

Desafíos y paradojas alrededor de la equidad de género: trayectorias de mujeres profesionistas en el sector energético mexicano.

Challenges and paradoxes surrounding gender equity: careers of professional women in the Mexican energy sector.

Josue Rosendo Renteria*

Universidad de Guadalajara, México.

RESUMEN

Este artículo examina las desigualdades de género que enfrentan las mujeres profesionistas en sectores históricamente masculinizados, como la industria energética convencional (fósil) y las energías renovables en México. Se analizan las contradicciones y paradojas que emergen en este contexto: por un lado, la necesidad de las mujeres por demostrar sus capacidades y desafiar las dinámicas de discriminación y segregación laboral; por otro, la lucha por la equidad de género en la que se presentan diversas perspectivas que ponen el acento sobre la conflictividad entre trabajo y capital, pero también expone una lógica meritocrática centrada en la autonomía individual y el empoderamiento dentro de las estructuras empresariales. Desde un enfoque caleidoscópico, se abordan las condiciones de desigualdad de las mujeres en comparación con los hombres, sus demandas profesionales y las estrategias que emplean para superar las barreras de género. Asimismo, se examinan las limitaciones y contradicciones de estos esfuerzos, especialmente en lo que respecta a la aspiración de mitigar o erradicar las desigualdades sin cuestionar la permanencia de las relaciones de dominación en el ámbito laboral, la racionalidad económica empresarial y el fortalecimiento de un feminismo enmarcado dentro de las lógicas del capital.

Palabras Clave: Energía, Feminismo, Género, Trabajo.

*josue.rosendo@academicos.udg.mx

ABSTRACT

This article examines the gender inequalities faced by professional women in historically male-dominated sectors, such as the conventional (fossil) energy industry and renewable energies in Mexico. It analyzes the contradictions and paradoxes that emerge in this context: on the one hand, women's need to demonstrate their abilities and challenge dynamics of discrimination and occupational segregation; on the other, the struggle for gender equity, in which various perspectives emphasize the conflicts between labor and capital, while also revealing a meritocratic logic centered on individual autonomy and empowerment within corporate structures. From a kaleidoscopic approach, the article addresses women's unequal conditions compared to men, their professional demands, and the strategies they employ to overcome gender barriers. It also examines the limitations and contradictions of these efforts, particularly regarding the aspiration to mitigate or eradicate inequalities without questioning the persistence of power relations in the workplace, corporate economic rationality, and the strengthening of a feminism framed within the logics of capital.

Keywords: Energy, Feminism, Gender, Work.

1. INTRODUCCIÓN

Este artículo presenta los resultados de una investigación basada en analizar las brechas de género que experimentan mujeres profesionistas en el sector de las energías renovables en México. Para ello, se entrevistaron a trabajadoras con distintos perfiles profesionales que laboran en empresas privadas dedicadas a la generación de energía térmica y fotovoltaica. El marco analítico se apoyó desde una perspectiva que expone las paradojas y contradicciones que por un lado problematiza sobre la brecha de género que enfrentan las mujeres en este sector y por otro, expone la existencia de un pensamiento que, si bien expresa una demanda legítima y necesaria basada en reducir y erradicar las desigualdades de género, sus principales referentes se enmarcan en un tipo de “feminismo corporativo empresarial”, meritocrático e individualizado.

Este análisis pone el acento en las desventajas que experimentan las mujeres en un sector construido culturalmente como masculinizado, en el que se resaltan las desigualdades salariales, la discriminación, el acoso (prejuicios, estereotipos, violencia sexual) y la falta de oportunidades que limita una movilidad laboral ascendente. Asimismo, se analiza un conjunto de contradicciones y paradojas que en algunos casos exponen los esfuerzos organizativos de mujeres profesionistas en el sector energético enmarcado en la defensa de mejores oportunidades laborales y derechos sociales que converge con otras perspectivas orientadas a la igualdad sustantiva en el marco del emprendimiento y la transición energética corporativa¹ (Röstlinger et al., 2025).

A través de testimonios de mujeres profesionistas se complejiza sobre la construcción subjetiva y un tipo de feminismo que por un lado experimenta, reconoce y denuncia las desigualdades de género en el sector energético, en el que la figura del hombre toma un lugar de privilegio. Y, por otro lado, expone como parte del proyecto de emancipación la incorporación de mujeres a los puestos de dirección y plantea la necesidad de impulsar un modelo energético corporativo en los marcos del capitalismo contemporáneo caracterizado por

el neo-extractivismo, la construcción de zonas de sacrificio, la expansión de mercados y la implementación de nuevas lógicas de neocolonialismo “verde” (Bringel y Svampa, 2024).

Para este propósito, el trabajo de campo se apoyó de una serie de entrevistas a mujeres profesionistas afiliadas a la Red de Mujeres en Energía Renovable (RMER), trabajadoras independientes y pequeñas empresarias del sector privado que laboran en entidades de la República Mexicana, como Jalisco y Ciudad de México. El objetivo de analizar los casos de distintas mujeres profesionistas se basa en mostrar un panorama más amplio y heterogéneo del sector. Por lo que la investigación, más que analizar las desigualdades de género en una sola empresa o mercado de trabajo regionalizado, pone el énfasis en las trayectorias y experiencias de las mujeres profesionistas en espacios laborales diferenciados.

Para este propósito, la investigación se realiza desde un enfoque cualitativo que pone en el centro la trayectoria y narrativas de las mujeres situadas que se desarrollan laboralmente en lugares específicos que constituyen una evidencia práctica y particular, pero que a la vez comparten marcos de referencia asociado a una cuestión de clase, género y sector productivo. De igual forma, parte del ejercicio teórico y metodológico se apoya desde una perspectiva que, si bien se centra en la experiencia del sujeto social y sus particularidades, no se desarticula de los factores estructurales que inciden en las condiciones de trabajo y empleo (Soto et al., 2017).

El contexto en el que se realizó esta investigación presenta una limitada participación de las mujeres tanto en los puestos de dirección o toma de decisiones, así como de otros espacios del mercado laboral en el sector energético. En este sentido, cifras de organismos internacionales como la Agencia Internacional de Energías Renovables (IRENA) señalan en un informe global realizado en 2022 que las mujeres en el sector de las energías renovables constituyen el 32 %, lo que representan el 4.4 millones de trabajadoras. A pesar de que esta cifra significa un avance en la incorporación de mujeres en el sector energético también expone que gran parte de los puestos de trabajo se concentran en actividades de administración y en menor grado funciones operativas (IRENA, 2022).

En el caso de México, en junio de 2025, los puestos de trabajo registrados ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), en el rubro económico: industria eléctrica, captación y suministro de agua potable, muestran que 26,383 corresponden a mujeres mientras que 88,025 a hombres. Esto significa que aproximadamente el 23 % de los empleos en este sector son ocupados por mujeres, en comparación al 77 % ocupado por hombres (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2025). Otro ejemplo del grado de participación de mujeres en el sector energético refiere al caso de Petróleos Mexicanos (PEMEX), donde las trabajadoras representan el 29% de la estructura laboral, frente al 71% correspondiente a los hombres.

Por su parte, en la Comisión Federal de Electricidad (CFE), la participación de mujeres es del 25.9%, mientras que de hombres alcanza el 74.1%. (PEMEX, 2022; CFE, 2024).

Otro aspecto que considerar es que, aunque existe una apertura paulatina por parte de las empresas para incorporar más mujeres al mercado laboral derivado de las presiones y demandas de los movimientos feministas. Esto converge con una serie de estrategias de las empresas energéticas basadas en generar una imagen de modernización y pluralidad que converge con la necesidad de integrar a un mayor número de mujeres en las estructuras de las empresas, con el objetivo de facilitar el acceso a créditos, subsidios o financiamientos de organismos internacionales. Esta situación en ocasiones coincide con una política de gender washining (Kelly, 2019) que se expresa en una serie contradicciones alrededor de un discurso basado en reducir las brechas de género, pero que en términos prácticos prevalecen diversos obstáculos para el desarrollo laboral de las mujeres o reproducen las relaciones de dominación en el trabajo.

Los recursos y estrategias metodológicas de la investigación se basaron en la aplicación de una guía de preguntas semiestructuradas. De igual modo, se asistió a foros o encuentros de mujeres del sector energético de forma virtual y presencial. Esto con el objetivo de analizar las experiencias de trabajadoras con diversos perfiles

profesionales, trayectorias, condiciones laborales y aspectos subjetivos asociados a distintas perspectivas feministas y formas de repolitización del trabajo. Por lo que se entrevistó a mujeres de entre 24 y 50 años, con formación educativa tanto de instituciones públicas y privadas. Algunas son madres de familia, mientras que otras ejercen su profesión de manera independiente o en empresas del sector privado.

Las preguntas se centraron en destacar los aspectos objetivos relacionados con las brechas de género, como el acceso a oportunidades de empleo, las políticas de movilidad laboral (techo de cristal y piso pegajoso), las diferencias salariales y la segregación, entre otros aspectos. La dimensión subjetiva fue abordada a partir de experiencias laborales, la falta de reconocimiento, el sentimiento de injusticia, los criterios de justicia en el trabajo y las perspectivas emancipatorias asociadas a la equidad de género. Estos elementos a la vez permiten visualizar la presencia o ausencia de procesos de politización y repolitización del trabajo.

Por su parte, el concepto de desigualdad de género hace referencia a un conjunto de comportamientos, estereotipos, responsabilidades y normas culturales asignadas a hombres y mujeres que han determinado la “idoneidad” de cada sexo para realizar ciertas funciones y expectativas dentro de la estructura social, familiar y laboral. Esta lógica ha permitido la creencia de que un género es superior o más capaz que otro, lo que ha llevado a considerar a las mujeres como inferiores o incapaces en determinados ámbitos de la vida social (Lindor, 2022). En contraparte, la noción de igualdad de género remite a la implementación de una política en distintas escalas que puede implicar un trato diferenciado entre hombres y mujeres en términos de acceso a derechos y satisfactores de necesidades específicas, pero que fundamentalmente busca corregir las desigualdades históricas y estructurales que han afectado a las mujeres en los espacios laborales, sociales y políticos (Lagarde, 2005). Aunado a esto, aunque existe una serie de investigaciones que abordan las desigualdades de género que reconocen la diversidad de identidades sexuales y géneros, este análisis se enmarca en un

sistema binario conformado por hombres y mujeres, en el que se han establecido roles culturales, patrones de comportamiento y un marco jurídico que ha facilitado las formas de dominación y desigualdad (Lamas, 2000).

Los siguientes apartados se segmentan primeramente en una breve revisión e interrelación sobre los conceptos de género, trabajo y energía. Posteriormente se analizan las desigualdades de género que experimentan las mujeres en distintos espacios de trabajo en el sector energético y finalmente se abordan los elementos subjetivos que contribuyen a identificar y reflexionar sobre las diversas perspectivas emancipatorias, estrategias o tipos ideales que permitan reducir o eliminar las barreras o desigualdades de género en el sector energético.

2. ELEMENTOS CONCEPTUALES Y EMPÍRICOS SOBRE GÉNERO Y TRABAJO.

La articulación de los conceptos de género y trabajo remiten a un conjunto de investigaciones provenientes del feminismo crítico que han reconocido las desigualdades materiales (salarios, condiciones de trabajo, derechos, etc.) y simbólicas (reconocimiento, estereotipos, lenguaje despectivo, etc.) que experimentan las mujeres tanto en espacios laborales como el espacio social y familiar. En este sentido, las desiguales de género se inscriben en el campo de la producción asociado al trabajo y empleo remunerado, así como el de la reproducción social que se expresa en la gestación, las tareas de crianza y cuidados que ejercen las mujeres y que han fungido como pilares para la acumulación de capital y la permanencia de un sistema económico articulado y sustentando en estas dos lógicas (Bhattacharya, 2017). Igualmente, el género no se asume como una categoría biológica, sino como un campo de acción en el que se han constituido una serie de mecanismos de dominación que estructura y organiza las relaciones sociales y laborales.

Dichas relaciones de dominación han establecido una división sexual del trabajo cuyas jerarquías no sólo se basan en el género, sino que incorporan otros aspectos como la dimensión de clase,

etnia, edad, orientación sexual y religiosa, etc. El análisis sobre las desigualdades de género que se expresan en los espacios de producción y reproducción social se ha apoyado en el concepto de interseccionalidad, el cual plantea que las desigualdades que enfrentan las mujeres son diferenciadas según la adscripción de clase y étnica, etc. Desde esta lógica, se apunta que las mujeres en situación de pobreza, indígenas, afrodescendientes suelen enmarcarse en trabajos y empleos más precarizados a diferencia de las mujeres blancas y en condiciones socioeconómicas más favorables (Arruzza et al., 2019). Por lo que se considera fundamental examinar las condiciones laborales y las dinámicas de acceso, permanencia, movilidad y salida del mercado de trabajo que experimentan las mujeres, mediante un enfoque que articule el género con una mirada transversal, interseccional y crítica.

Entre las múltiples categorías de análisis alrededor de los conceptos de género y trabajo resalta la discriminación laboral que se manifiesta en formas de segregación ocupacional vertical y horizontal. La primera refiere a la construcción de estructuras jerárquicas, en el que los hombres asumen los puestos de mayor poder organizacional, mientras que las mujeres y a pesar de tener un cierto margen de movilidad al interior de la empresa u organización suelen enfrentar obstáculos que les impiden llegar a puestos de dirección o mayor relevancia en la toma de decisiones. Estas barreras suelen afianzarse bajo creencias o estereotipos de género basados en que los hombres tienen mayor capacidad de dirección, confianza y orden en comparación con las mujeres. La segunda refiere a un tipo de segregación horizontal caracterizada por establecer una distribución de puestos de trabajo, actividades o profesiones que son asignadas bajo criterios de roles de género que se apoyan de la idea de que las mujeres tienen más capacidades y funciones atribuibles a factores biológicos (empatía, sensibilidad, cuidados) que converge con la formación educativa orientada a profesiones feminizadas (educación, enfermería, administración). Estos componentes de discriminación laboral implican paralelamente acrecentar las brechas salariales en detrimento de las mujeres y limitar el acceso a otros puestos de trabajo (Meza, 2018).

La estigmatización y los estereotipos de género en el espacio del trabajo productivo son otros de los aspectos relevantes para la comprensión de las trayectorias laborales de las mujeres. La estigmatización se basa en la construcción social que reproduce creencias y actitudes negativas hacia las mujeres asociadas a su supuesta incapacidad para realizar ciertas funciones en el trabajo. Mientras que los estereotipos refieren a la “necesidad” de situar a las mujeres en puestos de trabajo más “idóneos” según sus “perfiles biológicos y profesionales”. Esta perspectiva positivista y funcionalista contribuye a la división sexual del trabajo que ponen en juego relaciones jerárquicas, define la asignación de tareas y establece la desvalorización conocimientos que son presentados desde una visión dicotómica entre feminidad y masculinidad, que naturalizan las desigualdades de clase y género (Federici, 2013).

Otro de los aspectos que se discuten son las lógicas de masculinidad que se han instituido históricamente en las carreras de ingeniería. Esta construcción sociocultural ha establecido códigos y prácticas que estigmatizan a las mujeres, dado que se considera que los hombres tienen atributos como la fuerza física, el dominio técnico y mayor cálculo en la toma de decisiones. Mientras que las mujeres cuentan con menos capacidades asociado a prejuicios como la supuesta falta de destreza técnica, conocimientos e inseguridad al verse en la necesidad de asumir decisiones. Esta situación ha implicado que las mujeres en campo de la ingeniería, como en otro tipo de actividades masculinizadas sean estigmatizadas y estereotipadas, lo que ha normalizado la aplicación de evaluaciones más rígidas y periódicas, con el objetivo de calificar sus conocimientos teóricos y operativos y garantizar las funciones de la empresa o actividad productiva.

Ante este escenario, algunas autoras como Judith Bluter (2001) han señalado la implementación de estrategias que recurren las mujeres con el propósito de evitar ser discriminadas, relegadas o acosadas en el espacio laboral. En este sentido, aunque la autora reconoce que las “identidades de género” son construcciones sociales, en el que las mujeres internalizan creencias y prácticas generadas por sistemas normativos impuestos que pone en duda sus conocimientos y sitúa

su cuerpo como un objeto de deseo; también plantea la capacidad de agencia de las mujeres que se expresa en acciones como disimular la feminidad, asumir rasgos o comportamientos masculinos, que permita subsistir bajo las lógicas normativas de la masculinidad o constituyan procesos de resistencia que deriven en transformaciones en las relaciones de género.

Otras contribuciones a los conceptos de género y trabajo se enmarcan en analizar los procesos de subjetivación, que, si bien se articulan a las desigualdades materiales que enfrentan las mujeres con relación al salario, prestaciones, derechos, jornadas de trabajo y condiciones laborales, su principal característica se centra en problematizar alrededor de las emociones o significados que se construyen en el trabajo y fuera de éste. Desde esta perspectiva, las emociones no se entienden como simples experiencias individuales, sino como un producto generado en contextos de desigualdad y discriminación. Asimismo, emociones como la frustración, la inseguridad, la desmotivación, la rabia o la indignación pueden conducir tanto al aislamiento y una mayor vulnerabilidad de las mujeres, como también a procesos de concientización y gestación de luchas emancipatorias (Ahmed, 2017).

Las condiciones materiales, simbólicas y subjetivas en el espacio del trabajo han construido distintas perspectivas feministas encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo, las desigualdades de género y las relaciones de dominación. En este sentido, han surgido enfoques que articulan los conceptos de género, trabajo y transición energética. Estas perspectivas se basan en primero señalar la fuerte interrelación entre el uso de la energía por parte de las mujeres que es destinada al trabajo de cuidados y la reproducción social (cocción de alimentos, calefacción, higiene, educación, etcétera).

De igual forma, se reconoce que las condiciones de pobreza energética² (Medina et al, 2023) presentan vulnerabilidades diferenciadas, dado que la falta de acceso a la energía accesible y asequible impacta de forma diferenciada en mujeres indígenas, afrodescendientes, en zonas rurales y urbanas precarizadas. Otro elemento central refiere a la necesidad de democratizar la

participación de las mujeres en la toma de decisiones y los procesos de generación de energía a través de cooperativas, proyectos comunitarios, financiamiento y capacitación a mujeres a nivel técnico y profesionista (Di Chiro, 2008).

La diversidad de enfoques implica la construcción de subjetividades y criterios de emancipación diferenciados, los cuales han repercutido en dos líneas muy visibles en torno a la existencia de un feminismo liberal y un feminismo más crítico (Penchansky, 2018). En esta lógica, aunque el feminismo liberal cuestiona las desigualdades de género que ponen en desventaja a las mujeres y que se exemplifica en su ausencia en los puestos de dirección y falta de oportunidades; una de sus principales críticas remite a su carga individualista basada en la lógica de la competencia y la meritocracia. Este tipo de feminismo plantean que después de eliminar las desigualdades de género que son un limitante para el desarrollo de las mujeres en el campo laboral y establecer un “piso parejo” se estará en condiciones óptimas para competir por mejores puestos de trabajo.

Y aunque ambas perspectivas coinciden con la idea de generar políticas más equitativas e igualitarias en el espacio productivo y reproductivo; uno de los puntos de discordancia se centra en que el feminismo liberal aboga por el éxito individual en el que se invisibilizan los problemas estructurales y los referentes colectivos. Otra crítica también se refiere a la reivindicación basada en la igualdad de sexos, la cual es cuestionada por caer en una simple sustitución de hombres por mujeres en puestos estratégicos, pero que preservan las mismas relaciones de poder en el espacio laboral (Fierro, 2016).

Por su parte, el feminismo más crítico plantea que los desafíos en el mundo laboral no están disociados al trabajo reproductivo. Por lo que para mejorar las condiciones de trabajo y empleo se requiere resolver temas asociados al trabajo no reconocido. De igual forma, se plantea como alternativas o formas de emancipación el reconocimiento de las desigualdades de género, pero que convergen con aspectos de clase y etnia. Otro elemento se centra en la necesidad de construir

proyectos colectivos que a través de sindicatos, coaliciones y redes de colaboración permita impulsar procesos de lucha en el espacio productivo y de la reproducción social. Asimismo, pone en relieve la pertinencia de repolitizar el trabajo que vea más allá de las igualdades de oportunidades, sino incidir en las transformaciones económicas, sociales y culturales.

3. DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ESPACIO LABORAL.

Como se señaló al inicio del texto, se entrevistó a distintas mujeres profesionistas que laboran en el campo energético con el objetivo de tener un panorama más heterogéneo sobre las desigualdades de género que se presentan en el sector. Una de las mujeres entrevistadas refiere a Marisol Gutiérrez , cuya formación profesional se desarrolló como ingeniera industrial y de sistemas, en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), con especialidad en finanzas y operaciones en la Universidad Panamericana (UP) y cuenta con una maestría en administración de la tecnología y especialidad en ahorro y uso eficiente de la energía por parte de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Con una trayectoria laboral de casi 25 años ha transitado en el sector privado y actualmente es socia de una empresa familiar (Process Equipment y Energy), la cual se dedica a la venta, diseño e implementación de plantas solares de energía térmica.

Marisol señala que fue hasta que curso la maestría que experimentó por parte de algunos docentes formas de discriminación por razones de género basadas en cuestionamientos constantes sobre sus conocimientos en ingeniería y fue víctima de actitudes despóticas. Esto representó a que ella tuviera que asumir una postura de mansedumbre, con el objetivo de evitar tensiones u obstáculos en sus evaluaciones y la conclusión de sus estudios. Por su parte, al inicio de su trayectoria laboral, una de sus primeras experiencias fue la existencia de actitudes verbales, no verbales y físicas de connotación sexual y ambiente intimidatorio que la llevó a tomar la decisión de participar desde el 2016, en la Red de Mujeres en Energía Renovable (RMER). Estas prácticas en el sector energético y

el acercamiento con otras mujeres que han experimentado por estas situaciones constituyeron una toma de conciencia más profunda sobre la gravedad del tema del acoso sexual.

Ante esta problemática, fue a través de la colaboración con un grupo compacto de mujeres que se estableció como primer eje de acción tejer puentes de comunicación con universidades, con el objetivo de posicionar el tema en las carreras de ingeniería, realizar un diagnóstico basado en las experiencias de mujeres relacionadas al acoso sexual en el espacio laboral y promover acciones para erradicar la violencia de género con el sector empresarial. Marisol apunta que a pesar de que tanto en las universidades como organizaciones empresariales se han implementado políticas orientadas a construir espacios libres de violencia; aún se preservan prácticas que atentan contra la integridad física y emocional de las mujeres. El tema del acoso sexual en el sector energético es algo que prevalece y se resalta en los testimonios de las mujeres. Entre los aspectos que más se refiere son los comportamientos sexuales no deseados que normalmente se ejercen desde pares que comparten los mismos rangos y puestos de trabajo. Aunque esto no exime la existencia de la violencia de género por parte de los jefes o empleados con mayor rango.

Otro de los obstáculos que enfrentan las mujeres según el testimonio de Marisol durante su gestión como Coordinadora General de RMER remite a la falta de políticas gubernamentales y empresariales que contribuyan a facilitar el crecimiento de las mujeres en el ámbito profesional; dado que miles de trabajadoras que fungen como madres o cuidadoras que experimentan una sobrecarga de trabajo, derivado del trabajo no remunerado que se suma con las actividades profesionales. Desde esta perspectiva, se resalta la ausencia de políticas empresariales en el sector energético que permitan una conciliación entre el trabajo productivo y reproductivo que pudiera materializarse en horarios flexibles, trabajo remoto, guarderías en el lugar de trabajo, licencias de maternidad y paternidad. Anudando a esto se pone en relieve la necesidad de construir políticas públicas y proporcionar financiamientos que impulsen proyectos de mujeres profesionistas que realizan trabajo de cuidados o que todavía no ejercen la maternidad:

La maternidad y el emprendimiento es un tema importante. Tenemos la idea de que después de los 30 o 35 años, si no consolidamos un emprendimiento se llega al “Valle de la Muerte”.

Esto se dice porque se tiene identificado que en esa edad se inicia la maternidad y ya no tienes el tiempo o la vitalidad para iniciar un proyecto propio. Además de que se juntan otras necesidades económicas para los hijos y ya no puedes hacer muchas cosas. Es aquí donde se deben crear acciones afirmativas que proporcionen seguridad social o financiamientos a proyectos de mujeres en el sector (Marisol, Marzo 2025, Ciudad de México).

Otro elemento que se refiere es sobre la necesidad de que las empresas asuman políticas más concretas para erradicar la desigualdad de género en el sector. En esta línea, se apunta sobre la falta de mecanismos o protocolos de acción al interior de las empresas ante actos de violencia por razones de género. Por lo que es necesario establecer manuales, reglamentos y políticas de “sensibilización” entre las y los trabajadores.

Esto a su vez requiere la capacitación del personal, particularmente de las áreas de recursos humanos y mandos medios. Asimismo, se señala sobre la necesidad de construir indicadores que permitan realizar evaluaciones y diagnósticos sobre las condiciones de trabajo y género.

Por su parte, otro testimonio refiere a Leticia de 25 años que labora como instaladora en sistemas fotovoltaicos en zonas comerciales y residenciales en el Área Metropolitana de Guadalajara (AMG). Leticia estudió una carrera técnica en electricidad, en el Centro de Estudios Tecnológicos, Industriales y de Servicios (CETIS) y posteriormente obtuvo la certificación en sistemas fotovoltaicos por el Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI). En su trayectoria laboral de 7 años ha pasado de ser ayudante a ser líder de cuadrilla. Durante este tiempo señala que uno de los principales problemas que ha enfrentado en el sector de instalación y mantenimiento de paneles solares en zonas urbanas son las condiciones precarias, dado que los primeros años laboró para un contratista que no proporcionaba ni contrato ni seguridad

social. Además de esto se sumaban aspectos como la falta del equipamiento adecuado y largas jornadas de trabajo. Aunque estas condiciones precarias no son exclusivas de mujeres sino también son experimentadas por los hombres, apunta que las barreras de género más evidentes se caracterizaron por la falta de confianza de sus conocimientos, estigmatización y cierta condescendencia hacia su persona por parte de sus jefes:

“En una ocasión el jefe de cuadrilla con el fin de que los otros compañeros de trabajo supuestamente no se distrajeran viéndome y se pelearan por mí, decidió que no fuera a trabajar cuando él no pudiera estar presente. Este acto condescendiente más que ayudarme me limitaba a seguir aprendiendo el oficio de instalador. Lo más irónico es que el jefe con el tiempo me hacía comentarios sexuales muy incomodos” (Leticia, Abril 2025, Guadalajara, Jalisco).

Otros aspectos relacionados a la estigmatización que ha experimentado Leticia se asocian al comportamiento de los clientes, dado que apunta que al momento de realizar una cotización o servicio de instalación en ocasiones se externaron comentarios como “pero si sabes de instalaciones” o “alguien más va a supervisar el trabajo porque esto no suele ser de mujeres”. En tanto, señala que otros clientes más que asumir actitudes basadas en prejuicios y estereotipos de género han manifestado palabras de reconocimiento al ver a una mujer subirse al techo, cargar los paneles solares, realizar las instalaciones y conectar los inversores.

Por su parte, cuando Leticia asumió como jefa de cuadrilla se recrudecieron las actitudes machistas de sus compañeros de trabajo, los cuales se manifestaron en cuestionamientos constantes de sus instrucciones, mandatos y un rechazo explícito a formar parte de su equipo de trabajo. Dicha situación obedece a creencias en contextos laborales considerados como altamente “masculinos” en el que resaltan diversos prejuicios, como que las mujeres son menos competentes en las áreas técnicas y las ingenierías, pero fundamentalmente responde a la resistencia a un cambio cultural que dificulta a que los hombres acepten la autoridad de una mujer que es motivado por el supuesto riesgo de perder reconocimiento,

estatus o capacidad en actividades laborales en el que predominan los hombres y suelen asumir la jefatura. A pesar de estos testimonios, Leticia apunta que existen avances en la mentalidad de los hombres para erradicar las desigualdades de género que le permitió en su segundo empleo como instaladora de sistemas fotovoltaicos acceder al puesto de jefa de cuadrillas. Aunque esto también obedeció a lo que ella considera fue un doble esfuerzo basado en trabajar horas extras, capacitarse y ser más “tolerante” ante algunas actitudes hostiles de sus compañeros o clientes.

Otro testimonio de mujeres profesionistas en el sector energético es el de Mónica Rivas, ingeniera industrial por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO) y actualmente es socia fundadora y CEO de la empresa “Nos Mueve la Energía”, dedicada a la proveeduría e instalación de paneles solares y equipos eléctricos, la cual fue creada en 2015 en el estado de Jalisco. A diferencia de los

testimonios de Marisol y Leticia sobre las desigualdades de género en el sector de las energías renovables, en el caso de Mónica si bien existe un reconocimiento sobre las diferencias, desventajas y menores oportunidades que enfrentan las mujeres respecto a los hombres, suele poner menos énfasis sobre estas desigualdades para enfocarse en las “alianzas entre hombres y mujeres” que se han construido a través de convenios de colaboración con el sector gobierno (principalmente del Gobierno de Jalisco), empresas nacionales e internacionales.

En este sentido, más allá de asumir una postura abierta sobre los múltiples factores que inciden en las desigualdades de género en el sector energético, Mónica ha optado por participar en asociaciones o grupo de mujeres profesionistas o empresarias y actualmente funge como Presidenta Nacional de Mujeres Profesionales en Energías Fotovoltaicas, con el objetivo de crear espacios de capacitación en el trabajo y la obtención de certificaciones, tener cursos de administración de negocios y encontrar mecanismos de financiamiento para la obtención de becas destinadas a mujeres que estudian una carrera en el sector energético.

A pesar de que Mónica asume una postura moderada respecto a señalar los problemas que enfrentan las mujeres en el sector energético, desde su rol de empresaria, socia y gerente ha procurado que las contrataciones sean en su mayoría mujeres. Un gran porcentaje (80%) de las mujeres contratadas asumen el rol de las áreas de ventas y administración, pero también un número importante realiza actividades de instalación de paneles solares. La contratación de mujeres en las áreas responde a una postura abierta sobre la importancia de ofrecer mayores oportunidades laborales en contextos masculinizados. Asimismo, las contrataciones proporcionan una serie de derechos laborales y seguridad social que desde la narrativa de la empresaria constituye un elemento clave para el bienestar de las y los trabajadores, pero particularmente de las mujeres relacionado a los servicios de salud y acceso a guarderías.

Un elemento que resaltar es que desde una perspectiva de Mónica se plantea la necesidad de que las mujeres profesionistas en el sector energético tengan una capacitación constante y el acceso a certificaciones que fortalezcan sus habilidades y conocimientos que a su vez permita tener mejores condiciones de entrada, permanencia y movilidad en el mercado laboral. De igual forma, el fortalecimiento de sus conocimientos implica una herramienta que posicione a las mujeres de manera más sólida ante los cuestionamientos hacia su saber hacer en campos como la ingeniería y las desigualdades de género que prevalecen. En tanto, los testimonios de estas mujeres profesionistas y las desigualdades de género que experimentan en sus distintos espacios da pie para analizar la producción de subjetividades que pueden incidir en formas específicas de concientización, organización y repolitización del trabajo desde el feminismo que se aborda a continuación.

4. FEMINISMO Y REPOLITIZACIÓN DEL TRABAJO.

Los testimonios de las mujeres profesionistas anteriormente citados implica la producción de subjetividades que se traduce en distintas perspectivas feministas y formas de repolitización del trabajo, en el que se problematizan aspectos asociados al trabajo como un

espacio de cooperación y conflicto, las perspectivas de emancipación feminista, la condición de clase y las visiones ecológicas en el marco de la transición energética, etcétera. En este sentido, los casos de Marisol Gutiérrez, Leticia y Mónica Rivas posibilitan hacer una lectura sobre los márgenes y características en los procesos de repolitización del trabajo en contextos y experiencias laborales diferenciadas.

Para esto, el caso de Marisol constituye un referente pertinente para comprender las paradojas y contradicciones alrededor de las desigualdades de género y los procesos de repolitización del trabajo. Entre las principales aspectos que resaltar es que a pesar de que Marisol funge como empresaria y cuenta con una formación en escuelas privadas que son consideradas como conservadoras manifiesta un sentido crítico sobre los problemas que experimentan las mujeres en el sector energético. Esta mirada le ha permitido desarrollar una serie de estrategias con el objetivo de posicionar a través de RMER, temas como el hostigamiento sexual y los micromachismos que existen en los espacios universitarios como empresariales.

Asimismo, por medio de la denominada “Hoja de ruta de género para la transición energética” que fue realizada por la misma Red, la Secretaría de Energía (SENER) y la Sociedad Alemana de Cooperación Internacional (GIZ), Marisol ha participado en la construcción de metodologías orientadas a evidenciar otras problemáticas asociadas a las brechas salariales, la falta movilidad laboral, el acceso a mejores puestos de trabajo y la existencia de la doble jornada de trabajo. Desde la perspectiva, se destaca la importancia de construir redes de colaboración y referentes colectivos entre mujeres. Estas redes, aunque tienen como eje central la erradicación de las desigualdades de género, también proyectan un sentido de identidad profesional que resalta tanto el valor del saber hacer como su aporte frente a la crisis climática.

A pesar de construir referentes colectivos con mujeres profesionistas un punto que resaltar es la ausencia de una perspectiva sindical. Dicha situación puede explicarse por su propia condición de empresaria y que dicho sector históricamente ha

asumido una postura antagónica al sindicalismo. Otro elemento que contribuye a explicar la falta de una cultura sindical responde a la propia dinámica de RMER basada en el diálogo institucional entre empresas, universidades e instituciones de gobierno, en el que al incorporar una agenda sindical podría restar interlocución o legitimidad a la organización y a las mujeres que encabezan la red. En esta línea, durante la gestión de Marisol como coordinadora de RMER se desarrolló bajo un feminismo de corte institucional que a través del diálogo social buscó establecer protocolos de atención ante la violencia de género en empresas, facilitar el acceso a becas para estudiantes, impulsar programas de capacitación en el trabajo y fortalecer alianzas intersectoriales.

En esta lógica, se observa una postura política más delineada a impulsar transformaciones graduales en los marcos institucionales y empresariales que reduzcan las desigualdades de género, sin que esto represente una confrontación de clase y conflictividad entre capital y trabajo. De igual manera, en el caso de Marisol y RMER bien resalta un sentido crítico sobre los problemas que experimentan las mujeres en el sector energético, su condición como profesionistas les permite asumir roles de empresarias, consultoras, gestoras de proyectos y trabajadoras independientes que se alejan de las dinámicas de precariedad de otros sectores productivos. La ausencia de una agenda sindical o su postura no confrontativa con el sector empresarial y gubernamental no implica que no se externe una postura crítica sobre otros temas como la necesidad de establecer un sistema cuidados que concilie la vida laboral y personal, cuestionar el genderwashing y plantear otras formas de vida más armoniosas asociadas a la naturaleza y la producción de energía.

Respecto al caso de Leticia, un elemento que resaltar de su trayectoria laboral y sus perspectivas políticas remite al sentido crítico sobre sus condiciones precarias que experimentan las y los instaladores de paneles solares en el AMG y la necesidad de regulación laboral por parte del Estado. Esta postura esboza que la ausencia de una regulación profundiza la precarización laboral tanto en hombres como mujeres, la cual se manifiesta en la ausencia de

contrato, falta de seguridad social, carencia de equipo adecuado y jornadas de trabajo extensas. De igual forma, su narración complejiza que además de la precarización en el espacio del trabajo, las mujeres enfrentan obstáculos particulares asociados a la desconfianza hacia sus capacidades, la condescendencia de sus jefes y los comentarios discriminatorios de clientes. Esta narrativa presenta un cierto grado de politización que plantea que la desigualdad laboral no es meramente económica, sino también cultural y de género.

Otro aspecto relevante del testimonio de Leticia, es la forma en que su cuerpo se convierte en un territorio político, dado que el episodio en que su jefe la excluye de actividades en el que no esté presente “para evitar distracciones” o los comentarios sexuales incómodos evidencian cómo el cuerpo femenino es interpretado como objeto de deseo o problema, desplazando su sentido profesional. La sola presencia de una mujer en los techos, cargando paneles o realizando conexiones, se transforma en un acto que desafía los estereotipos de género. En este sentido, la politización no sólo se da en el plano estructural o cultural, sino también en el plano simbólico y corporal (Fotaki y Pullen, 2023).

Un elemento adicional que atraviesa su experiencia laboral remite al valor que Leticia concede a la independencia económica. Para ella, el acceso a un empleo técnico no solo implica un salario, sino la posibilidad de tomar decisiones propias y no depender de la figura masculina para satisfacer sus necesidades económicas. Por lo que su narrativa se conecta con perspectivas feministas que entienden la autonomía económica como condición básica para ejercer otros derechos. En este sentido, cada avance en su carrera laboral, adquiere así una dimensión política más amplia, pues representa una forma de resistencia frente a los patrones de dependencia que históricamente han limitado la libertad de las mujeres y han constituido los roles de género (Aguilar et al, 2019).

El nivel de politización que manifiesta Leticia puede ubicarse en tres dimensiones. En lo estructural, evidencia la precarización laboral en sectores técnicos y la desigualdad en el acceso a derechos laborales.

En lo cultural, expone la persistencia de estereotipos que limitan la inclusión de mujeres en áreas técnicas.

Mientras que, en lo simbólico y corporal, denuncia la sexualización y la estigmatización de su presencia en el trabajo. Además de señalar sobre la importancia de la autonomía económica de las mujeres y la necesidad de regular al sector fotovoltaico que fortalecen el carácter político de su narrativa, al trascender de lo individual para posicionar posturas basadas en referentes colectivos. En esta lógica, si bien los posicionamientos de Leticia no se presentan como un discurso abiertamente militante o político, la manera en que relata su trayectoria evidencia un reconocimiento alrededor del trabajo como un espacio de disputa por el reconocimiento, el conflicto y la desigualdad de género.

Por su parte, el caso de Mónica Rivas, actual directora de la empresa Nos mueve la energía constituye un ejemplo significativo para analizar las formas contemporáneas de un tipo de feminismo empresarial enmarcado en sectores empresariales. A diferencia de otros discursos que enfatizan la denuncia de desigualdades estructurales, Mónica adopta una perspectiva orientada hacia la construcción de alianzas institucionales y la profesionalización constante que facilite mejores oportunidades laborales y permita la incorporación de las mujeres al campo de los negocios. Desde esta lógica, se impulsa una agenda política caracterizada por ser colaborativa e institucionalista, en el que se privilegian convenios y sinergias con los distintos tipos de gobiernos y empresas privadas, en lugar de adoptar un enfoque más crítico.

Las prácticas y discursos de Mónica exponen una serie de paradojas como su compromiso explícito con la contratación de mujeres en un sector históricamente masculinizado. El hecho de que aproximadamente el 80% de su personal sean mujeres, incluyendo a aquellas que desempeñan funciones técnicas como la instalación de paneles solares, constituye un mecanismo de apertura laboral que busca desnaturalizar los roles de género. Sin embargo, esta estrategia no se plantea como un cuestionamiento profundo de las desigualdades estructurales del mercado de trabajo, sino constituye

como un ejercicio de redistribución de oportunidades o acciones afirmativas desde la esfera empresarial. Este planteamiento también reconoce que, ante los cuestionamientos constantes sobre la capacidad técnica e intelectual de las mujeres que laboran en sectores productivos considerados masculinizados, la especialización juega como un recurso de legitimación. En tanto, otro componente de su perspectiva feminista en el que se impulsa la creación de becas, cursos de administración empresarial y mecanismos de financiamiento, que se enmarcan en acciones que refuerzan la lógica de inserción en el mercado y consolidan la perspectiva de un feminismo empresarial sustentado en el fortalecimiento de capacidades y redes profesionales. De igual manera, las prácticas vinculadas con la responsabilidad social empresarial, al ofrecer a sus trabajadoras derechos laborales y seguridad social, lo cual responden a criterios de bienestar laboral, también fortalece la legitimidad de su proyecto empresarial en un contexto donde la equidad de género es cada vez más valorada por consumidores y finanziadoras. En este sentido, su posicionamiento político se articula desde una lógica funcionalista alrededor de los objetivos de crecimiento empresarial con una agenda de inclusión de mujeres profesionistas. No obstante, al privilegiar la inserción laboral y la capacitación como principales objetivos, se hace latente el riesgo de que la desigualdad de género se aborde desde una lógica individual y meritocrática. De este modo, las transformaciones se concentran en la esfera de las oportunidades y no en la crítica de las estructuras económicas y culturales que sostienen la exclusión.

5. CONCLUSIONES.

El análisis de los testimonios de Marisol Gutiérrez, Leticia y Mónica Rivas permite comprender la complejidad de las desigualdades de género en distintos planos y expone el despliegue de distintas estrategias y alternativas que promuevan mejores condiciones de vida y laborales. Aunque sus experiencias son diversas, coinciden en señalar la persistencia de barreras que obstaculizan la participación de las mujeres en espacios laborales históricamente dominados por hombres. En el caso de Marisol, se observa cómo incluso mujeres con

una formación académica sólida y una larga trayectoria enfrentan actitudes de discriminación, acoso sexual y exclusión en ámbitos académicos y laborales. Su participación en RMER representa un esfuerzo colectivo para transformar estas realidades mediante la creación de redes, diagnósticos y políticas orientadas a la erradicación de la violencia de género. Sin embargo, su posición también refleja las tensiones de un feminismo institucional que, si bien abre espacios de diálogo y construcción de protocolos, mantiene cierta distancia frente a la confrontación con las estructuras de poder empresarial. Esto da cuenta de cómo la lucha contra las desigualdades se despliega en escenarios múltiples y con estrategias diferenciadas.

El testimonio de Leticia resalta otra arista fundamental enmarcada en la precarización laboral que afecta a las y los trabajadores en sectores técnicos. Su experiencia muestra cómo el cuerpo femenino es interpretado o materializado como objeto de deseo o como anomalía en un entorno masculinizado, lo que genera exclusiones y prácticas discriminatorias. No obstante, su trayectoria también simboliza una resistencia en el espacio del trabajo, en la medida en que desafía esos estigmas a través de su presencia en actividades técnicas, su ascenso y la reivindicación de la autonomía económica como herramienta de emancipación.

Este relato evidencia un feminismo más cercano a una perspectiva de clase que reconoce en el trabajo un campo de disputa política y conflicto entre capital y trabajo.

Por su parte, Mónica Rivas se adscribe a un feminismo empresarial que busca abrir oportunidades laborales y de capacitación para mujeres en el sector energético, privilegiando la construcción de alianzas institucionales y la profesionalización constante como ejes de acción. Si bien su perspectiva permite legitimar la participación de las mujeres en un mercado altamente masculinizado y ofrecer condiciones laborales más justas; también expresa una paradoja al centrarse en una lógica meritocrática e individual que no necesariamente cuestiona las estructuras profundas de la desigualdad. Su apuesta, sin embargo, es significativa al mostrar que la inclusión puede darse también desde el ámbito empresarial, aun cuando

se inscriba en dinámicas institucionales que limitan procesos de politización más críticos.

En conjunto, estas narrativas muestran que la desigualdad de género en el sector energético no responde a una única causa ni se expresa de una sola forma. Por el contrario, se articula a través de múltiples dimensiones que van desde la ausencia de políticas públicas que concilien la vida laboral y familiar, hasta los prejuicios culturales y la precarización estructural del mercado de trabajo. En esta lógica, las experiencias, perspectivas y formas de repolitización en el trabajo de las mujeres entrevistadas se expresan de manera diferenciada desde la organización colectiva e institucional, la resistencia en contextos de precariedad, hasta la apertura de oportunidades desde la empresa privada. Igualmente, si bien la inclusión de las mujeres en la transición energética es un aspecto relevante desde una perspectiva de equidad, centrar el debate únicamente en la igualdad de sexos o un feminismo neoliberal contribuye a desviar la atención de un problema estructural. En tanto, la llamada “transición energética corporativa” no necesariamente implica una transformación real de los paradigmas de producción y consumo que originan la crisis ambiental. En muchos casos, las grandes empresas energéticas mantienen lógicas extractivistas y de acumulación, simplemente sustituyendo fuentes fósiles por energías “verdes”, sin cuestionar los patrones de crecimiento ilimitado ni los agravios ambientales. Por ello, además de promover la igualdad de género dentro del sector, es pertinente es interrogar si esta transición reproduce o transforma las dinámicas económicas que sostienen el modelo energético actual y los riesgos civilizatorios que implica la crisis climática.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR JIMÉNEZ, M. E., OJEDA DE LA PEÑA, N., E ISLAS LIMÓN, J. Y. (2019). Independencia del ingreso económico materno y su relación con la socialización de género con hijos e hijas. *Culturales*, 7, 1-41. <https://doi.org/10.22234/recu.20190701.e358>

- AHMED, S. (2017). *Living a feminist life*. Duke University Press.
- ARRUZZA, C., BHATTACHARYA, T., Y FRASER, N. (2019). Manifiesto feminista para el 99%. Madrid: Editorial Lengua de Trapo.
- BHATTACHARYA, T. (2017). Mapping social reproduction theory. En T. Bhattacharya (Ed.), *Social reproduction theory: Remapping class, recentering oppression* (pp. 1–20). Pluto Press.
- BRINGEL, B. Y SVAMPA, M. (2023). Del “Consenso de los Commodities” al “Consenso de la Descarbonización”. *Nueva Sociedad*. Núm. 36, 51-70. <https://nuso.org/articulo/306-del-consenso-de-los-commodities-al-consenso-de-la-descarbonizacion/>
- BUTLER, J. (2007). *El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad*. Paidós.
- COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD (2024), Plan de Negocios 2024-2028. Ley de la CFE
- DI CHIRO, G. (2008). Living environmentalisms: coalition politics, social reproduction, and environmental. *Environmental Politics*, 17 (2), 276–298. <http://dx.doi.org/10.1080/09644010801936230>
- FEDERICI, S. (2013). *El patriarcado del salario: Críticas feministas al marxismo*. Traficantes de Sueños.
- FIERRO, J. (2016). Crítica feminista a la concepción liberal de la ciudadanía. *Estudios Políticos*, (48), 13-31. <https://doi.org/10.17533/udea.espo.n48a02>
- FOTAKI, M., & PULLEN, A. (2023). Feminist theories and activist practices in organization studies. *Organization Studies*, 45(4), 593-616. <https://doi.org/10.1177/01708406231209861>
- INTERNATIONAL RENEWABLE ENERGY AGENCY (2022), Solar PV: A gender perspective, IRENA. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.irena.org//media/Files/IRENA/Agency/Publication/2022/Sep/IRENA_Solar_PV_Gender_perspective_2022.pdf&ved=2ahUKEwj0mP2S6tiMAxVzIUQIHACfA

- MkQFnoECB4QAQ&usg=AOvVaw38nJTDAJxt5Nqv5cLJ
QKpU
- KELLY, G. (2019). Rationalizing ‘gender-wash’: empowerment, efficiency and knowledge construction. *Review International Political Economy*, 26(5), 1022-1042. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09692290.2019.1625423>
- LAGARDE, M. (2005). Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas.
- UNAM. <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&copi=89978449&url=https://desarmandolacultura.files.wordpress.com/2018/04/lagarde-marcela-los-cautiverios-de-las-mujeresscan.pdf&ved=2ahUKEwjc292y9p-QAxWXr4BHYrgIzMQFnoECAwQAQ&usg=AOvVaw2jKrG8WNh-1mWhO-bskkic>
- LAMAS, M. (2000). Cuerpo: diferencia sexual y género. Taurus.
- LINDOR, M. (2022). Masculinidad hegemónica, roles de género y violencia intrafamiliar en Puebla Tlaxcala, México. *Revista de Ciencias Sociales*, 178, 55–76. <https://doi.org/10.15517/rcs.v0i178.55028>
- MEDINA-PÉREZ, P, QUIROZ-JIMÉNEZ, J, Y TAPIA-FERNÁNDEZ, H. (2023). Pobreza energética y cambio climático: Aproximación desde el análisis territorial en los municipios de México. *Revista INV*, 38(109), 134-171. <https://doi.org/10.5354/0718-8358.2023.70731>
- MEZA, C. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, (32), 11-31. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=95779228002>
- PENCHANSKY, M. C. (2018). Aproximaciones teóricas al feminismo neoliberal. *Astrolabio: Revista Internacional de Filosofía*, 22, 204–215.
- PETRÓLEOS MEXICANOS (2022). Plan de Negocios de Petróleos Mexicanos y sus Empresas Productivas Subsidiarias 2023-2027. <https://www.pemex.com/acerca/plan-de-negocios/Paginas/default.aspx>
- SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (2025).

- Puestos de Trabajo registrados en el IMSS por sexo y actividad económica. <https://shorturl.at/KhzRT>
- SOTO, P., REDÓN, P. S, Y ARANCIBIA, L. (2017). ¿Cómo indagar en las experiencias de los sujetos? Una discusión teórico-metodológica acerca del estudio de caso. *Andamios*, 14(33), 303–324. <https://doi.org/10.29092/uacm.v14i33.555>

NOTAS

1 Se refiere a grandes empresas y grupos financieros que a través del discurso de la transición energética establecen presiones para obtener subsidios, estímulos fiscales y marcos regulatorios favorables por parte de los Estados. Esto con el objetivo de obtener una posición central en el mercado energético.

2 La pobreza energética refiere a las condiciones de un hogar que no le permiten acceder a servicios energéticos adecuados y seguros, como calefacción, refrigeración, iluminación y uso de electrodomésticos, a un costo asequible. Este fenómeno está vinculado a factores estructurales como bajos ingresos, viviendas con baja eficiencia energética y altos precios de la energía.