

**LAS MUJERES EN LA AGROINDUSTRIA DEL
MANGO EN EL SUR DE SINALOA
¿RUPTURA DEL HABITUS?**

Tania Elizabeth Ceballos-Alvarez¹

**WOMEN IN MANGO AGROINDUSTRY
IN SOUTHERN SINALOA. BREAKING
HABITUS?**

¹ Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México. Correo electrónico: tania_ceballos@uaeh.edu.mx

DOI: <https://doi.org/10.32870/lv.v7i61.7843>

REVISTA DE ESTUDIOS DE GÉNERO, LA VENTANA, NÚM. 61, ENERO-JUNIO DE 2025, PP. 46-85 ISSN 1405-9436/E-ISSN 2448-7724

Resumen

Ante el avance del feminismo y la reconversión productiva de los mercados de trabajo, surgen nuevos espacios de actuación para las mujeres, donde enfrentan adversidades tanto para incursionar en ámbitos donde previamente habían sido excluidas como por el reto de cumplir con expectativas sociales y culturales. La literatura científica da cuenta de esos desafíos, visibilizando su integración productiva en un sistema patriarcal que, a pesar de las transformaciones en las estructuras familiares y el desplazamiento del hombre como único proveedor, no rompe con patrones tradicionales de relaciones de género, teniendo mujeres en espacios “masculinizados” que conservan la responsabilidad de las actividades domésticas y de cuidado. El objetivo de esta investigación es comprender cómo la inserción de mujeres en posiciones de liderazgo en el sector agroindustrial del mango en el sur de Sinaloa favorece la ruptura del *habitus* de género, desde el andamiaje teórico de Bourdieu. Se emplea una metodología cualitativa a través de entrevistas a profundidad, observación y técnicas de análisis del discurso, teniendo como principales resultados que las mujeres han convertido su capital acumulado en liderazgo, superando limitantes en el sector y en el hogar, pues quienes tienen una familia tradicional buscan conciliar su rol productivo con el reproductivo; mientras que otro perfil de mujeres jóvenes, solteras, rompen con los esquemas tradicionales y aspiran a proyectos profesionales que favorecen la ruptura del *habitus*. Se concluye que el trabajo femenino en la agroindustria del mango en el sur de Sinaloa es preeminente, por ello, impera la necesidad de generar mejores condiciones para ellas, así como visibilizar el liderazgo que algunas ostentan, pues

generar un cambio en el sector implicaría un cambio social dada su importancia en la región.

Palabras clave: agroindustria, género, *habitus*, mujeres

Abstract

As feminist progresses and productive reconversion of labour markets, new spaces for women emerge where they were excluded before. Therefore, they face several adversities at the same time they have to fulfill social and cultural expectative. Scientist literature notes those challenges, making visible their productive integration in a patriarchal system that, despite the transformation in family structures and the displacement of man as sole provider, it does not break up with traditional patterns of gender relations, maintaining women in “masculinized” spaces and also the responsibility of domestic chores and care activities. The objective of this research is to understand how the insertion of women in leadership positions in the mango agroindustrial sector in southern Sinaloa incites the rupture of the gender *habitus*, from Bourdieu’s theoretical approaching. A qualitative methodology is carried throughout in-depth interviews, observation and discourse analysis techniques. Main results show that women have converted their accumulated capital into leadership, overcoming limitations in both, the industry and at home. Women who have a traditional family have to conciliate their productive and the reproductive role; while another profile is found, a young, single woman who broke up traditional schemes and aspires to professional achievements that incite the rupture of *habitus*. It is concluded that female work in the mango agroindustry in southern

Sinaloa is preeminent, therefore, the need to generate better conditions for them prevails, as well as making visible the leadership that some of them hold, because to generate a change in the sector would imply also a social change, given its importance in the region.

Keywords: agroindustry, gender, *habitus*, women

RECEPCIÓN: 10 DE OCTUBRE DE 2023/ACEPTACIÓN: 11 DE ABRIL DE 2024

Introducción

Con la reconversión productiva de los mercados de trabajo, la diversificación en las estructuras familiares y el desplazamiento del hombre como único proveedor del hogar, se generaron espacios de actuación para las mujeres que no han sido acompañadas de condiciones equitativas en relación con el género masculino, sino que se advierten como un cúmulo de “batallas ganadas”, revistiendo el carácter heroico de los derechos de los cuales deberían de gozar, como lo fue la lucha por el sufragio, el acceso a la educación o el derecho de decidir sobre sus cuerpos, por lo que la brecha de género sigue patente en distintos ámbitos de la vida social (Belvedresi, 2018).

La literatura científica da cuenta de los desafíos a los que se enfrentan las mujeres al incursionar en las actividades productivas en un sistema

patriarcal que “otorga” la posibilidad de integrarse a las actividades económicas, pero no rompe con los patrones tradicionales de relaciones de género, pues las labores domésticas y de cuidado persisten mayormente bajo su responsabilidad, lo que da lugar a la división sexual del trabajo (Rodríguez Venegas et al., 2015).

Adicionalmente, Montero González y Camacho Ballesta (2018) y Schmitt (2021) sostienen que las mujeres se enfrentan aún a mayores limitantes cuando se integran a sectores dominados por el hombre, pues la cultura laboral las limita a alcanzar posiciones de liderazgo. El denominado “techo de cristal”, que restringe el acceso de las mujeres a posiciones de alto nivel en las organizaciones (Carvalho et al., 2018); o el “techo de cemento”, una categoría que alude a que la propia mujer es quien limita su crecimiento empresarial por motivos personales, como conciliar la vida laboral con la familiar (Saavedra García y Camarena Adame, 2015).

En este sentido, el objetivo de esta investigación es comprender cómo la inserción de mujeres en posiciones de liderazgo en el sector agroindustrial del mango en el sur de Sinaloa favorece la ruptura del *habitus* de género, desde el andamiaje teórico de Bourdieu, o si bien, solo se replican los roles de género en un entorno tradicionalmente dominado por hombres.

Se aborda la división sexual del trabajo en el sector agroindustrial para comprender las asimetrías en las relaciones de género, la invisibilización del trabajo doméstico y de cuidado, así como el *habitus* que permite describir que “la dominación y la violencia simbólica hacia las mujeres es una estructura estructurante o estructurada, que introduce en las prácticas y pensamientos los esquemas prácticos derivados de la incorporación

de estructuras sociales resultantes del trabajo histórico” (Huerta Rosas, 2010, p. 94).

En el análisis existen posturas que se contraponen a esta premisa, teniendo en cuenta un escenario donde la promoción de equidad de género se hace patente en las distintas esferas, política, social, económica y cultural, hablando incluso, de una mutación en el *habitus* de género, al existir mayor acceso de las mujeres a los espacios públicos y en puestos de liderazgo (Cuadra Palma y Restrepo Quintero, 2020). No obstante, estos espacios siguen bajo el dominio masculino, por lo que su integración se lleva a cabo en un escenario adverso.

Entre los principales resultados se encuentran mujeres líderes que buscan conciliar su rol productivo con el reproductivo, así como una mujer joven, soltera, con aspiraciones profesionales que favorecen la ruptura del *habitus*.

La división sexual del trabajo en el sector agroindustrial

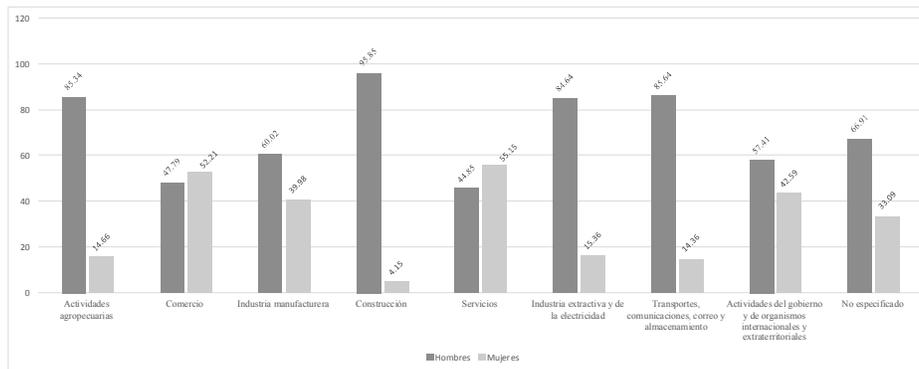
En la sociedad capitalista el trabajo se compra y se vende por un salario, sin embargo, existe una dimensión del trabajo que excluye esta transacción mercantil, puesto que, desde la visión tradicional de la dependencia económica de las mujeres hacia los hombres se han invisibilizado las actividades domésticas y de cuidado, adjudicándolas a la responsabilidad biológica de criar y amamantar, lo que da lugar a la división sexual del trabajo, que más que una connotación natural alude a una asignación social y

cultural de roles regida por la lógica de la institución familiar (Brunet Icart y Santamaría Velasco, 2016).

Esta división sexual del trabajo genera asimetrías en la posición que ocupan hombres y mujeres en el plano laboral, que se asocia, en muchas ocasiones con la dialéctica producción-reproducción, teniendo a mujeres en puestos de trabajo informales y precarios que puedan compatibilizar con el trabajo doméstico, condicionando su participación en los ámbitos públicos y privados (Rodríguez Venegas et al., 2015), por ello, tradicionalmente se han designado campos considerados como “masculinos” relacionados con la transformación material, manipulación de máquinas, materiales, herramientas; en contraste con aquellos considerados “femeninos”, como los servicios personales de cuidado y educación (Herrera, 2014).

En el caso de México, las mujeres se ubican principalmente en los sectores de comercio al por menor (52.2%) y servicios (55.2%), no obstante, esta mayor participación en las actividades remuneradas no garantiza mejores condiciones laborales (figura 1). El comercio al por menor concentra casi 60% de mujeres, pero en situación desfavorable, pues la mayoría de ellas se emplean en la informalidad y con jornadas más cortas que los hombres, por lo que generan ingresos 26% menores (Instituto Mexicano para la Competitividad [IMCO], 2022).

Figura 1. Población ocupada de 15 años y más por sector de actividad económica según sexo, primer trimestre 2023



Fuente: Elaboración propia con datos de Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo [ENOE], 2023

Para 2022, los sectores donde las mujeres aportaron más de la mitad de la población ocupada fueron los servicios de salud, educativos, de hospedaje y preparación de alimentos y comercio al por menor. También representaron entre 36% y 49% de la población ocupada en servicios financieros, corporativos, servicios profesionales, actividades gubernamentales, manufacturas, servicios inmobiliarios, información en medios masivos y servicios de apoyo a los negocios. Por otro lado, en los servicios de esparcimiento, comercio al por mayor, generación y distribución de electricidad, gas y agua, actividades agropecuarias, minería, transportes, correos y almacenamiento, y construcción, las mujeres representaron menos de 30% de la población ocupada (IMCO, 2022).

Esto constata el argumento de Paz Calderón y Espinoza Espíndola (2019) que, en el ámbito del trabajo remunerado muchas mujeres siguen vinculadas a su rol de género desempeñándose en actividades de preparación de alimentos, aseo, cuidado y educativas. Lo que se sostiene por Ceballos Álvarez y Guzmán Vásquez (2022) al estudiar el caso de mujeres emprendedoras en el sur de Sinaloa.

Para el caso del sector agroindustrial, la participación de la mujer tiende a relacionarse con una “flexibilidad ventajosa”, que ofrece la posibilidad de tener un ingreso y poder cumplir con las responsabilidades del hogar, por lo que las características del trabajo agroindustrial como la inestabilidad laboral, los ciclos cortos de empleo, los bajos salarios, la desvalorización del aprendizaje y la experiencia que contienen estos oficios, se visualizan como “oportunidad” para emplearse, aunque bajo esas modalidades de contratación y asalarización se genera precarización en el empleo (Mingo Acuña Anzorena, 2014; Rodríguez Venegas et al., 2015).

De acuerdo con Herrera (2014), existe evidencia de que la mejora en los niveles educativos y el acceso femenino al trabajo remunerado no necesariamente se traduce en cambios significativos en las relaciones de pareja y familia, puesto que no presuponen un cuestionamiento paralelo de los valores que sostienen el sistema de género tradicional, es decir, que el acceso a la educación y a los mercados de trabajo, producen mejores condiciones de vida para algunas mujeres, pero no necesariamente rompen los patrones tradicionales de relación de género, ni en lo interpersonal ni en lo social.

De esta manera, la participación de la mujer en el sector agroindustrial, se produce mayormente en puestos temporales, operativos, de baja

cualificación y jornadas intensivas, que según Rodríguez Venegas et al. (2015) no cuentan con las condiciones de resguardo y seguridad que vinculen derechos laborales con el derecho al cuidado y la protección social, los cuales constituyen elementos indispensables para superar las situaciones de exclusión social y de género, pues la inestabilidad y fragilidad de los lazos laborales se aprecian en la informalidad de trabajadores y empleadores.

Así, la participación de la mujer en las actividades productivas no avanza a la par de la integración del hombre en las labores domésticas y de cuidado, lo que refuerza la tesis de Bourdieu (1998/2000) respecto al *habitus* de género.

El *habitus* de género

Campo, *habitus* y capital son conceptos transversales en la obra de Bourdieu. En su modelo de análisis, la sociedad es concebida como un conjunto de campos relacionados entre sí y determinados por la existencia de un capital común y la lucha por su apropiación. Encuentra que en las prácticas sociales los agentes tienden a agruparse o alejarse en relación muy estrecha con la posesión o no de cierto tipo de capital, llámese económico, cultural o social. El *habitus*, por su parte, es la relación dinámica entre un campo y los diversos capitales. Ofrece una explicación de cómo los agentes interactúan para conseguirlos y es concebido como un proceso de socialización desde la infancia que es generado por estructuras objetivas a la vez que genera esquemas de conducta y prácticas sociales (Cerón-Martínez, 2019; Chihu Amparán, 1998; Vargasa Huanca, 2021).

Así, el *habitus* alude a condicionamientos asociados con una clase particular de condiciones de existencia, sistemas de disposiciones duraderas y transferibles que pertenecen a un campo determinado, principios generadores de prácticas y representaciones que pueden ser objetivamente adaptadas a su fin. Estas disposiciones se ven inculcadas por las “posibilidades e imposibilidades, libertades y necesidades, facilidades y prohibiciones [...], características que a través de la necesidad económica y social que ellas hacen pesar sobre el universo relativamente autónomo de la economía doméstica y de las relaciones familiares” (Bourdieu 1980/2007, p. 88) se asocian con prácticas individuales y colectivas que generan historia, pues aseguran la presencia activa de experiencias pasadas. Se registran en el organismo bajo esquemas de percepción, pensamientos y acción que tienden a garantizar la conformidad de las prácticas y su constancia a través del tiempo. “Engendra conductas ‘razonables’, de ‘sentido común’, que son posibles en los límites de esas regularidades” (Bourdieu, 1980/2007, p. 91).

Particularmente, el *habitus* de género, según Bourdieu (1998/2000) es la construcción social mediante la cual las mujeres interiorizan la dominación masculina, de forma prerreflexiva y vinculada con lo emocional. Esto se manifiesta en las relaciones de género, en la división sexual del trabajo y en los distintos ámbitos de la vida social. Herrera y Agoff (2018) sostienen que, aunque las mujeres han entrado en los mercados de trabajo, adquiriendo cierta autonomía, no se han liberado emocionalmente de las responsabilidades asociadas al género, elementos incrustados en lo que denominan la “inercia del *habitus*”.

De esta manera, Capdevielle (2011) explica que el *habitus* produce prácticas, individuales y colectivas vinculadas a la historia, pero a su vez, preforma las prácticas futuras, orientándolas a la reproducción de una misma estructura. Por ello, contiene también las relaciones de poder, que se insertan en esos esquemas de percepción, pensamiento y acción. Desde la perspectiva de Bourdieu, el *habitus* refleja la interconexión entre la estructura social y la acción individual, es decir, apela a la forma en que el individuo y el mundo interactúan en la *praxis* social, de tal manera que el *habitus* está generizado por el orden simbólico, y a su vez, generiza el orden de los grupos sociales, de lo correspondiente a lo femenino y a lo masculino (Posada Kubissa, 2017).

[El *habitus* es inseparable] de las estructuras que las producen y las reproducen, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, y en especial de toda la estructura de las actividades técnico-rituales, que encuentran su fundamento último en la estructura del mercado de los bienes simbólicos. El principio de la inferioridad y de la exclusión de la mujer, que el sistema mítico-ritual ratifica y amplifica hasta el punto de convertirlo en el principio de división de todo el universo, no es más que la asimetría fundamental, *la del sujeto y del objeto, del agente y del instrumento*, que se establece entre el hombre y la mujer en el terreno de los intercambios simbólicos, de las relaciones de producción y de reproducción del capital simbólico, cuyo dispositivo central

es el mercado matrimonial, y que constituyen el fundamento de todo el orden social. (Bourdieu, 1998/2000, pp. 33-34)

Huerta Rosas (2010) retoma a Bourdieu para discutir que el *habitus* está tan normado y cotidianizado históricamente que conduce a que las mujeres asuman tales o cuales funciones de manera inconsciente, pues a pesar de que llevan a cabo actividades remuneradas, tienen altos niveles de educación formal, acceso a la política y a puestos de poder, siguen llevando la responsabilidad de las actividades domésticas, y tampoco las exime de los conflictos interiores y de la división del yo. Lo que hace patente la dominación masculina y constituye una forma de violencia simbólica. Incluso, Herrera (2014) afirma que la familia y el hogar son espacios de reproducción de las relaciones de género y cimentación de este *habitus*.

Arendt (1958/2009) en *La condición humana* parte de la premisa que la institución de la familia se fundamenta en las necesidades y exigencias de la vida social.

Resultaba evidente que el mantenimiento individual fuera tarea del hombre, así como propia de la mujer la supervivencia de la especie, y ambas funciones naturales, la labor del varón en proporcionar alimentación y la de la hembra en dar a luz, estaban sometidas al mismo apremio de la vida. Así, pues, la comunidad natural de la familia nació de la necesidad, y

ésta rigió todas las actividades desempeñadas en su seno.
(Arendt, 1958/2009, p. 43)

Sin embargo, esta preeminencia equitativa de las funciones se fue desvirtuando socialmente, consolidando las relaciones de género y el ejercicio inequitativo del poder, adjudicando la responsabilidad de las actividades económicamente productivas a los hombres, mientras que a las mujeres la de la crianza y educación de los hijos, así como la administración de las actividades domésticas (Rojas Serrano y Martínez, 2017). De ahí la reiteración imperante en los *habitus*, esquemas engendrados por la historia:

[...] los *habitus* socialmente constituidos y reforzados sin cesar por las sanciones individuales o colectivas: en ese caso, el orden social reposa principalmente en el orden que reina en los cerebros y el *habitus*, es decir, el organismo en cuanto el grupo se lo ha apropiado y que se ha adaptado de antemano a las exigencias del grupo, funciona como la materialización de la memoria colectiva, reproduciendo en los sucesores las conquistas de los antecesores. (Bourdieu, 1980/2007, p. 89)

No obstante, Herrera y Agoff (2018) sostienen que las posibilidades de la persona de revelarse a este orden dependen de la conciencia provocada por factores externos a la práctica rutinaria, por ejemplo, cuando las mujeres acceden a espacios antes considerados masculinos, sus *habitus* deben adaptarse a nuevas normas, que a su vez se rigen por los campos o juegos sociales. Las autoras retoman a Butler (2001) para explicar que estas reglas sociales son inherentemente inestables, por lo que pueden transformarse, es decir, los medios de subordinación también otorgan la posibilidad de desprenderse de ellos y volverse agentes, generando una ruptura en los *habitus*.

Ruptura del *habitus* e inserción de las mujeres en la agroindustria

La participación de la mujer en la fuerza laboral de México aumentó considerablemente desde la mitad de la década de 1970, fenómeno que se extendió por América Latina. Esto se intensificó con la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte [TLCAN] pues la ola de migración de México hacia Estados Unidos, incrementó el número de mujeres proveedoras, así como la configuración de la familia tradicional, teniendo un número mayor de mujeres jefas de hogar (Girón, 2021).

Con ello surgen nuevos espacios de actuación para la mujer, así como cambios en la configuración de los hogares, lo que no necesariamente se ha acompañado de modificaciones en los patrones tradicionales de

género y la subordinación femenina asociada a ellos. Para el caso de México, la mujer con ingresos destina 40.6 horas semanales a las actividades domésticas, mientras que el hombre con ingresos destina 17.1 horas; en el mismo sentido, la mujer sin ingresos propios destina 56.5 horas, mientras que el hombre sin ingresos ocupa 21.0 horas, menos de la mitad que las mujeres en las mismas condiciones (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2018).

En México, en 2020, el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado representó 27.6% del PIB, donde la participación de las mujeres fue de 20.2% y únicamente 7.4% de hombres (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2020a), lo que pone de manifiesto que la integración de la mujer a las actividades económicas productivas no se ha conducido al ritmo proporcional de la integración del hombre a las labores domésticas (Brunet y Pizzi, 2017).

En este sentido, se analiza el concepto de *habitus*, para comprender la subjetividad socializada que se recrea en las mujeres y les obliga a concepciones de sí mismas y de las labores que deben realizar en su vida profesional y en su vida privada. De manera que aprehenden el mundo desde el punto de vista subjetivo y con base en éste piensan, sienten y actúan (Huerta Rosas, 2010). Así, los roles que detentan hombres y mujeres están subordinados al orden social (Cuadra Palma y Restrepo Quintero, 2020).

Herrera (2014) analiza que el *habitus* se encuentra anclado en gran medida en el inconsciente y reiterado en la socialización de la familia y posteriormente en las instituciones, no obstante, existen rupturas del *habitus* que no ocurren de modo extraordinario y desde el plano cognitivo, sino que pueden darse en la práctica cotidiana.

Incluso, Cuadra Palma y Restrepo Quintero (2020) hablan de un *habitus* empresarial asociándolo con el techo de cristal (Carvalho et al., 2018) como un espacio de dominación masculina donde el hombre detenta una posición jerárquica históricamente superior a la de la mujer, y en las esferas de liderazgo organizacional se asocian a la capacidad de incrementar el capital económico, por lo que repercute considerablemente en la construcción del capital simbólico.

En ese sentido, la ruptura del *habitus* obedece más a posicionamientos subjetivos alternativos en las mujeres que provienen, según Herrera (2014) de cuestionamientos al orden de género en campos prácticos determinados, como el trabajo. Por tanto, esto puede significar una ruptura de estereotipos sociales asignados a hombres y mujeres “público versus privado, trabajo productivo versus reproductivo, de cuidado de otros versus de transformación de material, de servicio a las personas versus de manipulación de máquinas, herramientas y materiales” (Herrera, 2014, p. 170). Incluso, Cuadra Palma y Restrepo Quintero (2020) sostienen que en diferentes ámbitos de la vida social se manifiesta una mutación del *habitus*, al integrarse activamente las mujeres a entornos de los que anteriormente se encontraban excluidas.

Así, aunque la segregación de hombres y mujeres en diferentes ocupaciones es una característica distintiva de los mercados laborales en todo el mundo, y en gran medida las mujeres ocupan puestos con menores requisitos de cualificación y con modalidades de trabajo que permitan la conciliación de la vida laboral y familiar (Damelang y Ebensperger, 2020), las mujeres en el siglo XXI se forman y participan en profesiones que pertenecían casi en su totalidad, al género masculino.

Contexto del objeto de estudio

La zona de estudio comprende los municipios de El Rosario y Escuinapa, que se ubican en el extremo sur del estado de Sinaloa. Escuinapa cuenta con una población de 59,988 habitantes (INEGI, 2020b). En su estructura económica predomina el sector primario, 52.3% de la producción bruta total. La agricultura es fundamental para la economía local, cultivando una superficie de 23,495 hectáreas, de las cuales 53.1% corresponden a seis variedades de mango, 20.9% a nueve variedades de chile verde, 15.3% de tomate, 6% de sorgo y el resto (4.7%) de maíz, frijol, sandía, calabacita (Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera [SIAP], 2020). Se constituye como uno de los principales productores de mango del país. Para 2020 la superficie cosechada de mango registró una producción de 145,211.73 t, con un rendimiento de 12.28 t·ha⁻¹, valor de producción de 500.50 millones de pesos mexicanos (Espinosa-Palomeque et al., 2023). Asimismo, la pesca y cultivo de camarón constituyen actividades importantes para el municipio. El segundo lugar corresponde al sector terciario (39.5%) y en menor medida, al sector secundario (8.1%). La población económicamente activa se ubica principalmente en el sector primario, en alrededor de 55%, mientras que solo 5% se ubica en el sector secundario y 40% en el terciario. Como se advierte, los sectores más dinámicos de la localidad se encuentran en el sector primario y de servicios (INEGI, 2019).

Por su parte, el municipio de El Rosario cuenta con una población de 52,345 habitantes (INEGI, 2020b). Su estructura económica corresponde en 23.32% al sector primario, 27% al sector secundario y 49.2% al sector terciario (INEGI, 2019). Cuenta con 1,441 unidades económicas,

principalmente en los sectores de comercio al por menor (559) y otros servicios (207) (Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas [DENUE], 2022).

El estado de Sinaloa es el principal productor de mango a nivel nacional con 423,517.66 toneladas para 2021, siendo a nivel municipal, Escuinapa (145,211.73 t) y El Rosario (119,136.48 t), los principales productores. Existen en esta región diversas empresas dedicadas al procesamiento y exportación de mango, entre ellas, deshidratadoras, congeladoras y empaques con tratamiento hidrotérmico, por lo que la agroindustria constituye una importante fuente de empleo, aunque éste es mayormente temporal y de baja cualificación, puesto que el periodo de producción oscila entre los meses de mayo y septiembre, por lo que dichas empresas realizan contrataciones masivas por ese periodo determinado (Espinosa-Palomeque et al., 2023).

Metodología

Esta investigación se sustenta en una metodología cualitativa que permite interpretaciones que capturan la particularidad de los fenómenos sociales, teniendo como centro de análisis el significado que los individuos atribuyen a los procesos psicosociales que experimentan (Izcará Palacios, 2014). En primera instancia, se llevó a cabo la revisión de literatura científica para conocer el estado del arte de la participación de la mujer en los mercados de trabajo. Posteriormente, se implementó la técnica de entrevistas en profundidad, buscando comprender el contexto, la descripción

detallada de las experiencias a fin de aprehender la realidad subjetiva de cada una de las entrevistadas (Bonilla-Castro y Rodríguez Sehk, 2005).

Asimismo, se llevó a cabo la construcción de biografías ocupacionales que permiten captar cambios ocurridos con el trabajo de las mujeres en la agroindustria, enfatizando en la comprensión que hacen las agentes frente al trabajo, las decisiones que toman situadas en un marco biográfico y en su contexto social. Destacan sus oportunidades y limitaciones en una dimensión histórica (Mingo Acuña Anzorena, 2014). Se trata de mostrar la realidad desde la experiencia subjetiva de las entrevistadas, puesto que ésta es la naturaleza de los métodos narrativos, relatar la historia como testigos expertos de sus propias vidas, poniendo en valor la individualidad e interpretación de las mujeres (Moriña, 2017).

Se realizaron diez entrevistas en profundidad a mujeres en la agroindustria del mango en el sur de Sinaloa, en los municipios de El Rosario y Escuinapa, por ser la principal región productora de este fruto en el estado. Las empresas representadas fueron ocho de las más importantes de la región, procesadoras, deshidratadoras y empaques, para tener un acercamiento a la realidad que se vive en el sector. Dentro de los criterios de selección, estuvieron que la interlocutora ocupara un puesto de liderazgo, por tiempo no determinado y que tuviera personas a su cargo, entrevistando a: jefas de recursos humanos, de producción, de inocuidad y de calidad. Los nombres de las mujeres fueron modificados para conservar la confidencialidad de las informantes.

Para el procesamiento de los resultados se construyeron cuatro categorías: datos generales, biografía ocupacional, organización casa-trabajo y ruptura del *habitus*, rescatando fragmentos textuales de las entrevistas

transcritas. Al mismo tiempo, los discursos se contrastaron con el marco teórico (Santander, 2011), sustentados en procesos de interpretación para profundizar en la subjetividad de cada experiencia (Sayago, 2019).

Resultados y discusión

En México, el sector agropecuario se encuentra dominado por el género masculino en 85%, mientras que cerca de 15% del personal ocupado son mujeres (ENOE, 2023), no obstante, en las empresas de empaque, procesamiento y exportación del mango en el sur de Sinaloa, predomina el capital humano femenino. En las empresas estudiadas representan entre 60 y 80 por ciento del personal, siendo el resto trabajadores hombres.

Mingo Acuña Anzorena (2014) asocia la demanda de mujeres en la agroindustria con los requerimientos de calidad en el manejo y control de producción, adjudicando como características femeninas: la agudeza visual, cuidado, delicadeza y paciencia, consideradas como un patrimonio de la feminidad normativa; lo que contrariamente Gadea et al. (2016) vincula con las representaciones de género, y más que valorar la paciencia y resistencia, afirman que se romantiza la descualificación, largas jornadas y tareas repetitivas.

A través de las técnicas implementadas en esta investigación se constató que la mayoría del personal femenino en las empresas estudiadas es operativo, de baja cualificación, temporal y sin prestaciones, puesto que se paga por destajo, entre 200 y 300 pesos por día, en el periodo de cosecha del mango, que en la región sur de Sinaloa se lleva a cabo entre los meses de mayo a septiembre, culminando este periodo, se prescinde

de ellas. Esto es posible, debido a que, en México, los capitales que se fortalecen con la agroindustria negocian el aplazamiento de la aplicación de la legislación vigente, en cuanto a contratos, seguridad social y demás prestaciones (Aranda y Castro Vásquez, 2016).

Mayra (Jefa de producción, 36 años) sostiene que en temporada alta tiene alrededor de 100 o 120 personas bajo su supervisión, y cuando este periodo finaliza, se queda con 12 personas; por su parte (Natalia, Inspectora de calidad, 25 años) comenta que durante esos meses su empresa tiene entre 270 y 300 trabajadoras y trabajadores, y al finalizar se queda con 30 personas a su cargo.

La mayoría de este personal flotante es femenino. Las entrevistadas asocian este fenómeno con un sentido de responsabilidad superior de la mujer (Raquel, Jefa de recursos humanos, 38 años), o con las condiciones socioeconómicas de la región, pues sostienen que parte importante de esa mano de obra son mujeres madres solteras (Verónica, Jefa de inocuidad, 32 años). Asimismo, se hace patente la división sexual del trabajo:

el detalle está en que se ocupan más empacadoras, los hombres son los que se encargan de mover la fruta y por esa razón es que son menos hombres que mujeres [...] el empaque es algo muy sencillo, se podría decir, es un área que no es pesada para las mujeres, y para los hombres pues imagínate, pensarían que están jugando. (Natalia, Inspectora de calidad, 25 años)

La selección de personal se realiza de manera informal, Adriana (Jefa de recursos humanos, 27 años) comenta que a la llegada de las mujeres se les asignan actividades de: etiquetar, seleccionar, pesar; mientras que a los hombres se les encomiendan las de paletizar o estibar cajas con el fruto.

Esta dinámica del trabajo asalariado femenino, tanto en sus tareas específicas como en la organización del espacio y tiempo de trabajo, es considerada, a pesar de sus contradicciones como compatible y asociable con las tareas domésticas reproductivas y de cuidado que en esta zona son casi responsabilidad exclusiva de la mujer (Mingo Acuña Anzorena, 2014).

En el mismo tenor, Rodríguez et al. (2015) encuentran el trabajo agroindustrial como estacional e inestable pero conciliable, donde las mujeres priorizan las labores de temporada porque les permite atender las obligaciones relacionadas con lo doméstico en los meses que no se presenta dicha actividad, lo que denominan una “flexibilidad favorable” que les permite asociar el trabajo asalariado con las tareas reproductivas.

A pesar de que la mayoría de las mujeres que trabajan en este sector realizan tareas rutinarias y de baja remuneración, existe otro segmento que ocupan puestos de liderazgo, que son el objeto de estudio de esta investigación, ellas lo reconocen y se advierten conquistando espacios que tradicionalmente eran ocupados por hombres.

Aquí realmente el liderazgo lo tiene la mujer... casi todos los puestos clave los tenemos las mujeres [...] tenemos invadida la empresa, las tres plantas que tenemos aquí en Escuinapa,

y en general, tenemos más mujeres que hombres [...] tenemos inclusive, mujeres haciendo el trabajo que normalmente pudiéramos considerar que es para hombres y lo hacen mejor que ellos, o sea, las mujeres son más detallistas, les gusta ser más perfeccionistas. (Artemisa, Jefa de recursos humanos, 31 años)

Verónica (Jefa de inocuidad, 32 años) se siente orgullosa de sus logros en el sector: “creo que cada día que pasa somos más mujeres en este ámbito [...] somos más mujeres las que ocupamos puestos claves en esta industria, puestos que antes eran ocupados por hombres ahora los tenemos las mujeres”. Raquel (Jefa de recursos humanos, 38 años) comparte el mismo sentimiento “yo antes trabajaba más en el proceso, en lo que se hace aquí con el mango, pero ahora me siento mejor porque ahora ya mando, ya soy jefa y el haber ascendido me hace sentir mucho orgullo”.

De las interlocutoras, la mitad son solteras, viven con sus familias y dependen del trabajo doméstico de sus madres. Los perfiles de las mujeres casadas, mantienen el liderazgo en sus trabajos y asumen también mayoritariamente las responsabilidades del hogar:

Normalmente me despierto a las 7:00 de la mañana, alisto a mis niños, les doy de desayunar, los llevo a la escuela. De ahí me voy para el trabajo, estoy toda la mañana. A la hora de comida voy a recoger a los niños de la escuela, me voy para mi casa, hago comida o compro, dependiendo [...].

Después de que les doy de comer, los alisto para sus actividades de la tarde, al niño lo llevo al fútbol y a la niña al ballet. Me regreso al trabajo, y me quedo unas dos o tres horas, dependiendo del trabajo y ya normalmente salgo como a las 6:00 o 7:00 de la tarde. (Artemisa, Jefa de recursos humanos, 31 años)

Mayra comenta:

Me despierto a las 5:30 de la mañana, me baño y me arreglo. Hago el desayuno para el niño y para que mi esposo lleve lunch al trabajo. Después, despierto al niño para asegurarme de que desayune, arreglarlo y llevarlo a la escuela. De la escuela, pues ya me vengo para el trabajo. Al niño lo recoge su papá y va y lo deja con mi mamá. Ya ahorita saliendo de aquí voy y lo recojo y ya nos vamos a nuestra casa, reviso lo que trae de tarea, hago el quehacer y después la cena, nos bañamos y a dormir. (Mayra, Jefa de producción, 36 años)

Las mujeres entrevistadas que son casadas, líderes en sus empresas, no se desprenden de las responsabilidades del hogar. Aportan económicamente cerca de 40-50 por ciento, pero no comparten el mismo porcentaje de las actividades domésticas y de cuidado con sus parejas, haciendo gran esfuerzo por la conciliación entre el trabajo productivo y el reproductivo.

En un estudio previo en emprendedoras del sur de Sinaloa, Ceballos Álvarez y Guzmán Vásquez (2022) encontraron que más que dicha conciliación era patente el sacrificio en la búsqueda del equilibrio, a costa de factores de bienestar fundamental como restar horas de sueño, justificadas en la idea reiterativa de la supuesta eficacia de las mujeres en los distintos ámbitos de su vida (Brunet Icart y Santamaría Velasco, 2016).

Así, la ocupación de los espacios en los que no estaban incluidas no necesariamente garantiza un cambio en el ejercicio de poder, es decir, la agencia femenina se inserta en un contexto tradicional (Belvedresi, 2018). De esta manera, los roles de género se modifican inequitativamente, pues a pesar de que las mujeres se integran al trabajo productivo, mantienen la responsabilidad del hogar. Y, aunque existen diferentes estudios sobre la participación de la mujer en los mercados de trabajo como forma de empoderamiento (Ariani et al., 2019; Marcinek y Hunt, 2015), ésta tiene múltiples matices, pues sí genera mayor confianza en ellas la posibilidad de incursionar en espacios públicos, tener independencia financiera, pero no se acompaña de una disminución en las responsabilidades domésticas, por lo que en ocasiones se someten a un segundo o tercer turno laboral (Sánchez Morgan y Winkler, 2019; Sosa Márquez y Román Reyes, 2015).

No obstante, se encontró durante la investigación otro perfil que resulta ilustrativo para los objetivos planteados. Se trata de una mujer joven, soltera, con puesto de liderazgo que tiene una visión distinta del éxito, la mayoría de ellas concibe como su principal logro el puesto en el que se encuentran actualmente y los retos superados para poder conseguirlo; difieren del ideal de conformar una familia tradicional. Esto se

relaciona con la postura de Herrera (2014), los campos donde tradicionalmente han dominado los hombres se vuelven un lugar privilegiado para posibles quiebres del *habitus*. Algunas de las entrevistadas ya no priorizan su rol reproductivo:

Quiero aprender varios idiomas, un idioma asiático [...] también me gustaría trabajar en auditorías, en certificaciones o trabajar en el Gobierno del Estado por qué no, pero sí me gustaría seguir en el sector y en términos personales, pues mira, yo no tengo hijos y sinceramente dije si para los 30 no los tengo, ya no los pienso tener. Me gustaría viajar, conocer muchos lugares, darme más tiempo para eso. (Verónica, Jefa de inocuidad, 32 años)

Al igual que Raquel, que aspira a un crecimiento profesional, vive con su pareja, pero tampoco prioriza el trabajo reproductivo.

Me gusta mi trabajo y estaré aquí hasta que me jubile y personalmente qué le diré... pues depende de si hay oportunidades de mejorar, tal vez pueda escalar en el trabajo... No tengo hijos, pero sí tengo sobrinos, tengo familia y somos unidos, y sinceramente no pienso tener hijos, ya que tengo

muchos sobrinos. (Raquel, Jefa de recursos humanos, 38 años)

Se enfocan, quizás por ser jóvenes en el desarrollo de su vida profesional:

Yo me visualizo haciendo certificaciones en las empresas. Nada más tener como equipo de trabajo una hoja y una pluma y es todo. En eso me visualizo, dedicarme a hacer las certificaciones, y personalmente, me veo como una persona que ya no le importa lo que digan los demás, lo que piensen de mí, porque yo al principio decía solamente pasa en las películas, pero ahora que lo estoy viviendo espero que en un futuro esos comentarios ya no me afecten. (Sofía, Jefa de inocuidad, 24 años)

La entrevistada hace referencia a los comentarios negativos que recibe de sus compañeros y subalternos, al considerarla poco capaz para su puesto, por su corta edad y limitada experiencia, lo que ha sido el principal reto en el desempeño de sus funciones. Otras de ellas aspiran a tener un negocio propio:

Me gustaría tener algún negocio propio, por eso de los horarios, porque a veces es un poco demandante trabajar en la industria, te exige mucho el horario, tienes responsabilidades y debes cumplirlas, por eso me gustaría algún negocio o renta de departamentos, otro tipo de ingreso extra. (Artemisa, Jefa de recursos humanos, 31 años)

Las mujeres han convertido su capital acumulado en liderazgo, por lo que surgen sutiles formas de resistencia que en condiciones favorables pueden incidir en cambios en las relaciones de género (Herrera, 2014). La mayoría de ellas menciona haber tenido que ganarse el respeto de sus compañeros hombres, y en ocasiones lidiar con el descrédito por ser mujer:

Al principio sí me sentía muy nerviosa porque casi todos son hombres y son mayores que yo y ven que una niña les está ordenando, les está diciendo cómo hacer las cosas. Ellos dicen: por qué me vas a decir qué hacer. Y no lo hacían, y era muy batalloso [...]. Hasta ahorita después de tantos regaños y reportes que les he puesto, ya se ponen las pilas, ya me hacen caso, pero de verdad que sí le batallé porque mucha gente dice: ¡ay esta niña qué sabe! Ya ahorita me respetan más que al principio. (Sofía, Jefa de inocuidad, 24 años)

Mayra (Jefa de producción, 36 años) sostiene que, a pesar de contar con preparación académica, experiencia dentro de la empresa y conocimiento de los procesos, no había sido considerada para el puesto que actualmente ostenta, sino que, de manera circunstancial, ante la renuncia del jefe anterior y no haber encontrado suplente en temporada alta, se le dio la oportunidad.

En un inicio, y quizá aún todavía, es un poquito complicado. Desafortunadamente la cultura del hombre mexicano está muy arraigada y dice: ¿por qué si tú eres mujer me vas a mandar?, aparte mi complexión es chica, entonces sí fue un poquito complicado, pero dependiendo de la manera en que tú te diriges a las personas es el respeto que te otorgan, entonces se dan cuenta [...]. Desafortunadamente eso se da más entre los compañeros, no con la gente que viene temporal [...] es complicado para ellos entender que en cuestión de organigrama estamos al mismo nivel, pero al final de cuentas el trabajo habla por ti. (Mayra, Jefa de producción, 36 años)

Estas mujeres están sobrepasando el denominado “techo de cristal”, que restringe el acceso de las mujeres a posiciones de alto nivel en las organizaciones (Carvalho et al., 2018), o promoviendo lo que Cuadra Palma y

Restrepo Quintero (2020) denominan como mutación del *habitus*. Sin embargo, su incursión en entornos dominados por el género masculino, requiere de un esfuerzo mayúsculo para vencer diversas barreras, tanto en el trabajo como en el hogar.

Como se muestra, el papel de la mujer en el sector agroindustrial del mango en el sur de Sinaloa es preeminente, así como lo es la visibilización del liderazgo femenino para equilibrar las relaciones de poder. Generar cambios en la cultura organizacional de las empresas de este giro puede contribuir a la creación de espacios de promoción de la equidad de género, no obstante, se requiere un cambio de valores sociales, pues aunque las mujeres entrevistadas se reconocen rompiendo los antiguos esquemas estructurados por el *habitus*, las limitantes a las que se enfrentan son superiores a las de sus contrapartes masculinas, pues quienes tienen una familia se fragmentan por conciliar ambos roles y quienes no, por ganar el reconocimiento de sus colegas y subalternos.

Conclusión

En México, los diferentes sectores productivos se encuentran dominados por el género masculino, a excepción del comercio y los servicios, donde predomina el capital humano femenino, y que también son los de menor remuneración. Ante el avance del feminismo, la integración de la mujer en los mercados de trabajo y la modificación en la composición de las familias, las mujeres asumen la responsabilidad de las actividades

productivas, pero no abandonan las domésticas y de cuidado, es decir, no trascienden hacia una paridad participativa con el género masculino. Adicionalmente, las mujeres se enfrentan a múltiples desafíos, sobre todo al incursionar en ambientes masculinizados.

Esta investigación mostró que aunque a nivel nacional, el sector agrícola está dominado por hombres, el comportamiento en la agroindustria del mango, una de las principales actividades económicas de la región estudiada, de los municipios de El Rosario y Escuinapa predomina el personal femenino, con las características que Rodríguez et al. (2015) rescatan, de baja cualificación, temporal y sin prestaciones sociales, teniendo su mayor auge en el periodo de mayo a septiembre, que es considerada la “temporada alta”, prescindiendo las empresas de la mayoría de ese personal para finales de septiembre, lo que además genera un patrón de segregación ocupacional.

La tesis de Bourdieu respecto al *habitus* mantiene vigencia y constituye una herramienta útil para visualizar dos panoramas, el papel de subordinación, precariedad que experimentan las mujeres en puestos operativos de la agroindustria, como parte de la dominación masculina de las estructuras sociales, asociando la temporalidad del trabajo con una flexibilidad ventajosa que les permite atender su rol principal en el hogar. Por otra parte, la ruptura del *habitus* en mujeres que han trascendido el techo de cristal para ocupar puestos clave en las organizaciones, en espacios tradicionalmente dominados por el género masculino.

Este segmento de mujeres ha convertido su capital acumulado en liderazgo, ocupando puestos como jefas de recursos humanos, de producción, de calidad e inocuidad, que oscilan entre dos perfiles, la líder

conciliadora, que busca mantener el control entre el trabajo productivo y reproductivo, una subordinación asociada con el sistema de reproducción social dominante. Y otro perfil, de la mujer que “rompe el *habitus*”, joven, soltera que aspira más que a su rol reproductivo, a viajar, aprender idiomas, crecer profesionalmente, emprender o ascender en el organigrama.

Existen espacios “masculinizados” que están sufriendo transformaciones tras la integración de las mujeres en posiciones de liderazgo que irrumpen como proeza, teniendo que deconstruir los entornos desde sus posiciones, lo que exige cambios organizacionales que propicien ambientes más justos, aunque el trasfondo es estructural pues implica una modificación en valores sociales que tengan un verdadero impacto en la equidad de género.

El trabajo femenino en la agroindustria del mango en el sur de Sinaloa es preeminente para la región. Por ello, generar mejores condiciones para las trabajadoras es tarea tanto del sector público como el privado, visibilizar el liderazgo femenino puede contribuir a equilibrar las relaciones de poder. Adicionalmente, políticas empresariales pueden atenuar la brecha de género, con planes de desarrollo para las mujeres y promover una cultura organizacional de la equidad.

En este sentido, visibilizar la transformación de la participación femenina en el sector agroindustrial del mango en el sur de Sinaloa es inaplazable, puesto que constituye una de las principales fuentes de empleo en la región. Generar un impacto en el sector implicaría también un impacto social dada la relevancia de la industria en la zona.

Bibliografía

- ARANDA, P. y CASTRO VÁSQUEZ, M. DEL C. (2016). El campo de la agroindustria en el noroeste de México y la salud de sus jornaleras: una propuesta de estudio. *Salud Colectiva*, 12(1), 55-70. <https://doi.org/10.18294/sc.2016.878>
- ARENDE, H. (2009). *La condición humana*. Paidós.
- ARIANI, D., ZUSKA, F., MANURUNG, R., ISMAIL, R. y MARHAENI MUNTJE, H. (2019). Village Woman In Sembalun Lawang Ecotourism Area, At The Foot Of Rinjani Volcano, East Lombok, Indonesia. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(12), 1152-1160. <http://www.ijstr.org/final-print/dec2019/Village-Woman-In-Sembalun-Lawang-Ecotourism-Area-At-The-Foot-Of-Rinjani-Volcano-East-Lombok-Indonesia.pdf>
- BELVEDRESI, R. E. (2018). Historia de las mujeres y agencia femenina: algunas consideraciones epistemológicas. *Epistemología e Historia de la Ciencia*, 3(1), 5-17. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/afjor/article/view/19865>
- BONILLA-CASTRO, E. y RODRÍGUEZ SEHK, P. (2005). *Más allá del dilema de los métodos. La investigación en ciencias sociales*. Universidad de Los Andes; Grupo Editorial Norma.
- BOURDIEU, P. (2000). *La dominación masculina* (Trad. J. Jordá). Anagrama.
- BOURDIEU, P. (2007). *El sentido práctico* (Trad. A. Dillon). Siglo XXI Editores.
- BRUNET, I. y PIZZI, A. (2017). Discursos de género de las mujeres emprendedoras por oportunidad. El caso español. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, (32), 167-184. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=45955903009>

- BRUNET ICART, I. y SANTAMARÍA VELASCO, C. A. (2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Culturales*, 4(1), 61-86. <https://www.redalyc.org/pdf/694/69445150003.pdf>
- BUTLER, J. (2001), *El género en disputa*. Programa Universitario de Estudios de Género, Universidad Nacional Autónoma de México.
- CARVALHO, I., COSTA, C., LYKKE, N., TORRES, A. y WAHL, A. (2018). Women at the top of tourism organizations: Views from the glass roof. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 17(4), 397-422. <https://doi.org/10.1080/15332845.2018.1449551>
- CAPDEVILLE, J. (2011). El concepto de *habitus*: “Con Bourdieu y contra Bourdieu”. *Anduli. Revista Andaluza de Ciencias Sociales*, (10), 31-45. https://institucional.us.es/revistas/anduli/10/art_3.pdf
- CEBALLOS ÁLVAREZ, T. E. y GUZMÁN VÁSQUEZ, N. K. (2022). Mujeres emprendedoras en el sur de Sinaloa. Los desafíos del trabajo femenino. En *VI International Congress on Innovation and Sustainable* (pp. 147-150). ICONIS.
- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (2018). “Brechas de género”. *Retos pendientes para garantizar el acceso a la salud sexual y reproductiva, y para cerrar las brechas de género*. Tercera reunión de la Conferencia regional sobre población y desarrollo de América Latina y el Caribe.
- CERÓN-MARTÍNEZ, A. U. (2019). Habitus, campo y capital. Lecciones teóricas y metodológicas de un sociólogo bearnés. *Cinta moebio*, (66). <http://dx.doi.org/10.4067/s0717-554x2019000300310>
- CHIHU AMPARÁN, A. (1998). La teoría de los campos en Pierre Bourdieu. *Polis. Cultura política y debate teórico: análisis psicosocial y sociológico*.

- ca, (98), 179-198. <https://polismexico.izt.uam.mx/index.php/rp/article/view/345>
- CUADRA PALMA, L. N. y RESTREPO QUINTERO, K. (2020). La mutación del habitus empresarial chileno a partir de dos metáforas sobre el liderazgo femenino. *Revista Científica General José María Córdova*, 18(30). <https://doi.org/10.21830/19006586.592>
- DAMELANG, A. y EBENSBERGER, S. (2020). Gender composition of occupations and occupational characteristics: Explaining their true relationship by using longitudinal data. *Social Science Research*, 86. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2019.102394>
- DIRECTORIO ESTADÍSTICO NACIONAL DEL UNIDADES ECONÓMICAS (2022). *Rosario, Sinaloa* [Conjunto de datos interactivos]. DENUe; INEGI. <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx>
- ENCUESTA NACIONAL DE OCUPACIÓN Y EMPLEO (2023). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2023* [Conjunto de datos]. INEGI.
- ESPINOSA-PALOMEQUE, B., REYES-GUERRERO, D. A., CONTRERAS-LOERA, M. R. y CEBALLOS-ÁLVAREZ, T. E. (2023). El cultivo de mango y su interacción en la producción, comercialización y el turismo de negocios en Escuinapa, Sinaloa. *Revista Sinaloense de Ciencia, Tecnología y Humanidades*, 1(1), 46-53.
- GADEA MONTESINOS, E., PEDREÑO CÁNOVAS, A., DE CASTRO PERICACHO, C. y RAMÍREZ MELGAREJO, A. J. (2016). Almaceneras. Género y trabajo en los almacenes de manipulado de fruta en la región de Murcia. *Revista Andaluza de Antropología*, (11), 121-145. <http://dx.doi.org/10.12795/RAA.2016.11.06>

- GIRÓN, A. (2021). Development, gender, and asymmetries between Mexico and Japan. *The Japanese Political Economy*, 47(1), 64-81. <https://doi.org/10.1080/2329194X.2021.1878905>
- HERRERA, C. M. (2014). El trabajo no tradicional como posible campo de ruptura con los habitus de género en las mujeres mexicanas. *Estudios Sociológicos*, 32(94), 163-181. <https://doi.org/10.24201/es.2014v32n94.33>
- HERRERA, C. y AGOFF, C. (2018). Entre el habitus y la agencia. Reflexiones a partir de la experiencia de mujeres que viven y han vivido violencia de pareja en México. En K. Tinat y A. Alvarado (Coords.), *Sociología y Género. Estudios en torno a performances, violencias y temporalidades* (pp. 85-118). El Colegio de México.
- HUERTA ROSAS, A. (2010). El habitus y el trabajo profesional de las mujeres. Una perspectiva desde Pierre Bourdieu. *Iberofórum. Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana*, 5(9), 89-99. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=211014857005>
- INSTITUTO MEXICANO PARA LA COMPETITIVIDAD (2022). *Faltan condiciones para incrementar la participación femenina en el mercado laboral*. IMCO Centro de Investigación en Política Pública. <https://imco.org.mx/faltan-condiciones-para-incrementar-la-participacion-femenina-en-el-mercado-laboral/#:~:Entre%20abril%20y%20junio%20de,apenas%20se%20agreg%C3%B3%20medio%20mill%C3%B3n>.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2020a). *Trabajo no Remunerado de los Hogares*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía [Conjunto de datos]. INEGI. <https://www.inegi.org.mx/temas/tnrh/>

- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2020b). *Censo de Población y Vivienda 2020* [Conjunto de datos]. INEGI. <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2019). Censos Económicos 2019 [Conjunto de datos]. INEGI. <https://www.inegi.org.mx/programas/ce/2019/>
- IZCARA PALACIOS, S. P. (2014). *Manual de investigación cualitativa*. Editorial Fontamara.
- MARCINEK, A. A. y HUNT, C. A. (2015). Social capital, ecotourism, and empowerment in Shiripuno, Ecuador. *International Journal of Tourism Anthropology*, 4(4), 327-342. <https://doi.org/10.1504/IJTA.2015.074005>
- MINGO ACLUÑA ANZORENA, M. E. (2014). Desde la voz de las mujeres. Invisibilización, aprendizaje y oficio de las obreras agroindustriales. *Athenea Digital*, 14(4), 319-328. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.1490>
- MONTERO GONZÁLEZ, B. y CAMACHO BALLESTA, J. A. (2018). Caracterización del emprendimiento femenino en España: Una visión de conjunto. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 129, 39-65. <http://dx.doi.org/10.5209/REVE.61936>
- MORIÑA, A. (2017). *Investigar con historias de vida. Metodología biográfico-narrativa*. Narcea Ediciones.
- PAZ CALDERÓN, Y. y ESPINOSA ESPÍNDOLA, M. T. (2019). Emprendimiento femenino en México: factores relevantes para su creación y permanencia. *Tendencias*, 20(2), 116-137. <https://doi.org/10.22267/rtend.192002.117>

- POSADA KUBISSA, L. (2017). Sobre Bourdieu, el *habitus* y la dominación masculina: tres apuntes. *Revista de Filosofía*, 73. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-43602017000100251>
- RODRÍGUEZ VENEGAS, V., DUARTE HIDALGO, C. Y MORA CASTILLO, A. (2015). Voces de mujeres y trabajo agrícola de temporada en el Valle de Copiapó (2014-2015). *Revista Pilquen*, 18(2), 50-61. <https://www.redalyc.org/pdf/3475/347539286005.pdf>
- ROJAS-SERRANO, C. Y MARTÍNEZ-CORONA, B. (2017). Transformaciones y continuidades en el manejo y concepción del bosque y las relaciones de género en Santa Catarina Lachatao, Oaxaca. *Agricultura, Sociedad y Desarrollo*, 14(3), 451-478. <https://www.redalyc.org/pdf/3605/360553245007.pdf>
- SAAVEDRA GARCÍA, M. L. Y CAMARENA ADAME, M. E. (2015). Retos para el emprendimiento femenino en América Latina. *Criterio Libre*, 13(22), 129-152. <https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2015v13n22.129>
- SÁNCHEZ MORGAN, M. Y WINKLER, R. L. (2019). The Third Shift? Gender and Empowerment in a Women's Ecotourism Cooperative. *Rural Sociology*, 85(1), 137-164. <https://doi.org/10.1111/ruso.12275>
- SANTANDER, P. (2011). Por qué y cómo hacer Análisis de Discurso. *Cinta de Moebio*, (41), 207-224. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2011000200006>
- SAYAGO, S. (2019). La doble dimensión del Análisis del Discurso: perspectiva teórica y herramienta metodológica. *Cultura y representaciones sociales*, 14(27), 78-107. <https://doi.org/10.28965/2019-27-03>

- SCHMITT, M. (2021). Women Engineers on Their Way to Leadership: The Role of Social Support Within Engineering Work Cultures. *Engineering Studies*, 13(1), 30-52. <https://doi.org/10.1080/19378629.2021.1882471>
- SERVICIO DE INFORMACIÓN AGROALIMENTARIA Y PESQUERA (2020). *Anuario Estadístico de Producción Agrícola*. <https://nube.siap.gob.mx/cierreagricola>
- SOSA MÁRQUEZ, M. V. y ROMÁN REYES, R. P. (2015). Participación y tiempo en actividades cotidianas de hombres y mujeres vinculados al mercado laboral en México. *Sociedad y Economía*, (29), 63-89. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i29.3918>
- VARGAS HUANCA, G. (2021). Aproximación a los conceptos de campo, habitus, capital y violencia simbólica de Bourdieu. *Puriq. Revista de Investigación Científica*, 3(2), 205-214. <https://doi.org/10.37073/puriq.3.2.166>