuperadas en días posteriores y con dinero extra; de esta forma consiguen conciliar ambas esferas de su vida.

Natalia y Rosa saben que su formación académica ha sido un factor importante para el avance del negocio, ya que aplican sus conocimientos de forma cotidiana en la cooperativa y además no tienen que gastar en buscar a personas que dominen ciertas áreas ya que ellas son expertas en lo que desarrollan y muestran el gusto por hacerlo. Un dato importante que resalta Rosa es que la educación es un elemento clave, comenta que las cooperativas están obligadas a invertir 5% de sus fondos en educación.

Rosa y Natalia esperan que las instituciones de educación superior (IES) se acerquen mucho más a las cooperativas, que se les apoye con conocimientos y acompañamiento y externan su deseo de que las escuelas las apoyen en la realización de pruebas a los alimentos, ya que estas son muy costosas. Rosa ha visto que las empresas pequeñas se enfrentan a muchas dificultades, por ejemplo, el código de barras; y explica que mientras en Estados Unidos el costo al año por generarlo es de casi 8 dólares por cantidad de códigos que se deseen, sin embargo, en México ellas deben de inscribirse a la Asociación Mexicana de Estándares para el Comercio Electrónico (AMECE), al año la cuota es de aproximadamente \$5000 pesos, pero según la cantidad de códigos solicitados se hace un cobro aparte. Es inminente que las cooperativas necesitan el apoyo de los IES, de su asesoría y de su vigilancia.

DISCUSIÓN

Las iniciativas implementadas desde el año 2015 por parte del gobierno de la Ciudad de México a través de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo ha permitido que las mujeres puedan acceder a oportunidades de tener un empleo a través de la implementación de iniciativas de negocio haciendo uso del modelo económico de las cooperativas, esto ha permitido que muchas mujeres hayan podido poner a prueba sus principales miedos y superarlos con el resultado positivo de llevar el sustento a sus hogares. El programa de apoyo a las cooperativas ayuda mediante convocatoria adquirir recursos económicos, de tal forma que es posible que las mujeres obtengan hasta \$100 000 pesos para invertir en tecnología incrementando así la productividad, otro de los beneficios es ingresar a los cursos de capacitación que está ofreciendo el Instituto Politécnico Nacional para afianzar sus conocimientos en materia del crecimiento de los negocios. Por otro lado, la interacción entre las cooperativistas en los cursos de capacitación

coadyuva a la generación de plataformas que crean redes de colaboración, estas las abrigan y les otorgan autoconfianza, además que pueden convertirse en clientas y proveedoras entre ellas (Li *et al.*, 2011).

El análisis de los tres estudios de caso permitió realizar una reflexión con relación al empoderamiento de las mujeres encontrándose que el cooperativismo es un mecanismo relevante que permite abrigar a las mujeres y las empodera, ya que es en este proceso que conforme pasan los días fortalece su autoestima, su confianza y amor propio esto ayuda a salir adelante ante las vicisitudes de la vida y de sus propios negocios. En el caso de Josefina después de quedar viuda le permitió sacar a sus hijas adelante, Ana después de haber sufrido discriminación por haber tomado la decisión de ser mamá ahora busca expandir su línea de productos y para Rosa y Natalia han dejado de lado la idea de que una mujer no podía establecer un negocio de alimentos y ahora trabajan juntas por un objetivo en común. Ellas se han convertido en promotoras del modelo de las cooperativas, mediante este han encontrado libertad en su movilidad y han logrado tener dinero, lo que les deja un amplio margen en la toma de decisiones con respecto a su vida, en palabras de los estudiosos han conseguido desafiar el modelo de la sociedad patriarcal, lo que conlleva a recibir el aprecio de las personas que las rodean ya que se percibe el incremento en su autoconfianza, además de permitirles acceder a la oportunidad de tener un empleo que no es tan complejo y con horarios tan estrictos como lo exige el actual mercado laboral. Sin embargo a pesar de todos los avances en materia del autoempleo todavía permea el sentimiento relacionado con la desigualdad que existe en la distribución del trabajo en el hogar y la falta de legitimidad de los logros adquiridos por las mujeres en los negocios (Brahic & Jacobs, 2013; Cherry & Hategkimana, 2013; Li *et al.*, 2011; Mahmud *et al.*, 2012).

Las entrevistas dieron cuenta de la discriminación hacia las mujeres por diversas razones; en el caso de Ana por su embarazo y en el de Josefina que siente que sus hermanos no valoran su negocio ni sus triunfos y Rosa María y Ana que piensan que existe una educación sexista y que todavía se pone en duda de la capacidad de poder combinar el trabajo de casa con las actividades del negocio. Lo anterior, no legitima el trabajo realizado por ellas, además ellas en diversas ocasiones han sentido el menosprecio de algunos sectores de la sociedad por el trabajo como empresaria. Al respecto, Gupta & Yesudian (2006) indican que las metas de desarrollo no pueden ser alcanzadas al menos que las desigualdades de género desaparezcan y que las mujeres empoderadas puedan elegir y disponer sobre su propio bienestar, el de sus familias y de las comunidades en las que viven. Aunado a lo anterior, el trabajar en el sistema de las cooperativas permite que ellas accedan a tener un empleo, ya que la mayoría de ellas tuvieron

una corta estancia en la vida laboral. Al respecto Wheatley, Lawton & Hardill (2018) enfatizan que los hombres permanecen mayor tiempo en el mercado de trabajo, en cambio las mujeres tienen un período de vida más corto y en diversas ocasiones se desempeñan en trabajos temporales o de medio tiempo, ellas ven mermado su acceso a la empleabilidad porque tienen la necesidad de desempeñar trabajo no remunerado, como lo representa el trabajo doméstico, el cuidado de los hijos, enfermos y personas de la tercera edad, lo anterior significa enormes obstáculos para su desarrollo laboral.

Por otra parte, el acceso a los conocimientos son valorados por las mujeres en las entrevistas se observó que la idea de negocio se fue fortaleciendo a partir de los cursos que han acreditado y que han tenido como tema central el cooperativismo, además de que les permite ampliar su visión en la forma en como desean que crezca el negocio, la formación de habilidades es crucial para que el negocio vaya obteniendo sostenibilidad (Arul & Packirisamy, 2015; Rajput & Ali, 2009; Samarakoon & Parinduri, 2015). En las entrevistas se detectó que las mujeres estaban satisfechas con los cursos que en ese momento les impartía el IPN, además una política interesante del modelo cooperativista es que este tipo de sociedades está obligado a invertir el cinco por ciento de sus fondos en educación.

Por último, el análisis de los estudios de caso que se presentaron permitió reflexionar sobre el fenómeno del cooperativismo como medio de empoderamiento. Se observó que las mujeres que no tienen el dinero suficiente y la autoestima puedan aliarse y emprender la idea de negocio. Además, otro elemento importante es reconocer a las cooperativas como fuente generadora de empleo para mujeres que por su condición de género y su estado vulnerable no han podido acceder al mercado de trabajo de una manera formal o en su caso se han desempeñado en actividades laborales temporales o de medio tiempo. También, se tiene que las mujeres involucradas en una cooperativa obtienen ingresos económicos, con ello se disminuye la dependencia económica y se consigue disminuir la violencia de género y los patrones del patriarcado. A su vez, las alianzas entre ellas coadyuvan a que puedan acceder a microcréditos, además de ser un ejemplo para la sociedad (Bezboruah & Pillai, 2015; Bonnan-White *et al.*, 2013; Cherry & Hategkimana, 2013; Datta & Gailey, 2012; Ferguson & Kepe, 2011; Kamberidou, 2013; Koutsou *et al.*, 2009).

CONCLUSIONES

Es evidente que un país que no toma en cuenta a sus mujeres y que no las mira como potenciadoras de cambio y desarrolladoras de proyectos emprendedores está destinado a

fracasar, por tanto, es positivo que los gobiernos promuevan el espíritu y la iniciativa empresarial femenina, ya que esta desarrolla la intuición y la conciencia social que contribuye al progreso de sus comunidades y por ende de los países (Stavropoulou & Protopapa, 2013). Se aplauden los programas de apoyo implementados por el gobierno federal de la Ciudad de México que permiten mitigar el desempleo y la precarización laboral que actualmente persiste su prevalencia en las mujeres (Cherry & Hategekimana, 2013; Ozdemir, 2013).

En las entrevistas realizadas se halló que en todos los casos las mujeres son capaces de generar su propio empleo, lo que representa un enorme desafío que deben enfrentar todos los países con respecto al tema del empleo femenino, por lo que se deben diseñar estrategias orientadas hacia ellas, que las abriguen, que las fortalezcan y les permitan crecer como mujeres empoderadas y mejorar así su calidad de vida, incrementar su desarrollo como personas, respetando sus derechos humanos y evitando la discriminación (Brahic & Jacobs, 2013; Chin, 2016; Rahman et al., 2013).

Las implicaciones para los agentes involucrados en el contexto en el que se llevó a cabo la investigación son diversos: en primer lugar, se percibió que las mujeres que se involucran en el mundo de las cooperativas encuentran posibilidades de tener un trabajo que las aleja de la penosa precarización laboral que en ocasiones las separa de sus hijos y que provoca que trabajen doble y hasta triple jornada laboral, ya que deben de cumplir con sus roles impuestos por la sociedad. Por ello, es posible que por medio del emprendimiento encuentren posibilidades de desarrollo económico y de esta manera puedan obtener ingresos, sin olvidar que convertirse en empresarias es una labor compleja que necesita tiempo, dedicación y compromiso. En segundo lugar, es necesario que la Secretaría de Fomento al Empleo desarrolle programas de capacitación que trastoque los temas de género, que permitan que las mujeres incrementen su autoestima, que conozcan la relevancia que su rol representa para la sociedad, que adquieran conocimientos relacionados con el tema de la discriminación y la igualdad de género, además de proporcionar información relacionada con el tema de la superación académica y de los apoyos destinados para ello. Lo anterior, debe de ser soportado con el apoyo nuevamente de especialistas en el tema de género y la iniciativa debe trabajarse con el apoyo de las instituciones de educación superior.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos el apoyo brindado para el desarrollo del trabajo de investigación a la Secretaría del Trabajo y Fomento

al Empleo de la Ciudad de México y al Instituto Politécnico Nacional por medio del proyecto SIP 20151508.

REFERENCIAS

- Álvarez, C. Á., & Maroto, J. L. S. F. (2012). La elección del estudio de caso en investigación educativa. *Gazeta de antropología*, 28(1), 1-13.
- Arul, P. D., & Packirisamy, P. (2015). An empirical study on the impact of micro enterprises on women empowerment. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 9(4), 298-314. doi: <https://doi.org/10.1108/JEC-08-2014-0017>
- Bezboruah, K. C., & Pillai, V. (2015). Exploring the Participation of Women in Financial Cooperatives and Credit Unions in Developing Countries. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Non-profit Organizations*, 26(3), 913-940. doi: <https://doi.org/10.1007/s11266-014-9467-9>
- Bonnan-White, J., Hightower, A., & Issa, A. (2013). Of couscous and occupation: a case study of women's motivations to join and participate in Palestinian fair trade cooperatives. *Agriculture and human values*, 30(3), 337-350. doi: <https://doi.org/10.1007/s10460-012-9405-7>
- Brahic, B., & Jacobs, S. (2013). Empowering women: A labor rights-based approach: Case studies from East African horticultural farms. *Journal of Agricultural and Environmental Ethics*, 26(3), 601-619. doi: <https://doi.org/10.1007/s10806-012-9424-9>
- Bravo, R. M. (2012). Aspectos conceptuales sobre la innovación y su financiamiento. *Análisis Económico*, 27(66), 25-46.
- Cherry, J., & Hategekimana, C. (2013). Ending gender-based violence through grassroots women's empowerment: Lessons from post-1994 Rwanda. *Agenda*, 27(1), 100-113. doi: <https://doi.org/10.1080/10130950.2013.793895>
- Chin, Y. M. (2016). Employment, Empowerment, and Spousal Violence on Women in Developing Countries. En: M.L. Connerley, & J. Wu. (Eds.). *Handbook on Well-Being of Working Women* (pp. 769-780). Netherlands: Springer.
- Datta, P. B., & Gailey, R. (2012). Empowering women through social entrepreneurship: Case study of a women's cooperative in India. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(3), 569-587. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2012.00505.x>
- Ferguson, H., & Kepe, T. (2011). Agricultural cooperatives and social empowerment of women: a Ugandan case study. *Development in Practice*, 21(3), 421-429. doi: <https://doi.org/10.1080/09614524.2011.558069>
- Ganle, J. K., Afriyie, K., & Segbefia, A. Y. (2015). Microcredit: empowerment and disempowerment of rural women in Ghana. *World Development*, 66, 335-345. doi: <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2014.08.027>
- Garikipati, S. (2013). Microcredit and Women's Empowerment: Have We Been Looking at the Wrong Indicators?. *Oxford Development Studies*, 41(sup1), S53-S75. doi: <https://doi.org/10.1080/13600818.2012.744387>

- Geo-Jaja, M. A., Payne, S. J., Hallam, P. R., & Baum, D. R. (2009). Gender equity and women empowerment in Africa: The education and economic globalization nexus. En: J. Zajda, K. Freeman. (Eds.). *Race, Ethnicity and Gender in Education* (pp. 97-121). Netherlands: Springer.
- Gundu, S. G., & Ingado Seru, J. (2002). Human resource strategy for Kenyan women smallholders. *Women in Management Review*, 17(6), 285-296. doi: <https://doi.org/10.1108/09649420210441932>
- Gupta, K., & Yesudian, P. P. (2006). Evidence of women's empowerment in India: A study of socio-spatial disparities. *GeoJournal*, 65(4), 365-380. doi: <https://doi.org/10.1007/s10708-006-7556-z>
- Jiménez-Chaves, V. E. (2012). The case study and its implementation in research. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 8(1), 141-150. doi: <https://doi.org/10.1186/2192-5372-2-6>.
- Kamberidou, I. (2013). Women entrepreneurs: 'we cannot have change unless we have men in the room'. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 2(6), 1-18.
- Khader, S. (2016). Beyond Autonomy Fetishism: Affiliation with Autonomy in Women's Empowerment. *Journal of Human Development and Capabilities*, 17(1), 125-139. doi: <https://doi.org/10.1080/19452829.2015.1025043>
- Koutsou, S., Notta, O., Samathrakis, V., & Partalidou, M. (2009). Women's entrepreneurship and rural tourism in Greece: Private enterprises and cooperatives. *South European Society and Politics*, 14(2), 191-209. doi: <https://doi.org/10.1080/13608740903037968>
- Laha, A., & Kuri, P. K. (2014). Measuring the Impact of Microfinance on Women Empowerment: A Cross Country Analysis with Special Reference to India. *International Journal of Public Administration*, 37(7), 397-408. doi: <https://doi.org/10.1080/01900692.2013.858354>
- León, M. (2001). El empoderamiento de las mujeres: encuentro del primer y tercer mundos en los estudios de género. *La ventana*, 2(13), 94-106.
- Li, X., Gan, C., & Hu, B. (2011). The impact of microcredit on women's empowerment: evidence from China. *Journal of Chinese Economic and Business Studies*, 9(3), 239-261. doi: <https://doi.org/10.1080/14765284.2011.592352>
- Mahmud, S., Shah, N. M., & Becker, S. (2012). Measurement of women's empowerment in rural Bangladesh. *World development*, 40(3), 610-619. doi: <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2011.08.003>
- Martínez, C. P. C. (2006). El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica. *Pensamiento y gestión*, 20, 165-193.
- Ozdemir, G. (2013). Women's Cooperatives in Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 81, 300-305.
- Peou, S. (2007). Research Methodology: Cambodia as Case Study. En: S. Peou. *International Democracy Assistance for Peacebuilding* (pp. 33-45). UK: Palgrave Macmillan.
- Pettersson, K. (2012). Support for women's entrepreneurship: a Nordic spectrum. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 4(1), 4-19. <http://dx.doi.org/10.1108/17566261211202954>
- Rahman, M., Matsui, N., & Ikemoto, Y. (2013). Women's Empowerment and Mobility. En: M. Rahman, N. Matsui, Y. Okemoto. *Dynamics of Poverty in Rural Bangladesh* (pp. 179-193). Tokyo: Springer Japan.
- Rajput, A. A., & Ali, M. (2009). A preliminary investigation of entrepreneurial women in Potohar region of Pakistan. *Journal of Chinese entrepreneurship*, 1(3), 193-208. doi: <https://doi.org/10.1108/17561390910999498>
- Samarakoon, S., & Parinduri, R. A. (2015). Does education empower women?. Evidence from Indonesia. *World Development*, 66(C), 428-442.
- Samie, S. F., Johnson, A. J., Huffman, A. M., & Hillyer, S. J. (2015). Voices of empowerment: women from the Global South re/negotiating empowerment and the global sports mentoring programme. *Sport in Society*, 18(8), 923-937. doi: <https://doi.org/10.1080/17430437.2014.997582>
- Sarfaz, L., Faghih, N., & Majd, A. A. (2014). The relationship between women entrepreneurship and gender equality. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 4(6), 1. doi: <https://doi.org/10.1186/2251-7316-2-6>
- Simons, H. (2011). *El estudio de caso: Teoría y Práctica*. Madrid, España: Ediciones Morata.
- Stavropoulou, O., & Protopapa, S. (2013). A strengths-based approach to mentoring women entrepreneurs: how to free the strengths within them. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 2(13), 1. doi: <https://doi.org/10.1186/2192-5372-2-13>
- Wheatley, D., Lawton, C., & Hardill, I. (2018). Gender Differences in Paid and Unpaid Work. En: V. Caven, & S. Nachmias. (Eds.). *Hidden Inequalities in the Workplace* (pp. 181-214). UK: Palgrave Macmillan.