

Estrategia efecto cascada, para disminuir la resistencia a la participación activa de las mujeres en una organización cafetalera del estado de Veracruz

Andrea Guadalupe Estrella-García¹ (<https://orcid.org/0000-0001-5806-6721>)

María del Carmen Álvarez-Ávila^{1*} (<https://orcid.org/0000-0002-9625-0310>)

Esteban Escamilla-Prado² (<https://orcid.org/0000-0002-6602-7033>)

Erika María Gasperín-García³ (<https://orcid.org/0000-0001-7383-6157>)

Diego Esteban Platas-Rosado¹ (<https://orcid.org/0000-0001-8792-5230>)

Alberto Asiain-Hoyos¹ (<https://orcid.org/0000-0001-8520-6734>)

¹Colegio de Postgraduados, Campus Veracruz, km 88.5, Carretera Federal Xalapa-Veracruz, vía Paso de Ovejas entre Puente Julia y Paso San Juan Predio Tepetates, Municipio de Manlio Fabio Altamirano, Veracruz. C. P. 91690, México.

²Universidad Autónoma Chapingo, Centro Académico Regional Sede Huatusco, km 6 carretera Huatusco-Xalapa, Huatusco, Veracruz. C. P. 94100, México.

³Universidad Politécnica de Huatusco, Calle 22 Sur, Colonia Reserva Territorial, Huatusco, Veracruz. C. P. 94160, México.

*Autor para correspondencia: malvareza@colpos.mx Tel: 2201075633

Resumen

Este estudio de caso se desarrolló en la Unión Regional de Pequeños Productores de Café, Agropecuaria, Forestal y Agroindustrial de la Zona de Huatusco, Veracruz (URH). La investigación tuvo como propósito fomentar la participación activa de las mujeres en la organización, abordando y reduciendo las resistencias existentes. Para ello, se aplicó la estrategia denominada *efecto cascada*, orientada a sensibilizar y capacitar a quienes ocupan puestos de toma de decisiones dentro de la URH.

Se documentó la estrategia efecto cascada a través de un estudio caso donde se incorporó la perspectiva de género, considerando métodos cuantitativos y cualitativos, así como herramientas de los enfoques introspectivo vivencial y participativo. Los principales resultados fueron: la identificación de la existencia de patrones socioculturales androcéntricos en los delegados, que propiciaron la resistencia a la participación activa de las mujeres, la cual disminuyó a través de las actividades realizadas durante la estrategia. El análisis permite concluir que el órgano decisor de la URH, tras examinar el estudio de caso, valoró la contribución histórica de las mujeres a la organización y determinó la necesidad de promover su participación activa.

Palabras clave: Productoras, estudio de caso, sensibilización, transformación.

Fecha de recibido: Agosto 16, 2025

Fecha de aceptado: Mayo 11, 2026

Introducción

Es indispensable fomentar la participación activa de las mujeres en las organizaciones productoras de café, debido a que se han incorporado como fuerza de trabajo. A nivel nacional, Wallengreen (2024), reportó que las mujeres se han integrado al procesamiento, comercialización, catación, organización social y cuidado ambiental. Por su parte, Ramírez & Nava (2019), plantearon que el incremento de las mujeres en las labores relacionadas con la

producción de café, en el estado de Veracruz, responde a la migración de los hombres a otras actividades productivas del país o de Estados Unidos. La Unión Regional de Pequeños Productores de Café, Agropecuaria Forestal y Agroindustrial de la Zona de Huatusco, Veracruz (URH), no es la excepción ya que pasó de 1 324 socios en el 2022 (Gasperín-García, 2022) a 1 041 productores en el 2025 (URH, 2025).

El trabajo de las mujeres en la cafecultura es muy importante, incluso se considera que las productoras realizan hasta el 70 % del trabajo durante el cultivo y la cosecha, en los países productores de café del continente americano (Fairtrade, 2024). Además, según OIT (2020), el 40 % de los productores empadronados en México, son mujeres y otras más contribuyen invisiblemente en las fincas encabezadas por hombres. Sin embargo, el desarrollo es diferente en cada estado y en cada región cafetalera, las mujeres que participan en la cafecultura como pequeñas productoras, cortadoras y jornaleras han sido las más invisibles en la región de las Altas Montañas de Veracruz. Por ejemplo, Gasperín-García, (2022) reportó que las productoras en dicha región aún tienen una baja participación en la toma de decisiones.

Estudios sobre la participación de las mujeres, en las organizaciones de diferentes países de África (Imron & Satrya, 2019), Asia (Gurmessa et al., 2022) y América (Morales & Olguín, 2021), han expuesto que, a pesar de sus contribuciones para producir café de buena calidad, continúan invisibles. Además, no se ha fomentado su desarrollo y presentan problemas como la incertidumbre del mercado, poco acceso al conocimiento y a la capacitación en toda la cadena de valor; baja capacidad para la toma de decisiones; la falta de políticas públicas para su desempeño y poca participación activa en las organizaciones (Imron & Satrya, 2019).

Otros autores indican que el desarrollo de las mujeres en las organizaciones depende del poder que tengan en la toma de decisiones en el hogar y del entorno doméstico que contribuya a una mejor distribución de la carga de trabajo (Allen et al., 2010; Canelas et al., 2024; Lyon et al., 2010; Meier, 2015; Pineda et al., 2019). Además, en las organizaciones mixtas (conformadas por hombres y mujeres), de diferentes países, se ha identificado que los hombres son principalmente los dueños de las unidades de producción y por tanto son quienes manejan los recursos (Meinzen-Dick et al., 2019), entonces, cuando se integran las mujeres sin acompañamiento con perspectiva de género, frecuentemente las consideran como competencia e intentan reafirmar su control en el contexto cercano, por lo tanto, disminuye la libertad para el manejo de los recursos por parte de las mujeres, incluso se pueden perder los avances logrados en el ámbito productivo (Canelas et al., 2024; Massolo, 2006). En Colombia ante la subordinación de las productoras y su carga de trabajo doméstico, se implementaron estrategias

financiadas por el estado, para la certificación de cafés de calidad logrando casos de éxito (Pineda et al., 2019). Otra estrategia que se ha incorporado es la perspectiva de género en el mercado global, para favorecer la sostenibilidad económica, social y ambiental de las mujeres y sus comunidades (Cuéllar-Gómez, 2009).

Por otro lado, en las organizaciones en donde ellas tienen la libertad para tomar decisiones y manejar los recursos, las mujeres han presentado una mejora financiera en los hogares, que incluye ahorros y recursos destinados a la educación, nutrición y atención médica de sus hijos e hijas, así como en inversión para la vivienda, favoreciendo la seguridad financiera familiar (Johnson et al., 2016; Milanov et al., 2015; Morales & Olguín, 2021; Olney et al., 2015). Así también, el acceso a los servicios y las relaciones de poder más igualitarias dentro del hogar y la propiedad de la tierra, influyen positivamente en su capacidad y permanencia colectiva (Meier, 2015). Por lo tanto, el acceso a los activos es un indicador de la capacidad de acción (Alsop, 2006).

Para lograr una mejor integración en las organizaciones, se requiere un empoderamiento que comprenda la capacidad de tomar decisiones, en al menos tres dimensiones: personal, contexto cercano y colectivo (Pérez & Vázquez, 2009). Para lograrlo, es necesario concientizar y transformar las estructuras e instituciones que continúan replicando patrones socioculturales y que limitan su participación activa (Massolo, 2006).

En México, existen pocas organizaciones de productoras entre las cuales se encuentran Café Femenino que pertenece a la organización Campesinos Ecológicos de la Sierra Madre de Chiapas S.C. (CESMACH), con más de 600 socios incluyendo 138 socias, formada en 2004; Café Metik, con 20 productoras, la cual surgió de la organización Comon Yaj Notpic S.S.S. de Chiapas en el 2010, que integra a 140 productores; Cooperativa Tosepan Siuamej (mujeres unidas) de Puebla, que se originó de la Sociedad Cooperativa de Tosepan Titataniske, la cual cuenta con más de 30 540 socios, de los cuáles un 64 % son mujeres (Morales & Olguín, 2021). Café Feminista de Veracruz, con sede en Ixhuatlán del café, Veracruz, es una organización constituida en el 2009 a la que pertenecen más de 800 familias, su origen fue a partir de la organización Vida A.C., producen café orgánico y agroecológico (Femcafe, 2025). INCAFESAM S.C. con 18 productoras, se constituyó legalmente en el 2024, que ha contado con el apoyo de INCAFESAM integradora, que es una organización de segundo nivel, quienes bajo su experiencia de comercialización, han brindado el acompañamiento para la consolidación de una organización exclusiva de mujeres (INCAFESAM, 2025, comunicación personal, 2024). Otra organización es la Coordinadora de Productores de la Zona Centro del

Estado de Veracruz (COORPROVER S.C.), fundada en el 2006 y que agrupa a productores de siete municipios, quienes en el 2017 recibieron reconocimiento por taza de excelencia de café producido por mujeres (Coordinadora Mexicana de Pequeños Productores de Café, 2025). Todas las organizaciones antes mencionadas exportan a diferentes mercados y la mayoría se encuentra con certificación de Comercio Justo. Sin embargo, de forma general en las organizaciones mixtas de México, la mayoría de las productoras siguen participando desde un segundo plano, sin llegar a los puestos de toma de decisión, además, también se encuentran las productoras que no están organizadas (Morales & Olgún, 2021).

Características de la organización abordada

La Unión Regional de Pequeños Productores de Café, Agropecuaria Forestal y Agroindustrial de la Zona de Huatusco, Veracruz (URH), inició su conformación en 1982 y en 1991 se constituyó como Sociedad de Solidaridad Social. Es una organización mixta (hombres y mujeres) que cuenta con 1,014 socios, de los cuales 297 son mujeres y 717 hombres. Producen café orgánico y convencional, con un total de 2,004 ha, pertenecientes a nueve municipios: Zentla, Totutla, Sochiapa, Ixhuatlán del Café, Comapa, Tlaltetela, Tenampa, Tlacotepec de Mejía y Huatusco (URH, 2025).

En la revisión de literatura, se documentó como antecedente, que las productoras socias ejercen diferentes roles: productoras y amas de casa combinándolos con emprendedoras/artesanas. Mientras que las familiares de los socios, comentaron dedicarse exclusivamente al hogar, en ambos grupos su participación fue baja en el proceso de producción y transformación. También se identificó que el trabajo de las productoras en campo es principalmente en la cosecha y algunas mujeres se han involucrado en el acopio en sus municipios desde hace años (Gasparín-García et al., 2023).

En la cosecha durante el periodo de estudio, se identificó que las productoras entregaron su café en cereza directo a la organización, no se tenía una iniciativa de comercialización o transformación, donde estuvieran involucradas específicamente las mujeres. Por lo que lo anterior, la URH, representaba una organización tradicional donde los hombres eran vistos, como los principales responsables del manejo de los recursos y de la toma de decisiones en los agroecosistemas de café. Además, no se habían implementado proyectos productivos para mujeres, que mejoraran sus ingresos, autonomía económica, autoestima y empoderamiento.

La investigación se realizó de junio del 2023 a junio del 2024, periodo en el cual, la estructura organizativa estaba conformada por 29 representantes (solo cuatro eran mujeres) y la mesa directiva estaba conformada por presidente, secretario y tesorera. Es importante mencionar que las acciones y proyectos colectivos son sometidos a votación en asamblea de delegados (as), que son los representantes de los socios y socias y se aprueban por mayoría.

El objetivo del presente estudio de caso fue disminuir la resistencia a la participación activa de mujeres en la organización, a través de la estrategia efecto cascada relacionada con la sensibilización y capacitación de los y las tomadores (as) de decisión de la Unión Regional de Pequeños Productores de Café, Agropecuaria Forestal y Agroindustrial de la Zona de Huatusco, Veracruz.

Posicionamiento epistemológico para el estudio de caso

El presente estudio de caso participativo retoma las bases epistemológicas planteadas por Hudon et al., (2021). Tiene como base el planteamiento del paradigma transformador, que surgió de la lógica del dialéctico-crítico, debido a que es innovador, porque busca modificar las estructuras de poder que generan opresión o desigualdad, con la participación consciente de las partes implicadas (Mertens, 2007). Reilly (2010) mencionó que este paradigma tiene el objetivo de empoderar a los socios(as) o integrantes organizacionales para transformar una situación que afecta a una parte de ellos(as), a través de la co-construcción de un proceso o estrategia. El posicionamiento transformador difiere del positivista, en el cual se fundamentan los estudios de caso de Yin (2014), donde la observación, descripción y análisis se realizan desde una perspectiva externa y objetiva, que coloca a los sujetos y sujetas de estudio como pasivos y del paradigma constructivista en que se encuentran los trabajos de Stake (2012), que buscan conocer y comprender las relaciones y perspectivas de las partes implicadas, sin involucrarlas en el diseño del estudio o estrategia. Para enriquecer el proceso, se retomaron tres enfoques que complementan la estrategia:

El enfoque introspectivo vivencial, de acuerdo a Camacho & Marcano (2003), fue propuesto por la escuela de Frankfurt con conceptos tomados de varias posturas: la fenomenología de Husserl, que consideró a la intuición y la experiencia subjetiva de los hechos como la base del conocimiento; el existencialismo de Heidegger, de donde se retomó la temporalidad y vivencia interior; el historicismo principalmente de Hegel, que enfatizó que todo conocimiento pasa a

ser histórico; la experiencia vivida y las percepciones propuestas por Dilthey para interpretar los significados a través de la comprensión, interpretación y hermenéutica.

La perspectiva de género retoma algunas herramientas metodológicas del enfoque introspectivo vivencial, el cual analiza las diferencias de género, en el acceso y aprovechamiento de los recursos naturales y la capacidad de toma de decisiones, en el ámbito privado y productivo (Lagarde, 1997; Massolo, 2006). Busca la reflexión e interpretación de acciones, sentimientos, significaciones y valores, con la finalidad de modificar o transformar las relaciones y estructuras que afectan el ejercicio de los derechos humanos (Ríos, 2012).

Enfoque participativo, que ha considerado como base metodológica la Investigación Acción Participativa (IAP), que surgió en las ciencias sociales a mitad del siglo XX y fue en la década de los 60", que se utilizó para cuestionar el modelo en la modernización del campo, debido a que la IAP plantea que se deben involucrar los productores (as) como protagonistas de su desarrollo desde un enfoque sistémico (Gúzman et al., 2013). La IAP integra herramientas para diseñar o rediseñar las estrategias de manejo de los recursos y analiza las relaciones sociales, con la finalidad de construir propuestas colectivas, que resuelvan una problemática específica en un contexto real, especialmente para la modificar relaciones de poder entre los productores(as) relacionadas con la desigualdad y la marginalidad (Villasante, 2006).

Estudio de caso, evolución como estrategia de investigación

El estudio de caso, se originó en el siglo XIX dentro de las ciencias sociales, de acuerdo a Gundermman (2004) mencionado por Diaz et al., (2011) entre los pioneros se encuentran: Marx con sus estudios de caso sobre el capitalismo en Inglaterra, Weber y sus estudios de la ética protestante, Malinowski sobre aspectos culturales en las islas Trobriand; Durkheim con el tema del suicidio y Freud con el caso de Anna, (precedente de la teoría psicoanalítica). Dos referentes por sus planteamientos metodológicos sobre el estudio de caso son Yin con enfoque cuantitativo y Stake con orientación cualitativa (Alonso, 2003). Actualmente se reconoce que existe heterogeneidad en la metodología y en los propósitos de los estudios de caso (Dawes 2012). Como estrategia de investigación puede incluir una combinación de métodos cuantitativos y cualitativos como entrevistas abiertas, semiestructuradas, observación directa, bases de datos, fuentes secundarias, entre otros, de tal manera que resulten complementarias, de acuerdo al diseño de la investigación (Stake, 2012). Gundermman (2004), clasificó los estudios de caso de dos tipos: como el fin, elección de la unidad de estudio; o como el medio, recurso secundario para aplicar otra metodología de investigación. Tharenou, et al. (2007), sugirieron que los

estudios de caso, son una opción adecuada para abordar las organizaciones, específicamente si se requiere documentar o describir el resultado de un proceso, así como para evidenciar, como la cultural influye en el desempeño de sus integrantes en determinado tiempo. Guzmán et al., (2013), consideraron a los estudios de caso participativos, como una estrategia de investigación transdisciplinaria, debido a que sugieren involucrar activamente a los sujetos y sujetas relacionados con el problema, para que participen en los procesos de análisis y propuestas de solución. El paradigma Transformador retoma a los estudios de caso participativos dentro de la Investigación Acción Participativa, para modificar situaciones de desigualdad o exclusión social (Hudon et al., 2021; Mertens, 2007).

ENFOQUE METODOLÓGICO

Área de estudio

El área donde se llevó a cabo el estudio pertenece a la región de las Altas montañas de Veracruz, cuenta con una extensión territorial 28,290.64 ha y se encuentra ubicada en las coordenadas 19° 09' de latitud norte y 96° 58' de longitud oeste, a una altura de 1300 metros sobre el nivel del mar (Gasperín-García, 2023; SECTUR, 2021). En dicha zona, la URH integra a productores (as) de nueve municipios: Zentla, Totutla, Sochiapa, Ixhuatlán del Café, Comapa, Tlaltetela, Tenampa, Tlacotepec de Mejía y Huatusco.

Sujetos y sujetas relacionadas con el estudio

Es importante mencionar dos actoras clave: una académica de la Universidad Politécnica de Huatusco (UPH) y la directora del capítulo México de la Coordinadora Latinoamericana y del Caribe de Pequeños(as) Productores(as) y Trabajadores(as) de Comercio Justo (CLAC) quienes participaron como informantes y observadoras del proceso. Los involucrados(as) en el proceso participativo de sensibilización y capacitación fueron: los integrantes del comité directivo, el personal administrativo y delegados(as) quienes son los representantes de los socios(as) de la URH.

Fases y el diseño metodológico

Investigación cualitativa y cuantitativa, a través de un estudio de caso simple. retomado como un medio para implementar la perspectiva de género, donde se consideraron los enfoques introspectivo vivencial y participativo, retomando lo planteado por Hudon et al., (2021), es decir, se incluyó el acompañamiento de actoras clave y se gestionó un acuerdo de participación

voluntaria de los tomadores de decisión. Se planteó como objeto de estudio: la resistencia a la participación activa de las mujeres por parte de la estructura tomadora de decisión de la URH. El estudio de caso incluyó las siguientes fases planteadas por los involucrados(as) (Figura 1).

Figura 1. Fases o pasos del estudio de caso participativo con perspectiva de género en la URH



Primera fase, el acercamiento inicial se realizó según el planteamiento de la metodología Harvard Business School (Hernández-Sampieri et al., 2010), con los siguientes pasos: se identificaron antecedentes y contexto, se contactó a dos actoras clave para lograr el acercamiento a la organización, quienes mencionaron que, durante al menos tres años ya se habían realizado actividades para fomentar el empoderamiento de las productoras. Sin embargo, indicaron que no se habían consolidado proyectos específicos de mujeres y aun se observaba poca aceptación por algunos delegados.

Segunda fase, en base a la propuesta metodológica de Hudon et al., (2021), se identificación de dos supuestos y las preguntas de investigación: primer supuesto, existe baja participación activa de las productoras en la estructura tomadora de decisión de la URH, debido a que de los 29 delegados sólo cuatro son mujeres. Segundo supuesto, la baja participación de las mujeres en la estructura tomadora de decisión de la URH puede estar relacionada con resistencia por parte de los tomadores de decisión. Después de construir los supuestos se hicieron las siguientes

preguntas de investigación: ¿existe resistencia a la participación activa de las productoras por parte de la estructura tomadora de decisión de la URH?, si existe resistencia ¿por qué se da? y ¿cómo se puede disminuir la resistencia?

Tercera fase, también con base a lo planteado por Hudon et al., (2021), se convocó a una colaboración voluntaria a los integrantes de la estructura tomadora de decisión, por lo tanto, se presentó la propuesta “fomento a la participación activa de las productoras en la organización”, en una asamblea conformada por 29 delegados(as) y el comité directivo. Se atendieron las razones por las que aceptaban o rechazaban la incorporación activa de las mujeres y se realizó una dinámica participativa, en donde los integrantes que estaban de acuerdo (30 %), propusieron acciones, para que el resto de la estructura hiciera una revaloración, posteriormente se procedió a una votación, donde por mayoría se aceptó la propuesta. Las actividades que propusieron los integrantes de la estructura, dan continuidad al estudio y conforman las cuarta, quinta y sexta fases. La estrategia de sensibilización y capacitación fue denominada por el comité directivo como estrategia efecto cascada, por ser un proceso que inició con los tomadores de decisión con la finalidad de incidir posteriormente en toda la organización.

Cuarta fase, comprende la identificación de avances en materia de género en la URH, a través de una revisión de documentos constitutivos de la organización y un relato testimonial del comisionado de la URH para fomentar la política de género dentro de Comercio Justo.

Quinta fase, sensibilización e identificación de las causas de resistencia que limitan la participación de las mujeres en la URH. En esta fase, se realizó un taller participativo, con las siguientes actividades:

a) Variante del “cunero, aludiendo al ejercicio realizado en un hospital para describir las características de los bebés según lo asignado como femenino y masculino (Secretaría de Relaciones Exteriores, 2014). Se formaron dos grupos, uno de hombres y uno de mujeres, cada grupo colocaron las características que relacionan con ser hombres o mujeres según su sexo en una silueta, también se invitó a los y las asistentes hacer una reflexión sobre cómo se ha construido lo masculino y lo femenino así cómo ha cambiado con el tiempo. Se presentaron los carteles y un(a) representante de cada grupo expuso las respuestas.

b) Los príncipes azules y ¿las princesas rosas? (elaboración propia), también se formaron dos grupos, uno de hombres y otro de mujeres. Se exhortó a que colocaran las actividades que realizan en su vida cotidiana. Se procedió a la presentación de cada representante de ambos grupos.

Sexta fase, capacitación al comité directivo, personal administrativo y delegados (as) a través de un taller participativo, como introducción, se abordó la interrogativa ¿por qué hablar de las mujeres en el desarrollo rural y en la producción de café? Los temas principales de la capacitación fueron: instrumentos internacionales y nacionales que sustentan los derechos relacionados con la participación productiva y la organización de las mujeres (Consejo de la Judicatura Federal, 2023; Gobierno de México, 2020). Para identificar el avance en el conocimiento, se aplicó un cuestionario, antes y después de la capacitación, con las siguientes indicaciones: mencione uno o dos instrumentos internacionales para el desarrollo de las mujeres; dentro de los instrumentos nacionales, indique una o dos leyes enfocadas a las mujeres y señale uno o dos programas del Gobierno Federal 2019-2024 dirigidos a las mujeres.

Séptima fase, la triangulación se basó en el análisis de la percepción del antes y después del proceso, como lo propuso Dawes (2012) para la triangulación por datos, que consiste en obtener información por un mismo método a diferentes actores y en diferentes momentos para obtener la percepción del cambio. Seis actores clave participaron, se aplicó un cuestionario con escala Likert, se tomó como actoras clave, una académica de la UPH y a la directora del capítulo México de la CLAC, dos miembros del comité directivo y dos delegados representantes de la estructura. Se indagó el grado de percepción de los siguientes temas (**Cuadro 1**).

Cuadro 1. Temas y grados de percepción que se consideraron para la triangulación del avance en la apertura de la incorporación activa de las productoras en la URH.

	Grado de percepción				
Percepción de la resistencia para la participación activa de las mujeres en el comité directivo y personal administrativa, antes y después del proceso.	Muy alta	Alta	Regular	Baja	Muy baja
Percepción de la resistencia para la participación activa de las mujeres en los delegados (as), antes y después del proceso.	Muy alta	Alta	Regular	Baja	Muy baja

Fuente: Elaboración propia

Resultados

Relato testimonial del proceso histórico y revisión documental de los avances en materia de género en la URH

El relato testimonial del proceso histórico fue realizado por el comisionado de la URH para fomentar la política de género dentro de Comercio Justo y se presenta a continuación:

La Unión Regional tuvo su inicio en 1982 como Unión Nacional de Crédito Agropecuario, Forestal y de Agroindustrias de Ejidatarios, Comuneros y Pequeños Propietarios Minifundistas S.H.A. (UNCAFAECSA), cuando se elimina el Instituto Mexicano del Café (INMECAFÉ). En Huatusco es el profesor Manuel Sedas Rincón, es quien tomó la batuta para organizar a los productores a través de muchas reuniones de miles de productores de la región y es hasta 1991 cuando se constituye la URH como una Sociedad de Solidaridad Social, tras 10 años de lucha de los productores. (R. Zuñiga P., comunicación personal mayo, 2024). El recorrido histórico derivado del relato se resume en la siguiente línea de tiempo (Figura 2).

Figura 2. Línea del tiempo de los avances para la incorporación de la perspectiva de género en la URH.



Fuente: Información recabada por el presidente del comité directivo y el comisionado de imprimir la política de género en la Unión Regional de Pequeños Productores de Café Agropecuaria, Forestal y de Agroindustrias de la Zona de Huatusco, Veracruz.

Revisión documental

Instrumentos constitutivos de la URH

El acta constitutiva fue protocolizada el 13 de febrero del 1993, como una sociedad de solidaridad social, cuyo objetivo fue la explotación colectiva de recursos renovables industrialización y comercialización de sus productos y obtención de créditos. Presentándose el profesor Manuel Sedas Rincón, personaje emblemático de la organización como presidente, dos hombres más en los cargos de secretario y presidente respectivamente. En dicha acta se encontraron los nombres de siete mujeres como socias cofundadoras (URH, 2024).

Política de género en la URH

La política de género guiada por la CLAC, en el momento del estudio de caso, se encontraba en revisión para su aprobación por la estructura de la organización, proponía los siguientes puntos: un manifiesto de declaración para el empoderamiento de las mujeres e igualdad de género, en la introducción de dicha declaración se encuentra las definiciones del enfoque de género y los apartados que comprende son: I. Propósito y alcance de la política de género, donde se contempla “realizar acciones específicas orientadas a garantizar los derechos de participación de las mujeres socias y evitar que las diferencias de género sean causa de desigualdad, exclusión o discriminación”, II. Inclusión; III. Aspectos específicos incluidos en la política de género; IV. Actividades que deben considerarse durante la aplicación de la política de género; V. Liderazgo y participación de las mujeres en la URH; considerando la inclusión de las mujeres en puestos directivos y de liderazgo; VI. Capacitación (formación y concientización); VII. Actividades,

proyectos y programas con enfoque de género; VIII. Medidas de prevención y quejas (CLAC, 2024; URH, 2023).

Sensibilización e identificación de las causas que limitan la participación de las mujeres en la URH:

Se contó con la asistencia 41 personas, dos representantes de las instituciones guías de la incorporación de las mujeres como actoras clave y observadoras. 39 personas de la URH (33 hombres y seis mujeres) con los siguientes cargos 25 delegados, dos delegadas, dos productores, tres hombres integrantes del comité directivo y tres hombres del área operativa, cuatro mujeres integrantes del área administrativa de la organización (Figura 3).

Figura 3. Asistentes a la sesión de sensibilización en la URH



En la dinámica de la variante del cunero, los asistentes reconocieron que prevalecen estereotipos y roles tradicionales, donde se ven como proveedores, incluso identificaron que en la población aún existen casos de alcoholismo (Figura 4).

Figura 4. Características de los hombres.



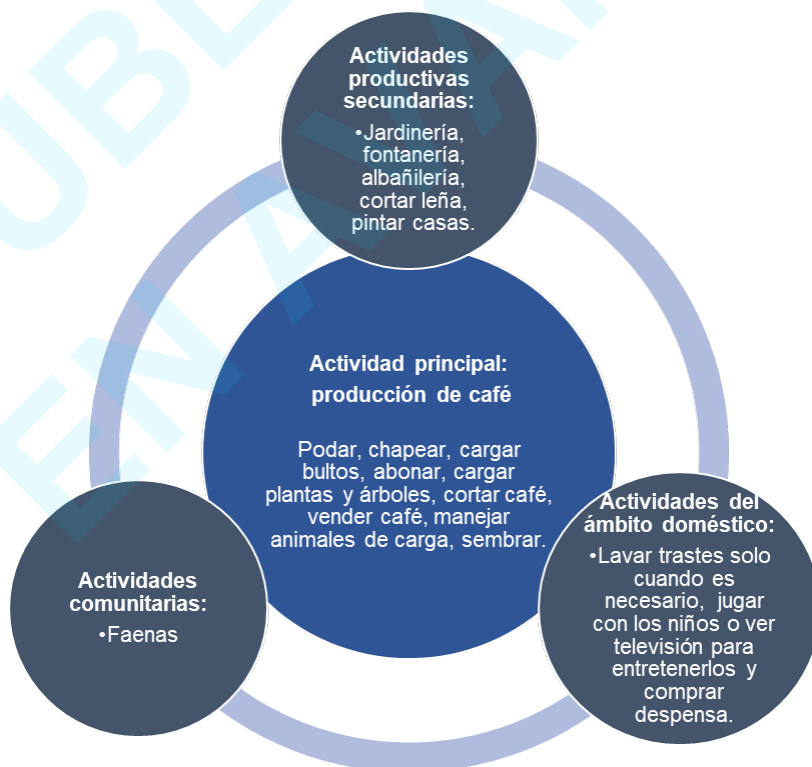
En contra parte, las mujeres que asistieron a la actividad, identificaron características estereotipadas y no estereotipadas (Figura 5).

Figura 5. Características de las mujeres.



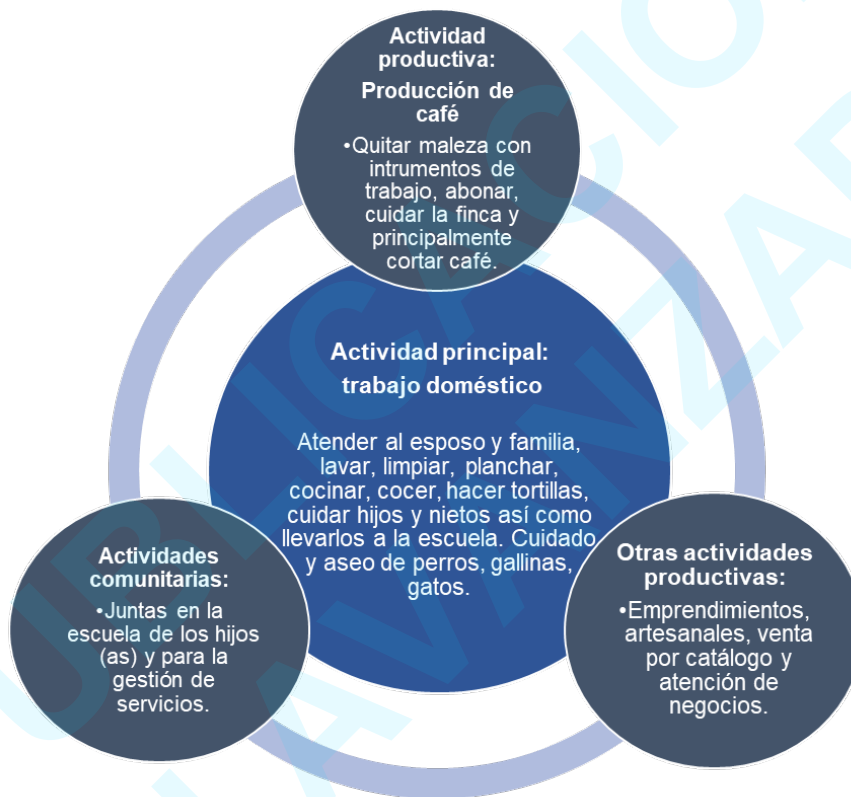
Dentro de la dinámica ¿los príncipes azules y las princesas rosas?, se pudo observar la prevalencia de los roles tradicionales en los hombres debido a que realizan principalmente actividades productivas (Figura 6).

Figura 6. Actividades de los hombres



Las mujeres mencionaron como actividad principal el trabajo doméstico, que incluye el cuidado a terceros, además indicaron realizar actividades de campo, emprendimiento y comunitarias (Figura 7). Reconocieron sus fortalezas, mostraron interés por colaborar más allá del ámbito privado y expresaron considerarse multifuncionales, sin embargo, comentaron que se ven limitadas por sus responsabilidades en el hogar y el poco tiempo disponible para capacitarse. Expusieron no recibir información directamente de la organización, porque los hombres son quienes acuden a las reuniones por lo que es una desventaja para integrarse con más actividades en la organización.

Figura 7. Actividades de las mujeres.



Capacitación al comité directivo, personal administrativo y estructura (delegados y delegadas).

Asistieron 33 personas, las dos actrices clave como observadoras, 20 delegados, dos delegadas, tres integrantes hombres del comité ejecutivo y seis personas el área administrativa (tres

hombres y tres mujeres). La actividad se llevó a cabo en las instalaciones de la URH con una duración de cuatro horas con un receso intermedio (**Figura 8**).

Figura 8. Delegados (as) participando en el taller de capacitación de la URH.



Los resultados de la fase de capacitación, indican que el grupo de delegados(as) al inicio del taller presentaron nulos conocimientos sobre los instrumentos internacionales y nacionales. Después del taller, mejoraron los porcentajes, sin embargo, se observó que es necesario continuar las capacitaciones y con dinámicas que permitan la retroalimentación a través de una metodología andragógica, es decir, con el tiempo y actividades dirigidas adultos (as) mayores, debido a que la mayoría de los delegados tienen más de 50 años (**Cuadro 2**).

Cuadro 2. Resultados de los delegados y delegadas antes y después de la capacitación.

	Antes de la capacitación		Después de la capacitación	
	0	0	1	2
Instrumentos internacionales	100 %	0 %	21 %	79 %
Leyes nacionales	100 %	28.5 %	28.5 %	43 %
Programas del Gobierno Federal 2019-2024	100 %	43 %	36 %	21 %

Fuente: Elaboración propia

Respecto a los integrantes del comité directivo y el personal administrativo, antes de la capacitación tenían poco conocimiento y posteriormente fue mayor el porcentaje de conocimiento de dos instrumentos (**Cuadro 3**).

Cuadro 3. Resultados de los miembros de la estructura directiva-administrativa antes y después de la capacitación.

	Antes de la capacitación		Después de la capacitación		
	0	1	0	1	2
Instrumentos internacionales	87 %	12.5 %	0 %	12.5 %	87.5 %
Leyes nacionales	63 %	37 %	0 %	25 %	75 %
Programas federales 2019-2024	62.5 %	37.5 %	0 %	12.5 %	87.5 %

Fuente: Elaboración propia.

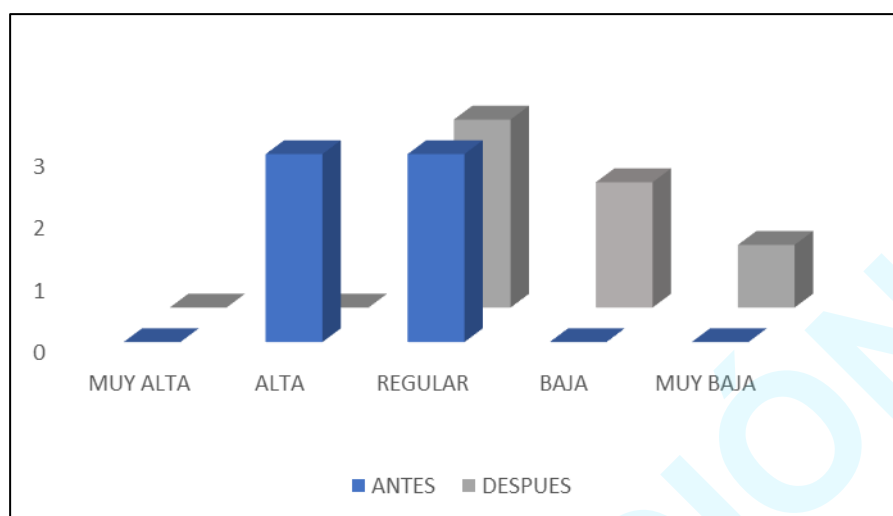
En esta fase, se tuvieron otros dos avances importantes en la participación de los delegados (as):

- Los delegados y delegadas mostraron interés para llevar la información a los socios y socias.
- También propusieron reconocer a las productoras que han participado a lo largo de la historia de la URH a través de una memoria histórica.

Percepción del antes y después del proceso con seis actores (as) clave

La percepción de resistencia de los integrantes del comité directivo y personal administrativo, según lo mencionado por tres de los informantes clave era alta y para los otros tres informantes regular antes del proceso de sensibilización y capacitación. Posterior al proceso, se observó cambio en la actitud de participantes al pasar el grado de resistencia a regular, baja y muy baja (Figura 9).

Figura 9. Percepción a la resistencia en directivos y personal administrativo a los temas relacionados con la igualdad de género.



En el caso de los delegados a los temas antes mencionados según dos informantes clave la resistencia antes del proceso fue alta y cuatro mencionaron que regular, mientras que después del proceso, cinco informantes clave lo mencionaron como baja y uno como muy baja (Figura 10).

Figura 10. Percepción a la resistencia en delegados (as) a los temas relacionados con la igualdad de género.



En general los resultados del proceso participativo muestran que se disminuyó la resistencia, tanto del comité directivo, del personal administrativo y de los delegados (as). Una muestra del cambio de actitud ante la inclusión activa de las mujeres, fue la apertura por primera vez de las instalaciones para un encuentro con 60 productoras dirigido a externar sus sentires con relación a su participación en la URH, el evento estuvo coordinado por las actoras y el proceso de

convocatoria en las comunidades estuvo a cargo de los delegados y delegadas (Figura 11), donde se asistieron productoras de los siguientes municipios Huatusco (32), Totutla (3), Tlaltetela (9), Zentla (5), Ixhuatlán del café (9) y Tenempa (2). Se identificaron 19 mujeres líderes y en el encuentro se abordaron los sentires y pensares de las mujeres, de su voz, comentaron que la información que daba la organización en algunas ocasiones no les llega, pues se queda a sus familiares hombres, así también reconocieron que aún existen patrones machistas en la región y en sus familias, al interactuar, concluyeron que comparten sueños, metas, problemas y necesidades en común. Con la asesoría de las dos actoras clave surgió el interés de consolidar próximamente una organización de productoras legalmente conformada para proyectos relacionados con la cafecultura.

Figura 11. Primer encuentro de productoras para impulsar la política de género en la URH (2024).



Discusión

Considerando que la URH, es una organización donde la mayoría de productores son mayores de 40 años, es posible relacionar la identidad como un componente sociocultural que comprende la apropiación y las formas de socialización entre las mujeres y los hombres, por lo tanto, es necesario identificar cuando se trata de una identidad androcéntrica, que se reflejan como resistencia a los cambios y procesos que fomenten la participación activa de las mujeres. Sin embargo, es posible modificar las conductas aprendidas y transformar las organizaciones (Massolo, 2006). Un punto clave es tener en cuenta que los sujetos y sujetas hacen interpretaciones de la realidad en base a sus sentimientos y valores que personal y colectivamente han construido de generación en generación, que dan como resultado el tipo de relaciones de quienes integran las organizaciones (Espejel, 2015).

La transformación fue posible con la estructura de la URH, porque se involucró en el proceso de sensibilización y capacitación a las personas tomadoras de decisión, donde surgieron pasos de acuerdo a sus intereses y tiempos. Lograron reconocer que las mujeres siempre han estado inmersas en la organización, sin embargo, las creencias, patrones y códigos socioculturales no les permitían apreciarlas como actoras activas, sino como apoyo en las actividades que los hombres lideraban, lo cual concuerda con lo planteado por (Mendoza & Llaxacondor, 2016; Thorpe & Holt 2008) quienes expusieron que las organizaciones al encontrarse dentro de un contexto determinado, las personas que las integran actúan en base a sus vivencias, valores, relaciones, aprendizajes y se refleja en acciones y decisiones en lo personal y colectivo. La propuesta de incorporar a las productoras y promover una cultura organizacional basada en el liderazgo y toma de decisiones compartidos entre hombres y mujeres, retoma lo planteado por Laloux, (2016) quien enfatiza que el estadio más avanzado de las organizaciones, es donde se promueve el empoderamiento colectivo como principio de cohesión.

Los resultados mencionados por las mujeres que participaron concuerdan con lo encontrado por otros investigadores, que sostienen que a las mujeres se les complica más pertenecer a las organizaciones porque tienen menos tiempo disponible, por las responsabilidades en el ámbito doméstico y cuidado a terceros (Cárcamo et al., 2010; OIT, 2020). En la producción a pequeña escala, es donde se invisibiliza más la aportación de las productoras, debido a que se continúa considerando como ayuda o mano de obra familiar (Cárcamo et al., 2010; Chávez-Achong, 2015; Pérez y Valdés, 2018; Vencis, 2007), a pesar de existir acuerdos internacionales y leyes que promueven el reconocimiento del trabajo de las mujeres, el derecho a disfrutar de los recursos generados por su labor, a la organización, capacitación técnica, derecho a la propiedad entre otros (Secretaría de Relaciones Exteriores, 2014; Wallengreen, 202410).

Además, otro punto a considerar es en el ámbito de las organizaciones mixtas, las mujeres en su mayoría no llegan a tener puestos de toma de decisión en sus organizaciones por la identidad femenina creada a partir de estereotipos donde se da mayor importancia a las aportaciones de los hombres y se produce un estatus de subordinación que implica no defender el ejercicio de sus derechos (Cárcamo et al., 2010; Chávez-Achong, 2015; Morales & Olguín, 2021; OIT, 2020; Pérez & Valdés, 2018; Pineda et al., 2019;). La poca participación de las productoras en la estructura de poder y toma de decisiones de la URH, también corresponde a lo mencionado por Uwimabera (2016), en una investigación con artesanas en Tlaxcala, al referirse a los obstáculos estructurales establecidos en el sistema patriarcal que surgen cuando las mujeres producen, que limitan el acceso a espacios de poder en las organizaciones y tampoco al control

sobre los ingresos, tratos y ganancias del producto generado con su trabajo. Por lo tanto, es necesario disminuir la inequidad en el manejo de los recursos que afecta la sustentabilidad de los agroecosistemas (Scoones &Thompson, 1994).

Conclusiones y Hallazgos

La estructura de delegados(as), comité directivo y personal administrativo, no habían reflexionado sobre la importancia histórica de las mujeres en la organización. A través del proceso de sensibilización y capacitación, se obtuvieron como hallazgos la existencia de patrones socioculturales androcéntricos sobre todo en los delegados, en cambio en el caso de las mujeres se identificó una visión menos tradicional, también se reconoció que sí existe interés en participar. Sin embargo, requieren: que se redistribuyan las responsabilidades domésticas; se creen nuevos canales de comunicación más directa desde la estructura de toma de decisiones a las productoras, a través del uso de medios digitales que ellas puedan usar; también se debe continuar con acciones de empoderamiento y liderazgo para las productoras y, además, promover talleres de nuevas masculinidades para los productores. Es necesario que se fomenten modelos de negocios tanto mixtos como exclusivos para las mujeres. Para lograr la armonía organizacional y familiar tanto de los socios como de las socias y sus familiares.

Los sujetos y sujetas que participaron en el estudio de caso lograron identificar que las productoras sostienen con su trabajo a la cafecultura, desde las esferas doméstica y productiva. Así como, la necesidad de cambiar el rol pasivo de las mujeres a activo, para no percibir las solo como apoyo para los hombres, en las diferentes actividades. Sino visibilizarlas como agentes de transformación para la organización, porque ya han participado desde la conformación legal de la URH y que en la actualidad existen oportunidades a través de Comercio Justo y en colaboración con instituciones académicas, para desarrollar nuevos proyectos en la producción y comercialización del café con la inclusión de las mujeres.

También reconocieron, que existe un proceso global donde cada vez más mujeres, se involucran en todas las actividades relacionadas con la producción, transformación y venta del café. Por lo tanto, la URH no puede quedarse aislada, sin promover el desarrollo de las socias y familiares de los socios.

Se concluye que el proceso participativo donde los sujetos y sujetas se involucraron, desde diferentes acciones, permitió avanzar en la transición de un modelo predominante masculino a uno donde la participación de las mujeres sea activa, para lograr beneficios que mejoren las condiciones de vida de las familias y de sus comunidades. Por lo tanto, se abrió la posibilidad de construir una nueva etapa en la organización, donde se considere a las mujeres como compañeras históricas, en un proceso de resiliencia, aprendizaje y desarrollo, dando paso a un nuevo modelo organizacional que las reconozca como actoras activas, para nuevos proyectos que favorezcan el potencial de la URH.

Agradecimientos

Para el Colegio de Postgraduados por la formación profesional y la SECIHTI por la beca para la realización del doctorado.

A la Coordinadora Latinoamericana y del Caribe de Pequeños(as) Productores(as) y Trabajadores(as) de Comercio Justo (CLAC) representada en México por la Maestra Jaquelina Vivanco Domínguez por el apoyo como observadora e informante clave.

A las y los representantes de la URH por su colaboración, en especial a los ing. Rene Ixtla Rayón y el ing. Rubén Zuñiga Peralta, por su apoyo para la logística de las actividades y la información testimonial.

A Francisca García Rivera, tesorera del comité directivo de la URH, quien gestionó la formación del comité de género y fue una mujer destacada por décadas en la URH, quien falleció recientemente, un ejemplo de empoderamiento y sororidad.

A las compañeras Gloria Porras y Sarahy Hernández, integrantes del comité de género de la URH por su colaboración en la logística de las actividades.

Referencias

Allen, T., Armendáriz, B., Karlan, D. & Mullainathan, S. (2010). Inviting Husbands in Women-only Solidarity Groups: Evidence from Southern Mexico. Recuperado de https://www.homepages.ucl.ac.uk/~uctpimr/teaching/PhD%20Workshop/Beatriz%20Armendariz/draft_051510-1.pdf (Consultado el 18 de mayo, 2025).

Alonso, J. C. (2003). El estudio de caso simple: un diseño de investigación cualitativa. *Textos de política y relaciones internacionales*, 2, 1-35.

Alsop, R., Bertelsen M., & Holland J. (2006). Empoderamiento en la práctica: del análisis a la implementación. Informe del *Banco Mundial* 3510. 284 p. Recuperado de <https://documents1.worldbank.org/curated/en/286191468315851702/pdf/350320Empowerm1ctice01OFFICIAL0USE1.pdf> (Consultado el 20 mayo, 2025).

Camacho, H., & Marcano, N. (2003). El enfoque de investigación introspectiva vivencial y sus secuencias operativas. Algunos casos de estudio. *Omnia*, 9 (1) <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73711580002> (Consultado 24 de octubre, 2025).

Canelas, C., Meier Zu S. F., & Stam, E. (2024). Husbands and wives: power, peril and female participation in a Ugandan coffee cooperative. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 31(8), 168–204. <https://doi.org/10.1108/JSBED-02-2023-0048> (Consultado 3 de marzo, 2025).

Cárcamo T. N. J., Vázquez García, V., Zapata Martelo, E., & Nazar B. A. (2010). Mujeres cafetaleras. *Estudios Sociales*, 155–176. (Consultado 5 de febrero, 2025).

Chávez-Achong, J. (2015). Café femenino: una marca y una experiencia de agroecología y ciudadanía. In *Anales Científicos* 76 (2): 261-268. <http://dx.doi.org/10.21704/ac.v76i2.790> (Consultado 15 de mayo, 2025).

Coordinadora Latinoamericana y del Caribe de Pequeños (as) Productores (as) y Trabajadores (as) de Comercio Justo. [CLAC]. (2024). Taller Construyendo nuestra política de género [Diapositivas de PowerPoint]. Material del taller sin difusión digital.

Consejo de la Judicatura Federal. (2023). Leyes e instrumentos internacionales sobre igualdad y perspectiva de género. https://www.poderjudicialcdmx.gob.mx/wp-content/uploads/Leyes_igualda_genero.pdf(Consultado 15 de mayo, 2024).

Coordinadora Mexicana de Pequeños Productores de Café. (2025). Sociedad cooperativa. Recuperado de <https://www.comerciojustomx.org/organizacion/10> (Consultado 20 de julio, 2025).

Cuellar-Gómez O. (2009). Género y sostenibilidad agrícola: estudio de caso de café colombiano. *Revista Internacional de Innovación y Desarrollo*. Vol. 4. pp. 216-225. <https://www.inderscienceonline.com/doi/pdf/10.1504/IJISD.2009.028075> (Consultado 27 de julio, 2025).

- Dawes, J. (2012). *Case Study Research for Business*. Los Ángeles: SAGE. 144 p. Recuperado de <https://www.torrossa.com/en/resources/an/4913368> (fecha de Consulta 27 de junio, 2025).
- Díaz D., S. S. A., Mendoza M., V. M. & Porras M., C. M. (2011). Una guía para la elaboración de estudios de caso. *Razón y Palabra*. pp. 75. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=199518706040> (fecha de Consulta 29 de junio, 2025).
- Espejel, A. A. P. (2015). Intervención organizacional. Primeras aproximaciones conceptuales. *Revista Gestión y estrategia*, (48), pp. 15-24 <https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/gye/2015n48/Pacheco> [fecha de consulta 12 de julio, 2025].
- Fairtrade. (2024). Mapa de riesgo país México, Café. Disponible en: <https://riskmap.fairtrade.net/commodities/coffee> (Consultado el 24 de abril, 2025).
- Femcafe. Café feminista de Veracruz. (2025). Tierra Blanca, preservando la biocultura de México. Recuperado de: <https://www.tierrablanca.org/paginas/femcafe>
- Gasperín-García, E.M. (2022). Perspectivas del esquema de comercio justo de la cafeticultura en las altas montañas del estado de Veracruz, México. Tesis de doctorado en el Colegio de Postgraduados. pp. 51 (Consultado el 18 de febrero, 2024).
- Gasperín-García, E. M., Nava T., M. E., Escamilla P., E. & Vilaboa A., J. (2023). Participación de la mujer en la cafeticultura de las altas montañas de Veracruz, México. *Tropical and Subtropical Agroecosystems*, 26(2). <https://doi.org/10.56369/tsaes.4759> (consultado el 22 febrero, 2024).
- Gobierno de México. (2020). Programa Institucional 2020-2024 del Instituto Nacional de las Mujeres. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/558433/PI-inmujeres-pnd.pdf> (consultado 22 de junio, 2024)
- Gunderman Hans, K. (2004). El método de los estudios de caso. En Tarrés María Luisa; Observar, escuchar y comprender sobre la tradición cualitativa en la investigación social. Colegio de México, México. <https://es.scribd.com/document/516393162/Gunderman-El-metodo-estudiosdecaso>. (Consultado 25 de mayo, 2025).
- Gurmessa, N. E., Agwanda, C., Oduor, G., Musebe, R. O., Akiri, M., & Romney, D. (2022). Sustainability and Gender Dynamics of Coffee Value-Chain Development Intervention: Lessons from Ethiopia. *Sustainability* (Switzerland), 14(19). <https://doi.org/10.3390/su141911928> (Consultado 29 de julio, 2025).

- Gúzman G., I., López. D., Lara, R., & Alonso, M. A. (2013). Investigación acción en agroecología: construyendo el futuro agroalimentario ecológico de España. *Agroecología.*, 8(2), 89–100. <https://revistas.um.es/agroecologia/article/view/212231/168451>. (Consultado 23 de mayo, 2023).
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Bautista, L. P. (2010). Metodología de la Investigación. 5ª edición. Mc. Graw-Hill. México. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/20.500.14624/1210> (Consultado 14 de marzo, 2024).
- Hudon, C., Chouinard, M. C, Bisson, M., Danish, A., Karam, M., Girard, A., ... y Lambert, M. (2021). Estudio de caso con un enfoque participativo: replanteando la pragmática de la participación de las partes interesadas para la investigación de la implementación. *Anales de Medicina Familiar.* 19 (6), 540-546.
- Imron, D. K., & Satrya, A. R. A. (2019). Women and Coffee Farming: Collective Consciousness towards Social Entrepreneurship in Ulubelu, Lampung. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 22(3), 216–229. <https://doi.org/10.22146/JSP.35366> (Consultado el 22 de octubre, 2024).
- Johnson, N. L., Kovarik, C., Meinzen-Dick, R., Njuki, J., & Quisumbing, A. (2016). Gender, Assets, and Agricultural Development: Lessons from Eight Projects. *World Development*, 83, 295–311. <https://doi.org/10.1016/J.WORLDDEV.2016.01.009> (Consultado el 23 de enero, 2025).
- Lagarde, M. (1997). Género y feminismo: desarrollo humano y democracia. Siglo XXI Editores México. ISBN: 84-87715-60-5. 269 p. <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/259> (Consultado 10 de febrero, 2025).
- Laloux, F. (2016). Reinventar las organizaciones. Edit. Arpa. 496 p. Recuperado en https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=hquwDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&q=voluntad+para+transformar+organizaciones&ots=rNKmX83cTc&sig=ZqNmd1yyYwNOFwQLGWAFs92_7I8&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false (Consultado 12 de julio, 2025).
- Lyon, S., Bezaury, J. A., & Mutersbaugh, T. (2010). Gender equity in fairtrade-organic coffee producer organizations: Cases from Mesoamerica. *Geoforum*, 41(1), 93–103. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2009.04.006> (Consultado el 5 de octubre, 2024).

Massolo, A. (2006). El desarrollo local en la perspectiva de género. *Agricultura, sociedad y desarrollo*, 3(1), pp. 1-18. Disponible en: en <https://www.scielo.org.mx/pdf/asd/v3n1/v3n1a1.pdf> (Consultado el 20 de enero, 2025).

Meier, Z., S. F. (2015). ¿Qué determina la participación de las mujeres en la acción colectiva? Evidencias de una cooperativa de café del oeste de Uganda. *Evidencia de Una Cooperativa de Café Del Oeste de Uganda. Economía Feminista*, 130–157. <https://doi.org/https://doi.org.ezproxy.unal.edu.co/10.1080/13545701.2015.1088960> (Consultado el 18 junio, 2025).

Meinzen-Dick, R., Quisumbing, A., Doss, C., & Theis, S. (2019). Women's land rights as a pathway to poverty reduction: Framework and review of available evidence. *Agricultural Systems*, 172, 72–82. <https://doi.org/10.1016/j.agsy.2017.10.009> (Consultado el 15 de mayo, 2025).

Mendoza, J., & Llaxacondor, A. (2016). El estudio de caso en la investigación sobre la gestión de organizaciones: una guía introductoria. *360: Revista de Ciencias de la Gestión*, (1), 150-171. [file:///C:/Users/andre/Downloads/Dialnet-ElEstudioDeCasoEnLaInvestigacionSobreLaGestionDeOr-7185815%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/andre/Downloads/Dialnet-ElEstudioDeCasoEnLaInvestigacionSobreLaGestionDeOr-7185815%20(2).pdf) (Consultado el 22 de mayo, 2025).

Mertens, D. M. (2007). Transformative paradigm: Mixed methods and social justice. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(3), 212–225. <https://doi.org/10.1177/1558689807302811> (Consultado el 18 de noviembre, 2024).

Milanov, H., Justo, R., & Bradley, S. W. (2015). Making the most of group relationships: The role of gender and boundary effects in microcredit groups. *Journal of Business Venturing*, 30(6), 822–838. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2015.04.001> (Consultado el 10 de julio, 2025).

Morales, R. A. L., & Olguín, S. M. A. (2021). *El Comercio Justo como generador de cambio en las organizaciones cafetaleras latinoamericanas de mujeres*. <https://repositorios.fca.unam.mx/investigacion/memorias/2021/9.01.pdf> (Consultado el 4 de enero, 2025).

Organización Internacional del Trabajo. [OIT]. (2020). Incentivos y limitaciones para la mejora de la seguridad y salud en el trabajo en la cadena mundial de valor del café de México.

- Olney, D. K., Pedehombga, A., Ruel, M. T., & Dillon, A. (2015). A 2-year integrated agriculture and nutrition and health behavior change communication program targeted to women. *Journal of Nutrition*, 145(6), 1317–1324. <https://doi.org/10.3945/jn.114.203539> (Consultado 20 de mayo, 2025).
- Pérez, M. Y., & Valdés, L. R. C. (2018). Roles de género en la cultura totonaca dentro de la producción de café: El caso de Zongozotla. *Encartes*, 1(2): 173-188. (Consultado 5 de junio, 2025).
- Pérez, M., & Vázquez, V. (2009). Familia y empoderamiento femenino: ingresos, trabajo doméstico y libertad de movimiento de mujeres chontales de Nacajuca, Tabasco. *Revista de Ciencias Sociales*. 50: 187-218.
- Pineda, J. A., Piniero, M., & Ramírez, A. (2019). Coffee production and women's empowerment in Colombia. *Human Organization*, 78(1), 64–74. <https://doi.org/10.17730/0018-7259.78.1.64> (Consultado 8 de junio, 2025).
- Ramírez, G. S., & Nava, T. M. E. (2019). Comercio Justo y Empoderamiento. Realidades y expectativas de los pequeños cafetaleros en Veracruz y Chiapas. Edit. Gobierno del estado de Veracruz. México. p. 39 (Consultado 15 de junio, 2024).
- Reilly, R. C. (2010). Estudio de caso participativo. En: Mills A. J, Durepos G, Wiebe E, eds. *Enciclopedia de Investigación de Estudios de Caso*. Publicaciones SAGE; pp 658-660
- Ríos, E. M. (2012). Metodología de las ciencias sociales y perspectiva de género. Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, UNAM. 195 p. Disponible en: <https://ru.ceiich.unam.mx/handle/123456789/3302?mode=full> (Consultado el 12 de abril de 2025).
- Scoones, I., & Thompson. J. (1994). Knowledge, power and agriculture-towards a theoretical understanding. In *Beyond Farmers first. Rural people's knowledge, agricultural research and extension practices*. *Intermediate Technology Publications*, 16–31. DOI:10.3362/9781780442372.002 (Consultado el 28 de abril, 2025).
- Secretaría de Relaciones Exteriores. [SER]. (2014). Guía para la incorporación de la perspectiva de género. México. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/82106/sredgserig07.pdf> (Consultado el 10 de mayo, 2023).
- Secretaría de Turismo y Cultura. [SECTUR]. (2021). Municipio de Huatusco. <https://veracruz.mx/destino.php?Municipio=71> (Consultado el 12 de abril, 2025).

- Stake, R. E. (2012). Estudios de caso cualitativos. En Estrategias de Investigación cualitativa. Ed. Morata. Madrid, España. <https://www.nelsonreyes.com.br/LIVRO%20STAKE.pdf> (Consultado el 2 de junio, 2025).
- Tharenou, P., Donohue R., & Cooper B. (2007). Management Research Methods. Nueva York: Cambridge University Press. New York, United States of America. https://assets.cambridge.org/97805216/94285/frontmatter/9780521694285_frontmatter.pdf
- Thorpe, R., & Holt R. (2008). The Sage Dictionary of Qualitative Management Research. Los Ángeles: SAGE. p. 312. DOI: [10.4135/9780857020109](https://doi.org/10.4135/9780857020109) (Consultado el 21 de junio, 2025).
- Unión Regional de Pequeños Productores de Café, Agropecuaria Forestal y Agroindustrial de la Zona de Huatusco, Veracruz. [URH]. (2025). [Información actualizada por área comisionada de la política de género en la organización].
- Unión Regional de Pequeños Productores de Café, Agropecuaria Forestal y Agroindustrial de la Zona de Huatusco, Veracruz. [URH]. (2024). Acta constitutiva protocolizada en 1993. [Documento en resguardo de la organización].
- Unión Regional de Pequeños Productores de Café, Agropecuaria Forestal y Agroindustrial de la Zona de Huatusco, Veracruz. [URH]. (2023). Política de género. [Documento interno de la organización].
- Vencis, V. P. (2007). Mujeres cafetaleras y producción de café orgánico en Chiapas. Rev. El cotidiano. 22(142): 74-83. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32514209>
- Villasante, T. R. (2006). Desbordes creativos. Madrid. España. Edit. Los libros de la Catarata. 432 p. (Consultado el 21 de abril, 2025).
- Wallengreen, M. (2024). El mundo del café la revista, p. 5 Revista especializada en el sector cafetalero mexicano. (Consultado el 13 de mayo, junio, 2025).
- Uwimabera, F. J. (2016). “El papel de las artesanías desde la perspectiva de género: un estudio de casos en Tlaxcala” [Tesis de Maestría]. Colegio de Postgraduados, Programa en desarrollo rural. <http://colposdigital.colpos.mx:8080/xmlui/handle/10521/4094> (Consultado el 21 de junio, 2025).
- Yin, R. (2014). Case Study Research: Design and Methods. Quinta Edición. Los Ángeles: SAGE Publications <https://es.scribd.com/document/623971517/Yin-Case-Study-Research-Design-and-Methods-1>(Consultado el 8 de junio, 2025).