

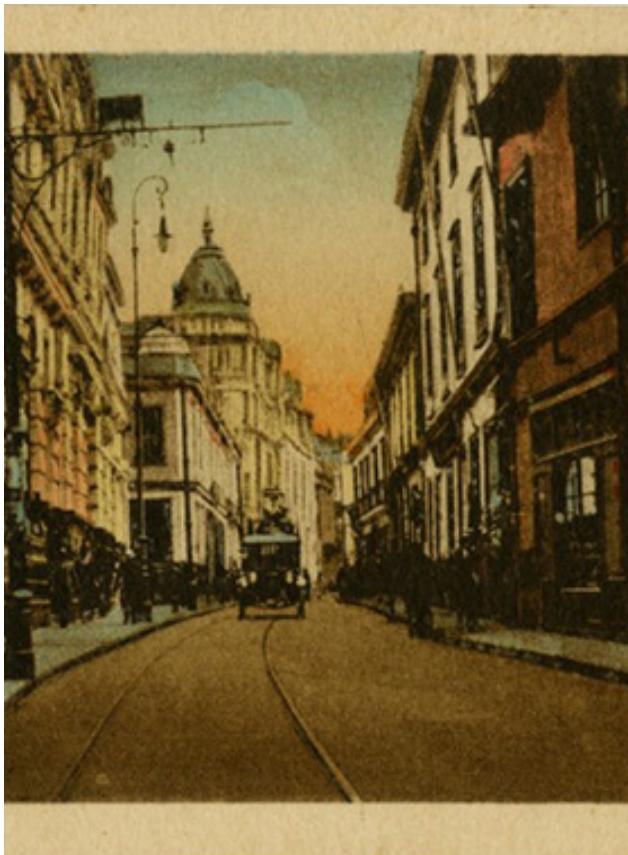


REVISTA

# Perfiles Económicos

JOURNAL ECONOMICS PROFILES

REVISTA SEMESTRAL N°19 DICIEMBRE 2025 e-ISSN 0719-7586



Revista semestral publicada por la Escuela de Ingeniería Comercial UV

La revista *Perfiles Económicos* es una publicación, arbitrada y de acceso abierto, de la Escuela de Ingeniería Comercial de la Universidad de Valparaíso, que tiene como propósito dar a conocer los avances de la investigación económica en sus diferentes perspectivas. La publicación incluye los problemas teóricos, metodológicos y analíticos de áreas tan relevantes como: pensamiento económico, historia económica, finanzas, innovación, política económica, medio ambiente, desarrollo sustentable, globalización económica y regionalización. El ámbito geográfico de sus artículos lo constituyen, preferentemente, la realidad de Iberoamérica, así como aquellas áreas, más amplias, que se vinculan con la anterior.

**Director y Editor responsable:**

Dr. Gastón Tagle.  
Universidad de Valparaíso.

**Equipo Editorial**

Dr. Paolo Savarese.  
Università degli Studi di Teramo. Italia.  
Dr. Gaetano Sabatini.  
Università degli Studi Roma Tre. Italia.  
Dra. Alejandra Vitale.  
Universidad de Buenos Aires. Argentina.  
Dr. Manuel Llorca Jaña.  
Universidad De Santiago de Chile. Chile.  
Dra. Bernardita Escobar Andrae.  
Universidad de Valparaíso. Chile.  
Dr. Javier Rodríguez Weber. Universidad de la República. Uruguay.  
Dr. Rolando Rubilar.  
Universidad Federico Santa María. Chile.

**Comité Científico**

Dr. Jorge Gibert Galassi.  
Dr. Jaime Bassa.  
Dr. César Yáñez Gallardo.

**Asistencia técnica:** Rodrigo Ismael Castro Reyes, Universidad de Valparaíso, Chile.

**Diseño:** Jocelyn Ávila Hernández.  
Universidad de Valparaíso, Chile.

**Fotografía de Portada:**

Grimm & Kern Editores. Valparaíso Calle Prat [fotografía] Grimm & Kern. Archivo Fotográfico. . Disponible en Biblioteca Nacional Digital de Chile <https://www.bibliotecanacionaldigital.gob.cl/bnd/629/w3-article-612739.html> . Accedido en 5/8/2025

**Fotografías de Portadillas:**

Artículos: Fotografía Plaza de la Victoria, autor  
Díaz y Spencer, Código AF-72-93, Año Circa 1885.

La reproducción de los artículos, contenidos en esta publicación, debe ser realizada citando la fuente.

Escuela de Ingeniería Comercial, Casa Central – Los Fresnos 91, Miraflores, Viña del Mar

Fono: +56 32 2507500 ó +56 32 2507501.

Universidad de Valparaíso. Blanco 951, Valparaíso, Chile.

Fono: +56 (32) 250 7000

[www.perfileseconomicos.eico.cl](http://www.perfileseconomicos.eico.cl)  
[perfiles.economicos@uv.cl](mailto:perfiles.economicos@uv.cl)

**ISSN 0719-756X (versión impresa)**

**e-ISSN 0719-7586 (versión en línea)**

La revista *Perfiles Económicos* está incluida en el directorio Latindex y Latinoamericana.

# Contenido

## 5 PRESENTACIÓN

### SECCIÓN ARTÍCULOS

13 *Paulina Santander.*

Aprender con cuidado: Un modelo feminista de alfabetización digital para mujeres microempresarias (MADEG)

37 *Nicolás Gómez.*

Digitalización y agencia femenina en microempresas: aprendizajes desde el Taller Yoi Mujer.

71 *Edgar Belmont / Dolly Ortiz*

Entre la flexibilidad y la precariedad: juventudes, trabajo y fragmentación del mercado laboral en la región del Bajío mexicano

103 *Valentín Lander Rivera*

Precariedad laboral y formalidad: Percepciones y tensiones en torno a la regulación, flexibilidad y autonomía. El caso de México y la reforma del trabajo realizado a través de plataformas digitales en 2025.

- 131 *Jorge Gibert / Paola Espina*  
Las científicas chilenas en el mercado de trabajo universitario
- 157 *Josue Rosendo Renteria*  
Desafíos y paradojas alrededor de la equidad de género:  
trayectorias de mujeres profesionistas en el sector energético  
mexicano
- 185 *Alejandro Guzmán Rodríguez / Daniel Montes Pimentel*  
La informalidad como condición de la reproducción social  
ampliada del trabajo: Debates contemporáneos y la evidencia  
desde México.
- 219 Normas de Edición

# PRESENTACIÓN

Edgar Belmont

Universidad Autónoma de Querétaro

Jorge Gibert

Universidad de Valparaíso

Es sabido que los mercados de trabajo se ajustan a los regímenes de producción y de consumo que son predominantes en determinada región. La organización de la producción y del trabajo bajo los imperativos de la competitividad se corresponde, entre otros, con la flexibilidad productiva, la reducción de costos laborales y el retraimiento de la protección social. Los arreglos políticos y productivos que se construyen en cada Estado responden no solo a los cambios estructurales o las innovaciones tecnológicas, son también a la agencia de los actores laborales.

En el texto de Edgar Belmont que aborda la experiencia de jóvenes en el mercado laboral (Méjico), el argumento se apoya en la caracterización que Michael Burawoy hace sobre el “despotismo hegemónico”; un régimen productivo que privilegian los imperativos de la competitividad y que normalizan el vínculo instrumental que se construye con el trabajo. La institucionalización de la precariedad converge con una narrativa en el que la empleabilidad es una trampa ideológica que se alinea al discurso meritocrático.

Si bien persisten los marcos normativos, construidos alrededor del trabajo asalariado formal, que funcionan como referencia de justicia social y laboral; también es cierto que la informalidad no solo sostiene la reproducción social de la fuerza de trabajo y es una condición estructural que perpetua el régimen neoliberal en distintas regiones de América Latina. En el texto de Alejandro Guzmán y Daniel

Montes, los autores profundizan en este argumento y señalan que la informalidad no solo es una forma de abaratar la reproducción de la fuerza de trabajo, sino que permite desplazar al hogar y a las redes comunitarias los costos que el capital no asume. En este contexto, el trabajo digno exalta discursivamente el acceso a la seguridad social, pero constituye una aspiración en tanto que amplios segmentos de la población trabajar al margen de la protección social.

En esta tesisura, la expansión del trabajo independiente y del autoempleo (mediado o no por plataformas digitales) ha llamado fuertemente la atención en las últimas décadas. No solo se ha exaltado la agencia de las personas para salir adelante por sí mismas, sino que la autonomía, la autorrealización y la libertad aparecen como componentes de un régimen discursivo que resalta la acción estratégica, incluso como algo deseado frente a las experiencias de “encierro” que se experimenta en la fábrica o en el empleo asalariado. La modalidad de trabajar por proyecto exalta la creatividad de las personas para mostrarse empleable en un contexto de incertidumbre.

En este escenario, encontramos en este Dossier investigaciones que nos muestran los desafíos que enfrentan las mujeres y los jóvenes para integrarse económicamente y hacer frente a la vulnerabilidad, la ausencia de soportes institucionales y la “flexibilidad” y precariedad laboral. Las experiencias son diversas y dan cuenta de las paradojas o de las tensiones que enfrentan las y los trabajadores independientes o los emprendedores para sostener sus proyectos productivos.

Estas tensiones dan cuenta de las virtudes que se asocian a la autonomía y a la libertad económica, pero a los costos que se producen cuando emerge el sentimiento de autoexplotación, persisten la inseguridad en los ingresos y las dificultades para distinguir entre el tiempo de trabajo y el tiempo de vida, condiciones segregativas y brechas de género.

El texto de Valentín Lander, aborda las polémicas que se han construido alrededor de la regulación del trabajo en las plataformas digitales en México. Si bien la reforma laboral de 2025 reconoce a repartidores y conductores como “trabajadores formales independientes” y se desplaza la protección social hacia un esquema gestionado por las plataformas, que reclama (paradójicamente) una mayor implicación de los trabajadores “independientes”; se reabre una discusión relevante sobre la flexiseguridad, en tanto que los

portavoces de las empresas y un segmento de trabajadores subrayan que la regulación laboral bajo los marcos del asalariado se traduciría en una pérdida de autonomía y de flexibilidad, mientras que actores subrayan que no existe una dicotomía entre derechos laborales y la organización algorítmica del trabajo, sino un conflicto abierto sobre quién controla las reglas, los datos y los riesgos en estos servicios.

La experiencia chilena aporta una perspectiva complementaria a estas polémicas en tanto que el uso de las plataformas digitales constituye una herramienta para la gestión de las ventas y de la relación de servicio, pero también una expresión de las lógicas que se imponen en el mercado y de las prácticas segregativas que persisten al considerar las brechas digitales y generacionales. Claramente, el uso de aplicaciones reorganiza la prestación de los servicios, pero también visibiliza nuevas formas de desigualdad.

La experiencia narrada por Paulina Santander, alrededor del programa: Mujer Emprende y del estudio de caso de Nicolás Gómez de la plataforma Yoi Mujer, permite comprender las exigencias vividas para hacer sostenible los emprendimientos de mujeres y por ajustarse al mercado, ya sea innovando en la gestión de la relación de servicio o aprendiendo el uso de aplicaciones para la creación de “vitrinas digitales”, el manejo de las redes sociales y la gestión de los pagos digitales.

Si bien, igual que en otras partes del mundo, la digitalización de la gestión de la relación con los clientes y de la prestación de servicios se aceleró en el contexto de la pandemia y con el uso creciente de los “teléfonos inteligentes”, también es cierto que la expansión del uso de las aplicaciones responde a una cultura de consumo que integra las exigencias de la innovación. Aprender el uso de estas herramientas digitales revela, desde la alfabetización digital feminista, de acuerdo con los trabajos antes mencionados, las brechas digitales de género y de clase, en tanto que el acceso a los dispositivos que permiten digitalizar la relación de servicio requiere no solo de competencias técnicas o de la conectividad, sino también de hacer frente a las barreras de tiempo, al miedo al error técnico y a la sobrecarga de cuidados. Desde esta perspectiva, insisten Santander y Gómez, el mercado de trabajo opera a través de mecanismos de exclusión y de disciplinamiento que permanecen ocultos en la gramática de la innovación, la empleabilidad y el autoemprendimiento.

Ambos textos exponen los retos y los sesgos ideológicos que se construyen alrededor de unas narrativas que describen el mercado laboral como un espacio neutral que está regido por el mérito, las evidencias empíricas señalan que la empleabilidad constituye una prueba que pone en evidencia las lógicas segregativas que sostienen los mercados de trabajo. Los costos de la flexibilidad se distribuyen de manera desigual.

En el caso del trabajo de Gibert y Espina, esto se evidencia en el mercado del trabajo universitario de las científicas chilenas, donde a pesar de los constantes avances en política y gestión de la participación de las mujeres científicas en el mercado de trabajo universitario, aún se pueden observar rezagos destacados en el plano de la participación de las mujeres en las instancias políticas de mayor relevancia y en su participación disminuida en los tramos altos de ingreso.

Finalmente, en el texto de Josue Rosendo Renteria, se analiza las desigualdades que enfrentan mujeres profesionistas en la industria energética, la trayectoria de mujeres que trabajan en el sector de las energías renovables subraya no solo las brechas salariales, la segregación ocupacional, los obstáculos que enfrentan las mujeres para desarrollarse en este campo profesional y construir una carrera laboral ascendente. El autor nos presenta la experiencia laboral de distintas mujeres, permitiendo analizar estrategias que se desarrollan alrededor de la capacitación y certificación de competencias técnicas, así como las redes de apoyo frente a la precariedad laboral. El texto cobra importancia al señalar la coexistencia de un “feminismo liberal” en la narrativa de las entrevistadas que se combina con una postura crítica a las relaciones de dominación y las desigualdades de género que se estructuran el sector energético.

Este conjunto los textos replantean las categorías con las cuales se analiza el mercado de trabajo y nos interrogan sobre la informalidad, el trabajo independiente, el uso de las aplicaciones en la relación de servicio y la flexibilización del mercado laboral. La riqueza de estos textos está en recuperar la experiencia de jóvenes, de mujeres microempresarias y de quienes laboran a través de las plataformas digitales, resaltando la ilusión meritocrática y los desafíos que enfrentan las personas para sostenerse en medio de la incertidumbre.

## LOS EDITORES

**Edgar Belmont Cortés** es Doctor en sociología por la Universidad d'Evry Val D'Essonne (Francia), Profesor-investigador en la Universidad Autónoma de Querétaro, México. Sus líneas de investigación se inscriben en el campo de los estudios del trabajo, con especial interés en el estudio de las actividades de servicio y de la conflictividad laboral.

**Jorge Gibert Galassi** es sociólogo y doctor en filosofía por la Universidad de Chile. Profesor titular en la Escuela de Ingeniería Comercial de la Universidad de Valparaíso, Chile. Sus principales intereses de investigación se centran en las comunidades científicas y la dinámica del conocimiento, la tecnología y la innovación en los mercados y las instituciones



## SECCIÓN ARTÍCULOS





# Aprender con cuidado: Un modelo feminista de alfabetización digital para mujeres microempresarias (MADEG).

## Learning with care: A feminist model of digital literacy for women micro-entrepreneurs (MADEG).

**Paulina Santander\***

Universidad Técnica Federico Santa María, Chile

### RESUMEN

Este artículo analiza las experiencias, resistencias y aprendizajes de mujeres microempresarias frente a procesos de digitalización forzada, entendidos como la adopción obligada de tecnologías digitales para sostener sus actividades económicas en contextos de precariedad e inequidad de género. A partir de una metodología cualitativa y participativa basada en la investigación-acción y en las epistemologías feministas del cuidado, se desarrollaron nueve sesiones de trabajo con veintidós mujeres microempresarias de la Región de Valparaíso (Chile), centradas en el diagnóstico, alfabetización, co-diseño y acompañamiento digital. El estudio identificó barreras estructurales (infraestructura y tiempo), relaciones y emocionales (miedo al error, soledad técnica, sobrecarga de cuidado), así como estrategias emergentes de colaboración, serendipia y aprendizaje colectivo. De este proceso surgió el Modelo de Alfabetización Digital con Enfoque de Género (MADEG), que propone una pedagogía feminista digital sustentada en el afecto, la reflexividad y la comunidad. Los resultados evidencian que la alfabetización digital efectiva requiere integrar dimensiones emocionales, relaciones y de justicia tecnológica. Desde una lectura situada, se argumenta que la digitalización con equidad demanda tiempo, cuidado y mediación, más que mera conectividad. El estudio aporta orientaciones para el diseño de políticas públicas inclusivas y sostenibles, basadas en los saberes y afectos de las propias mujeres.

**Palabras clave:** brecha digital de género; digitalización forzada; competencias digitales, epistemologías feministas del cuidado; justicia social digital.

\* paulina.santander@usm.cl

## ABSTRACT

This paper examines the experiences, resistances, and learning processes of micro-entrepreneur women facing forced digitalization, understood as the compelled adoption of digital tools to sustain economic activity under precarious and unequal gendered conditions. Using a qualitative and participatory methodology grounded in feminist care epistemologies and action research, nine co-design sessions were conducted with twenty-two women micro-entrepreneurs from the Valparaíso region (Chile), focusing on diagnosis, digital literacy, collaborative design, and ongoing accompaniment. The study identified structural barriers (infrastructure and time), relational and emotional barriers (fear of failure, digital isolation, caregiving overload), and emergent strategies of collaboration, serendipity, and collective learning. These processes led to the development of the Gender-Responsive Digital Accompaniment Model (MADEG), which proposes a feminist digital pedagogy grounded in affect, reflexivity, and community. Findings reveal that effective digital literacy requires the integration of emotional, relational, and technological-justice dimensions. From a situated perspective, digital inclusion with equity depends not only on access but on care, time, and mediation. The study offers insights for inclusive and sustainable public policies co-created with women and informed by their lived experiences and affective knowledge.

**Keywords:** gender digital divide; forced digitalization; digital competencies; feminist epistemologies of care; digital social justice.

## 1. INTRODUCCIÓN

**E**n las últimas décadas, la expansión de las tecnologías digitales ha sido presentada como un motor de democratización económica y de crecimiento inclusivo. Sin embargo, bajo el discurso de la modernización y la eficiencia, se esconde un proceso desigual que reproduce y amplifica las brechas existentes entre géneros, territorios y clases sociales. La llamada “transformación digital” se ha convertido en una condición impuesta para participar en los circuitos económicos y administrativos: desde el acceso a servicios públicos hasta la promoción de productos y la gestión de emprendimientos. La digitalización no ha sido una opción sino una obligación. Para las microempresarias, especialmente aquellas que operan en contextos precarizados y territorios periféricos, esta transformación ha significado una doble carga. Por un lado, la necesidad de adaptarse a herramientas tecnológicas que requieren tiempo, recursos y acompañamiento especializado; por otro, la persistencia de responsabilidades domésticas y de cuidado que restringen sus posibilidades de aprendizaje y práctica digital. En muchos casos, la digitalización no ha sido una opción sino una obligación para sostener su negocio. La digitalización forzada se ha convertido en un fenómeno central para comprender las transformaciones contemporáneas del trabajo y la educación en contextos de crisis. Durante y después de la pandemia de COVID-19, numerosos estudios han documentado cómo la incorporación abrupta de tecnologías digitales produjo una intensificación del trabajo, un incremento de la carga emocional y una ampliación de las brechas de género en el acceso, uso y apropiación tecnológica (Castaño, 2023; UNESCO, 2022). En el caso de las mujeres microempresarias, la digitalización dejó de ser una opción y se transformó en una exigencia estructural para sostener la continuidad económica y la visibilidad de sus emprendimientos (Pérez-Bustos & Tobar-Roa, 2023). Esta transición acelerada, sin acompañamiento pedagógico ni mediación institucional suficiente, visibilizó las desigualdades tecnológicas preexistentes, reforzando la necesidad de modelos de formación que incorporen la emocionalidad, el cuidado

y la colaboración como componentes centrales de la alfabetización digital feminista.

La literatura reciente muestra que, aunque la brecha de género en el acceso a Internet se ha reducido globalmente, persisten diferencias significativas en el uso efectivo de la tecnología. Según la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT, 2023), el 70 % de los hombres y solo el 65 % de las mujeres utilizan Internet a nivel mundial, brecha que se amplía en países en desarrollo. En América Latina, el Banco Mundial (2025) advierte que las desigualdades en conectividad rural-urbana y el costo de los dispositivos siguen afectando de manera desproporcionada a las mujeres, limitando su integración en la economía digital. Más allá del acceso, la brecha digital de género involucra dimensiones de uso, habilidades, apropiación y agencia. Como plantea Mariscal et al. (2019), la desigualdad digital no se resuelve con infraestructura sino con estrategias de aprendizaje significativo. En el caso de las mujeres microempresarias, la brecha tecnológica se entrelaza con desigualdades estructurales de género: menor acceso a financiamiento, redes de apoyo, tiempo libre y capital educativo (OCDE, 2021). En este contexto, el presente artículo busca: analizar las condicionantes estructurales, relaciones y emocionales que enfrentan las mujeres microempresarias ante la digitalización forzada; describir el proceso metodológico de co-diseño participativo de un modelo de enseñanza y aprendizaje digital con enfoque feminista del cuidado; presentar los resultados y aprendizajes derivados de la implementación piloto del modelo; proponer lineamientos para políticas públicas que aborden la inclusión digital de manera situada, relacional y justa. El trabajo se inscribe en los marcos de las epistemologías feministas del cuidado y de la tecnología, reconociendo que el conocimiento se produce en relación, desde la experiencia situada y los afectos. Inspirado en bell hooks (1994) y Sara Ahmed (2017), el estudio asume que enseñar y aprender tecnologías puede ser un acto de cuidado y resistencia, donde el error, la vulnerabilidad y la empatía se transforman en recursos pedagógicos. Finalmente, este artículo dialoga con las reflexiones latinoamericanas sobre el derecho a la desconexión, la

soberanía tecnológica y la justicia digital (Segato, 2022; Batthyány, 2023), sosteniendo que la inclusión digital con perspectiva de género no implica solo acceso técnico, sino la posibilidad de transformar la relación entre mujeres, tecnología y comunidad.

## 2. REVISIÓN DE LITERATURA

### 2.1 LA BRECHA DIGITAL DE GÉNERO COMO FENÓMENO ESTRUCTURAL

La brecha digital no puede reducirse al acceso a dispositivos o a la conectividad: representa un síntoma de desigualdades más profundas. La Unión Internacional de Telecomunicaciones (2023) plantea que la conectividad universal requiere no solo de infraestructura, sino de alfabetización digital y marcos sociales inclusivos. En América Latina, la CEPAL (2024) subraya que las mujeres siguen subrepresentadas en la economía digital y enfrentan mayores riesgos de exclusión en contextos de automatización laboral. Estudios recientes muestran que las mujeres microempresarias enfrentan limitaciones para acceder a tecnologías digitales por factores económicos, educativos y culturales, que confirman que en Latinoamérica las microempresarias tienen menor acceso a comercio electrónico y redes de pago digitales, lo que restringe su competitividad. En China, Li et al. (2024) demuestran que el uso frecuente de internet reduce la brecha de género en emprendimiento, pero solo cuando las políticas locales facilitan formación digital y acceso a capital. En países con mayor desigualdad, la digitalización amplifica las brechas en lugar de reducirlas.

En el informe *The Digital Gender Divide: Women in Latin America and the Caribbean* (Banco Mundial, 2025), se advierte que el acceso desigual a Internet entre mujeres rurales y urbanas afecta la productividad de los microemprendimientos. En zonas rurales, menos del 50 % de las microempresarias tiene conectividad estable, lo que limita la comercialización de productos en línea. Desde una lectura feminista, esta brecha no es solo económica, sino epistémica: refleja quiénes son consideradas sujetas legítimas de conocimiento tecnológico. Como plantea Nancy Fraser (2013), las injusticias contemporáneas combinan desigualdades

distributivas con injusticias de reconocimiento, donde ciertos saberes y experiencias son deslegitimados. En el ámbito digital, esto se traduce en una exclusión simbólica: las mujeres son usuarias pero no diseñadoras, consumidoras pero no creadoras de tecnología.

## 2.2 EPISTEMOLOGÍAS FEMINISTAS Y CRÍTICA AL DISCURSO DE LA DIGITALIZACIÓN

El pensamiento feminista ha problematizado las nociones de progreso y neutralidad tecnológica. Para bell hooks (1994), enseñar es un acto político y amoroso: el aula -física o digital- puede reproducir jerarquías o convertirse en espacio de emancipación. Esta idea se enlaza con Ahmed (2017), quien entiende las emociones como formas de conocimiento político: la frustración, la rabia o el miedo ante la tecnología no son fallas individuales, sino respuestas afectivas a estructuras de exclusión. En contextos de digitalización forzada, estos aportes cobran relevancia. Las mujeres no solo deben aprender a usar herramientas digitales; deben hacerlo en escenarios que les exigen productividad inmediata y sin soporte emocional. Así, la alfabetización digital se transforma en un mandato de autoeficiencia. La teoría del cuidado aporta un marco alternativo. Autoras como Joan Tronto (2015) y Carol Gilligan (1982) plantean que cuidar es una práctica ética y política que reconoce la interdependencia humana. Desde esta perspectiva, la inclusión digital debería sostenerse en relaciones de apoyo mutuo y no en lógicas competitivas.

En América Latina, Rita Segato (2022) cuestiona la colonialidad del poder tecnológico: las plataformas y algoritmos replican patrones patriarcales y extractivistas que subordinan las voces femeninas. La llamada “brecha digital” no se soluciona solo con capacitación, sino con una reapropiación política de la tecnología. Estas miradas permiten entender que los programas de digitalización implementados por Estados y organismos multilaterales -frecuentemente con enfoques tecnocráticos- suelen invisibilizar el componente relacional y emocional del aprendizaje. Las capacitaciones digitales para mujeres, aunque bien intencionadas, muchas veces fracasan porque se diseñan desde lógicas

masculinizadas de productividad, sin considerar los tiempos, cuerpos y vínculos que sostienen la vida cotidiana. La literatura reciente ha profundizado en los vínculos entre género, emprendimiento y tecnología, revelando tensiones entre empoderamiento y sobrecarga digital. Es así como Pal y De' (2021) proponen un marco crítico sobre las Tecnologías para el Desarrollo (ICT4D) que advierte cómo las políticas digitales, si no consideran relaciones de poder, pueden reforzar desigualdades estructurales. En esta misma línea, Atenas et al. (2022) sostienen que los procesos de aprendizaje digital deben incorporar pedagogías críticas feministas, en las cuales el conocimiento se construya colectivamente, reconociendo los afectos y las trayectorias diversas. Esto se sostiene en diversos estudios que revelan que el 60 % de las mujeres emprendedoras entrevistadas experimenta acoso o inseguridad en plataformas digitales, y un 45 % abandona la digitalización por falta de acompañamiento (Cherie Blair Foundation, 2024). El impacto de la digitalización sobre el rendimiento empresarial de las mujeres requiere un abordaje interseccional, pues depende del nivel educativo y la edad, lo que subraya la importancia de adaptar los programas de formación (Mashapure et al., 2024) en conjunto con descolonizar las pedagogías económicas y reconocer cómo los discursos de innovación digital reproducen jerarquías de género y clase (Groenewald, 2025).

A partir de estas investigaciones, es posible afirmar que la inclusión digital no es neutral sino que está mediada por estructuras patriarcales, raciales y de clase. Esto se traduce en una realidad crítica donde los programas de alfabetización digital efectivos son aquellos que incorporan acompañamiento emocional y redes de apoyo. Las epistemologías feministas ofrecen una alternativa al paradigma tecnocrático, priorizando la colaboración, la empatía y el aprendizaje situado.

### 2.3 HACIA UNA PEDAGOGÍA DIGITAL FEMINISTA

Integrar tecnología y pedagogía feminista implica reconocer la corporalidad, la emoción y la experiencia como dimensiones del aprendizaje. Como señala bell hooks, enseñar para transgredir es un

acto que desafía las jerarquías del saber. En un taller digital feminista, la docente no es una experta que transmite conocimiento, sino una facilitadora que acompaña procesos. Sara Ahmed (2017) recuerda que las emociones son huellas de contacto con estructuras sociales: sentir frustración frente a una aplicación móvil o un computador no es una incapacidad personal, sino el resultado de un diseño que excluye. Por ello, las políticas de inclusión digital deben integrar la escucha afectiva como metodología. La noción de incorporar una pedagogía del cuidado digital, se inspira en la noción de que enseñar y aprender tecnología no puede desvincularse del cuidado, del tiempo compartido y del reconocimiento de los límites humanos frente al ritmo tecnológico.

La revisión de literatura muestra que la brecha digital de género persiste no por falta de capacitación, sino por la desconexión entre las políticas públicas y la realidad de las mujeres microempresarias. La digitalización forzada es un síntoma de modelos económicos que exigen eficiencia sin ofrecer soporte. Frente a ello, las epistemologías feministas del cuidado proponen otra forma de inclusión: una digitalización acompañada, afectiva y situada, donde el error no sea penalizado y la colaboración sustituya la competencia.

#### 2.4 SERENDIPIA, COLABORACIÓN Y EQUIDAD EN LA ALFABETIZACIÓN DIGITAL

Los estudios recientes sobre inclusión digital feminista han comenzado a incorporar conceptos como serendipia, colaboración y equidad de género como principios transformadores en los procesos de enseñanza-aprendizaje digital. El concepto de serendipia digital se ha propuesto como una estrategia epistemológica que permite democratizar la visibilidad y el descubrimiento de mujeres y grupos subrepresentados en entornos digitales. En experiencias de co-diseño con mujeres microempresarias, la serendipia se ha traducido en algoritmos y plataformas que no priorizan únicamente la popularidad o el capital social, sino que promueven el descubrimiento de nuevas emprendedoras y la visibilidad de iniciativas diversas. Este principio puede extenderse al ámbito pedagógico: el aprendizaje digital se

vuelve fértil cuando admite el azar, la curiosidad y la sorpresa como componentes legítimos del conocimiento.

Asimismo, la colaboración se configura como un elemento estructural de las pedagogías feministas en contextos tecnológicos. En contraposición a los enfoques individualistas de alfabetización digital, la colaboración impulsa una lógica de aprendizaje horizontal, basada en el acompañamiento entre pares, la empatía y la reciprocidad. En los procesos de co-diseño desarrollados con mujeres microempresarias, la colaboración permitió articular redes de confianza donde el error y la vulnerabilidad fueron comprendidos como oportunidades de aprendizaje colectivo. Finalmente, la equidad de género constituye el horizonte político y ético de este enfoque. No se trata solo de facilitar acceso o capacitación, sino de garantizar condiciones justas de participación, representación y autonomía en los espacios digitales. En este sentido, la alfabetización digital con enfoque de género busca redistribuir el poder de nombrar, producir y compartir conocimiento tecnológico, situando a las mujeres no como beneficiarias pasivas de la tecnología, sino como coautoras y diseñadoras de soluciones que responden a sus contextos y afectos.

Estas nociones complementan la literatura revisada, aportando una lectura situada sobre cómo la serendipia pedagógica, la colaboración horizontal y la equidad digital pueden articularse para generar modelos sostenibles de aprendizaje con y para mujeres, en coherencia con los marcos de las epistemologías feministas del cuidado.

### 3. METODOLOGÍA

#### 3.1. ENFOQUE

Este estudio se inscribe en un enfoque cualitativo y participativo, sustentado en las epistemologías feministas del cuidado. Desde esta perspectiva, el conocimiento no se produce de manera neutral ni aséptica, sino a través de vínculos de confianza, reciprocidad y reconocimiento mutuo entre investigadoras y participantes. Como plantea Sandra Harding (1991), el feminismo promueve una epistemología situada, en la cual la experiencia concreta de las

mujeres es fuente legítima de saber. En este sentido, la investigación buscó comprender las condiciones materiales, relacionales y emocionales que inciden en los procesos de digitalización de mujeres microempresarias de la Región de Valparaíso en Chile, y co-diseñar con ellas un modelo de enseñanza y aprendizaje digital contextualizado. El enfoque de investigación-acción participativa (IAP) se eligió por su coherencia con los principios del proyecto: horizontalidad, colaboración y transformación. Siguiendo a Fals Borda (1987), se concibió la investigación como un proceso pedagógico en sí mismo, donde las participantes no son “informantes”, sino co-investigadoras que aportan conocimientos desde sus trayectorias.

### 3.2 PROCEDIMIENTO Y MUESTRA

El desarrollo metodológico contempló una serie de sesiones de trabajo estructuradas pero flexibles, en fases secuenciales y complementarias, diseñadas bajo criterios de accesibilidad, acompañamiento afectivo y equidad de participación. Cada sesión combinó herramientas participativas y ejercicios prácticos con instancias de reflexión colectiva sobre emociones, expectativas y aprendizajes. En total, se realizaron doce sesiones presenciales e híbridas entre septiembre de 2023 y noviembre de 2024, con una asistencia promedio de 15 a 22 participantes por encuentro, pertenecientes a los rubros de turismo, alimentación, servicios, textil, cosmética artesanal y oficios creativos. La convocatoria se realizó desde una universidad chilena de la Región de Valparaíso en Chile, en el marco del desarrollo de proyectos de investigación que contemplaban la vinculación con el medio y el enfoque de género. Además, la participación de un gremio de microempresarias de la localidad, resultó clave para el trabajo inicial, al cual se sumaron mujeres de distintos sectores. El llamado fue abierto por medios digitales y también por el “boca a boca” de las mismas participantes. Las edades de las participantes fluctuaron entre los 43 y 72 años, con niveles educativos diversos: desde enseñanza media incompleta hasta educación superior técnica o universitaria. La mayoría gestionaba

su emprendimiento de forma individual y sin personal contratado, reflejando las características del microemprendimiento femenino en Chile. Todas las participantes firmaron una carta de consentimiento informado al principio de cada encuentro, donde se garantizó la confidencialidad, el anonimato y el derecho a retirarse del estudio en cualquier momento. El proceso metodológico combinó estrategias de diagnóstico participativo, talleres de co-creación y validación colectiva, estructurado en cuatro etapas principales:

*Etapa 1.* Diagnóstico participativo (septiembre–octubre 2023), cuyo objetivo fue conocer el nivel de alfabetización digital de las participantes, sus emociones frente al uso de la tecnología y sus principales dificultades. Las actividades comenzaron con dinámicas iniciales de presentación y expectativas mediante notas adhesivas y conversación guiada. Posteriormente, se integró juego con cartas Dixit para explorar emociones asociadas al uso de celulares y computadores. La sesión además integró trabajo directo con dispositivos personales, con apoyo individual de las facilitadoras y la aplicación de una encuesta de salida y registro audiovisual autorizado. Estas actividades permitieron crear un espacio de confianza y seguridad emocional, donde las mujeres expresaron sus miedos y motivaciones respecto a la tecnología.

*Etapa 2.* Alfabetización digital básica (noviembre 2023–enero 2024), cuyo objetivo fue fortalecer el dominio de herramientas digitales elementales y promover la autonomía tecnológica. Las actividades consistieron en talleres sobre creación y recuperación de cuentas de correo, contraseñas seguras y envío de archivos adjuntos. También se desarrollaron prácticas sobre uso de WhatsApp, Zoom y navegación segura, ejercicios de búsqueda de información y redacción de mensajes digitales. Hubo una evaluación formativa mediante encuestas y rondas de retroalimentación colectiva. El enfoque metodológico privilegió la enseñanza paso a paso, la explicación sin tecnicismos y la atención personalizada, garantizando la participación equitativa de todas las asistentes.

*Etapa 3.* Aplicación práctica y co-diseño del modelo (febrero–mayo 2024), cuyo objetivo fue fomentar la autonomía y la creatividad

en el uso de herramientas digitales, integrando instancias de diseño colaborativo. Las actividades consistieron en la introducción al uso de redes sociales (Facebook, Instagram) y herramientas gráficas como Canva para la promoción de productos. También se realizaron ejercicios de edición de imágenes y creación de material digital simple. Además se integraron talleres de co-diseño para definir colectivamente los componentes de un modelo de capacitación digital con perspectiva de género. Se sumaron actividades de reflexión sobre serendipia digital y descubrimiento colaborativo donde las participantes compartieron experiencias donde el aprendizaje emergió de hallazgos imprevistos o del apoyo espontáneo de otras compañeras. Durante estas sesiones, se consolidó una pedagogía del acompañamiento, centrada en la colaboración, el respeto y la confianza mutua.

*Etapa 4. Consolidación, validación del modelo y acompañamiento continuo (junio–noviembre 2024), cuyo objetivo fue fortalecer los aprendizajes mediante tutorías entre pares y establecer redes sostenibles de apoyo mutuo. Las actividades consistieron en tutorías personalizadas a través de WhatsApp y encuentros presenciales periódicos, actividades de repaso sobre herramientas digitales y resolución de dudas técnicas. También hubo espacios de mentoría entre participantes para compartir conocimientos adquiridos y un cierre reflexivo con actividades de validación del modelo y socialización de experiencias. El acompañamiento continuo se mantuvo como principio transversal, asegurando que el proceso metodológico no se limitara a la capacitación, sino que se extendiera hacia una comunidad de aprendizaje permanente.*

### 3.3 HERRAMIENTAS

La información se obtuvo a través de un proceso de triangulación metodológica que combinó distintas técnicas cualitativas y participativas. Se realizaron entrevistas semiestructuradas individuales y grupales al finalizar algunas de las sesiones de trabajo, orientadas a explorar las experiencias previas de aprendizaje digital, las percepciones sobre la utilidad de las herramientas y los

principales obstáculos enfrentados. Paralelamente, se desarrollaron mesas de trabajo en cada una de las cuatro etapas del proceso. Las notas de campo de las investigadoras-facilitadoras complementaron estos materiales, registrando observaciones sobre el clima grupal, las emociones predominantes, los gestos de colaboración y los momentos de descubrimiento -o serendipias- que marcaron el avance de las participantes. Asimismo, se elaboró un registro en audio, y en algunos casos audiovisual de los talleres. Este conjunto de fuentes permitió construir una mirada situada sobre la experiencia colectiva de aprendizaje y sobre los elementos relacionales y afectivos que dieron forma al modelo co-diseñado.

### 3.4 ANÁLISIS

El análisis de la información se desarrolló en un proceso iterativo de codificación cualitativa y validación participativa, apoyado en algunas etapas por el en el software Atlas.ti. En algunos casos, la iteración fue realizada en papelógrafos, con post it y lápices para que todas pudiesen participar de forma horizontal. En una primera fase de codificación abierta, se identificaron conceptos y emociones recurrentes - como miedo, orgullo, frustración, aprendizaje o ayuda - directamente extraídos de los relatos emergentes de las mesas de trabajo y registros de campo. Posteriormente, mediante la codificación axial, estos significados se agruparon en categorías intermedias asociadas a los ejes del proceso formativo (por ejemplo: barreras estructurales, emociones tecnológicas y aprendizajes colaborativos). Finalmente, en la codificación selectiva, las categorías fueron integradas en torno a los principios constitutivos del modelo de acompañamiento digital feminista que comenzó a gestarse paulatinamente. Este proceso analítico se articuló con talleres de reflexión colectiva, donde las participantes revisaron y validaron las interpretaciones emergentes. En coherencia con el enfoque feminista del cuidado, el equipo investigador mantuvo una práctica sistemática de reflexividad ética, registrando sus propias emociones, aprendizajes y desplazamientos durante el proceso, reconociendo cómo sus posiciones influyeron en la construcción de los resultados y en la configuración final del modelo de acompañamiento, presentado en la sección de resultados.

## 4. RESULTADOS

### 4.1 EL MODELO CO-DISEÑADO DE ALFABETIZACIÓN DIGITAL (MADEG)

Del proceso de diagnóstico, reflexión, co-diseño y validación, surgió un modelo integral de enseñanza y aprendizaje digital con enfoque feminista de cuidado, concebido con y para mujeres microempresarias, al cual denominamos MADEG (Modelo de Alfabetización Digital con Enfoque de Género). Este modelo, buscó trascender las capacitaciones técnicas tradicionales y situar la digitalización como un proceso relacional, emocional y socialmente enraizado. Esta fue una decisión colectiva, discutida en las sesiones de trabajo. El modelo se articula en cuatro fases complementarias, que no necesariamente son lineales, sino iterativas y adaptativas según el contexto y el ritmo de cada participante:

Tabla 1: Fases del modelo MADEG

| Fase                                     | Objetivo principal   | Componentes clave   | Citas base  |
|--|--|---|---|
| <b>1. Clima de aprendizaje seguro</b>    | Generar confianza y sentido de pertenencia antes de introducir contenidos técnicos.                                    | Espacios afectivos, escucha activa, reconocimiento de saberes previos.                  | “Aquí no me da miedo equivocarme, porque todas aprendemos distinto” (Marta, 46 años).                                     |
| <b>2. Capacitación técnico-emocional</b> | Desarrollar competencias digitales básicas (uso de redes, seguridad, comercialización) integrando reflexión emocional. | Aprender haciendo, ejercicios progresivos, integración de emociones.                    | “Cuando pude enviar mi primer correo sola, sentí que algo cambió” (Luz, 65 años).   |
| <b>3. Acompañamiento continuo</b>        | Asegurar apoyo sostenido durante y después de la capacitación.   | Monitoras sensibilizadas, comunicación por WhatsApp, tutorías presenciales y virtuales. | “Si no fuera por la monitora, habría dejado el curso en la primera semana. Se da un ambiente muy rico” (Carmen, 52 años). |

| Fase                                     | Objetivo principal  | Componentes clave   | Citas base   |
|--|---|---|--|
| <b>4. Redes y experimentación social</b> | Consolidar aprendizajes a través de colaboración entre pares y redes locales. | Círculos de apoyo, ferias digitales, mentorías entre participantes. | “Nos convertimos en profesoras unas de otras. Nos apoyamos” (Andrea, 59 años). |

Fuente: Elaboración propia.

### 1. FASE 1: CLIMA DE APRENDIZAJE SEGURO

Esta fase fue descrita por las participantes como el corazón del proceso. Antes de enfrentarse a las pantallas, se construyeron vínculos de confianza y se derribaron los estigmas asociados a “no saber”. El uso de dinámicas lúdicas (como juegos de asociación y conversaciones sobre experiencias cotidianas) permitió resignificar el aprendizaje como una práctica colectiva y afectiva. Las emociones validadas y registradas en los primeros talleres mostraron una fuerte presencia de ansiedad, frustración y vergüenza por “no saber de temas digitales”. Una participante señaló:

“Siento mucho miedo, es como si me sentara en el computador y esta cosa fuese a explotar” (Margarita, 71 años).

Sin embargo, tras las primeras tres sesiones, comenzaron a emerger sentimientos de tranquilidad, orgullo y empoderamiento. Este tránsito emocional fue clave: el aprendizaje técnico solo prosperó cuando las participantes se sintieron seguras y acompañadas. Fue clave poder hablar del miedo, de la experiencia personal, de la vergüenza cuando se pide ayuda, de asumir y naturalizar que está bien no saber.

### 2. FASE 2: CAPACITACIÓN TÉCNICO-EMOCIONAL

En esta fase se abordaron habilidades digitales básicas: creación de correos electrónicos, uso de redes sociales para difusión, seguridad en contraseñas, digitalización de catálogos y manejo de formularios en línea. A diferencia de cursos convencionales, las sesiones combinaban aprendizaje técnico con reflexión emocional: al finalizar

cada bloque, se realizaba una ronda de conversación donde cada mujer compartía cómo se había sentido. El principio metodológico fue el de “aprender haciendo, pero también sintiendo”. Una de las participantes lo expresó así:

“Me di cuenta de que no era que yo no pudiera aprender, sino que nadie se había tomado el tiempo de explicarme sin apuro.” (María, 55 años)

Esta combinación permitió que el aprendizaje técnico adquiriera un sentido subjetivo y comunitario, reduciendo la ansiedad tecnológica y normalizando las experiencias.

### 3. FASE 3: ACOMPAÑAMIENTO CONTINUO

El acompañamiento se estructuró a través de monitoras sensibilizadas y formadas, mujeres con conocimientos digitales intermedios y avanzados que actuaron como mediadoras y referentes emocionales. Cada monitora mantuvo contacto regular con un grupo de cuatro o cinco participantes, ofreciendo seguimiento por WhatsApp y tutorías periódicas. Esta estrategia surgió como respuesta directa a una necesidad identificada: la falta de soporte posterior a la capacitación.

“En otros cursos, cuando se acaba la clase, te quedas sola. Aquí no: si algo no me resulta, mando un mensaje por WhatsApp y alguien me ayuda.” (Rosa, 42 años)

El acompañamiento continuo permitió sostener el aprendizaje y fortalecer el sentido de comunidad. Además, funcionó como un espacio de autocuidado colectivo, donde se compartían frustraciones y logros por igual.

### 4. FASE 4: REDES Y EXPERIMENTACIÓN SOCIAL

La última fase apuntó a consolidar aprendizajes a través de la creación de redes colaborativas. Las mujeres propusieron organizar talleres entre pares donde potencialmente puedan compartir sus experiencias y aprendizajes. De esta forma parte del modelo se basa en pasar de usuarias a facilitadoras digitales para otras emprendedoras de su entorno:

“Ahora yo le enseño a mi hermana y a mi vecina lo que aprendí aquí. Ya no me da miedo la tecnología, la disfruto aunque a veces se me olvidan cosas. No es fácil pero ya no estoy en blanco.” (Claudia, 57 años)

Este efecto multiplicador constituye uno de los principales logros del modelo. Las participantes no solo aprendieron a usar herramientas digitales, sino que se reconocieron como sujetas de conocimiento capaces de enseñar.

#### 4.2 COMPONENTES TRANSVERSALES DEL MODELO

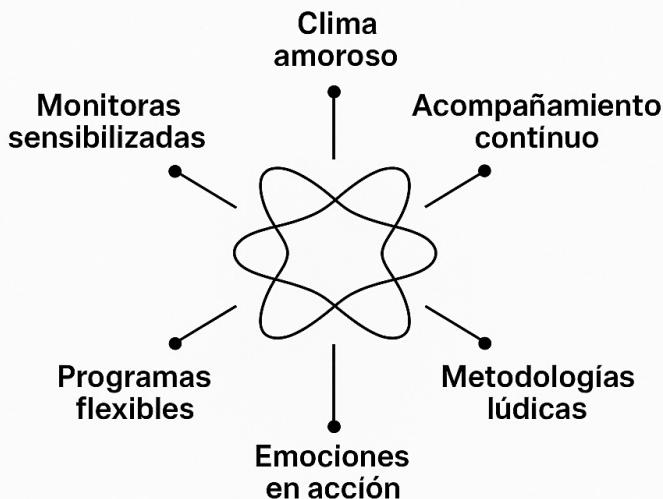
A partir de la sistematización del proceso, se identificaron seis componentes transversales que atraviesan todas las fases:

1. Clima de aprendizaje amoroso: Espacios donde el error es legítimo y el respeto mutuo es la norma.
2. Acompañamiento continuo: Soporte humano y emocional sostenido en el tiempo.
3. Metodologías lúdicas: Uso de juego, humor y creatividad para disminuir la ansiedad tecnológica.
4. Incorporación de emociones: Reconocimiento explícito del miedo, la frustración y la satisfacción como parte del proceso de aprendizaje.
5. Programas flexibles: Tiempos adaptables y contenidos ajustables a las necesidades de grupo.
6. Monitoras sensibilizadas: Facilitadoras empáticas, con habilidades de comunicación y perspectiva de género.

Estos componentes fueron graficados en el modelo final (Figura 1), el cual se estructura como una espiral de aprendizaje iterativo, donde cada fase se nutre de la anterior y se proyecta hacia nuevas redes.

Figura 1. Modelo MADEG

## Modelo de Alfabetización Digital con Enfoque de Género



Fuente: Elaboración propia.

De las narrativas y observaciones surgen tres hallazgos centrales: 1. *La emocionalidad como mediadora del aprendizaje digital*: El proceso demostró que el avance técnico depende directamente del bienestar emocional. La ansiedad o el miedo paralizan el aprendizaje, mientras que la validación afectiva lo potencia. 2. *El valor del acompañamiento presencial en tiempos digitales*: Aunque la formación fue híbrida, las instancias presenciales resultaron irremplazables: ver rostros, compartir café y reírse colectivamente generó vínculos de confianza que luego facilitaron la interacción virtual; 3. *De la dependencia a la agencia digital*: Varias participantes reportaron haber pasado de “pedir ayuda” a “enseñar a otras”, lo que refleja un cambio en la autopercepción: de usuarias pasivas a productoras activas de tecnología.

## 5. DISCUSIÓN

En conjunto, estos hallazgos sustentan la propuesta de que la alfabetización digital con enfoque feminista no se limita a adquirir competencias técnicas, sino que implica construir comunidad, reconocer emociones y redistribuir el poder del conocimiento. Los resultados obtenidos permiten tensionar la noción de inclusión digital desde una perspectiva feminista y situada en el territorio. La experiencia de las mujeres microempresarias muestra que la digitalización, cuando se impone sin acompañamiento, no emancipa sino que profundiza la precariedad. La digitalización forzada no es un fenómeno aislado, sino el efecto de políticas públicas que asumen que todas las personas cuentan con el mismo punto de partida, recursos y condiciones para aprender sin una mirada interseccional.

Las mujeres microempresarias deben gestionar plataformas, pagos en línea, redes sociales y formularios, sin apoyo ni formación previa. Esta presión tecnológica se traduce en autoexigencia y ansiedad digital, que refuerzan la sensación de incompetencia. De acuerdo con Ahmed (2017), las emociones no son solo reacciones individuales, sino formas de resistencia o alineación con los discursos dominantes. En este caso, el temor tecnológico y la culpa por no saber revelan la violencia simbólica de un sistema que demanda productividad inmediata sin acompañamiento. En línea con Fraser (2013), puede afirmarse que la injusticia digital combina desigualdad material (acceso, conectividad, tiempo) con injusticia de reconocimiento: los saberes locales y empíricos de las mujeres son desvalorizados frente al conocimiento técnico-instrumental. El imperativo de la digitalización en la actividad emprendedora desarrollada por mujeres, por tanto, no solo excluye; también invisibiliza las estrategias de resistencia que estas despliegan en su vida cotidiana para aprender, enseñar y sostener sus negocios en condiciones adversas.

El modelo co-diseñado MADEG confirma que la dimensión relacional y emocional es central en los procesos de alfabetización digital. Enseñar tecnología desde una pedagogía feminista del cuidado implica reconocer que aprender requiere tiempo, afecto y seguridad.

Las participantes no solo necesitaban tutoriales o manuales, sino un espacio afectivo donde el error no fuera sancionado. Como lo señalaba bell hooks (1994), el aula emancipadora se construye desde el amor como práctica ética. En este sentido, el espacio de cada sesión se transformó en una comunidad de cuidado donde aprender y cuidar fueron actos inseparables. El acompañamiento sostenido por monitoras sensibilizadas funcionó como un puente entre la teoría y la práctica: permitió mantener el contacto, ofrecer orientación y validar los logros cotidianos. Este componente de acompañamiento continuo se posiciona como un pilar imprescindible para la sostenibilidad del aprendizaje.

Las emociones que emergen en los procesos de alfabetización digital -miedo, frustración, orgullo, alegría- son políticas. Sara Ahmed (2014) plantea que las emociones circulan y configuran cuerpos colectivos: en este estudio, la emoción compartida se convirtió en energía de cambio. Los espacios de aprendizaje presenciales, los abrazos y las risas fueron mecanismos de resistencia frente a la abstracción de la tecnología. De esta manera, el proceso permitió repolitizar el aprendizaje digital, devolviéndole su carácter corporal y situado. La justicia digital feminista, en este marco, no consiste solo en garantizar acceso o conectividad, sino en reconocer que las mujeres experimentan la tecnología desde sus cuerpos, sus responsabilidades de cuidado y sus historias de exclusión.

## 6. CONCLUSIONES. ALGUNOS LINEAMIENTOS QUE APORTEN A LOS PROGRAMAS ACTUALES

Los programas de alfabetización digital suelen ser estandarizados, masivos, cortos y lineales. Este estudio demuestra que el acompañamiento sostenido es lo que realmente garantiza la permanencia del aprendizaje. Las participantes valoraron especialmente las tutorías presenciales, las conversaciones informales y los grupos de mensajería como espacios donde podían preguntar sin miedo. Este hallazgo dialoga con estudios recientes (Atenas et al., 2022; Pal & De', 2021) que evidencian cómo los programas de inclusión digital fracasan cuando

no incorporan seguimiento ni mediación afectiva. En contraste, el modelo presentado propone una espiral de aprendizaje relacional, donde la confianza se acumula y se transforma en autonomía digital.

Los hallazgos invitan a repensar las políticas de inclusión digital en tres dimensiones: *Temporalidad del aprendizaje*: Las mujeres requieren tiempos flexibles y procesos extendidos, que reconozcan sus ritmos y responsabilidades familiares; *Dimensión relacional*: El acompañamiento y las redes de pares deben considerarse parte del diseño pedagógico, no un complemento opcional; *Sostenibilidad y territorialización*: Las capacitaciones deben anclarse en los territorios, fortaleciendo actores locales (municipios, fundaciones, organizaciones feministas) para evitar la dependencia de programas centralizados y efímeros. Adicionalmente, se sugiere que los programas de apoyo a la microempresa incluyan la formación de monitores comunitarias con perspectiva de género, que actúen como multiplicadoras del aprendizaje digital.

La digitalización forzada impone a las mujeres microempresarias la obligación de adaptarse a entornos digitales sin condiciones equitativas, generando exclusión simbólica y emocional. En este sentido, los procesos de aprendizaje digital deben integrar el acompañamiento afectivo, la flexibilidad temporal y la valorización de los saberes previos. Apostamos por un modelo co-diseñado con las participantes que demuestra que la confianza, la presencia y el apoyo continuo son factores determinantes para el éxito de la alfabetización digital. Desde una epistemología feminista del cuidado, se propone una pedagogía digital que recupere el cuerpo, la emoción y la comunidad como espacios de conocimiento. Así mismo, este estudio sugiere que las políticas públicas deben abandonar el paradigma tecnocrático de la capacitación y adoptar modelos situados, participativos y sostenibles. El estudio aporta a la discusión sobre justicia digital en América Latina, mostrando que la brecha tecnológica no es solo un problema técnico, sino una expresión de desigualdad estructural que puede ser transformada mediante procesos pedagógicos basados en el cuidado, la empatía y la colaboración.

## 7. LIMITACIONES Y PROYECCIONES DEL ESTUDIO

Entre las principales limitaciones del estudio se encuentran el tamaño de la muestra (22 participantes) y su localización regional, lo que limita la generalización de los hallazgos obtenidos. Como proyección, se propone desarrollar una segunda etapa de implementación del modelo en otras regiones, incorporando herramientas de inteligencia artificial accesibles y seguras para mujeres microemprendedoras, y evaluando su impacto económico y emocional a largo plazo. Es de suma importancia, poder desarrollar estudios de carácter longitudinal, que permitan comprender más sobre el aprendizaje sostenido de las experiencias de las participantes de este estudio. Además, resulta interesante integrar un enfoque interseccional a un estudio ampliado que permita extender el modelo y enriquecerlo. Finalmente, sostener el trabajo en el tiempo con el grupo de microempresarias ha sido el desafío ético más importante, lo cual se ve amenazado constantemente por las condicionantes de tiempo y recursos.

## 8. REFERENCIAS

- ATENAS, J., SÁNCHEZ, I., & RODRÍGUEZ, C. (2022). Feminisms, technologies and learning: Towards a critical digital pedagogy. *Learning, Media and Technology*, 47(5), 423–440.
- AHMED, S. (2014). The cultural politics of emotion. Edinburgh University Press.
- AHMED, S. (2017). Living a feminist life. Duke University Press.
- BANCO MUNDIAL. (2025). The Digital Gender Divide: Women in Latin America and the Caribbean. Washington, DC: World Bank.
- BATTHYÁNY, K. (2023). Cuidar en tiempos digitales: Derecho a la desconexión y desigualdades de género en América Latina. Montevideo: CLACSO. <https://www.clacso.org>
- BELL HOOKS. (1994). Teaching to transgress: Education as the practice of freedom. Routledge.

- CASTAÑO, C. (2023). Desigualdad digital y género: de la pandemia a la transformación tecnológica. Editorial UOC.
- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL). (2024). Mujeres y digitalización en América Latina y el Caribe: Avances y desafíos hacia la igualdad. Santiago de Chile: Naciones Unidas. <https://www.cepal.org/es/publicaciones>
- CHERIE BLAIR FOUNDATION FOR WOMEN. (2024). Empowered or Undermined? Women Entrepreneurs & the Digital Economy. London: CBFW.
- FALS BORDA, O. (1987). El problema de cómo investigar la realidad para transformarla. Bogotá: Tercer Mundo.
- FRASER, N. (2013). Fortunes of feminism: From state-managed capitalism to neoliberal crisis. Verso.
- GILLIGAN, C. (1982). In a different voice: Psychological theory and women's development. Harvard University Press.
- GROENEWALD, M. (2025). Toward decolonizing and feminist pedagogies in economics. *Journal of Economic Issues*, 59(1), 15–33. <https://doi.org/10.1177/04866134251348949>
- LI, Y., ZHOU, P., & WU, F. (2024). Internet usage and the gender gap in entrepreneurship: Evidence from China. *Telecommunications Policy*, 48(3), <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2023.102101>.
- LINCOLN, Y. S., & GUBA, E. G. (1985). Naturalistic inquiry. Sage.
- MARISCAL, J., MAYNE, G., ANEJA, U., & SORGNER, A. (2019). Bridging the gender digital gap. *G20 Insights*.
- MASHAPURE, R., NKOSI, B., & DLAMINI, T. (2024). Digitalization and women entrepreneurs in sub-Saharan Africa: Opportunities and constraints. *Information Systems Journal*, 34(2), 290–315.
- OCDE. (2021). Bridging the digital gender divide: Include, upskill, innovate. Paris: OECD Publishing.
- PÉREZ-BUSTOS, T., & TOBAR-ROA, V. (2023). Feminist infrastructures and forced digitalization: Care and resistance

- in Latin American contexts. *Feminist Media Studies*, 23(6), 945–962. <https://doi.org/10.1080/14680777.2023.2179452>
- PAL, A., & DE', R. (2021). For better or for worse? A framework for critical analysis of ICT4D for women. *Information Technology for Development*, 27(4), 662–678. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2108.09947>
- SEGATO, R. (2022). *La guerra contra las mujeres y la colonialidad tecnológica*. Buenos Aires: Prometeo.
- TRONTO, J. (2015). *Who cares? How to reshape a democratic politics*. Cornell University Press.
- UNESCO. (2022). *Global Education Monitoring Report 2022: Technology in education – A tool on whose terms?* UNESCO Publishing.
- UNIÓN INTERNACIONAL DE TELECOMUNICACIONES. (2023). *Measuring digital development: Facts and figures 2023*. Ginebra: UIT. <https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/facts/default.aspx>

# Digitalización y agencia femenina en microempresas: aprendizajes desde el Taller Yoi Mujer.

## Digitalization and Female Agency in Microenterprises: Insights from the Yoi Mujer Workshop.

Nicolás Gómez\*

Universidad Central, Chile

### RESUMEN

El artículo analiza la experiencia de digitalización de microempresas lideradas por mujeres en el marco del Taller Yoi Mujer, desarrollado como parte del Programa Mujer Emprende (PME) en Chile. Su objetivo es comprender cómo las emprendedoras se apropiaron de herramientas digitales para visibilizar sus productos, construir vitrinas virtuales y participar en mercados digitales desde una perspectiva situada. Las principales categorías teóricas que orientan el análisis son “empresa-red” (Castells), “informalidad subordinada” (Pérez Sáinz), mercados digitales justos, colaborativos y asociativos y acción pública intersectorial. Estas nociones permiten problematizar la relación entre digitalización, autonomía económica y desigualdad estructural.

La metodología empleada combina etnografía participativa, análisis narrativo y análisis crítico del discurso, lo que permite reconstruir las trayectorias de apropiación tecnológica desde el campo de experiencia de las participantes. Las mujeres protagonistas se caracterizan por su capacidad de agencia, resiliencia y construcción de proyectos de vida, articulando saberes populares con estrategias digitales. En el taller asumen roles como publicistas, gestoras y diseñadoras de marca.

La principal conclusión del artículo es que la digitalización, cuando se articula desde la intersectorialidad y el acompañamiento institucional, puede convertirse en una herramienta de inclusión productiva y de reconocimiento simbólico. Sin embargo, se advierte que las brechas digitales no se superan únicamente con capacitación técnica, sino que requieren políticas públicas que reconozcan las condiciones estructurales de informalidad y exclusión económica. La experiencia del Taller Yoi Mujer se presenta como un modelo replicable de acción pública colaborativa con enfoque territorial.

**Palabras claves:** Inclusión social, Emprendimiento femenino, Tecnología de la información, Desarrollo comunitario, Economía informal

\* [nicolas.gomez@ucentral.cl](mailto:nicolas.gomez@ucentral.cl)

## ABSTRACT

The article analyzes the digitalization experience of microenterprises led by women within the framework of the Yoi Mujer Workshop, developed as part of the Mujer Emprende Program (PME) in Chile. Its objective is to understand how women entrepreneurs' appropriate digital tools to showcase their products, build virtual storefronts, and participate in digital markets from a situated perspective. The main theoretical categories guiding the analysis are "network enterprise" (Castells), "subordinated informality" (Pérez Sáinz), fair, collaborative, and associative digital markets, and intersectoral public action. These concepts allow for a critical examination of the relationship between digitalization, economic autonomy, and structural inequality.

The methodology combines participatory ethnography, narrative analysis, and critical discourse analysis, enabling the reconstruction of technological appropriation trajectories from the participants' experiential field. The women protagonists are characterized by their agency, resilience, and capacity to build life projects, articulating popular knowledge with digital strategies. Within the workshop, they assume roles such as publicists, managers, and brand designers.

The article's main conclusion is that digitalization, when articulated through intersectorality and institutional support, can become a tool for productive inclusion and symbolic recognition. However, it warns that digital gaps cannot be bridged solely through technical training; rather, they require public policies that acknowledge the structural conditions of informality and economic exclusion. The Yoi Mujer Workshop experience is presented as a replicable model of collaborative public action with a territorial approach.

**Keywords:** Social inclusion, Women entrepreneurship, Information technology, Community development, Informal economy

## 1. INTRODUCCIÓN

**L**a incorporación acelerada de dispositivos de comunicación y el uso de plataformas digitales por las mujeres que administran una microempresa en Chile, sucedió gracias a las reconfiguraciones de las cadenas de abastecimiento y de venta que se produjeron como consecuencia de las crisis sanitaria, social y económica del COVID-19. En ese período, los datos evidentes fueron: la contracción del Producto Interno Bruto en un 10% para 2020, el aumento del desempleo que afectó a los jóvenes y a las mujeres, mientras que la informalidad laboral se intensificó, y la situación de vulnerabilidad de las microempresas se profundizó porque no tuvieron acceso a crédito y a redes de protección social (Agosin y Larraín, 2020).

Tras la pandemia, las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) que representan el 65% del empleo formal de Chile, enfrentaron una fuerte contracción económica, con una caída promedio del 38% en ventas en el segmento de microempresas y una variación interanual de empleo de -21%, esta situación también se expresó en la falta de liquidez, por tanto, las medidas de apoyo que incluyeron el Crédito COVID-19 FOGAPE, subsidios al empleo y bonos directos, no lograron revertir completamente el impacto.

En ese escenario el uso de tecnología digital se consolidó como una herramienta para la supervivencia de las MiPymes, por ejemplo, un 88% de ellas afirmó haber digitalizado sus operaciones, y el 57% reforzó sus canales de venta online (Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño, 2022). Esta incorporación tecnológica también se caracterizó porque las personas resignificaron su relación con los dispositivos de comunicación, especialmente teléfonos móviles, pasando desde el consumo de contenidos en Facebook, al interés por elaborarlos para ampliar las posibilidades de acceso a alimentos e insumos para la prevención, por lo mismo, no sólo Facebook, sino que especialmente WhatsApp dejaron de ser sistemas de mensajería y rápidamente se ubicaron como soportes del mercado del barrio.

Por otro lado, la Subsecretaría de Telecomunicaciones (2023) del Estado chileno advirtió que el 57% de quienes pertenecen a los deciles

más bajos reportan dificultades para realizar comercio electrónico, cifra que asciende al 91% entre quienes solo tienen educación básica. Estas brechas reflejan carencias en habilidades digitales, percepción de utilidad y confianza en los entornos virtuales. A lo cual se agrega que el desconocimiento de plataformas y el temor al fraude digital agravan la exclusión. Luego, en enero de 2024, la Subsecretaría de Telecomunicaciones (SUBTEL) mostró que la brecha digital tenía base en las desigualdades estructurales que afectan el acceso y uso de tecnologías, especialmente entre mujeres y personas con bajos ingresos. Al hacer referencia al Barómetro de Brecha Digital Social 2021, las mujeres enfrentan mayores dificultades en teletrabajo (82% vs 66%), educación en línea (82% vs 65%), trámites estatales (71% vs 60%), salud virtual (74% vs 62%) y comercio electrónico (74% vs 53%), en comparación con los hombres. Según la SUBTEL, la brecha digital no solo es técnica, sino también cultural y educativa (Domínguez, 2024).

Según la Encuesta de situación de la MIPE del Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC) de 2023, el uso de internet está ampliamente extendido entre las micro y pequeñas empresas, con un 92% de los encuestados que lo emplean para sus negocios. Esta alta penetración digital refleja una adaptación significativa a los entornos virtuales. Sin embargo, solo un 10% aplica teletrabajo, lo que indica que la conectividad existe, pero no necesariamente se traduce en transformación organizacional. En cuanto a los canales de venta, el 76% utiliza redes sociales como principal vía comercial, seguido por un 63% que mantiene ventas presenciales, solo un 16% accede a Marketplace y un 10% cuenta con tienda propia de e-commerce, lo que muestra una baja formalización digital. Respecto a los medios de pago, el 85% recibe ingresos por transferencia bancaria, mientras que el 68% aún opera con efectivo, así las tarjetas bancarias (43%) y pagos móviles (26%) muestran una adopción parcial.

Asumiendo ese contexto, este artículo muestra los avances en el análisis de la incorporación de la plataforma Yoi Mujer ([www.Yoi.cl](http://www.Yoi.cl)) por parte de las mujeres microempresarias que han participado en el Programa Mujer Emprende (PME) en la Región Metropolitana

de Santiago de Chile. En esta oportunidad nos detenemos en un taller de capacitación que fue hecho el 30 de octubre de 2024, por el equipo el Centro de Innovación en Tecnologías de la Información para Aplicaciones Sociales (CITIAPS) de la Universidad de Santiago de Chile (USACH), creador de la plataforma digital.

En términos generales, al explorar la incorporación de la plataforma tecnológica Yoi Mujer avanzamos en una estrategia que busca reducir la brecha digital mediante el desempeño de un canal de marketing digital donde las mujeres microempresarias deben gestionar redes sociales para impulsar la exhibición de sus productos y servicios, y aumentar las ventas. Además, la plataforma Yoi Mujer es una herramienta de una política pública que corresponde al área Mujer y Trabajo del Servicios Nacional de la Mujer y Equidad de Género (SERNAMEG, 2023).

En términos particulares, el PME entrega herramientas a las mujeres para que aprendan a gestionar unidades productivas, en la implementación de sus actividades se utiliza intensivamente la Internet y los artefactos que hacen posible el uso de aplicaciones y softwares, por ejemplo, la Escuela Mujer Emprende, uno de los componentes de esta política pública, adopta una modalidad híbrida al realizar reuniones virtuales y presenciales, lo cual facilita el acceso y baja los costos de traslado de las microempresarias que viven en comunas alejadas de las capitales regionales.

Además, el módulo de capacitación sobre el Modelo de Negocios Canvas, requiere que las mujeres indaguen en informaciones a través de softwares, dispositivos y motores de búsqueda, actividades que emplean desde una calculadora hasta la navegación por planillas Excel alojadas en una nube en la Internet. De esa manera, las microempresarias pueden mejorar sus diagnósticos y tomar decisiones que definen: la propuesta de valor, sus socios y recursos, las relaciones con clientes, los canales y las asociaciones. Y también el uso de los dispositivos y las plataformas digitales permite que las mujeres accedan a los servicios articulados por el PME, entre ellos: Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC), Banco Estado a través del programa Crece Mujer, el cual es relevantes para la

capacitación en marketing y formalización, y las prestaciones del equipo odontológico del programa Más Sonrisas para Chile del Ministerio de Salud.

## 2. MARCO CONCEPTUAL

En el contexto de una economía cada vez más mediada por tecnologías digitales, las microempresas enfrentan desafíos estructurales que tensionan sus formas de organización y producción, la digitalización no solamente redefine los modos de intercambio, sino que también transforma las condiciones laborales, muchas veces invisibilizando a la trabajadora detrás de los interfaces virtuales.

Oliveira, Carelli y Grillo (2020) advierten que, aunque el trabajador sigue siendo un sujeto corpóreo —de carne y hueso—, la noción de “trabajo digital” tiende a desdibujar su presencia. El término digital, señalan, genera la ilusión de una actividad ejecutada por entidades virtuales en un ciberespacio abstracto, lo que contribuye a invisibilizar el trabajo concreto. En esta lógica, lo digital opera como un velo que encubre el trabajo real, mientras el discurso del ciberespacio se convierte en una estrategia que socava las regulaciones laborales históricamente ancladas en territorios nacionales (2020, 2620).

Por su parte, Castells (2001) observó que la expresión “negocios puntocom” resultaba insuficiente para capturar la magnitud de las transformaciones impulsadas por una “economía en red dotada de un sistema nervioso electrónico”. Este fenómeno, especialmente dinamizado por el comercio entre empresas (B2B), lo llevó a proponer el concepto de “empresa-red” que ayuda a explorar dimensiones como la escalabilidad, la interactividad, la flexibilidad organizacional, la gestión estratégica de marca y la producción personalizada (2001, 93).

Luego continúa diciendo:

Esta transformación sociotécnica abarca al sistema económico en su conjunto, y afecta a todos los procesos de creación, intercambio y distribución de valor. Por tanto, se modifican las características y el modo de operar del capital y

el trabajo, componentes básicos de todo proceso empresarial (Castells, 2001, 82,83).

Esta perspectiva está en sintonía con las transformaciones que se observan en el mercado de trabajo y con las críticas a la capacidad explicativa de la dualidad: Sector Formal y Sector Informal, cuando esta diada sólo se usa en referencia a la obtención o no de una personalidad jurídica, a la cobertura de seguridad social o a la posibilidad de control tributario de parte del Estado, debido a que el sector moderno y formal estaría absorbiendo mano de obra al mismo tiempo que realiza contratos informales con organizaciones de menor tamaño cuyos procesos productivos cuentan con diversas tecnologías y modos de producción, a lo que Pérez Sainz llamó: informalidad subordinada (Pérez Sáinz, 1995, 1996).

Por otro lado, la forma que adopta el teletrabajo depende de las infraestructuras con la cual cuenta el barrio y la comuna, por lo mismo, es factible asumir que las microempresarias manejan diferentes dispositivos y plataformas en razón de las condiciones materiales de la vida comunitaria, las cuales se complementan (o no) con sus capacidades.

Al respecto, Miguélez, Alós y Molina (2021) observaron que los empleos independientes se han visto condicionados por la dinámica de las plataformas y de las redes sociales como WhatsApp, esos elementos digitales han fijado las condiciones en las cuales se realiza el trabajo o se comercializa. Por lo mismo, si bien las tecnologías de la información y la comunicación (TICs) abren mercados a las microempresarias, ese resultado no tendría relación con un aumento de la protección social, con ayudarles a diferenciar entre las horas de dedicadas al trabajo y las horas de descanso, tampoco se aprecia un aumento en los beneficios económicos o una mayor asociación para debatir sobre la política económica local.

Lima y Bridi (2024, 474) observan que las tecnologías “flexibles” están siendo acompañadas por el debilitamiento o eliminación de las regulaciones del trabajo por medio de continuas reformas laborales, así se expande el trabajo: “digital”, “informacional”,

“plataformizado”, en que: empresas, abastecedores, usuarios y clientes, están conectados por computadores, smartphones y otros medios telemáticos.

## 2.1. BRECHAS DIGITALES Y APROPIACIÓN TECNOLÓGICA EN MICROEMPRESAS POST-COVID

El estudio de Gigi y Alba (2021) mostró que a lo largo de Chile se valora la digitalización, también observaron que las dificultades en el uso de los servicios digitales están determinados por el género, el nivel de educación y los ingresos mensuales. Por ejemplo, hay una correlación lineal entre menores niveles de ingresos y mayores grados de dificultad para el uso de servicios, especialmente en las personas cuyos ingresos están en los \$352.743 pesos chilenos al mes, y en la realización de trámites virtuales en: Salud (83%), Estado (80%) y comercio electrónico (85%), esas dificultades las tienen especialmente las mujeres en teletrabajo y en educación en línea, ambas con un 82%, estos problemas se explica porque se “topan” las actividades, y ellas privilegian el teletrabajo.

Ramírez y Solís (2023), y Scapini y Vergara (2024), identificaron que la presencia de integrantes no calificados en las microempresas constituye un factor explicativo relevante para la no incorporación de tecnologías en los procesos productivos y en la comercialización. No obstante, el estudio de Gigi y Alba (2021) advierte que las brechas digitales no pueden atribuirse únicamente al género, nivel educativo o ingresos. Estas también se relacionan con otros factores estructurales y funcionales, como: la disponibilidad y calidad de la infraestructura local —por ejemplo, el 86% de los encuestados reportó tener una conexión lenta, inestable o con interrupciones, lo que se categoriza como Brechas de Infraestructura—; la pertinencia de los servicios digitales para gestionar la vida cotidiana en contextos de inseguridad, como robos y estafas, lo que se enmarca en las Brechas de Usos enfocados en los servicios; y las limitaciones para generar usos alternativos de las tecnologías y los soportes multicanal, identificadas como Brechas de Impacto.

En Uruguay, Ortopoulos, et al. (2019) observaron que hay una “economía de subsistencia” en la micro, pequeña y mediana empresa, “que no disponen ni de las capacidades, ni de los recursos de aprendizaje para mejorar su acceso al capital, a las herramientas digitales o al conocimiento de las competencias informacionales”. En términos particulares construyen tres tipos ideales: tipo 1) micro, pequeña y mediana empresa cuyos integrantes gestionan información antes de la entrada masiva a la digitalización comercial y cuando la organización se ha incorporado la modalidad híbrida. Tipo 2) unidad productiva con potencialidades para adaptarse, pero cuenta con “bajo conocimiento sobre la estructura de base de datos de la plataforma y su relación con los sistemas de gestión de la empresa”; y tipo 3) “limitado”, donde están las unidades productivas que no tienen acceso a servicios financieros y logísticos para adaptar sus prácticas comerciales a las plataformas de comercialización.

Camacho, Ramírez y Solís (2023) analizaron que, durante el periodo de pandemia, la principal inversión realizada por las MiPymes se orientó hacia planes de telefonía móvil e Internet. En este contexto, el uso de redes sociales fue altamente valorado como herramienta para compartir información y exhibir productos, destacándose el protagonismo del smartphone como dispositivo clave. En contraste, se observó una baja relevancia atribuida al uso de sitios web propios y a la telefonía fija, lo que evidencia una preferencia por plataformas digitales de uso inmediato y bajo costo.

En síntesis, tras el COVID-19 es posible afirmar que las microempresas tienden a operar en espacios digitales diseñados y gestionados por terceros, mostrando escaso interés en la propiedad digital privada. Asimismo, se constata un abandono —o desconocimiento— del uso de computadoras, mientras se privilegia el acceso a vitrinas digitales gratuitas que permiten articular mercados co-construidos y colaborativos, mientras que la gestión de la información en estos entornos se realiza predominantemente a través de dispositivos móviles, consolidando una lógica de apropiación tecnológica centrada en la portabilidad y la inmediatez.

## 2.2. MICROEMPRESAS Y COMERCIO ELECTRÓNICO

Según Herzallah y Mukhtar (2015), existe una correlación positiva entre la intensidad informacional del entorno y la adopción de comercio electrónico por parte de las microempresas. Esta relación se manifiesta en los flujos que configuran cinco expresiones del comercio electrónico: Business-to-Consumer (B2C), Consumer-to-Consumer (C2C), Business-to-Business (B2B), Consumer-to-Business (C2B) y las interacciones entre el Estado y el consumidor (C2A). En contextos donde la circulación de información es elevada, las microempresas tienden a integrar con mayor facilidad innovaciones tecnológicas en sus sistemas de gestión. Así, el entorno informacional no solo actúa como catalizador de adopción digital, sino que también moldea las prácticas comerciales emergentes. Este vínculo sugiere que la capacidad de procesamiento de información es un factor estratégico para la apropiación tecnológica. En consecuencia, las microempresas inmersas en ecosistemas digitales dinámicos presentan mayores niveles de disposición hacia el comercio electrónico.

Antes del COVID-19, investigaciones como la de Vásquez (2019) mostraban que la calidad de los sitios de comercio electrónico influía directamente en la confianza de los consumidores. En particular, los sitios web de las microempresas se caracterizaban por una baja calidad, atribuida al escaso o nulo uso de los siguientes elementos: secciones de preguntas frecuentes, medios electrónicos de pago, protocolos seguros para la transferencia de datos, políticas de compra claras y compatibilidad con dispositivos móviles para realizar compras en línea. Tras la pandemia, según Bradley (2024), la migración hacia canales digitales de venta se ha convertido en una de las transformaciones más relevantes para las microempresas. En este nuevo escenario, la Internet no puede ser entendida como un canal complementario, sino como un espacio central en la experiencia de consumo. De hecho, en el estudio de Bradley, Instagram emerge como la plataforma principal para descubrir y aprender sobre pequeñas empresas dedicadas a la producción de alimentos.

## 2.3. BRECHAS SOCIOCULTURALES EN LA APROPIACIÓN DEL COMERCIO ELECTRÓNICO

Kleine (2009) propone utilizar la categoría de empoderamiento como marco analítico para evaluar si las microempresarias logran acceder tanto a recursos materiales como inmateriales, y si este acceso les permite transitar hacia una etapa en la que participan activamente en el control y gestión de dichos recursos. Este proceso se manifiesta cuando las mujeres microempresarias disponen de las herramientas necesarias para “filtrar y transformar la información en material significativo”, lo que implica una apropiación crítica de los contenidos digitales.

A partir del análisis de dos plataformas digitales —entre ellas, el espacio de mercado en línea ChileCompra— Kleine identifica una desarticulación entre el acceso a Internet proporcionado por los telecentros y la efectiva participación de las microempresas (en su estudio, carpinteros) en los entornos de comercio digital. Si bien el acceso a información mediante páginas web contribuyó a mejorar la equidad en la distribución de oportunidades para grupos históricamente desfavorecidos —al facilitarles ventajas comerciales potenciales—, la plataforma no consideró las brechas digitales que afectan a los microempresarios, lo que obstaculizó su capacidad de transacción.

Este hallazgo plantea una tensión central: el acceso a Internet y a sus contenidos puede generar formas de empoderamiento informacional, pero estas resultan limitadas si no se acompañan de condiciones estructurales que habiliten la participación efectiva en los mercados digitales. En consecuencia, el empoderamiento se vuelve ambivalente, ya que mientras amplía el horizonte informativo, puede simultáneamente restringir el poder de agencia comercial de los microempresarios.

En este sentido, el estudio de Herzallah y Mukhtar (2015) había registrado que el comercio electrónico, cuando se articula a través de plataformas digitales, tiende a excluir las prácticas comerciales propias de las microempresas. Esta exclusión se debe a que los códigos socioculturales que estructuran dichas plataformas

responden principalmente a las lógicas de las grandes empresas, lo que genera una disonancia con las dinámicas locales y relacionales de las microempresarias.

A partir de esta constatación, es posible distinguir dos dimensiones del empoderamiento habilitado por las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Por un lado, se abre un ámbito de acceso y disponibilidad tecnológica que permite a las mujeres microempresarias interactuar con nuevos entornos informacionales. Por otro lado, persiste una tensión en torno al control efectivo que estas mujeres ejercen sobre las cadenas de producción, distribución y comercialización, las cuales están mediadas por plataformas digitales y dispositivos de comunicación que no siempre responden a sus necesidades ni a sus formas de organización productiva.

Considerando lo anterior se pueden entender la siguiente opinión de Kleine:

La legitimación de las políticas proactivas de globalización neoliberal de Chile se basa en la tesis de que la integración económica de un país al comercio global conducirá a una mayor prosperidad para sus ciudadanos. Esta lógica de beneficios prometidos para quienes participan en el comercio se extiende desde el nivel global hasta el local. Por lo tanto, tener actores económicos como los microempresarios excluidos sistemáticamente de los flujos comerciales porque carecen de acceso a la tecnología amenaza la legitimidad moral del modelo. (Traducción libre de Kleine, 2009).

Por otra parte, Kozinets, retomando las interpretaciones de Gorbis (2010), plantea que las tecnologías digitales configuran una forma *sui generis* de lazos sociales, conectividad humana y prácticas comerciales. Esta economía emergente se caracteriza por la articulación de individuos que buscan crear y compartir conocimientos, servicios y productos que las corporaciones, los gobiernos y las instituciones educativas no pueden —o no desean— ofrecer. Se trata de una lógica colaborativa que desafía las estructuras tradicionales de provisión y distribución, dando lugar a formas alternativas de intercambio.

En esta misma línea, Herzallah y Mukhtar (2015) sostienen que la expansión de las comunicaciones globales ha incentivado la adopción del comercio colaborativo (c-commerce) por parte de empresas en distintos contextos. No obstante, advierten que esta modalidad de intercambio está condicionada por factores como la presión competitiva, el respaldo de la alta dirección, la confianza del consumidor y la reputación de los proveedores, lo que introduce tensiones estructurales en su implementación.

Por su parte, Castells (2001) argumenta que las redes de comunicación informática facilitan el despliegue de interacciones basadas en la cooperación entre componentes de diversas empresas, especialmente entre pequeñas y medianas organizaciones que integran sus recursos para acceder a mercados más amplios. El autor enfatiza que la piedra angular de este modelo es la retroalimentación en tiempo real entre los clientes y los procesos de producción, lo que permite una adaptación dinámica de la oferta a las demandas del entorno. El modelo observado y descrito por Castells se estructura en los siguientes términos:

(...) En el punto de venta, los empleados de la tienda apuntan todas las transacciones en un pequeño ordenador manual programado con un modelo predeterminado. Diariamente, el gerente de la tienda procesa los datos y los envía al centro de diseño (...), donde doscientos diseñadores trabajan en función de las respuestas del mercado y rediseñan sus productos en tiempo real. La información de los nuevos patrones se transmite directamente a unas cortadoras láser informatizadas en la fábrica principal en (...). Posteriormente se procede a coser los patrones, generalmente en fábricas cercanas (Castells, 2001, 88, 91).

### 3. MARCO METODOLÓGICO

Este artículo utiliza los registros de campo que se realizaron el 30 de octubre de 2024 en un taller sobre la plataforma Yoi Mujer en un laboratorio de computación en la Universidad Central de Chile (UCEN) en su sede en Santiago. Esta herramienta de producción

de datos fue conducida por la observación participante y se inscribe en el diseño metodológico del estudio: “El enfoque comunitario en la política social de género: explorando la acción pública y la participación de las mujeres en el Chile actual”, dirigido por la Dra. María Isabel Reyes de la Universidad Católica de Valparaíso, financiado por ANID-FONDECYT y que utiliza la etnografía participativa.

El taller duró cuatro horas y estuvo compuesto por la encargada para la Región Metropolitana de Santiago del PME del SERNAMESG, el equipo de capacitación de CITIAPS de la Universidad de Santiago de Chile (USACH), equipo de investigación de sociología UCEN y las mujeres microempresarias.

En el taller participaron 16 microempresarias que se ubica en el primer segmento del PMC, el cual se caracteriza porque: las organizaciones productivas tiene un nivel de venta de hasta \$250.000 pesos chilenos mensuales, las mujeres “incursionan” en el conocimiento técnico de gestión, descubren “los instrumentos públicos y privados de apoyo al emprendimiento”, exhiben un “débil uso” de la Internet para producir y comercializar, “tiene falencias en la presentación y calidad del producto” y “no existe clara división horaria ni económica entre el hogar y el negocio” (Resolución exenta n°124, SERNAMESG, 2023).

El 42% de estas microempresarias tiene edades que van entre los 40 a los 49 años, el 32% entre los 30 a 39 años, y 25% tiene edades entre los 50 a los 59 años (25%), y residen en las comunas de: Puente Alto, Quinta Normal, Cerro Navia, Isla de Maipo, Pudahuel, Ñuñoa, Cerro Navia, Peñaflor, El Bosque, Quinta Normal, Conchalí, La Pintana, Maipú, Santiago, Providencia, Colina, Estación Central, Lo Prado, San Miguel, Pirque y Melipilla.

El plan de análisis de los datos estuvo compuesto tres etapas. En la primera etapa se realizó la sistematización de los registros de campo, en una segunda etapa se trabajó en un informe mediante el cual se buscaron los resultados obtenidos por otras experiencias científicas, en ese ejercicio se utilizó una revisión de documentos, y se compartió el informe con los integrantes del equipo del estudio

ya mencionado, y una tercera etapa se utilizó el análisis narrativo y el análisis crítico del discurso.

### 3. RESULTADOS

#### 3.1. RESOLVER, ESCUCHAR, ACOMPAÑAR

El Taller Yoi Mujer tuvo cuatro énfasis, a saber: elaborar un catálogo de productos, búsqueda de clientes, gratuitidad de la plataforma y no existencia de intermediarios, se inició con la presentación de la encargada de la Región Metropolitana del PME, la cual subrayó la ubicación del taller al interior de la universidad y presentó a los tres sociólogos expositores de CITIAPS-USACH, una mujer y dos hombres.

A continuación, los integrantes de CITIAPS-USACH, en adelante, los expositores, propusieron un primer relato despersonalizado, enfocándose en procesos estructurales más que en trayectorias individuales y cuya lógica sigue la ruta de la crisis–adaptación–nuevo orden, inscrita en dos tensiones: a) Pérdida versus Innovación, donde el cierre de negocios contrasta con el surgimiento de nuevas formas de comercio; y Tradición versus Tecnología, que ayuda a marcar una ruptura con el “funcionamiento tradicional”.

A continuación presentamos una parte de la exposición a modo de ilustración:

Ahora, para contextualizar, ¿cómo surgió el problema?, muchos emprendimientos y negocios tuvieron que cerrar locales, cerrar el negocio, se ve afectado el funcionamiento tradicional que se tenía antes por pandemia. Post pandemia se fomentó mucho la era tecnológica, las compra y venta en redes sociales, a través de las plataformas. Ahora todo se hace de esa manera, a través de los delibery (Mujer, socióloga, expositora).

Posteriormente la exposición transitó hacia una narrativa que combinó la descripción técnica con el propósito social, generando una historia de empoderamiento digital, es decir, si bien se ubicó a las usuarias como sujetas de apoyo, también se las sitúo como

agentes de transformación. De esta manera el discurso cumplió con las siguientes funciones: informativa (explica cómo funciona la plataforma), motivacional (invita a las emprendedoras a usarla, destacando su accesibilidad), legitimadora (justifica el diseño inclusivo como respuesta a una necesidad social) e identitaria (construye una identidad de usuaria empoderada).

A continuación presentamos una parte de la exposición a modo de ilustración:

Esta es una vitrina virtual donde usted va a poder crear su catálogo de productos. Esta vitrina funciona como una aplicación, una plataforma que es donde ustedes van a poder subir su catálogo de productos, editando la información, se crea un perfil y ahí se va a poder ir visualizando, el cliente va a poder vitrinar a través de esta plataforma y se puede contactar con ustedes a través de WhatsApp.

(...) La plataforma Yoi Mujer apoya justamente a las mujeres que carecen de conocimientos tecnológicos, que carecen de acceso tecnológico, si bien ustedes más adelante van a ver que igual la plataforma es sencilla de usar es muy fácil, justamente fue creada con ese sentido, con ese objetivo, para que toda emprendedora pueda usarla.

No tienen intermediario, ni costos extra, la plataforma es totalmente gratuita para ustedes, para cualquier persona que quiera usar la plataforma, tanto emprendedora o cliente, totalmente gratuita, y no tiene intermediarios. Todas las formas de entrega y pagos del producto lo ven directamente ustedes con el cliente, nosotros ahí no nos involucramos, todos se ve a través de e WhatsApp.

Y, por otro lado, tenemos la App del cliente, que también es un enlace, que también se le va a compartir, el cliente va a poder vitrinar en todas las regiones. El cliente no necesita descargar la aplicación, no necesita instalarla, no necesita llenar su perfil, puede a través del enlace contactarse con la emprendedora (mujer, socióloga, expositora).

Pero, además, el discurso de la capacitación adoptó una lógica de cuidado técnico, donde los problemas se abordan con prontitud, empatía y acompañamiento horizontal, más que de jerarquía técnica. Sin embargo, también el discurso propuso tensiones, por ejemplo: la dependencia tecnológica de las emprendedoras que requieren asistencia frecuente, la capacidad de respuesta del equipo técnico que esforzándose por mantener la agilidad, se enfrenta a demandas constantes y la diada: autonomía versus acompañamiento, o ¿hasta qué punto se promueve la autonomía digital de las usuarias?

A continuación presentamos una parte de la exposición a modo de ilustración

La relación que tenemos es responsable, creamos grupos de WhatsApp, donde a veces como emprendedora nos mencionan que tienen algún problema con la plataforma, y ahí nosotros siempre intentamos responder a la brevedad y solucionar si hay problemas.

A veces se le olvida la contraseña, le enviamos su contraseña, o le enviamos como para poder cambiar la contraseña, por ejemplo. O, no sé: no me deja subir, y ahí también nosotros intentamos solucionar como todo eso también (mujer, socióloga, expositora)

### 3.2. VITRINAS DIGITALES Y SABERES POPULARES

Los primeros pasos del discurso sobre marketing digital transitan por la inclusión económica y tecnológica, articulada en torno a tres ejes: 1) acceso gratuito (“no se cobra comisiones”, “completamente gratuita”), logrando recrear la idea de democratización del comercio. 2) justicia competitiva (“escenarios de competencia justa”, “no tienen que pagar por publicidad”), ubicado la plataforma digital como alternativa ética frente a otros modelos, y 3) usabilidad universal (“modalidad de 880”) que incluye la accesibilidad intergeneracional. La composición de esta ideología se presenta como contrahegemónica, en oposición a las plataformas dominantes como Mercado Libre o Facebook.

A continuación presentamos una parte de la exposición a modo de ilustración

(...) otra de las principales ventajas que tiene es que no se cobra comisiones por el proceso de venta, el cien por ciento de lo que ustedes vayan a vender va para ustedes. Tampoco se cobra por mantenimiento de la vitrina, es completamente gratuita.

Al mismo tiempo promueve escenarios de competencia justa, ustedes no tienen que pagar por algún tipo de publicidad o promoción, la misma plataforma va generando de una forma independiente, tiene un algoritmo que cada cierto tiempo todas las vitrinas disponibles van pasando por la pantalla principal y esto es lo que nos diferencia de, por mencionarle: Mercado Libre o Facebook.

(...) Tiene una modalidad de 880, un niño de 8 años y una persona de 80 años van a poder utilizarla. (hombre, sociólogo, expositor).

En el relato sobre “La compra” y “El precio”, se configura un discurso funcional que orienta a la emprendedora en el uso de una plataforma digital, pero también revela una pedagogía implícita que media entre lo normativo y lo experiencial. Además, la expositora, al asumir un rol técnico, establece reglas claras sobre categorías y precios, pero simultáneamente habilita márgenes de flexibilidad que reconocen la diversidad de los productos ofrecidos.

Por otro lado, la interacción con la participante introduce una dimensión práctica, donde la pregunta sobre el precio no solo busca información, sino que expresa una inquietud cotidiana. Así, el diálogo se convierte en un espacio de negociación entre saber experto y saber situado, donde la emprendedora aprende a narrar su producto en términos técnicos, estéticos y relaciones. Por lo mismo, se define la plataforma como un escenario de construcción identitaria.

En términos particulares, la recomendación de “una foto lo más bonita posible” y “una descripción lo más detallada”, apunta a mejorar la visibilidad del producto y a introducir una estética del emprendimiento que tensiona lo auténtico con lo ideal. Al mismo

tiempo, la coordinación directa con el cliente preserva la dimensión humana del intercambio, resistiendo la completa tecnificación del vínculo comercial.

A continuación presentamos una parte de la exposición a modo de ilustración

Expositor: Bueno, una vez vamos a seleccionar lo que sería las categorías, se van a desplegar, puede ser desde cuero, ropa, textiles, pueden ser algunos productos y servicios que se están produciendo, igual este ejemplo, nosotros vamos a seleccionar lo referido a ropa textil, y se van a desplegar nuevamente todos los productos que están en dicha categoría. Al mismo tiempo, para poder realizar el proceso de compra y venta uno tiene que apretar el producto que es de su interés.

Mujer: Disculpa, una consulta, ¿siempre tiene que ir con el precio?

Expositora: Claro, la categoría de precio para poder crear un producto es obligatorio, hay casillas que son obligatorias. Claramente hay muchos emprendimientos de pasteles que todo depende del tamaño de muchas cosas. Entonces, como bien dice (nombre del expositor CITIAPS USACH), en ese caso nosotros siempre decimos que, si bien va a colocar como el producto, coloque el precio mínimo, como el precio base y en la descripción coloca que el precio del producto va de acuerdo, por ejemplo, dependiendo del tamaño o cantidad, y así sucesivamente.

Expositor: Nosotros lo que recomendamos es que sea una foto lo más bonita posible, también una descripción lo más detallada y atractiva posible. Ahora, los medios de pago lo coordinan directamente ustedes con el cliente (...). (hombre, sociólogo, expositor; mujer microempresaria; mujer, socióloga, expositora).

Aunque el taller se llevó a cabo en un laboratorio de computación, con una computadora disponible para cada participante, la mayoría

de las mujeres optó por utilizar las pantallas táctiles de sus teléfonos móviles para desarrollar los contenidos entregados. Esta elección les permitió interactuar directamente con sus vitrinas digitales, favoreciendo una experiencia más cercana y personalizada. Durante la sesión, las participantes seguían la voz del expositor mientras miraban la pantalla de sus celulares o la proyección de la aplicación en la parte frontal de la sala, donde se ubicaba el expositor. A su vez, el equipo a cargo de la exposición se posicionó frente a la clase, orientado hacia la pantalla proyectada en la pared del laboratorio, desde donde guiaban el desarrollo del taller.

A continuación presentamos una parte de la exposición a modo de ilustración:

Expositor 2: Hola buenos días a todas, muchas gracias por participar hoy día en una capacitación. Primero quería dejar algunas cositas claras para que podamos llevar la capacitación de la mejor forma. Primero que vamos a ir lento para que las que tengan menos manejo tecnológico no se sientan presionadas, así que vamos a ir paso a paso para que puedan ir cumpliendo todos los pasos y puedan registrarse de forma correcta.

El primer paso para esta capacitación es ingresar a este link a través del computador o quienes quieran ocupar su dispositivo móvil también lo pueden hacer. No hay ningún problema, como ustedes prefieran, y se les haga más cómodo este registro. Vamos a dar unos dos minutitos para que todos puedan ingresar tranquilamente este tips. Si alguien tiene algún problema, como se mencionó, puede avisar, nos acercamos a su puesto. Una vez que ingresen les pido por favor que me puedan esperar ahí para explicar el siguiente paso.

Mujer asistente: ¿puede volver al link ?

Expositor 2: Puedes volver al link (nombre de la expositora).

¿Alguien necesita alguna ayuda?, háganlo con calma, no duden en pedir nuestra ayuda. Cuando ya han llegado a este punto, esperen, no hagan nada y esperen para que después vamos todos juntos. De todas formas, después nosotros vamos a seguir en contacto para también poder crear un grupo y poder enviar también material de apoyo a través de

## WhatsApp.

Ahora vamos a apretar acá, en registrate. Por favor, que todas vallamos acá en registrate y nos va a aparecer algo muy parecido a esto, pero va a decir: registrarme con Google o registrarme con email. Acá ustedes deben decidir si se registra con Google, con las cuentas asociadas que tengan en el dispositivo, y si se registran con email, ustedes ponen el email que quieran y a bajo una contraseña nueva, la que ustedes pueden crear.

En el siguiente paso ustedes tienen que poner el nombre de la tienda, una descripción. Ustedes después la pueden editar y luego la pueden actualizar (...) abajo el contacto. Es un número que va a quedar público en la página, así que es importante que lo sepan, el número de contacto de WhatsApp y, por último, la descripción de su tienda como, por ejemplo: las mejores verduras de la zona, de la comuna, los mejores productos.

Expositora: La idea de la descripción es que sea detallada pero llamativa, porque va a ser la primera descripción que va a ver el cliente, después la descripción de los productos ya es más independiente, pero la de la tienda va a ser la primera que va a ver el cliente, entonces igual tiene que ser como un poco más llamativa. (hombre, sociólogo, expositor; mujer microempresaria, mujer, socióloga, expositora).

A continuación nos dedicamos a describir una participante que manejaba entre sus manos un teléfono móvil (véase imagen 1) mientras escuchaba y aplicaba las instrucciones para “subir” imágenes de los productos de su microempresa. La mujer, socióloga expositora continuaba mostrando los pasos que se deben dar (Véase imagen 2), mientras tanto la mujer microempresaria recuperaba las imágenes desde la carpeta de almacenamiento de su teléfono móvil.

En un breve tiempo, cinco a diez minutos, la mujer microempresaria había creado una cuenta en Yoi Mujer, así como lo habían hecho las demás mujeres participantes.

Los elementos básicos en la creación de las cuentas fueron:

- a) Nombrar la vitrina digital, en el caso de la mujer observada ese nombre fue: “El Menú”.
- b) Poner un logo o insignia de la microempresa (véase imagen 3).
- c) Definir el rubro en el cual se ubica la microempresa, en el caso de la mujer observada ella escribió lo siguiente: “Banquetearía y Productos Gastronómicos, fríos y calientes, dulces y salados, para festejos, cumpleaños y otros”.

La creación de un espacio digital en Yoi Mujer entrega una dirección electrónica, en el caso de la mujer observada esa dirección es: <https://www.mujer.yoi.cl/sellers/3945>

Imagen 1:

Mujer, App y Teléfono

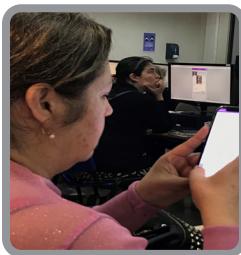


Imagen 2:

Expositora, App y Teléfono



Imagen 3: El Menú



Imagen 4: Expositora y mujer en capacitación



Al transcurrir la realización del taller, la mujer que observamos le mostró a la expositora sus avances, también dio una opinión sobre la utilidad de la herramienta (véase imagen 4). Cuando se observó a la mujer “subiendo” imágenes de los alimentos que vende, asignándole un precio, ella siempre tuvo una cara de felicidad.

A continuación, es necesario salir del tiempo del taller y pasar a revisar la vitrina de la microempresa en <https://www.mujer.yoi.cl/sellers/3945/>. Esta vitrina digital exhibe una diversidad de productos elaborados artesanalmente, con énfasis en la cocina tradicional y saludable (véase imagen 5), destacan las sopaipillas a \$300, descritas como “caseras, con zapallo, fritas”, disponibles por unidad o en formato cocktail mini por mayor (\$28.000). Esta presentación combina lenguaje cotidiano con información comercial precisa, que refuerzan la autenticidad del producto. Otro producto destacado son los tapaditos integrales a \$460, definidos como “masa integral rellena con queso de cabra al pesto, base lechuga, Morfín y mayonesa”. La información adicional detalla que la masa contiene fibra, miel y semillas, y que existen distintos rellenos disponibles. El precio por mayor asciende a \$42.000, lo que sugiere una estrategia de escalabilidad en la venta.

También se ofrecen tapaditos de pastrami con tomate Cherry a \$460, elaborados con “pan milhojas relleno con base mayonesa, lechuga, pastrami y tomate Cherry”. La microempresaria indica que se pueden solicitar por unidad o en pedidos de cien unidades, la descripción mantiene un tono directo y funcional. En conjunto, la vitrina configura un espacio de comercialización que articula saberes populares, autonomía económica y apropiación tecnológica.

Imagen 5: Productos microempresa El Menú



### 3.3. EL CAFÉ EN EL RECREO DEL TALLER O DE LA GESTIÓN A LA RUEDA DE NEGOCIOS

La prestación del servicio de cafetería estuvo a cargo de una microempresaria vinculada previamente a la Escuela Mujer Emprende y participante activa del Taller Yoi Mujer. El proceso de vinculación con Celta Coffe se inició mediante el envío de un correo

electrónico a la encargada del PME de la Región Metropolitana de Santiago, en el cual se expusieron las actividades previstas y se solicitó una nómina de microempresas habilitadas para emitir factura, capaces de ofrecer servicios de cafetería durante el desarrollo del taller.

Tras recibir los antecedentes por parte de la encargada del PME, el equipo de la Universidad Central de Chile envió una carta formal vía correo electrónico a la microempresa seleccionada. En respuesta, Celta Coffe remitió un presupuesto, junto con su número de contacto móvil. Una vez aprobado el costo del servicio, quien suscribe este artículo fue incorporado a una comunicación vía WhatsApp y procedió a retirar el monto acordado en efectivo desde una entidad bancaria para efectuar el pago correspondiente.

La actividad se realizó días después, incluyendo un fin de semana en el intervalo. El día del evento, se estableció contacto vía WhatsApp con un hombre que ofició como chofer, montador del puesto de café y encargado de carga. La microempresaria, propietaria de Celta Coffe, se encontraba en calidad de asistente dentro de la sala donde se desarrolló el taller. Durante el recreo, mientras se compartía lo dispuesto en una mesa larga, se generaron comentarios positivos sobre la calidad del servicio, especialmente por parte de otra mujer microempresaria dedicada también a la cafetería. Ambas intercambiaron felicitaciones y observaciones, transformando la conversación en una instancia espontánea de rueda de negocios, donde se discutieron atributos clave para mejorar la atención y estándares que podrían mantenerse como buenas prácticas.

Finalizado el taller, se sostuvo una conversación directa con la dueña de Celta Coffe, cuyo propósito principal fue concretar el pago por los servicios prestados. En ese espacio, la microempresaria compartió su trayectoria, incluyendo un extenso currículum con múltiples participaciones en actividades académicas y reuniones universitarias. Días después, se recibió vía correo electrónico una factura en formato PDF, la cual fue incorporada al conjunto de documentos requeridos para la rendición de cuentas ante el Estado de Chile.

#### 4. CONCLUSIÓN

Las mujeres participantes del PME se insertan en circuitos económicos marcados por la informalidad y la baja productividad, lo que interpela directamente la categoría de “informalidad subordinada” que permite leer estas trayectorias no como déficit, sino como expresión de una racionalidad económica situada, mientras que el concepto de “empresa-red” abre la posibilidad de pensar la digitalización como forma de articulación relacional más que como simple acceso tecnológico. En este cruce, la plataforma Yoi Mujer no se presenta como solución técnica, sino como dispositivo que reconfigura prácticas, vínculos y sentidos productivos.

Sin embargo, el taller sobre Yoi Mujer se encuentra dentro de un modelo económico de mercado (Espinoza et al., 2013) que ha acelerado la incorporación de plataformas digitales en la vida cotidiana, configurando un régimen de “trabajo-sin-fin” que sostiene una “sociedad laboral generalizada” (Araujo y Martucelli, 2012). Esta lógica intensifica la precarización estructural del mercado laboral, donde el reclutamiento de fuerza de trabajo se realiza bajo condiciones flexibles e informales. En este contexto, el discurso del emprendimiento ha sido resignificado como mecanismo de legitimación de la informalidad, promoviendo el “ser emprendedor/a” en lugar de “ser trabajador/a informal” (Veras de Oliveira y Krein, 2024, 645). Entonces, la platformización y tercerización digital (Lima y Bridi, 2024) no han revertido esta precariedad, sino que la han reconfigurado, integrando prácticas productivas domésticas y fragmentadas.

En estos términos se puede leer la Encuesta de Microemprendimientos (EME), que muestra que el 30% de los trabajadores por cuenta propia opera desde sus viviendas (INE, 2020b), lo que muestra la centralidad del hogar como espacio productivo, tecnológico y comercial. Esta domesticidad del trabajo refuerza la informalidad, pero también revela formas de adaptación y agencia económica desde los territorios excluidos del mercado formal.

Por otro lado, la intersectorialidad que organiza las actividades del PME se configura como una plataforma de encuentro entre visiones diversas, pero orientadas hacia propósitos comunes: la creación de mercados inclusivos y sostenibles. En el taller Yoi Mujer, esta articulación se materializa en la colaboración entre academia, Estado y organizaciones económicas, lo que permite pensar la acción pública como resultado de una voluntad política compartida. Esta convergencia de actores no responde solo a la coordinación institucional, sino a una construcción simbólica de lo económico como espacio de justicia y reciprocidad. Este enfoque desafía la lógica tradicional del emprendimiento individual, promoviendo redes de apoyo y comercialización colectiva.

El documento audiovisual de la Universidad de Santiago (2020) introduce la categoría “mercados digitales justos, colaborativos y asociativos” como antítesis de los mercados digitales tradicionales, donde la visibilidad está mediada por el capital económico y cultural. Esta crítica se conecta directamente con las experiencias del taller, donde las emprendedoras enfrentan barreras estructurales para posicionar sus productos en entornos virtuales. Así, la plataforma Yoi Mujer actúa como mediación tecnológica que no solo difunde productos, sino que habilita vínculos, narrativas y estrategias de comercialización comunitaria.

La noción de “barreras de entrada” a los mercados digitales, que no se superan únicamente con capacitación individual, se confirma en el taller Yoi Mujer, donde el acompañamiento institucional y la construcción de redes son claves para la apropiación tecnológica. La plataforma se presenta como “bien público” y “puente” entre actores del fomento productivo, lo que permite superar brechas de acceso y generar condiciones de colaboración. Esta lógica de uso gratuito y difusión colectiva redefine el rol de las tecnologías, desplazando el foco desde la competencia hacia la cooperación. Así, Yoi Mujer es una política de inclusión digital con enfoque territorial.

La expansión territorial del convenio entre la Universidad de Santiago y el Estado, iniciada en Antofagasta y proyectada a nivel nacional, muestra que la intersectorialidad no es solo un principio

organizativo, sino que una estrategia de escalamiento institucional. Por lo mismo, el taller Yoi Mujer se convierte en un dispositivo replicable, capaz de activar capacidades locales y generar circuitos económicos alternativos, permitiendo pensar la digitalización como herramienta de transformación social y orientada a la superación de desigualdades estructurales.

Finalmente es factible advertir que las mujeres microempresarias que participaron en el taller son portadoras de un proyecto de vida que se articula desde la acción económica, lo que las distancia de escenarios marcados por la inestabilidad, la fragmentación y la incertidumbre respecto al mediano y largo plazo. Esta condición implica que el aprendizaje no se concibe como una actividad abstracta o previa, sino como una práctica secundaria que emerge desde el campo de experiencia. En este marco, la apropiación tecnológica se vincula con trayectorias vitales que integran saberes, afectos y decisiones estratégicas, donde la autonomía se expresa en la capacidad de sostener y proyectar una unidad económica.

Por su parte, la metodología del taller puede ser caracterizada como una articulación entre el aprendizaje basado en proyectos y el estudio de casos, en tanto se parte de situaciones reales que demandan soluciones multidimensionales. Esta forma de aprendizaje se activa cuando la microempresaria asume la opción comercial como expresión de su autonomía, enfrentando problemas diversos que requieren integrar conocimientos técnicos, comunicacionales y económicos. A su vez, esta metodología favorece una formación situada, donde la capacitación se convierte en práctica performativa que articula identidad, mercado y tecnología.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- AGOSIN, M., LARRAÍN, G. (2020). “Política económica en Chile después del COVID. Latin American Journal of Trade Policy”, 7, 82–90. <https://lajtp.uchile.cl/index.php/LAJTP/article/view/57885>
- ARAUJO, K., MARTUCCHELLI, D. (2011). “La inconsistencia posicional: un nuevo concepto sobre la estratificación social”. Revista CEPAL, (103), 163–180. <https://hdl.handle.net/11362/3724>
- ARAUJO, K., MARTUCCHELLI, D. (2012). *Desafíos comunes*. Santiago: LOM.
- ARTOPOULOS, A., CANCELA, V., HUARTE, J., RIVOIR, A. (2019). El último kilómetro del e-commerce: Segunda brecha (digital) del desarrollo informacional. En O. Grillo, A. Rivoir, M. J. Morales (coords.), *Tecnologías digitales: miradas críticas de la apropiación en América Latina* (pp. 151–170). Buenos Aires: CLACSO; Montevideo: RIAT. <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/handle/CLACSO/12035>
- ATRIA, J. (2022). “La sociología económica y fiscal de los impuestos: perspectivas y hallazgos para Chile”. Estudios Públicos, (165), 7–38. <https://www.estudiospublicos.cl/index.php/cep/article/view/2767>
- BALLADARES, J., CARVACHO, R., BASUALTO, P., COLI ACEVEDO, J., MOLINA GARZÓN, M., CATALÁN HERNÁNDEZ, L., GRAY, N., ARACENA ÁLVAREZ, M. (2021). “Cuidar a los que cuidan: Experiencias de cuidadores informales de personas mayores dependientes en contexto COVID-19”. Psicoperspectivas, 20(3). <https://psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/2465>
- BARRIGA, F., DURÁN, G., SÁEZ, B., SATO, A. (2020). *No es amor, es trabajo no pagado: Un análisis del trabajo de las mujeres en el Chile actual*. Santiago: Fundación Sol. <https://fundacionsol.cl/blog/estudios/no-es-amor-es-trabajo-no-pagado>

- BENAVENTE, R. (1993). “Microempresa y asociatividad. Proposiciones”, (23), 5–22. Santiago: Sur.
- BERROETA, H., REYES, M., OLIVARES, B., WINKLER, M., PRILLELTENSKY, I. (2019). “Psicología comunitaria, programas sociales y neoliberalismo: La experiencia chilena”. Revista Interamericana de Psicología, 53(2), 281–297. <https://doi.org/10.30849/riipp.v53i2.1020>
- BORGES, M., SCHOLZ, R., ROSA, G. (2014). “Identidade, aprendizagem e protagonismo social: sentido do trabalho para sujeitos recicladores”. Otra Economía, 8(14), 83–98. <https://revistas.ung.edu.br/index.php/otraeconomia/article/view/2892>
- BOURDIEU, P. (2000). *Las estructuras sociales de la economía*. Buenos Aires: Manantial.
- BUTLER, J. (2023). *¿Qué mundo es este? Fenomenología y pandemia*. Santiago: Penguin Random House.
- BRAUDEL, F. (2002). *La dinámica del capitalismo*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- CALLON, M. (2007). “An Essay on the Growing Contribution of Economic Markets to the Proliferation of the Social”. Theory, Culture & Society, 24(7–8), 139–163. <https://doi.org/10.1177/0263276407084701>
- CAMACHO, T., RAMÍREZ, F., SOLÍS, J. (2023). “Plataformas digitales en las PYMES como herramienta de sostenibilidad en tiempos de pandemia”. Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES, 7(26), 182–191. <https://revistas.uagraria.edu.ec/index.php/enfoques/article/view/1129>
- CARPIO, E., KLEIN, E., NOVACOVSKY, I. (1999). *Informalidad y exclusión social*. Buenos Aires: SIEMPRO-OIT-FCE.
- CASTEL, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Madrid: Paidós.
- CASTELLS, M. (2001). *La galaxia internet*. Barcelona: Plaza y Janés Editores.
- CENA, R. (2021). “Imagen del mundo y políticas sociales: reflexiones metodológicas en torno al análisis documental”.

- Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social*, 11(22), 65–81. <https://www.revistametodologia.org/index.php/revista/article/view/376>
- CEPAL (COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE). (2020). *Sectores y empresas frente al COVID-19: emergencia y reactivación*. Informe Especial COVID-19, n°4. <https://hdl.handle.net/11362/45790>
- . (2022). *Hacia la transformación del modelo de desarrollo en América Latina y el Caribe: producción, inclusión y sostenibilidad*. Santiago: Naciones Unidas. <https://hdl.handle.net/11362/48128>
- CERDA, L. Y CIFUENTES, M. (1987). *¿Qué comen los pobres? Hábitos alimenticios, estrategia de compra y mecanismos de sobrevivencia*. Santiago: Instituto de Sociología de la PUC.
- CONCHA, P. (2020). “Curating pop-up street food markets in London”. En E. Falconer (ed.), *Space, taste and affect: atmospheres that shape how we eat* (pp. 131–140). Londres: Routledge.
- Coursera. (s.f.). “¿Comercio electrónico, ecommerce o eCommerce?”. Recuperado de <https://www.coursera.org/learn/foundations-of-digital-marketing-and-e-commerce/supplement/dO0uP/e-commerce-ecommerce-or-ecommerce> [citado 2025-08-11].
- DOMÍNGUEZ, R. (2024). “Brecha digital”. Presentación, División Fiscalización, Subsecretaría de Telecomunicaciones.
- ESPINOZA, V., BAROZET, E., MÉNDEZ, M. (2013). “Estratificación y movilidad social bajo un modelo neoliberal: el caso de Chile”. *Revista Lavboratorio*, 14(25). <https://revistalavboratorio.uchile.cl/index.php/Lavboratorio/article/view/27891>
- GIGI, P., ALBA, A. (2021). “Resultados del Barómetro de la Brecha Digital Social” [Diapositiva PowerPoint]. <https://www.subtel.gob.cl/wp-content/uploads/2021/06/ppt-barometro-brecha-jun2021.pdf> [citado 2025-08-11].
- GÓMEZ, N. (2021). *La producción de la biodiversidad. Estudio sobre las editoriales culturales y comunitarias en la Cooperativa de Editores de la Furia*. Santiago: Das Kapital.

- HERZALLAH, F., MUKHTAR, M. (2015). "Organization Information Ecology and E-Commerce Adoption: Effect on Organizational SMEs Performance". *Journal of Computer Science*, 11(3), 540–551. <https://doi.org/10.3844/jcssp.2015.540.551>
- KLEINE, D. (2009). "The ideology behind the technology – Chilean microentrepreneurs and public ICT policies". *Geoforum*, 40(2), 171–183. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2008.02.006>
- LIMA, J., BRIDI, M. (2024). "Trabajo y nuevas tecnologías: lo digital en América Latina". En E. De la Garza Toledo [et al.] (coords.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo (II): desafíos y debates en el siglo XXI* (pp. 459–498). Buenos Aires: CLACSO; CEIL-CONICET. <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/251633/1/TLST2.pdf>
- MERA-PLAZA, C. ET AL. (2022). "El marketing digital y las redes sociales para el posicionamiento de las PYMES y el emprendimiento empresarial". *Revista Espacios*, 43(3), 27–34. <https://doi.org/10.48082/espacios-a22v43n03p03>
- MIGUÉLEZ, F., ALÓS, R. MOLINA, O. (2021). "¿Gobernar los cambios del empleo en la revolución digital?". *Política y Sociedad*, 58(3), 71122. <https://doi.org/10.5209/poso.71122>
- PARKER, C., RIVAS, G., CAUAS, D. (1999). *Informe final de evaluación de impacto en dos territorios FOSIS: Malleco Norte y Cachapoal*. Santiago: FOSIS.
- PÉREZ SÁINZ, J. P. (1995). "Globalización y neoinformalidad en América Latina". *Nueva Sociedad*, (135), 36–41.
- (1996). *Neoinformalidad en Centroamérica*. San José: FLACSO.
- SANTANDER, P. Y FERNÁNDEZ, C. (2019). "Políticas públicas de emprendimiento dirigidas a mujeres en Chile". *Revista Espacios*, 40(32). <https://www.revistaespacios.com/a19v40n32/19403203.html>
- SCAPINI, V., VERGARA, C. (2024). "Impact of social unrest and the pandemic on family micro-entrepreneurship success in Chile". *International Journal of Sustainable Development*

- and Planning*, 19(2), 791–798. <https://doi.org/10.18280/ijspd.190237>
- SERVICIO DE COOPERACIÓN TÉCNICA (SERCOTEC). (2023). *Encuesta situación de la MIPE SERCOTEC 2023*. Santiago: Gobierno de Chile.
- SIMMEL, G. (2002). *Cuestiones fundamentales de sociología*. Barcelona: Gedisa.
- STALLINGS, B., WELLER, J. (2001). “El empleo en América Latina, base fundamental de la política social”. *Revista de la CEPAL*, (73), 191–210. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/10934>
- SUBSECRETARÍA DE ECONOMÍA Y EMPRESAS DE MENOR TAMAÑO. (2022). *Las mipymes chilenas en el 2022: Radiografía y evolución reciente*. Santiago: Gobierno de Chile. [https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/33318/1/N\\_25\\_22\\_Las\\_mipymes\\_chilenas\\_en\\_el\\_2022.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/33318/1/N_25_22_Las_mipymes_chilenas_en_el_2022.pdf)
- SUBSECRETARÍA DE TELECOMUNICACIONES. (2023). *Barómetro de la Brecha Digital Social*. Santiago: Gobierno de Chile. <https://www.subtel.gob.cl/wp-content/uploads/2021/06/ppt-barometro-brecha-jun2021.pdf>
- TÖNNIES, F. (1942). *Principios de sociología*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- VÁSQUEZ, I. (2019). “Factores críticos de éxito en el comercio digital de las pymes exportadoras costarricenses”. *Tec Empresarial*, 13(1), 19–34. <https://doi.org/10.18845/te.v13i1.4293>
- VERAS DE OLIVEIRA, R., KREIN, J. (2024). “¿Sigue siendo válido en América Latina el enfoque de la informalidad?”. En E. De la Garza Toledo [et al.] (coords.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo (II): desafíos y debates en el siglo XXI* (pp. 613–668). Buenos Aires: CLACSO; CEIL-CONICET. <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/251633/1/TLST2.pdf>
- UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE. (31 de agosto de 2022). “Universidad de Santiago y SernamEG lanzan

- convenio para implementar plataforma digital dirigida a mujeres emprendedoras” [entrada de blog]. Recuperado de [https://citiaps.usach.cl/wp-api/wp-content/uploads/2022/09/Universidad-de-Santiago-y-SernamEG-lanzan-convenio-para-implementar-plataforma-digital-dirigida-a-mujeres-emprendedoras\\_-\\_Universidad-de-Santiago-de-Chile-1.pdf](https://citiaps.usach.cl/wp-api/wp-content/uploads/2022/09/Universidad-de-Santiago-y-SernamEG-lanzan-convenio-para-implementar-plataforma-digital-dirigida-a-mujeres-emprendedoras_-_Universidad-de-Santiago-de-Chile-1.pdf)
- UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE. (30 de agosto de 2020). *Lanzamiento Convenio USACH-SernamEG: “Plataforma Yoi Mujer”* [archivo de video]. Recuperado de <https://youtu.be/WGBNC608-7A>
- BRADLEY, T. (8 de mayo de 2024). “Small business growth in the digital age”. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/tonybradley/2024/05/08/small-business-growth-in-the-digital-age/>

# Entre la flexibilidad y la precariedad: juventudes, trabajo y fragmentación del mercado laboral en la región del Bajío mexicano.

## Between Flexibility and Precariousness: Youth, Work, and Fragmentation of the Labor Market in the Bajío Region of Mexico.

**Edgar Belmont\***

Universidad Autónoma de Querétaro

**Dolly Ortiz\*\***

Departamento de Economía

Universidad Autónoma de Aguascalientes

### RESUMEN

El artículo examina la reconfiguración del mercado laboral juvenil en la región del Bajío mexicano, subrayando el impacto de la flexibilidad y la precarización laboral sobre los jóvenes. El argumento central sostiene que el régimen de producción y consumo de bajo costo, instalado en la región, responde a la caracterización que Burawoy denomina “despotismo hegemónico”, donde predomina un vínculo instrumental con el trabajo, y en el que los arreglos políticos y productivos debilitan la organización colectiva. Bajo este esquema, las exigencias de empleabilidad, autonomía y resiliencia generan en los jóvenes actitudes críticas, pero también provocan desencanto y, en muchos casos, resignación, especialmente ante la fragilidad de los soportes institucionales y el sentimiento de aislamiento o desafiliación colectiva.

El análisis de datos sociodemográficos y testimonios revela que las personas jóvenes enfrentan elevadas tasas de informalidad y una creciente incertidumbre, factores que aumentan su vulnerabilidad frente a prácticas segregativas y mecanismos de disciplinamiento, como la violencia salarial. Sin embargo, también se observa

\*edgar.belmont@uaq.mx

\*\*dolly.ortiz@edu.uaa.mx

una reivindicación de una ética de trabajo orientada a la búsqueda de autonomía y autorrealización, que promueve nuevas demandas de reconocimiento y justicia social en el ámbito laboral. Estas tensiones abren el debate sobre las experiencias de injusticia laboral y los desafíos que enfrentan las nuevas generaciones para superar la lógica dominante en la región.

**Palabras clave:** régimen de producción, trabajo, jóvenes, experiencia social.

## ABSTRACT

This article examines the reconfiguration of the youth labor market in Mexico's Bajío region, highlighting the impact of labor flexibility and precariousness on young people. The central argument maintains that the low-cost production and consumption regime established in the region corresponds to what Burawoy calls "hegemonic despotism," where an instrumental relationship with work predominates and political and productive arrangements weaken collective organization. Under this framework, the demands of employability, autonomy, and resilience generate critical attitudes among young people, but also cause disenchantment and, in many cases, resignation, especially in the face of fragile institutional support and feelings of isolation or collective disaffiliation.

Analysis of sociodemographic data and testimonies reveals that young people face high rates of informality and growing uncertainty, factors that increase their vulnerability to segregative practices and disciplinary mechanisms, such as wage violence. However, there is also a demand for a work ethic oriented toward the pursuit of autonomy and self-fulfillment, which promotes new demands for recognition and social justice in the workplace. These tensions open the debate on experiences of labor injustice and the challenges faced by new generations in overcoming the dominant logic in the region.

**Keywords:** production regimen, work, young people, social experience.

## 1. INTRODUCCIÓN

**L**a ocupación juvenil atraviesa un proceso de reconfiguración profunda impulsado por la convergencia de factores estructurales, políticos-ideológicos, tecnológicos y hasta socioemocionales. En el ámbito macro, la recomposición de los arreglos que se construyeron alrededor del asalariado, la expansión del trabajo mediado por plataformas digitales o la irrupción de nuevas herramientas tecnológicas como la inteligencia artificial transforman los esquemas de contratación e institucionalizan la flexibilidad y las prácticas empresariales desreguladas. En esta dinámica, el desempeño individual aparece como una prueba continua, en el que las personas deben mostrarse empleables, componente del éxito (Aubert y De Gaulejac, 1993) o del fracaso en la construcción de la trayectoria laboral, pero también a integrar la incertidumbre y la responsabilidad de salir adelante por cuenta propia, lo que trastoca los vínculos sociales, las expectativas y compromisos sociales y el carácter de las personas (Sennett, 2006). Las lógicas dominantes en el capitalismo contemporáneo crean costos subjetivos y debilita la confianza en la organización colectiva, por lo que las exigencias de trabajar por proyectos o de la reorganización permanente impactan no solo en la salud mental y sino en los vínculos que construimos con el trabajo (Tiffon, 2022). La incertidumbre o ausencia de perspectivas claras sobre el desarrollo profesional, combinado con las (auto)exigencias de mostrarse empleable genera estados de ansiedad y contribuye a la fragmentación del colectivo o la dificultad de construir relaciones más empáticas y solidarias.

Nuestro argumento es que estas tensiones se observan en el régimen productivo que se ha instalado en la región del bajío mexicano y que uno de sus componentes es el dominio de un vínculo instrumental con el trabajo. En el texto sostendremos que los imperativos de producir y de consumir a bajo costo se extiende de la industria a las actividades de servicio y que los arreglos que se construyeron alrededor de la protección del trabajo asalariado, que corresponden con el proceso de industrialización de los años sesenta y setenta del siglo XX, entraron en tensión con la financiación

de la economía y con la flexibilidad de los procesos productivos. Las exigencias de reducir los costos laborales, en el marco de una creciente competitividad económica, justificaron desde el poder el retraimiento de la protección social. Si bien persisten los referentes normativos de la protección del trabajo asalariado, también es notorio una segmentación del mercado de trabajo en la región que favoreció el despliegue de una racionalidad económica de corto plazo (Maza, 2004), la institucionalización de la precariedad y la desafiliación colectiva. En este sentido, la expansión de las actividades de servicio y las narrativas que se han construido alrededor del trabajo independiente corresponde con los ajustes productivos que se instrumentalizaron en la industria, por lo que las exigencias de producir y de consumir a bajo costo están presentes muchos espacios laborales.

“Paradójicamente”, en los “trabajos del futuro”, caracterizados por su alta tecnificación y desmaterialización, se observa el control salarial, la escasa protección social y una limitada movilidad ascendente. En este sentido, las expectativas de jóvenes, construidas alrededor de su formación (técnica o profesional) se apoyan en la promesa de acceder a un trabajo “digno”, chocan con una realidad laboral excluyente y la ausencia de soportes institucionales y colectivos más estructurados.

La fragilidad de los soportes institucionales y colectivos se alimenta no solo de la convergencia de intereses entre la clase política y empresarial, sino también de las políticas gerenciales y de las herramientas sociotécnicas que se han instrumentalizado en la recomposición del trabajo, así como de los referentes ideológicos que sostiene el régimen de producción y consumo de bajo costo. La conceptualización de los empleos de por vida, con trayectorias estables y mecanismos de regulación claros alrededor del salario, la jornada, la capacitación, etc., entraría en tensión con los ajustes productivos que dieron pauta a la caracterización a la empresa neoliberal y a un modelo de producción flexible y precario. Los procesos orientados hacia la automatización y la segmentación de los procesos de trabajo acentuaron la división interna del trabajo en

las empresas del sector privado y público, múltiples evidencias dan cuenta del incremento de la subcontratación en las organizaciones formales (Belmont, 2014; Belmont y Carrillo, 2012; De la Garza Toledo, 2003). En la emergencia de nuevos mercados y de trabajos mediados por las plataformas existe una continuidad de las lógicas de control que se han instituido, con la atenuante de un consentimiento que emana de la modelización de un sujeto productivo que integra los principios de la flexibilidad como una prueba y los principios de la autonomía como la posibilidad de salir del encierro de la fábrica y de la violencia salarial (Durand, 2021).

Además de leer la emergencia de nuevos mercados, es preciso tener en cuenta la construcción de subjetividades y de “nuevas” reivindicaciones que dan cuenta de los cambios intergeneracionales en su vinculación con lo laboral. Son múltiples las transformaciones que atraviesa el mundo del trabajo como los vacíos ocupacionales que se observan en sectores industriales tradicionales, la desestructuración del asalariado, el retorno de personas pensionadas o jubiladas al mercado de trabajo, en la búsqueda de un ingreso (subsistencia), el despliegue de una economía digital o de emprendimientos familiares que suelen generar una relación más estable y comprometida con la organización, lo que resulta valorado en contextos marcados por la volatilidad laboral. Es notorio que existe una complejidad alrededor de estos cambios y que las nuevas generaciones tienden a vincularse al “trabajo independiente” y al sector de los servicios, cuya lógica estructural, en el contexto mexicano, evidencia altos niveles de informalidad, bajos ingresos y escasa protección social.

Testimonios —que recabamos en el curso de la investigación— subrayan una disociación entre las aspiraciones asociadas a un trabajo ideal o deseable y las situaciones y experiencias vividas en y por el trabajo, lo que nos invita a reflexionar sobre las disonancias que se construyen alrededor del trabajo y sobre los costos sociales y subjetivos que producen estas lógicas dominantes. El dominio de la relación instrumental con el trabajo alimenta la resignación y el poder o control sobre la clase trabajadora y constituye un obstáculo a la democratización de la economía, aspiración a la que

no podemos renunciar. Esto explica por qué la reforma laboral de 2019, que busca fortalecer el proceso de creación de colectivos de trabajadores, la democratización de las organizaciones sindicales o el impulso de procesos deliberativos alrededor de las reglas o acuerdos contractuales no encuentra un punto de apoyo en los sujetos laborales contemporáneos.

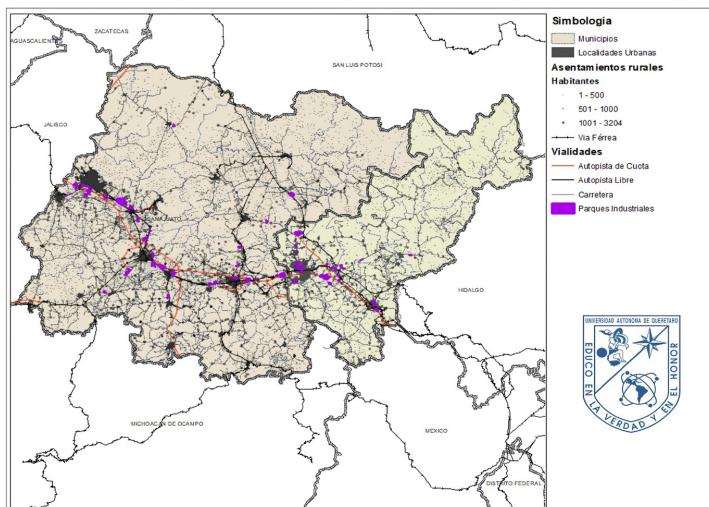
En las narrativas de los jóvenes, aun cuando resaltan los referentes del asalariado, persiste un sentimiento de estar aislado en tanto que no hay estructuras estables que permitan canalizar el malestar que se experimenta en y por el trabajo. Las tensiones vividas son evidentes y hasta públicas, por ejemplo, con la circulación de testimonios que se han “viralizado” sobre el desface que existe entre las aspiraciones construidas en el proceso de educación o de formación profesional y las oportunidades y las experiencias laborales negativas. Cruzar los datos y los testimonios, implica una investigación con un enfoque mixto, cualitativo y cuantitativo-descriptivo, sustentado en entrevistas y en el análisis estadístico de microdatos provenientes de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) en sus ediciones entre 2015 y 2025; análisis que se complementa con una revisión documental sobre los procesos de industrialización y la reconfiguración territorial en la región, para identificar tendencias, rupturas y continuidades en el mercado de trabajo.

En este sentido, en la primera parte caracterizaremos el régimen de producción dominante en la región del centro-bajío y la transformación en los patrones de ocupación de jóvenes de 15 a 29 años en los tres estados que la componen; en la segunda parte identificaremos algunos patrones que expresan la continuidad de procesos de precarización laboral y expondremos la experiencia social de los jóvenes alrededor del trabajo. Para ello, proponemos una lectura de las tensiones que se producen en y por el trabajo, concluyendo sobre las implicaciones de estos cambios en los vínculos que construimos con el trabajo y su relación con fenómenos socioeconómicos que caracterizan la región.

## 2.- CARACTERIZANDO A LA REGIÓN DEL BAJÍO MEXICANO

En la región del Bajío se ha impulsado, con fuerza, una racionalidad económica orientada a la expansión del capital. Desde los años setenta (SXX), el empuje de la industria metalmecánica sentó las bases para la creación de un corredor industrial articulado en torno al sector automotriz, al que se sumaron la industria aeronáutica y la agroindustria. Este modelo cobró impulso con la entrada del capital financiero en los parques industriales y con la instalación de la *empresa red*, facilitando la integración de cadenas globales en torno del ensamble de productos o bienes destinados a la exportación. Este dinamismo cobró fuerza con el Tratado de Libre Comercio (1994) y se renovó con la creación de los corredores turísticos y, más recientes, con la apuesta de atraer inversiones para la construcción de *data centers* en Querétaro y Guanajuato. En el cartograma 1 se representan los parques industriales instalados (en ambos estados) al año 2023.

Cartograma 1. Parques industriales en la región de bajío, comprende los Estados de Querétaro y Guanajuato.



El régimen de producción que se ha consolidado en la región presenta características que coinciden con la tipología de Michael Burawoy sobre los regímenes de fábrica, acercándose al concepto de “despotismo hegemónico”. Este modelo (tipo ideal) responde a la instrumentalización de políticas neoliberales, combinándose con mecanismos coercitivos (dentro y fuera del lugar de trabajo) que apuntalan la construcción de un consentimiento que recae en los vínculos instrumentales que se construyen con el trabajo. Esto significa que, en general, trabajamos para subsistir, para ganarse la vida o por un salario que permita cubrir los gastos esenciales para asegurar la reproducción social.

Existe una mala lectura sobre la noción consentimiento al asociarse a una ausencia de conflicto o de resistencias, cuando más bien este coloca la atención en los mecanismos de control y de dominación sobre la fuerza de trabajo, los cuales han “evolucionado” con los ajustes a los procesos de producción y la instrumentalización de herramientas sociotécnicas que contribuyen a la contención del conflicto, así como con las políticas que se instrumentalizan como parte de la convergencia de intereses entre la clase hegemónica, entre el Estado y el capital por sostener el régimen de producción. La construcción de consentimiento refiere también a la paradoja que enfrenta los trabajadores (en su diversidad) de preservar el trabajo o el empleo, otorgando concesiones o asumiendo costos no cubiertos por las empresas, como los costos subjetivos (Tiffon, 2022). Al tiempo que el mercado de trabajo es más heterogéneo y que observamos procesos de individualización, que fragmentan a la clase trabajadora, resulta evidente que la debilidad de los colectivos de trabajadores ha “facilitado” la construcción de consentimiento, entendido como un acuerdo en el que la clase trabajadora, ante la amenaza del despido o de una perpetua precarización, acaba “resignándose” a favor del capital (Burawoy, 1983). En este contexto, el predominio de una relación instrumental con el trabajo es un rasgo que refuerza la hegemonía del capital, mientras que la acción colectiva se ve inhibida por la política de la empresa y la mediación de estructuras de control burocrático-estatal.

La segmentación del mercado de trabajo corresponde entonces con un proceso de desprotección social o con la fuerte presencia de la informalidad laboral. En otras palabras, los procesos de negociación colectiva que se observaron en el periodo de industrialización de la región son escasamente observables en la economía de servicios y en las actividades mediadas por las plataformas digitales. En este sentido, los arreglos político-productivos, que sostienen este régimen de producción y de consumo de bajo costo, se apoyan en una narrativa en la que la paz laboral y la competitividad son un punto de convergencia entre las élites locales y las gerencias de empresas (nacionales o trasnacionales): “Hacer atractivo el territorio para la inversión” es y ha sido el leitmotiv de las políticas de control que se ejerce sobre los trabajadores, por lo que los “polos de desarrollo” instalados en la región (parques industriales, clústeres habitacionales, centros agroindustriales, Hubs digitales) integran y reproducen una lógica de mercado que produce costos (sociales y ambientales) que se externalizan a las comunidades y a los trabajadores en general; pero también costos que se asocian al agotamiento y al malestar que esta lógica produce.

Al caracterizar el modelo contractual que se ha instituido en la región del Bajío, encontramos que este modelo ha incorporado las exigencias vinculadas a la financiación de la economía en tanto que la contención de los incrementos salariales y el control de los costos laborales se ha presentado como una ventaja competitiva de la región. La convergencia de intereses dominantes se expresa en una narrativa gerencial que asocia la estabilidad macroeconómica, a la innovación y al cumplimiento de estándares de competitividad (facilidad para hacer negocios) y de garantías para el capital, incluyendo la facilidad de la movilidad del capital con el desarrollo de los parques industriales que ofertan un modelo de negocio de “llave en mano”, incluso la externalización de las tareas de contratación y hasta la firma de acuerdos contractuales favorables para las empresas, con la mediación de estructuras o burocracias sindicales locales subordinadas al interés del capital: el principio es crear empleo a cualquier precio.

Este modelo contractual ha sido caracterizado como el modelo de protección patronal y se caracteriza por la simulación de la representación sindical y de la negociación colectiva, por la construcción de acuerdos entre las burocracias sindicales y las gerencias afín de preservar los principios de flexibilidad laboral, de producir a bajo costo y de apuntalar la individualización de la relación salarial (Bouzas, 2007).

La individualización de las relaciones laborales tiende a asociarse a la reorganización de los procesos de trabajo y a las lógicas de evaluación en el trabajo que se centran en los resultados o en los indicadores, pero también en las competencias donde se incluyen las relacionales. Esta lógica de evaluación corresponde con una narrativa alrededor de la innovación, la autonomía, el emprendimiento o el trabajo independiente, en tanto que el prototipo de trabajador que es promovido debe dar pruebas de su “(auto)empleabilidad”, autonomía, flexibilidad, creatividad y resiliencia. Desde esta perspectiva, la movilidad social ascendente, vinculada al proceso de industrialización que se observó en la región y, por lo tanto, a la protección del trabajo asalariado, sería incompatible, desde la clase hegemónica, con la reestructuración productiva de los años noventa. Lo que acentuó la segmentación del mercado de trabajo y una desigualdad creciente vinculada no solo a la informalidad, sino también a la recomposición de las relaciones laborales y el impulso de una nueva cultura laboral.

Es importante anotar que la fragmentación de los colectivos de trabajo responde a estos procesos de subjetivación, pero también a la instrumentalización de políticas y herramientas que neutralizan el conflicto. Esto no quiere decir que no exista espacio para la construcción de actos de resistencias; pues es evidente que allí donde hay dominación también se construye desde la oposición hasta la resignación. En este plano, reducir el vínculo con el trabajo a una relación instrumental sigue siendo un obstáculo para la construcción de la acción colectiva, en tanto que la “violencia salarial” continúa funcionando como una herramienta disciplinaria (Chibber, 2022).

Estas políticas han creado un entorno favorable para el capital, pero insistimos en que producen costos sociales, subjetivos y ambientales importantes y que la política de la despolitización del trabajo contribuye al debilitamiento de la organización colectiva y, por lo tanto, a la individualización de las relaciones laborales. No es fortuito que los Gobiernos estatales que integran esta región, Aguascalientes, Guanajuato y Querétaro evidencien sesgos ideológicos conservadores. Además de insistir en que la paz laboral es un valor que expresa la convergencia de intereses entre los trabajadores y los empresarios, la premisa —que sobresale en las narrativas de las élites locales— es que el trabajo dignifica a las personas, reforzando la idea de que estas están obligadas a salir adelante por sí mismas al poner a prueba su esfuerzo y mérito. Lo que implica un apego a un criterio de justicia centrado en la igualdad de oportunidades y en las teorías del capital humano que asocian el salario a la productividad. La crítica a esta perspectiva subraya el desconocimiento de las prácticas excluyentes que operan en el mercado laboral y que perpetúa las estructuras de desigualdad y de discriminación social dentro y fuera de las empresas (Fernández, 2011).

La caracterización del modelo contractual que se instaló en la manufactura se extiende a sectores considerados estratégicos por su articulación con la economía global, donde también identificamos el impulso del turismo y de la economía digital. Este dinamismo económico se materializa en la construcción de las zonas metropolitanas, en tanto que el capital inmobiliario impone un modelo de crecimiento apoyado en la lógica de mercado. El régimen de producción que se instituyó moldea a los trabajadores/consumidores/usuarios/clientes, pero también las formas de en las que se habita la ciudad (Belmont y Palacios, 2023).

La caracterización del régimen de producción dominante implica comprender la dinámica del capital y del Estado y considerar aquellos aspectos políticos e ideológicos que acompañan las políticas en las empresas y la reorganización de los procesos de trabajo (Burawoy, 1983). En este sentido, insistimos en que los arreglos político-productivos que se despliegan en la región responden a

los imperativos del mercado y a un proceso de financiación de la economía y que la dimensión política ideológica que prevalece en la región, gobernada históricamente por el Partido Acción Nacional (PAN), posee un sesgo moralizante sobre la familia y el trabajo que convergen con los valores que se atribuyen al trabajo. Frente a ello, abrimos interrogantes sobre las condiciones de vulnerabilidad que enfrentan las personas jóvenes en el mercado laboral en la región y sobre la crítica que estos ejercen al tipo de relaciones sociales que se construyen alrededor del trabajo. Con ello queremos subrayar que las personas jóvenes exponen una crítica constante a las condiciones en las que trabajan y dan cuenta de las situaciones sociales que alimentan un sentimiento de injusticia. Por lo que es relevante cuestionarnos, en un terreno normativo, si el trabajo es un espacio de reconocimiento en los términos que plantea Axel Honneth (2008), es decir, si el trabajo permite el acceso a derechos individuales y colectivos, a la construcción de vínculos de solidaridad y a procesos de subjetivación asociados a la autorrealización y al amor propio. Dimensiones están presentes en el reclamo de los jóvenes por acceder a un buen trabajo, que sea atractivo y no “tóxico”.

Dicha reivindicación sugiere el apego a una ética de trabajo que entra en tensión con la cultura del esfuerzo que prevalece en generaciones anteriores o en las representaciones del trabajo como sufrimiento. Al sistematizar testimonios, damos cuenta de la experiencia laboral de los jóvenes y de las tensiones que son gestionadas por las personas cuando no existen estructuras de apoyo. Ante la gramática que se ha construido alrededor del trabajador contemporáneo (resiliente, creativo, autónomo, etc.) y el imperativo de salir adelante por sí mismos, los jóvenes exponen un conjunto de tensiones que dan cuenta de la fragilidad de los soportes necesarios para responder con “éxito” a las exigencias de “ganarse” un lugar en la estructura social.

Ahora bien, veremos enseguida que el retramiento de la protección social se vive en términos generacionales. Las estadísticas revelan una tendencia clara: la juventud se concentra en entornos urbanos, pues si bien el Bajío sigue siendo una de las regiones

agrícolas más productivas de México, existen evidencias de que los jóvenes optan por migrar a las ciudades en busca de oportunidades educativas o laborales fuera de sus localidades. El mercado de trabajo juvenil, sin embargo, no puede interpretarse bajo el marco de la teoría clásica sobre los mercados de trabajo, pues existen, como se ha señalado arriba, una heterogeneidad y lógica segregativas que ponen en tensión el modelo meritocrático y las representaciones que asocian el acceso a los empleos en correspondencia con los niveles de escolaridad (Escoto-Castillo & Navarrete-López, 2024). Como veremos, el tema es más complejo y reclama articular diferentes dimensiones de análisis: macro, meso y micro.

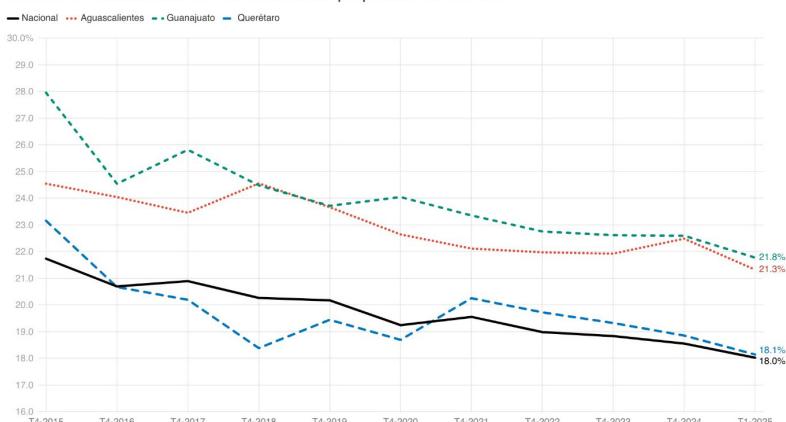
### **3.- LOS JÓVENES EN EL MERCADO LABORAL**

En la región de estudio, la participación de jóvenes dentro de la población ocupada supera el promedio nacional. La expansión de las metrópolis no solo reconfigura la economía regional, sino que concentra la fuerza de trabajo juvenil en contextos urbanos, principalmente en las periferias. Este fenómeno de desplazamiento viene acompañado de riesgos en tanto que la vulnerabilidad está ligada al desarraigo comunitario y a la fragilidad de las redes de apoyo y de los soportes institucionales; pero también a las estructuras que obstaculizan la construcción de trayectorias más estables y ascendentes, lo que afecta una integración económica y, por tanto, el ejercicio pleno de una ciudadanía (Florez y Hincapié, 2025).

En la Gráfica (1) se muestra la evolución de la proporción de personas jóvenes (12 a 25 años) dentro de la Población Económicamente Activa (PEA) en México. Destaca que los tres estados (Aguascalientes, Guanajuato y Querétaro) registran proporciones más elevadas de jóvenes ocupados en comparación del promedio nacional. Esta cifra evidencia que, en la región del Bajío, la juventud es un componente de la fuerza laboral, impulsada por la estructura industrial y por procesos económicos que acompañan la urbanización acelerada, pero resulta relevante observar que la disminución en la participación de los jóvenes en la población económicamente activa es fenómeno que puede indicar

el agotamiento del llamado bono demográfico, pero que implica un riesgo significativo al no integrarse plenamente al mercado laboral bajo condiciones estables.

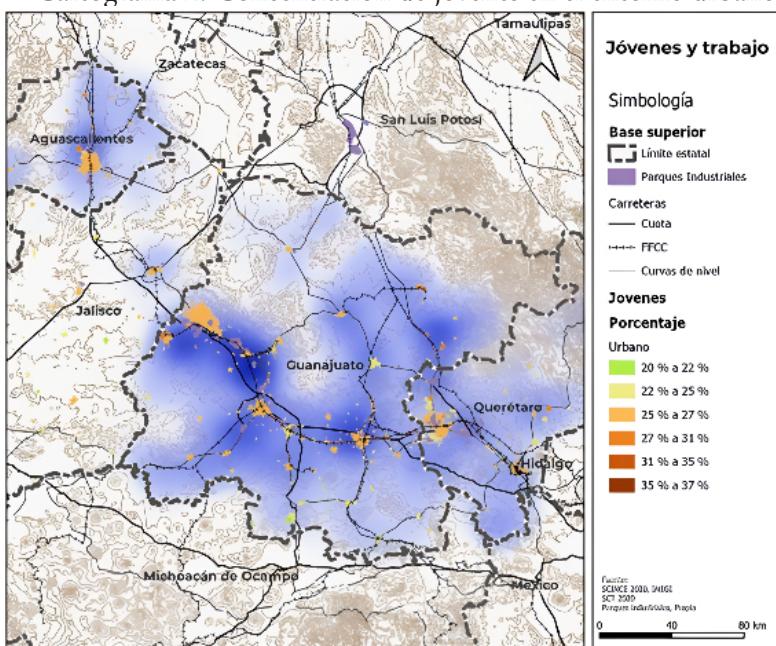
Gráfica 1. Personas de 12 a 25 años como proporción de la PEA



Fuente: elaboración propia con datos de INEGI (2015-2025)

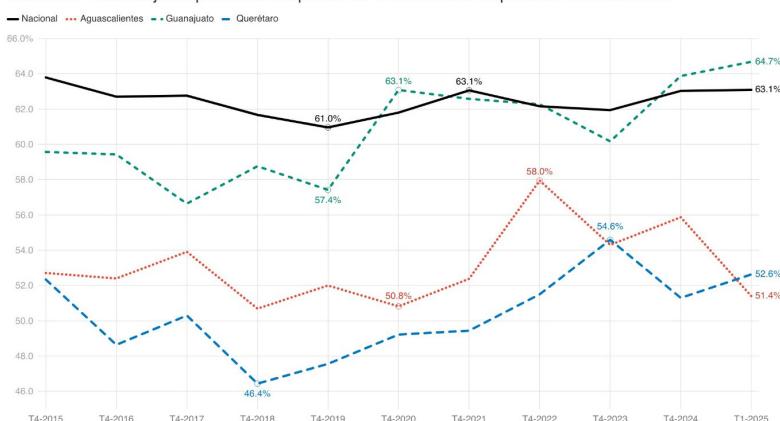
El análisis espacial de este comportamiento se expresa en el cartograma 2, allí se observa la distribución de los jóvenes de 15 a 29 años y nos indica que este segmento de población tiende a concentrarse en entornos urbanos, más que en rurales. En la gráfica 1 se observa que la dinámica laboral en Querétaro registra períodos en los que se posiciona por debajo de la media nacional, dicho periodo corresponde con la emergencia sanitaria, pero también con la sujeción a las fluctuaciones del mercado, mientras que en el caso de Guanajuato, donde se aprecia una disminución de 7 puntos porcentuales en una década (28 % en 2015 a un 21.8 % en 2025), se abre un conjunto de interrogantes sobre los factores estructurales que inciden en estos parámetros, pero también sobre el impacto de la violencia del crimen organizado como una fuente de expulsión de los jóvenes.

Cartograma 2. Concentración de jóvenes en el entorno urbano



En buena medida, la población joven es el segmento más frágil en el mercado laboral o con mayor exposición a la informalidad y precariedad laboral. En 2024, por ejemplo, la tasa de desocupación nacional fue de un 2.5 %, mientras que la juvenil alcanzó el 5.5 %. La Gráfica 2 muestra el impacto de la pandemia en la región (2020-2021), con una caída más brusca en la proporción de jóvenes ocupados en Querétaro. La parálisis en las cadenas de producción a escala global y en las actividades de turismo afectó el empleo juvenil. En esta misma gráfica, se observa, en el caso de Querétaro, una afectación en el periodo de pandemia, seguido de recuperación en 2024 y 2025 al registrar una baja en la proporción de jóvenes desempleados en comparación con el promedio nacional. La interrogante que se abre es sobre las condiciones en las que se emplea a los jóvenes y las paradojas que enfrentan dentro y fuera del lugar de trabajo al cruzar las experiencias laborales con la estructura de desigualdad.

Gráfica 2. Porcentaje de personas ocupadas de 12 a 25 años empleados informalmente



Fuente: elaboración propia con datos de INEGI (2015-2025)

En México, durante el primer trimestre de 2025, se registró una población joven de 30.4 millones de personas, lo que representa el 23.3% del total nacional. De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2025), el 51% de este grupo correspondía a mujeres y el 49% a hombres. En términos de participación laboral, el 52.3% de las personas jóvenes integraban la población económicamente activa (PEA), mientras que el 47.7% se ubicaban en la población no económicamente activa (PNEA), lo que evidencia una distribución relativamente equilibrada entre inserción y exclusión del mercado laboral.

Por otro lado, el Centro de Estudios Espinosa Yglesias (CEEY, 2024) advierte una disminución en la movilidad educativa intergeneracional entre 2016 y 2024, al pasar del 72% al 67% la proporción de jóvenes que alcanzaron mayores niveles de escolaridad que sus padres. Este retroceso plantea una dimensión estructural de la precarización, en la que la reducción de oportunidades educativas se traduce en menores perspectivas ocupacionales, además de una profundización en las brechas de desigualdad.

Es notorio que la informalidad continúa siendo un problema estructural en México y que esta condición afecta de manera significativa a la población joven. Los indicadores de informalidad

se combinan con otros factores político-ideológicos que inciden en el control de la fuerza de trabajo juvenil. La violencia salarial o la amenaza del despido al combinarse con la inexperiencia laboral o con la necesidad de insertarse en espacios laborales que ofrezcan flexibilidad en la gestión del tiempo, fragiliza aún más la posición de los trabajadores jóvenes para negociar mejores condiciones de trabajo. Las evidencias disponibles permiten identificar patrones persistentes de exclusión de las juventudes en el acceso efectivo a derechos laborales, prestaciones sociales y mecanismos de protección como las cotizaciones a la seguridad social. Esta exclusión se acentúa en el caso de las mujeres jóvenes, quienes enfrentan una vulnerabilidad estructural más pronunciada frente a la pérdida del empleo (Ortiz y Rodríguez, 2023). Tal condición se explica, en parte, por su concentración en sectores económicos caracterizados por altos niveles de precarización, menores niveles salariales y tasas de desempleo superiores al promedio. Esta configuración no solo limita sus posibilidades de inserción laboral digna, sino que también reproduce desigualdades de género en el acceso a oportunidades y en la construcción de trayectorias ocupacionales sostenibles.

La tasa de ocupación en condiciones de informalidad, véase la Gráfica 2, entre las personas jóvenes, es superior a la tasa general: en el periodo más reciente, los jóvenes alcanzan un 63.1 % de informalidad, mientras el promedio nacional es de un 54.8 %, es decir, una diferencia de 8.3 puntos porcentuales.

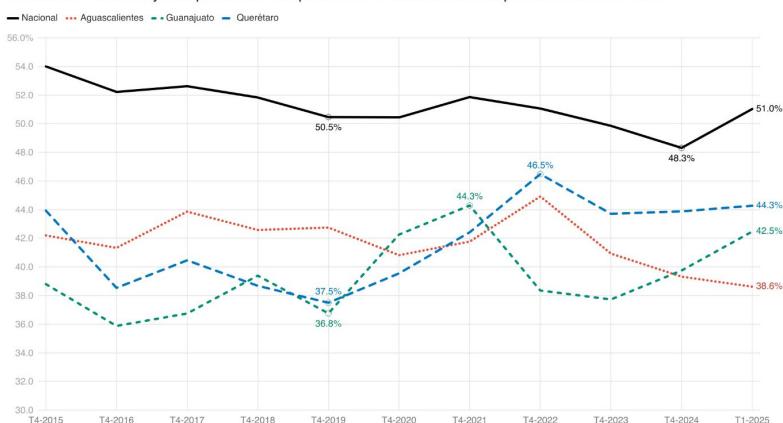
Esta brecha evidencia que los jóvenes enfrentan mayores barreras para acceder a trabajos formales o que se insertan en actividades precarizadas. Guanajuato es el caso más crítico, con una tendencia más marcada en el empleo informal juvenil, alcanzando un 64.7 % en 2025. En este estado, la juventud laboral está más expuesta a las condiciones de informalidad y a la violencia que se registra en la zona con la presencia de grupos criminales. Claramente, el mercado laboral en la región se caracteriza por una precarización que impacta en los jóvenes.

Un indicador es el porcentaje de jóvenes sin acceso a las prestaciones básicas como el servicio de salud. El porcentaje nacional

de personas ocupadas de 12 a 25 años oscila entre el 48 % y el 54 %, y los estados que contemplan la región están por debajo del promedio nacional. Para el primer trimestre 2025 Aguascalientes tiene una diferencia a favor de 13 puntos porcentuales con referencia al nivel nacional, mientras que Guanajuato presenta una tendencia al alza en el porcentaje de jóvenes sin prestaciones de salud y Querétaro tiene los mayores niveles de personas jóvenes sin acceso a esta prestación. Lo que rompe con la narrativa hegemónica de los empresarios y de las élites gubernamentales.

Uno de los indicadores clave para evaluar la calidad del empleo juvenil en México es el porcentaje de personas jóvenes que carecen de acceso a prestaciones básicas, particularmente el servicio de salud. A nivel nacional, la proporción de personas ocupadas entre los 12 y 25 años se sitúa entre el 48 % y el 54 %, aunque los estados que conforman la región centro-occidente presentan cifras inferiores al promedio nacional (véase Gráfica 3). Durante el primer trimestre de 2025, el estado de Aguascalientes destaca con una diferencia positiva de 13 puntos porcentuales respecto al promedio nacional, lo que sugiere una mayor cobertura de prestaciones entre su población juvenil ocupada. En contraste, Guanajuato muestra una tendencia creciente en el porcentaje de jóvenes sin acceso a servicios de salud, mientras que Querétaro registra los niveles más elevados de exclusión en esta prestación dentro del grupo etario analizado. Estos datos cuestionan la narrativa dominante promovida por sectores empresariales y élites gubernamentales, que tienden a presentar el empleo juvenil como un espacio de inclusión y desarrollo. La evidencia empírica revela disparidades estructurales que requieren atención urgente.

Gráfica 3. Porcentaje de personas ocupadas de 12 a 25 años sin prestaciones de salud



Fuente: elaboración propia con datos de INEGI (2015-2025)

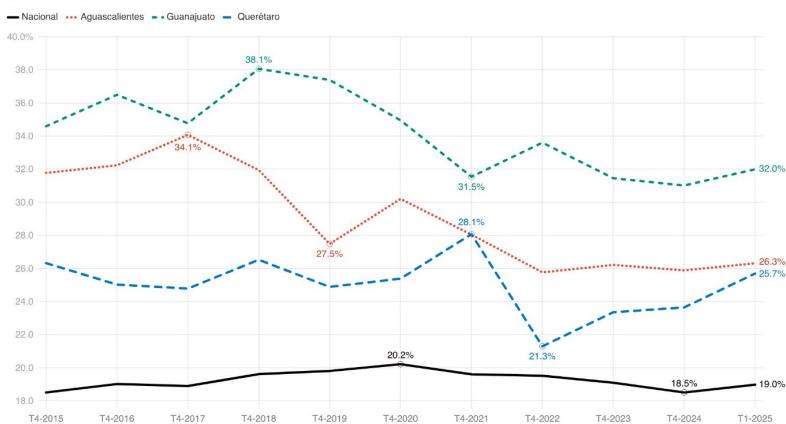
El reto de la informalidad es un problema complejo, por lo que su comprensión implica analizar en un sentido amplio las estructuras y lógicas productivas que son dominantes y que ponen en tensión las expectativas de los jóvenes por acceder a un empleo digno. Nuestro argumento principal es que el régimen de producción y de consumo que se instaló en la región de bajío se apoya en el dominio de un vínculo instrumental con el trabajo, que los arreglos políticos y productivos han favorecido el diseño de políticas de contención del conflicto y esquemas de contratación ventajosos para el capital. Volviendo a la idea de que el trabajo fabril deja de ser atractivo para los jóvenes, se abren dos interrogantes. Primero, sobre la continuidad de lógicas de control que se extienden al sector servicios y que se alimentan de la narrativa que se ha construido alrededor del trabajo independiente. En este sentido, la crítica a las condiciones de trabajo, que prevalecen en la industria, reposa en un rechazo al encierro, reivindicado una idea de autonomía que encuentra sus límites en las exigencias productivas que prevalecen en el sector servicios y en la ausencia de mecanismos de protección y la dificultad de construir acciones colectivas.

Los jóvenes enfrentan múltiples desafíos que impactan su bienestar económico o material y su salud física y mental. No solo se

trata de comprender el impacto de la inseguridad o la desigualdad de oportunidades o dar cuenta de las situaciones de explotación laboral que provocan ansiedad o frustración y sentimientos de injusticia. Frente a esta desazón, los jóvenes son capaces de exponer la crítica al echar mano de su experiencia laboral, por lo que no renuncia a la búsqueda de la estabilidad laboral y de un desarrollo profesional, de la autonomía o independencia (personal y financiera) de la relación parental o de contribuir, con su vocación y creatividad a la “sociedad”. La experiencia vivida en la pandemia explica la importancia de la salud mental como una de las principales reivindicaciones de los jóvenes, lo que entra en tensión con la violencia salarial. Buena parte de los testimonios que analizaremos más adelante son de jóvenes que trabajan en condiciones de informalidad y en el sector de los servicios.

Antes de pasar a esta sistematización es conveniente analizar indicadores sobre la inserción de los jóvenes en el sector manufacturero, en este tenor, en la gráfica 4 se registra el porcentaje de personas de 12 a 25 años empleados en la industria manufacturera, la gráfica evidencia la importancia de este sector en el Bajío mexicano comparado con el panorama nacional. En los tres estados del corredor industrial se muestra una dependencia estructural en este sector, con porcentajes que duplican o que triplican la media nacional. Guanajuato alcanzó un pico de un 38.1 % en 2018, aunque experimentó una caída sostenida de aproximadamente 6 puntos porcentuales hasta llegar a un 32.0 % en 2025, Aguascalientes presenta un patrón similar de declive, descendiendo desde un 33.1 % en su momento más alto hasta un 26.3 % y Querétaro muestra una dinámica particular de recuperación, especialmente notable después de tocar su punto más bajo en un 21.3 % durante 2022, para posteriormente repuntar hasta un 25.7 % en 2025.

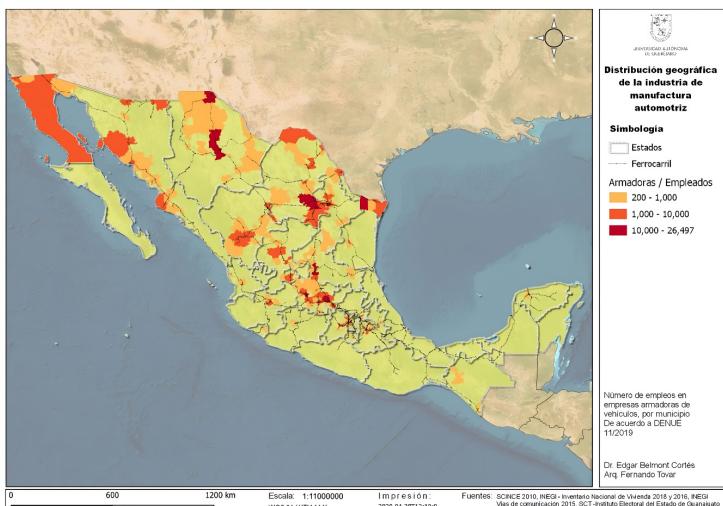
Gráfica 4. Porcentaje de personas ocupadas de 12 a 25 años empleados en la industria manufacturera



Nota: elaboración propia con datos de INEGI (2015-2025)

En el cartograma 3 podrá observarse la distribución del sector manufacturero vinculado a la producción de piezas y el armado de automotores. Esto nos da una imagen clara de la importancia de este sector en el centro y el norte del país.

Cartograma 3. La industria automotriz en México



La interrogante sobre por qué el trabajo en la manufactura es poco atractivo para las personas jóvenes implica una investigación más amplia, por ahora nos parece importante dar cuenta de las reivindicaciones que dan cuenta de las tensiones vividas por las personas jóvenes dentro y fuera de los espacios laborales.

#### 4.- LA EXPERIENCIA LABORAL ALREDEDOR DEL TRABAJO

Arriba subrayamos que las personas jóvenes, al dar cuenta de su experiencia en el trabajo, suelen exponer los sentimientos de injusticia que se construyen en el espacio laboral. Al caracterizar esta crítica, nos planteamos, en términos de (Honneth, 2023), si el trabajo es un espacio de reconocimiento, esto es, si los vínculos que se construyen con y en el trabajo permite acceder a derechos individuales y colectivos, a la construcción de relaciones sociales más estables y solidarias y a procesos de subjetivación que se enmarcan en la autonomía y la autorrealización. Si bien la caracterización del “despotismo hegémónico” (Burawoy, 1983) subraya el dominio de un vínculo instrumental con el trabajo, consideramos importante mantener viva la reivindicación de la justicia social y prestar atención a la crítica que elaboran los jóvenes. La descripción de las situaciones consideradas como injustas nos ha conducido a incorporar la experiencia laboral como un ejercicio de articulación, lo que permite abordar los diferentes vínculos que se construyen con el trabajo.

La experiencia social, señala (Dubet, 2010), implica comprender el trabajo de actor frente a la crisis de las instituciones y las lógicas de acción que coexisten y se ponen en juego en la búsqueda de sentido. La primera lógica de acción correspondería con un actuar estratégico frente a las dinámicas instaladas en el mercado laboral, lo que se articula con una creciente individualización de las relaciones laborales y con un proceso que ha favorecido la segmentación de los mercados internos de trabajo, en oposición a la construcción de intereses comunes y a la generación de relaciones más solidarias; la segunda corresponde con lógica de la subjetivación y está vinculada a la búsqueda de la autorrealización o de la construcción de sí mismo, lo que implica encontrar un trabajo que sea coherente con la

vocación o que permita desarrollar nuevos aprendizajes y dar cuenta de la creatividad y del valor expresivo, encontrar un vínculo más o menos coherente entre las expectativas y lo que se hace involucra también los marco ético-políticos de las personas y los colectivos. La tercera lógica, la de la integración, alude a la afiliación colectiva, a la construcción de vínculos sociales más sólidos que se apoyan en procesos de socialización y, por lo tanto, al compartir un marco referencial e identitario. Claramente, estas lógicas se encuentran en una tensión constante y ponen a prueba al actor.

Esta lectura abona a una interpretación más compleja de los juegos sociales que se construyen en el lugar de trabajo y de los significados que a este se le atribuyen. Pues, además de los vínculos subjetivos, contractuales o jurídicos, también están presentes los arreglos político-ideológicos y, con ello, las exigencias productivas dominantes. En esta perspectiva, en el estudio del trabajo debemos desplegar un análisis más profundo sobre las experiencias laborales y los contextos de negociación, considerando, por supuesto, los márgenes de negociación, las tensiones y los conflictos como componentes centrales del análisis.

Al analizar testimonios de jóvenes trabajadores(as), resalta una tensión entre las aspiraciones a un empleo o trabajo digno y las condiciones precarias en las que se labora. La cuestión salarial persiste como una principal preocupación, al considerar que los ingresos son insuficientes o que el salario no corresponde con las responsabilidades o con las cualidades y competencias que reclama las tareas asignadas. El sentimiento de sentirse explotado(a) o mal retribuido(a) constituye una crítica constante y es inseparable de la búsqueda de reconocimiento.

A la pregunta de si consideras que te pagan lo justo, encontramos una constante: NO. “*Está más debajo de lo que debería de ganar*”, “*me ponen más actividades y todo, hago dos actividades*”, “*es poco el salario*” (notas de campo). Esta situación de malestar se acentúa en jóvenes que trabajan y estudian y que poseen margen de negociación reducido para reclamar mejores condiciones salariales y laborales. Aguantar o renunciar es una disyuntiva real que experimentan las personas jóvenes al considerar que sus opciones son limitadas.

Este sentimiento de explotación se vuelve problemático cuando los soportes colectivos se consideran frágiles y persiste un ambiente de competencia inducida por la gerencia o por los responsables de la empresa. Pues, además de dar evidencias de relaciones verticales, también existen múltiples testimonios de las dificultades de construir colectividad. La expresión de que “No es el mejor ambiente de trabajo” subraya la fragmentación del colectivo, pero también el dominio de lógica de mercado que logra penetrar en el espacio laboral: *cada uno se preocupa nada más por su trabajo... cada uno se clava en su trabajo; a veces, pues no, no, no te ayuda, existe muy poca amistad.*<sup>1</sup>

Esta dinámica puede acentuar el sentimiento de estar aislada o aislado, lo que repercute en la salud mental de los jóvenes y obstaculiza la construcción otros vínculos más solidarios en el espacio de trabajo, estas lógicas que enmarcan el trabajo los coloca en una posición de mayor vulnerabilidad al considerar incluso que las estructuras que brindan protección son frágiles o inexistentes: “*mi jornada eran como de 12 horas, sin compensación adicional*”. Hacemos notar que la discriminación por edad también apareció constantemente como un componente de las prácticas segregativas y de la precariedad laboral que experimentan los jóvenes. Diversos testimonios subrayan que los empleadores subrayan la inexperiencia laboral como un criterio que justifica el ganar menor, pero también la asignación de pruebas que reclaman una mayor implicación: “*como yo era el nuevo de ahí... pues, me cargaban la mano*” (notas de campo). Diversos testimonios subrayan prácticas discriminatorias por edad y los abusos que se acompañan de la violencia salarial, en tanto que la amenaza del despido continúa siendo un mecanismo de disciplina.

Todo ello apuntala el argumento de que el mercado de trabajo no puede entenderse bajo una perspectiva clásica, en tanto que las prácticas discriminatorias que experimentan las personas jóvenes no son ajena a las lógicas de reproducción social que prevalecen en cada sociedad. En este contexto, existen disonancias que deben gestionar los jóvenes de cara a la promesa que se enmarcan en el discurso

meritocrático, una tesis es que, frente a la fragilidad de los soportes institucionales y colectivos, la búsqueda de la autorrealización converge con la denuncia de las violencias vividas en el espacio de trabajo; en este sentido, estas reivindicaciones se vinculan más a una subjetividad negada.

Hemos sostenido que el régimen de producción y de consumo que se ha instalado en el bajío mexicano se sostiene por el dominio de una relación instrumental con el trabajo, lo que crean un conjunto de tensiones gestionadas por los jóvenes. Así, estamos en momento en el que la cultura del esfuerzo entraría en tensión con las aspiraciones y los procesos de subjetivación de las personas jóvenes, lo que es, en principio, consistente con los procesos de individualización que se observa alrededor del trabajo, pero este repliegue sobre sí mismos apuntala, paradójicamente, el sentimiento de aislamiento y la fragmentación de los colectivos.

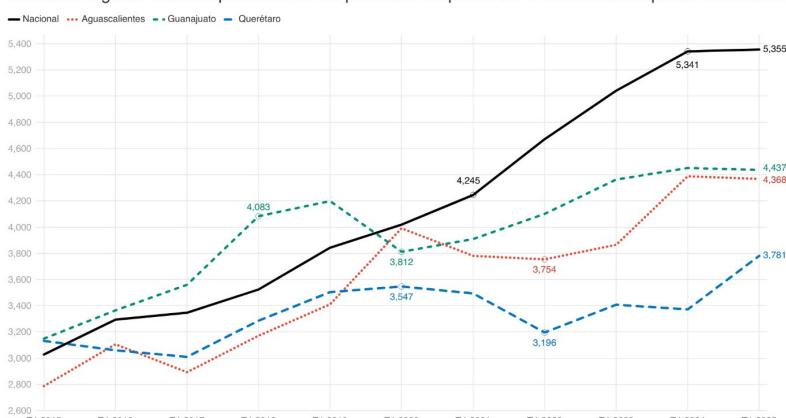
Las experiencias narradas por jóvenes exponen un conjunto de paradojas que nos lleva a preguntar ¿para qué trabajamos? Claramente, existen distintos vínculos con el trabajo. Un hallazgo relevante es que los jóvenes que cursan carreras técnicas refuerzan el vínculo contractual con la actividad laboral. En este contexto, las estrategias de subsistencia adquieren un papel central cuando las redes de apoyo son frágiles. En cambio, los jóvenes que optan por una formación profesional están más inmersas en una actitud de desencanto y de resignación frente a la carencia de oportunidades laborales o de espacios que se vinculen con las expectativas creadas en la escuela. Profundizar en esta dimensión implica tener en cuenta la crisis de las instituciones educativas frente a la recomposición de las dinámicas productivas y del mercado laboral.

Insistimos no perder de vista las paradojas que exponen los jóvenes hoy en día de cara a la exigencia de salir adelante por sí mismas o de emprender opciones laborales por cuenta propia. Los testimonios y las estadísticas subrayan el sentimiento de estar desprotegido(a) en el trabajo y los desajustes entre las promesas de un futuro mejor frente a la experiencia de trabajar en condiciones precarias. Al respecto, la gráfica 5, sobre el ingreso mensual promedio de las personas

ocupadas de 12 a 25 años, muestra que si bien el promedio nacional creció de alrededor de \$3,000 pesos en 2015 a \$5,355 pesos en 2025, en estados como Querétaro y Guanajuato, los aumentos han sido menos sostenidos y, en algunos momentos, se observan descensos, mientras que, en Aguascalientes, aunque los ingresos son relativamente estables, se mantiene inferiores al promedio nacional.

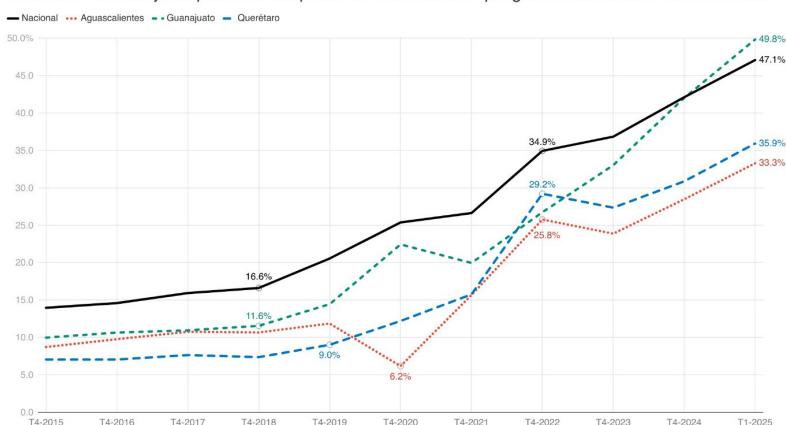
En este mismo tenor, la gráfica 6 muestra la tendencia en el porcentaje de jóvenes que perciben menos de un salario mínimo mensual entre 2015 y 2025. A nivel nacional, este porcentaje aumentó de manera constante, con el giro en la política del Gobierno Federal en materia de contención salarial, pasando de alrededor del 13 % en 2015 al 47.1 % en el primer trimestre de 2025. Los registros en Querétaro y en Aguascalientes sugieren la continuidad de política de control sobre la negociación salarial, pues en ambos casos poco más de un tercio de los jóvenes ganan menos de un salario mínimo.

Gráfica 5. Ingreso mensual promedio de las personas ocupadas de 12 a 25 años en pesos mexicanos



Fuente: elaboración propia con datos de INEGI (2015-2025)

Gráfica 6. Porcentaje de personas ocupadas de 12 a 25 años que gana menos de un salario mínimo



Fuente: elaboración propia con datos de INEGI (2015-2025)

Esta problemática se considera un asunto serio si consideramos, por una parte, que el nivel de escolaridad promedio ha subido en la región y que la educación aún es considerada como un factor que juega a favor de las personas en la búsqueda de mejores ingresos, pues lo cierto es que los jóvenes, titulados o no, permanece en trabajos informales, mal remunerados y precarios; y, por otra parte, que los costos de vida han ido en aumento de cara a los procesos inflacionarios que se registran en el país. El problema es complejo si profundizamos en la movilidad social absoluta, pues los datos sugieren que la movilidad (ascendente) que se registró en el proceso de industrialización y de expansión de la clase media, durante las primeras décadas de la segunda mitad del siglo XX, no solo se estancó, sino que dio signos de descenso, reforzando nuestra lectura las prácticas segregativas en el mercado laboral vinculado a lógicas de reproducción social y evidenciado las hipocresías del discurso meritocrático. Las experiencias laborales de los jóvenes, que se enmarcan en una especie de desencanto y pérdida de confianza en que las cosas cambien, son apenas una expresión del malestar que experimentan los jóvenes en el mundo laboral. Una nueva cuestión se abre debido a las lógicas de segregación, lo que da

pauta a insistir en la pertinencia del análisis de clases. Esto implica también una lectura crítica sobre la ética de trabajo que incorpora los referentes del trabajo independiente y las premisas ideológicas que sostienen el régimen productivo instalado en la región y los vínculos instrumentales con el trabajo.

### 5.- CONCLUSIONES

La configuración del régimen de producción y consumo en el Bajío mexicano favorece una relación predominantemente instrumental con el trabajo. La evidencia presentada resalta cómo esta lógica ha fomentado la fragmentación del mercado laboral y ha incrementado las condiciones de vulnerabilidad para los jóvenes. De igual forma, la debilidad de los soportes institucionales y colectivos, sumada a la hegemonía de un discurso que exaltan el esfuerzo individual, acentúa el malestar, el desencanto y hasta la resignación de los jóvenes de cara a las violencias, la precariedad y la informalidad que marcan su experiencia laboral. Como demuestran en los testimonios analizados, los jóvenes, en su crítica, cuestionan si el trabajo es realmente un espacio de reconocimiento. Aunque persiste el deseo de la autorrealización como una reivindicación mayor, el salir de la lógica dominante implica recuperar el potencial transformador de los jóvenes y dar sentido a la acción colectiva, lograrlo requiere salir de la individualización y repliegue sobre sí mismos, incorporar nuevas reivindicaciones que fortalezcan la democratización de la economía y la justicia social. En esta tarea, superar la relación instrumental con el trabajo implica romper con las lógicas dominantes y apuntalar estructuras de solidaridad entre las nuevas generaciones de trabajadores.

## BIBLIOGRAFÍA

- AUBERT, NICOLE, DE GAULEJAC, VINCENT (1993). *El coste de la excelencia: del caos a la lógica o de la lógica al caos?* Barcelona: Paidós.
- BELMONT, EDGAR, RIBEIRO, MÓNICA (2023). Le modèle urbano-industriel et l'émergence de nouveaux conflits métropolitains. Le cas de la ville de Querétaro, au Mexique. *L'Espace Politique. Revue en ligne de géographie politique et de géopolitique*, 46. <https://doi.org/10.4000/espacepolitique.11119>
- BELMONT, EDGAR, CARRILLO, MARCO ET AL (2012). Las paradojas de la competitividad, la subcontratación, el outsourcing y la reforma laboral en México. En Celis, Juan (Coord). *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales*. Medellín: CLACSO.
- BELMONT, EDGAR (2014). La reforma laboral en México: La mitificación de la empresa y los ajustes en las relaciones laborales. *Nueva antropología*, 27(80), 35-58.
- BOUZAS, ALFONSO (2007). Contratación colectiva de protección en México. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores. México: ORIT,UNAM.
- BURAWOY, MICHAEL (1983). Between the Labor Process and the State: The Changing Face of Factory Regimes Under Advanced Capitalism. *American Sociological Review*, 48(5), 587-605. <https://doi.org/10.2307/2094921>
- CENTRO DE ESTUDIOS ESPINOSA YGLESIAS (CEEY). (2025). *Boletín de prensa. Movilidad educativa en México (ENIGH-2024)*. <https://ceey.org.mx/wp-content/uploads/2025/08/Boletin-de-Prensa.-Movilidad-educativa-en-Mexico-ENIGH-2024.pdf>
- CHIBBER, VIVEK (2022). *The class matrix social theory after the cultural turn* Londres: Harvard University Press. . <https://doi.org/10.4159/9780674269835>
- DE LA GARZA, ENRIQUE (2003). *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México al inicio del Siglo XXI* México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social. <http://bit.ly/2ipCrQy>

- DUBET, FRANÇOIS. (2010). *Sociología de la experiencia*. Madrid: Editorial Complutense.
- DURAND, JEAN-PIERRE. (2021). *Fabricar al hombre nuevo, ¿Consumir, trabajar y callarse?* México: Akal, UAQ.
- ESCOTO-CASTILLO, ANA, NAVARRETE-LÓPEZ, EMMA (2024). Desajuste educativo y ajuste económico: ¿cómo respondió el mercado de trabajo mexicano ante la pandemia? *Íconos*, 28(79), 121-145. <https://doi.org/10.17141/iconos.79.2024.5911>
- FERNÁNDEZ, EDUARDO (2011). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: Enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación Económica*, 69(273). <https://doi.org/10.22201/fe.01851667p.2010.273.24253>
- FLOREZ, NELSON, HINCAPIÉ, LÍA ALEJANDRA (2025). Precariedad laboral y juventudes: Los mercados de trabajo en Argentina, Brasil, Colombia y México. *Íconos - Revista de Ciencias Sociales*, 81, 13-32. <https://doi.org/10.17141/iconos.81.2025.6233>
- HONNETH, AXEL (2008). Reconnaissance et reproduction sociale. En J.-P. Payet y A. Battegay (Eds.), *La reconnaissance à l'épreuve: Explorations socio-anthropologiques* (pp. 45-58). Villeneuve d'Ascq: Presses universitaires du Septentrion. <https://doi.org/10.4000/books.septentrion.38634>
- (2023). Democracy and Fair Labor Conditions. *Journal of Business Ethics*, 184(1), 1-10. <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05379-z>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (INEGI). (2015–2025). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)* [Conjunto de datos] <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#microdatos>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (INEGI). (2025). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE): Presentación de resultados, primer trimestre de 2025*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#microdatos>

- MAZA, OCTAVIO (2004). El trabajo, una nueva lectura desde los procesos de precarización. *Polis: Investigación y Análisis Sociopolítico y Psicosocial*, 2(4), 91–112.
- ORTIZ, DOLLY, RODRÍGUEZ, LUZ. (2022). Índice de Vulnerabilidad al Desempleo en México: efectos de la pandemia por covid-19. *Economía Sociedad y Territorio*, 23(71), 309–338.  
<https://doi.org/10.22136/est20231862>
- SENNETT, RICHARD (2006). *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama.
- TIFFON, GUILLAUME (2022). *Le travail disloqué organisations liquides et pénibilité mentale du travail*. Paris: Le Bord de l'eau.

## Notas

1 Testimonio obtenido en campo.



# Precariedad laboral y formalidad: Percepciones y tensiones en torno a la regulación, flexibilidad y autonomía. El caso de México y la reforma del trabajo realizado a través de plataformas digitales en 2025.

Job precariousness and formality: Perceptions and tensions regarding regulation, flexibility, and autonomy. The case of Mexico and the labor reform for work performed through digital platforms in 2025.

**Valentín Lander Rivera\***

Universidad Autónoma de Querétaro

## RESUMEN

El presente artículo analiza la reciente reforma laboral en México de 2025 que busca regular el trabajo en plataformas digitales. Este modelo de negocio, representado por empresas como Uber y Rappi, se apoya en un discurso que exalta la autonomía, la flexibilidad y el autoemprendimiento. La reforma, reconoce a los trabajadores de plataformas VTC (Vehículo de Transporte con Conductor) y de reparto como trabajadores formales independientes, otorgándoles derechos laborales y seguridad social. Este cambio legal ha generado una serie de controversias que van desde el impacto económico de la regulación, la tensión entre la figura de autonomía frente a la de subordinación y, un panorama de incertidumbre sobre la implementación y efectividad de la reforma. Entre los principales resultados del análisis de este artículo, se identifica que los portavoces gerenciales de las plataformas y algunos trabajadores argumentan que la regulación amenaza las figuras de flexibilidad y autonomía; también se encuentra desconfianza e incredulidad sobre los alcances reales de la reforma, por la heterogeneidad de perfiles, contextos y trayectorias particulares de los trabajadores. Por otro lado, están quienes apoyan la iniciativa de ley, señalando que no presupone una disyuntiva entre flexibilidad y derechos laborales, sino que es posible mantener ambas y de esta forma, terminar con la condición de vulnerabilidad y precariedad que

\*vlander21@alumnos.uaq.mx

acompañía a este tipo de actividades. El documento concluye que la reforma, diseñada desde el marco del empleo asalariado, enfrenta desafíos al intentar regular un modelo laboral que ha crecido bajo el contexto del neoliberalismo y la flexibilización.

**Palabras clave:** Capitalismo de plataforma; regulación; formalidad; flexibilidad; subordinación.

## ABSTRACT

This article analyzes the recent 2025 labor reform in Mexico that seeks to regulate work on digital platforms. This business model, represented by companies like Uber and Rappi, is based on a discourse that extols autonomy, flexibility, and self-employment. The reform recognizes VTC (Vehicle with Driver) and delivery platform workers as formal independent workers, granting them labor rights and social security. This legal change has generated a series of controversies ranging from the economic impact of the regulation and the tension between the concepts of autonomy versus subordination to a landscape of uncertainty regarding the reform's implementation and effectiveness. Among the main findings from the analysis in this article, it is identified that managerial spokespersons for the platforms and some workers argue that the regulation threatens flexibility and autonomy. There is also a sense of mistrust and disbelief regarding the real scope of the reform due to the heterogeneity of workers' profiles, contexts, and particular trajectories. On the other hand, there are those who support the bill, pointing out that it does not assume a dilemma between flexibility and labor rights but rather that it is possible to maintain both and, in this way, end the condition of vulnerability and precarity that accompanies these types of activities. The document concludes that the reform, designed from the framework of salaried employment, faces challenges when attempting to regulate a labor model that has grown under the context of neoliberalism and flexibilization.

**Keywords:** Platform capitalism; regulations; formality; flexibility; subordination.

## 1. INTRODUCCIÓN

**A**lrededor del trabajo independiente y de las actividades mediadas por las plataformas digitales se han construido discursos que valoran los beneficios de este nuevo “modelo de trabajo”. En estas percepciones se resaltan virtudes como la autonomía, la flexibilidad y la búsqueda de la autorrealización, lo que demanda una fuerte implicación del individuo que enaltece la figura del auto empresario, reforzando un discurso ideológico meritocrático. En México, la reciente reforma laboral, que busca regularizar el trabajo independiente realizado a través de las plataformas digitales, creó un conjunto de polémicas y de tensiones entre los diferentes actores involucrados, no solo entre los representantes de las empresas y las posturas gubernamentales, sino también entre los trabajadores y/o los “colaboradores” que emplean estos recursos tecnológicos para prestar servicios.

Estas polémicas resaltan no solo la heterogeneidad de situaciones laborales que se construyen alrededor de la economía de servicios, sino los distintos significados que se atribuyen al trabajo mediado por las plataformas. Por ahora la reforma se focaliza en los servicios ofertados por las plataformas VTC (por sus siglas, Vehículo de Transporte con Conductor) y en las actividades de reparto de alimento, en este artículo contrastamos los discursos y las percepciones que se fueron construyendo alrededor de la reforma jurídica.

Analizar las tensiones alrededor de las nuevas reglas del juego y la percepción de los actores involucrados, en este “periodo de prueba”, permite apreciar las diferentes posiciones en juego, identificar la crítica y la justificación de los cambios jurídicos y los debates alrededor de la flexibilidad y la autonomía. La metodología empleada para este artículo partió desde una perspectiva subjetiva y cualitativa, apoyándose en análisis de contenido y discurso a través de entrevistas, debates y seguimiento de notas periodísticas en medios principalmente digitales (como periódicos y noticieros) así como también de un seguimiento de opiniones en “post” (o publicaciones) vertidas por los trabajadores de plataformas en redes sociales como Facebook.

Este seguimiento de información se realizó en un periodo de cuatro meses (dos meses antes de la implementación de la reforma a inicios de julio del año 2025 y dos meses posteriores en lo que se ha denominado como “prueba piloto”). Aunque se reconoce que existen ciertas limitaciones en cuanto al impacto (ex post) de esta reforma, consideramos relevante vislumbrar escenarios futuros sobre este fenómeno.

La primera parte del artículo consiste en aproximar las principales discusiones en torno al tema del capitalismo de plataforma, la precariedad, la autonomía y flexibilidad que enmarcan a la meritocracia y emprendedurismo, los cuales son ejes ideológicos que soportan el trabajo independiente y, en este caso, aquel que se desarrolla a través o por intermediación de plataformas digitales. Posteriormente, se hace una breve revisión del panorama o contexto de reformas que han tenido como propósito regular parcial o totalmente a las plataformas digitales de servicios (VTC y de reparto de artículos y alimentos), para aterrizar en el caso particular de México, el contexto y las características generales de la reforma, las tensiones y discusiones que se han suscitado tanto al momento de su presentación como en su entrada en vigor.

El análisis se orienta bajo cuatro líneas o categorías: el impacto económico de la reforma; la discusión en torno a las figuras de autonomía y flexibilidad frente a la de subordinación y, por último, la incertidumbre en cuanto a la aplicación sobre casos o situaciones específicas de los trabajadores. Por último, se establecen conclusiones que encuadran las tensiones y puntos centrales de la discusión, las cuales muestran las diferentes posturas y la heterogeneidad de las situaciones sociales de los trabajadores de plataformas, que desafían los marcos tradicionales del empleo asalariado y evidencian la complejidad de regular un modelo de negocio que ha crecido en el contexto del neoliberalismo y la flexibilización laboral.

## 2. CAPITALISMO DE PLATAFORMA, FLEXIBILIDAD Y PRECARIEDAD LABORAL. UN PANORAMA CONCEPTUAL.

Recientemente, la conceptualización del trabajo en el capitalismo

de plataforma ha generado intensos debates en los ámbitos político y académico. La regulación del trabajo mediado por aplicaciones cuestiona los marcos tradicionales del empleo asalariado y, con ello, el papel del Estado en la regulación de la dinámica del capital y del mercado laboral. Aunque la caracterización del capitalismo de plataforma ha cobrado relevancia, la inseguridad y la flexibilidad laboral que este “modelo de negocio” genera son fenómenos interrelacionados que transforman profundamente las dinámicas económicas, sociales y políticas propias de la fase posterior al capitalismo industrial, conocida por algunos autores como neoliberalismo (Harvey, 2007).

La economía de plataforma adquirió relevancia a principios de la década de 2000, acompañada por la irrupción de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y la consolidación de modelos de producción flexibles y automatizados, implementados desde décadas anteriores. El auge de las actividades de servicio y la revolución digital se combina con la dinámica de la globalización neoliberal, dando lugar a un modelo económico que integra la innovación y el despliegue de infraestructuras digitales (OIT, 2021). Estas infraestructuras actúan como intermediarias entre usuarios y prestadores de servicios, facilitando la interacción y el intercambio de bienes, servicios e información. Empresas como Uber, Airbnb, Spotify, Netflix y Amazon ejemplifican estas nuevas formas de “producción”, donde la información y los datos se convierten en activos estratégicos para maximizar beneficios y expandir mercados (Srnicek, 2019).

El denominado capitalismo de plataforma puede entenderse como una manifestación avanzada del proceso de flexibilización en la producción de bienes y servicios, asociado al desmantelamiento de los referentes de justicia social redistributiva y al debilitamiento del Estado. Este fenómeno implica una transición desde una “sociedad salarial”, caracterizada por el reconocimiento de derechos y la protección social, hacia un escenario de precarización e incertidumbre permanente y generalizada, propia de la llamada sociedad del riesgo (Beck, 1998; Castel, 2010).

Este modelo, aunque ha permitido evadir responsabilidades normativas y laborales, se sustenta en un ideal que valora la flexibilidad y la autonomía de los socios, lo que genera una polémica en torno a los fundamentos ideológicos del capitalismo contemporáneo, reflejada en los ámbitos político y jurídico. Para algunos, los trabajadores de plataformas se encuentran en un limbo legal que les impide acceder a derechos sociales básicos como atención médica, pensiones, vacaciones o jornadas laborales reguladas. En este contexto, la definición de la relación laboral se convierte en un campo de disputa que refleja la heterogeneidad de situaciones y vínculos construidos en torno a esta actividad.

Así, la ausencia de marcos institucionales y jurídicos que regulen el trabajo en plataformas digitales no solo se traduce en informalidad y precarización laboral, sino también en la intensa implicación de los prestadores de servicios, evidenciada en jornadas extensas. Esta alta implicación, disfrazada de libertad o autonomía, abre el debate sobre nuevas formas de explotación laboral mediadas por tecnologías digitales y algoritmos que controlan y “vigilan” constantemente los movimientos de los trabajadores (Piasna, 2022).

La caracterización del modelo de negocios impulsado por las plataformas digitales, conocida como “uberización”, implica un enfoque mercantil de las relaciones que se establecen en torno a la prestación de servicios. Este encuadre no solo transforma la conceptualización del lugar, el tiempo y el espacio laboral, sino que también altera los referentes tradicionales que utilizamos para definir el trabajo. Diversos autores destacan que se instaura un presente perpetuo de producción y consumo, con jornadas que se extienden día y noche, dando lugar a lo que se ha denominado un “régimen de acumulación insomne” (Radetich, 2022).

En este contexto, el trabajador queda vinculado de manera constante a la red inalámbrica, al automóvil y al smartphone, los cuales se convierten en extensiones de su propio cuerpo. Por otro lado, el espacio simbólico de trabajo -como el interior del automóvil utilizado como herramienta- suele despojarse de elementos personales, transgrediendo la privacidad para convertirse en un

entorno aséptico, despersonalizado y bajo control, subsumido a lo que algunos denominan la “tiranía algorítmica”.<sup>1</sup>

Este modelo desafía los marcos tradicionales del empleo asalariado y, en consecuencia, la regulación de las relaciones laborales. Su complejidad radica en que surge de los profundos cambios sociales que acompañan la recomposición del capitalismo contemporáneo, la transformación de los vínculos con el trabajo y el empleo, así como la formación de nuevas subjetividades donde la autonomía y la flexibilidad son valores centrales.

En torno a la uberización se configura una heterogeneidad de situaciones sociales y múltiples formas de relación con la actividad, incluyendo la de los propios usuarios, quienes no solo participan del modelo de mercado, sino que también contribuyen a enmascarar relaciones asimétricas y mecanismos de control algorítmico. En este sentido, es fundamental considerar el papel que se atribuye al cliente, ya que integra los principios del modelo de negocio y colabora activamente en el control de la prestación del servicio.

Nos encontramos, así, ante un proceso que pone en juego no solo las relaciones laborales en el capitalismo del siglo XXI -donde la flexibilización extrema, la automatización, la intermediación y la subcontratación son claves para la acumulación de capital-, sino también la construcción de nuevas subjetividades frente a formas inéditas de producir y consumir. Las plataformas digitales, lejos de ser espacios neutrales, promueven una competencia e individualización extremas, diluyendo la solidaridad y la colaboración, estableciendo una modalidad de subordinación flexible, instrumentalizada por la mediación de algoritmos y tecnologías al servicio del capital (Cingolani, 2016).

## 2.1 NUEVAS FORMAS DE PRECARIEDAD SUBJETIVA BASADAS EN EL SUJETO.

La flexibilidad que ofrecen las plataformas digitales refuerza la idea de que a mayor trabajo corresponde una mejor ganancia. Esta premisa presenta la implicación personal como una virtud y como un atractivo central para quienes se integran como “socios”. La

flexibilidad es especialmente valorada por aquellos trabajadores que consideran esta actividad como una fuente de ingresos adaptable a sus necesidades; sin embargo, esto implica una individualización del trabajo y la asunción constante de la incertidumbre, lo que contribuye a normalizar la erosión de la relación laboral y, con ello, de las protecciones sociales históricamente conquistadas en torno al empleo asalariado. La resiliencia ante la incertidumbre se integra así a una narrativa que exalta las supuestas bondades de la “sociedad del riesgo” (Beck, 1998; Harvey, 2007; Durand, 2021).

El capitalismo de plataforma se sustenta en una narrativa que los propios trabajadores interiorizan, asumiendo los valores de un sujeto meritocrático y emprendedor, amparado en la idea de libertad frente a la rigidez del trabajo subordinado. Esta narrativa promueve la organización autónoma de actividades y horarios, aparentemente sin restricciones ni supervisión directa. El contraste con el empleo asalariado se articula con discursos que exaltan las capacidades y competencias individuales como criterios de diferenciación social. Sin embargo, esta supuesta flexibilidad está mediada por la gestión algorítmica, que impone controles estrictos y despersonalizados sobre la fuerza laboral, diluyendo la frontera entre tiempo de trabajo remunerado y no remunerado y desterritorializando el espacio laboral, lo que invade el ámbito privado y transforma las relaciones que allí se desarrollan.

La institucionalización de la precariedad trasciende el ámbito laboral, impactando tanto las condiciones materiales de vida como la subjetividad de los individuos. Las personas trabajadoras no solo experimentan vulnerabilidad e incertidumbre en su práctica cotidiana, sino que también terminan aceptando o consintiendo una situación que afecta su percepción del futuro (Armano, Morini y Murgia, 2022). Esta aceptación implica una desvinculación del sentimiento de pertenencia a la clase trabajadora y del sentido que tradicionalmente otorgaba el trabajo asalariado, lo que puede interpretarse como un proceso de despolitización del trabajo.

La flexibilidad, presentada como una ventaja en la gestión del tiempo, se asocia en realidad con dinámicas de hiperproductividad y

una condición de “autoexplotación”, lo que lleva a una colonización de la vida cotidiana (Durand, 2021; Armano, Morini y Murgia, 2022). En este contexto, la precariedad se naturaliza y se extiende a todos los ámbitos de la existencia, erosionando los marcos de la protección social y diluyendo las fronteras del trabajo.

En este “nuevo espíritu del capitalismo” (Boltansky y Chiapello, 2002), el individuo es interpelado a convertirse en creador y empresario de sí mismo (Han, 2021), adoptando una ética empresarial orientada a la búsqueda permanente de la autorrealización. Esto implica la capacidad de inventar y reinventarse continuamente, ya sea trabajando por proyectos o adaptándose de forma constante a un entorno cambiante<sup>2</sup>. Todo este proceso se encuentra envuelto en una trampa pasional y en un voluntarismo casi mágico, donde aparentemente no existen límites para el emprendimiento ni para las capacidades cognitivas del sujeto (Armano, Morini y Murgia, 2022).

Desde la década de 1990, se advertía que la incesante modernización empresarial implicaba la búsqueda de innovaciones sociotécnicas orientadas a acompañar la racionalización del trabajo. Estas innovaciones se trasladaron al terreno de la subjetividad de las y los trabajadores. En el marco del neoliberalismo, el auge de las herramientas gerenciales impulsó no solo la construcción de dispositivos de control psíquico, social y político, así como nuevas formas de gobernanza basadas en indicadores y algoritmos, sino también la recomposición de los arreglos laborales en un contexto de creciente individualización de las relaciones de trabajo.

El aparente triunfo ideológico del neoliberalismo se manifiesta en la modelización de subjetividades que interiorizan las reglas y los imperativos de la sociedad de mercado. De este modo, los referentes políticos construidos en torno a la sociedad salarial y la lucha de clases entran en tensión frente a formas de coerción más sutiles (Han, 2021). El interés por develar los mecanismos de explotación se desplaza hacia la comprensión de las lógicas de dominación.

La supuesta despolitización del trabajo se refleja en la erosión del sujeto político, (Sennett, 2000) resultado de la revancha del capital

sobre el trabajo en el contexto de la globalización neoliberal (Harvey, 2004; Durand, 2021). En este escenario, la institucionalización de la precariedad y la flexibilización del mercado laboral han permitido la expansión de las plataformas digitales.

### 2.3 EL POSICIONAMIENTO DE LAS PLATAFORMAS A PARTIR DE LA PANDEMIA DEL COVID-19.

La reestructuración productiva, como señalan diversos autores, incorporó desde los años setenta las premisas de la flexibilidad frente a la rigidez de la producción en serie. Al combinarse con los imperativos de la competitividad, los ajustes estructurales que acompañaron la reconversión productiva institucionalizaron la precariedad laboral y la flexibilización del mercado de trabajo. La construcción de una nueva gramática centrada en el individuo reflejaba los cambios políticos e ideológicos que enmarcaron la reestructuración económica de los años ochenta.

La financiarización de la economía coincidió con los cambios sociales que acompañaron el desmantelamiento de los acuerdos construidos en torno a la protección del trabajo asalariado. Las reformas al modelo de justicia redistributiva redefinieron el papel del Estado en la regulación del mercado, evidenciando el dominio de los imperativos económicos. En estas narrativas, los ajustes productivos y la reducción de los costos laborales se presentaban como transformaciones necesarias para responder a las exigencias del mercado. La calidad, los costos laborales y la satisfacción del cliente se convirtieron en los ejes que guiaron la reorientación y reorganización del trabajo. Así, la flexibilidad y la precariedad se instituyeron mientras las obligaciones patronales se relajaban bajo el argumento de asegurar la supervivencia de las empresas en un entorno competitivo (Harvey, 2004).

La recomposición del sistema económico estuvo acompañada por la transformación del escenario social y político -y, por supuesto, del laboral-, por lo que comprender estos cambios sociales resulta fundamental para analizar los ajustes en la regulación del mercado de trabajo. El contexto generado por la pandemia de Covid-19

abrió un nuevo espacio de deliberación en torno a la protección social y a la responsabilidad y capacidad del Estado para reducir las incertidumbres. Sin embargo, también impulsó narrativas sobre las ventajas de la era digital para organizar y coordinar actividades. El teletrabajo y el uso de plataformas digitales en los servicios adquirieron un papel aún más relevante que el que tenían antes de este evento global.

La pandemia alteró las actividades económicas en general, a escala local, regional y global, propiciando el cierre de actividades “no esenciales” ante la amenaza del contagio. Las actividades que permanecieron “abiertas” se apoyaron en la construcción de redes y en el uso de infraestructuras digitales. En mercados laborales como el mexicano, donde predomina la informalidad, las políticas de control sanitario suscitaron polémicas al evidenciar los límites del Estado frente a una gran masa de trabajadores -formales e informales-vulnerables. Muchas personas se integraron a trabajos mediados por plataformas digitales, como el reparto de productos y el transporte de personas o mercancías. Para muchos, esta opción se convirtió en su principal fuente de ingresos, colocándolos en una situación de particular vulnerabilidad social al encontrarse en la “primera línea” (Ferrer, 2021).

La exposición de los costos de la precariedad y la incertidumbre en la que viven la mayoría de trabajadores, tanto formales como informales, situó la crítica a la política económica neoliberal en el centro del debate político y reavivó la discusión sobre la protección laboral. El cambio político de 2018 en México se apoyó en una narrativa que puso en el centro el tema de la corrupción y, con ello, el predominio de lo económico sobre lo político. La reorientación de la política laboral se sustentó en la crítica al modelo que flexibilizó el mercado de trabajo e individualizó las relaciones laborales. Aunque se suelen destacar las “bondades” de las plataformas digitales por ofrecer alternativas a personas desempleadas, la escasa o nula seguridad contractual, el reducido margen de negociación individual (y menos aún colectivo) y la extrema exposición de la integridad física durante la actividad son aspectos que alimentan la disputa en torno a la regulación del trabajo mediado por plataformas.

### 3. INICIATIVAS DE REFORMAS QUE REGULAN EL TRABAJO POR PLATAFORMAS. UN NUEVO MARCO QUE DEFIENDE LOS DERECHOS LABORALES DE TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA.

El debate legislativo que se desarrolla alrededor de la regulación del trabajo mediado por aplicaciones digitales es mucho más que una simple discusión sobre un nuevo marco normativo: implica la confrontación de los marcos políticos e ideológicos de los actores involucrados y la puesta en juego de trayectorias y tradiciones políticas en torno a la protección social. En los debates sobre la llamada “flexiseguridad” se disputan las narrativas dominantes y el papel que se atribuye al Estado como garante de la protección social y del acceso a los derechos laborales.

En un contexto global marcado por la financiarización de la economía, la expansión del libre mercado y la hegemonía de modelos de negocio basados en la flexibilidad y la autonomía, los debates sobre la reforma al marco jurídico adquieren una dimensión política central. No solo se busca adaptar las leyes a las nuevas realidades tecnológicas, sino que el proceso legislativo se convierte en un espacio donde se renegocian y resignifican los límites del Estado y se ponen a discusión las formas contemporáneas de exclusión y precarización asociadas a la economía de plataformas. así, las nociones de justicia y protección social entran en tensión con las narrativas construidas alrededor de la economía digital, considerando que estas se expanden en un momento histórico en el que las fuerzas del libre mercado se extendieron sin restricciones. De ahí la importancia de analizar la experiencia vivida en la pandemia de Covid-19 y de situar los reclamos de trabajadores por precisar el tipo de relaciones laborales que se crean en este sector; pues es en este contexto que algunos países implementaron reformas laborales en sus marcos normativos y jurídicos para regular el trabajo realizado a través de plataformas digitales, principalmente en los sectores de transporte (VTC) y de reparto.

A continuación, se mencionan algunas de las iniciativas internacionales que han servido de referencia para la reciente reforma en México, sin entrar en detalles jurídicos, solo señalando

el contexto y sus características centrales, para posteriormente analizar el caso mexicano y las percepciones de los distintos actores involucrados (trabajadores y portavoces de las plataformas) sobre los cambios en las reglas del juego. Como podrá apreciarse, se trata de debates recientes.

**Ley Rider en España:** Esta ley, vigente desde mayo de 2021, modificó el Estatuto de los Trabajadores para regular la actividad de los denominados “riders”, quienes prestan servicios a través de plataformas de reparto y movilidad como Glovo, Uber Eats o Deliveroo. Entre sus principales características destaca la implementación de la figura de “presunción de laboralidad”, ya que las plataformas, mediante algoritmos, controlan, organizan y asignan el trabajo, lo que genera una relación de subordinación. Este control se manifiesta también en la valoración del servicio y el monitoreo constante a través de la geolocalización, determinando así el acceso o la limitación a la prestación del servicio y, por tanto, una relación de dependencia del trabajador hacia la plataforma. La ley obliga a las plataformas a establecer contratos formales, transparentar la gestión algorítmica y registrar las jornadas laborales, información que debe estar disponible tanto para los trabajadores como para sus representantes legales (Rodríguez-Píñero, 2023).

**Columbia Británica, Canadá:** En noviembre de 2023, el gobierno de esta provincia aprobó una enmienda a la legislación laboral que reconoce a los trabajadores de plataformas digitales como empleados y a las plataformas como empleadores. Esta reforma, que entró en vigor en septiembre de 2024, establece un salario mínimo por “tiempo ocupado”, compensación de gastos, transparencia en los pagos, prohibición de retención de propinas y la obligación de notificar y compensar en caso de suspensión injustificada. Además, los trabajadores de plataformas quedan incluidos en los beneficios de seguridad laboral provinciales (OIT, 2024).

**La UNIDAPP y la disputa con Rappi en Colombia:** En febrero de 2024, la Unión de Repartidores por Plataformas (UNIDAPP), la empresa Rappi y el gobierno colombiano llegaron a un acuerdo que estableció una remuneración mínima por viaje y por kilómetro

recorrido, así como parámetros de transparencia en la inhabilitación de perfiles y mayor supervisión institucional. En 2025, el tema volvió a la mesa de negociación para revisar tarifas mínimas, condiciones laborales y de salud, y seguridad para los afiliados a la Unión Sindical de Mensajeros de las Tiendas Turbo (USMTT) (Chacón, 2025).

Estas experiencias demuestran que, incluso en contextos de flexibilidad, libre mercado y emprendimiento promovidos por las plataformas y el trabajo autónomo, es posible establecer acuerdos entre los actores involucrados y generar espacios de politización del trabajo, desafiando la aparente inevitabilidad de la precarización en este modelo de negocios.

### 3.1 REFORMA PARA EL TRABAJO EN PLATAFORMAS EN MÉXICO 2025, CONTEXTO, TENSIONES Y CONTROVERSIAS.

En diciembre de 2024, después de un proceso relativamente corto, el Congreso de la Unión aprobó la reforma a la Ley Federal del Trabajo que regula el empleo mediado por plataformas digitales como Uber, Didi, Rappi y similares. Esta reforma reconoce derechos laborales a repartidores y a conductores, formaliza su relación laboral y garantiza acceso a seguridad social, aunque ha generado debates y controversias sobre su instrumentalización y su aplicación.

Las modificaciones a los artículos 49, 50, 127 y Capítulo IX Bis y al artículo 997-B de la Ley Federal del Trabajo considera, en términos generales, a los trabajadores de plataformas como aquellos que prestan servicios personales, remunerados y/o subordinados bajo el mando y la supervisión de una plataforma digital, requiriendo su presencia física para la prestación del servicio. Además del reconocimiento de la figura legal, la reforma contempla derechos laborales tales como el acceso a la seguridad social, la inscripción obligatoria al IMSS, las prestaciones laborales como vacaciones, aguinaldo, prima vacacional, reparto de utilidades (si se laboran más de 288 horas anuales) y el derecho a indemnización por 90 días de salario, más 20 días por cada año de servicio en caso de despido injustificado (Diario oficial de la federación, 2024).

Entre las controversias, los desafíos y las tensiones generadas a partir de la discusión y la publicación de la reforma identificamos que estas han versado sobre la autonomía y flexibilidad frente a la figura de subordinación; el impacto económico de la regulación estatal; pero también un halo de incertidumbre sobre su implementación y su representación, así como los mecanismos de inclusión o de exclusión que el algoritmo define al regular a las actividades de los prestadores de servicio. A continuación, abundamos en estas polémicas.

### 3.2 EL IMPACTO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA REGULACIÓN.

En cuanto al impacto económico y social de la reforma, se identifican narrativas encontradas; por un lado, encontramos opiniones que dramatizan sobre un escenario catastrófico al señalar el riesgo de pérdida de ingresos económicos para los trabajadores. Detrás de esta premisa, la flexibilidad se asocia a que las personas pueden medir el grado en el que se implican en la actividad y con ello definir las metas de ingreso: “A mayor flexibilidad, mayor libertad de decidir cuánto es lo que quieras ganar”. Por otro lado, encontramos posturas que señalan una laguna en cuanto a información precisa sobre cuántos trabajadores se encuentran en estas modalidades de trabajo: ya que en la justificación de la iniciativa el gobierno argumenta que la reforma beneficiaría alrededor de 658 mil trabajadores, (Diario oficial de la federación, 2024) mientras que otros estudios (encuestas financiadas por las mismas plataformas) sostienen que existen alrededor de 2.5 millones de personas en estas modalidades (Buendía y Marquéz, 2023), tal y como lo refieren los siguientes comentarios:

El gobierno se sigue manejando con cifras de 2020 y por ejemplo hay una encuesta que recientemente salió de Buendía y Márquez donde menciona que somos 2.5 millones de trabajadores en plataformas, pero el gobierno es de 658 mil, 2.5 millones de personas, y si con 500 mil solamente íbamos a sobrevivir 32 mil con un universo de 2.5 seguramente más de 2 millones de personas van a quedar fuera de la posibilidad de generar un ingreso (Goméz, 2024).

(Saúl Gómez, portavoz de Repartidores Unidos de México, 2024).

La verdad que nos gustaría lograr una buena solución para México, porque el impacto de lo que está en juego es muy alto. Hoy día no es solo este 2.5 millones de personas, hoy día son 70 mil, por ejemplo, restaurantes y establecimientos pequeños y medianos que utilizan las plataformas, y que hoy, de acuerdo con las cifras de la Canirac, el 20% de sus ventas ya vienen de las plataformas (Sánchez, 2024) . (Nicolás Sánchez, director de asuntos públicos de Uber).

Además de un impacto directo sobre los propios trabajadores, también se considera una afectación a otro de los actores involucrados en el negocio de las plataformas digitales, como los negocios locales de venta de comida, quienes, principalmente a partir de la pandemia de COVID-19 y de las restricciones sanitarias, comenzaron a hacer un uso más recurrente a este tipo de servicios para no cerrar sus actividades.

Esto se empata con el estudio realizado por el Centro de Investigación y Docencia Económica en 2021, titulado “Las plataformas de entrega a domicilio en la economía mexicana” en donde uno de sus resultados menciona que el sector de restaurantes (sobre todo en ciudades de los tres estados que económicamente aportan más al país: Ciudad de México, Jalisco y Nuevo León) tuvo un crecimiento sostenido en el periodo de pandemia a pesar de la contracción de la economía en general: “Por lo tanto, la llegada de las plataformas de reparto a la economía mexicana provocó un crecimiento en el rango del 28 al 32.92% en la participación relativa de los restaurantes en la generación de riqueza del país” (Rodríguez *et al.*, 2021:13)

Por otro lado, (siguiendo el mismo estudio) la tendencia o tasa de crecimiento de personas que han optado en estas actividades registra un notable crecimiento, tanto el número de repartidores, así como en los ingresos que estos generan; sobre este último indicador, se

señala un aumento en el ingreso mensual de las personas hasta 117% en el periodo de 2012 al 2020, mientras que el ingreso promedio mensual de un “trabajador promedio” en la economía mexicana, creció solo 25% (Rodríguez *et al.*, 2021).

Es evidente que estos datos muestran los aspectos positivos en términos del impacto económico que las plataformas digitales han tenido en el país, lo cual ha sido usado por los actores que defienden este “modelo de negocios”, en este contexto, la posible alteración de los beneficios o de ingresos generados con el uso de las plataformas es un punto de discusión que se articula a las exigencias de flexibilidad. La discusión se centra, por lo tanto, en las virtudes del modelo de negocios en tanto que ofrece una alternativa para cualquier persona de generar ingresos “extras”. La cuestión, sin embargo, está en definir aquellas situaciones en las que el uso de la plataforma constituye la principal fuente de ingreso y de cruzar el análisis con la trayectoria y perfil de las personas; aspectos que son omitidos en los estudios de corte cuantitativo y estadístico y que están asociados a las condiciones estructurales que constriñen el margen de acción de las personas en condiciones de precariedad y vulnerabilidad social.

### 3.3 AUTONOMÍA Y FLEXIBILIDAD VS SUBORDINACIÓN

Aunque en la reforma se menciona que la figura de flexibilidad se mantendrá (lo que implica que esta iniciativa se enmarca en la “flexiseguridad”), la percepción que se generó -en un segmento de operadores- al entrar en el pleno de la discusión fue la de incertidumbre o la de amenaza contra las figuras de flexibilidad y de autonomía; de acuerdo con los portavoces de las plataformas y algunos trabajadores de plataformas organizados, consideran que la libertad de los “socios” es el centro o el núcleo que define a este “modelo de negocios” y lo que lo hace accesible y atractivo en el mercado laboral:

Esta es una forma de generar ingresos flexibles, no hay jefes, no hay instrucciones, nadie está obligado a cumplir horarios, nadie está obligado a estar en determinadas zonas.

El sistema que se pretende incorporar es un sistema que se

basa en la subordinación, y ahí hay un concepto, que es una invención semántica, que se llama subordinación, no sé si es intermitente, discontinua, la subordinación discontinua. Eso es subordinación (Sánchez, Nicolás Sánchez, 2024 director de asuntos públicos de Uber, 2024)

Cuando se dice y según se defiende aquí, la flexibilidad de poder tener tus horarios en lo que quieras, cuando quieras, a la hora que quieras, eso ya no podría ser, pasas a ser subordinado, la empresa sería tu patrón y entonces ya no podría decidir si tomo este pedido, no lo tomo, hago este, no lo hago, porque ahora vas a tener que trabajar bajo el esquema de la subordinación, ya no te vas a poder negar (Saúl Gómez, portavoz de Repartidores Unidos de México, 2024).

Los comentarios exponen el riesgo de la pérdida de flexibilidad y autonomía al ser reconocidos como empleados subordinados bajo el marco del trabajo asalariado. Escapar a esta condición de sujeción se plantea como virtud de este modelo de negocios, lo que constituye un soporte ideológico en el capitalismo contemporáneo al reforzar la narrativa del emprendimiento.

La figura de “subordinación” es un elemento que causa incomodidad y malestar, lo cual se refuerza con el testimonio de personas que subrayan las condiciones de precariedad y, en buena medida, un sentimiento de injusticia al dar cuenta de experiencias laborales previas; pero también a decir de quienes buscan escapar a la condición de encierro (en el lugar de trabajo) y de control sobre la jornada laboral. Podríamos suponer que las diferentes experiencias laborales reflejan la heterogeneidad laboral que caracteriza el uso de las plataformas digitales y que más allá de los aspectos discursivos e ideológicos, las diferentes interpretaciones que se ponen en juego configuran un híbrido que pone en tensión la idea de control de la actividad en los marcos del asalariado:

Por ejemplo, ¿estarías dispuesto a tener seguridad social si eso implicara renunciar a tu flexibilidad? Esa es una falsa

discusión que han intentado promover las plataformas, y aquí ni el repartidor menos. La falsa disyuntiva entre flexibilidad o derechos, cuando justamente, al menos lo que se plantea aquí, es un esquema que permite la flexibilidad y que además te permite acceder a derechos laborales. Es decir, nosotros de verdad vemos ahí una falsa disyuntiva, que además promueve el miedo a los compañeros repartidores y conductores de decir, si avanzas en la exigencia de tus derechos laborales, vas a perder tu flexibilidad (Sergio Guerrero, secretario general de la Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación, 2024).

Siguiendo el Estudio de opinión sobre plataformas en México, realizado por la consultoría Buendía y Marquéz, (2023), encontramos que el 95% de los encuestados valora mucho o algo la independencia y la flexibilidad, además de señalar que la flexibilidad es la principal razón por la cual optaron por registrarse como conductor o repartidor y la segunda razón fue la posibilidad de generar ganancias complementarias. A la pregunta sobre la regulación del Estado sobre estas actividades, se pone en comparación la posibilidad de que este tipo de actividades se regule bajo el marco de la protección social y que reconozca la relación empleado-patrón (no usan el término “subordinación”) o en su caso, que se mantenga la modalidad vigente; los resultados señalan que la mayoría de las personas, que participaron en este sondeo, están de acuerdo (63%) en mantener el esquema actual o un sistema híbrido o parcial, por lo que el 37% de los participantes manifiestan estar en total desacuerdo con esta opción (Buendía y Marquéz, 2023).

### 3.4 INCERTIDUMBRE Y LAGUNAS LEGALES EN CUANTO A LA IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN DE LA REFORMA.

De acuerdo con lo indicado por el Diario Oficial de la Nación (2024) y los voceros oficiales la reforma entraría en vigor los primeros días de julio de 2025, sin embargo, existió un retraso de algunos días (dos semanas aproximadamente) en lo que se realizaban “ajustes” y medidas que estaban negociando con cabilderos de las

mismas plataformas y representantes de gremios de trabajadores por aplicación. Al final, de acuerdo con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) a un mes del inicio de la prueba piloto registraron una “afiliación” de un millón 291 mil 365 trabajadores de las plataformas Uber y Didi principalmente, lo cual sobrepaso las estimaciones del gobierno federal, las cuales estaban en alrededor de 700 mil trabajadores en estas modalidades (IMSS, 2025). Aunque las cifras mostradas anteriormente podrían mostrar un panorama favorable principalmente para los trabajadores, aún existe un panorama de incertidumbre y de incredulidad entre sobre los alcances e impacto de la reforma; si bien esta ha sido manejada como una “prueba piloto”, es decir, como un proyecto que puede ser objeto de modificaciones (ser perfectible), no deja de generar dudas en cuanto a la efectividad que puede tener y en cómo se gestionaran los casos una vez que sea puesta en operación.

Entre los aspectos que genera controversia encontramos dudas sobre la estimación del tiempo efectivamente trabajado, pues si bien se ha argumentado que la “flexibilidad” se mantendrá (ya que se estipula un salario a través de unidades o de tareas realizadas), lo que evidencia vacíos en cuanto a la definición de la jornada de trabajo debido, entre otros, a la opacidad del algoritmo en la asignación de tareas. En esta misma opacidad, encontramos polémicas sobre el reconocimiento de derechos como es el reparto de utilidades, pues se establece que los trabajadores tendrán derecho a esta prestación siempre y cuando cumplan con un mínimo de 288 horas al año. Siguiendo la propuesta, esta considera que las unidades o servicios contemplan 45 minutos por cada hora y 15 min por tiempo de espera para la recepción de la tarea, deduciendo así un factor de 0.75 de “actividad efectivamente laborada” por cada hora.

Tomando como referencia una jornada de 8 horas diarias, se tienen 6, lo que representa 36 a la semana o 144 horas mensuales, lo cual alcanza a cubrir la temporalidad de 288 horas mínimas de actividad efectivamente laborada (Diario oficial de la federación, 2024). Para simplificar la información anterior (que fue como se diseñó la propuesta original) una de las modificaciones que se realizaron

antes de la implementación de la prueba piloto fue que, para que los trabajadores cuenten con los beneficios de seguridad social tales como vivienda, utilidades y aguinaldo, deberían de cumplir por lo menos con el salario minio mensual para poder tener acceso a las cotizaciones (8,364 mil pesos en la zona centro y de 12,596.40 pesos en la zona de la frontera norte), lo que algunos han considerado como un factor de exclusión, ya que muchos de estos trabajadores optan por esta modalidad de forma complementaria, aunque, de acuerdo con cifras oficiales, el 74% de las personas registradas en la prueba piloto, tienen como principal actividad económica el trabajo por plataformas digitales (IMSS, 2025). Lo anterior nos señala que, la protección y seguridad social que la reforma pretende brindar, tiene un costo que asumen los trabajadores en términos de que el esquema establecido reclama una fuerte implicación por parte de los trabajadores.

Sobre lo anterior, no hay suficiente claridad en quien llevaría el control de las jornadas o del “tiempo efectivamente laborado” (se supondría que la plataforma y a su vez reportaría esto a las dependencias gubernamentales como el IMSS); además de que las aportaciones para cubrir lo relacionado con el acceso a la vivienda y a la pensión tampoco queda suficientemente explicadas ni por la parte gubernamental, ni por los representantes de las plataformas. Lo que ha llevado a una serie de suposiciones o de especulaciones, tal y como lo anuncia el siguiente “post” divulgado en las redes sociales:

Ilustración 1. Incertidumbre frente a la reforma



Fuente: Perfil de Facebook de la Unión Nacional de Trabajadores por Plataforma. Junio 2025.

Antes y posterior a la entrada de la prueba piloto, algunos comentarios -por parte de los conductores y repartidores- fueron sobre un aumento de las tarifas para los trabajadores (en el caso de Uber, de hasta 7%) y la disminución de los costos por viaje realizado (y por ende de sus ganancias por viaje o por tarea), el siguiente testimonio describe esta situación, la cual refleja lo que autores han considerado como una práctica despótica de las plataformas.

Hoy, martes 22 de abril, Didi decide bajar sus costos a una mínima de 25 y mantener el kilómetro inclusive por debajo de los 5 pesos. Por llegar a nuestras metas que cada vez es más difícil alcanzarlas, es difícil. Si ayer Paquito con 14 viajes hizo mil pesos, hoy Paquito con 16 viajes, o sea dos más, hizo 890 pesos, 110 pesos menos, una reducción del 11% en sus ganancias. ¿Todo para qué? Para que la gente pueda tomar Didi porque es más barato. Ahora,

todo esto debería de ser regulado por parte de... Quiero creer que... la Profeco. La verdad es que no estoy bien informado. Pero en la nueva ley laboral, la nueva reforma, sí debieron haber puesto algo ahí (...) La segunda teoría, la segunda teoría es, nos están preparando para la nueva reforma laboral. Didi ahorita puede reducir sus costos y al momento de subirlos, después de las comisiones, van a quedar igual. Al momento de hacer el incremento por costos de altas de seguro y todo lo demás, todo lo que conlleva la reforma laboral va a quedar acá. El afectado siempre fuimos nosotros. Yo le doy a esa teoría. (Conductor de plataformas. Video publicado en un grupo de conductores y conductoras de la ciudad de Querétaro a través de la red social Facebook, 2024).

Este testimonio, así como la información plasmada en la publicación sugiere que las empresas están tomando medidas para blindar o para mitigar los impactos sobre las ganancias económicas de cara a la implementación de la reforma, dejando en evidencia aspectos que la reforma no contempla o que no es suficientemente clara, como el establecimiento de tarifas mínimas y el “tiempo efectivamente laborado”, lo cual, sigue siendo manejado y gestionado de forma directa y arbitraria por las mismas plataformas a través de su “magnagenmet algorítmico”.

Si bien, todo apunta a que existe un ambiente generalizado de incertidumbre e incredulidad frente a la iniciativa (y en gran parte por la divulgación negativa por la cual ha sido objeto a través de los medios corporativos de información) también existen percepciones que valoran el aspecto positivo de la iniciativa:

En lo personal, considero que nos beneficiaría esta reforma a quienes es nuestro ingreso al 100 %. (Conductora de plataforma, comentario publicado en un grupo de conductores y conductoras de la red social Facebook, 2024).

Tener un registro adecuado de la cantidad de socios conductores, emisión de factura por el servicio realizado que sirva como comprobante de ingreso para solicitar préstamos y tener acceso a créditos hipotecarios bancarios, es algo que podemos tener con esta reforma” (Conductor de plataformas digitales, comentario en un foro de trabajadores por plataforma de la red social X, 2025).

Para nosotros, que ya tenemos una edad donde no es fácil conseguir trabajo, contar con el seguro social sería bueno. (Conductor de plataformas digitales, comentario publicado en un grupo de conductores y conductoras de la red social Facebook, 2025)

Estas diferentes posturas reflejan una heterogeneidad de situaciones sociales, las cuales reflejan que no es muy claro aún las situaciones que se están tipificando en el marco regulatorio, en parte porque las categorías que enmarcan la reformas corresponden con los marcos del asalariado, las cuales, sin embargo, están en una fuerte tensión debido a los presupuestos ideológicos que existen alrededor de la figura del trabajador independiente y de las ambigüedades que se observan alrededor de categorías centrales como es la flexibilidad y autonomía en un modelo de negocio que reclama una fuerte implicación cuando constituye la principal fuente de ingresos para la persona.

Finalmente, no hay que perder de vista que la irrupción de las plataformas digitales se inscribe en un contexto de profundas transformaciones en el mercado laboral, atravesado por la irrupción del neoliberalismo y de la flexibilización en los modos de producción, pero también por la financiación de la economía y la irrupción de una economía mediada por el acceso a las aplicaciones que ponen en tensión la capacidad del Estado para regular las actividades de servicio que allí se gestiona. En otras palabras, los debates sobre la regulación del trabajo, mediado por las plataformas, dejan en claro las dificultades de los actores para contener el dominio del capital sobre el trabajo.

En este sentido, resulta insuficiente suponer que este modelo de negocios expone el paso de la sociedad salarial, con una base social corporativa, estatizada, fundamentada en las luchas gremiales y en la búsqueda de seguridad y la protección social (derechos laborales colectivos) a una sociedad del riesgo, donde la incertidumbre alimenta el individualismo y la competencia (Castel, 2010; Beck, 2001), por lo que la regulación del trabajo mediado por las plataformas implica poner a debate categorías políticas y, por lo tanto, tomar en cuenta los cambios societales que dan entrada al dominio de narrativas en las que se valora la figura de trabajo independiente.

#### 4. CONCLUSIONES

A manera de conclusión, podemos decir que las modalidades de trabajo por cuenta propia y flexible que se prestan a través de las plataformas digitales, se inscribe en los cambios y transformaciones que el mercado laboral ha venido atravesando desde la irrupción del neoliberalismo y la flexibilización en los modos de producción, impactando sobre todo en el sector de servicios.

En el caso de la iniciativa de reforma en México, para la regulación de este tipo de actividades, si bien es un esfuerzo institucional que alude a la búsqueda de condiciones sociales de lo que podría considerarse como trabajo digno o “decente”, se considera que esta ha sido diseñada desde los marcos o el contexto de una sociedad salarial, cuando el “modelo de negocios” o la modalidad laboral es muy distinta frente a las formas de trabajo “tradicionales”. Esto se denota no únicamente en el discurso de los defensores del libre mercado, la flexibilidad y autonomía (naturalmente, las plataformas y sus portavoces externos) sino incluso por la incertidumbre, desconfianza e incredulidad que esta ha generado en los actores directamente involucrados, es decir, las trabajadoras y trabajadores de las mismas plataformas.

Los efectos e impactos reales, así como la eficiencia en la atención de casos una vez que se presenten, mostrara en qué medida el proyecto gubernamental realmente atiende a este sector económico que cada vez más está cobrando relevancia en el escenario laboral.

#### BIBLIOGRAFÍA.

- ARMANO, E., MORINI, C. Y MURGIA, A. (2022) «Conceptualizing Precariousness: A Subject-oriented Approach», en *Faces of precarity. Critical perspectives on work, subjectivities and struggles*. Bristol, UK: Bristol University Press, pp. 29-40.
- BECK, U. (1998) *La sociedad del riesgo*. Barcelona: Paidós.
- BOLTANSKY, L. Y CHIAPELLO, E. (2002) *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid.: Akal.

- BUENDÍA Y MARQUÉZ (2023) «Estudio de opinión sobre plataformas digitales en México». Buendía & Marquéz. Disponible en: [https://buendiaymarquez.org/wp-content/uploads/2024/08/2307\\_PRESENTACION\\_PLATAFORMAS\\_DIGITALES.pdf](https://buendiaymarquez.org/wp-content/uploads/2024/08/2307_PRESENTACION_PLATAFORMAS_DIGITALES.pdf).
- CASTEL, R. (2010) *El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires: Fondo de cultura económica.
- CHACÓN, M.A.D. (2025) «Derechos laborales mínimos del trabajador digital desde la óptica de trabajo decente de la OIT en Colombia. Vínculo entre Uber y el conductor: ¿laboral o comercial?», *Estudios Socio-Jurídicos*, 27(1). Disponible en: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.14637>.
- CINGOLANI, P. (2016) «Capitalismo de plataforma: nuevas tecnologías de la comunicación e internacionalización del trabajo», *Boletín Onteaiken.*, 11(22), pp. 42-47.
- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN (2024) *DOF - Diario Oficial de la Federación*. Disponible en: [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5746132&fecha=24/12/2024#gsc.tab=0](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5746132&fecha=24/12/2024#gsc.tab=0) (Accedido: 24 de septiembre de 2025).
- DURAND, J. (2021) *Fabricar al hombre nuevo. ¿Trabajar, consumir y callarse?* Madrid: Ediciones Akal.
- FERRER, S. (2021) «Las plataformas y la nueva precariedad», *Política y cultura*, (56), pp. 87-104.
- HAN, B.C. (2021) *Psicopolítica. Neoliberalismo y nuevas técnicas de poder* (2a ed.). España: Herder.
- HARVEY, D. (2004) *La condición de la posmodernidad: investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Buenos Aires: Amorrortu.
- HARVEY, D. (2007) *Breve historia del neoliberalismo*. Madrid: Akal.
- IMSS (2025) «Registro histórico: IMSS supera 23 millones de empleos formales con registro de 1.2 millones de trabajadores de plataformas digitales».
- OIT (2021) *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del*

- trabajo.* Informe de referencia de la OIT. Ginebra: Organización internacional del trabajo., p. 307.
- OIT (2024) *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas.* Conferencia internacional del trabajo V. Ginebra: Organización internacional del trabajo., p. 138. Disponible en:<https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/ILC113-V%281%29-%5BWORKQ-231121-002%5D-Web-SP.pdf>.
- PALERMO, H. Y VENTRICI, P. (2023) *El ADN emprendedor: Mercado Libre y el devenir tecnoneoliberal.* Buenos Aires: Biblos.
- PIASNA, A. (2022) «Precariousness in the platform economy», en *Faces of precarity. Critical perspectives on work, subjectivities and struggles.* Bristol, UK: Bristol University Press, p. 268.
- RADETICH, N. (2022) *Cappitalismo. La uberización del trabajo.* Ciudad de México: Siglo XXI.
- RODRÍGUEZ, V.G.C. ET AL. (2021) «Las plataformas de entrega a domicilio en la economía mexicana».
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. (2023) «La Ley Rider dos años después: enseñanzas de una experiencia particular», *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (7), pp. 13-35. Disponible en: <https://doi.org/10.24310/rejss7202317604>.
- SENNETT, R. (2000) *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales en el nuevo capitalismo.* Barcelona: Anagrama.
- SRNICEK, N. (2019) *Capitalismo de plataformas.* Buenos Aires: Caja negra.

#### FUENTES:

- CONDUCTORA DE PLATAFORMA (2024) «Opinión sobre los aspectos positivos de la reforma», *Unión Nacional de Trabajadores por aplicación.* Disponible en: <https://www.facebook.com/watch/?ref=saved&v=1770594480251212> (Accedido: 14 de agosto de 2025).
- CONDUCTOR DE PLATAFORMAS (2024) «Opinión sobre la reforma laboral sobre plataformas», *Reforma laboral aplazada,*

- 23 junio. Disponible en: <https://www.facebook.com/watch/?ref=saved&v=4007638816167524> (Accedido: 20 de abril de 2015).
- GÓMEZ, S. (2024) «¿Apoyar o no la regulación para repartidores de plataformas digitales?» Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=3jYqP2ahu2I> (Accedido: 20 de mayo de 2025).
- GUERRERO, S. (2024) «¿Apoyar o no la regulación para repartidores de plataformas digitales?». Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=3jYqP2ahu2I>.
- SÁNCHEZ, N. (2024) «Director de asuntos públicos de Uber explica complicaciones en ley para prestaciones a repartidores». Disponible en: <https://www.facebook.com/watch/?v=561113369727159>.

## NOTAS

1 Existe una gran variedad de términos para referirse a esto: Taylorismo digital (Brown, et al 2010); Ciberleviatán (Lasalle, 2019) Tecnofeudalismo (Varoufakis, 2024); o Liberalismo digital (Sadin, 2019) como ejemplo.

2 Estado de forma “Beta” permanente (Palermo y Ventrici, 2023) lo cual, en el argot del ámbito de la programación se define como una condición de prueba y error continuo.

# Las científicas chilenas en el mercado de trabajo universitario.

## Chilean women scientists in the university labour market.

Jorge Gibert\*

EICO-CAMIS, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Valparaíso

Paola Espina \*\*

Facultad de Ciencias Sociales y Educación, Universidad de Viña del Mar

### RESUMEN

Este artículo caracteriza la posición de las científicas chilenas en el mercado de trabajo universitario a partir de una encuesta aplicada a ganadoras de proyectos FONDECYT (2015–2020). Los resultados, en diálogo con la literatura especializada, evidencian avances en la participación femenina en el sistema científico, expresados en altos niveles de cualificación académica, sólida inserción institucional y trayectorias de movilidad social ascendente. Aun cuando una proporción relevante de investigadoras proviene de orígenes socioeconómicos bajos, muchas han logrado acceder a carreras altamente competitivas en el ámbito universitario, incluyendo espacios de responsabilidad académica. La mayoría posee formación doctoral en el extranjero o en universidades de alta reputación nacional, fortaleciendo su capital académico y su proyección profesional. En términos de ingresos, se observa una paridad relativa entre hombres y mujeres; no obstante, los datos permiten formular una hipótesis mecanísma respecto de las diferencias que persisten en los tramos superiores de remuneración. Asimismo, se constatan brechas en posiciones de poder y liderazgo, donde operan “techos de cristal” que restringen el acceso femenino a cargos directivos, junto con una dimensión territorial de la desigualdad dada la concentración de científicas en la Región Metropolitana, configurándose una interseccionalidad. En conjunto, el escenario es ambivalente: coexisten procesos democratizadores en el acceso y la formación con desigualdades persistentes en la estructura institucional del mercado académico.

**Palabras claves:** Mercado de trabajo académico, género, comunidad científica, carrera académica.

\* jorge.gibert@uv.cl

\*\* paola.espina@uvm.cl

## ABSTRACT

This article examines the position of Chilean women scientists within the university labour market, drawing on a survey administered to recipients of FONDECYT research grants (2015–2020). The findings, in dialogue with the specialized literature, reveal progress in women's participation in the scientific system, reflected in high levels of academic qualification, solid institutional integration, and upward social mobility. Although a significant proportion of these researchers come from lower socioeconomic backgrounds, many have gained access to highly competitive academic careers, including positions of institutional responsibility. Most hold doctoral training abroad or in highly reputed national universities, strengthening their academic capital and professional projection. In terms of income, the results show relative gender parity; however, the data support the formulation of a mechanistic hypothesis to account for persistent differences at the upper segments of the remuneration scale. The study also identifies enduring gaps in positions of power and leadership, where "glass ceiling" dynamics restrict women's access to senior management roles, together with a territorial dimension of inequality reflected in the concentration of women scientists in the Metropolitan Region, giving rise to an intersectionality. Overall, the landscape is ambivalent: democratizing advances in access and training coexist with persistent inequalities within the institutional structure of the academic labour market.

**Keywords:** Academic labour market, gender, scientific community, academic career.

## INTRODUCCIÓN

**E**l mundo del trabajo se ha especializado y fragmentado considerablemente. Oficios que antes sólo eran cultivados por personas de habilidades excepcionales, nacidas con un don, hoy son enseñados de un modo masivo y estandarizado. La democracia social y económica de los régimes liberales ha permitido un acceso amplio y democrático a casi todos los oficios que antes eran de uso exclusivo de una élite. Quienes cultivaban tales oficios, como la ciencia, la música, las letras y las artes en general, o bien eran parte de esa élite y tenían, como dirían los sociólogos “capital cultural”; o bien eran personas geniales, de una inteligencia y sensibilidad superior, favorecidos en la lotería genética.

En el caso de la ciencia, siempre hubo genios como Eratóstenes o Hipatia, pero los científicos en el sentido actual, son un producto de la modernidad y su rechazo del Ancien Régime teocrático y monárquico. Sólo a partir de la época moderna, la ciencia ha sido concebida como algo más que los meros descubrimientos o constataciones y, más bien, como la mejor respuesta conocida, conocimiento sujeto a revisión, evolución y en constante progreso. En ese sentido, la ciencia sólo pudo desarrollarse colectivamente, bajo un tipo de organización institucional especial, con ritos distintivos como el diálogo racional y la constatación experimental. Entre las instituciones sobresalieron primero las Academias y luego, las universidades, en especial desde la fundación de la Universidad de Berlín (hoy, Humboldt-Universität zu Berlin) cuyo modelo centrado en la investigación se propago por Europa y luego Norteamérica.

Desde mediados del siglo XX, la masificación de la enseñanza universitaria y las olas democratizadoras en la sociedad han hecho converger crecientemente hacia este oficio a un actor social particular: es el caso de las mujeres científicas.

## UNA DISCUSIÓN DE LA LITERATURA GLOBAL

En general, se podría decir que la literatura sobre el oficio de científico ha estado referida al mundo masculino o bien al mundo científico en tono neutral (a veces de mala fe y otras veces con

inocencia estadística). Salvo algunos pocos estudios como el de Cole y Zuckerman (1984), de la escuela Mertoniana, las mujeres científicas estuvieron excluidas del análisis de las comunidades científicas. Eso ha cambiado radicalmente. Hoy existe, de hecho, la tendencia contraria: se estudia el mundo científico constituido por mujeres. Las razones de este cambio son básicamente dos: la primera, es la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo y la segunda, definir esta incorporación como algo político y no exclusivamente económico.

Sobre lo primero, diremos que en 1900 las mujeres económicamente activas eran el 15% y el 18% del total de la población femenina en España y Estados Unidos respectivamente; en el año 2016 eran el 54% y 57% del total de mujeres en los mismos países respectivamente (<https://ourworldindata.org>). Esta tendencia se observa en todo el mundo, incluyendo el mundo islámico desde los años 80s. Sobre lo segundo, el rol femenino histórico cambio desde comienzos del siglo XX, convirtiéndose las mujeres en un actor político y un movimiento social, que se ha expresado en al menos cuatro “olas feministas”. Estas olas se constituyeron (y se constituyen) principalmente como motores del cambio sociocultural y político, transformando la identidad femenina, particularmente en cuanto a los derechos civiles, laborales y sexuales. Así, desde mediados de los 60s, distintas referentes han mostrado que “no se nace mujer, se llega a serlo” (Simone de Beauvoir), mostrando que la subordinación femenina es una construcción social y no una condición natural. En el tema que nos preocupa, se puede nombrar a Betty Friedan, activista norteamericana que impulsó la igualdad de oportunidades laborales. Si bien la tercera y cuarta ola han permeado importantes cambios, da la impresión que la igualdad en el trabajo, a pesar de pertenecer a la segunda ola y parecer obvio, sigue siendo un déficit en las sociedades democráticas. Quizás por ello se destacó con el máximo premio, el Nobel de Economía 2023, a Claudia Goldin, en reconocimiento a sus investigaciones sobre la brecha salarial de género y la infrarrepresentación femenina en el mundo del trabajo.

Ahora bien, a pesar de los notables avances de las últimas décadas, la literatura muestra que las mujeres siguen estando subrepresentadas y se enfrentan a persistentes barreras de género en los mercados de trabajo académico, esto es, en las instituciones de investigación y en las comunidades científicas de todo el mundo (Roper, 2019; Charlesworth y Banaji, 2019; Salazar et al., 2023; Cislak et al., 2018; Devine et al., 2017; Devinney et al., 2022). Problemas sistémicos como el sesgo implícito y explícito, el reconocimiento desigual, el acceso limitado a roles de liderazgo y los desafíos en el equilibrio entre el trabajo y la vida personal continúan obstaculizando la plena participación y el avance de las mujeres en la ciencia (Roper, 2019; Charlesworth y Banaji, 2019; Salazar et al., 2023; Cislak et al., 2018; Devine et al., 2017; Devinney et al., 2022). Si bien las intervenciones y las reformas de políticas han dado lugar a mejoras graduales, persisten las disparidades en las tasas de publicación, la financiación de subvenciones y la progresión profesional, especialmente en los campos STEM y en los niveles superiores (Cislak et al., 2018; Devinney et al., 2022). La literatura también destaca la importancia de la interseccionalidad, el impacto de los factores culturales e institucionales, y la necesidad de estrategias basadas en evidencia para fomentar la equidad de género (Charlesworth y Banaji, 2019; Rajith y Rajith , 2022; Kim et al., 2022; Devine et al., 2017; Hand et al., 2017; Shrestha y Das, 2022; Kong et al., 2020). Investigaciones recientes subrayan que la diversidad de género mejora la innovación científica y el rendimiento del equipo, lo que hace que la búsqueda de la equidad no solo sea una cuestión de justicia sino también de excelencia científica (Leuschner y Pinto, 2021; Kong et al., 2020; Devinney et al., 2022).

Los datos muestran que la representación y la participación de las mujeres siguen siendo minoritarias en la investigación científica a nivel mundial, representando aproximadamente el 30% de los investigadores, con una representación aún menor en puestos directivos y de liderazgo, especialmente en los campos STEM (Salazar et al., 2023; Cislak et al., 2018; Devinney et al., 2022). El fenómeno de la “tubería filtrada” describe la pérdida de mujeres en

las sucesivas etapas de su carrera profesional, con disparidades más pronunciadas en campos como la física, la ingeniería y la informática (Cislak et al., 2018).

Las barreras persistentes incluyen sesgo de género explícito e implícito, falta de reconocimiento y crédito por las contribuciones, menos oportunidades de mentoría y networking, y desafíos para equilibrar las responsabilidades familiares con las demandas profesionales (Roper, 2019; Charlesworth y Banaji, 2019; Salazar et al., 2023; Cislak et al., 2018; Devine et al., 2017; Hogue y Lord, 2007). Además, las mujeres tienen menos probabilidades de ser acreditadas como autoras o inventoras, y enfrentan mayores tasas de acoso y discriminación (Devine et al., 2017; Devinney et al., 2022).

Esta realidad es paradojal si consideramos el impacto de la diversidad de género en la conformación de los equipos científicos. Las investigaciones demuestran que los equipos con diversidad de género son más innovadores, productivos y eficaces, y que los equipos equilibrados logran mayores índices de citación y un mayor impacto científico (Leuschner y Pinto, 2021; Kong et al., 2020; Devinney et al., 2022). Sin embargo, las contribuciones de las mujeres suelen subestimarse o pasarse por alto, y su presencia en puestos de alto impacto sigue siendo limitada (Leuschner y Pinto, 2021; Gérxhani et al., 2020; Kong et al., 2020). La menor productividad promedio de las mujeres no responde a “capacidad”, sino a posiciones estructurales y arreglos institucionales (Xie & Shauman, 1998; Ceci et al., 2014). La menor especialización temática, la centralidad de redes internas y los sesgos de citación/autoría—incluido el “Matthew Effect”—agravan brechas de visibilidad y prestigio (Leahy, 2006; Bozeman & Corley, 2004; Sá et al., 2020; Kroger & Larivière, 2023).

Las respuestas políticas e institucionales han sido lentas y parciales. Intervenciones como la capacitación en concientización sobre sesgos, los programas de mentoría, las reformas institucionales y las políticas nacionales (por ejemplo, la Carta Athena SWAN de UK, el área de Igualdad de Género en Chile, los Planes de Acción de Género) han demostrado cierto éxito en la mejora de la equidad de género (Roper, 2019; Charlesworth y Banaji, 2019; Greider et

al., 2019; Shrestha y Das, 2022; Yip et al., 2020). Sin embargo, la efectividad de estas intervenciones varía, y se necesita un cambio estructural y cultural para un progreso sostenido (Charlesworth y Banaji, 2019; Rajith y Rajith, 2022; Shrestha y Das, 2022).

Asimismo, desde el punto de vista del mercado académico, la inserción en instituciones de menor prestigio constituye una barrera crítica. Según Xie y Shauman (2003), “las mujeres, más que los hombres, tienden a ubicarse en instituciones que ofrecen menos oportunidades para investigar y menos prestigio, lo que a su vez deprecia su productividad” (p. 136). La literatura demuestra que la menor productividad femenina no obedece a factores de capacidad o motivación, sino a condiciones estructurales de desventaja. En EE.UU., se ha constatado que “Las mujeres publican menos artículos que los hombres de la misma edad, en promedio, entre un 50 y un 60 menos” (Xie & Shauman, 1998, p. 847). Esto se relaciona con factores como el menor acceso a redes colaborativas, la distribución desigual del tiempo y la asignación de tareas de docencia y administración (Ceci et al., 2014; Bozeman & Corley, 2004).

El acceso a redes de colaboración de alto rendimiento es otro factor determinante. Bozeman y Corley (2004) señalan que “Las redes en las que se insertan los científicos determinan el acceso a los recursos, la coautoría, la visibilidad y la legitimidad intelectual” (p. 602), pero que las mujeres tienden a colaborar dentro de sus propias instituciones, lo que limita su visibilidad y oportunidades de ascenso (p. 607). En palabras de Xie y Shauman: “La mayoría de las diferencias de sexo observadas en la productividad de la investigación pueden atribuirse a diferencias de sexo en características personales, posiciones estructurales y estado civil.” (1998, p. 847).

También se ha identificado que las mujeres tienden a desarrollar trayectorias más generalistas, lo que afecta negativamente su productividad científica acumulativa: las mujeres se especializan menos que los hombres y, por lo tanto, pierden un medio importante para aumentar su productividad” (Leahy, 2006, p. 754). La especialización temática parece funcionar como una ventaja estructural en la acumulación de capital académico. Esta

segmentación horizontal se observa también en Brasil, donde “la presencia femenina se reduce significativamente en los cursos de áreas tecnológicas y exactas, concentrándose en las áreas de educación, salud y ciencias sociales” (Silva & Ribeiro, 2023, p. 95).

Lo anterior aumenta los sesgos en el reconocimiento y la evaluación, ya de suyo existentes. Las desigualdades se manifiestan en el reconocimiento académico incluso entre los/as científicos/as de élite, “Persiste un patrón de productividad estratificada y reconocimiento por género” (Sá et al., 2020, p. 1), y los hombres son citados un 62% más que sus pares mujeres. Este sesgo opera a través del llamado “Matthew Effect”: “dos publicaciones de similar mérito serán reconocidas desigualmente” (Sá et al., 2020, p. 3).

En paralelo, Kroger y Larivière (2023) indican que, incluso cuando las mujeres publican, “su trabajo tiende a ser menos citado, menos visible y menos reconocido” (p. 2). Asimismo, las mujeres están subrepresentadas en autorías principales: “Las mujeres están subrepresentadas en los puestos de autores principales y correspondientes, especialmente en revistas de alto impacto.” (Kroger & Larivière, 2023, p. 5)

El conjunto de investigaciones analizadas demuestra que la desigualdad de género en la ciencia es persistente, multifactorial y resistente a soluciones sencillas. Si bien se han logrado avances, especialmente en las etapas iniciales de la carrera profesional, persisten importantes barreras para el reconocimiento, el ascenso y el liderazgo. Abordar estos desafíos requiere intervenciones sostenidas y basadas en la evidencia a nivel individual, institucional y de políticas, así como un compromiso con el cambio cultural y estructural.

En términos culturales, el imaginario del “académico exitoso” se asocia a la independencia, la competitividad y la productividad lineal. Estos valores son difíciles de conciliar con los modelos de vida que incluyen cuidado, relaciones afectivas o tiempo no productivo, lo que convierte a la maternidad y a la dedicación no académica en factores penalizados simbólicamente (Ceci et al., 2014; Informe Final Estudio Género, 2022).

## LA LITERATURA EN EL CASO DE CHILE

Hay bastante evidencia que, en el caso chileno, como es de esperar, existen múltiples similitudes con lo acontecido a nivel global. La literatura situada en Chile muestra consistentemente que la desigualdad de género en la ciencia es un problema multifacético y persistente que tiene sus raíces en factores históricos, culturales e institucionales.

La persistencia de brechas de género en la actividad académica e intelectual representa una de las expresiones más complejas de desigualdad estructural en el sistema científico contemporáneo. A pesar de avances en el acceso formal de las mujeres a la educación superior y a carreras de investigación, múltiples estudios han demostrado que las diferencias en productividad, visibilidad, acceso a fondos y liderazgo científico siguen marcadas por una lógica de exclusión institucional y cultural. Una revisión de la literatura global identifica no solo los síntomas de la desigualdad (brechas de productividad, liderazgo, citación), sino también los mecanismos que la sostienen, especialmente aquellos de tipo institucional y cultural que operan de manera persistente y normalizada. Estas desigualdades se evidencian en el acceso a programas de posgrado, la progresión profesional, la adjudicación de fondos, la productividad científica y el reconocimiento académico, entre otras dimensiones. Un aspecto que también dificulta el análisis es la velocidad de las transformaciones de las comunidades científicas en esta era acelerada (Rosa, 2016; Gibert & Espina, 2022). Así, en la última década, dos factores han contribuido, por un lado, a reforzar ciertas dinámicas existentes y, por otro, a trazar nuevas realidades.

Desde el punto de vista institucional, cada vez con mayor fuerza, la adopción de lógicas de gestión empresarial en las universidades ha reconfigurado el mundo académico, instalando como horizonte incuestionado parámetros de rendimiento, competitividad y excelencia cuantificada. Este proceso ha implicado una reorientación de cómo las y los académicos se piensan a sí mismos, organizan su trabajo y construyen sus trayectorias profesionales (Fardella, 2021). Obviamente, impactando tanto la vida cotidiana como laboral tanto de hombres como de mujeres, aunque de maneras distintas.

Desde el punto de visto político y social, la ola feminista del 2018 tuvo su principal soporte desde el mundo universitario. La razón es simple: convocó a las jóvenes de un movimiento estudiantil en ascenso y a las académicas, que fueron objeto durante décadas a comportamientos sexistas de parte de sus colegas hombres en el mercado de trabajo universitario, así como también en las dinámicas de funcionamiento (reproducción de ventajas, sistemas de recompensas desiguales, exclusión, abuso y hostigamiento sexual, etc.). Hay abordajes de las desigualdades y formas de maltrato que se sostienen en dinámicas patriarcales presentes en las instituciones a través de distintos mecanismos, cuyos relatos reportan situaciones de acoso sexual, amenazas, discriminación y violencia de género (Guizardi, M. et al., 2022). La literatura muestra de qué manera ciertos movimientos sociales en el ámbito internacional y en Chile han contribuido a impulsar cambios graduales en las estructuras históricamente patriarcales que caracterizan a las universidades chilenas (Guzmán-Valenzuela et al., 2023).

La movilización feminista refrenda, por otra parte, la idea que suele ser estadísticamente verdadero que a mayor educación (como es el caso de la población universitaria) existe una mayor conciencia política y ello, a su vez, trae aparejado una mayor participación en actividades políticas. Ello explicaría la creación de una diversidad de organizaciones de activistas y una gran red feminista, anclada principalmente en el mundo universitario. Todo lo anterior, dio como resultado que hubo una clave feminista para el diseño y reconfiguración de un conjunto de instrumentos que impactaron en el mundo universitario y científico, especialmente en la administración del presidente Gabriel Boric. Algunos de ellos son el área de Igualdad de Género del MCTCI, los programas de ANID como InES Género y Ciencia 2030 (con metas explícitas de participación y liderazgo femenino), premios específicos (For Women in Science) y medidas de género en concursos regulares como FONDECYT. Otros fueron implementados desde la CORFO, con líneas de I+D+i con foco de género (Capital Humano para la Innovación – Foco Género, Consolida y Expande – Foco

Género, Innova Región para mujeres), más bonificaciones en otros instrumentos de innovación para empresas lideradas por mujeres.

El feminismo también fue objeto de análisis en incontables conferencias, charlas y simposios, así como también en la literatura académica, tanto a nivel general como en espacios universitarios específicos como lo muestra el título de una publicación, “Feminismo y ciencias sociales”, que declaraba la imposibilidad de separar el trabajo científico del compromiso feminista (Sepúlveda et al., 2023). El movimiento feminista en las universidades contribuyó, en parte, a moderar tendencias que obstruyen el reconocimiento del talento científico de las mujeres que, como se ha observado, evalúa los méritos académicos sobre una base androcéntrica, otorgando menor puntuación a proyectos liderados por mujeres aun con características comparables (Olivari & Pereira, 2022, p. 3). Los resultados del último Reporte de Participación Femenina 2020-2024 (ANID, 2025) indican que “a participación femenina en postulaciones admisibles a instrumentos ANID se situó en un promedio de 39,64%”, lo que sugiere una ejecución de política muy exitosa a favor de la paridad de género que, sin embargo, coexiste con la tendencia en los comités evaluadores de los grupos de estudio de FONDECYT, que suelen estar poco sensibilizados ante la dimensión de género. Como ha señalado el Ministerio chileno: “la incorporación efectiva de la perspectiva de género requiere no sólo cambios normativos, sino transformaciones culturales en los espacios académicos” (MinCTCI, 2023, p. 9).

Ahora bien, en el caso chileno, diversas fuentes coinciden en que las mujeres, si bien han aumentado su participación en los niveles iniciales del sistema académico (55,4% de matrícula de pregrado), siguen estando subrepresentadas en los niveles superiores de liderazgo, áreas STEM y cargos de decisión. La participación femenina en los programas de doctorado es de un 43% y en ascenso, pero en términos de distribución en áreas de alto impacto como las disciplinas STEM, donde solo el 7,8% de las tituladas chilenas se ubica en esas áreas, lo que coloca al país entre los más rezagados de la OCDE. Según el Ministerio de Ciencia (2025), “las mujeres se ven

circunscritas a participar en espacios segregados [...] considerados feminizados, los que a su vez tienen una menor valoración social y monetaria” (p. 4). Esta segregación horizontal contribuye a consolidar la concentración de mujeres en sectores con menor prestigio, poder y financiamiento. El problema se agrava cuando “los criterios de productividad suelen invisibilizar las trayectorias no lineales, la maternidad, y la dedicación a tareas de cuidado” (MinCTCI, 2023, p. 6). Este patrón reduce la acumulación de prestigio y consolida una desigualdad simbólica dentro del campo científico.

Al igual que lo mencionado antes, una de las razones de la menor participación de las mujeres en la sociedad es la reproducción cultural que socializa vocacionalmente a las mujeres para adoptar roles tradicionales. Desde la perspectiva micro, estudios como el de Canclini y Fernández-Darraz (2024) muestran que las decisiones vocacionales de las estudiantes están condicionadas por estereotipos y roles de género transmitidos y compartidos por sus familias, que se construyen progresivamente a lo largo de su infancia y adolescencia. Las adolescentes internalizan modelos de cuidado asociados a la feminidad y, por tanto, se orientan hacia carreras menos valoradas social y económicamente. Hay evidencia que esta transmisión continúa hasta la etapa laboral en el mercado académico, pues la trayectoria académica está totalmente imbricada con la vida familiar, de pareja y personal de cada académica. Así, se concluye que las desigualdades de género entre mujeres y hombres también se expresan en diferentes momentos de la vida en una carrera académica (Ortiz, 2017). Esto se manifestó durante la pandemia. La relación entre vida personal y trabajo se hizo evidente durante la pandemia del COVID-19: trabajo remunerado, trabajo doméstico, cuidados, vida personal y familiar coexistió en el mismo espacio y tiempo. El trabajo inundó los espacios del hogar y reubicó al teletrabajo en el centro del mundo de lo doméstico principalmente femenino (Undurraga y Simbürger, 2021).

Los mecanismos institucionales que perpetúan la desigualdad de género en la academia no son explícitos, pero operan de forma estructurante en la organización de incentivos, tiempos y

trayectorias. El ideal del académico “dedicado 24 horas al día” (Brito & Casanova, 2024, p. 99) constituye un estándar masculinizado que penaliza trayectorias que incluyen maternidad, cuidado o interrupciones. Esta lógica meritocrática ficcional es reforzada por redes informales de poder: “está bien documentada la existencia de redes de poder y de micropolítica que afectan negativamente a las carreras académicas de las mujeres” (Brito & Casanova, 2024, p. 93). Esta expectativa se traduce en una sobrecarga para las mujeres, quienes, además, “recaen más las labores de servicio y administración académica” (p. 99).

Hay un hecho notable que constituye un síntoma de desigualdad percibida, donde las mujeres activan – como un espejo – las nociones societales de la predominancia masculina: consiste en la observación que los hombres tienden a postular a programas altamente selectivos de STEM incluso cuando se encuentran en el límite de los requisitos de selección, mientras que las mujeres con niveles de cualificación similares presentan menores tasas de postulación STEM (Bordón et al., 2020). Además, las mujeres acceden en menor medida a cargos estratégicos. En el caso chileno, “las mujeres lideran sólo el 35% de los proyectos Fondecyt regulares” (MinCiencia, 2023, p. 28), y representan solo “el 37,7% del personal en jornadas completas equivalentes (JCE) dedicado a actividades de investigación” (Encuesta I+D, 2023, p. 16).

Dicho todo lo anterior, el índice general de desigualdad de género (IDG), elaborado por el PNUD, indica que “Chile para el año 2022 alcanzó un valor de 0,19; reflejando una mayor igualdad de género respecto al agregado de Latinoamérica y el Caribe (LAC) (0,39) y los respectivos países de la región. Una situación similar ocurre al comparar con el agregado mundial, el cual presentó un IDG de 0,46. Por el contrario, al comparar con el agregado de los países miembros de la OCDE (0,19), se aprecia que Chile presenta una desigualdad de género similar al de los países miembros de dicho organismo” (ANID, 2024). Es uno de los pocos indicadores comparativos entre países de la OCDE donde Chile se asemeja con sus pares.

Sin embargo, la situación de Chile en esta materia no debe hacer prescindencia de elaborar nuevas perspectivas e hipótesis para profundizar el análisis del rol de la mujer en espacios específicos del mundo social. Es lo que trataremos de hacer en lo que sigue.

#### HACIA UNA CARACTERIZACIÓN DE LAS CIENTÍFICAS CHILENAS EN EL MERCADO DE TRABAJO UNIVERSITARIO

El problema central para una caracterización de las científicas chilenas en el mercado de trabajo universitario radica en que, pese a existir datos cuantitativos y cualitativos de mujeres académicas en general, muchos de esos trabajos solapan la condición científica con la condición académica, lo que mayoritariamente significa una condición exclusivamente docente en la gran mayoría de las universidades chilenas. Es decir, no contamos con información específica y sistemática sobre mujeres científicas actualmente activas. Se requiere una caracterización inicial de indicadores claves para avanzar a las hipótesis específicas. En base a una encuesta hecha a científicas y científicos chilenos durante el otoño de 2022, podemos realizar un diagnóstico inicial de algunas características que determinan la posición de las mujeres en el ecosistema científico chileno. La muestra corresponde a 286 científicas ganadoras de FONDECYT entre los años 2015 y 2020 (para detalles de la metodología ver Gibert & Espina, 2022).

## RESULTADOS

Los resultados más relevantes para esta primera caracterización se muestran en las figuras 1 y 2.

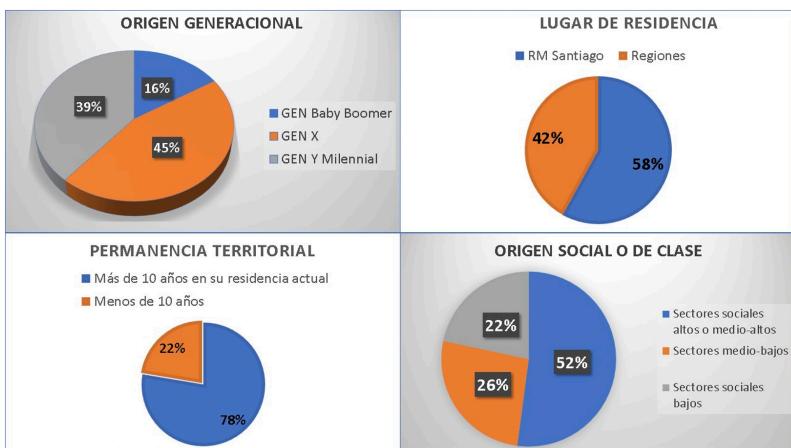


Figura 1: a) Generación de pertenencia, b) Lugar de residencia, c) Permanencia en el territorio, d) Origen social.

El mercado de trabajo científico sigue siendo predominantemente universitario (ANID, 2024). En el caso de las científicas, la mayoría forman parte de la generación X (1965-1980) pero la generación Millennial (1981-1996) tiene casi el mismo tamaño. Es una fuerza laboral relativamente joven. Donde se manifiesta una asimetría relevante es en lo territorial, donde la mayoría de las científicas residen en la capital a pesar de constituir el 40% de la población total nacional, una estructura que se replica en otros ámbitos de la vida del país. El hecho que la gran mayoría viva en el territorio desde hace más de 10 años indica que los trabajos académicos podrían ser estables. La ciencia ha sido un motor democratizador para las mujeres. Un hallazgo relevante es que el sistema científico ha operado, al menos en parte, como un dispositivo de movilidad social ascendente para las mujeres, particularmente para aquellas de origen socioeconómico bajo. Los resultados muestran que una proporción no trivial de las científicas proviene de familias con recursos limitados

y primeras generaciones universitarias, lo que sugiere que el acceso a la educación superior, los posgrados y la carrera académica ha permitido trayectorias de ascenso social. Este patrón indica que la expansión del sistema científico y universitario chileno no solo ha sido funcional a la producción de conocimiento, sino también a la democratización del acceso a posiciones de prestigio, al menos para un subconjunto de mujeres que logran sortear barreras de entrada, financiamiento y permanencia en el sistema.

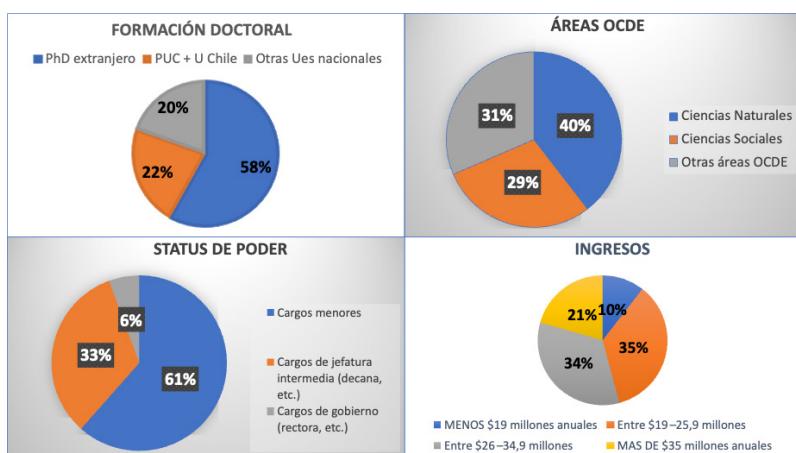


Figura 2: a) Formación doctoral, b) Áreas OCDE disciplinar, c) Status de poder, d) Ingresos.

Los resultados indican que la comunidad científica femenina en Chile se caracteriza por un alto nivel de cualificación académica, debido a la formación generalizada en el exterior y en las dos mejores y más tradicionales universidades de investigación del país. Esta pauta formativa puede interpretarse como un indicador de la dependencia estructural del sistema científico chileno respecto de centros externos de producción y legitimación del conocimiento. Si bien la formación en el extranjero puede incrementar el capital académico de las investigadoras y favorecer su inserción en redes globales, también refuerza la posición periférica del sistema nacional, al depender de instituciones externas para la certificación

de excelencia y la socialización en estándares de investigación. Con todo, esta elevada cualificación sugiere que la incorporación de mujeres al sistema científico no se produce en posiciones periféricas o de baja credencial, sino en segmentos fuertemente profesionalizados y competitivos. En el plano material, los resultados revelan que los ingresos de las científicas son similares a los de sus pares hombres, sin diferencias sistemáticas relevantes al nivel agregado.

Este hallazgo tensiona ciertas expectativas acerca de una brecha salarial directa en el ámbito científico y sugiere que, una vez obtenida la inserción estable en el sistema académico y de investigación, las mujeres logran acceder a estructuras de remuneración y (probablemente) de financiamiento equiparables.

No obstante, una mirada en profundidad expone la desigualdad también en esta dimensión.

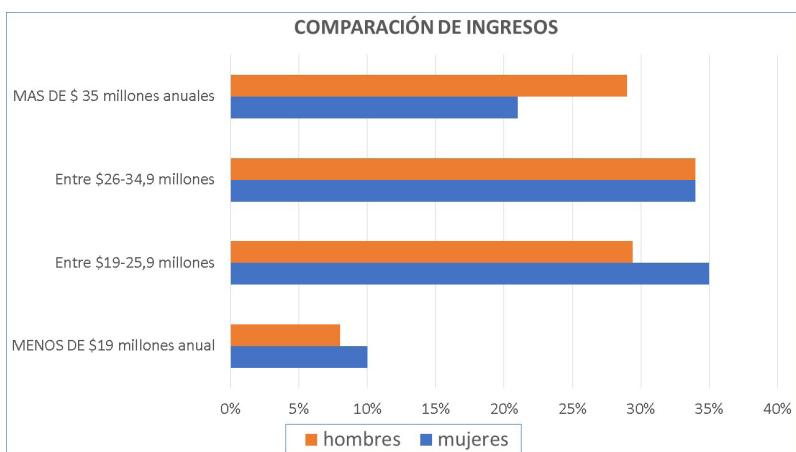


Figura 3: Comparación de la distribución de ingresos entre hombres y mujeres

Como se observa en la figura 3, a pesar de la aparente similitud entre los intervalos de ingresos, existen diferencias entre hombres y mujeres. El más significativo es en la cúspide, donde hay una diferencia de 8 puntos porcentuales; mientras la diferencia más pequeña se da en la base, con 2 puntos porcentuales. Se podría especular sobre la existencia de un efecto de “tubería filtrada” donde

se concentran los altos ingresos en el mundo científico, que en general están asociado a grandes subsidios. Una hipótesis a explorar sería que en los mundos político y de los negocios, donde hay mayor presencia masculina, esta podría construir un mecanismo de barrera cultural que favorece más la otorgación de subsidios estatales (gobierno) y privados (empresas) a los investigadores hombres y favorecer menos a las investigadoras.

Como se discute más adelante, esta aparente igualdad relativa en ingresos y recursos podría esconder mecanismos institucionales y culturales que reproducen las desigualdades entre hombres y mujeres. Además, no se traduce automáticamente en igualdad en el control del poder institucional.

Así, en términos de distribución del poder institucional, se verifican “techos de cristal”, a pesar de los patrones de cualificación y de acceso a recursos. Persisten asimetrías significativas en la distribución del poder institucional. Las mujeres se concentran mayoritariamente en posiciones académicas intermedias o en cargos de responsabilidad limitada, mientras que su presencia en cargos directivos superiores –como rectorías, vicerrectorías, decanatos o direcciones de centros de alto nivel– es considerablemente menor. No sabemos si esta situación es propia del atributo de género o del ethos de investigador, supuestamente siempre más preocupado por su trabajo científico que por su posición social.

## CONCLUSIONES

En conjunto, los resultados muestran un panorama ambivalente. Por un lado, avances claros en términos de cualificación, inserción universitaria, movilidad social y acceso a ingresos y recursos científicos comparables a los de los hombres. En términos absolutos, persistencia de una brecha importante. En términos comparativos, una situación comparable con los guarismos de los países avanzados. Por otro lado, la persistencia de desigualdades en la cúspide de la estructura de poder institucional, donde los techos de cristal siguen operando como mecanismo de exclusión o freno a las trayectorias femeninas. Esta configuración sugiere que la equidad de género en

la ciencia chilena se ha profundizado en las dimensiones de acceso, formación y recursos, pero continúa limitada en la dimensión del control del poder y de la definición estratégica del sistema científico.

Una de las características generales de la comunidad científica chilena es la reproducción de una dependencia estructural del sistema científico chileno respecto de centros internacionales de formación. Ello podría indicar que las posiciones en los centros de investigación universitarios y privados de prestigio nacional está fuertemente determinada por la formación en centros extranjeros, incluso en el caso que dichos centros estén situados por debajo de la Universidad de Chile o la Pontificia Universidad Católica de Chile en los rankings internacionales como ARWU, SQ o THES. Por cierto, esto sitúa el protagonismo femenino en un marco de centro periferia más amplio en la producción de conocimiento.

Finalmente, los resultados sugieren que la incorporación de las mujeres al protagonismo en la dinámica de la ciencia tiene efectos que exceden el propio campo académico. El acceso de científicas altamente cualificadas a posiciones de visibilidad –aunque no siempre a cargos directivos superiores– funciona como un ejemplo multiplicador de procesos de democratización en otros ámbitos de la sociedad, como la política y los negocios.

En este sentido, la presencia de mujeres científicas en el espacio público académico contribuye a reconfigurar los imaginarios sociales sobre quién puede ocupar posiciones de autoridad intelectual y técnica, y abre la posibilidad de efectos simbólicos y normativos en la distribución de responsabilidades y liderazgos en otros campos profesionales.

## BIBLIOGRAFÍA

- ANID (2024). 4ta Radiografía de género en el ecosistema CTCI en Chile. Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID). Disponible en: <https://www.anid.cl>
- ANID (2025). Reporte de participación femenina 2020-2024. Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID). Disponible en: <https://www.anid.cl>

- BERNSTEIN, R., MACY, M., WILLIAMS, W., CAMERON, C., WILLIAMS-CECI, S., & CECI, S. (2021). Assessing Gender Bias in Particle Physics and Social Science Recommendations for Academic Jobs. *Social Sciences*. <https://doi.org/10.3390/socsci11020074>
- BORDÓN, P., CANALS, C., & MIZALA, A. (2020). The gender gap in college major choice in Chile. *Economics of Education Review*, 77, 102011.
- BRITO PEÑA, A., & CASANOVA CRUZ, D. (2024). Brechas de género en la carrera académica. *Calidad en la Educación*, (61), 93–118. <https://doi.org/10.31619/caledu.n61.1502>
- CANCLINI M. Y FERNÁNDEZ-DARRAZ, M. (2024). Elecciones vocacionales de mujeres jóvenes: factores familiares, sexismo y motivaciones académicas. *Revista Calidad en la Educación*, N° 60 (5-28).
- CECI, S. J., GINTHER, D. K., KAHN, S., & WILLIAMS, W. M. (2014). Women in Academic Science: A Changing Landscape. *Psychological Science in the Public Interest*, 15(3), 75–141. <https://doi.org/10.1177/1529100614541236>
- CHAN, H., & TORGLER, B. (2020). Gender differences in performance of top cited scientists by field and country. *Scientometrics*, 125, 2421–2447. <https://doi.org/10.1007/s11192-020-03733-w>
- CHARLESWORTH, T., & BANAJI, M. (2019). Gender in Science, Technology, Engineering, and Mathematics: Issues, Causes, Solutions. *The Journal of Neuroscience*, 39, 7228–7243. <https://doi.org/10.1523/jneurosci.0475-18.2019>
- CISLAK, A., FORMANOWICZ, M., & SAGUY, T. (2018). Bias against research on gender bias. *Scientometrics*, 115, 189–200. <https://doi.org/10.1007/s11192-018-2667-0>
- COLE, J. R., & ZUCKERMAN, H. (1984). The productivity puzzle: Persistence and change in patterns of publication of men and women scientists. *Advances in Motivation and Achievement*, 2, 217–258.
- DE NICOLA, A., & D'AGOSTINO, G. (2021). Assessment of gender divide in scientific communities. *Scientometrics*, 126, 3807–3840. <https://doi.org/10.1007/s11192-021-03885-3>

- DEVINNEY, H., BJÖRKLUND, J., & BJÖRKLUND, H. (2022). Theories of “Gender” in NLP Bias Research. Proceedings of the 2022 ACM Conference on Fairness, Accountability, and Transparency. <https://doi.org/10.1145/3531146.3534627>
- DEVINE, P., FORSCHER, P., COX, W., KAATZ, A., SHERIDAN, J., & CARNES, M. (2017). A Gender Bias Habit-Breaking Intervention Led to Increased Hiring of Female Faculty in STEMM Departments. *Journal of Experimental Social Psychology*, 73, 211–215. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2017.07.002>
- FARDELLA, CARLA. (2021). Abrir la jaula de oro. La universidad managerial y sus sujetos. *Izquierdas*, 50, 11. Epub 06 de abril de 2022.<https://dx.doi.org/10.4067/s0718-50492021000100211>
- FORMANOWICZ, M., WITKOWSKA, M., HRYNISZAK, W., JAKUBIK, Z., & CISLAK, A. (2022). Gender bias in special issues: evidence from a bibliometric analysis. *Scientometrics*, 128, 2283–2299.
- GËRXHANI, K., KULIC, N., & LIECHTI, F. (2020). Co-authorships and gender bias in academia. \*\*. <https://doi.org/10.31235/osf.io/dzk45>
- GIBERT, J., & ESPINA, P. (2022). A panoramic view to the evolution of three scientific communities in Chilean Academia 2012–2022. *Revista Perfiles Económicos*, 13, 87–107.
- GREIDER, C., SHELTZER, J., CANTALUPO, N., COPELAND, W., DASGUPTA, N., HOPKINS, N., JANSEN, J., JOSHUA-TOR, L., McDOWELL, G., METCALF, J., MCLAUGHLIN, B., OLIVARIUS, A., O'SHEA, E., RAYMOND, J., RUEBAIN, D., STEITZ, J., STILLMAN, B., TILGHMAN, S., VALIAN, V., VILLA-KOMAROFF, L., & WONG, J. (2019). Increasing gender diversity in the STEM research workforce. *Science*, 366, 692–695. <https://doi.org/10.1126/science.aaz0649>
- GROGAN, K. (2018). How the entire scientific community can confront gender bias in the workplace. *Nature Ecology &*

- Evolution, 3, 3–6. <https://doi.org/10.1038/s41559-018-0747-4>
- GUIZARDI, M., GONZÁLVEZ, H., & STEFONI, C. (2022). The Shoemaker and Her Barefooted Daughter: Power Relations and Gender Violence in University Contexts. *Frontiers*, 43(1), 32-67.
- GUZMÁN-VALENZUELA, C., GÓMEZ-GONZÁLEZ, C. & ROJAS-MURPHY, A. (2023). Cuando la representación no es suficiente: sesgos y brechas de género en la academia chilena. *Revista Educación Superior y Sociedad*, vol. 35, Nº.1, pp. 291-319
- HAND, S., RICE, L., & GREENLEE, E. (2017). Exploring teachers' and students' gender role bias and students' confidence in STEM fields. *Social Psychology of Education*, 20, 929–945. <https://doi.org/10.1007/s11218-017-9408-8>
- HOGUE, M., & LORD, R. (2007). A multilevel, complexity theory approach to understanding gender bias in leadership. *Leadership Quarterly*, 18, 370–390. <https://doi.org/10.1016/j.lequa.2007.04.006>
- KIM, L., SMITH, D., HOFSTRA, B., & MCFARLAND, D. (2022). Gendered knowledge in fields and academic careers. *Research Policy*. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2021.104411>
- KONG, S., CARROLL, K., LUNDBERG, D., OMURA, P., & LEPE, B. (2020). Reducing gender bias in STEM. *MIT Science Policy Review*. <https://doi.org/10.38105/spr.11kp6lqr0a>
- KROGER, J., & LARIVIÈRE, V. (2023). Scientific Production and Gender Inequalities in the Global Research System. *Université de Montréal*.
- LEAHEY, E. (2006). Gender differences in productivity: Research specialization as a missing link. *Gender & Society*, 20(6), 754–780. <https://doi.org/10.1177/0891243206293030>
- LEUSCHNER, A., & PINTO, M. (2021). How Dissent on Gender Bias in Academia Affects Science and Society: Learning from the Case of Climate Change Denial. *Philosophy of Science*, 88, 573–593. <https://doi.org/10.1086/713903>

- LOVE, H., STEPHENS, A., FOSDICK, B., TOFANY, E., & FISHER, E. (2022). The impact of gender diversity on scientific research teams: a need to broaden and accelerate future research. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9, 1–12. <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01389-w>
- LUTTER, M., HABICHT, I., & SCHRÖDER, M. (2022). Gender differences in the determinants of becoming a professor in Germany. An event history analysis of academic psychologists from 1980 to 2019. *Research Policy*. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2022.104506>
- MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA, CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN. (2023). Lineamientos para la transversalización de género en los instrumentos del ecosistema CTCI. Gobierno de Chile.
- OLIVARI, J., & PEREIRA, M. (2022). Evaluación de brechas de género en la trayectoria de investigación. Subsecretaría de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación.
- ORTIZ RUIZ, FRANCISCA. (2017). Vida familiar y trayectorias académicas: una aproximación biográfica en una universidad chilena. *Polis* (Santiago), 16(47), 257-279.
- PEZZONI, M., & VISENTIN, F. (2023). Gender bias in team formation: the case of the European Science Foundation's grants. *Science and Public Policy*. <https://doi.org/10.1093/scipol/scad058>
- RAJITH, L., & RAJITH, T. (2022). Gender Issues in the Scientific Milieu—Approaches and Solutions. *Journal of The Electrochemical Society*. <https://doi.org/10.1149/1945-7111/ac6e4e>
- ROPER, R. (2019). Does Gender Bias Still Affect Women in Science? *Microbiology and Molecular Biology Reviews*, 83. <https://doi.org/10.1128/mmbr.00018-19>
- ROSA, H. (2016). Alienación y aceleración: hacia una teoría crítica de la temporalidad en la modernidad tardía. Buenos Aires: Katz.

- SÁ, C., COWLEY, S., MARTINEZ, M., KACHYNSKA, N., & SABZALIEVA, E. (2020). Gender gaps in research productivity and recognition among elite scientists in the U.S., Canada, and South Africa. *PLOS ONE*, 15(10), e0240903. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0240903>
- SALAZAR, R., FERNÁNDEZ-BEDOYA, V., LA RIVA, M., VEGA, J., & CUBAS, M. (2023). Gender gaps in scientific research: a systematic review. *F1000Research*. <https://doi.org/10.12688/f1000research.139726.1>
- SEPÚLVEDA, D., MENDOZA, M., ORTIZ, F., FLORES, B. (EDITORAS) (2023). *Feminismos y ciencias sociales en chile: Voces desde sus participantes*. COES y Red Feminista: Santiago de Chile.
- SHRESTHA, S., & DAS, S. (2022). Exploring gender biases in ML and AI academic research through systematic literature review. *Frontiers in Artificial Intelligence*, 5. <https://doi.org/10.3389/frai.2022.976838>
- SILVA, A. M., & RIBEIRO, A. A. (2023). Diferenças de gênero na ciência brasileira: uma análise dos programas de pós-graduação. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 53(2), 89–112.
- SUBSECRETARÍA DE CIENCIA, TECNOLOGÍA, CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN. (2022). Informe Final Estudio Género 2022.
- UNDURRAGA, R., SIMBURGER, E. Y MORA, C. (2021). Desborde y desazón versus flexibilidad y concentración: Teletrabajo académico y género en tiempos de pandemia. *Revista Polis Latinoamericana*, 20(59): 12-38.
- VARGAS, C., LUTZ, M., PAPUZINSKI, C., & ARANCIBIA, M. (2020). Gender, women and scientific research. *Medwave*, 20(2), e7857. <https://doi.org/10.5867/medwave.2020.02.7857>
- XIE, Y., & SHAUMAN, K. A. (1998). Sex differences in research productivity: New evidence about an old puzzle. *American Sociological Review*, 63(6), 847–870. <https://doi.org/10.2307/2657505>

- YIP, P., XIAO, Y., WONG, C., & AU, T. (2020). Is there gender bias in research grant success in social sciences?: Hong Kong as a case study. *Humanities and Social Sciences Communications*, 7, 1–10. <https://doi.org/10.1057/s41599-020-00656-y>



# 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 corporativa<sup>1</sup> (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 energética<sup>2</sup> (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](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 INVI*, 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>
- SECRETAIRÍA 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.



# La informalidad como condición de la reproducción social ampliada del trabajo: Debates contemporáneos y la evidencia desde México.

## Informality as a condition of the expanded social reproduction of labor: Contemporary debates and evidence from Mexico.

Alejandro Guzmán Rodríguez\*

Organización Itzamna

Daniel Montes Pimentel\*\*

Universidad Autónoma de Querétaro

### RESUMEN

La informalidad en los trabajos reproductivos constituye un pilar estructural del neoliberalismo, esencial para la reproducción social de la fuerza de trabajo a bajo costo. A partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE 2025) y mediante una clasificación que identifica el carácter reproductivo del trabajo como alimentación, cuidados, transporte y mantenimiento, se muestra que aproximadamente el 80% del trabajo reproductivo mercantilizado se realiza en condiciones de informalidad; constituye una configuración que abarata la reproducción de la fuerza de trabajo y permite la acumulación capitalista en contextos periféricos. Los hallazgos revelan una configuración socioeconómica donde la informalidad y la reproducción social se entrelazan, generando un régimen de precariedad ampliada que trasciende los espacios productivos, formales o informales. Se concluye que analizar la informalidad desde la lógica de reproducción ampliada permite comprender su centralidad en la organización actual del trabajo, así como las tensiones entre precarización, bajos salarios y sostenimiento de la vida.

**Palabras clave:** trabajo informal, reproducción social del trabajo, trabajo reproductivo, división sexual del trabajo, neoliberalismo.

\*aguzman@itzamna.org

\*\* danielmontes.uaq@gmail.com

## ABSTRACT

Informal reproductive work is a structural pillar of neoliberalism, essential for the social reproduction of the workforce at low cost. Based on the National Occupation and Employment Survey (ENOE 2025) and using a classification that identifies the reproductive nature of work such as food-preparation, care, transportation, and house-maintenance, approximately 80% of commodified reproductive work is performed under informal conditions; this configuration cheapens the reproduction of the workforce and allows for capitalist accumulation in peripheral nations. The findings reveal a socioeconomic configuration where informality and social reproduction are intertwined, generating a regime of expanded precariousness that transcends productive, formal, or informal spaces. It is concluded that analyzing informality from the logic of expanded reproduction allows us to understand its centrality in the current organization of work, as well as the tensions between precariousness, low wages, and sustaining life.

**Keywords:** informal labour, social reproduction of labor, reproductive work, sexual division of labor, neoliberalism.

## 1. INTRODUCCIÓN

**D**e acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 6 de cada 10 trabajadores y 4 empresas de cada 5 en el mundo operan en la economía informal (OIT, 2024). Estas cifras evidencian que la informalidad opera como un pilar estructural del modo de acumulación neoliberal, garantizando la disponibilidad de fuerza de trabajo a bajo costo. Este artículo se centra en un núcleo específico y crucial de esta informalidad: el trabajo reproductivo mercantilizado, entendido como aquellas actividades necesarias para la reproducción cotidiana de la vida (alimentación, cuidados, transporte, mantenimiento del hogar) que se realizan tanto en espacios domésticos como en el mercado laboral.

A partir de la teoría feminista-marxista y la Teoría de la Reproducción Social, este estudio analiza cómo el neoliberalismo externaliza y precariza sistemáticamente las tareas reproductivas hacia la informalidad. El objetivo central es evidenciar, mediante datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2025) y una clasificación de trabajos reproductivos, la configuración de un régimen ampliado de precariedad que caracteriza la reproducción social de la fuerza de trabajo.

## 2. HACIA LA CONSTRUCCIÓN DEL RÉGIMEN DE PRECARIEDAD AMPLIADA.

### 2.1 LAS CONTRADICCIONES Y TENSIONES DEL CAPITALISMO ENTRE LO PRODUCTIVO Y REPRODUCTIVO

Una de las tensiones más profundas del neoliberalismo se da entre la producción de valor y la producción de vida. Marx (2019) plantea que la fuente de valor es el trabajo asalariado, pero ese trabajo no puede existir sin la reproducción cotidiana de la fuerza de trabajo. El capital, por tanto, depende de un trabajo que no es remunerado; proponemos que en el neoliberalismo global también depende de la informalidad de la periferia. Para Fraser (2020a, 2020b) el capitalismo contemporáneo busca la doble explotación: la explotación del trabajo asalariado mediante la precarización; y la explotación del trabajo-reproductivo mediante los trabajos

no-remunerados o invisibilizados por el capitalismo. Es decir, el capitalismo depende también de lo oculto: trabajo no remunerado, mal remunerado, recursos naturales, capacidades comunitarias, etc.; externaliza estas actividades hacia espacios no mercantilizados, pero que son necesarios para la reproducción de la vida.

La contradicción entre lo reproductivo y productivo presiona a que el primero se mantenga flexible y en condiciones precarias. El capital necesita una esfera no capitalista, la vida, pero al mismo tiempo busca precarizarla y expropiarla. Por ello resulta importante estudiar la informalidad en esta tensión entre reproductivo/productivo. Proponemos que el análisis de esta contradicción requiere pensar, en la forma de Marx, en totalidades concretas contradictorias. En una configuración, como la del neoliberalismo, existen el espacio, el género y la heterogeneidad de las actividades reproductivas.

## 2.2 LA REPRODUCCIÓN SOCIAL AMPLIADA DEL TRABAJO: ESPACIO, GÉNERO Y HETEROGENEIDAD DE LOS TRABAJOS REPRODUCTIVOS.

La tradición marxista-feminista ha destacado que el capitalismo requiere no solo de la producción de mercancías, sino de la constante reproducción de la fuerza de trabajo. Inicialmente, el enfoque se centró en el trabajo reproductivo no remunerado en el hogar, realizado predominantemente por mujeres, como base oculta de la acumulación (Federici, 2021). Este “patriarcado del salario” derivó en la no remuneración de lo reproductivo. Sin embargo, propuestas más recientes de la Teoría de la Reproducción Social amplían este marco (Bhattacharya, 2017; Vogel, 2013).

Bhattacharya ya conceptualizaba la reproducción social no solo como las actividades que posibilitan la reproducción social, sino también la de instituciones y gobiernos, permitiendo así incluir dimensiones comunales y urbanas que suelen ser excluidas del análisis. Sostiene que la reproducción de la vida ocurre en espacios sociales más allá de los domésticos: escuelas, hospitales, transporte público, mercados y calles; ampliando el alcance a otros trabajos reproductivos que no solo sean en el hogar. Incluye todas las relaciones, actividades, infraestructura y prácticas que hacen posible

la vida cotidiana. Para Vogel (2013), la vida cotidiana -crianza, cuidado, alimentación, limpieza- no es externa al capital, sino el terreno donde se produce la fuerza de trabajo. Fraser (2020b) puntualiza que el capitalismo ha transferido esta carga a los hogares y a la economía informal.

Es en esta externalización y mercantilización de la reproducción es donde se anuda el vínculo con la informalidad. El neoliberalismo, caracterizado por la financiarización, ha dado pie a la desregularización y desmantelamiento de un Estado de bienestar (Fraser, 2020b), genera una doble presión sobre la reproducción social. Por un lado, intensifica y precariza el empleo, alargando jornadas de trabajo y reduciendo salario, lo que priva a los hogares de tiempo y recursos para realizar internamente las tareas de reproducción. Federici (2021) observa la falta de tiempo a partir de la configuración del trabajo en el neoliberalismo: trabajos demandantes, de muchas horas, lejos de casa; que dejan menos tiempo para realizar actividades reproductivas en el hogar generando una creciente demanda de servicios reproductivos (comida, cuidados pagados, reparaciones, transporte, quehaceres del hogar). Esta demanda es cubierta principalmente por una oferta de trabajadores informales que operan fuera de los marcos regulatorios que posibilitan bajos costos.

Entre los trabajos reproductivos fuera del hogar, los cuidados también se dan en espacios sociales y en instituciones; los casos paradigmáticos son la educación y la salud, en escuelas, guarderías, asilos, hospitalares, etc., en estos espacios el trabajo tiende a ser asalariado. Estos trabajos tienen su propia configuración y actores. En el caso mexicano la educación y la salud no solo son fuertemente regulados por el Estado, sino que es este el principal proveedor de servicios. El Estado formaliza a estos trabajadores al ser su empleador. El capitalismo del siglo XX se apoyó del Estado de bienestar para institucionalizar ciertos trabajos reproductivos, pero el neoliberalismo busca la desinstitucionalización de la reproducción social transfiriendo los riesgos a los hogares y las comunidades (Fraser & Jaeggi, 2019). Esta transferencia toma la forma de desmantelamiento del estado o el retiro de presupuestos de ciertos sectores.

Estas condiciones propician la existencia de *servicios reproductivos* no solo de cuidados, sino de mantenimiento, elaboración de alimentos, transporte, jardinería, construcción; entre otros. Estos servicios pueden ser considerados reproductivos dado que, ante la carencia de tiempo son contratados a un externo. Así, lo *informal* no se trata de segmentos o sectores, sino de una *configuración* donde se relacionan de diversas formas de trabajo y unidades económicas. Por ejemplo, la preparación de alimentos no se reduce a la acción de cocinar en el hogar (trabajo no remunerado) o una trabajadora doméstica (trabajo reproductivo-informal), sino que involucra pequeñas unidades económicas que pueden brindar este servicio -fondas, restaurantes, fast food, puestos callejeros- con trabajadores en distintas condiciones: sin pago, autoempleados, empleados-formales o empleados-informales. Además, estas actividades requieren los insumos para la preparación de alimentos, lo cual presenta una complejidad similar, y puede incluir pequeños propietarios y empresas transnacionales.

En esta propuesta la informalidad no es un sector aislado, sino una configuración donde unidades económicas con trabajo informal (fondas, talleres, comercio ambulante) se articulan, directa o indirectamente con redes productivas formales y globales, subsidiando la reproducción de la clase trabajadora (Mezzadri, 2023); como también con instituciones y Estados. *El trabajo reproductivo es toda actividad -femenina o masculina- que contribuye a la reproducción de la fuerza de trabajo.* Aun cuando existe una clara división de género entre el tipo de trabajo reproductivo, dónde las mujeres están concentradas en los quehaceres del hogar y los cuidados; mientras los hombres en los servicios de mantenimiento, transporte y producción de alimentos.

En esta ampliación la reproducción social del trabajo en el neoliberalismo no se limita al hogar, ni a las mujeres, se da en espacios rurales y urbanos, en trabajos formales e informales y entre géneros. La contradicción entre lo reproductivo y productivo<sup>1</sup> presiona a que el trabajo reproductivo se mantenga *informal*. Por ello resulta importante estudiar la informalidad en esta tensión entre

lo reproductivo y lo productivo. El análisis de esta contradicción requiere pensar, en la forma de Marx, en totalidades concretas contradictorias. En una configuración, como la del neoliberalismo, existen relaciones laxas, claras, oscuras, débiles y fuertes; se busca analizar cómo se relacionan las partes en una totalidad (de la Garza, 2018).

### 2.3 LA INFORMALIDAD COMO RÉGIMEN DE TRABAJO DESPÓTICO Y PRECARIEDAD AMPLIADA.

Para comprender esta articulación entre informalidad y reproducción social en el neoliberalismo, resulta útil retomar la teoría de regímenes de trabajo de M. Burawoy (1985) donde analizó como el consentimiento y la coerción se organizaban dentro de espacios fabriles, identificando una transición histórica del “despotismo” hacia el “hegemonismo” en el capitalismo maduro. Sin embargo, el neoliberalismo ha generado una nueva transición que extiende su lógica más allá de los muros de la fábrica y llega a los espacios de la reproducción de la vida cotidiana -cianza, cuidado, alimentación, limpieza, mantenimiento, autoconsumo- trabajos que no son externas al capital, sino el terreno donde se produce la fuerza de trabajo. Fraser (2020b) argumenta que el capitalismo contemporáneo vive una crisis porque ha mercantilizado las condiciones de la vida misma; transferido esta carga a los hogares y a la economía informal. Esta ampliación de la *reproducción* resulta crucial para entender cómo en diferentes contextos, como el caso mexicano, la reproducción de la fuerza de trabajo depende de redes informales de servicios que operan en diferentes espacios, tanto públicos como privados, en fábricas, talleres familiares, puestos ambulantes.

Es en este contexto que proponemos conceptualizar la configuración entre la informalidad reproductiva y acumulación neoliberal como régimen de precariedad ampliada caracterizado por la extensión de las lógicas de control, explotación y precarización de los espacios de la reproducción social y, consideramos, presenta las siguientes dimensiones.

1. La ampliación espacial del control y la externalización sistemática de la reproducción social del trabajo: Bajo este régimen, el control se extiende a espacios de la reproducción social (calles, hogares, comunidades, instituciones) donde se organiza el trabajo informal. El régimen de precariedad ampliada externaliza los costos de la reproducción hacia ámbitos no remunerados (hogar, empresas familiares) o mal remunerados y desprotegidos (informalidad). Así, el capital se apropiá de estos recursos la cuál es central para la forma de organización del trabajo y social que abarata globalmente la fuerza de trabajo.
2. La doble explotación: este régimen permite la explotación de un trabajador doblemente, como por ejemplo las trabajadoras del hogar, que por un lado son explotadas en los trabajos informales y, por el otro lado, en sus hogares al no recibir una remuneración. Explota los trabajos informales reproductivos a través de la mercantilización lo que deriva en una doble explotación que no se reduce en los espacios de trabajo informales reproductivos, sino también los tiempos y los recursos de la vida misma necesarios para la reproducción de la fuerza de trabajo, tal y como lo señala Fraser (2020a).
3. La articulación funcional entre unidades económicas formales e informales. Lejos de ser un sector desconectado, la informalidad reproductiva se articula con redes de producción formales y globales. Las redes globales de producción requieren de unidades informales -trabajadores por cuenta propia, auto empleados, micro empresas familiares- para sostener los trabajos reproductivos que el mercado no cubre y mantener bajos costos en estas actividades necesarias para la vida cotidiana. Esta articulación es clara en los servicios reproductivos: Los consumidores de estos servicios son en su mayoría trabajadores, formales o informales; en una economía como la mexicana es necesario que estos servicios se mantengan a bajo costo para poder ser

- asequibles a los consumidores, lo cual supone de manera general trabajo informal. Se genera así un subsidio desde el trabajo informal (precario) hacia el trabajo formal, que tiende a estar más directamente integrado a la configuración del neoliberalismo y redes globales de producción.
4. La articulación existe también desde el consumo en una escala global, donde el fenómeno más visible es un red global de cuidados que supone un proceso migratorio para acceder a empleos precarios y generalmente desregulados (informales) de países *pobres* a países *ricos* (Diehl, 2018; Wajcman, 2014) pero también dentro de algunos países entre regiones pobres a regiones ricas. Además, la precarización del trabajo reproductivo en países no centrales permite mantener costos de vida bajos, lo cual permite salarios bajos a empleos formales en empresas en redes globales que les permite disminuir costos de producción, exportar productos baratos para consumo en países centrales; de la misma manera que la desregulación ambiental y de seguridad en el trabajo lo hace.

Por lo que, este régimen produce una clase trabajadora cuya capacidad de reproducción es heterogénea y sucede en diferentes espacios de trabajo, pero donde está presente la doble explotación que como lo menciona Burawoy, sucede en un régimen donde el trabajo sucede en espacios de subsistencia, en trabajos precarios. Este marco permite analizar el caso mexicano, y su reproducción social ampliada del trabajo; buscamos integrar las dicotomías formal/informal, público/privado, masculino/femenino, producción/reproducción, en una explicación de estas contradicciones que permiten la doble explotación y la acumulación de capital.

### 3. METODOLOGÍA

Los datos utilizados para este proyecto son los del primer trimestre de 2025 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo [ENOE] (INEGI, 2025). El esfuerzo más importante consistió en la clasificación de los trabajos en una *escala de reproducción*, con valores del 1 al 5<sup>2</sup>:

- 1 - Principalmente no-reproductiva.
- 2 - Mayoritariamente no-reproductiva.
- 3 - Puede o no ser reproductiva, o no es posible definir cuando es reproductiva.
- 4 - Mayoritariamente reproductiva.
- 5 - Principalmente reproductiva.

Para la clasificación en esta escala se utilizaron hasta tres variables:

- Ocupación del trabajador; según el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones 2019 [SINCO] (INEGI, 2020b).
- La actividad a la que se dedica la unidad económica según el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte 2018 [SCIAN] (INEGI, 2020a).
- Y el tamaño de dicha unidad económica, según la propia clasificación de la ENOE (INEGI, 2023a).

Estas tres variables se presentan en la muestra de la ENOE 2025 en su primer trimestre en 18,954 combinaciones (distintas); utilizando la característica de anidamiento tanto de las claves SINCO como las SCIAN es posible diseñar instrucciones de clasificación más amplias que a nivel *grupo unitario* del SINCO (INEGI, 2020b) y la *rama* del SCIAN (INEGI, 2020a), que son los niveles en los que nativamente se encuentran clasificados. El principal criterio de decisión sobre la *reproductividad* de un trabajo, consistió en si la actividad se puede llevar o se lleva a cabo en los hogares.

Bajo estos principios se diseñaron 498 instrucciones distintas y excluyentes que permiten clasificar a partir de las 3 variables originales en la *escala-reproductiva* 160,862 registros de trabajo principal en la muestra, que representa 85.3% de la población ocupada.

Estas instrucciones se encuentran codificadas en forma tabulada en un archivo de texto plano, específicamente un archivo de texto separado por comas [\*.csv]. Buscando la posibilidad de replicabilidad de los resultados y transparentar los criterios de clasificación, este archivo de instrucciones, así como el script en *R* (R Core Team, 2024) para clasificar esta muestra o cualquier otra muestra con las

mismas variables, y tabulados adicionales no incluidos en el presente texto, se hacen accesibles en un repositorio público (Guzmán Rodríguez, 2025).

Además de la clasificación en la *escala-reproductiva*, si la actividad fue clasificada como reproductiva ( $>=4$ ), se asigna a al menos un tipo de trabajo-reproductivo: Preparación de alimentos, Autoconsumo, Cuidado, Compras, Quehaceres, Mantenimiento y Traslados. Estas clases son no-excluyentes, por motivos que se discuten más adelante, está información también se encuentra codificada en el mismo archivo de texto. Estas clases fueron elegidas porque se encuentran en la discusión teórica sobre trabajo reproductivo y son identificables para su clasificación, así como porque también utilizadas en distintos proyectos del INEGI (2022a, 2022b, 2023) para medir el trabajo no-remunerado en los hogares.

A partir de este proceso de clasificación se crean ocho variables no incluidas en los datos publicados por el INEGI, que son relativas al trabajo-reproductivo y se utilizan en este texto; que al encontrarse ligadas directamente a los registros individuales los factores de expansión de la muestra se mantienen y son estos los que se utilizaron para las estimaciones presentadas. Se analizó únicamente el trabajo principal.

### 3.1 DE LA INSUFICIENCIA DE LA INFORMALIDAD

Uno de los conceptos centrales que se utilizan en esta investigación es la dicotomía *formal/informal*, que no se encuentra libre de críticas válidas. No se utiliza aquí la acepción de *economía informal* o *sector informal*, dado que suponen una separación económica entre ambos y un sentido de pertenencia, que se encuentra contrapuesto a la evidencia que supone la relación reproductivo/no-reproductivo.

Cuando se hace referencia a *informal/formal* como población, trabajadores, o condición debe entenderse como *trabajo-formal* o *trabajo-informal*, no es una característica del individuo sino del trabajo; que puede realizarse en una unidad económica, i.e. empresa o negocio, que se encuentre o no registrada ante una autoridad fiscal, con otros trabajadores que pueden o no encontrarse en condición formal de trabajo.

La característica más importante desde el punto de vista de producción del trabajo-informal es su *costo*, el trabajo informal supone carencias de prestaciones frente al trabajo formal, lo cual lo hace comparativamente más barato, y por tanto atractivo. En este sentido pareciera que un concepto como el de trabajo-precario sería más útil para los objetivos aquí planteados. Sin embargo, el trabajo informal presenta dos ventajas para el uso en esta investigación.

Primero, se encuentra en el marco legal y de trabajo de investigación de múltiples naciones, principalmente a partir de las conceptualizaciones de la OIT, por lo que el tránsito hacia políticas públicas y comparaciones regionales es más directo. Y segundo, a partir del reconocimiento gubernamental e internacional del concepto (Veras de Oliveira & Krein, 2024) ha sido posible la conceptualización empírico-observacional clara (Negrete Prieto, 2011), que en el caso de la matriz de Hussmanns permite la aplicación de encuestas nacionales, como la ENOE, con un tamaño de muestra y regularidad que sólo un estado nacional puede financiar.

Así, a pesar de las limitaciones y críticas del concepto de *trabajo-informal*, de las cuales también somos partícipes en este texto, se considera un sustituto no-ideal pero suficiente para poder discriminar entre condiciones de trabajo, es razonable suponer que un trabajo informal es más precario que uno formal.

#### 4. RESULTADOS

En México la estimación de la población ocupada en el primer trimestre de 2025 es de 59.3 millones de trabajadores o 593 cientos de miles<sup>3</sup> (cdm), de los cuales 324 (54.6%) eran trabajadores en condición de informalidad. Desde 2012, el porcentaje de trabajadores informales ha venido disminuyendo, dado que el crecimiento del trabajo formal ha sido mayor que el de trabajadores informales (Guzmán & Montes, 2025).

A partir de la clasificación en la escala-reproductiva se estima que hay en México al menos 207 cdm de trabajadores dedicados a trabajos reproductivos en el mercado laboral, de los cuales el 80% trabaja en condición de informalidad. La mayor parte de la

reproducción de la vida cotidiana que sucede en el mercado ocurre por el trabajo-informal.

#### 4.1 REPRODUCCIÓN SOCIAL DEL TRABAJO E INFORMALIDAD

La gráfica 1 muestra la proporción de la población ocupada según la *escala-reproductiva* y la condición de formalidad. Al menos el 51.3% del trabajo informal en México corresponde a trabajo reproductivo; mientras que al menos el 60% del trabajo formal corresponde a actividades no-reproductivas; así a pesar de que no todos los trabajos fueron clasificados, hay evidencia de que la composición de ambos grupos, a partir de la variable reproductiva, es diferente; el trabajo informal es mayormente reproductivo y el trabajo formal es mayormente no-reproductivo.

Gráfica 1: Trabajo reproductivo y formalidad

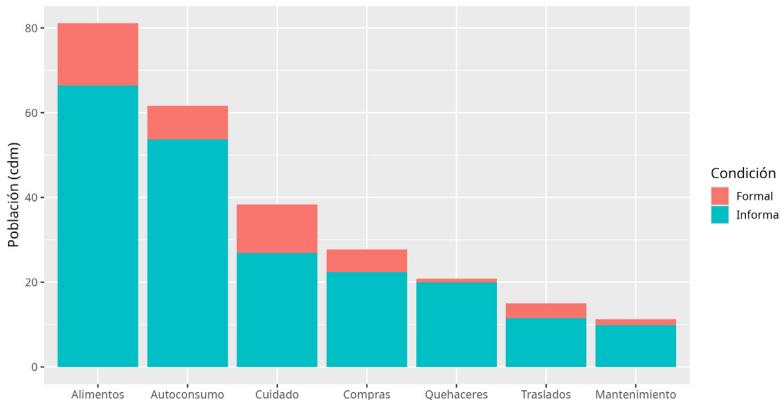


Nota: Porcentaje de la población ocupada total según condición de informalidad y valor en la *escala-reproductiva*, el valor *NC* corresponde a los registros no clasificados.

Al descomponer el trabajo-reproductivo según la tipología no-excluyente propuesta , como se muestra en la gráfica 2, se observa que la distribución no es igual entre tipos de trabajo reproductivo. El número de trabajadores dedicados a cada tipo de trabajo varía notablemente, siendo el trabajo en preparación de alimentos el más frecuente con más de 81 cdm de trabajadores, y el menos frecuente

el de mantenimiento con aproximadamente 11 cientos de miles de trabajadores dedicados a esta actividad.

Gráfica 2: Tipo de trabajo reproductivo



Nota: Población ocupada en trabajos reproductivos, en cientos de miles de trabajadores, según el tipo de trabajo reproductivo y su condición de formalidad.

La razón de informalidad en cada tipo varía, mientras que en trabajo de *quehaceres del hogar* el porcentaje de trabajadoras informales es de 95.8%, en los trabajos de cuidado es de 76.1%. Por lo cual es pertinente realizar un análisis de cada uno de estos tipos. Una caracterización exhaustiva de cada uno, aunque posible, está más allá de este texto, por lo cual únicamente se presentan características destacadas de cada una.

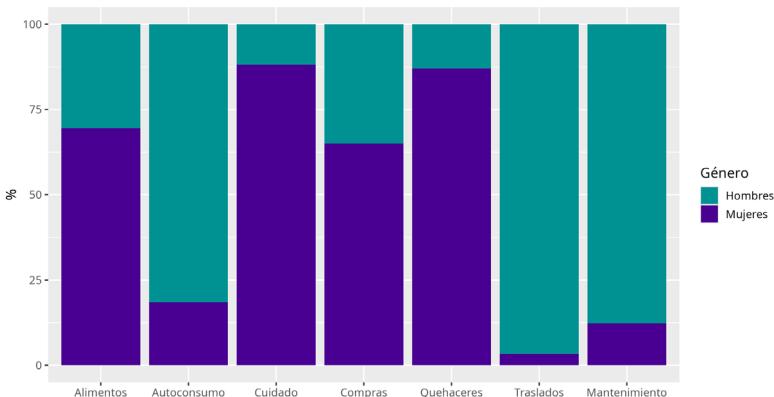
#### 4.1.1 GÉNERO EN EL TRABAJO-PRODUCTIVO

Usualmente se piensa el trabajo-reproductivo como altamente sexualizado, que sigue roles de género tradicionales y que es principalmente realizado por mujeres; si bien esto es cierto para el trabajo-reproductivo-no-remunerado al interior de los hogares, el trabajo-reproductivo en el mercado laboral muestra complejidades distintas.

Considerando únicamente la categoría de trabajo-reproductivo la razón de género es casi igualitaria, de hecho el 53% de los trabajadores

en trabajo-reproductivo son hombres, hay que considerar sin embargo que de la población ocupada total el 59.4% son hombres, por lo que la participación de las mujeres es relativamente mayor en trabajo-reproductivo. Al considerar la variable *formalidad* la proporción se mantiene, el 52.7% de los trabajadores en trabajo-reproductivo-informal son hombres.

Gráfica 3: Tipo de trabajo reproductivo por género



Nota: Se muestra el porcentaje de población por género para cada uno de los tipos de trabajo-reproductivo.

Sin embargo al considerar el *tipo de trabajo-reproductivo*, como se muestra en la gráfica 3, se evidencian tipos de trabajo altamente *sexualizados*, qué como se verá más adelante se explican por roles de género tradicionales; pero no se trata únicamente de trabajo feminizado, sino también de trabajo masculinizado, espacios de trabajo separados según roles de género.

La variable género permite observar que los tipos de trabajo-reproductivo son suficientemente distintos entre sí como para ofrecer explicaciones valiosas sobre el trabajo-informal.

#### 4.1.2 PREPARACIÓN DE ALIMENTOS

La preparación de alimentos es el tipo de trabajo-reproductivo más frecuente, con una tasa de formalidad de 18.1%, en total

los trabajadores informales dedicados a trabajo-reproductivo en preparación de alimentos representan 11.3% del total de la población ocupada en México. Mientras que en el trabajo formal hay 49.4% de mujeres, en el trabajo-informal de preparación de alimentos el 74% son mujeres.

Dentro de este tipo de trabajo-reproductivo se consideraron a las trabajadoras domésticas (961 SINCO) que trabajan en *hogares con empleados domésticos* (814 SCIAN); si bien estas trabajadoras también se encuentran en el tipo de trabajo-reproductivo *Quehaceres del hogar*, es común que estas trabajadoras también preparen alimentos en los hogares, y cuiden a niños; no solamente no es posible distinguir a partir de la información disponible si realizan alguna de estas actividades, sino que entre las condiciones y responsabilidades de las trabajadoras domésticas existe diversidad, y en muchos casos realizan múltiples funciones de reproducción en los hogares donde trabajan. Este grupo que es amplio en México y Latinoamérica (Bonnet et al., 2020) es la actividad más común entre las mujeres mexicanas, y dada la clasificación no-excluyente del tipo de trabajo-reproductivo, aparece tanto en trabajos de cuidado, como en quehaceres del hogar.

La diferencia principal entre la población ocupada informalmente y la ocupada formalmente es dónde trabajan. El 43% de las trabajadoras en este tipo de trabajo-reproductivo trabaja en *Servicios de preparación de alimentos* (722 SCIAN) desde negocios ambulantes hasta pequeñas empresas, y el 7.4% de los trabajadores informales en preparación de alimentos se clasifican como *Vendedores ambulantes de alimentos* (952 SINCO).

Uno de cada cuatro trabajadores formales, trabajan en la *Industria alimentaria* (3110 SCIAN) desde micro hasta grandes establecimientos; e incluye ocupaciones frecuentes que no se encuentran entre los trabajadores informales como *Operadores de máquinas en la elaboración de alimentos, bebidas y tabaco* (816 SINCO) y *Trabajadores de apoyo en la industria* (923 SINCO).

Mientras el mercado de trabajo informal realiza la actividad reproductiva de preparación de alimentos mediante la preparación de

comida en los hogares, o en pequeñas fondas, restaurantes, puestos y carros callejeros; el trabajo formal las realiza en una escala industrial, con máquinas y estructuras jerárquicas y burocráticas. En otra parte hemos discutido<sup>4</sup> el caso de la elaboración de tortilla entre el trabajo formal e informal, pero nos parece que es un ejemplo replicable para latinoamérica preguntarse dónde comen los trabajadores, y quién produce el pan (o tortillas, arepas, tostones, etc.) en las mesas.

#### 4.1.3 CUIDADO

Se trata del tipo de trabajo-reproductivo más formalizado, el 29.9% de las trabajadoras se encuentran en condición de formalidad; y es también el tipo de trabajo-reproductivo más feminizado, el 77.4% de la población ocupada formalmente son mujeres, y el 92.8% de la ocupada informalmente.

Además de las trabajadoras domésticas, que son el grupo más numeroso en este tipo de trabajo informal, para este tipo de actividad se le suman *Cuidadores de niños, personas con discapacidad y ancianos en casas particulares* (5222 SINCO). Fuera de las casas particulares se pueden distinguir dos grupos de actividades en este tipo de trabajo-reproductivo: servicios personales y educación.

Los servicios personales (8121 SCIAN) en micro empresas con y sin establecimiento son la actividad económica más frecuente, después de las trabajadoras domésticas, entre la población ocupada informalmente; se estima que más de medio millón de trabajadoras se dedican a estas actividades, entre estas destacan: Peluqueros, barberos, estilistas y peinadores (5211 SINCO) y Maquillistas, manicuristas, pedicuristas y tatuadores (5212 SINCO). Recordemos que como política pública, particularmente a inicios del s. XX los gobiernos mexicanos impulsaron políticas *emprendedoristas* muchas de las cuales, para el caso de las mujeres, incluyeron capacitaciones e impulsos en actividades de cultoría de belleza (Padilla, 2016); no existen evaluaciones del impacto de estas políticas, pero es claro que la actividad se encuentra en microempresas con trabajo informal, existen cinco veces más personas dedicadas a estas actividades de manera informal que formal.

Si bien no toda actividad educativa puede ser considerada de cuidados existen aquellas que claramente lo son, mientras un docente a nivel universitario difícilmente podría considerar su actividad como de cuidados para una docente de nivel preescolar parece evidente que mucho de su trabajo tiene que ver con los cuidados, así se incluyó como trabajo-reproductivo únicamente el trabajo educativo a nivel preescolar y primaria, aproximadamente hasta los 12 años en México.

El trabajo-reproductivo de educación es principalmente formal, las trabajadoras se concentran principalmente en escuelas, 8 cdm en escuelas del sector público (6112 SCIAN) y 1.4 cdm en escuelas privadas (6111 SCIAN); siendo Profesores de enseñanza primaria, profesores de enseñanza preescolar y auxiliares y técnicos en pedagogía y en educación (2332, 2335, 2711 SINCO); sin embargo existe también población empleada en escuelas en condición de informalidad, principalmente en escuelas privadas, aproximadamente 66 mil trabajadoras, pero también en escuela públicas, 48 mil trabajadoras. Es claro que el Estado lleva la carga de la formalización de las trabajadoras de educación; es importante recordar que el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), al que todos los docentes del sistema de educación público de niveles básico y medio-superior pertenecen, es uno de los sindicatos más influyentes del país (Lloyd, 2011; Muñoz Armenta, 2008). De esta manera la informalidad en trabajo-reproductivo de educación se concentra en el sector privado, con una prevalencia de informalidad siete veces mayor que la del sector público.

#### 4.1.4 QUEHACERES DEL HOGAR

Se trata del tipo de trabajo-reproductivo más informal y el segundo más feminizado, aunque el grupo de trabajadoras formales se encuentra menos feminizado; 6 de cada 8 frente a 7 de cada 8 en el grupo informal.

La feminización de este tipo de trabajo-reproductivo es de esperarse dado que se conforma principalmente de *Trabajadoras domésticas* (9611 SINCO), que trabajan en *Hogares con empleados*

*domésticos* (8140 SCIAN). Pero también incluye *Jardineros en casas particulares*, *Lavadores de vehículos en establecimientos*, *Lavanderos y planchadores domésticos*, *Vigilantes y porteros en casas particulares* (5242, 9631, 9643, 5314 SINCO) como otras ocupaciones frecuentes.

Si bien el caso de las trabajadoras domésticas es sin duda relevante, únicamente nos centramos aquí en las diferencias entre el grupo de trabajadoras en condición de formalidad y con las que se encuentran en condición de informalidad.

La primer diferencia corresponde a la diversidad, aunque concentrada en hogares y en trabajadoras domésticas, el grupo de trabajadoras formales muestra mayor variabilidad tanto en las ocupaciones, pero también en quien los emplea, donde se encuentran *Servicios de reparación y mantenimiento*, *Servicios inmobiliarios* y *Servicios de apoyo a los negocios* (811, 531, 561 SCIAN); i.e. que las trabajadoras formales tienen mayor variedad de ocupaciones y son más contratadas por empresas y no por hogares, que las trabajadoras informales.

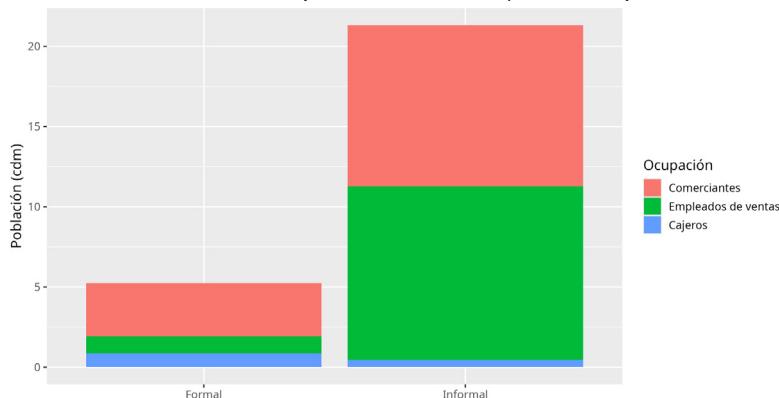
#### 4.1.5 COMPRAS

Para este tipo de trabajo-reproductivo nuevamente encontramos mayor presencia femenina en la condición de informalidad, dos de cada tres, que en el formal, donde la mitad de la población ocupada son mujeres. En general para este tipo de trabajo-reproductivo únicamente el 22.8% de la población ocupada se encuentra en condición de formalidad.

Las ocupaciones se encuentran concentradas en tres categorías: Comerciantes en establecimientos (4111 SINCO), Empleados de ventas, despachadores y dependientes en comercios (4211 SINCO) y Cajeros, taquilleros, receptores de apuestas y similares (3121 SINCO). La diferencia entre los *comerciantes* y los empleados es que los primeros son “... trabajadores por cuenta propia o patrones es decir, los propietarios de su establecimiento...” (INEGI, 2020b; p.211).

Se concentran en dos ramas económicas: Comercio al por menor de abarrotes, bebidas y tabaco (4611 SCIAN) y Comercio al por menor en tiendas de autoservicio y departamentales (4620 SCIAN) aunque esta última es sólo relevante entre los trabajadores formales, y en ella se concentra el 23.4% de estos. Se trata de tiendas de barrio, tienditas, fruterías, verdulerías y similares; y de tiendas de conveniencia, donde el referente global sería 7eleven, pero en México la más común es Oxxo.

Gráfica 4: Ocupaciones en trabajo de compras



Nota: Población ocupada en tres categorías de ocupación (4111, 4211, 3121 SINCO) y en trabajo-reproductivo de *Compras*, en cientos de miles, según condición de formalidad; por simplicidad únicamente se incluyen estas tres categorías pero éstas cubren más del 90% de la población ocupada en trabajo de *compras*.

Aunque a primera vista en este caso parecía que ambos grupos son similares, más allá del número de trabajadores y de la prevalencia de propietarios, como se muestra en la gráfica 4, lo cierto es que esta posición en la unidad económica es relevante y muestra una de las debilidades de la definición oficial en México de la *formalidad*.

Si consideramos que los *comerciantes*, formales o informales, son propietarios entonces resulta que bajo la definición del grupo de Dehli (Negrete Prieto, 2011) utilizada por INEGI, estos tienen otras condiciones para ser considerados formales (INEGI, 2023b), principalmente fiscales, a diferencia de los empleados. Se estima

que de los 3.4 cdm de *comerciantes-formales* dedicados a trabajo de *compras* ninguno tiene acceso a servicios de salud por medio de su trabajo. No se trata de grandes empresarios, todos trabajan en microempresas algunos incluso sin establecimiento, i.e. ambulantes; sin embargo, se consideran formales por su registro ante el SAT (ministerio tributario en México). La diferencia entre los *comerciantes-formales* y los *comerciantes-informales* se reduce a un registro ante la autoridad tributaria. Pensemos en las tiendas de barrio que hay en toda Latinoamérica, atendidas por familias en largas jornadas, o los comerciantes en mercados ambulantes (sobreruedas, ferias, placitas, tianguis, etc.) atendidos siempre por la misma persona y su familia, la distinción entre si paga algún impuesto particular parece poco relevante con respecto a sus condiciones laborales.

#### 4.1.6 MANTENIMIENTO

El trabajo-reproductivo de *mantenimiento del hogar* es altamente masculinizado, más del 87% de los trabajadores son hombres; aún más entre el grupo formal, donde el 98% son hombres. Este tipo lo comprenden ocupaciones como mecánicos, pintores, reparación de electrodomésticos, sastres y costureras; en unidades económicas micro principalmente. En el grupo informal encontramos mayor diversidad de ocupaciones distribuidas de manera similar, mientras que en el caso formal 3 de cada 4 trabajadores trabajan en la reparación de autos o camiones.

Se encuentra el mismo fenómeno en el grupo de trabajo formal que en el caso del tipo de trabajo-reproductivo *compras*. En este caso aproximadamente una tercera parte son empleadores, otra tercera parte, cuenta propia y la otra tercera parte empleados; pero 99% de los empleadores y el 99% de los empleados por cuenta propia no tienen acceso a la salud. Se trata de empleadores que declararon dedicarse a actividades de mantenimiento, y no como administradores o empresarios. Así entre la población ocupada formalmente solo una tercera parte tienen acceso a servicios de salud, se trata de trabajadores cuya formalidad depende solamente de un tema fiscal.

#### 4.1.7 TRASLADOS

El tipo de trabajo-reproductivo *Traslados* es el tipo de trabajo más masculinizado, el 96.6% de los trabajadores dedicados a esta actividad son hombres, aún más en el caso de los trabajadores formales; aunque solo uno de cada cuatro trabajadores se encuentra en esta condición.

Principalmente consiste en *Conductores de autobuses, camiones, camionetas, taxis y automóviles de pasajeros* (8342 SINCO), aunque también incluye a los conductores de motocicleta y choferes en casas particulares. La rama de actividad económica donde se encuentra la gran mayoría es *Transporte terrestre de pasajeros* (4850 SCIAN); y aunque se concentran principalmente en micronegocios sin establecimiento hay participación de todos los tamaños de empresas, con una mayor dispersión entre los trabajadores formales.

A partir de la información disponible no es posible distinguir el tipo de transporte, asociación, o medio, por ejemplo entre transporte público, taxi, o plataforma (uber o didi), sin embargo es posible observar la posición en la ocupación, donde el 55% son empleados remunerados, y el 43.8% son trabajadores por cuenta propia, sin existir diferencia significativa entre el grupo formal o informal; es importante señalar que estas clasificaciones las realiza INEGI a partir de lo autoreportado por los trabajadores, y que la herramienta (INEGI, 2025) aún no se ha modificado para dar cuenta de la complejidad que supone el trabajo por plataformas, particularmente en el transporte y traslados (Baylos Grau, 2022).

#### 4.1.8 AUTOCONSUMO

Este tipo de trabajo reproductivo es altamente masculinizado, alrededor del 80% de los trabajadores son hombres, sin distinción entre el trabajo formal e informal; y consiste principalmente en trabajo agrícola, concentrado en zonas rurales. Es también un tipo de trabajo con una muy alta tasa de informalidad, el 86.7% de los trabajadores se encuentran en condición de informalidad.

Este es el tipo de trabajo-reproductivo cuya inclusión puede ser más controversial; para ilustrarlo se puede considerar otro de los

trabajos incluidos dentro del tipo: *Confección de prendas de vestir* (3150 SCIAN) sin establecimiento. Existe un argumento que hacer sobre donde empieza el trabajo que se puede realizar dentro del hogar pero que se realiza también en el mercado laboral, podemos pensar que históricamente en algún momento se confeccionaba la ropa en los hogares, e incluso alguna ropa se sigue confeccionando, o se hacía hace algunas pocas décadas; pero también que han existido sastres y costureras desde hace siglos. Lo mismo se puede pensar sobre la producción de alimentos, no hace mucho, y hoy todavía en muchos lugares de Latinoamérica y el mundo, hogares cuentan con animales domésticos para consumo o algún cultivo de traspatio.

Por otro lado, se trata de insumos para otras actividades en el hogar, la producción de alimentos es indispensable para la elaboración de alimentos en el hogar y en el mercado, por lo cual excluirlos de las actividades reproductivas no parece adecuado.

Existe otro elemento que se consideró para incluir estas actividades amplias dentro del trabajo reproductivo: las carencias que presentan las herramientas del INEGI (2020a, 2020b, 2023) para medir el trabajo agrícola. Por un lado la definición de localidades urbanas y rurales si bien están delimitadas y con rangos de población definidos, también están atravesadas por criterios políticos, una localidad puedes ser considerada rural si por ejemplo es una colonia campestre a un par de kilómetros de la mancha urbana, pero el gobierno municipal decide que se trata de otra localidad, de la misma manera si se encuentra en municipios distintos aunque sea una mancha urbana continua, para el INEGI se trata de otra localidad; los criterios de identificación en las bases de datos de encuestas no son suficientes para discriminar los casos, por lo cual la variable de tamaño de localidad en las encuestas del INEGI es de utilidad limitada. Por otro lado, la ENOE no define las características de las unidades económicas agrícolas (por ejemplo, el tamaño), si la actividad se considera agrícola no se realizan preguntas sobre la unidad económica, sí sobre las condiciones de trabajo, por lo que en la definición de tamaño de unidad económica, dónde trabaja el trabajador, existe una categoría separada *agrícola* en una escala

que de otra manera incluye micro, pequeña, etc. Parece entonces que existe un sesgo de diseño, y de interés, para la caracterización de las actividades agropecuarias y/o la vida rural, prefiriendo la caracterización de la vida urbana y el trabajo industrial.

Ante estas dificultades y falta de información, se decidió incluir el tipo *Autoconsumo*, dado que su exclusión se consideró más costosa que la confusión que puede traer su inclusión.

#### 4.2 TRABAJO NO-REPRODUCTIVO

El trabajo no-reproductivo, aquel que en la escala-reproductiva tiene un valor menor a tres, se estima que incluye al menos 245 cdm de trabajadores en México. Se muestra claramente masculinizado, aproximadamente 2 de cada 3 trabajadores no-reproductivos en México son hombres; la masculinización es mayor entre los trabajadores informales, sin embargo es similar entre ambos grupos.

Si bien el objetivo de esta investigación se centra en el trabajo-reproductivo, vale la pena incluir aquí algunas características del trabajo no-reproductivo en su relación con la condición de formalidad.

Como es de esperarse, véase la tabla 1, entre los trabajadores formales se incluyen los trabajadores en actividades industriales, así como profesionistas especializados como contadores y auditores, que como ya se discutió previamente pueden ser formales únicamente por una caracterización fiscal. Más relevante es el grupo de trabajadores dedicados a actividades administrativas, la burocracia pública y privada tiende a ignorarse en el análisis de población trabajadora y sin embargo es una parte importante de esta; y que además es fundamental en un modo de producción fordista-taylorista, y que tiende a adaptarse de manera más sencilla a las expectativas normativas del trabajo clásico.

Tabla 1. Ocupaciones del trabajo no-reproductivo formal.

| SINCO | Descripción   | Población | %   |
|-------|---|-----------|-----|
| 42    | Empleados de ventas en establecimientos                       | 14.76     | 9.1 |
| 3115  | Trabajadores de apoyo en actividades administrativas diversas | 8.14      | 5.0 |
| 81    | Operadores de instalaciones y maquinaria industrial           | 14.40     | 8.9 |
| 2121  | Contadores y auditores  | 4.14      | 2.6 |
| 8341  | Conductores de camiones, camionetas y automóviles de carga    | 8.17      | 5.1 |

Nota: Ocupaciones seleccionadas, incluye su clave según el SINCO, agrupada en interés de claridad de la descripción, la población de trabajadores formales con esta ocupación, en cientos de miles, y el porcentaje que representa esta población del total de trabajadores no-reproductivos en condición formal.

Entre la población en condición informal, tabla 2, destacan los trabajadores de la construcción: pintores, albañiles y chalanes<sup>5</sup>. Esta actividad se encuentra en los límites de lo reproductivo, en tanto es común en México, aunque cada vez menos, la autoconstrucción; sin embargo se trata más de una actividad comunitaria, que una que se realicé en los confines del hogar, por lo cual se asignó a trabajo no-reproductivo.

Tabla 2. Ocupaciones del trabajo no-reproductivo informal.

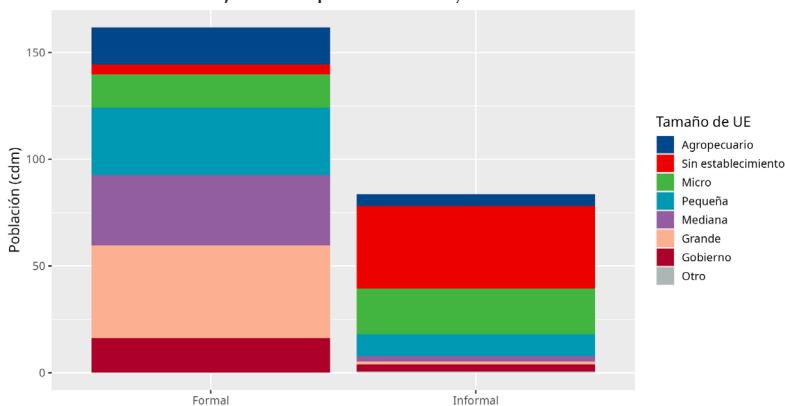
| SINCO | Descripción  | Población | %    |
|-------|--|-----------|------|
| 9221  | Trabajadores de apoyo en la construcción                           | 8.47      | 10.1 |
| 42    | Empleados de ventas en establecimientos                            | 10.02     | 12.0 |
| 712   | Albañiles y otros trabajadores en la edificación de construcciones | 8.63      | 10.3 |
| 4111  | Comerciantes en establecimientos                                   | 7.00      | 8.4  |
| 8341  | Conductores de camiones, camionetas y automóviles de carga         | 4.68      | 5.6  |

Nota: Ocupaciones seleccionadas, incluye su clave según el SINCO, agrupada en interés de claridad de la descripción, la población de trabajadores informales con esta ocupación, en cientos de miles, y el porcentaje que representa esta población del total de trabajadores no-reproductivos en condición informal.

Hay dos actividades que son comunes al grupo formal e informal, la primera el comercio de tipo no reproductivo, por ejemplo el comercio al por menor de productos textiles, bisutería, accesorios de vestir y calzado o el comercio al por menor de artículos de papelería, para el esparcimiento y otros artículos de uso personal (463, 465 SCIAN), pero mientras en el trabajo formal se presenta únicamente en empleados, en el informal también incluye comerciantes. La otra actividad es la de traslado de mercancías, específicamente la de conductores o choferes, que es fundamental en las redes de producción y consumo.

El trabajo no-reproductivo muestra coincidencias entre la población trabajadora formalmente y la informal, pero también claras diferencias. Quizá la mayor diferencia se muestra en una característica de la forma de producir: el tamaño de la unidad económica. La gráfica 5 muestra claramente como se distribuyen de distintas maneras según la condición de formalidad de los trabajadores.

Gráfica 5: Trabajo no-reproductivo y sus unidades económicas



Nota: Se muestra la población trabajadora, en cientos de miles, según su condición de formalidad y el tamaño de la unidad económica dónde trabajan. Como ya se explicó el cuestionario de la ENOE, si la ocupación se identifica como agropecuaria no se realiza la clasificación de tamaño de la unidad, así mismo existe una categoría particular para gobierno.

El trabajo informal se concentra en unidades económicas pequeñas. Esta característica previamente observada, incluso en otras regiones globales (Bhattacharya, 2018), coincide con la característica de flexibilidad que es más común en el trabajo informal (Guzmán Rodríguez & Montes Pimentel, 2025), donde los tiempos de trabajo tienen mayor variabilidad, y no se ajustan al esquema de trabajo clásico, con una lógica taylorista-fordista y con 40 horas de trabajo; sino son trabajos que pueden requerir menos tiempo, son temporales, cílicos o intermitentes, o están en unidades económicas familiares. Es decir la configuración socio-técnica de la producción es distinta, con una mayor división del trabajo en el modo de producción a escala propio del *trabajo clásico*.

## 5. CONCLUSIONES

### 5.1 LA REPRODUCCIÓN SOCIAL AMPLIADA DEL TRABAJO COMO RÉGIMEN DE PRECARIEDAD AMPLIADA.

Los acercamientos marxistas-feministas han dado pauta para ampliar la teoría de la reproducción social del trabajo y establecer una relación entre lo formal/informal. Los hallazgos empíricos permiten comprender que la reproducción social constituye un eje central para entender la informalidad/formalidad, dónde diversas actividades reproductivas han ingresado a las lógicas del neoliberalismo (autoempleo, microempresas) difuminando las fronteras entre lo reproductivo/productivo y entre lo formal/informal. Considerar la reproducción de la vida de los trabajadores, lleva a ampliar la noción de reproducción social del trabajo en la configuración del neoliberalismo. Hoy no se centra en los hogares y en las actividades de cuidado, sino en todas aquellas actividades necesarias para que la fuerza de trabajo se reproduzca: traslados, alimentos, mantenimiento y compras. Bajo esta concepción se mostró que no es feminizado únicamente, una gran parte la hacen los hombres, pero manteniendo roles tradicionales de género.

La reproducción del trabajo constituye el cimiento invisible sobre lo que edifica la acumulación de capital. Los datos muestran que aproximadamente 80% del trabajo reproductivo en el mercado

laboral de México se realiza en condiciones informales, configurando un régimen de precariedad ampliada con una masa de trabajo que sostiene la vida cotidiana y garantiza la movilidad laboral de los sectores formales y mantienen la reproducción ampliada del capital a costos reducidos. Evidenciando las tensiones entre lo reproductivo y no-reproductivo; dónde el trabajo reproductivo entra a lógicas de mercado a través del trabajo informal, garantizando bajos costos y la reproducción de la vida. En la vida urbana del trabajador integrada a redes globales de producción, con escaso tiempo, se hacen cada vez más necesarios los servicios reproductivos en los hogares. Pero la posición periférica de América latina requiere que los servicios reproductivos sean de bajo costo y se mantengan en la informalidad para que los hogares puedan acceder a ellos, en la forma de trabajadoras del hogar y micro “empresas” de mantenimiento. La contradicción entre la precarización del trabajo, la formalización del empleo, la reproducción de la vida, bajos costos con los bajos salarios, deriva en un principio organizador del neoliberalismo.

El capital necesita, para valorizarse, de la reproducción social ampliada del trabajo. No obstante, esta configuración no conduce a un reconocimiento de todas estas actividades ni de todas sus relaciones, sino que se sigue viendo segmentada, desvalorizada, negada y expulsada hacia la informalidad a pesar de que son parte de la producción de bienes y servicios. Los espacios excepcionales se encuentran donde ha participado el Estado, en sectores como el de educación y los cuidados de salud. Son sectores que muestran menos participación informal, ya que el Estado juega no solo regulador del mercado de trabajo, sino participa como empleador; la presencia de este empleador estatal permite la existencia de otros actores importantes y clásicos: sindicatos; que a pesar de sus relaciones corporativas mantienen ciertas condiciones de trabajo. Las instituciones públicas son actores clave para el análisis, no sólo como reguladoras del trabajo, sino como actores sociales involucrados en la configuración del neoliberalismo.

Este primer acercamiento da pauta para plantear estudios de la informalidad desde enfoques integradores; partiendo de la noción

de la informalidad como parte central del neoliberalismo para garantizar la reproducción de la vida y lo productivo. El régimen de precariedad ampliada muestra la paradoja del neoliberalismo que, mientras *promueve* trabajos formales con mayores derechos, protección e ingresos, estos dependen de trabajos informales reproductivos. El caso analizado de México muestra como el régimen de precariedad ampliada se sustenta en la externalización y mercantilización de la reproducción social, sin embargo el caso mexicano no muestra características que lo diferencien de lo que puede estar sucediendo en el resto de América Latina y otros países periféricos.

## 5.2 ALCANCES Y LIMITACIONES DE LA PROPUESTA METODOLÓGICA

La propuesta de estudiar desde el concepto de configuración las relaciones entre lo formal/informal y reproductivo/no-reproductivo permiten complejizar la informalidad en economías como las de México. Se requiere de seguir reflexionando las formas de analizar y medir la informalidad como parte central del neoliberalismo. Es decir, no solo reducir si está regulado o no el trabajo, sino cómo es que se configura la heterogeneidad de los trabajos informales y cómo estos se relacionan con los trabajos formales en el neoliberalismo.

Es claro que la propuesta de clasificación reproductivo/no-reproductivo, y los tipos de trabajo reproductivo, permiten ordenar el trabajo informal de manera que traen claridad sobre sus relaciones con la vida cotidiana, y la forma organización del trabajo. Pero tiene también limitaciones, por ejemplo, existe una parte que no se puede clasificar.

Además, se requiere mayor trabajo, y consenso hacia la clasificación del trabajo reproductivo, y no es claro que con las herramientas diseñadas para un trabajo industrial urbano sean alcanzables, pero una mayor discusión sobre el proceso de clasificación puede producir mejores resultados.

Los límites de la distinción de trabajo reproductivo, entendido como actividades del hogar, muestran que son difusas en tanto contextos de clase, urbanos/rurales, y temporales, parece que a

partir de procesos de automatización, urbanización, incorporación al trabajo clásico, la posibilidad de incorporar trabajo reproductivo del hogar al mercado laboral, y posteriormente al trabajo normativamente formal, hacen de la tarea una meta en constante movimiento.

Incluso con los resultados de la clasificación propuesta, resulta evidente que una aproximación a la productividad del trabajo, que se encuentra relacionada con la escala y la incorporación tecnológica, ambas condicionadas por el capital, suponen la posible codependencia de la formalidad, entendida como un grado menor de precariedad, con grandes empresas, en tanto sea posible la incorporación o producción del trabajo en escalas atractivas para estos.

Lo que sigue es analizar el consumo para encontrar la relación entre los ingresos/gastos en el hogar y seguir analizando los trabajos reproductivos y la informalidad que posibiliten líneas de análisis sobre los procesos de formalización del empleo. Así como las formas específicas de incorporación del trabajo no-reproductivo informal con las redes globales de producción.

## 6. REFERENCIAS

- BAYLOS GRAU, A. P. (2022). La larga marcha hacia el trabajo formal: El caso de los riders y la ley 12/2021. *Cuadernos de relaciones laborales*, 40(1), 95–113.
- BHATTACHARYA, S. (2018). Reproduction of noncapital A Marxian perspective on the informal economy in India. En T. A. Burczak, R. F. Garnett, & R. P. McIntyre, *Knowledge, class and economics: Marxism without guarantees* (pp. 346–358). Routledge.
- BHATTACHARYA, T. (2017). How not to skip class: Social reproduction of labor and the global working class. En *Social reproduction theory: Remapping class, recentering oppression* (pp. 68–93). Pluto Press.

- BONNET, F., CARRÉ, F., & VANEK, J. (2020). *Domestic Workers in the World: A Statistical Profile* (No. 32; Statistical Brief). WIEGO. <https://www.wiego.org/research-library-publications/domestic-workers-world-statistical-profile/>
- BURAWOY, M. (1985). *The politics of production*. Verso
- de la Garza Toledo, E. (2018). *La metodología configuracionista para la investigación social* (Primera edición). Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.
- DIEHL, S. (2018). Maternidad y cuidad como servicio a la sociedad del rendimiento. En S. Friedrich (Ed.), *La sociedad del rendimiento: Cómo el neoliberalismo impregna nuestras vidas* (Primera edición: mayo de 2018, pp. 191–209). Katakarak liburuak.
- FEDERICI, S. (2021). *El patriarcado del salario: Críticas feministas al marxismo* (M. A. Catalán Altuna, C. Fernández Guervós, & P. Martín Ponz, Trads.; Tercera edición). Traficantes de Sueños.
- FRASER, N. (2020a). ¿Es el capitalismo necesariamente racista? En *Los talleres ocultos del capital: Un mapa para la izquierda* (pp. 93–116). Traficantes de Sueño.
- FRASER, N. (2020b). Las contradicciones del capital y de los cuidados. En *Los talleres ocultos del capital: Un mapa para la izquierda* (pp. 73–92). Traficantes de Sueño.
- FRASER, N., & JAEGGI, R. (2019). *Capitalismo: Una conversación desde la Teoría Crítica*. Ediciones Morata, S. L.
- GUZMÁN RODRÍGUEZ, A. (2025). *Datos y scripts del proyecto de investigación sobre informalidad* [GIT Repository]. <https://github.com/likankura/informalidad>
- GUZMÁN RODRÍGUEZ, A., & MONTES PIMENTEL, D. (2025). La precarización del trabajo informal en México. *Expresión Económica*, 54, 13–36. <https://doi.org/10.32870/eera.vi54.1200>
- INEGI. (2020a). *Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte 2018 (SCIAN Hogares)* (No. 331.7). Instituto Nacional de Estadística y Geografía. <http://internet.contenidos.inegi.org.mx/INEGI/INEGI/331.7/331.7.html>

- org.mx/contenidos/productos/prod\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva\_estruc/702825197247.pdf
- INEGI. (2020b). *Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones 2019—SINCO*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva\\_estruc/702825198411.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825198411.pdf)
- INEGI. (2022a). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021*. <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/>
- INEGI. (2022b). *Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2019*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enut/2019/>
- INEGI. (2023a). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ENOE, Estructura de la base de datos*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#microdatos>
- INEGI. (2023b). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ENOE, Reconstrucción de variables*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#microdatos>
- INEGI. (2025). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)* [Dataset]. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#microdatos>
- LLOYD, M. (2011). El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación: ¿Organización gremial o herramienta del estado? En *La historia latinoamericana a contracorriente* (pp. 313–345). UNAM. <https://doi.org/10.13140/2.1.2308.2886>
- MARX, K. (2019). *Trabajo asalariado y capital*. Editorial Verbum.
- MEZZADRI, A. (2023, marzo 28). *FESS 2023 | Alessandra Mezzadri—Social reproduction approaches to global capitalism. Institute for Economic Justice (Producer)* [Video recording]. <https://www.youtube.com/watch?v=ShBtsrWAAA8>
- MUÑOZ ARMENTA, A. (2008). Escenarios e identidades del SNTE: Entre el sistema educativo y el sistema político. *Revista mexicana de investigación educativa*, 13(37), 377–417.

- NEGRETE PRIETO, R. (2011). El concepto estadístico de informalidad y su integración bajo el esquema del Grupo de Delhi. *REALIDAD, DATOS Y ESPACIO. REVISTA INTERNACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA*, 2(3). <https://rde.inegi.org.mx/index.php/2011/09/04/el-concepto-estadistico-de-informalidad-y-su-integracion-bajo-el-esquema-del-grupo-de-delhi/>
- OIT. (2024, enero 28). *Informal economy* [Topic Portal]. International Labour Organization. <https://www.ilo.org/international-labour-organization/topics/formalization>
- PADILLA, A. (2016, junio 5). La changarización generó empleos precarios. *SinEmbargo MX*. <https://www.sinembargo.mx-1655984/a-16-anos-de-los-changarros-un-desatino-de-fox-mexico-suma-mas-precariedad-criticam-analistas/>
- R CORE TEAM. (2024). *R: a language and environment for statistical computing* [Manual]. R Foundation for Statistical Computing. <https://www.R-project.org/>
- VERAS DE OLIVEIRA, R., & KREIN, J. D. (2024). ¿Sigue siendo válido en América Latina el enfoque de la informalidad? En E. de la Garza Toledo, J. C. Neffa, & M. Hernández Romo (Eds.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo (II) Desafíos y debates en el siglo XXI*. CLACSO.
- VOGEL, L. (2013). *Marxism and the oppression of women: Toward a unitary theory*. Koninklijke Brill NV.
- WAJCMAN, J. (2014). *Pressed for Time: The Acceleration of Life in Digital Capitalism*. University of Chicago Press. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226196503.001.0001>

## NOTAS

- 1 En este texto preferimos la dicotomía reproductivo/no-reproductivo, en lugar de reproductivo/productivo, dado que nuestro interés surge de la primera parte de la dicotomía; pero además en este momento es una noción de observación empírica, y parece más prudente la negación de lo reproductivo.

2 Al tratarse de una escala ordinal los valores específicos son irrelevantes en tanto se mantenga la ordinalidad, se escogieron estos y no otros simplemente por familiaridad pero no pretenden ser sino una escala ordinal que puede sustituirse por valores categóricos.

3 A partir de este punto se mantiene la unidad de descripción de poblaciones en cientos de miles, buscando facilitar la comparabilidad de las cifras.

4 En proceso de revisión para publicación.

5 Mexicanismo que refiere ayudantes de albañiles, pintores; o el nivel más bajo dentro de las actividades construcción.

# Normas de Edición para los Colaboradores

**L**a Revista Perfiles Económicos es una publicación semestral (julio-diciembre) de la Escuela de Ingeniería Comercial de la Universidad de Valparaíso, que tiene como propósito dar a conocer los avances de la investigación económica en sus diferentes perspectivas. La publicación incluye los problemas teóricos, metodológicos y analíticos de áreas tan relevantes como: pensamiento económico, historia económica, finanzas, innovación, política económica, medio ambiente, desarrollo sustentable, globalización económica y regionalización. El ámbito geográfico de sus artículos lo constituyen, preferentemente, la realidad de Iberoamérica, así como aquellas áreas, más amplias, que se vinculan con la anterior.

Perfiles Económicos publicará artículos originales, resultados de investigación cuantitativa y cualitativa. Además, contará con una sección de notas de investigación destinada a difundir avances de investigación (tesis de maestría, doctorado y proyectos de investigación en curso). Finalmente ofrecerá un espacio para reseñas bibliográficas, de textos que se hayan publicado los últimos tres años con respecto al número más reciente de Perfiles Económicos. Las reseñas pueden ser de un título o un conjunto de hasta 3 títulos que desarrollen un problema de interés común.

Todas las secciones aceptan colaboraciones en español, portugués, italiano e inglés.

Los trabajos con pedido de publicación deberán ser enviados al correo electrónico [perfles.economicos@uv.cl](mailto:perfles.economicos@uv.cl), en formato Word (.doc) u Open Office (.odt), el cual se compromete a hacer acuse de recibo del manuscrito original al autor en un plazo inferior a 10 días.

Todos los artículos originales serán revisados en una primera instancia por el comité editor, para evaluar si se ajusta a la línea editorial y a las normas de edición solicitadas. Esta revisión procurará discernir la originalidad, relevancia e interés científico del artículo, para decidir su paso o no a revisión externa. De ser positiva la decisión pasarán, al menos, por una doble evaluación externa anónima, en la que se preservará el anonimato del autor. Ello será notificado al autor en un plazo inferior a 60 días a partir del acuse de su recepción.

La revisión por pares con el formato doblemente ciego no implica compromiso alguno de aceptación. Únicamente luego de haber recibido los informes solicitados Perfiles Económicos decidirá sobre el artículo. Los especialistas tendrán ocho semanas para revisar los manuscritos.

Después de la evaluación completa del manuscrito, los autores recibirán, a través del Comité Editor, comentarios de forma anónima elaborados por los especialistas. Si los comentarios son favorables, el manuscrito será usualmente aceptado, condicionado a que el autor considere las sugerencias, observaciones y dudas propuestas en las revisiones. Sólo muy ocasionalmente un manuscrito es aceptado sin requerir al menos ciertas revisiones mínimas. Si los comentarios son, mayormente, favorables, pero al mismo tiempo varias revisiones y cambios son sugeridos, el manuscrito será aceptado condicionalmente, solicitando que el autor considere los comentarios y reenvíe el manuscrito revisado. En cualquiera de los dos casos, el plazo para realizar esta revisión es de cuatro semanas. Si el autor realiza los cambios y reenvía el manuscrito, éste será enviado a por lo menos uno de los especialistas anónimos originales. En esta revisión, los especialistas evaluarán los comentarios y cambios realizados por el autor después de haber introducido las críticas

originales. En este caso, el proceso de revisión también es realizado de forma anónima. Si las revisiones del manuscrito reenviado son favorables, será aceptado para publicación. Esta segunda revisión no será desarrollada en más de dos semanas.

Los autores deberán tener en cuenta las siguientes recomendaciones de presentación, cuyo incumplimiento será causa suficiente para la devolución del trabajo:

- 1) Los originales irán precedidos de una hoja en la que figure el título del trabajo, el nombre del autor (o autores), su dirección electrónica y su afiliación institucional, en caso de tenerla.
- 2) Cada artículo deberá ir precedido de un resumen en español, portugués y un abstract en inglés, y cada uno no deberá exceder las 200 palabras.
- 3) La extensión de los artículos no superará las 12000 palabras, tamaño A4 con tipo de letra Times New Roman 12 puntos a espacio simple (incluidos cuadros, gráficos, mapas, notas y bibliografía). Las colaboraciones destinadas a las secciones “Notas de investigación” cumplirán los mismos requisitos, mientras que las correspondientes a “Reseñas bibliográficas” no deberán exceder de 1800 palabras cuando se trate de título único y 4000 palabras cuando se refiera a un conjunto de tres títulos.
- 4) Las notas se ubicarán al final del artículo y precediendo a la Bibliografía.
- 5) Las referencias bibliográficas irán al final del trabajo bajo el epígrafe Bibliografía, ordenadas alfabéticamente por autores y siguiendo siempre el siguiente orden: apellido (en mayúscula), nombre (en minúscula) del autor, año de publicación, (entre paréntesis y distinguiendo a, b, c en caso de que el mismo autor tenga más de una obra citada en el mismo año), título del artículo (entre comillas) o del libro (en cursiva), lugar de la publicación y editorial (en caso de libro), volumen y número de la revista. Sólo se incluirán en la bibliografía obras y autores citados en el texto.
- 6) Si el trabajo contiene un amplio número de referencias a documentación de archivo, material estadístico o fuentes documentales, estas deberán aparecer tras las referencias bibliográficas bajo el título Fuentes.

- 7) Las referencias en el texto irán a continuación de la cita, indicando entre paréntesis autor, año y página (Ejemplo: North, 1990: 56), y en caso de varias obras de ese autor se las distinguirá con a, b, c, etc. Si se trata de fuentes éditas (prensa, revistas, repertorios documentales publicados por archivos, etc,) se ajustan a la normativa ya conocida. (Ejemplo de referencia de prensa: “El Mercurio”, Santiago, Junio 7 de 1970). Si se trata de fuentes inéditas organizadas en instituciones públicas se indicará en primer lugar el nombre de la institución, y a continuación el fondo consultado, cajas y/o carpetas y la numeración o fojas del documento si corresponde. En los casos de papelería de instituciones privadas o públicas que no se encuentre organizada se buscarán las formas que permitan la identificación del documento (Ejemplo: Archivo Nacional de Chile, en adelante ANCH, Fondo Ministerio de Fomento, carpeta 132, agosto de 1894.) En síntesis, las referencias de fuentes inéditas se presentarán de la forma más adecuada para identificar el documento.
- 8) Las citas textuales, si exceden de tres líneas irán con sangría a ambos lados. En dichas citas los intercalados que introduzca el autor del trabajo deberán ir entre corchetes, para distinguirlos claramente del texto citado.
- 9) Los cuadros, gráficos y mapas incluidos en el trabajo deberán ir numerados correlativamente, tener un breve título que los identifique e indicación clara de sus fuentes, en ambos casos estando fuera de la imagen.
- 10) Cualquiera otra situación que no esté considerada será resuelta por el comité editor de la Revista Perfiles Económicos.