



**Empresarias**  
de Alto Impacto



**Evaluación de impacto en el desarrollo de autonomía  
económica y capacidades empresariales y en perspectiva  
de género del Programa Empresarias de Alto Impacto  
durante el ejercicio fiscal 2022**

## ÍNDICE

1. Resumen ejecutivo.....	7
2. Descripción de la necesidad del estudio .....	10
3. Objetivos.....	13
4. Marco Teórico.....	14
5. Marco Metodológico .....	20
a. Plan de trabajo. ....	27
b. Técnicas de recopilación y análisis de datos con indicadores cualitativos .....	28
c. Técnicas de recopilación y análisis de datos con indicadores cuantitativos.....	31
d. Instrumentos de recolección de información.....	34
6. Procesamiento de la información obtenida.....	51
a. Informes finales presentados por las beneficiarias del Programa.....	51
b. Formatos de plantilla laboral .....	52
c. Grupos focales.....	53
d. Encuesta.....	54
7. Resultados de sistematización.....	55
a. Informe final de participación en el Programa.....	56
b. Grupos focales.....	63
c. Formatos de plantilla laboral .....	86
d. Encuesta virtual .....	86
8. Análisis de resultados .....	115



1. Desarrollo de capacidades empresariales .....	115
2. Incorporación de la perspectiva de género en las empresas.....	121
3. Aportes a la participación laboral de las mujeres y la construcción de su autonomía económica .....	127
4. Trazabilidad con programas complementarios como el de “Fuerza Mujeres” .....	138
9. Conclusiones .....	140
10. Recomendaciones.....	150
11. Bibliografía .....	153
12. Glosario.....	155
Anexo I. Descripción y evolución presupuestal del Programa Empresarias de Alto Impacto por ejercicio fiscal. ....	158
Anexo II. Sistematización de los formatos de plantilla laboral de la Vertiente A. Sumando Mujeres .....	1

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Técnicas de recolección y análisis empleadas, estrategia de abordaje y herramientas de sistematización de información para el alcance de los objetivos específicos de la evaluación.....	21
<b>Tabla 2.</b> Matriz analítica para la muestra cualitativa .....	29
<b>Tabla 3.</b> Población beneficiaria del Programa Empresarias de Alto Impacto durante el ejercicio fiscal 2022 por vertiente. ....	32
<b>Tabla 4.</b> Población beneficiaria del Programa Empresarias de Alto Impacto durante el ejercicio fiscal 2022 por vertiente y personalidad.....	33

<b>Tabla 5.</b> Muestra planeada de beneficiarias del Programa Empresarias de Alto Impacto durante el ejercicio fiscal 2022 por vertiente y personalidad. ....	33
<b>Tabla 6.</b> Muestra planeada aumentada de beneficiarias del Programa Empresarias de Alto Impacto durante el ejercicio fiscal 2022 por vertiente y personalidad. ....	33
<b>Tabla 7.</b> Muestra aplicada de beneficiarias del Programa Empresarias de Alto Impacto durante el ejercicio fiscal 2022 por vertiente y personalidad. ....	55
<b>Tabla 8.</b> Impacto que tuvo el Programa en el trabajo doméstico y/o las labores de cuidado de las empresarias. ....	93
<b>Tabla 9.</b> Impacto que tuvo el Programa en las actividades laborales/empresariales de las empresarias por vertiente de apoyo. ....	95
<b>Tabla 10.</b> Incidencia del Programa en el ingreso de las empresarias. ....	96
<b>Tabla 11.</b> Incidencia del Programa en creación de empleos y prestaciones. ....	97
<b>Tabla 12.</b> Cambios sustantivos organizacionales para mejorar las condiciones de igualdad por vertiente de apoyo. ....	102
<b>Tabla 13.</b> Temas identificados por las empresarias de la capacitación de perspectiva de género impartida. ....	105
<b>Tabla 14.</b> Experiencia durante las capacitaciones en perspectiva de género brindadas. ....	106
<b>Tabla 15.</b> Tipo de impacto percibido por empresarias que reconocieron una contribución del Programa. ....	111
<b>Tabla 16.</b> Descripción del Programa Emprendedoras en el ejercicio fiscal 2019. ....	158
<b>Tabla 17.</b> Descripción del Programa Reinicia Empresarias de Alto Impacto en el ejercicio fiscal 2020. ....	159
<b>Tabla 18.</b> Descripción del Programa Empresarias de Alto Impacto en el ejercicio fiscal 2021. ....	160
<b>Tabla 19.</b> Descripción del Programa Empresarias de Alto Impacto en el ejercicio fiscal 2022. ....	160

**Tabla 20.** Descripción del Programa Empresarias de Alto Impacto en el ejercicio fiscal 2021. .... 161

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

**Gráfica 1.** Número de hijas e hijos con dependencia económica de las empresarias..... 87

**Gráfica 2.** Grupos de edad por número de hijas e hijos..... 88

**Gráfica 3.** Empresarias con alguna persona mayor o con alguna situación crónica de salud o discapacidad con dependencia de cuidados. .... 89

**Gráfica 4.** Empresarias con alguna persona mayor o con alguna situación crónica de salud o discapacidad con dependencia económica..... 90

**Gráfica 5.** Composición del hogar de las empresarias..... 91

**Gráfica 6.** Tiempo que las empresarias dedican al trabajo doméstico y/o labores de cuidado a la semana. .... 92

**Gráfica 7.** Tiempo que las empresarias dedican a actividades laborales/empresariales a la semana..... 94

**Gráfica 8.** Empresarias que adquirieron alguna propiedad u otros bienes a partir de haber recibido el apoyo..... 100

**Gráfica 9.** Empresarias que han planeado adquirir alguna propiedad u otros bienes a partir de haber recibido el apoyo. .... 101

**Gráfica 10.** Empresarias que forman parte de alguna organización social o cámara empresarial..... 104

**Gráfica 11.** Participación en otros programas sociales de apoyo a mujeres autoempleadas, empresarias o emprendedoras. .... 108

**Gráfica 12.** Último grado de estudios de las empresarias. .... 112

**Gráfica 13.** Estado civil de las empresarias..... 113

**Gráfica 14.** Rangos de edad de las empresarias. .... 114

**Gráfica 15.** Evolución presupuestal del Programa Empresarias de Alto Impacto. ....158

## ÍNDICE DE FIGURAS

**Figura 1.** Condicionantes de la autonomía económica de las mujeres..... 19

**Figura 2.** Plan de Trabajo. ....28

**Figura 3.** Necesidades de crédito previo a la participación en el Programa.....99



## 1. Resumen ejecutivo

La participación de las mujeres en la economía es un tema que requiere ser abordado desde una perspectiva histórica y multidimensional, para poder vislumbrar en su complejidad, las formas en las que se manifiesta, pero también las maneras en las que se invisibiliza.

La desigualdad económica suele estar atravesada por rasgos étnicos, raciales, territoriales, de género, entre otros. Lo anterior no se debe únicamente a las dinámicas económicas que, explícita o implícitamente, han negado el acceso a los derechos humanos a determinados grupos sociales, sino que se debe también a la forma en la que se concibe la economía *per se*.

En este sentido, la desigualdad económica en razón de género, no se genera exclusivamente por la estigmatización social que tradicionalmente inhibe a las mujeres para buscar un trabajo remunerado que pudiera ser un obstáculo para realizar las labores del hogar o las actividades de cuidado, o por las brechas salariales que generan que los hombres ganen más que ellas por realizar las mismas actividades; se trata también de la concepción misma del trabajo como una actividad regularmente asociada a los flujos monetarios y no a la sostenibilidad de la vida misma. De ahí que los trabajos no remunerados que mueven a la economía, realizados mayoritariamente por las mujeres, sean invisibles desde una mirada económica tradicional.

En México “las tareas no remuneradas alcanzaron un valor económico de 6.8 billones de pesos en 2021, de los cuales las mujeres aportaron 2.6 veces más valor económico que los hombres.” (IMCO, 2023, p. 5) Este monto representa una cuarta parte del Producto



Interno Bruto, siendo así la actividad económica más importante y a la vez la menos reconocida en la economía nacional.

Así pues, las brechas económicas en razón de género, además de ser una manifestación de la violencia estructural que evita que las mujeres se desarrollen y accedan al mercado laboral de manera justa e igualitaria; supone un riesgo inminente para la sostenibilidad de la economía. Por ello, el problema esbozado hasta ahora no es asunto menor, dado que conlleva retos políticos, económicos, materiales, conceptuales y semánticos, para generar alternativas que logren sentar las bases de una economía sensible al género y, por ende, sostenible en el tiempo.

El sistema sexo-género sostiene una serie de roles y estereotipos que, por un lado, obstaculizan la participación remunerada de las mujeres en la economía y, por el otro, intentan limitar su desarrollo personal a la esfera doméstica, con una carga cultural asociada a las tareas reproductivas y de cuidados. Frente a ello, la política pública puede generar cambios sustantivos para que las mujeres desarrollen proyectos empresariales o accedan al empleo en condiciones de igualdad, si así lo desean.

De acuerdo con los resultados de una encuesta realizada en 2023 por el Instituto Mexicano para la Competitividad, las tres principales barreras que frenan los emprendimientos de las mujeres en México son: “la falta de financiamiento, los costos de la formalidad y el trabajo no remunerado” (IMCO, 2023, p. 7). Según el IIEG (2022, p. 13), en Jalisco el 78.5% de las empresas en propiedad de mujeres son micro, el 15.9% pequeñas, el 4.7% medianas y el 0.9% grandes; por su parte, en el caso de los hombres, las empresas micro representan el 43.2%, las pequeñas el 33.9%, las medianas el 14.7% y las grandes el 8.2%.



Es en este escenario que resulta relevante el Programa de Empresarias de Alto Impacto de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, que en su edición 2022, tuvo como objetivo general: *Disminuir la brecha de género en la participación laboral de las mujeres para fortalecer a las propietarias de micro y pequeñas empresas en el estado de Jalisco, mediante la entrega de apoyos económicos a MYPES* (ROP, 2022, p. 21).

Dicho programa, buscó cumplir con los objetivos específicos de: 1) propiciar el empleo formal de las mujeres; 2) promover la incorporación de la perspectiva de género en los espacios de trabajo; y 3) apoyar empresas de mujeres para mejorar y rehabilitar su infraestructura y comprar equipamiento para asegurar su permanencia y crecimiento.

Así pues, después de 4 años de operación en los que hubo cambios significativos en su diseño y operación, es que se realiza el presente estudio con el objetivo de *Evaluar bajo la perspectiva de género, el impacto del Programa Empresarias de Alto Impacto 2022 en el desarrollo de capacidades en igualdad de género y empresariales, y de la autonomía económica de las beneficiarias.*

Para ello, la presente evaluación parte de una metodología mixta que, desde el método cuantitativo, considera la aplicación de una encuesta a las mujeres beneficiarias del programa, y que, como parte de las técnicas de investigación cualitativa, incorpora la realización de cinco grupos focales, la revisión documental de la información generada durante el Programa y la revisión de la literatura pertinente y actualizada en la materia.

El Plan de Trabajo fue dividido en tres fases, la primera corresponde a la *preparación*, que incluye la gestión de la información del programa necesaria, la revisión documental y la elaboración de los instrumentos de investigación; en segundo lugar, se encuentra la fase

de *recolección*, que incluye todas las actividades de trabajo de campo y; por último, la fase de *sistematización y análisis*, en la que se contempla el procesamiento de la información y el análisis de los resultados y la elaboración de los informes correspondientes.

Una vez descrito lo anterior, el presente documento inicia con la justificación de esta evaluación, para posteriormente enunciar sus objetivos y exponer su marco teórico y metodológico. En los apartados siguientes, se explicita lo referente al procesamiento de la información y se presentan los resultados de la aplicación de los instrumentos. Por último, se muestra el análisis de los resultados, y se detallan las conclusiones y las recomendaciones que derivan del estudio, para mejorar el Programa en futuros ejercicios.

## **2. Descripción de la necesidad del estudio**

El Programa Empresarias de Alto Impacto que opera la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (SISEMH) del gobierno del Estado de Jalisco, fue creado en el año 2019 con el objetivo de disminuir las brechas de participación empresarial entre mujeres y hombres en el estado de Jalisco, mediante el impulso a proyectos empresariales de alto impacto en mujeres empresarias. Sin embargo, en el siguiente ejercicio fiscal del año 2020, ante la emergencia por la crisis sanitaria causada por COVID-19, se replanteó la intervención con el propósito de responder a las necesidades más apremiantes en ese momento, relacionadas con las dificultades para sostener los empleos. De esta manera, se abrogaron las Reglas de Operación del año 2020 de Empresarias de Alto Impacto, para dar lugar al Programa Reinicia Empresarias de Alto Impacto, mediante la proporción de apoyo económico para cubrir los gastos de nómina y capital de trabajo de su personal.

A partir del ejercicio fiscal 2021, el Programa cambió a “Empresarias de Alto Impacto” y desde entonces ha introducido cambios que buscan ampliar sus alcances a través de distintas vertientes de atención, como la inclusión en el ámbito laboral con derecho a la seguridad social, apertura de espacios laborales con una perspectiva de género y la potencialización de empresas de mujeres en rubros relativos a mejoramiento, rehabilitación, reparación, infraestructura, maquinaria y/o inversión en equipamiento.

El presupuesto ha oscilado entre 30 millones (asignado en el año 2019) y hasta alrededor de 70 millones (en el año 2021), mientras que la población atendida durante los años en que ha operado ha variado de entre 256 a casi 570 empresarias<sup>1</sup>.

La intención de realizar una evaluación de impacto consiste en identificar los efectos que son directamente atribuibles a una intervención realizada en una población determinada, en este sentido “la importancia de la evaluación de impacto radica en la medición de los efectos netos del programa sobre los beneficiarios, cuyos resultados permiten obtener conclusiones importantes acerca de la eficacia de éste para resolver el problema al que está enfocado” (CONEVAL, 2007, p. 1).

A partir de estos antecedentes y con la intención de conocer el impacto causado por el Programa en su edición 2022, la SISEMH se ha propuesto llevar a cabo la presente evaluación mediante las Bases de Licitación Pública Nacional LPN258/2023. En los

---

<sup>1</sup> Para conocer con mayor detalle la evolución presupuestal y los montos de apoyo en el historial del Programa puede consultar la Gráfica 15 y las tablas 16 a 20 en el apartado de Anexo I.

Términos de Referencia (TdR) publicados como parte de dichas bases, la SISEMH expone la necesidad del estudio identificada internamente de la siguiente manera:

*El "Programa Empresarias de Alto impacto" es un programa que ha tenido un incremento económico y poblacional muy importante a lo largo de los años y desde su creación, cada vez son más las personas que conocen de él y el número de registros y beneficiarias también va en aumento. Al ser un programa altamente demandado por la población de mujeres dueñas y/o socias de Micro y Pequeñas empresas del Estado de Jalisco, es de suma importancia contar con procesos de seguimiento y evaluación que permitan determinar si se está cumpliendo o no con los objetivos de este. Dichos procesos permiten evaluar la calidad e impacto que generaron las acciones implementadas por parte de "El Programa", así como la eficacia de estas para el alcance del objetivo. Asimismo, la evaluación de impacto de "El Programa" posibilita identificar posibles áreas de mejora o cambios sustanciales para la obtención del resultado esperado.*

*Sin un monitoreo y evaluación efectivos, no es posible identificar si el trabajo de "El Programa" va en la dirección correcta. Por ello, surge la necesidad de evaluar y corroborar si se está cumpliendo con el objetivo de "El Programa" de potenciar la autonomía económica de las mujeres beneficiarias y desarrollar sus capacidades empresariales y una visión con perspectiva de género. Por otro lado, se considera de suma importancia, identificar, en aquellas mujeres beneficiadas por otros programas de o SISEMH como el "Programa de Fuerza Mujeres", cómo influyó la potencialización de su autonomía económica y la formación de capacidades tecnológicas y empresariales adquiridas, en su aplicación al "Programa Empresarias de Alto impacto".*



A partir de ello, en los mismos TdR se proponen las siguientes preguntas para orientar la presente evaluación:

1. ¿El Programa Empresarias de Alto Impacto influyó y/o potenció el desarrollo de la autonomía económica de las mujeres beneficiarias del ejercicio fiscal 2022, así como en el desarrollo de sus capacidades empresariales y conocimientos en perspectiva de género?
2. ¿Los indicadores de resultados del Programa son adecuados y pertinentes de acuerdo con el objetivo del mismo?
3. ¿Los indicadores de resultados del Programa permiten medir de forma objetiva y veraz los avances y resultados del Programa?
4. En el caso de aquellas mujeres beneficiadas por otros programas de la SISEMH como el Programa de Fuerza Mujeres, ¿cómo influyeron estos programas en la potencialización de su autonomía económica y la formación de capacidades tecnológicas y empresariales y posteriormente en su participación en el Programa Empresarias de Alto Impacto?

### **3. Objetivos**

El objetivo general de la presente evaluación es definido en las Bases de Licitación Pública Nacional LPN258/2023 como *"Evaluar bajo la perspectiva de género, el impacto del Programa Empresarias de Alto Impacto 2022 en el desarrollo de capacidades en igualdad de género y empresariales, y de la autonomía económica de las beneficiarias"*. Para ello, las mismas bases señalan los objetivos específicos que se enlistan a continuación:



1. Detectar los efectos de “El Programa” en el aumento de la participación laboral de las mujeres.
2. Identificar los efectos de la intervención en el desarrollo y autonomía económica de las mujeres.
3. Valorar la efectividad de las capacitaciones empresariales para potenciar las empresas.
4. Valorar la efectividad de las capacitaciones en igualdad de género en la incorporación de la perspectiva de género en sus MYPES.
5. Identificar la influencia que tuvo la aplicación a “El Programa” en la autonomía económica y desarrollo de capacidades tecnológicas y empresariales de mujeres beneficiadas por otros programas de la SISEMH (FM).
6. Evaluar los indicadores de resultados de “El Programa” y generar recomendaciones y propuestas para su mejoramiento en calidad, efectividad y eficacia.

#### **4. Marco Teórico**

El cuerpo teórico que enmarca a la presente evaluación se remite principalmente a los aportes realizados en el campo de los estudios de género. El cual se distingue por posicionar al género como categoría central de análisis en el estudio de fenómenos sociales, partiendo de un enfoque interdisciplinar que permite observar y relacionar las distintas dimensiones afectadas por la construcción social de lo femenino y lo masculino.



En palabras de Cecilia de Luque, las distintas líneas de investigación que conforman los estudios de género confluyen en “los modos por los cuales las interpretaciones sociales del sexo son impuestas a los individuos e internalizadas por ellos, son las dinámicas de poder implícitas en las transformaciones de la diferencia sexual en desigualdades sociales” (entrevista para el portal de la Facultad de Filosofía y Humanidades de la Universidad Nacional de Córdoba).

La construcción del género como categoría analítica se encuentra íntimamente ligada a los movimientos sociales y políticos feministas de la segunda mitad del siglo XX, los cuales lograron visibilizar las desigualdades generadas por el *sistema sexo-género* y a partir, de ello, sentar las bases metodológicas y epistemológicas para construir conocimiento en torno a la opresión que genera y vislumbrar alternativas para corregir las desigualdades que produce.

En este sentido, el sexo refiere directamente a las características genitales, hormonales y fenotípicas de las personas, mientras que el género constituye la “interpretación cultural del sexo, es decir, el conjunto de expectativas sociales depositadas sobre los roles a desempeñar por hombres y mujeres: lo que se espera de ambos” (S. Murillo en E. Ruiz, 2003, p. 27). Así pues, se denomina *sistema sexo-género* a la condición estructural y cultural que sostiene la diferenciación social de lo femenino y lo masculino, lo cual genera opresión diferenciada para ambos géneros, mediante la creación de significados contruidos históricamente que promueven roles, actitudes, normas, comportamientos e identidades que (entre otros problemas) limitan, por ejemplo, el desarrollo de las mujeres y violentan a “lo femenino” tanto directa como simbólicamente.

En el ámbito estructural existen diferencias relativas al acceso a ciertos derechos humanos entre hombres y mujeres. Dichas diferencias son denominadas brechas de desigualdad de género y, su visibilización, permite identificar las causas y manifestaciones de la desigualdad en razón de género con el fin de promover acciones afirmativas que logren reducir dichas brechas. En este sentido, la política pública en general y las políticas de igualdad en particular deben de ser sensibles al género para evitar la ampliación (directa o indirectamente) de estas brechas de desigualdad.

Entre los conceptos relevantes para reflexionar en torno a las brechas que afectan a las mujeres en el ámbito empresarial, se encuentra el de *techo de cristal* y el de *suelo pegajoso*. El *techo de cristal*, hace referencia a las barreras que encuentran las mujeres para acceder a mejores puestos de trabajo, especialmente cargos que implican dirección y toma de decisiones, así como a la diferencia salarial en relación con los hombres que realizan el mismo trabajo. El *suelo pegajoso*, se utiliza para describir las condiciones sociales que limitan el empoderamiento económico de las mujeres como la falta de acceso a educación de calidad y trabajo digno, así como las altas cargas de trabajo reproductivo no remunerado.

Por otro lado, las labores del hogar y de cuidados a hijos, hijas y personas con dependencia crónica que son sostenidas en su mayoría por las mujeres, limita las posibilidades de desarrollo de las mujeres en actividades productivas y carece de remuneración y reconocimiento social, a pesar de su importancia para el funcionamiento del sistema económico. Así mismo, el acoso y hostigamiento sexual en los espacios de trabajo a menudo merma el desenvolvimiento de las mujeres en el campo laboral, además de vulnerar su derecho a vivir una vida libre de violencia y discriminación.

El proceso de empoderamiento de las mujeres se encuentra íntimamente ligado a la reducción de las desigualdades y consiste, primordialmente, en el desarrollo de sus capacidades para la construcción de autonomía y en la concientización de los desequilibrios de poder asociados al género.

En este orden de ideas, se vuelve necesario reflexionar en torno al concepto de *autonomía de las mujeres* que, según Fundación Sol, puede dividirse en tres pilares: la autonomía física, la autonomía en la toma de decisiones y la autonomía económica. Particularmente, la autonomía económica de las mujeres se define como:

“su capacidad de acceder a bienes y servicios necesarios para satisfacer sus necesidades de manera independiente, teniendo la posibilidad de obtener ingresos propios y de disponer de su tiempo para desarrollar su potencial, incidir y participar libre y plenamente en los ámbitos económico, social y cultural.”  
(Fundación sol, 2015, p. 22).

Las capacidades para acceder a dichos bienes y servicios se asocian primeramente con el ingreso y con el gasto en la esfera personal y familiar. Es decir, si los gastos de las mujeres superan a sus ingresos no se puede considerar que existe autonomía económica ya que su capacidad de toma de decisiones económicas se ve reducida al mínimo.

Por otro lado, incluso si sus ingresos son mayores que sus gastos, la capacidad de las mujeres de tomar decisiones libremente (individuales y/o consensuadas) acerca de las finanzas personales y familiares, es un componente fundamental de su autonomía económica. A estos factores se suman el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado,

las personas dependientes económicas y las situaciones de violencia de género que pudiesen afectarles.

Por todo lo anterior, el análisis en torno a las contribuciones a la construcción de la autonomía económica de las mujeres debe de hacerse desde una óptica multidimensional, por lo que se vuelve relevante observar aspectos de la administración de las finanzas domésticas, así como de las dinámicas relacionales que viven las mujeres con sus parejas y familias en torno al factor económico.

La construcción de la autonomía económica se encuentra mediada por una serie de restricciones y oportunidades brindadas por el entorno sociocultural de las mujeres que son de especial relevancia en el diseño y la evaluación de las políticas públicas que buscan contribuir a la autonomía económica de las mujeres. Estos factores contextuales pueden dividirse en cuatro condicionantes para la autonomía económica de las mujeres, los cuales son descritos a continuación (Fundación sol, 2015, p. 21)

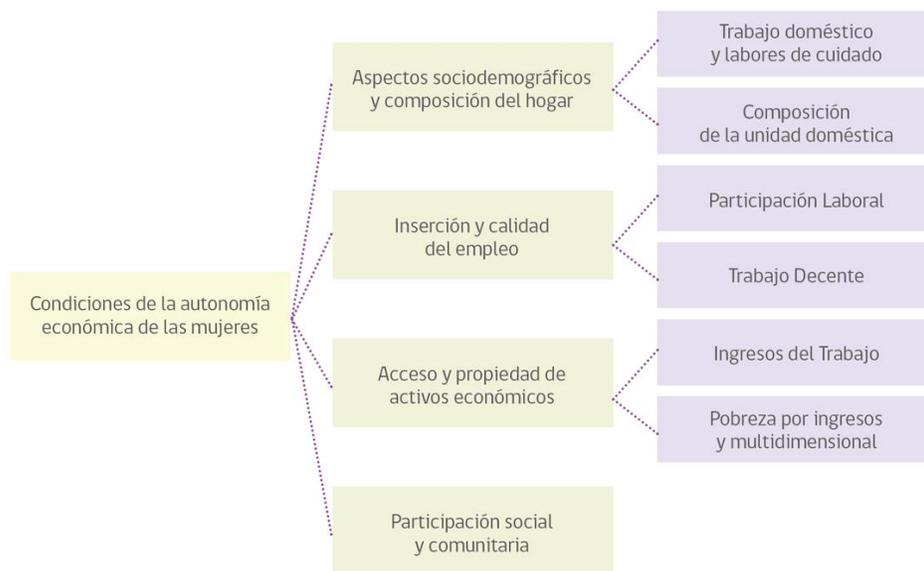
*Aspectos sociodemográficos y composición del hogar:* La composición de la familia y de los hogares, en buena medida, determina la distribución de las tareas productivas y reproductivas, así como las condiciones del trabajo remunerado y no remunerado, en la mayoría de los casos asociados a la división sexual del trabajo.

*Inserción laboral y calidad de empleo:* El poder -o no- participar en el mercado laboral tiene un impacto directo en el ingreso y la capacidad de agencia de las mujeres siempre influido por la calidad del trabajo en términos de derechos laborales y en la posibilidad de conciliar las tareas reproductivas con el mismo.

*Acceso y propiedad de activos económicos:* Si bien esta condicionante se centra en las brechas salariales, los ingresos y las condiciones de pobreza; también se encuentra relacionado a los obstáculos que enfrentan las mujeres para acceder a activos financieros como préstamos y créditos y a su posibilidad para hacerse de un patrimonio.

*Participación social:* Asociada a la autonomía política, la participación de las mujeres en las decisiones públicas y privadas, de manera individual o a través de organizaciones y colectivos, es crucial para la promoción de su autonomía económica. En ese sentido, la capacidad de agencia y el ejercicio de su ciudadanía se relacionan directamente con la posibilidad de acceder a sus derechos económicos y sociales.

**Figura 1.** Condicionantes de la autonomía económica de las mujeres.



*Nota:* El concepto de trabajo decente, es utilizado en este documento bajo el concepto de trabajo digno para reducir implicaciones morales. *Extraído de Fundación Sol, 2015, p. 23.*

En la Figura 1 se pueden apreciar las 4 condicionantes de la autonomía económica de las mujeres con sus respectivos componentes, mismos que serán retomados en los próximos apartados para abonar al alcance del objetivo general y del objetivo específico número cinco de la presente evaluación.

## **5. Marco Metodológico**

En este apartado se expone la metodología empleada para realizar la presente evaluación, la cual responde a una estrategia mixta. Por un lado, incluyó la utilización de técnicas de investigación cualitativa como grupos focales (5), revisión bibliográfica y análisis documental y; por el otro, se llevó a cabo la aplicación de una encuesta en línea con las personas físicas y morales beneficiarias del Programa con el fin de sumar un abordaje cuantitativo al ejercicio de evaluación.

Los ejes de investigación que orientarán el desarrollo de la metodología descrita previamente son los siguientes: 1. Desarrollo de capacidades empresariales, 2. Incorporación de la perspectiva de género en las empresas; 3. Aportes a la participación laboral de las mujeres y la construcción de su autonomía económica; 4. Trazabilidad con programas precedentes/complementarios de la SISEMH como el de "Fuerza Mujeres".

En la siguiente tabla, se exponen las técnicas de recolección y análisis empleadas para el alcance de cada uno de los objetivos específicos de la evaluación, así como la estrategia de abordaje y las herramientas que se utilizaron para sistematizar la información recuperada en cada ejercicio.

**Tabla 1.** Técnicas de recolección y análisis empleadas, estrategia de abordaje y herramientas de sistematización de información para el alcance de los objetivos específicos de la evaluación.

OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA EVALUACIÓN	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS	ESTRATEGIA DE ABORDAJE	HERRAMIENTA DE ANÁLISIS Y SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN
<p>1. Detectar los efectos del Programa en el aumento de la participación laboral de las mujeres.</p>	<p>a) Grupo focal con beneficiarias.                      b) Revisión documental: Informes finales de participación en el Programa y plantilla laboral de las beneficiarias de la vertiente A. Informe Anual del Programa.                      c) Análisis de la información estadística disponible en materia de participación laboral de las mujeres.</p>	<p>El grupo focal permitió indagar en la experiencia de las beneficiarias de la vertiente "A" y conocer el estado de las contrataciones realizadas y prestaciones otorgadas a raíz del Programa.                      La revisión documental habilitó el análisis preciso de los alcances por proyecto en la vertiente relativa a la participación laboral de las mujeres, así como la revisión general de los resultados obtenidos como saldo del Programa en la materia.                      La revisión y análisis de información estadística permite contrastar los resultados del Programa con la realidad jalisciense en materia de participación laboral de las mujeres, así como dar luz a la relación del problema público con la estrategia de intervención abordada en esta vertiente del programa.</p>	<p>Guía de tópicos para el grupo focal                      Ficha de sistematización del alcance de los proyectos beneficiados en la vertiente A y de los aportes del Programa en materia de participación laboral de las mujeres.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA EVALUACIÓN	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS	ESTRATEGIA DE ABORDAJE	HERRAMIENTA DE ANÁLISIS Y SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN
<p>2. Identificar los efectos de la intervención del Programa en el desarrollo y autonomía económica de las mujeres.</p>	<p>a) Grupo focal con beneficiarias b) Encuesta</p>	<p>Se llevaron a cabo grupos focales con beneficiarias de las tres vertientes para conocer y profundizar en su experiencia antes, durante y después del Programa con el fin de identificar los efectos principales del mismo en su desarrollo y autonomía económica, además de reconocer las áreas de oportunidad existentes para potenciar dichos efectos. A partir de los hallazgos resultantes del grupo focal, se incluyó una sección dedicada al desarrollo y a la autonomía económica de las mujeres en la encuesta digital que se les hará llegar a las beneficiarias para abordar desde un enfoque mixto las aportaciones del Programa en la materia. A fin de favorecer una aproximación tanto teórica como empírica, se diseñaron categorías de análisis para observar de manera amplia la aplicación de los conceptos de "desarrollo" y "autonomía económica" en las experiencias de las mujeres beneficiarias.</p>	<p>Guía de tópicos para grupo focal. Ficha de sistematización de los efectos generados en el desarrollo y la autonomía económica de las mujeres beneficiarias.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA EVALUACIÓN	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS	ESTRATEGIA DE ABORDAJE	HERRAMIENTA DE ANÁLISIS Y SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN
		<p>Mismas que se tomaron como pauta para el diseño de la ficha de sistematización.</p>	
<p>3. Detectar la efectividad de las capacitaciones empresariales impartidas a las mujeres beneficiadas, por parte de "El Programa", en la potencialización de sus empresas.</p>	<p>a) Grupo focal con beneficiarias b) Análisis documental c) Encuesta</p>	<p>Se realizó un grupo focal con beneficiarias de la vertiente "C" del Programa para identificar los principales cambios en las capacidades humanas y empresariales a partir del apoyo y a las capacitaciones en materia de potencialización de sus empresas recibidos durante el Programa. Se realizó un análisis documental de los informes finales de los proyectos de una muestra representativa de beneficiarias de la vertiente "C" que permitió conocer la forma en que se realizó el mejoramiento a partir del Programa; poniendo especial énfasis en la identificación de los contenidos de las capacitaciones dentro de la proyección e implementación de las mejoras realizadas. Se incluyó la incorporación de una sección en la encuesta digital que se compartió con las beneficiarias, la cual permitió</p>	<p>Guía de tópicos para grupo focal. Ficha de sistematización de los aportes de las capacitaciones impartidas en la potencialización de las empresas participantes del Programa.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA EVALUACIÓN	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS	ESTRATEGIA DE ABORDAJE	HERRAMIENTA DE ANÁLISIS Y SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN
		<p>identificar los conocimientos adquiridos por las participantes del Programa en materia de potencialización de las empresas.</p> <p>La estrategia de abordaje descrita no sólo permite atender el presente objetivo de investigación, sino que dará luz para la evaluación del alcance del tercer objetivo específico del Programa detallado en sus ROP.</p>	
<p>4. Identificar la efectividad de las capacitaciones en igualdad de género impartidas a las mujeres beneficiadas, por parte de "El Programa", en la incorporación de la perspectiva de género en sus MYPES.</p>	<p>a) Grupo focal con beneficiarias</p> <p>b) Análisis de documentos presentados por las beneficiarias: Formatos de "Proyecto de participación en El Programa Informes finales de los proyectos</p> <p>c) Encuesta</p>	<p>Grupo focal con beneficiarias de la vertiente "B" del Programa para identificar los principales cambios en sus empresas y en sus vidas en relación con la incorporación y el fortalecimiento de la PEG a raíz del Programa; enfatizando el contenido y la dinámica de las capacitaciones impartidas por parte del Programa.</p> <p>Se realizó un análisis de una muestra representativa de beneficiarias que permite contrastar sus documentos de "Proyecto de participación en El Programa" y con el "Informe Final del Proyecto" para identificar los cambios más</p>	<p>Ficha de sistematización de los aportes de las capacitaciones impartidas durante El Programa a la incorporación de la perspectiva de género en las MYPES participantes.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA EVALUACIÓN	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS	ESTRATEGIA DE ABORDAJE	HERRAMIENTA DE ANÁLISIS Y SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN
		<p>relevantes en el discurso con respecto a las nociones de perspectiva de género antes y después del Programa. Los resultados de dicho análisis fueron incorporados a la ficha de sistematización.</p> <p>Se incorporó una sección en la encuesta digital que se compartió con las beneficiarias, la cual permite identificar los conocimientos adquiridos por las participantes a partir del Programa y los cambios en sus nociones de perspectiva de género.</p> <p>La estrategia de abordaje descrita no sólo permitirá atender el presente objetivo de investigación, sino que dará luz para la evaluación del alcance del segundo objetivo específico del Programa detallado en sus ROP.</p>	
<p>5. Detectar, en aquellas mujeres beneficiadas por otros programas de la SISEMH como el "Programa de Fuerza Mujeres",</p>	<p>a) Grupo focal con beneficiarias b) Análisis documental Informe final del proyecto (EAI) Ejercicio de comprobación</p>	<p>Se realizó un grupo focal con mujeres beneficiarias del Programa en 2022 que hayan sido beneficiarias de Fuerza Mujeres u otros programas de la SISEMH en años previos con la finalidad de documentar y conocer su experiencia en los</p>	<p>Análisis integrado de la autonomía económica de las mujeres durante el tránsito de las beneficiarias de EAI por los programas sociales de la SISEMH.</p>

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA EVALUACIÓN</b>	<b>TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS</b>	<b>ESTRATEGIA DE ABORDAJE</b>	<b>HERRAMIENTA DE ANÁLISIS Y SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN</b>
<p>cómo influyó la potencialización de su autonomía económica y la formación de capacidades tecnológicas y empresariales adquiridas, en su aplicación al "Programa Empresarias de Alto Impacto".</p>	<p>(FM u otros programas).</p>	<p>procesos de aplicación y participación en los programas sociales de la SISEMH para identificar los aspectos de mayor relevancia en el fortalecimiento de su autonomía económica con especial énfasis en el desarrollo de sus capacidades tecnológicas y empresariales adquiridas durante dichos procesos. Posteriormente, se hizo la revisión de los documentos de comprobación y rendición de cuentas presentados por las beneficiarias participantes para robustecer el análisis realizado previamente.</p>	
<p>6. Evaluar los indicadores de resultados de "El Programa" y generar recomendaciones y propuestas para su mejoramiento en calidad, efectividad y eficacia.</p>	<p>a) Revisión bibliográfica b) Análisis documental de las Reglas de Operación</p>	<p>Una vez desarrolladas las actividades planteadas en el resto de los objetivos, se realizó una revisión bibliográfica con el fin de conocer buenas prácticas de construcción de indicadores de políticas públicas nacionales e internacionales relativas a Empresarias de Alto Impacto y posteriormente, se analizaron los indicadores y documentos programáticos del año 2022 y 2023, a la luz de los hallazgos generados durante la revisión</p>	<p>Matriz analítica de los indicadores del Programa.</p>

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA EVALUACIÓN</b>	<b>TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS</b>	<b>ESTRATEGIA DE ABORDAJE</b>	<b>HERRAMIENTA DE ANÁLISIS Y SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN</b>
		bibliográfica y durante el desarrollo del presente ejercicio de evaluación.	

a. Plan de trabajo.

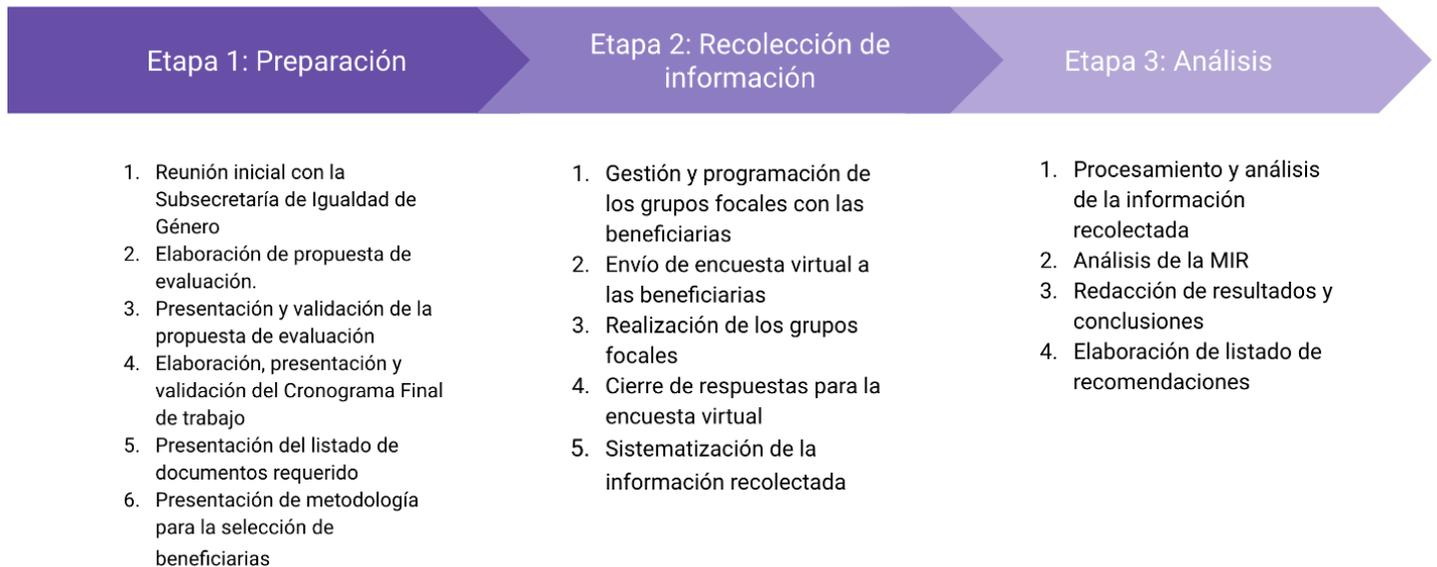
El Plan de Trabajo del presente estudio se dividió en tres etapas: 1. Preparación, 2. Recolección de información y 3. Análisis. Durante la primera etapa, se realizaron las actividades relativas a la retroalimentación de la propuesta metodológica y del marco teórico sugerido para el estudio, así como a la elaboración y validación de los instrumentos empleados para la recolección y el análisis de información. En términos de gestión, esta etapa también incluyó la presentación de un listado con los documentos necesarios para realizar el análisis documental y la selección de los perfiles de las personas beneficiarias que participaron durante el trabajo de campo.

Por su parte, en la segunda etapa se realizó el análisis documental de los documentos facilitados por la SISEMH y, posteriormente; se llevó a cabo la gestión, programación y realización de los grupos focales previstos con las beneficiarias de las tres vertientes. A partir de la información obtenida en dichos ejercicios, se diseñó y validó una encuesta digital que fue enviada a las beneficiarias para así concluir con el trabajo de campo y proceder a sistematizar la información cuantitativa y cualitativa obtenida durante el proceso de recolección de información.

Por último, en la tercera etapa, se realizó el procesamiento y análisis de la información sistematizada, así como de la evaluación de la Matriz de Indicadores de Resultados del Programa. A la postre se elaboró el análisis FODA, las conclusiones y las recomendaciones del ejercicio evaluativo que son incluidas en el presente informe.

A manera de síntesis, en el siguiente diagrama se puede apreciar el desarrollo de las 3 etapas del Plan de Trabajo:

**Figura 2.** Plan de Trabajo.



El análisis documental tuvo como referencia central los informes finales presentados por las mujeres empresarias que participaron en el Programa durante el ejercicio 2022, a partir de los cuáles se llevó a cabo la sistematización y el análisis de la información que compartieron acerca de sus logros, percepciones y gastos.

Por otro lado, se hizo la revisión de los formatos iniciales y finales de plantilla laboral con la finalidad de atender el primer objetivo específico del presente estudio, relativo a la participación económica de las mujeres. Mediante el contraste de ambos formatos se obtuvo el número de contrataciones y de prestaciones otorgadas a mujeres a través de la Vertiente A del Programa.

ii. Grupos focales

Para seleccionar a las mujeres empresarias que participaron en los grupos focales se utilizó la siguiente matriz analítica para la construcción de una muestra con base en seis variables que permitieron analizar los temas de evaluación considerando la cobertura geográfica, las vertientes, la personalidad jurídica, el tamaño de empresa, el giro de la actividad económica y la participación previa en otros programas como Fuerza Mujeres.

**Tabla 2.** Matriz analítica para la muestra cualitativa

VARIABLE	DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN
Cobertura geográfica	Se generaron dos agrupaciones de municipios, una correspondiente a municipios metropolitanos del AMG y otra del interior del estado de Jalisco.	El reconocimiento de dinámicas sociales y económicas distintas entre el AMG y el interior del estado de Jalisco permite analizar los efectos del Programa en estos dos contextos.
Vertientes	Se consideraron las tres vertientes de apoyo que ofrece el programa (A, B y C).	Esto permitió analizar comparativamente los efectos a la luz del objetivo del Programa.
Personalidad jurídica	Se incluyeron mujeres empresarias registradas como personas físicas y personas morales.	La observación de implicaciones de la personalidad jurídica contribuyó a distinguir si existen características diferenciadas en la participación del Programa y sus efectos.

<b>VARIABLE</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>JUSTIFICACIÓN</b>
Tamaño de empresa	Se integraron mujeres con empresas micro y pequeñas.	Esto, para poder valorar oportunidades y obstáculos relacionados con el tamaño de las empresas.
Giro de la actividad económica	Se tomaron en cuenta los principales giros de las empresas que participan en el Programa.	Su incorporación hizo posible distinguir aspectos vinculados a los tipos de actividades económicas que facilitan o no el cumplimiento de los objetivos del Programa.
Experiencia en otros programas de apoyo a empresarias	Se incluyó la variable de si han tenido o no experiencias previas en programas de apoyo a mujeres en etapas iniciales de sus emprendimientos.	Su inclusión fue importante para observar si los efectos se potencian a partir de experiencias anteriores.

Con base en estas variables se definió la composición de cinco grupos focales:

- a. Un grupo focal con mujeres empresarias beneficiarias de la vertiente A.
- b. Un grupo focal con mujeres empresarias beneficiarias de la vertiente B.
- c. Dos grupos focales con mujeres empresarias beneficiarias de la vertiente C.
- d. Un grupo focal con mujeres empresarias beneficiarias que participaron previamente en Fuerza Mujeres.

### c. Técnicas de recopilación y análisis de datos con indicadores cuantitativos

Después de realizar el análisis documental y de concluir el proceso de recolección de información cualitativa relativa a los grupos focales, se realizó el diseño de una encuesta en línea con el fin de ampliar la información referente a los aspectos de interés identificados en los grupos focales y recabar datos de corte cuantitativo que aporten una mayor profundidad a la evaluación.

La encuesta estuvo conformada por una solicitud de consentimiento de respuesta y un total de 28 preguntas, de las cuales 3 hacían registro de información sociodemográfica.

El contenido temático de la encuesta consistió en lo siguiente:

- Personas con dependencia económica o de cuidados de la mujer encuestada.
- Composición del hogar.
- Uso de tiempo e impacto del Programa en el trabajo doméstico y las labores de cuidado.
- Uso de tiempo e impacto del Programa en las actividades laborales/empresariales.
- Incidencia del Programa en ingresos, prestaciones y empleos.
- Necesidades de crédito previo a la participación en el Programa.
- Impacto del apoyo en adquisición de propiedades u otros bienes.
- Cambios organizacionales en condiciones de igualdad.
- Experiencia y valoración de capacitaciones en Perspectiva de Género.
- Participación en programas sociales relacionados.
- Valoración y opinión sobre el impacto del programa.
- Información sociodemográfica.

El universo de estudio fue la población beneficiaria del Programa Empresarias de Alto Impacto durante el ejercicio fiscal 2022 que en total suman 306 mujeres, las cuales participaron en algunas de las tres vertientes con la siguiente distribución:

**Tabla 3.** Población beneficiaria del Programa Empresarias de Alto Impacto durante el ejercicio fiscal 2022 por vertiente.

VERTIENTE	DESCRIPCIÓN	NÚMERO DE BENEFICIARIAS
A Sumando mujeres	Contratación nominalmente de mujeres y formalización mediante el registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), así como formalización también de las mujeres que ya emplean y no cuentan con dicha prestación.	30 (9.8%)
B Mi empresa un espacio de igualdad	Realización de adecuaciones y/o modificaciones en sus instalaciones a fin de incorporar la perspectiva de género e inclusión en los espacios de trabajo, así como para el pago de la certificación de la NMX-R-025-SCFI-2015.	7 (2.3%)
C Impulsando mi empresa	Realización de mejoramientos, rehabilitación, reparación, infraestructura, maquinaria y/o inversión en equipamiento que permita la permanencia y crecimiento de la empresa debiendo corresponder al giro de las MYPES.	269 (87.9%)
Total		306 (100.0%)

Para la implementación de la encuesta se realizó un muestreo probabilístico estratificado multietápico con parámetros del 95% y un margen de error de  $\pm 5\%$ , cuyos estratos se integrarían por las variables de vertientes (A, B, C) y personalidad jurídica (física o moral). La siguiente tabla contiene en mayor detalle el número de empresarias beneficiarias del programa EAI 2022 por vertiente de apoyo y personalidad.

**Tabla 4.** Población beneficiaria del Programa Empresarias de Alto Impacto durante el ejercicio fiscal 2022 por vertiente y personalidad.

<b>UNIVERSO DE ESTUDIO</b>			
<b>VERTIENTE</b>	<b>PERSONA FÍSICA</b>	<b>PERSONA MORAL</b>	<b>TOTAL</b>
A	24	7	31
B	5	2	7
C	223	45	268
Total	252	54	306

El tamaño de la muestra planeada fue de 175 empresarias con la siguiente distribución:

**Tabla 5.** Muestra planeada de beneficiarias del Programa Empresarias de Alto Impacto durante el ejercicio fiscal 2022 por vertiente y personalidad.

<b>MUESTRA PLANEADA</b>			
<b>VERTIENTE</b>	<b>PERSONA FÍSICA</b>	<b>PERSONA MORAL</b>	<b>TOTAL</b>
A	13	4	17
B	3	1	4
C	128	26	154
Total	144	31	175

No obstante, como medida de previsión para encuestas no respondidas o no contactos con la población beneficiaria, se tomó en consideración definir una muestra con un 20% adicional de personas, resultando la muestra planeada con la siguiente distribución:

**Tabla 6.** Muestra planeada aumentada de beneficiarias del Programa Empresarias de Alto Impacto durante el ejercicio fiscal 2022 por vertiente y personalidad.

<b>MUESTREO CONSIDERANDO EL 20% ADICIONAL COMO MEDIDA DE PREVISIÓN PARA ENCUESTAS NO RESPONDIDAS</b>			
<b>VERTIENTE</b>	<b>PERSONA FÍSICA</b>	<b>PERSONA MORAL</b>	<b>TOTAL</b>
A	17	5	22
B	4	2	6
C	153	31	184

MUESTREO CONSIDERANDO EL 20% ADICIONAL COMO MEDIDA DE PREVISIÓN PARA ENCUESTAS NO RESPONDIDAS			
VERTIENTE	PERSONA FÍSICA	PERSONA MORAL	TOTAL
Total	174	38	212

d. Instrumentos de recolección de información.

En el presente subapartado exponen la guía de tópicos para los grupos focales y el formato de encuesta aplicada en línea a las beneficiarias. Las preguntas realizadas a las beneficiarias durante los grupos focales se dividieron en cinco secciones, las primeras cuatro son generales y la última sección estuvo enfocada directamente al perfil de las beneficiarias que participaron en cada grupo. Por su parte, la encuesta está compuesta en su mayoría, por preguntas semicerradas y aplicables a todas las beneficiarias y se agregaron algunas preguntas subsecuentes que se muestran virtualmente a partir de respuestas brindadas previamente en el formulario.

**iii. Guía de tópicos para grupos focales**

**Presentación y bienvenida**

Buenas tardes, mi nombre es [...] y como parte del equipo de Demoskópica México quiero darles la bienvenida a este espacio y agradecerles por compartir su tiempo y experiencia con nosotras. Les comparto que la intención que tenemos con este grupo focal es conocer los efectos que el Programa Empresarias de Alto Impacto tuvo en su vida personal y en sus empresas. Lo anterior, para lograr identificar sus fortalezas y áreas de oportunidad con el afán de que se generen mejoras en futuros ejercicios. Es por ello por lo que les pido que no se limiten en sus opiniones y críticas ya que serán muy positivas para los objetivos de este estudio. El ejercicio está dividido en 5 secciones y dedicaremos

alrededor de 15 minutos a cada una. Sin más, me gustaría iniciar este grupo focal con una presentación general, por lo que les pido nos compartan 1) su nombre, 2) qué es lo que más les gusta de ser empresarias.

Se pide en el chat escribir Nombre completo, municipio, giro y antigüedad de la empresa.

## Sección 1

### **Visión general**

1. ¿Por qué eligieron la vertiente X? ¿Qué vertiente eligieron y por qué?
2. ¿Qué cambió en su empresa a partir del programa?
3. ¿Qué cambió en su vida personal a partir del programa?
4. ¿Cuánto tiempo dedican en promedio al día para las siguientes actividades? [USO DE MENTIMETER]
  1. Trabajo
  2. Tareas del hogar y de cuidados
  3. Ocio y recreación
  4. Desarrollo personal (ejercicio, autocuidado, lectura, formación, capacitación)
5. ¿Hubo algún cambio en la manera en que distribuyen su tiempo a partir del programa?
6. ¿Cuáles son las capacidades empresariales que consideran más importantes para la sostenibilidad de sus empresas?



## Sección 2

### **Efectividad de las capacitaciones empresariales para potenciar las empresas**

7. ¿Por qué eligieron la vertiente C?
8. ¿Qué cambió en su empresa a partir del programa?
9. ¿Qué cambió en su vida personal a partir del programa?
10. ¿Qué es lo que más recuerdan de la capacitación?, Esperar respuestas y después mostrar en pantalla los temas abordados: De los siguientes temas, ¿cómo aprovecharon o socializaron estos contenidos?
11. ¿Cómo calificarían el contenido y la duración de la capacitación para potenciar a las empresas que recibieron durante el programa? ¿Les pareció pertinente considerando las características de su empresa? (pertinencia)
12. ¿Qué les pareció la dinámica de la capacitación y la experiencia de la persona capacitadora? (calidad)
13. ¿Han realizado ajustes en los procesos o en la estructura de sus empresas a partir de la capacitación recibida? (cambios organizacionales)
14. ¿Consideran que hubo mejoras en la productividad y los ingresos de su empresa asociados a lo que aprendieron en la capacitación? (rendimiento)
15. ¿Qué contenidos o mejoras sugerirían para la capacitación que se ofrezcan en futuros ejercicios del programa? (retroalimentación)



### Sección 3

#### **Efectividad de las capacitaciones en igualdad de género para incorporar la PEG.**

16. ¿Cómo calificarían el contenido, la duración y la dinámica de la capacitación en igualdad de género que recibieron durante el programa? (calidad/satisfacción)
17. ¿Qué aspectos de las capacitaciones consideran más valiosos para la dirección de su empresa y la experiencia de las mujeres que trabajan en ella? (saberes/actitudes)
18. ¿Han realizado ajustes en la organización o el reglamento de su empresa a partir de los conocimientos adquiridos durante la capacitación? (estructura/normatividad)
19. ¿Han tomado acciones para socializar el contenido aprendido con las personas empleadas de su empresa? (incorporación de la PEG en equipos de trabajo)
20. ¿Qué recomendaciones de mejora harían para las capacitaciones en materia de igualdad de futuros ejercicios del programa? (retroalimentación)

### Sección 4

#### **Desarrollo y autonomía económica**

21. ¿Cómo se organizan los ingresos y los gastos en sus hogares? (toma de decisiones y distribución de gastos)
22. ¿Consideran que la experiencia durante el programa generó cambios en sus finanzas personales y familiares?, ¿de qué manera? (libertad financiera)
23. ¿Cómo es su relación con sus parejas y/o familiares en términos económicos?, ¿hubo algún cambio en esas relaciones a partir de haber sido beneficiaria del programa? (equilibrio de poder)



24. ¿Qué proporción de sus ingresos suelen destinar a actividades de ocio y desarrollo personal?, ¿podrían compartirnos algunos ejemplos de esas actividades?, ¿consideran que el tiempo y dinero que dedican a estas áreas es suficiente? (Bienestar y desarrollo)

## Sección 5

### **Vertiente A. Sumando Mujeres**

Conceptos de gasto: Contratación nominalmente de mujeres y formalización mediante el registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), así como formalización también de las mujeres que ya emplean y no cuentan con dicha prestación.

- A. En su opinión, ¿cuál es la importancia de facilitar el acceso de las mujeres al empleo formal?
- B. ¿Antes de conocer el programa habían considerado llevar a cabo la formalización del empleo y las prestaciones de las mujeres de su empresa?
  - a. No → ¿Por qué?
  - b. Si → ¿Qué sucedió?
- C. Al día de hoy, ¿cuáles son los principales cambios que observan en su empresa a raíz del apoyo recibido?
- D. Si pudieran volver a participar en el programa, ¿qué vertiente elegiría?, ¿por qué?

### **Vertiente B. Mi empresa, un espacio de igualdad**

Conceptos de gasto: Realización de adecuaciones y/o modificaciones en sus instalaciones a fin de incorporar la perspectiva de género e inclusión en los espacios de trabajo, así como para el pago de la certificación de la NMX-R-025-SCFI-2015.

- A. ¿Cómo fue su acercamiento a la perspectiva de género? ¿Sucedio antes o durante el programa?
- B. Al día de hoy, ¿cuáles son los principales cambios en su empresa a raíz del apoyo recibido?
- C. ¿Cuáles han sido las reacciones de las personas empleadas ante las modificaciones que realizó en su empresa con el apoyo del programa?
- D. Si pudieran volver a participar en el programa, ¿qué vertiente elegiría?, ¿por qué?

***Vertiente C. Impulsando mi empresa.***

Conceptos de gasto: Realización de mejoramientos, rehabilitación, reparación, infraestructura, maquinaria y/o inversión en equipamiento que permita la permanencia y crecimiento de la empresa debiendo corresponder al giro de las MYPES.

- A. Como mujeres y empresarias, ¿cuál ha sido su experiencia en términos de igualdad de género?
- B. ¿Consideran que su participación en el programa ha hecho modificaciones significativas en la experiencia que nos relatan?
  - a. Si → ¿Cuáles?
  - b. No → ¿Por qué?
- C. Al día de hoy, ¿cuáles son los principales cambios en su empresa a raíz de las compras realizadas con el apoyo del programa?
- D. Si pudieran volver a participar en el programa, ¿qué vertiente elegirían?, ¿por qué?

***Beneficiarias que participaron en el ejercicio 2022 y 2023 del Programa Empresarias de Alto Impacto***

Les pido que nos cuenten brevemente la historia de su empresa, desde que tuvieron la idea de crearla hasta el día de hoy.



- A. ¿Cuáles son las principales diferencias que identifican entre el ejercicio de 2022 y 2023 del Programa?
- B. ¿Qué les parecieron los cambios en la duración, el contenido y la dinámica de las capacitaciones que recibió en cada edición?
- C. Si tuvieran la oportunidad de participar nuevamente en el Programa, ¿qué vertiente elegirían?, ¿por qué?
- D. Si tuvieran la oportunidad de participar en la edición 2024 del Programa, ¿cuáles son las habilidades y conocimientos que consideran indispensables incluir en el plan de formación después de haber recibido las capacitaciones de 2022 y 2023?

***Beneficiarias que participaron previamente en el Programa Fuerza Mujeres***

- A. Les pido que nos cuenten brevemente la historia de su empresa, desde que tuvo la idea de crearla hasta el día de hoy.
- B. ¿Qué rol ha jugado la tecnología en su historia personal y empresarial?
- C. ¿Cuáles han sido las habilidades más importantes que han desarrollado en cada programa y cómo se relacionan unas con otras?
- D. ¿Qué consejo les darían a las mujeres que comienzan con un emprendimiento para que logren mejorar su condición económica y desarrollarse como empresarias?
- E. Si pudiera volver a participar en el programa, ¿qué vertiente elegiría?, ¿por qué?

#### **iv. Cuestionario para la aplicación de la encuesta virtual**

### **ENCUESTA DE SEGUIMIENTO PARA BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA EMPRESARIAS DE ALTO IMPACTO 2022**

*Con el gusto de saludarle y esperando que se encuentre muy bien, queremos pedirle su participación en una encuesta para la cual ha sido seleccionada como participante, es posible que algunas de ustedes hayan participado en los grupos focales que se realizaron en el mes de diciembre del año pasado, así que agradecemos nuevamente la generosidad de su tiempo. Esta encuesta tiene el objetivo de generar los insumos necesarios para realizar la evaluación de impacto del Programa Empresarias de Alto Impacto correspondiente al ejercicio fiscal 2022, del cual usted fue beneficiaria, por lo que la honestidad de sus respuestas es muy valiosa para identificar aspectos de mejora.*

*Conocer su experiencia un año después de haber recibido el apoyo, es de suma importancia para lograr identificar los aspectos relevantes para promover mejoras en futuras ediciones del Programa. Es por ello, que le extendemos nuestro profundo agradecimiento por su tiempo y atención para realizar el presente ejercicio y le solicitamos leer cuidadosamente cada pregunta antes de responder.*

*Esta evaluación es realizada por Demoscópica México, consultora que colabora con la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del gobierno del estado de Jalisco para el desarrollo de la investigación, por lo que, en caso de cualquier duda durante el llenado de la encuesta, puede comunicarse al teléfono y número de WhatsApp 3319108724, o bien, al teléfono del equipo responsable del Programa Empresarias de Alto Impacto 3327991561.*

*Finalmente, es importante mencionar que la información que nos proporcione será tratada con estricta confidencialidad de acuerdo con lo establecido por la Ley de Protección de Datos*



*Personales en Posesión de Particulares, según puede consultar el aviso en el siguiente enlace:*  
<https://www.demoskopicamexico.com.mx/aviso/>

*¿Desea dar su consentimiento para responder el formulario?*

1. ¿Tiene hijas e hijos que dependan económicamente de usted?
  - a. Sí, ¿cuántos? \_\_\_\_\_
  - b. No.
  
2. ¿Qué edades (años cumplidos) tienen las y los hijos que dependen económicamente de usted? Se desplegarán el número de hijas(os) que haya mencionado en la pregunta anterior.

Edad de hija(o) 1: \_\_\_\_\_

Edad de hija(o) 2: \_\_\_\_\_

Edad de hija(o) 3: \_\_\_\_\_

Edad de hija(o) 4: \_\_\_\_\_

Edad de hija(o) ...
  
3. ¿Hay alguna persona mayor o con alguna situación crónica de salud o discapacidad que dependa de sus cuidados?
  - a. Sí, ¿quién(es)? \_\_\_\_\_
  - b. No.
  
4. ¿Hay alguna persona mayor o con alguna situación crónica de salud o discapacidad que dependa económicamente de usted?
  - a. Sí, ¿quién(es)? \_\_\_\_\_
  - b. No.
  
5. Señale cuál de las siguientes opciones describe mejor la composición de su hogar:



- a. Vivo sola.
  - b. Vivo con mi pareja.
  - c. Vivo con mi pareja y mi(s) hijo/a(s).
  - d. Vivo con mi(s) hijo/a(s).
  - e. Vivo con mi pareja, mi(s) hijo/a(s) y otro(s) familiar(es).
    - i. ¿Quién(es)? \_\_\_\_\_
  - f. Vivo con mi(s) hijo/a(s) y otro(s) pariente(s)
    - i. ¿Quién(es)? \_\_\_\_\_
  - g. Ninguna de las anteriores
    - i. ¿Con quién vive? \_\_\_\_\_
6. ¿Aproximadamente cuánto tiempo dedica al trabajo doméstico y labores de cuidado a la semana?
- Nota: Trabajo doméstico refiere a toda actividad relacionada al mantenimiento del hogar (limpieza, alimentación, mantenimiento, etc.). Por su parte, las labores de cuidado refieren a las actividades relativas a la atención de las necesidades de hijos(s), personas mayores y personas con una situación crónica de salud o discapacidad.*
- a. Menos de 5 horas.
  - b. Entre 5 y 20 horas.
  - c. Entre 20 y 40 horas.
  - d. Más de 40 horas.
  - e. No aplica, no realizó trabajo doméstico y/o labores de cuidado
7. ¿Cuál de los siguientes enunciados describe mejor el impacto que tuvo el Programa en el trabajo doméstico y las labores de cuidado que usted realiza?

- a. El aumento en mi ingreso a partir del Programa me permitió contratar a una persona para reducir el tiempo que dedico al trabajo doméstico y/o a las labores de cuidado.
  - b. He tenido que buscar estrategias porque la carga de trabajo aumentó a partir del Programa y eso me impide realizar el trabajo doméstico y/o las labores de cuidado que solía hacer. ¿Qué estrategias empleó? (ejemplos: organización del tiempo, contratación de una persona externa de apoyo)
  - c. Gracias al Programa debo dedicar menos horas a mi actividad laboral y puedo dedicar más tiempo al trabajo doméstico y/o las labores de cuidado.
  - d. El Programa no generó ninguna modificación en el tiempo que dedico al trabajo doméstico y/o las labores de cuidado.
  - e. Otro, ¿cuál?: \_\_\_\_\_
8. ¿Cuánto tiempo dedica a sus actividades laborales a la semana?
- a. Menos de 10 horas.
  - b. Entre 10 y 30 horas.
  - c. Entre 30 y 40 horas.
  - d. Entre 40 y 50 horas.
  - e. Más de 50 horas.
9. Señale la(s) opción(es) que mejor describan la manera en que se ha transformado el tiempo que dedica a sus actividades laborales/empresariales a partir del programa
- a. Gracias al apoyo tengo más tiempo para mí que decido dedicar a actividades recreativas y de desarrollo personal (aprendizaje, deporte, entretenimiento, etc.).
  - b. A partir del apoyo se ha intensificado el trabajo y dedico más tiempo a mis actividades laborales/empresariales.
  - c. Gracias al apoyo mi negocio creció y ahora dedico el mismo tiempo que antes, pero realizo actividades distintas.

- d. No ha habido modificaciones relevantes en el tiempo que dedico a mis actividades laborales/empresariales.
  - e. Otra opción, ¿cuál?: \_\_\_\_\_
10. ¿Qué incidencia tuvo el Programa en su ingreso?
- a. Al recibir el apoyo mi ingreso se incrementó temporalmente y luego volvió a ser como era antes de recibirlo.
  - b. Al recibir el apoyo mi ingreso incrementó y se ha mantenido hasta ahora.
  - c. Al recibir el apoyo mi ingreso incrementó y ha tenido un crecimiento sostenido desde entonces.
  - d. Mi empresa ha aumentado las ventas, pero eso no ha implicado un aumento significativo en mi ingreso personal.
  - e. No hubo alteraciones significativas en mi ingreso que puedan ser atribuidas al Programa.
  - f. Mi ingreso ha disminuido debido a los cambios realizados en mi empresa a partir del Programa.
  - g. Otra respuesta, ¿cuál?: \_\_\_\_\_
11. En caso de haber creado nuevos empleos y/o brindado nuevas prestaciones debido al Programa, señale la opción correspondiente.
- a. Se crearon nuevos empleos y se otorgaron prestaciones que se mantuvieron durante y después del Programa.
  - b. Se crearon nuevos empleos y se otorgaron prestaciones, pero tuvieron que liquidarlas conforme a la ley laboral después del Programa, porque no fue sostenible.
  - c. Se crearon nuevos puestos de trabajo, pero ha cambiado el personal que los ocupa a partir del programa
  - d. No se crearon empleos ni se dieron nuevas prestaciones.

- e. Otra opción, ¿cuál?
12. ¿Había solicitado algún préstamo o crédito antes de participar en el Programa?
- a. Sí, y me lo aprobaron
  - b. Sí, y me lo negaron
  - c. Quise hacerlo, pero no cubría los requisitos
  - d. Nunca me había planteado solicitar un préstamo o crédito.
  - e. Otra opción, ¿cuál?
13. ¿Para qué solicitó el préstamo o crédito? Solo responden quienes solicitaron y les otorgado un préstamo o crédito.
- a. Para adquirir una propiedad
  - b. Para remodelar o ampliar mi negocio
  - c. Para invertir en equipamiento para mi negocio
  - d. Para la contratación de personal
  - e. Para educación
  - f. Otra razón, ¿cuál?
14. ¿Por qué le negaron el crédito que solicitó? Solo responden quienes solicitaron y no les otorgado un préstamo o crédito.
- a. Por falta de un aval
  - b. Por dificultades para comprobar mi ingreso
  - c. Estatus de historial crediticio
  - d. Por un error en mi proceso de solicitud
  - e. Otra razón, ¿cuál?
15. ¿Para qué quería solicitar el préstamo o crédito? Solo responden quienes quisieron solicitar un préstamo o crédito, pero no cubrían los requisitos.

- a. Para adquirir una propiedad
  - b. Para remodelar o ampliar mi negocio
  - c. Para invertir en equipamiento para mi negocio
  - d. Para la contratación de personal
  - e. Para educación
  - f. Otra razón, ¿cuál?
16. ¿Adquirió alguna propiedad u otros bienes a partir de haber recibido el apoyo?
- a. Si, una vivienda y un auto.
  - b. Si, un auto.
  - c. Si, una casa.
  - d. Sí, otro tipo de bienes, especificar cuál o cuáles
  - e. No.
17. ¿Ha planeado adquirir una propiedad u otros bienes a partir de haber recibido el apoyo?
- a. Si, una vivienda y un auto.
  - b. Si, un auto.
  - c. Si, una casa.
  - d. Sí, otro tipo de bienes, especificar cuál o cuáles
  - e. No.
18. En caso de que haya habido cambios sustantivos en la organización de su empresa para generar mejores condiciones de igualdad para las mujeres colaboradoras, favor de señalar las oraciones que mejor describan dichos cambios.
- a. Si, hubo cambios estructurales, se cambiaron y/o crearon normativas para favorecer la igualdad en la empresa (reglamento, lineamientos, políticas de contratación y despido, prestaciones, etc.).

- b. Si, hubo cambios culturales, se incorporó la perspectiva de género a la identidad de mi empresa y cambió la manera de entender las relaciones, los roles y los estereotipos de género en el equipo de trabajo.
  - c. No, la naturaleza de mi proyecto no implicó cambios significativos en temas de igualdad al interior de mi empresa.
  - d. Otra opción, ¿cuál?: \_\_\_\_\_
19. ¿Forma parte de alguna organización social o cámara empresarial en la que pueda vincularse y desarrollarse como mujer y/o como empresa?
- a. Si, formaba parte desde antes de ser beneficiaria del Programa.
    - i. ¿Cuál es su nombre?
  - b. Si, me vinculé a ella gracias al Programa.
    - i. ¿Cuál es su nombre?
  - c. No formo parte de ninguna organización social o cámara empresarial.
  - d. Otra respuesta, ¿cuál?: \_\_\_\_\_
20. Señale cuál(es) de los siguientes temas recuerda de la capacitación de perspectiva de género impartida durante el Programa:
- a. Sistema sexo - género.
  - b. Roles de género.
  - c. Derechos humanos de las mujeres.
  - d. Uso del tiempo.
  - e. División sexual del trabajo.
  - f. Desigualdad de género.
  - g. Ciclo de la discriminación.
  - h. Discriminación de género.
  - i. Discriminación empresarial y laboral de género.

- j. Violencias de género.
  - k. Tipos y modalidades de violencia de género.
  - l. Alternativas para la igualdad.
  - m. No recuerdo ninguno de los temas mencionados.
  - n. No tomé la capacitación.
  - o. Otros temas, ¿cuáles?: \_\_\_\_\_
21. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones describe mejor su experiencia durante las capacitaciones en perspectiva de género brindadas?
- a. El contenido fue útil y la dinámica de la capacitación facilitó entenderlo y aplicarlo en mi empresa.
  - b. El contenido fue útil pero la dinámica de la capacitación no facilitó entenderlo y aplicarlo en mi empresa.
  - c. La dinámica de la capacitación fue buena pero el contenido no fue útil para aplicarlo en mi empresa.
  - d. Tanto la dinámica de la capacitación como su contenido me parecieron irrelevantes para mi empresa.
  - e. No recuerdo el contenido de la capacitación.
  - f. No tomé la capacitación.
22. ¿Ha participado en algún otro programa social que apoye a mujeres autoempleadas, empresarias o emprendedoras?
- a. Sí
  - b. No
23. ¿Cuál es el nombre del otro programa en el que ha participado?
- a. Fuerza Mujeres
  - b. Mujeres Jefas de Familia

- c. Empresarias de Alto Impacto en años anteriores
  - d. Algún programa municipal para empresarias
  - e. Otro programa, ¿cuál?: \_\_\_\_\_
24. Derivado de su participación en el programa que acaba de mencionar, ¿cuáles considera que son los principales beneficios que obtuvo?
- a. Conocimientos para formalizar mi negocio
  - b. Mejor manejo de herramientas digitales para mi negocio
  - c. Recursos económicos para fortalecer mi negocio
  - d. Habilidades de liderazgo empresarial
  - e. Otros beneficios, ¿cuáles?
25. Después de un año de haber sido beneficiaria, ¿considera que el Programa impactó directamente en el fortalecimiento de su empresa y/o en que existan mejores condiciones de igualdad para las mujeres que colaboran en ella? ¿Por qué?
- \_\_\_\_\_
26. Último grado de estudios
- a. Sin estudios
  - b. Primaria
  - c. Secundaria
  - d. Preparatoria o bachillerato
  - e. Carrera técnica
  - f. Licenciatura
  - g. Maestría
  - h. Doctorado

27. Estado civil

- a. Pareja en unión libre
- b. Separada
- c. Divorciada
- d. Casada
- e. Soltera
- f. Viuda

28. Teléfono celular para contactarla en caso de alguna duda con respecto al cuestionario

---

## 6. Procesamiento de la información obtenida

En el presente apartado se desarrolla una explicación detallada del proceso de sistematización de la información que se llevó a cabo a partir de la revisión documental y del trabajo de campo correspondiente a la aplicación de la encuesta virtual y a los grupos focales realizados.

a. Informes finales presentados por las beneficiarias del Programa

La primera documentación revisada para la presente evaluación fueron los formatos de *Informe final de participación en el Programa Empresarias de Alto Impacto ejercicio 2022*, que tienen el objetivo de comprobar el gasto, así como recuperar la experiencia de las beneficiarias del Programa.

Con ese propósito, el informe está integrado por cinco secciones: la primera, corresponde a un análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA) que recupera la percepción de las beneficiarias en torno al apoyo económico; la segunda, es un apartado destinado a recuperar el registro de facturación de los gastos realizados por las beneficiarias; la tercera sección, refiere a la evidencia fotográfica del gasto y de la colocación de la placa distintiva del Programa; la cuarta, está conformada por tres preguntas que pretenden recuperar la percepción general y la experiencia de las beneficiarias en su tránsito por el Programa y, por último, la quinta sección integra el expediente de facturas recopilado por las beneficiarias para comprobar fiscalmente el gasto del recurso.

A partir de esta estructura, se realizó una hoja de cálculo en la que se capturó la información correspondiente a las secciones 1, 2 y 4. Se excluyó la evidencia fotográfica y los documentos de facturación al ser información de relevancia meramente administrativa. En dicha hoja de cálculo se transcribieron las respuestas de las beneficiarias y, posteriormente, se procedió a realizar un ejercicio de síntesis en una nueva tabla en donde se recuperó de manera general la información expuesta por las beneficiarias en la primera sección del informe, filtrando las particularidades de cada negocio y las respuestas similares para obtener una mirada amplia del contenido de los informes.

#### b. Formatos de plantilla laboral

Los formatos de plantilla laboral son los documentos que permiten dar cuenta de las nuevas contrataciones de mujeres, así como del alta para que las colaboradoras reciban las prestaciones del seguro social. Se presentó el primer formato en la etapa de aplicación

al Programa y el segundo, formó parte del informe final entregado por las beneficiarias al finalizar el ejercicio.

Para el proceso de sistematización se realizó un instrumento<sup>2</sup> que permite contrastar ambos formatos de las beneficiarias participantes de la Vertiente A. Sumando mujeres, para obtener el número de mujeres contratadas, así como de las mujeres que recibieron seguridad social a partir del apoyo del Programa. Cabe mencionar que, en el instrumento fueron excluidos dos folios de beneficiarias que no presentaron su informe final como fue requerido ya que no se contaba con la información necesaria para realizar el ejercicio.

#### c. Grupos focales

La realización virtual de los cinco grupos focales permitió generar grabaciones directamente desde la plataforma Zoom, así como emplear la herramienta de Mentimeter con el fin de visualizar en tiempo real las respuestas agrupadas de las participantes de las preguntas estratégicas señaladas en la Guía de Tópicos.

Una vez realizadas las grabaciones, se llevó a cabo la transcripción de cada ejercicio para generar un análisis más preciso de lo que comentaron las beneficiarias y recuperar verbalizaciones que logran sintetizar los hallazgos obtenidos durante el proceso de análisis.

---

<sup>2</sup> Para consultar el instrumento de sistematización puede consultar el Anexo II del presente documento.

Dichas verbalizaciones son organizadas en el próximo apartado considerando los ejes de evaluación y los grupos focales de donde fueron extraídas para posteriormente llevar a cabo un análisis integrado del contenido generado.

#### d. Encuesta

Con el objetivo de conocer las experiencias y valoraciones para identificar aspectos susceptibles de mejora sobre el Programa Empresarias de Alto Impacto 2022, se realizó la encuesta electrónica de seguimiento para beneficiarias del 30 de enero al 16 de febrero de 2024.

La encuesta utilizó la tecnología CAWI (*Computer Assisted Web Interviewing*), es decir, se trató de una entrevista realizada y asistida por un conjunto de reglas y validaciones previamente programadas en un sitio web para asegurar la consistencia de las respuestas, elaborada y distribuida a través de la plataforma SurveyToGo mediante el envío por correo de enlaces de respuesta personalizados a cada una de las beneficiarias que conformaban la muestra.

Una vez realizada la invitación y solicitud de participación a través del correo, se hizo un seguimiento por el mismo medio y el contacto telefónico, en colaboración con la SISEMH, para la confirmación de recepción y correcto funcionamiento de los enlaces de respuesta, así como la aclaración de dudas y observaciones.

La muestra aplicada fue de 171 beneficiarias, de las cuales 16 corresponden a beneficiarias del apoyo del Programa en la vertiente "A", 5 en la vertiente "B" y 150 en la vertiente "C". Con respecto de la personalidad, la muestra está compuesta por 31 empresarias

representantes de personas morales y 140 de personas físicas. La siguiente tabla resume la distribución de la muestra por vertiente de apoyo y personalidad.

**Tabla 7.** Muestra aplicada de beneficiarias del Programa Empresarias de Alto Impacto durante el ejercicio fiscal 2022 por vertiente y personalidad.

<b>MUESTRA APLICADA</b>			
<b>VERTIENTE</b>	<b>PERSONA FÍSICA</b>	<b>PERSONA MORAL</b>	<b>TOTAL</b>
A	12	4	16
B	3	2	5
C	125	25	150
Total	140	31	171

Previo al análisis de los datos, se llevó a cabo la validación de las respuestas y el tratamiento de las variables de texto, sin realizar ninguna modificación más allá de organizar, categorizar y dar el formato adecuado a cada variable para conformar la base de datos.

En el próximo apartado, se realiza la presentación de los resultados de la sistematización en formatos de gráficas y tablas, complementando con notas y párrafos descriptivos, este contenido es retomado en el apartado 8 a manera de análisis.

## **7. Resultados de sistematización**

En el presente apartado se expone la síntesis del ejercicio de sistematización detallado en el apartado anterior, que se realizó a partir de la revisión documental, los grupos focales y la encuesta virtual.

a. Informe final de participación en el Programa

A continuación, se presentan las cuatro tablas correspondientes a cada campo de llenado del cuadro para el análisis de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas contenido en el formato de informe, así como las tres preguntas generales incluidas en el informe. Es importante mencionar que la amplitud de la pregunta indicada para el llenado del cuadro de *fortalezas* permitió que en múltiples ocasiones las respuestas coincidieran con las enmarcadas en el campo de *Oportunidades*.

<b>Fortalezas</b>	
<i>¿Cómo las adecuaciones en mis instalaciones, la aplicación de las acciones de incorporación a la perspectiva de género ha mejorado mi MYPE?</i>	
Mejora de equipamiento	Aumento de competitividad
Mejora de infraestructura	Capacitación del personal
Optimización en procesos de producción	Mejoras en la calidad de productos y servicios
Mejora de condiciones laborales	Permanencia de los empleos
Reducción en tiempos de entrega	Mejoras de seguridad
Mayor control administrativo	Mejoras operativas

<b>Fortalezas</b>	
Mayor capacidad de atención	Ahorro en mantenimiento
Mejora de comunicación	Adquisición de medios de producción
Contratación de personal	Expansión de sucursales
Capacitación en temas de igualdad de género	Dignificación de espacio laboral e instalaciones
Participación de las mujeres	E-commerce y marketing digital
Toma de decisiones a favor de la igualdad	Independencia en el proceso de producción
Reducción de costos	Innovación tecnológica
Incremento de ventas	Mejora de servicios
Ampliación de la oferta productos y servicios	

<b>Oportunidades</b>	
<i>Oportunidades en el mercado que se crearon para mi MYPE a partir de adecuar mis instalaciones, aplicar las acciones de incorporación a la perspectiva de género.</i>	
Incrementar las ventas	Mejora de instalaciones
Incrementar la captación de clientes	Entrar a nuevos nichos de mercado
Ampliar la perspectiva en las oportunidades de crecimiento	Satisfacer la demanda de nuevos clientes
Desarrollo de nuevos productos	Generar un esquema de franquicias
Mayores probabilidades de ser recomendados	Recuperarse del impacto económico de la pandemia
Mayor competitividad	Ampliación del equipo de trabajo
Posibilidad de nuevas alianzas estratégicas regionales	Diferenciación por innovación tecnológica
Mayor visibilidad	Mejoras administrativas
Reducción de costos de producción	Generación de empleo
Mejorar los precios	Innovación digital y tecnológica

<b>Oportunidades</b>	
Convertirse en proveedor de lo que antes se compraba para producir	Considerar expansión mediante la exportación
Nuevos canales de comercialización y generación de ingresos	Mejorar la presentación e imagen corporativa
Mejoras en marketing	Mejorar condiciones laborales
Reducción en tiempos de entrega	Dejar de depender de subcontrataciones
Mejora en la calidad de los productos	Generar mejores condiciones de igualdad
Ampliación en el alcance para prestar los servicios	

<b>Debilidades</b>	
<i>Áreas de mejora que detecté en mi MYPE al adecuar mis instalaciones, aplicar las acciones de incorporación a la perspectiva de género.</i>	
Falta renovar maquinaria	Perfiles no aptos en el proceso de contratación
Incremento en los costos de mantenimiento y servicio a raíz de las mejoras	Gastos imprevistos de infraestructura y capacitación

<b>Debilidades</b>	
Complicación con permisos necesarios para hacer las adecuaciones	Cambios imprevistos en los procesos de producción
Rotación de personal	Insatisfacción con los productos adquiridos
Falta de capacidades instaladas en el personal para la gestión y aprovechamiento de las mejoras	Nuevas inversiones requeridas para sostener los cambios en el tiempo
Personas indígenas que no cuentan con los documentos necesarios para darse de alta como empleadas no pudieron ser contratadas a pesar de contar con el perfil	Necesidad de contratar nuevo personal, capacitarlo y asegurarlo para poder operar las mejoras obtenidas
Aumento en gastos operativos	Adecuaciones en el servicio de luz
Necesidad de adaptación del espacio no considerada	Insuficiencia del espacio para almacenar los materiales adquiridos
Presupuesto insuficiente por malos cálculos que se percibe hasta el momento del gasto	Ausencia de manuales de operación para recibir al personal contratado
Capacitación de personal para hacer uso del equipo adquirido	Trámites y permisos imprevistos (SAT, Protección Civil y Obras Públicas)
Tiempo de mantenimiento preventivo no	Inhabilitación de espacios en los procesos de

<b>Debilidades</b>	
previstos en la operación	remodelación
Problemas con el SAT y trámites de contratación complicados	Dificultad para conseguir a alguien que capacite en el uso de maquinaria especializada
Dificultad operativa para adaptarse al crecimiento/expansión generada	Incompatibilidad con temporada de floración en negocio de abejas

<b>Amenazas</b>	
<i>Dificultades con las que me enfrenté con las personas proveedoras para adecuar mis instalaciones, aplicar las acciones de incorporación a la perspectiva de género.</i>	
Vencimiento de los precios de cotización inicial	Costos y logística para el envío de las nuevas adquisiciones
Dificultad para encontrar proveedores que facturen	La lluvia dificulta la remodelación
Pago de gastos fijos cuando no se recibe ingreso durante el periodo de remodelación	Absorber el costo del ISR y el 2% sobre la nómina en la contratación de nuevo personal
Dificultad para encontrar tres cotizaciones	Citas para registrar el RFC con un tiempo de espera de 4 a 6 meses

<b>Amenazas</b>	
Los tiempos para los trámites en el IMSS y en el SAT para dar de alta a las nuevas colaboradoras estaban desfasados con los tiempos de comprobación del programa	Capacitación insuficiente para el uso de nueva tecnología por parte de la empresa proveedora
Campañas de desprestigio por parte de la competencia	Que la empresa proveedora tenga existencia del equipo requerido
Tiempos de entrega	

<b>Experiencia de las beneficiarias</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Por lo anterior, puedo compartir que mi experiencia en el Programa fue...</i></li> <li>2. <i>Para compartirlas a otras mujeres la información de "El Programa" para que participen les diré...</i></li> </ol>
<p>Al revisar la narrativa de las experiencias relatadas por las beneficiarias en los informes finales, se percibe un alto nivel de satisfacción y agradecimiento con respecto a su participación en el Programa. Los puntos más destacables son la amabilidad y el profesionalismo del equipo operativo, la claridad de la convocatoria, la facilidad del trámite para participar y la utilidad del apoyo recibido. Un comentario recurrente fue la incredulidad que existía al momento de aplicar y la sorpresa que implicó darse cuenta de que el Programa era real y habían sido seleccionadas. Un punto de mejora mencionado por varias beneficiarias fueron los tiempos</p>

### Experiencia de las beneficiarias

para presentar la comprobación, dados los procesos que requerían realizar para el gasto del apoyo.

### Repetir participación en el Programa

*Si existiera la posibilidad de volver a ser beneficiaria de "El Programa" complementarí mi proyecto de crecimiento empresarial con...*

Todas las beneficiarias manifestaron su interés en volver a participar, el 97% comentó que quisiera participar en la misma vertiente. El 3% restante corresponde a beneficiarias que participaron en la vertiente C y quisieran participar en las vertientes A y B.

#### b. Grupos focales

### Desarrollo de capacidades empresariales

Vertiente A	-
Vertiente B	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>"Los ingresos después de la vertiente B no se notaron o no repercutieron en los ingresos del negocio como tal" [32 años, Guadalajara, Vertiente B y Persona Física]</i></li> <li>• <i>"Le llamamos proyecto de igualdad e inclusión laboral... este año me ha tocado estar involucrada con dos clientes que quisieron que les</i></li> </ul>

<b>Desarrollo de capacidades empresariales</b>	
	<p><i>desarrolláramos este proyecto... Y también con lo de los comités (de ética), lo empezamos a implementar este año y en eso sí hemos estado involucrados en varios” [38 años, San Pedro Tlaquepaque, Vertiente B y Persona Física]</i></p>
Vertiente C	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>“Tenía yo varios proyectos, pero pues obviamente tenía que tener el equipo suficiente para poder llevar a cabo mis planes... actualmente me contrataron en un comedor industrial y pues ahora realmente sí nos está creciendo el trabajo” - [46 años, Tonalá, Vertiente C y Persona Física]</i></li> <li>• <i>“(Las personas colaboradoras) antes me apoyaban solamente en la producción y ya después pasaron la mayoría a ayudarme en la comercialización, incluso ya en cuestiones administrativas” [42 años, Tlajomulco de Zúñiga, Vertiente C y Persona Moral]</i></li> </ul>
Beneficiarias 2022 y 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Yo participé en el 2021, 2022 y 2023. Afortunadamente en los tres fui seleccionada y gracias a ello mi negocio ha crecido en estos tres años...si no hubiera tenido esos apoyos hubiera tardado como 10 años en lograr el crecimiento que ahora tienen mis carnicerías... Inicié con una o a la mitad de una y ahorita ya son dos carnicerías en el mismo municipio, pero en diferentes comunidades” [37 años, Unión de San Antonio, Vertiente C y Persona Física]</i></li> </ul>

<b>Desarrollo de capacidades empresariales</b>	
Beneficiarias de programas complementarios	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>“(A partir de la Tablet) Uso mucho las redes sociales... y eso me está generando más empleos... está dando mi negocio un giro a nivel digital que yo nunca me imaginé me decían que ya los negocios iban a ser por internet, yo decía, no lo mío es una bordadora, lo mío hay que ir a visitar, estoy impresionada ya casi todo lo manejo a nivel digital y eso me ahorra tiempo y gasolina” [34 años, San Julián, Vertiente C y Persona Física]</i></li><li>• <i>“Sí me dio herramientas, pero siento que me faltaban porque se me vinieron dificultades de cosas que yo ignoraba en temas que desconocía totalmente. Entonces sí te da como un empujoncito, pero yo siento que todavía falta un poco más porque a veces personas que no, bueno, al menos yo vengo desde cero a empezar a hacer una empresa. Entonces sí hubo dificultades que se me fueron viniendo y que, aunque tomé cursos y capacitaciones, no los pude, los tuve que resolver de una manera o buscar otras alternativas para poder resolverlo. Que no venían aquí en Empresarias de Alto Impacto... en temas de administración y eso, pero también en es la tecnología. Yo no contaba con muchas herramientas para tecnología y pues ahorita es muy necesaria en cualquier negocio” [32 años, Cuquío, Vertiente C y Persona Física]</i></li></ul>

<b>Capacitaciones</b>	
Vertiente A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>[37 años, Zapopan, Vertiente A y Persona Moral]</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Beneficiaria: Recuerdo cómo se tornaron complicados porque había muchas personas que opinaban y se iban para otro lado</i></li> <li>- <i>Entrevistadora: “¿No te acuerdas de algún tema específico que te haya llamado la atención?”</i>,</li> <li>- <i>Beneficiaria: “No, la verdad es que no”</i></li> </ul> </li> <li>• <i>“Tomé las capacitaciones, pero no recuerdo temas que me impactaran mucho”</i> <b>[41 años, Tonalá, Vertiente A y Persona Física]</b></li> </ul>
Vertiente B	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>“Este año tuvimos muchísimos cambios organizacionales y de personal entonces el equipo que tenemos ahorita prácticamente es nuevo entonces las personas que tomaron la capacitación el año pasado no están y nuestro plan es retomarlas o más bien volverlas a dar”</i> <b>[38 años, San Pedro Tlaquepaque, Vertiente B y Persona Física]</b></li> <li>• <i>“Fue virtual, presencial, y luego fuimos también a otro curso que nos citaron en Guadalajara y estuvimos pues fortaleciendo todo eso, se compraron también materiales, visuales, y ya nosotros fuimos como la voz a las madres de familia”</i> <b>[48 años, Ixtlahuacán de los Membrillos, Vertiente B y Persona Física]</b></li> </ul>
Vertiente C	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>“Sí recuerdo algunas... pero no recuerdo haberlas tomado”</i> <b>[46 años, Tonalá, Vertiente C y Persona Física]</b></li> </ul>

<b>Capacitaciones</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>“nos llegó para poder elegir los temas que nos interesaban para tomar las capacitaciones. Sin embargo, no nos llegó después una invitación para tomar dichos cursos” [42 años, Tlajomulco de Zúñiga, Vertiente C y Persona Moral]</i></li> <li>• <i>“Sí recibimos un curso en línea de, me acuerdo, sí era de desigualdad” [45, Zapopan, Vertiente C y Persona Física]</i></li> <li>• <i>“preguntas-respuestas, no nada más pura lectura y lectura, porque eso no se va a recordar nunca, pero el estar participando, el pedir así que estemos interactuando...Y de ahí, una vez que nosotros terminamos los cursos o las capacitaciones, nos mandan el material” [46, Tonalá, Vertiente C y Persona Física]</i></li> <li>• <i>“me gustaría mucho aprender en cuestión de lo que viene siendo todo lo de la tecnología” [35 años, San Miguel el Alto, Vertiente C y Persona Física]</i></li> </ul>
Beneficiarias 2022 y 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>“La capacitación de este año fue muy provechosa porque abordaron varios temas... fue muy buena idea abordar temas legales, temas de los trabajadores, de la marca. Y también me hace ver... que uno como empresaria no debe de hacer todo. Debe delegar, debe de allegarse de personas que tengan el conocimiento” [37 años, Unión de San Antonio, Vertiente C y Persona Física]</i></li> <li>• <i>“Una de las cosas que si me gustaría para... el año venidero es que nos hablen sobre los retos del recurso humano joven, porque no son los mismos cuando yo me usaba, ahorita los millennials, los chicos</i></li> </ul>

<b>Capacitaciones</b>	
	<p><i>ya no les interesa durar mucho tiempo ni echar raíces... y así como llegan, se van y para nosotros como empresa es muy costoso porque invertimos en una capacitación de entre 15 días o un mes para esa persona, para que luego ya se vaya.” [34 años, Guadalajara, Vertiente C y Persona Moral]</i></p>
Beneficiarias de programas complementarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>“A veces como que no los entendía o las entendía, pero luego ya al momento yo decía, ay ¿de qué me hablan?... Pero también yo siempre he tenido igualdad aquí en el negocio.... Igual aquí con los clientes, por ejemplo, viene mucho hombre, casi, casi me arriesgo a decir que tengo más clientes hombres que mujeres. Porque pues les gusta la comida o porque las esposas trabajan, no tienen tiempo también de prepararles su comida” [47 años, San Pedro Tlaquepaque, Vertiente C y Persona Física]</i></li> <li>• <i>Las tomaba yo, pero yo quería, así como más rápido... O sea, me gustaba, pero era más la ansiedad de como tenía que trabajar, tenía que presentar el proyecto. Había términos para el programa y todo.</i></li> <li>• <i>Sentí que no las disfruté al máximo y me quedé triste por eso” [55 años, Arandas, Vertiente C y Persona Física]</i></li> <li>• <i>“Contraté a un hombre y hújole, eso fue como un problema, cómo acoplar que las niñas no se sintieran como con celos... un día me di cuenta de que aquí en Arandas, la oficina de C-Mujer, tenía las capacitaciones más o menos preparadas ...me acerqué a ellos... los solicité por escrito y pude llevar cuatro capacitaciones a mis</i></li> </ul>

<b>Capacitaciones</b>	
	<p><i>empleados... Si viera cómo me sirvió, ahí hablaron de equidad de género". [55 años, Arandas, Vertiente C y Persona Física]</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>"Creo que en Empresarias de Alto Impacto ya no eran obligatorias como en el de Fuerza Mujeres o al menos no lo veía yo así, de esa manera. Sería porque me gustaban, no, no sé, pero no las veía obligatorias" [32 años, Cuquío, Vertiente C y Persona Física]</i></li> <li>• <i>"En cuestión de capacitaciones, hídole, la verdad, sinceramente no recuerdo los temas que vimos" [62 años, Degollado, Vertiente A y Persona Física]</i></li> <li>• Entre los temas de capacitación que se sugiere considerar en el Programa son manejo de personal, liderazgo, finanzas, inversión, capacitaciones para el personal, ventas, procesos y operación, autoestima y empoderamiento de las mujeres.</li> <li>• Para la dinámica de la capacitación se propuso por un lado que fueran presenciales para favorecer el aprendizaje y por el otro que fueran virtuales y asincrónicas para facilitar la gestión de atención y tiempo para tomarlas.</li> </ul>

<b>Incorporación de la perspectiva de género en las empresas</b>	
Vertiente A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>"Siempre hemos tratado de apoyar a las mujeres, en su mayoría hemos sido mujeres, nos hemos caracterizado por ser un equipo que nos ayudamos entre nosotras... que se sientan apoyadas en su</i></li> </ul>

<b>Incorporación de la perspectiva de género en las empresas</b>	
	<p><i>trabajo siendo mamás y que no por eso se les relegue También con los niños, conocer más sobre estos temas nos ha ayudado ha podido transmitirlo” [53 años, Guadalajara, Vertiente A y Persona Física]</i></p>
Vertiente B	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>“Hicimos adecuaciones hasta en temas de terminologías, esta parte del lenguaje incluyente, en reglamentos, en formatos de inscripción” [32 años, Guadalajara, Vertiente B y Persona Física]</i></li> <li>• <i>“Anteriormente no teníamos colaboradores, éramos puras mujeres y creímos dentro de las capacitaciones, en estar ahí, en observar esta perspectiva de género, que era sumamente necesario la visibilidad de estas nuevas masculinidades desde lo positivo, y que los niños también se identificaran con varones que están en este proceso de deconstrucción, buscando hacia este rumbo de las nuevas masculinidades” [35 años, Tlajomulco de Zúñiga, Vertiente B y Persona Moral]</i></li> <li>• <i>“Hay algunas empresas que su motivación es eso, cumplir las leyes, o sea, lo que marca la ley para no meterse en problemas y hay otras que sí lo hacen desde un punto humano” [38 años, San Pedro Tlaquepaque, Vertiente B y Persona Física]</i></li> <li>• <i>“Estamos adheridos al Pacto Mundial y la página del Pacto Mundial tiene varias herramientas (una de ella es) el diagnóstico para normas de conducta con la comunidad LGBTI+, en el ámbito laboral, y el otro es el de igualdad de género... La herramienta nos da una calificación</i></li> </ul>

<b>Incorporación de la perspectiva de género en las empresas</b>	
	<p><i>si estamos a nivel principiante, intermedio o avanzado. Y nosotros los proyectos que tenemos con estos clientes es quedar en un nivel entre principiante e intermedio” [38 años, San Pedro Tlaquepaque, Vertiente B y Persona Física]</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>“la capacitación me ayudó a darme cuenta de muchas cosas, sobre todo como de los micromachismos y ese tipo de situaciones que ya consideramos como normales” [38 años, San Pedro Tlaquepaque, Vertiente B y Persona Física]</i></li> </ul>
Vertiente C	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Nuestro negocio es muy, muy de, en general de hombres, pues, porque en construcción... Yo la verdad siempre he querido formar un equipo de mujeres que puedan construir [45, Zapopan, Vertiente C y Persona Física]</i></li> <li>• <i>“por el giro del negocio, las personas que me apoyan son mujeres... anteriormente era empleada y el giro era metalmecánico... me tocó ser una mujer en un equipo de 7 hombres o 7 mujeres en una planta de 160 empleados entonces cambió mucho como me desarrollaba en un ambiente y en otro, se construyó una comunidad con las personas que ahora trabajo” [42 años, Tlajomulco de Zúñiga, Vertiente C y Persona Moral]</i></li> </ul>
Beneficiarias 2022 y 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>“La plática que dio la secretaria Paola el día que estuvimos todas ahí presentes, realmente me movió...en mi generación, como me cuesta un poquito más ese tiempo de igualdad, de repartir deberes, o sea, te lo comento también por los tiempos, en casa, claro, hay como en el</i></li> </ul>

<b>Incorporación de la perspectiva de género en las empresas</b>	
	<p><i>tema personal, pero claro que, si no tienes resuelta la parte familiar, esto te implica en tu rendimiento empresarial, esa es una realidad.”</i></p> <p><b>[49 años, San Pedro Tlaquepaque, Vertiente C y Persona Física]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>“Somos colegio, van dos ocasiones que tenemos escuela para padres enfocada precisamente a esto ¿no?, a que ellos comprendan cuál es la diferencia entre sexo y género”</i> <b>[51 años, Guadalajara, Vertiente C y Persona Moral]</b></li> </ul> <p><i>“Cuando tuvimos la plática de los tipos de violencia o de violencias de género...tenía varias colaboradoras, pero dos de ellas... tenían violencia familiar. Entonces yo elabore un violentómetro...hice una plática con ellas...que cada una cuidara el entorno de la otra, o sea, si la veía que venía malhumorada, venía golpeada, o a veces también el uso del celular, que a veces el marido estaba háblele, háblele, háblele, o sea, que pudieran ayudarla en cierta manera para que no se sintiera tan desprotegida.”</i> <b>[36 años, Guadalajara, Vertiente A y Persona Física]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>“Hay un patrón de que los esposos... las llegan a engañar y ahí siguen ¿no? entonces, si es como que un tema de quiérete más”</i> <b>[58 años, La Huerta, Vertiente C y Persona Física]</b></li> </ul>
Beneficiarias de programas complementarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>“He podido generar empleos y aparte crecer y hacer algo que normalmente las mujeres no hacen (carpintería), también es algo que con todos los temas y capacitaciones que se va dando, pues nos va abriendo un poquito la mente de que todos podemos contribuir</i></li> </ul>

### Incorporación de la perspectiva de género en las empresas

*en muchas cosas, seamos hombres o mujeres, pues, así como tenemos los mismos derechos, podemos hacer las mismas cosas” [32 años, Cuquío, Vertiente C y Persona Física]*

### Participación laboral de las mujeres y construcción de su autonomía económica

Vertiente A

- *“Ya ahorita ninguna... yo no tuve experiencia en cuanto a empresaria administrativa... yo esperaba seguir siendo beneficiaria, ya en el siguiente (año) no fui beneficiaria y ya no pude sostener la nómina” [40 años, Tapalpa, Vertiente A y Persona Física]*
- *“Nos costó muchísimo trabajo en el corto plazo, que teníamos que encontrarlas, porque no está fácil encontrar gente y de pronto sumar a todo el grupo de mujeres que teníamos que sumar” [37 años, Zapopan, Vertiente A y Persona Moral]*
- *“De las 5 personas que entraron con el Programa permanecen 2... fue difícil en tiempo récord para hacer la contratación” [68 años, Tuxpan, Vertiente A y Persona Moral]*
- *“Tú estás incluyendo a una persona ¿En cuánto tiempo esa persona en la curva de aprendizaje de una empresa te va a dar resultados, reales resultados? La mayoría de la gente no va a contratar personas de alto perfil para desarrollar valor intelectual, vas a traer personas para ventas, para puestos más sencillos, porque realmente tienes ochomil pesos de presupuesto. En lo que tienes un plan de trabajo,*

### Participación laboral de las mujeres y construcción de su autonomía económica

*una curva de aprendizaje, los entrenas y demás, no te llega el recurso el día que te dicen, te llega un mes después, tú tienes que cubrir ese dinero de entrada cuando realmente tú no estás teniendo una entrada extra porque los estás capacitando... te la pasas haciendo un montón de trámites administrativos...*

- *Tuvimos que hacer algunos ajustes de ahorro y postergar algunos pagos para cubrir el primer mes de la nómina de esa gente” [68 años, Tuxpan, Vertiente A y Persona Moral]*
- *“Para mi ese año no fue una buena experiencia con el apoyo... íbamos empezando... se pidió prestado para cubrir el primer mes y no se nos permitió solventar ese mes... para mí fue incrementar gastos... tuve que contratar una contadora, pagar Infonavit, pagar impuestos, muchas cosas que no se cubrían con el recurso... preguntamos qué hacer con el recurso que faltaba y “me dijeron “contrata más personas”, pregunte otra vez si estaba todo en orden antes de comprobar y me dijeron que sí... a finales de enero, principios de febrero me piden regresar \$35,000 y fue otra vez volver a conseguir dinero... aparte, te daban de que dos días para regresar ese dinero cuando el ejercicio fiscal ya había concluido, le decíamos “entonces vamos a cancelar la factura que se emitió y vamos a cambiar la cantidad”, “la factura no se puede cambiar”... si no puedes hacer movimientos del ejercicio fiscal pasado ¿por qué se nos piden regresar ese dinero?... las personas siguen trabajando, pero no nos fue posible mantenerlas dadas de alta en el seguro, justo se pidió el*

<b>Participación laboral de las mujeres y construcción de su autonomía económica</b>	
	<p><i>recurso porque los ingresos no nos alcanzan para cubrir gastos seguros, Infonavit e impuestos, de hecho, de ese dinero que se me pidió, no solo tuve que pedir prestado, sino que como volvió a entrar en mi cuenta tuve que pagar como \$2,000 de impuestos”</i> <b>[53 años, Guadalajara, Vertiente A y Persona Física]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>“Tengo 4 años de ser mamá... si no tuviera a las personas que actualmente colaboran yo no hubiera podido ausentarme, actualmente trabajo 6 horas promedio al día, pero antes trabajaba 15”</i> <b>[37 años, Zapopan, Vertiente A y Persona Moral]</b></li> <li>• <i>Yo si comparto todas las penurias que contaron mis compañeras, pero también... tengo a un equipo... y eso me apoya... no se pudo mantener toda la plantilla dada de alta ero contamos con dos tres personas dadas de alta y más personal que nos apoya... es un sueldo para alguien que está en producción algo más de ese tipo y en mi caso la línea comercial es algo que me ayudo a mantenerla... mi carga de trabajo aumentó... liberé sobre todo salirme más de producción y dedicarme a algo más especial”</i> <b>[67 años, Ameca, Vertiente A y Persona Física]</b></li> <li>• <i>“Yo tenía tres chicas, pero no estaban aseguradas y luego llegan otras y si están aseguradas”</i> <b>[37 años, Zapopan, Vertiente A y Persona Moral]</b></li> </ul>
Vertiente B	-

### Participación laboral de las mujeres y construcción de su autonomía económica

Vertiente C

- *“Me encanta porque me puedo ser independiente con mi propio dinero, puedo dar empleos me fue de una gran ayuda” [38 años, **Autlán de Navarro, Vertiente C y Persona Física**]*
- *“A nivel personal menos estrés porque la verdad que sí me pasaba muy estresada porque era mucho el trabajo que estaba recibiendo... ahorita sé que puedo entregar mi trabajo en tiempo y forma” [38 años, **Autlán de Navarro, Vertiente C y Persona Física**]*
- *“sabes que estás cumpliendo con una meta que te propusiste y la has seguido constantemente” [60 años, **Ahualulco de Mercado, Vertiente C y Persona Física**]*
- *“tuve más tiempo para mis hijos porque el hecho de tener la maquinaria suficiente... porque yo traigo a mi hijo al Teletón” [35 años, **San Miguel el Alto, Vertiente C y Persona Física**]*
- *“soy la que tomo pues las decisiones y mi esposo pues él me apoya me apoya en las decisiones pues como que dice pues son proyectos pues compartidos entre él y yo” [50 años, **Jamay, Vertiente C y Persona Física**]*
- *“Nuestro taller es una herrería, él me da mi semana, él me da, él es el maestro... el que le estuve insistiendo yo que tenía que apartarse, que hiciéramos una herrería, que yo lo apoyaba, fui yo, pero el maestro es él” [57 años, **Jocotepec, Vertiente C y Persona Física**]*
- *“yo tengo la fortuna de que todo lo que sale del negocio es para gastos extras... él me dicho que de la casa él siempre va a hacerse responsable yo no tengo por qué aportar si no quiero y ya después*



<b>Participación laboral de las mujeres y construcción de su autonomía económica</b>	
	<p><i>de recibir el apoyo la verdad pues si han sido más los ingresos la verdad estoy contenta porque me compré mi propio carro cosa que nunca antes pudiera haber hecho” [38 años, Autlán de Navarro, Vertiente C y Persona Física]</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>“Yo no tengo una pareja como tal, entonces el negocio son mis ingresos” [42 años, Tlajomulco de Zúñiga, Vertiente C y Persona Moral]</i></li> </ul>
Beneficiarias 2022 y 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>“Yo teniendo estas dos personas que pude contratar, yo me puedo enfocar en otras cosas. Más administrativas, más de líder que estar dentro de la operación” [58 años, La Huerta, Vertiente C y Persona Física]</i></li> <li>• <i>“Mucho trabajo administrativo yo continuaba haciéndolo el fin de semana... Afortunadamente, ahora con las contrataciones que hice, pude delegar...eso me permitió tener al menos más paz mental... te da mucha oportunidad de ver oportunidades y de ver otras opciones cuando no eres la que estás operando” [49 años, San Pedro Tlaquepaque, Vertiente C y Persona Física]</i></li> <li>• <i>“Nuestros hijos van a mi escuelita entonces él (su esposo) también ha tomado los talleres que hemos dado ahí como papá y también creo que esto ha ayudado a que revalore todo, lo resignifique y nosotros podamos hacer como acuerdos referentes a las tareas de la casa e hijos.” [51 años, Guadalajara, Vertiente C y Persona Moral]</i></li> </ul>

<b>Participación laboral de las mujeres y construcción de su autonomía económica</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>A partir del Programa "Ha cambiado bastante, hemos ahorrado y estamos preparándonos ya para tener un nuevo hogar y pues sí, en base a los programas le van haciendo a uno tomar conciencia lo importante que es la participación de los dos para que esto suceda"</i> <b>[62 años, Guadalajara, Vertiente A y Persona Física]</b></li> </ul>
Beneficiarias de programas complementarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>"El apoyo nos ha servido para sí mantener también plantilla de personal, porque también el ser estancia infantil, hace años estábamos en el año 18, fue cuando quitaron el apoyo, nosotros pertenecíamos al programa de Sedesol, que era para apoyar a madres trabajadoras. Cuando entra la administración actual de gobierno, quita los apoyos. Ya de ahí también, pues, varias madres de familia que contaban con esa ayuda dejaron de existir. Veníamos apenas levantándonos en el año 19, cuando se viene la pandemia, en el 20, y sí, había como más inestabilidad económica... El primero (FM) sí nos sirvió mucho porque nos ayudó con lo que son sueldos, el seguir manteniendo el mismo número de personal todo el personal que labora aquí somos mujeres. Y ya el segundo (EAI) apoyo también nos ayudó para dar el mantenimiento en las instalaciones" –</i> <b>[24 años, Puerto Vallarta, Vertiente A y Persona Física]</b></li> <li>• <i>Como mi producción era más, al principio me empezó a tomar más tiempo... pero conforme pasa el tiempo y se va capacitando uno a la persona que trabaja conmigo yo le enseñé... ahora solo me encargo de hablar con el cliente y el proveedor y me da más tiempo... ahora</i></li> </ul>

### Participación laboral de las mujeres y construcción de su autonomía económica

*me dedico un poco más a lo que es mi familia y me da más tiempo para ir tomando otro tipo de capacitaciones en línea” - [32 años, Cuquío, Vertiente C y Persona Física]*

- *“Sí hubo un poquito de más ingresos, aunque ahorita el aumento al salario bajó otra vez, bajó mucho los ingresos personales, dado que impactó mucho este aumento al salarial.” [24 años, Puerto Vallarta, Vertiente A y Persona Física]*
- *[55 años, Arandas, Vertiente C y Persona Física] comenta que no aumento el ingreso en su hogar dado que se asignó el mismo sueldo, pero que le permitió ahorrar para alcanzar su. Meta de tener un local propio para tener sus negocios de bordado y de serigrafía en el mismo lugar.*
- *“Porque en todos los aspectos me favoreció tanto en mi negocio como en lo personal. Mi negocio ahora lo ha sido diferente, nosotros, pues, estamos mejor económicamente. Quiero comprar una camionetita para lo mismo del negocio.” [47 años, San Pedro Tlaquepaque, Vertiente C y Persona Física]*
- *Yo quise entrar en esa vertiente A, pero tampoco lo hice porque ahí vienen cosas que yo ya desconozco, necesito capacitarme más para poder saber lo de las nóminas, lo del Infonavit, Y esos ya son temas que cuando uno va empezando desde cero, sí está un poquito más complicado... Yo sé que puedo generar más empleo y todo, pero sí son temas que se me dificultan.” [32 años, Cuquío, Vertiente C y Persona Física]*



<b>Trazabilidad con programas complementarios de la SISEMH como el de “Fuerza Mujeres”</b>	
Beneficiarias de Programas complementarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>“Yo tengo un taller de carpintería pues al principio pues era muy pequeño... Con el programa Fuerza Mujeres, fui creciendo, me pude dar a conocer. Pude comprar mucho material y se me dio la oportunidad de participar en el de Empresarias de Alto Impacto, donde yo ya empleaba a unas personas y con eso me dio más crecimiento” [32 años, Cuquío, Vertiente C y Persona Física]</i></li> <li>• <i>“Los dos apoyos me sirvieron mucho, el de Fuerza Mujeres fue como el empujoncito para pues sí, para continuar como para tener como esa esperanza de que hay alguien que te apoya porque a veces es difícil hasta comprar los insumos, el material que necesitas para trabajar, a veces tú quieres pero no puedes comprar lo básico... yo trabajaba como les platico en mi casa entonces adentro, a veces en la sala, a veces afuera en el patio... yo ya tenía empleados pero igual trabajábamos así, tenía un tejabancito y trabajábamos afuera, pero no, el espacio era muy pequeño, inadecuado había tiempos malos, o sea como en el tiempo de lluvias... o se tenía que dejar de trabajar porque el tiempo era malo... ya con este programa sí me benefició mucho en lo que fue infraestructura porque pudimos ampliar de una manera impresionante nuestro lugar de trabajo aparte de eso pudimos adquirir herramientas que tienen un costo elevado que a</i></li> </ul>

<b>Trazabilidad con programas complementarios de la SISEMH como el de “Fuerza Mujeres”</b>	
	<p><i>veces así como uno quisiera comprarlas pues está elevado” [32 años, Cuquío, Vertiente C y Persona Física]</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>“El de Fuerza Mujeres era una cantidad más pequeña y claro que todo sirve, pero el que cambio mi vida definitivamente fue el de Empresarias de Alto Impacto... con Fuerza Mujeres compré mobiliario y no sabe lo que me agilizó el tiempo... y la tablet que me dieron no saben qué maravilla yo hasta la fecha la sigo usando, pude tener una base de datos ya todo es digital además de que me da una imagen de más profesionalismo y puedo tener todo más organizado...” [55 años, Arandas, Vertiente C y Persona Física]</i></li> <li>• <b>[55 años, Arandas, Vertiente C y Persona Física]</b> también comentó que compró una máquina que le agilizó el trabajo y aumentó alrededor de un 50% su producción, también compró el equipo y rento el local para iniciar un negocio de serigrafía para dejar de subcontratar el servicio y contrató más personal además de fomentar el empleo de sus proveedores.</li> </ul>
Beneficiarias 2022 y 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>“Me topé con una capacitación que dieron en la Unión de San Antonio, en un pequeño auditorio ...por parte del programa de Fuerzas Mujeres y la verdad ese fue el empuje el que dijo “sí, sí se puede, sí puedo ser una empresaria, sí se puede hacer un negocio” y ahí fue el inicio gracias a esa plática fue presencial y fue más o</i></li> </ul>

<b>Trazabilidad con programas complementarios de la SISEMH como el de “Fuerza Mujeres”</b>	
	<i>menos en 2019” [37 años, Unión de San Antonio, Vertiente C y Persona Física]</i>

<b>Notas generales</b>	
Vertiente A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubo comentarios que invitan a la mejora de la plataforma, especialmente problemas para subir el video, baja capacidad de gestión de datos, información confusa y poco amigable.</li> <li>• <i>“Cuando nos envían la invitación para participar en el siguiente ejercicio me dicen “¿de las personas que contrataste quién está?”. Le digo “no pues es que no lo pude sostener” y entonces me responden de una manera hasta amenazante “uy no, entonces no se cumplió el objetivo y te van a estar haciendo auditoria” y entonces ni ganas me dieron de volver a participar. Encima de todo me quedé con la impresión de que algo hice mal... considero que el Programa es muy bueno, pero si tiene muchas áreas de oportunidad... Cuando me pedían que regresar al recurso el momento... nos pusimos en contacto varias y éramos como cinco o seis personas que estábamos investigando que la verdad íbamos a buscar como algún abogado o algo que nos asesorara... a mí me dijeron “no, sólo regresa el recurso ya o sea como cierra este año fiscal bien y el próximo año vas a volver a participar” Entonces la verdad de mi parte fue la razón por</i></li> </ul>

<b>Notas generales</b>	
	<p><i>la que dejamos el tema en paz” - [53 años, Guadalajara, Vertiente A y Persona Física]</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Digitalizar los negocios, temas administrativos, acompañamiento para SAT y para IMSS</li> <li>• <i>“Me dieron el personal, pero no me dieron los materiales, meto el siguiente proyecto y ya no salgo, entonces se va para abajo... a mí me hubiera gustado que, sabes que te apoyamos con recursos y te doy personal a la par” [40 años, Tapalpa, Vertiente A y Persona Física]</i></li> </ul>
Vertiente B	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>“Definitivamente como negocio te es más atractivo que te presten que te den dinero para comprar equipo o sea que al final del día el equipo lo vas a explotar a que te prepares de una manera no tangible” [32 años, Guadalajara, Vertiente B y Persona Física]</i></li> <li>• <i>“Para los negocios es más atractivo que les digan, te voy a pagar la contratación de la gente o los sueldos o el equipo y así, a hacer este tipo de cosas que todavía muchas empresas no tienen la iniciativa de hacerlo” [38 años, San Pedro Tlaquepaque, Vertiente B y Persona Física]</i></li> <li>• Antecedentes de PEG en la empresa: La empresa de <b>[32 años, Guadalajara, Vertiente B y Persona Física]</b> participó en Pactemos, aunque no concluyó, mientras que la empresa en la que trabaja <b>[38 años, San Pedro Tlaquepaque, Vertiente B y Persona</b></li> </ul>

<b>Notas generales</b>	
	<p><b>Física]</b> tiene una relación con el Pacto Mundial y ha recibido distintivos por su lactario y por la igualdad salarial.</p>
Vertiente C	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>“es la primera vez, en el 2021, que resultamos beneficiarios de un programa público en 21 años de trabajo” - [45, Zapopan, Vertiente C y Persona Física]</i></li> </ul>
Beneficiarias 2022-2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Este grupo focal fue el más abundante y se destacó por la sororidad, muchas beneficiarias coinciden en que la mayoría de las personas que colaboran en sus empresas son mujeres y que entre los aspectos que más les apasiona de ser empresarias es poder aportar a que sus empleadas salgan adelante, también se percibió mucho compañerismo entre las participantes, intercambiaron mensajes de aliento, consejos y experiencias.</li> <li>• Se mencionó en varias ocasiones que hubo mejoras operativas en la edición 2023 con respecto al 2022 y mejor 'la claridad de las ROP.</li> <li>• <i>“En el 2022 yo empecé con la C porque cuando yo leí todo lo que era el programa de participación, yo veía muchos huecos en la vertiente A y en la B no la entendía, de hecho, la B todavía no la entiendo” - [49 años, San Pedro Tlaquepaque, Vertiente C y Persona Física]</i></li> <li>• Entre los temas a considerar en futuras ediciones se mencionaron las finanzas personales, modelo de negocios, temas fiscales, manejo y retención de personal.</li> </ul>

<b>Notas generales</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entre las capacidades que se comentaron que el Programa ayudó a desarrollar se encuentran: el trabajo en equipo, el liderazgo, la organización, la motivación, la seguridad y autoestima.</li> <li>• <i>“Que permitan que las empresarias repitan vertiente...sé que algunas a la hora que, digamos, contrataron el personal, tenemos que tomar en cuenta que el próximo año la carga de seguridad social viene alta y más alta de la que es este año...si les permiten repetir vertiente, podrían conservar más fácilmente a las personas o contratar” - [49 años, San Pedro Tlaquepaque, Vertiente C y Persona Física]</i></li> <li>• Se hizo hincapié en que el requisito de contar con la misma plantilla laboral para volver a ser beneficiarias complica el seguimiento de los proyectos, ya que la permanencia de las personas empleadas no depende directamente de la propietaria del negocio.</li> </ul>
Otros programas complementarios	<p>Entre las capacidades que comentan haber desarrollado en Fuerza Mujeres se encuentran el trabajo en equipo, tener más autoestima</p> <p>Por su parte en el de Empresarias de Alto Impacto, se mencionaron disciplina, liderazgo, comunicación y resolución de problemas.</p>

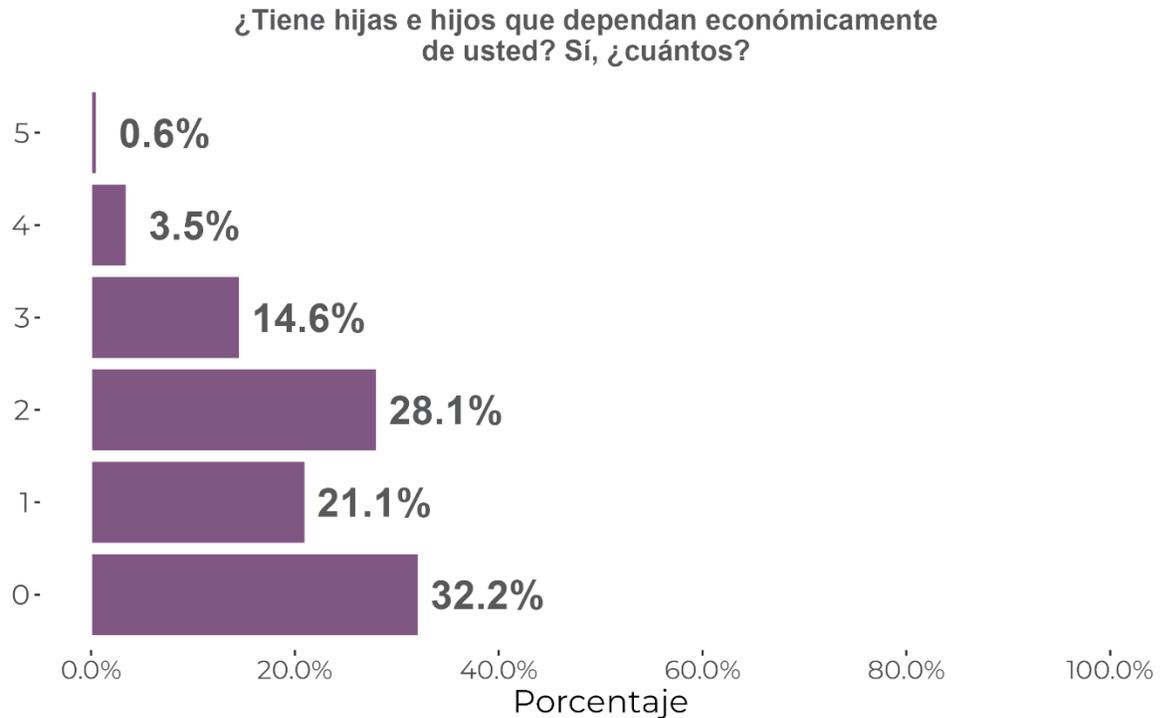
c. Formatos de plantilla laboral

Para favorecer la presentación de la información, el Instrumento de Sistematización de Plantillas Laborales se incluyó como Anexo II al final del documento. En dicho instrumento se puede observar el número de personas empleadas que tenían las empresas al inicio del Programa, y el número de personas empleadas que contaban con prestaciones. Así como el contraste con los que tenían al finalizar el ejercicio. En las últimas dos columnas se señala la diferencia entre ambas plantillas laborales para mostrar el incremento de contrataciones de mujeres y de prestaciones otorgadas. Se omitieron los nombres y folios de las beneficiarias para resguardar sus datos personales.

d. Encuesta virtual

La primera pregunta estaba relacionada con el número de hijos e hijas que dependen económicamente de las beneficiarias, en esta 32.2% indicó que no tienen algún hijo o alguna hija en esta situación, 21.1% que solo tienen un hijo o hija con dependencia económica, 28.1% con dos hijas y/o hijos y cerca de 18.6% con tres o más hijas y/o hijos.

**Gráfica 1.** Número de hijas e hijos con dependencia económica de las empresarias.



Debido a que las necesidades por atender de las hijas y/o hijos difiere según su edad, la siguiente pregunta buscaba identificar la composición por edades de las hijas y/o hijos con dependencia económica de las empresarias. En general, se observa que las edades de las hijas y los hijos de las mujeres que indicaron alguno, se ubican principalmente en los grupos de edad de preadolescentes (7 a 12 años), adolescentes (13 a 17 años) y la etapa adulta (18 o más años). En el caso de mujeres con una sola hija o hijo con dependencia económica, 38.9% indicó que este tiene edad adulta (18 años o más) y 27.8% que tiene una edad de 0 a 3 años.

**Gráfica 2.** Grupos de edad por número de hijas e hijos.

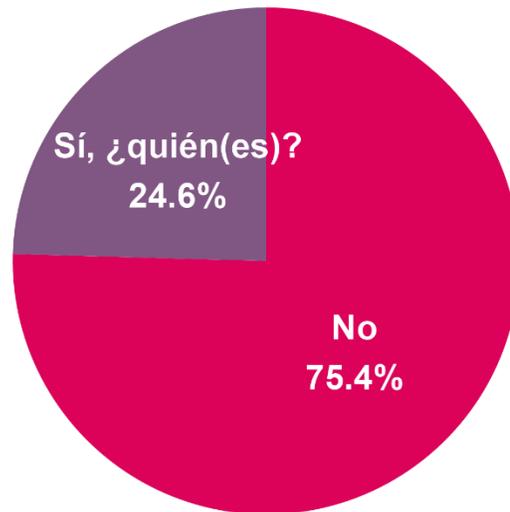
¿Qué edades (años cumplidos) tienen las y los hijos que dependen económicamente de usted?

Grupo de edad	Número de hijas(os)				
	1	2	3	4	5
<b>0 a 3 años</b>	27.8%	15.6%	8.0%	4.2%	0.0%
<b>4 a 6 años</b>	5.6%	11.5%	6.7%	0.0%	20.0%
<b>7 a 12 años</b>	16.7%	25.0%	25.3%	33.3%	20.0%
<b>13 a 17 años</b>	11.1%	21.9%	25.3%	37.5%	20.0%
<b>18 o más años</b>	38.9%	26.0%	34.7%	25.0%	40.0%

Respecto del reconocimiento de alguna persona en la edad adulta mayor o con alguna situación crónica de salud o discapacidad que dependa de los cuidados de las empresarias, aproximadamente 1 de cada 4 identificó esta situación (24.6%). Los parentescos, descritos por las beneficiarias, de las personas que reconocieron en tal condición, fueron principalmente madre, padre, hijo, esposo, hermana y hermano.

**Gráfica 3.** Empresarias con alguna persona mayor o con alguna situación crónica de salud o discapacidad con dependencia de cuidados.

¿Hay alguna persona mayor o con alguna situación crónica de salud o discapacidad que dependa de sus cuidados?

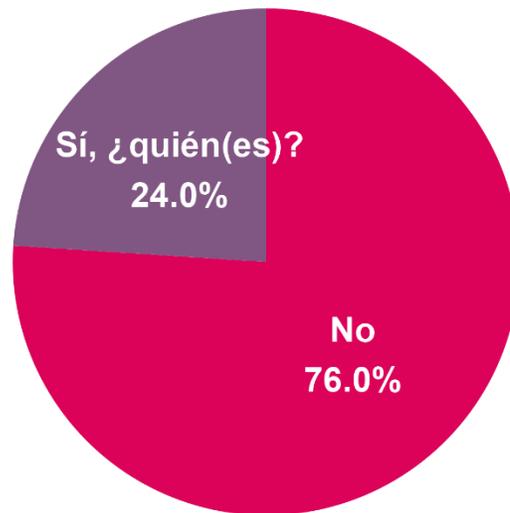


*Nota:* las personas con alguna dependencia de cuidados mencionadas, de mayor a menor frecuencia, fueron madre, padre, hijo, esposo, hermana, hermano, padres, tía, suegro y sobrino.

En relación con el reconocimiento de alguna persona en la edad adulta mayor o con alguna situación crónica de salud o discapacidad con dependencia económica de las empresarias, aproximadamente 1 de cada 4 identificó esta situación (24.0%). Los parentescos, descritos por las beneficiarias, de las personas que reconocieron en tal condición, fueron principalmente madre, padre, hijo, esposo, hermana y hermano.

**Gráfica 4.** Empresarias con alguna persona mayor o con alguna situación crónica de salud o discapacidad con dependencia económica.

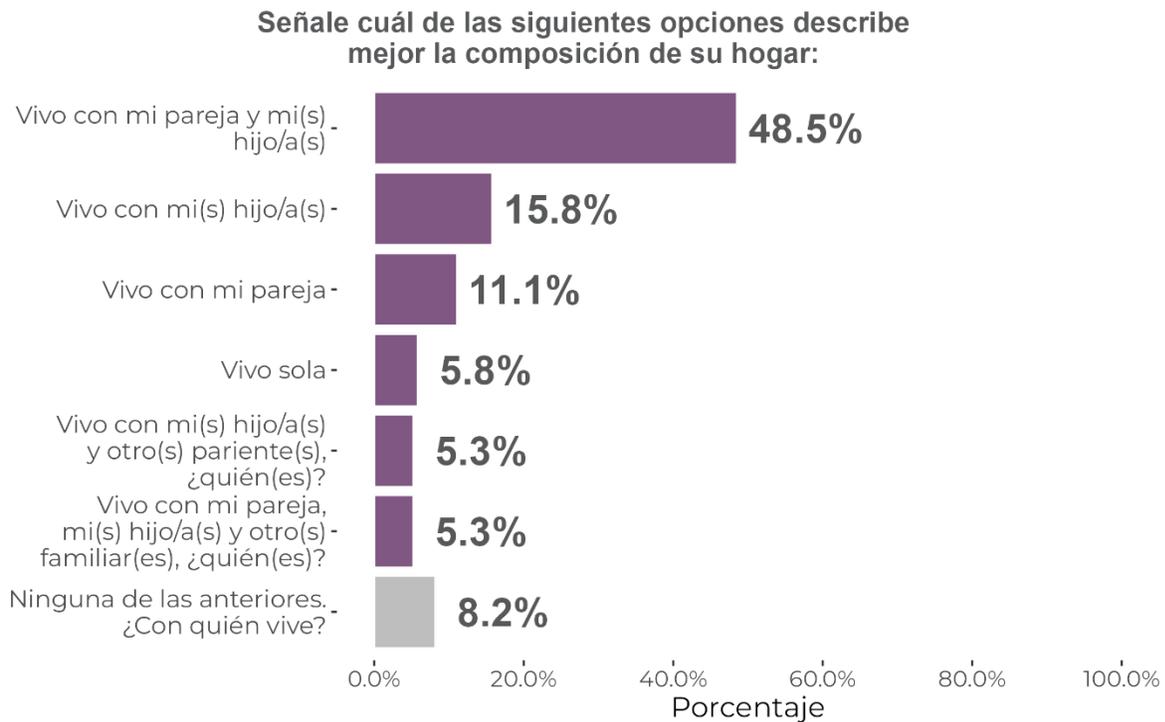
¿Hay alguna persona mayor o con alguna situación crónica de salud o discapacidad que dependa económicamente de usted?



*Nota:* las personas con alguna dependencia económica mencionadas, de mayor a menor frecuencia, fueron madre, padre, hijo, esposo, hermana, hermano, padres, tía y sobrina.

Cerca de la mitad de las beneficiarias (48.5%) reconocieron que viven con su pareja y sus hijas y/o hijos, asimismo 15.8% indicó que vive sola con sus hijas e hijos, 11.1% que vive solo con su pareja y 5.8% que vive sola. Por otro lado, algunas empresarias especificaron que viven con su madre y/o padre.

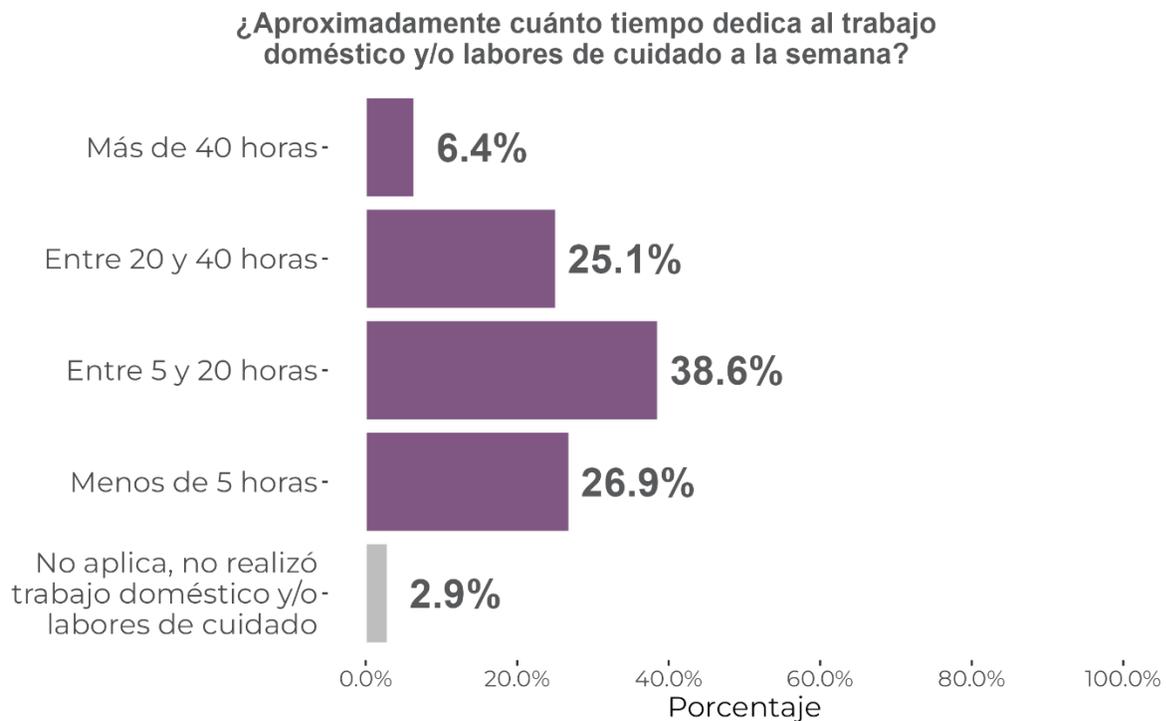
**Gráfica 5.** Composición del hogar de las empresarias.



*Nota:* otras personas mencionadas con quien se vive fueron, en orden de importancia, madre, padres, hermana, suegra, tía, hermano, abuela y otros parientes.

El tiempo que las empresarias reconocieron dedicar al trabajo doméstico y/o labores de cuidado a la semana es, con mayor frecuencia, de entre 5 y 20 horas, ya que 38.6% de ellas indicó que destinaba ese tiempo. Asimismo, 26.9% de las beneficiarias dedican al trabajo doméstico y/o labores de cuidado menos de 5 horas, 25.1% entre 20 y 40 horas, y solo 6.4% más de 40 horas. Por otro lado, solo 2.9% de las beneficiarias identificó que no realizaban este tipo de tareas.

**Gráfica 6.** Tiempo que las empresarias dedican al trabajo doméstico y/o labores de cuidado a la semana.



En lo que respecta con el impacto que tuvo el Programa en el trabajo doméstico y/o las labores de cuidado de las beneficiarias 36.8% indicó que el aumento en el ingreso a partir de este permitió contratar a una persona para reducir el tiempo que dedica al trabajo doméstico y/o a las labores de cuidado, en otro escenario 17.0% reconoció que gracias al Programa necesita dedicar menos horas a su actividad laboral y puede dedicar más tiempo al trabajo doméstico y/o las labores de cuidado, es decir, que para cerca de la mitad de las empresarias, el Programa incidió directamente en realizar cambios en la distribución del tiempo de las actividades.

Por su parte, para 27.5 % de las beneficiarias el Programa no generó ninguna modificación en el tiempo que dedican al trabajo doméstico y/o las labores de cuidado. Por el contrario, 14.0% señaló que la carga de trabajo aumentó a partir del Programa y tuvo que buscar estrategias para poder realizar el trabajo doméstico y/o las labores de cuidado que solía

realizar, entre estas se especificaron organizarse con el tiempo, contratar a personas para cubrir estas tareas u apoyar en el negocio y optimizar las actividades.

**Tabla 8.** Impacto que tuvo el Programa en el trabajo doméstico y/o las labores de cuidado de las empresarias.

¿Cuál de los siguientes enunciados describe mejor el impacto que tuvo el Programa en el trabajo doméstico y/o las labores de cuidado que usted realiza?

Respuesta	Porcentaje
El aumento en mi ingreso a partir del Programa me permitió contratar a una persona para reducir el tiempo que dedico al trabajo doméstico y/o a las labores de cuidado	36.8%
He tenido que buscar estrategias porque la carga de trabajo aumentó a partir del Programa y eso me impide realizar el trabajo doméstico y/o las labores de cuidado que solía hacer. ¿Qué estrategias empleó? (ejemplos: organización del tiempo, contratación de una persona externa de apoyo).	14.0%
Gracias al Programa necesito dedicar menos horas a mi actividad laboral y puedo dedicar más tiempo al trabajo doméstico y/o las labores de cuidado.	17.0%
El Programa no generó ninguna modificación en el tiempo que dedico al trabajo doméstico y/o las labores de cuidado.	27.5%
Otro, ¿cuál?	4.7%

*Nota:* otras estrategias empleadas fueron, en orden de importancia, organización del tiempo, contratar a personas para trabajo doméstico, contratar a personas para apoyar en el negocio, optimización de actividades y cambio de domicilio. Otras respuestas en relación con el impacto que tuvo el Programa fueron, creció la empresa, se organizaron mejor las actividades, tengo más trabajo al que dedico mayor tiempo y una computadora portátil me permitió flexibilidad laboral.

Respecto del tiempo dedicado a actividades laborales/empresariales a la semana, 61.4% de las beneficiarias indicó dedicar entre 30 y 50 horas; entre 40 y 50 horas, 30.4%, y entre 30 y 40 horas, 31.0%; es decir aproximadamente dentro de una jornada laboral por ley. Por otro lado, 15.2% de las empresarias reconoció destinar más de 50 horas, 19.9% entre 10 y 30 horas y, 3.5% menos de 10 horas.

**Gráfica 7.** Tiempo que las empresarias dedican a actividades laborales/empresariales a la semana.



Con respecto al impacto del Programa en las actividades laborales/empresariales de las beneficiarias, independientemente de la vertiente de apoyo, se reconoció como principal situación el crecimiento del negocio dedicando a las actividades laborales/empresariales, aunque con actividades distintas. Por otro lado, en la vertiente A destaca que el 31.2% reconociera que puede dedicar más tiempo a actividades recreativas y desarrollo personal, además, 2 de las 5 beneficiarias encuestadas de la vertiente B y 30% de la vertiente C indicaron que, con el apoyo, se intensificó el trabajo y deben dedicar más tiempo a actividades laborales/empresariales.

**Tabla 9.** Impacto que tuvo el Programa en las actividades laborales/empresariales de las empresarias por vertiente de apoyo.

Señale la(s) opción(es) que mejor describan la manera en que se ha transformado el tiempo que dedica a sus actividades laborales/empresariales a partir del programa.

Respuesta	A	B	C
Gracias al apoyo tengo más tiempo para mí que decido dedicar a actividades recreativas y de desarrollo personal (aprendizaje, deporte, entretenimiento, etc.).	31.2%	0.0%	21.3%
A partir del apoyo se ha intensificado el trabajo y dedico más tiempo a mis actividades laborales/empresariales.	18.8%	40.0%	30.0%
Gracias al apoyo mi negocio creció y ahora dedico el mismo tiempo que antes, pero realizo actividades distintas.	68.8%	80.0%	68.0%
No ha habido modificaciones relevantes en el tiempo que dedico a mis actividades laborales.	6.2%	20.0%	4.0%
Otra opción, ¿cuál?	6.2%	0.0%	1.3%

*Nota:* otras respuestas fueron "mejoraron las condiciones del trabajo", "pudimos producir más piezas y aumentar nuestras ventas del ejercicio 2022, así como generar fuentes de trabajo para nuevas artesanas en situaciones vulnerables" y "puedo tener más tiempo con mis hijos, mi familia en general que son lo más importante para mí y tener a alguien que se haga cargo de mi negocio". Los porcentajes no suman 100% debido a que una misma persona podía seleccionar varias respuestas.

En general, la incidencia del Programa en el ingreso personal de las empresarias fue favorable, esto porque 71.4% indicó que el apoyo incidió en un incremento de este, aunque con diferencias en el comportamiento posterior al haber recibido el recurso, 43.9% cuyo ingreso incrementó y se mantuvo, 20.5% cuyo ingreso aumentó y consiguió

un crecimiento sostenido desde entonces y, 7.0% que indicó que el incremento solo fue temporal. Por otro lado, 15.8% de las beneficiarias, pese a percibir un crecimiento en las ventas, no obtuvieron un impacto acorde con este en el ingreso, mientras 7.0% no identificó alguna alteración significativa atribuida al Programa.

**Tabla 10.** Incidencia del Programa en el ingreso de las empresarias.

¿Qué incidencia tuvo el Programa en su ingreso?

Respuesta	Porcentaje
Al recibir el apoyo mi ingreso se incrementó temporalmente y luego volvió a ser como era antes de recibirlo.	7.0%
Al recibir el apoyo mi ingreso incrementó y se ha mantenido hasta ahora.	43.9%
Al recibir el apoyo mi ingreso incrementó y ha tenido un crecimiento sostenido desde entonces.	20.5%
Mi empresa ha aumentado las ventas, pero eso no ha implicado un aumento significativo en mi ingreso personal.	15.8%
No hubo alteraciones significativas en mi ingreso que puedan ser atribuidas al Programa.	7.0%
Otra respuesta, ¿cuál?	5.8%

*Nota:* otras respuestas fueron "creció la empresa", "el apoyo nos ayudó a contar con seguro social", "no me impactó directamente", "aumentó mi clientela", "mantengo un punto de equilibrio", "se fortaleció la empresa", "nos dimos a conocer", "los clientes quedaron satisfechos", "mis ingresos no han crecido, pero sí la comodidad en el negocio" y "se mejoraron y optimizaron tiempos".

En suma, en general el impacto del Programa en la creación de empleos y prestaciones fue positivo, 39.8% de las empresarias crearon nuevos empleos y ofrecieron mayores prestaciones durante y después del Programa, 26.3% solo crearon nuevos puestos de trabajo en ese entonces, aunque posteriormente el personal cambió y 5.3%, si bien generaron nuevos empleos y ofrecieron prestaciones, no fue sostenible mantener estos cambios en el tiempo. Por su parte, 19.9% de las beneficiarias no crearon empleos ni dieron nuevas prestaciones.

**Tabla 11.** Incidencia del Programa en creación de empleos y prestaciones.

En caso de haber creado nuevos empleos y/o brindado nuevas prestaciones debido al Programa, señale la opción correspondiente.

Respuesta	Porcentaje
Se crearon nuevos empleos y se otorgaron prestaciones que se mantuvieron durante y después del Programa.	39.8%
Se crearon nuevos empleos y se otorgaron prestaciones, pero tuvieron que liquidarlas conforme a la ley laboral después del Programa, porque no fue sostenible.	5.3%
Se crearon nuevos puestos de trabajo, pero ha cambiado el personal que los ocupa a partir del programa.	26.3%
No se crearon empleos ni se dieron nuevas prestaciones.	19.9%
Otra opción, ¿cuál?	8.8%

*Nota: otras respuestas fueron "conservamos nuestros empleos, con mejores prestaciones", "trabajamos solo familia", "se creó empleo, sin posibilidad de prestaciones", "se crearon nuevos empleos, pero el personal ya no trabaja con nosotros", "se cambió solamente la infraestructura", "no se crearon nuevos empleos, pero ganan más", "se logró eficientar el trabajo", "mis colaboradores se comprometieron".*

Para explorar la pertinencia del apoyo económico ofrecido por el Programa, así como saber si las beneficiarias tuvieron alguna experiencia de financiación previa a la otorgada por este, se plantearon algunas preguntas relacionadas con las necesidades y acceso al crédito. Por un parte, 48.5% de las beneficiarias nunca se habían planteado solicitar un préstamo o crédito antes, mientras que 49.3%, o bien sí había solicitado un préstamo o crédito o, quiso hacerlo, pero no cubría los requisitos.

El porcentaje de las beneficiarias que solicitaron un préstamo o crédito y se les otorgó previo a la participación en el Programa fue de 32.3%, principalmente requerido para invertir en equipamiento para el negocio, ya que 63.0% de ellas indicó que fue una de las razones por las que lo solicitó, asimismo, 27.8% reconoció como otras razones el invertir en remodelación o ampliación.

Por el contrario, el 5.3% de las beneficiarias solicitaron un préstamo o crédito y este les fue negado, principalmente por falta de un aval.

El porcentaje de empresarias que quisieron solicitar financiación, pero no cumplían con los requisitos fue de 11.7%, 65%, lo buscaban para invertir en equipamiento de su negocio y, 45.0%, para remodelar o ampliarlo.

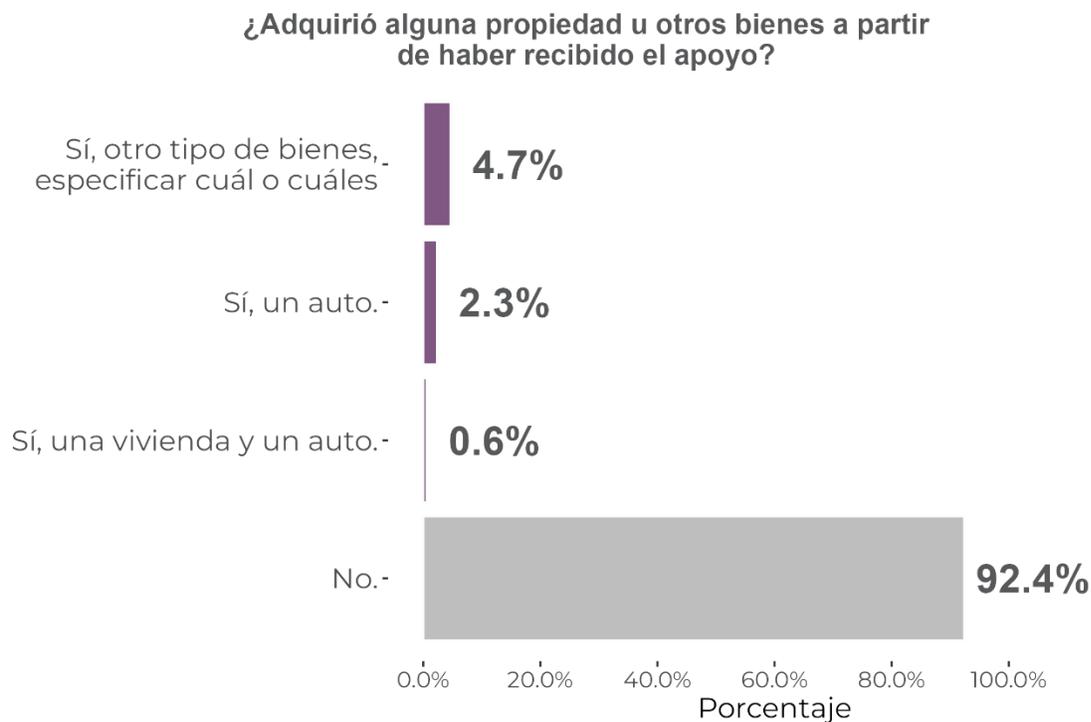
**Figura 4.** Necesidades de crédito previo a la participación en el Programa.

¿Había solicitado algún préstamo o crédito antes de participar en el Programa?

<p>Sí, y me lo aprobaron <b>(32.3%)</b></p>	<p><b>¿Para qué solicitó el préstamo o crédito?</b></p> <p>Para adquirir una propiedad <b>(3.7%)</b></p> <p>Para remodelar o ampliar mi negocio <b>(27.8%)</b></p> <p>Para invertir en equipamiento para mi negocio <b>(63.0%)</b></p> <p>Para la contratación de personal <b>(5.6%)</b></p> <p>Para educación <b>(3.7%)</b></p> <p>Otra razón, ¿cuál? <b>(16.7%)</b> : "para que el negocio siguiera funcionando", "pagar sueldos", "pagar gastos de mi negocio", "pagar al personal", "incrementar compras", "invertir en otro negocio", "fortalecer mi empresa", "comprar vehículo de reparto" y "capital de trabajo".</p>
<p>Sí, y me lo negaron <b>(5.3%)</b></p>	<p><b>¿Por qué le negaron el crédito que solicitó?</b></p> <p>Por falta de un aval <b>(55.6%)</b></p> <p>Por dificultades para comprobar mi ingreso <b>(22.2%)</b></p> <p>Otra razón, ¿cuál? <b>(22.2%)</b> : "no reuní la puntuación" y "demasiadas solicitudes de otras personas".</p>
<p>Quise hacerlo pero no cubría los requisitos <b>(11.7%)</b></p>	<p><b>¿Para qué quería solicitar el préstamo o crédito?</b></p> <p>Para adquirir una propiedad <b>(20.0%)</b></p> <p>Para remodelar o ampliar mi negocio <b>(45.0%)</b></p> <p>Para invertir en equipamiento para mi negocio <b>(65.0%)</b></p> <p>Para la contratación de personal <b>(20.0%)</b></p> <p>Para educación <b>(5.0%)</b></p> <p>Otra razón, ¿cuál? <b>(10.0%)</b>: "ninguno de los anteriores" y "deudas".</p>
<p>Nunca me había planteado solicitar un préstamo o crédito <b>(48.5%)</b></p>	
<p>Otra opción, ¿cuál? <b>(2.3%)</b></p>	<p>"Lo rechacé", "en una caja popular", "solamente el recurso que brindó el gobierno durante la pandemia" y "no me gusta sacar préstamos"</p>

Ahora bien, con respecto al impacto que el Programa tuvo en la adquisición de propiedades u otros bienes duraderos por parte de las beneficiarias, 92.4%, señaló que no incidió en que adquirieran alguno de estos bienes, 4.7%, a partir del Programa adquirió maquinaria y equipamiento para los negocios, 2.3%, compró un automóvil y 0.6%, una vivienda y un automóvil.

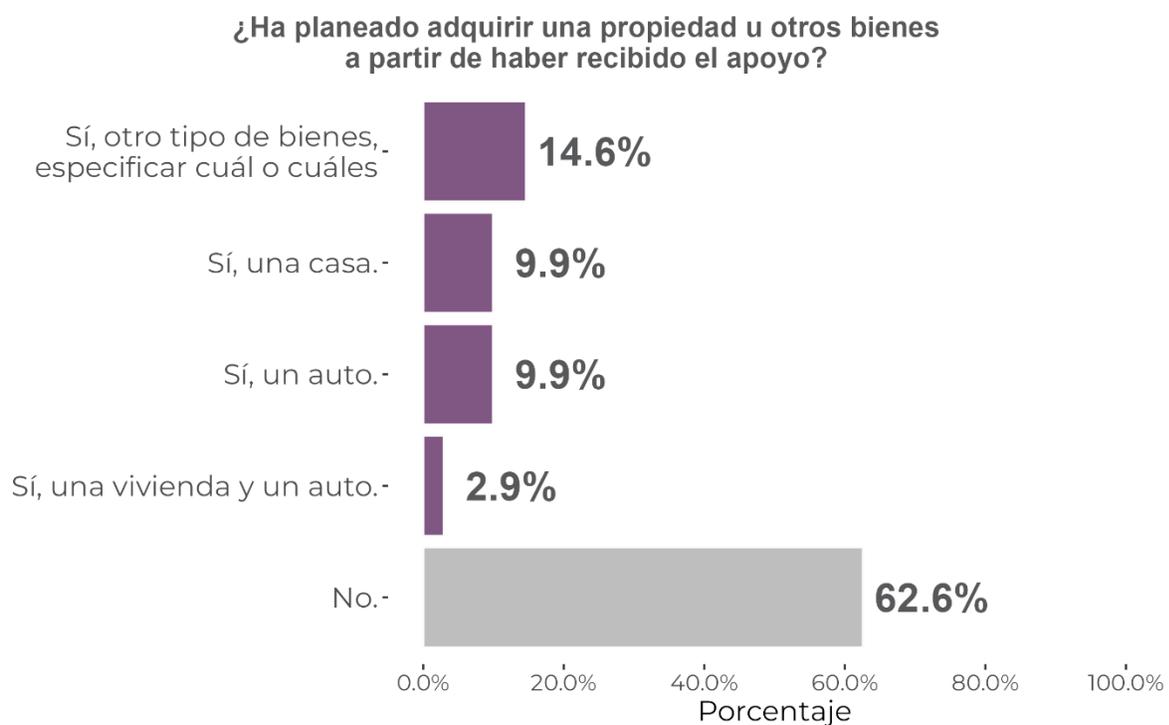
**Gráfica 8.** Empresarias que adquirieron alguna propiedad u otros bienes a partir de haber recibido el apoyo.



*Nota:* otro tipo de bienes mencionados fueron bienes para la oficina, equipo para la empresa, herramientas y equipo de trabajo, máquina de coser, maquinaria para demostración, motocicleta, equipamiento de producción y un terreno.

En contraste, 37.4% de las beneficiarias ha planeado adquirir una propiedad u otros bienes duraderos a partir de recibir el apoyo, 14.6%, bienes relacionados con la adecuación y equipamiento del negocio, 9.9%, una casa, 9.9%, una vivienda y, 2.9%, una vivienda y un auto. Es decir, aún después de participar en el Programa, algunas empresarias proyectan adquirir bienes duraderos, para uso personal y del negocio.

**Gráfica 9.** Empresarias que han planeado adquirir alguna propiedad u otros bienes a partir de haber recibido el apoyo.



*Nota:* otro tipo de bienes mencionados fueron terreno, vehículo de transporte, bodega, aumentar área de trabajo, equipamiento, local propio, maquinaria y equipo, más equipo de seguridad, más equipo médico, más equipo tecnológico, mi propio local, un establecimiento mejor ubicado, inmueble para estacionamiento y una nueva sucursal.

En el caso de cambios sustantivos en la organización de la empresa para generar mejores condiciones de igualdad para las mujeres colaboradoras por vertiente de apoyo, las vertientes "A" y "B" incidieron con mayor frecuencia en cambios culturales que incorporaron la perspectiva de género y modificaron las relaciones laborales. En la vertiente "C" hubo tanto cambios estructurales como culturales, sin embargo, en mayor porcentaje las empresarias señalaron que la naturaleza de sus empresas no implicó cambios significativos en temas de igualdad. Los cambios estructurales y normativos para favorecer la igualdad se lograron principalmente en la vertiente "B".

**Tabla 12.** Cambios sustantivos organizacionales para mejorar las condiciones de igualdad por vertiente de apoyo.

En caso de que haya habido cambios sustantivos en la organización de su empresa para generar mejores condiciones de igualdad para las mujeres colaboradoras, favor de señalar las oraciones que mejor describan dichos cambios.

Respuesta	A	B	C
Sí, hubo cambios estructurales, se cambiaron y/o crearon normativas para favorecer la igualdad en la empresa (reglamento, lineamientos, políticas de contratación y despido, prestaciones, etc.).	31.2%	40.0%	28.0%
Sí, hubo cambios culturales, se incorporó la perspectiva de género a la identidad de mi empresa y cambió la manera de entender las relaciones, los roles y los estereotipos de género en el equipo de trabajo.	37.5%	60.0%	38.0%

<b>Respuesta</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
No, la naturaleza de mi proyecto no implicó cambios significativos en temas de igualdad al interior de mi empresa.	31.2%	20.0%	40.7%
Otra opción, ¿cuál?	0.0%	0.0%	5.3%

*Nota: otras respuestas fueron "cambios en horarios flexibles", "se han realizado 3 talleres al personal, con la finalidad de promover la igualdad", "mi proyecto se enfocaba más en la contratación de personal femenino", "no hubo cambios, pero siempre se ha respetado la igualdad", "se fortaleció la igualdad, ya que solo laboran mujeres", "se logró eficientar el tiempo de todas", "se continúan implementando las normas".*

En lo que respecta con la vinculación de las beneficiarias del programa con alguna organización social o cámara empresarial, 67.3%, no forma parte de ninguna, 23.4%, sí formaba parte previo a su participación en el Programa y, 7.6%, se vinculó a alguna gracias al Programa. Entre las organizaciones de las que formaban parte algunas de ellas desde antes de ser beneficiarias se encuentran: la Cámara de Comercio, AMMJE, Mujeres empoderadas A. C., CANACO, CMIC, CANAIVE Y BNI. Las organizaciones en las que se vincularon gracias al Programa son: Cámara de Comercio, BNI, CMIC, Programa Hecho con Amor, Comunidad Mariposa y COPARMEX.

**Gráfica 10.** Empresarias que forman parte de alguna organización social o cámara empresarial.

¿Forma parte de alguna organización social o cámara empresarial en la que pueda vincularse y desarrollarse como mujer y/o como empresa?



*Nota:* entre las organizaciones de las que formaban parte desde antes de ser beneficiarias se encuentran la Cámara de Comercio, AMMJE, Mujeres empoderadas A. C., CANACO, CMIC, CANAIVE Y BNI. Entre las organizaciones en las que se vincularon gracias al Programa se encuentran, Cámara de Comercio, BNI, CMIC, Programa Hecho con Amor, Comunidad Mariposa y COPARMEX. Otras respuestas dadas fueron "Cámara textil", "Cámara de Comercio de mi localidad" y "CANACO".

Como parte del cuestionario se les pidió a las empresarias señalar los temas que recordaban habían sido abordados en las capacitaciones de perspectiva de género impartidas durante el Programa, en la pregunta correspondiente se podía hacer selección de una o varias respuestas. Los cinco temas identificados con mayor frecuencia por las

beneficiarias fueron, roles de género, con 53.2%, derechos humanos de las mujeres, con 42.7%, desigualdad de género, con 42.7%, discriminación empresarial y laboral de género, con 40.9% y, violencias de género, con 38.0%. Es de destacar que, con exclusión de un único tema, el resto fue identificado por poco menos de la mitad de las empresarias encuestadas.

**Tabla 13.** Temas identificados por las empresarias de la capacitación de perspectiva de género impartida.

Señale cuál(es) de los siguientes temas recuerda de la capacitación de perspectiva de género impartida durante el Programa

Respuesta	Porcentaje
Roles de género.	53.2%
Derechos humanos de las mujeres.	42.7%
Desigualdad de género.	42.7%
Discriminación empresarial y laboral de género.	40.9%
Violencias de género.	38.0%
Alternativas para la igualdad.	28.7%
Discriminación de género.	24.0%
Tipos y modalidades de violencia de género.	23.4%
Uso del tiempo.	22.2%
Sistema sexo - género.	18.7%
División sexual del trabajo.	11.1%

Respuesta	Porcentaje
No recuerdo ninguno de los temas mencionados.	9.4%
Ciclo de la discriminación.	7.6%
No tomé la capacitación.	6.4%
Otros temas, ¿cuáles?	1.2%

*Nota: otras menciones realizadas fueron "sensibilización en perspectiva de género" y "capacitaciones con FOJAL".*

La mayor parte de las beneficiarias que sí tomaron alguna capacitación en perspectiva de género reconoce que el contenido fue útil y la dinámica de la capacitación facilitó entenderlo y aplicarlo en la empresa, con 77.5% de ellas. El 8.1 % de las beneficiarias señala que la capacitación fue buena, pero el contenido no sirvió para aplicarlo en la empresa, 8.1 %, no recuerda el contenido, 4.1 %, reconoce que el contenido fue útil, pero la dinámica de la capacitación no facilitó el aplicarlo y, 1.9 %, que tanto la dinámica de capacitación como el contenido fueron irrelevantes.

**Tabla 14.** Experiencia durante las capacitaciones en perspectiva de género brindadas.

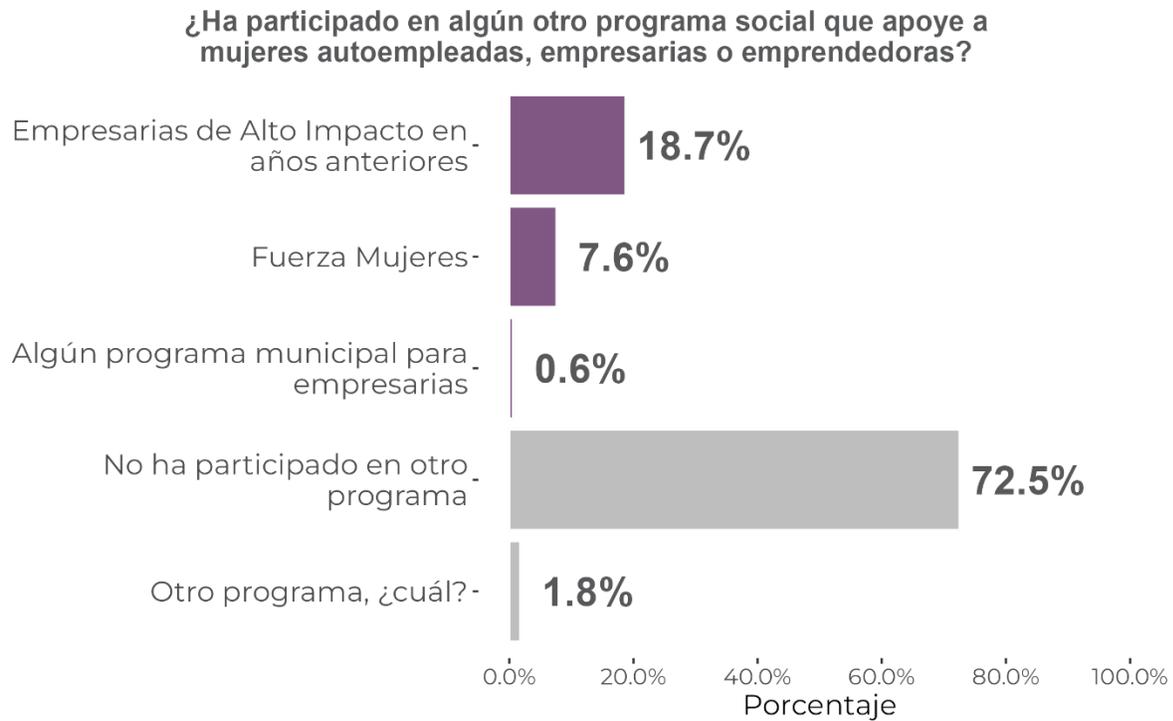
¿Cuál de las siguientes afirmaciones describe mejor su experiencia durante las capacitaciones en perspectiva de género brindadas?

Respuesta	Porcentaje
El contenido fue útil y la dinámica de la capacitación facilitó entenderlo y aplicarlo en mi empresa.	77.5%

Respuesta	Porcentaje
La dinámica de la capacitación fue buena pero el contenido no fue útil para aplicarlo en mi empresa.	8.1%
No recuerdo el contenido de la capacitación.	8.1%
El contenido fue útil pero la dinámica de la capacitación no facilitó entenderlo y aplicarlo en mi empresa.	4.4%
Tanto la dinámica de la capacitación como su contenido me parecieron irrelevantes para mi empresa.	1.9%

En relación con la participación de las beneficiarias del Programa en otros programas sociales de apoyo a mujeres autoempleadas, empresarias o emprendedoras, 18.7%, participó en Empresarias de Alto Impacto en años anteriores, 7.6%, en Fuerza Mujeres y, 0.6%, en algún programa municipal para empresarias. Otro programa mencionado en el que dos beneficiarias participaron fue Hecho con amor. Por su parte, el 72.5% no participó en algún otro programa.

**Gráfica 11.** Participación en otros programas sociales de apoyo a mujeres autoempleadas, empresarias o emprendedoras.



*Nota:* otras menciones realizadas fueron "Hecho con amor" y "Participamos en EAI 2023 y no fuimos beneficiadas".

De las 13 empresarias que participaron en Fuerza Mujeres, 10 indicaron que uno de los principales beneficios obtenidos fueron recursos económicos para fortalecer el negocio, 6 conocimientos para fortalecer su negocio, 3 habilidades de liderazgo empresarial y 2 mejor manejo de herramientas digitales.

En relación con el reconocimiento de los principales beneficios obtenidos por las 32 empresarias que participaron en Empresarias de Alto Impacto de años anteriores, 25 indicaron los recursos económicos para fortalecer el negocio, 10 los conocimientos para fortalecer el negocio, 7 las habilidades de liderazgo empresarial, 4 mejor manejo de herramientas digitales, así como una persona especificó "conocer los procesos" y otra "equipamiento y acciones con perspectiva de género".

Por otra parte, una empresaria indicó haber participado en algún programa municipal para empresarias con el principal beneficio de recursos económicos para fortalecer el negocio.

Las 2 empresarias que pudieron participar en Hecho con amor reconocieron como principal beneficio los conocimientos adquiridos para fortalecer el negocio, y solo una de ellas identificó los recursos económicos para fortalecerlo.

Con respecto del reconocimiento del impacto del Programa en el fortalecimiento de la empresa o en mejores condiciones de igualdad, 167 de las 171 empresarias indicaron que este tuvo un efecto positivo, 3 que no hubo contribución alguna y una única persona no especificó una respuesta. Una de las respondientes que señaló que el Programa no tuvo un efecto explicó, que fue debido a una obra pública inesperada que afectó directamente las actividades de la empresa, una segunda empresaria indicó que ella es la única mujer laborando en su empresa ya que no necesita a otra mujer en los puestos restantes, y la tercera indicó que tanto previamente como posterior al programa las condiciones de igualdad se respetan en su negocio, así que nada cambió.

Por su parte, las razones brindadas por las mujeres que reconocieron que, después de un año de haber sido beneficiarias, consideran que el Programa impactó positivamente ya sea, en el fortalecimiento de su empresa o, en que existieran mejores condiciones de igualdad para las mujeres, se muestran en la siguiente tabla.

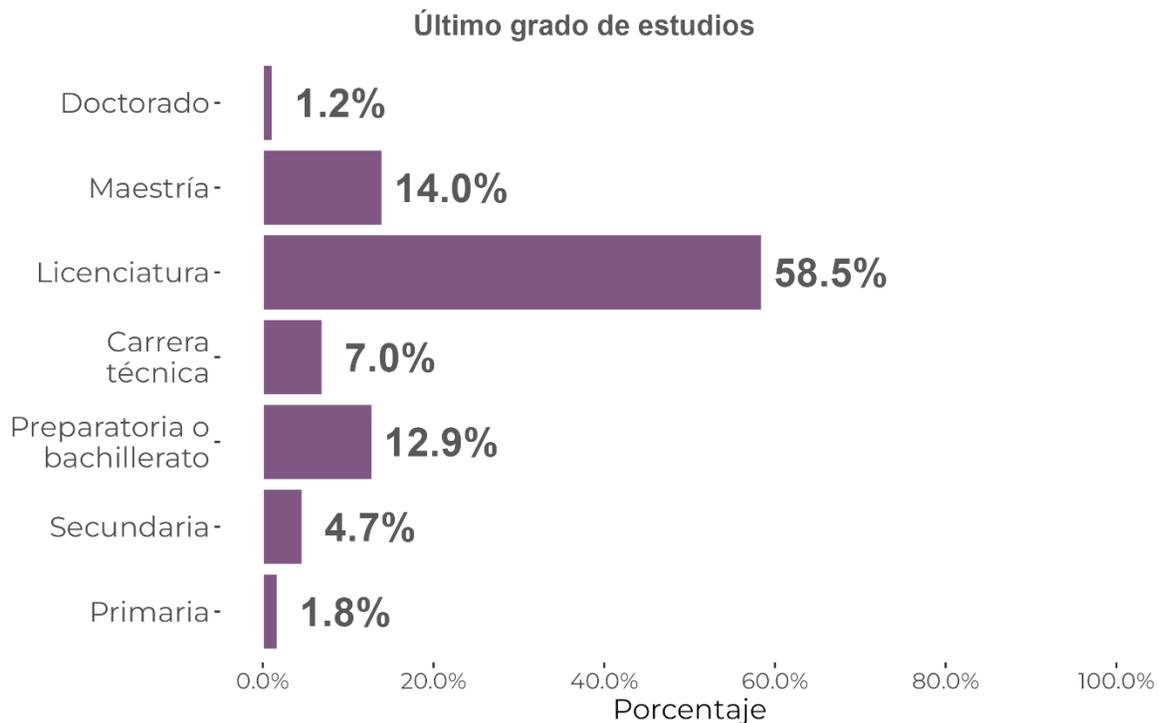
**Tabla 15.** Tipo de impacto percibido por empresarias que reconocieron una contribución del Programa.

Después de un año de haber sido beneficiaria, ¿considera que el Programa impactó directamente en el fortalecimiento de su empresa y/o en que existan mejores condiciones de igualdad para las mujeres que colaboran en ella? ¿Por qué?

Tipo de impacto	Porcentaje
Crecimiento del negocio	24.0%
Mejoras en la producción de bienes y/o servicios	16.2%
Mejoras en condiciones de igualdad para las mujeres	16.2%
Mejores condiciones laborales	13.2%
Creación de empleos para mujeres	9.6%
Mejoras en la logística de la empresa	7.8%
Desarrollo de perspectiva de género	5.4%
Mejor ambiente laboral	3.6%
Mayor posicionamiento de las mujeres en la empresa	1.8%
Fortalecimiento de habilidades de colaboradores	0.6%
No especificó	1.8%

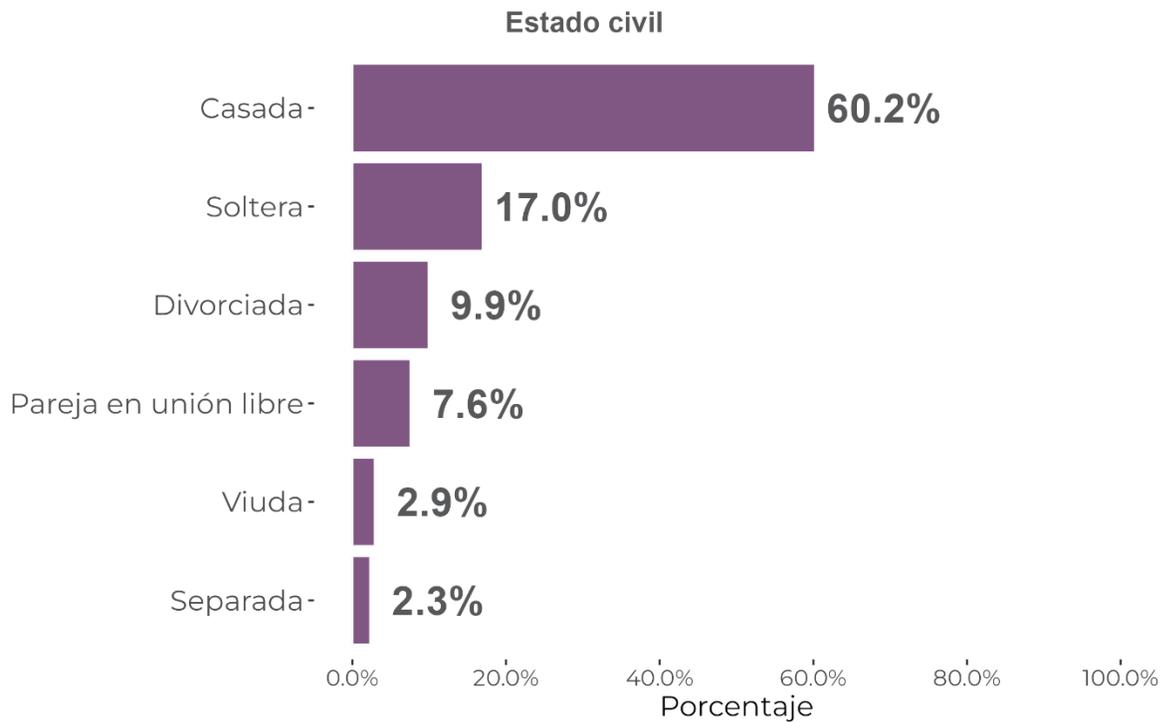
El nivel de estudios más representativo de las beneficiarias es educación superior, ya que el 73.7% de ellas tiene algún grado dentro de este, 58.5%, con licenciatura, 14.0%, con maestría y, 1.2%, con doctorado. Por otro lado, 19.9% de las beneficiarias tiene como último nivel de estudios educación media superior, 7.0%, con carrera técnica y, 12.9% con bachillerato. El 6.5% restante estudió algún grado de educación básica.

**Gráfica 12.** Último grado de estudios de las empresarias.



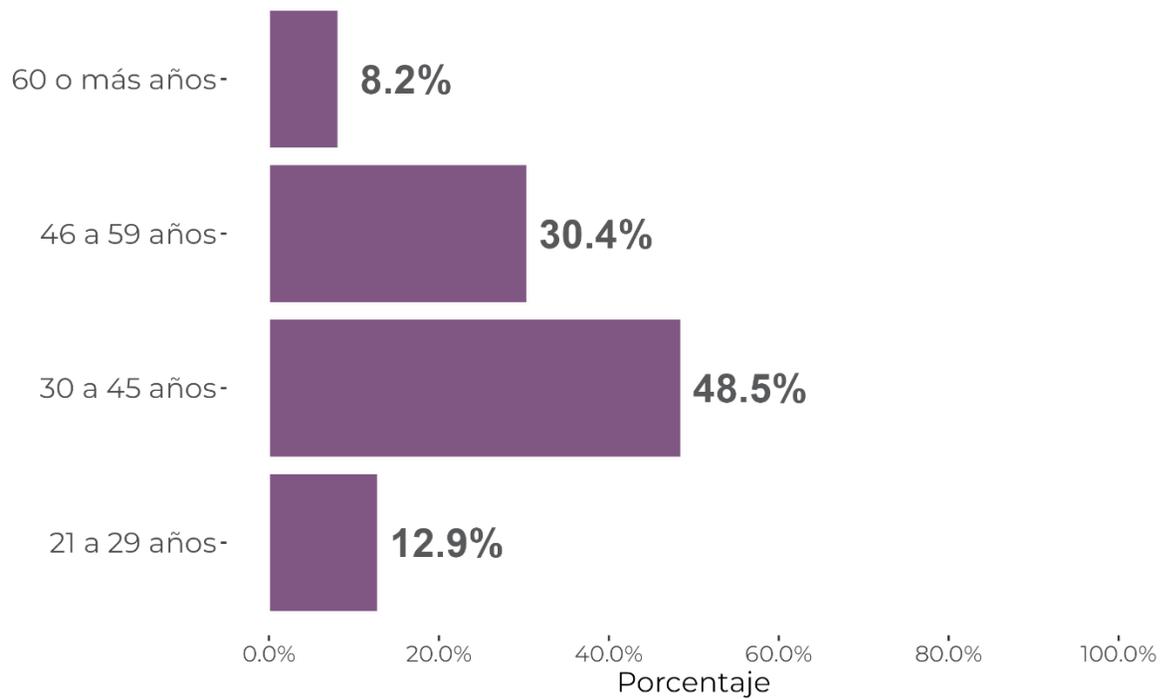
El estado civil de las empresarias, de mayor a menor frecuencia es, casada, con 60.2%, soltera, con 17.0%, divorciada, con 9.9%, pareja en unión libre, con 7.6%, viuda, 2.9% y, separada, con 2.6%.

**Gráfica 13.** Estado civil de las empresarias.



La edad de 48.5% de las beneficiarias está entre los 30 y 45 años, 30.4% de las empresarias tiene de 46 a 59 años, 8.2% tiene 60 años o más y 12.9% de 21 a 29 años.

**Gráfica 14.** Rangos de edad de las empresarias.



## **8. Análisis de resultados**

### 1. Desarrollo de capacidades empresariales

Los informes finales de las beneficiarias, especialmente los correspondientes a la vertiente C, describen las fortalezas y oportunidades que se generaron a partir del Programa en términos de capacidades de las empresas participantes. La compra de equipo y mejora de infraestructura trajo consigo una serie de efectos positivos en el desarrollo de las capacidades humanas, productivas, organizacionales y comerciales. Lo anterior, se manifestó de las más diversas formas de acuerdo con cada giro y actividad empresarial, sin embargo, en la mayoría de los casos, esto habilitó oportunidades de crecimiento económico y desarrollo organizacional que favorecen la competitividad de las empresas en propiedad de mujeres.

En términos de capacidades humanas algunos informes dan cuenta de haber llevado procesos de capacitación técnica de su personal para la operación de nueva tecnología o la gestión de nuevos procesos y actividades que fueron producto del crecimiento de la empresa, así mismo se menciona la dignificación de los espacios laborales y las instalaciones. Por otro lado, se habla de un incremento del personal a raíz de las modificaciones efectuadas, lo cual redujo el estrés laboral y generó un mejor trato entre sí y hacia la clientela, ello tuvo también implicaciones positivas en términos comerciales.

Por otro lado, las capacidades asociadas a los procesos productivos mencionadas en los informes son abundantes y en la mayoría de los casos refieren a la reducción de los tiempos y los costos de producción a raíz de la innovación tecnológica. Así mismo, se

hacen menciones relacionadas a la posibilidad de ofrecer nuevos productos y servicios a raíz del apoyo y de mejorar su calidad. En algunos casos se menciona también que se logró adquirir el equipamiento necesario para prescindir de rentas y subcontrataciones en los procesos productivos.

En relación con las capacidades organizacionales, se reportaron mejoras en materia administrativa como el ahorro en mantenimiento, la eficiencia de procesos y la disponibilidad de tiempo del personal contratado a raíz de las mejoras realizadas. Así mismo, fueron comunes las referencias al logro de una mejor capacidad de atención a la clientela, así como la ampliación de la plantilla laboral y las mejoras de las condiciones laborales para favorecer la permanencia de las personas colaboradoras. También se hizo referencia a mejoras en la seguridad y en la comunicación interna y externa de la empresa. En cuanto a la expansión de la empresa se habló de la ampliación de la perspectiva con respecto a las oportunidades de crecimiento, de la posibilidad de abrir nuevas sucursales y crear nuevas alianzas regionales y, en uno de los proyectos, de la posibilidad del negocio para escalar a un modelo de franquicias.

Entre los aspectos más relevantes respecto a las capacidades comerciales identificados a partir de los informes finales presentados por las beneficiarias se mencionaron: la ampliación del alcance territorial para la comercialización de productos y servicios; la posibilidad de bajar los precios para favorecer la competitividad; la reducción de los tiempos de entrega; mejoras en el marketing y; la comercialización de los productos. Las mejoras en la infraestructura y el servicio se asociaron en los informes a una mayor visibilidad y por lo tanto a mejores posibilidades de recomendación y captación de clientes.

A partir de la sistematización y análisis de los informes finales también se identificaron las debilidades más comunes mencionadas por las beneficiarias entre ellas se encuentran los gastos imprevistos para adecuar las instalaciones al equipamiento adquirido. El espacio disponible, la corriente eléctrica, la capacitación, el mantenimiento y las medidas de seguridad son algunos ejemplos de lo anterior. Por otro lado, se habló de permisos de obras públicas y protección civil que no estaban previstos e interfirieron con los tiempos planificados para el proyecto inicialmente.

En cuanto a procesos de remodelación de la infraestructura se comentó acerca de las dificultades que presentaba la temporada de lluvias para la construcción y pintura. También se mencionaron las pérdidas imprevistas generadas por la necesidad de cerrar el negocio por remodelación temporalmente y dejar de percibir, mientras tenían que cubrirse los gastos fijos.

La amenaza más significativa y recurrente reportada por las beneficiarias fue la caducidad de las cotizaciones generadas al inicio del Programa lo cual generó complicaciones al llegar la etapa utilización del apoyo ya que los precios habían incrementado y no se ajustaban a lo presupuestado inicialmente. Entre las consecuencias generadas por lo anterior se encuentra la necesidad de comprar un equipamiento más barato, buscar nuevas personas proveedoras, reajustar el presupuesto, entre otras. Así mismo, se mencionaron dificultades relativas a los tiempos de entrega, la logística para el envío y la disponibilidad de los productos requeridos.

Estos resultados corresponden al 88% de las beneficiarias del ejercicio 2022 y son relativos al tercer objetivo específico del programa "Apoyar a las mujeres propietarias de MYPES en el mejoramiento y rehabilitación de infraestructura, así como compra de maquinaria

y/o equipamiento para asegurar la permanencia y crecimiento de la empresa". No obstante, los informes finales de este elevado porcentaje de participantes no reflejaron la incorporación de la perspectiva de género en la empresa que si bien, a diferencia de la vertiente B, no constituye una obligación para las beneficiarias, si es un elemento fundamental del Programa que prevé actividades de capacitación general y describe uno de los tres objetivos específicos del Programa.

Entre las oportunidades generadas por las adecuaciones se mencionó la posibilidad de expansión mediante la participación en el mercado internacional, así como de comercializar los insumos que ahora se producen y antes del apoyo requerían de un proveedor externo. Con respecto a la información obtenida a través de los grupos focales, las beneficiarias de la vertiente C son quienes manifestaron haber tenido un mayor desarrollo empresarial.

No obstante, se mencionó que los impactos positivos que generó el Programa, como el aumento de la producción, la demanda de productos y servicios, o la ampliación del espacio de trabajo y la plantilla laboral, trajeron consigo nuevos retos para los cuáles no siempre se encontraban preparadas. Es decir, el rápido crecimiento de la empresa no era proporcional al desarrollo de las capacidades empresariales de las participantes, especialmente en empresas incipientes como las que se consolidaron a partir de programas de emprendimiento, un ejemplo de esto es el de **[32 años, Cuquío, Vertiente C y Persona Física]**, quien fue beneficiaria del Programa Fuerza Mujeres y de Empresarias de Alto Impacto y lo expresó de la siguiente manera:

*"Sí me dio herramientas, pero siento que me faltaban porque se me vinieron dificultades de cosas que yo ignoraba en temas que desconocía totalmente. Sí te da*



*como un empujoncito, pero yo siento que todavía falta un poco más porque al menos yo vengo desde cero a empezar a hacer una empresa. Entonces sí hubo dificultades que se me fueron viniendo y que, aunque tomé cursos y capacitaciones, no los pude, los tuve que resolver de una manera o buscar otras alternativas para poder resolverlo. Que no venían aquí en Empresarias de Alto Impacto... en temas de administración y eso, pero también en es la tecnología. Yo no contaba con muchas herramientas para tecnología y pues ahorita es muy necesaria en cualquier negocio”*

En este sentido, es importante mencionar que también existen diversos casos en los que la trazabilidad con otros programas y la continuidad entre las distintas generaciones de EAI han seguido dando resultados a través de los años como el caso de **[37 años, Unión de San Antonio, Vertiente C y Persona Física]**. quien relata el impacto del Programa en su negocio de la siguiente manera:

*“Yo participé en el 2021, 2022 y 2023. Afortunadamente en los tres fui seleccionada y gracias a ello mi negocio ha crecido en estos tres años...si no hubiera tenido esos apoyos hubiera tardado como 10 años en lograr el crecimiento que ahora tienen mis carnicerías... Inicié con una o a la mitad de una y ahorita ya son dos carnicerías en el mismo municipio, pero en diferentes comunidades”*

Por su parte, las beneficiarias de la vertiente B comentaron que el Programa no generó efectos significativos en el desarrollo de sus empresas ya que sus efectos fueron en su mayoría intangibles, pero no por ello menos importantes. Únicamente una de las empresas que participaron en el grupo de la vertiente B mencionó que la preparación en

temas de igualdad les permitió mejorar la calidad de dos servicios de asesoramiento a organizaciones con los que contaban previamente.

Una historia que vale la pena rescatar es la de **[34 años, San Julián, Vertiente C y Persona Física]**, quien fue beneficiaria de Fuerza Mujeres con un pequeño negocio de bordado y a través del apoyo de Empresarias de Alto Impacto pudo comprar maquinaria y rentar un segundo local para poner un negocio de serigrafía. Ella relató la importancia que han tenido las nuevas tecnologías de la información en el desarrollo y la operación de su empresa y dijo que a partir de haber recibido la tableta electrónica del Programa Fuerza Mujeres:

*“Uso mucho las redes sociales... y eso me está generando más empleos... está dando mi negocio un giro a nivel digital que yo nunca me imaginé me decían que ya los negocios iban a ser por internet, yo decía, no lo mío es una bordadora, lo mío hay que ir a visitar, estoy impresionada ya casi todo lo manejo a nivel digital y eso me ahorra tiempo y gasolina”*

Con respecto a la vertiente A, fueron mínimas las referencias que se hicieron al desarrollo de sus empresas y las experiencias contadas apuntan a una ampliación temporal del equipo de trabajo que trajo consigo distintas dificultades durante. Y después del Programa que, en lo general, no permitió un despliegue de capacidades en las empresas beneficiadas.

De manera general, las mujeres participantes en los grupos focales coincidieron en que el Programa no aportó contenidos de capacitación significativos para el desarrollo de capacidades empresariales, a excepción de las beneficiarias del ejercicio 2023, quienes

dieron testimonio de que se cursó un proceso de capacitación de mucha utilidad para ellas en el desarrollo de sus empresas. Lo anterior, es congruente con que en la mayoría de los grupos se propusieran capacitaciones en temas empresariales como campo de oportunidad para el Programa, algunas de las que se mencionaron fueron: finanzas personales, modelo de negocios, temas fiscales, manejo y retención de personal.

Asimismo, los grupos focales permitieron conocer algunas de capacidades que se desarrollaron indirectamente al haber sido beneficiarias del Programa como son: el trabajo en equipo, el liderazgo, la organización, la motivación, la seguridad y autoestima.

Por último, la encuesta reveló información acerca del desarrollo de capacidades empresariales en la pregunta referente al impacto del Programa percibido por las beneficiarias, en la cual dos terceras partes de las beneficiarias señalaron opciones asociadas a este tipo de capacidades. Siendo crecimiento del negocio (24%), mejoras en la producción de bienes y/o servicios (16%) y mejores condiciones laborales (13%) las más frecuentes.

## 2. Incorporación de la perspectiva de género en las empresas

Si bien es cierto que la incorporación de la perspectiva de género es quizá el diferenciador principal del Programa de Empresarias de Alto Impacto, a excepción del 2% de las beneficiarias participantes del Programa que corresponden a la vertiente B "Mi empresa, un espacio de igualdad", los informes finales presentados no logran dar cuenta de haber generado aportes significativos en este aspecto. Si bien, el formato de informe está enfocado en la comprobación del gasto y los efectos del apoyo económico en las

empresas, las capacitaciones en materia de perspectiva de género que recibieron las beneficiarias no aparentan haber tenido una influencia significativa en la experiencia de las beneficiarias en el Programa.

Algunos de los aspectos mencionados por las escasas participantes de la vertiente B son: la capacitación del personal en PEG; el aumento de la participación de las mujeres en la empresa y en sus decisiones; la generación de espacios de igualdad y; la consideración de la PEG en los procesos de toma de decisiones de la empresa.

En los grupos focales hubo la oportunidad de ahondar en cómo el Programa y sus capacitaciones en materia de igualdad influyeron en las beneficiarias. El grupo de la vertiente B, fue el más reducido, debido a la proporción de beneficiarias y fue también el que mayor contenido generó con respecto a la incorporación de la PEG. Se habló de cambios culturales, normativos y de infraestructura como capacitaciones al personal y cambios en el lenguaje, protocolos de recursos humanos e instalación de lactarios.

Si bien se comentó que las capacitaciones impartidas por SISEMH tenían contenidos útiles, todas las participantes del grupo de la vertiente B. comentaron haber contratado capacitadoras privadas para ampliar los contenidos y también el personal que tenía acceso a ellos. Otro punto en común es que las participantes ya estaban familiarizadas e interesadas en estos temas, una de ellas ofrecía servicios de asesoría en materia de igualdad para empresas y otra había participado previamente en el programa de Pactemos.

El resto de los grupos focales denotó una falta de comprensión de los temas relacionados a la igualdad de género, reproduciendo roles de género o incluso haciendo comentarios revictimizantes asociados a la violencia en la pareja, como puede observarse en las siguientes verbalizaciones:

*"yo siempre he tenido igualdad aquí en el negocio.... Igual aquí con los clientes, por ejemplo, viene mucho hombre, casi, casi me arriesgo a decir que tengo más clientes hombres que mujeres. Porque pues les gusta la comida o porque las esposas trabajan, no tienen tiempo también de prepararles su comida" [47 años, San Pedro Tlaquepaque, Vertiente C y Persona Física].*

*"Hay un patrón de que los esposos... las llegan a engañar y ahí siguen ¿no? entonces, si es como que un tema de quiérete más" [58 años, La Huerta, Vertiente C y Persona Física].*

Asimismo, se percibió que el impacto de las capacitaciones fue bajo, la mayoría de las beneficiarias tenían dificultad para recordar los temas e incluso recordar que sucedieron como, aquí se presentan algunas de las respuestas obtenidas al preguntar por los contenidos de las capacitaciones en igualdad de género:

*"Tomé las capacitaciones, pero no recuerdo temas que me impactaran mucho" [41 años, Tonalá, Vertiente A y Persona Física]*

*"Sí recuerdo algunas (capacitaciones)... pero no recuerdo haberlas tomado" [46 años, Tonalá, Vertiente C y Persona Física].*

*"En cuestión de capacitaciones, hígole, la verdad, sinceramente no recuerdo los temas que vimos" [62 años, Degollado, Vertiente A y Persona Física].*

*“Sí recibimos un curso en línea de, me acuerdo, sí era de desigualdad” [45, Zapopan, Vertiente C y Persona Física].*

Es importante mencionar que en la generalidad de los casos se observó un interés especial por promover la igualdad en las empresas, regularmente fundado en experiencias personales de las beneficiarias, lo cual indica que hay una disposición y apertura y recibir los temas que en la edición 2022 no logró aprovecharse. Las capacitaciones tuvieron un bajo aprovechamiento en términos de adquisición de nuevos conocimientos y, por lo tanto, también de aplicación de los contenidos en la dinámica empresarial. No obstante, se identificaron algunas excepciones, en donde el interés de las beneficiarias por promover la igualdad en sus empresas las llevó a realizar buenas prácticas como: ofrecer contenidos de PEG en las escuelas para padres y madres en una institución educativa; solicitar capacitaciones en PEG para su personal en la instancia municipal de las mujeres; difundir la información del violentómetro y los canales de atención a violencias contra las mujeres.

Un último punto que destacar en relación con la información obtenida durante los grupos focales es la relevancia de las charlas de primer contacto acerca de la PEG en las empresas, ya que se identificaron varios casos de mujeres que iniciaron su proceso de desarrollo empresarial y su interés en temas de igualdad a partir de la motivación generada por dichas charlas. A continuación, se recuperan dos verbalizaciones de beneficiarias que participaron en el ejercicio 2022 y 2023 referentes a este tema:

*“La plática que dio la secretaria Paola el día que estuvimos todas ahí presentes, realmente me movió...en mi generación, como me cuesta un poquito más ese*



*tiempo de igualdad, de repartir deberes, o sea, te lo comento también por los tiempos, en casa, claro, hay como en el tema personal, pero claro que, si no tienes resuelta la parte familiar, esto te implica en tu rendimiento empresarial, esa es una realidad.” [49 años, San Pedro Tlaquepaque, Vertiente C y Persona Física] y “Me topé con una capacitación que dieron en la Unión de San Antonio, en un pequeño auditorio ...por parte del programa de Fuerza Mujeres y la verdad ese fue el empuje el que dijo “sí, sí se puede, sí puedo ser una empresaria, sí se puede hacer un negocio” y ahí fue el inicio gracias a esa plática fue presencial y fue más o menos en 2019” [37 años, Unión de San Antonio, Vertiente C y Persona Física].*

Con respecto a los hallazgos generados por la encuesta en esta materia, llama la atención que 8 de cada 10 mujeres dijeron que el contenido de la capacitación fue útil y que la dinámica facilitó entenderlo y aplicarlo en sus empresas, lo que aparentemente contradice lo que se había observado durante los grupos focales. Al momento de preguntar sobre los temas revisados durante la capacitación únicamente la opción “roles de género” fue recordada por más de la mitad de las beneficiarias (53%), mientras que los temas de “derechos humanos de las mujeres”, “desigualdad de género”, “discriminación empresarial y laboral de género” y “violencias de género” los recordaron entre el 38% y el 43% de las mujeres encuestadas y; los ocho temas restantes del programa de capacitación obtuvieron una selección menor al 30% de las participantes.

Otro resultado interesante que arrojó la encuesta en esta materia es que, al preguntar por el impacto más significativo del Programa, la segunda respuesta más votada (a la par de la relativa a la mejora en procesos de producción) fue “mejoras en condiciones de igualdad para las mujeres” con un 16%. En relación con lo anterior, al preguntar sobre

estos cambios 40% de las participantes de la vertiente B, 31% de la A y 28% de la C, afirmaron que tuvieron cambios de tipo cultural; mientras que 60% de la vertiente B, 38% de la A y C dijeron haber tenido cambios normativos y 41% de la vertiente C, 31% de la A y 20% de la B manifestaron que la naturaleza de su proyecto no implicó cambios significativos en temas de igualdad al interior de su empresa.

El análisis realizado en torno a la incorporación de la PEG en las empresas apunta a la necesidad de generar métricas homologadas y procesos de capacitación e implementación de los contenidos impartidos que permitan visualizar con un mayor grado de objetividad el aprovechamiento del Programa para este fin. Las inconsistencias en los resultados se encuentran asociadas a que la percepción y autopercepción en términos de igualdad se desenvuelve en el campo de la subjetividad y no existen parámetros adecuados para identificar el avance en este objetivo del Programa. La ausencia de preguntas asociadas a este tema en el informe final, así como de evaluaciones de aprovechamiento para las capacitaciones, dan cuenta de dicha necesidad.

Por último, es importante destacar la falta de interés y de participación en la vertiente B del Programa, la cual puede encontrarse asociada, por un lado, a la “competencia” que existe entre las vertientes como lo plantea **[38 años, San Pedro Tlaquepaque, Vertiente C y Persona Física]**:

*“Para los negocios es más atractivo que les digan, te voy a pagar la contratación de la gente o los sueldos o el equipo y así, a hacer este tipo de cosas que todavía muchas empresas no tienen la iniciativa de hacerlo”.*

Y, por el otro lado, al posible desconocimiento o complejidad de los temas y procesos cuando no ha existido un contacto previo a la aplicación al Programa, como se percibe en la verbalización de **[49 años, San Pedro Tlaquepaque, Vertiente C y Persona Física]**:

*“En el 2022 yo empecé con la C porque cuando yo leí todo lo que era el programa de participación, yo veía muchos huecos en la vertiente A y en la B no la entendía, de hecho, la B todavía no la entiendo”*

### 3. Aportes a la participación laboral de las mujeres y la construcción de su autonomía económica

La estructura del informe final no permite recuperar información significativa referente a los cambios en la autonomía económica de las mujeres contratadas (beneficiarias indirectas), ni de las empresarias que fungen como beneficiarias directas del Programa. Aunque se puede inferir que el salario recibido en contrataciones y el incremento de utilidades en las empresas genera mejores condiciones económicas para las mujeres empleadas y propietarias y contribuye a la construcción de su autonomía económica; también hay que recordar que depende de las capacidades y no de los ingresos de las mujeres.

Antes de iniciar con el análisis, es pertinente mencionar que el resultado de la sistematización de las plantillas laborales presentadas por las beneficiarias de la vertiente A. Sumando Mujeres, arrojó que, gracias al apoyo del Programa, fueron contratadas 133 mujeres y 161 mujeres recibieron prestaciones durante los últimos meses correspondientes al ejercicio 2022. Asimismo, vale la pena añadir que la encuesta reveló que 4 de cada 10 beneficiarias dijeron haber contratado nuevas empleadas y otorgado

prestaciones a mujeres durante el Programa que se mantuvieron después del ejercicio y 1 de cada 4 señalaron que se mantuvieron las vacantes, aunque cambiaron las personas que las ocupan.

En este sentido, llama la atención que casi el 65% de las beneficiarias comentó haber creado nuevos empleos para mujeres que se mantuvieron después del Programa, siendo que menos del 10% de las beneficiarias participaron en la vertiente dedicada a este propósito. A esto se suma que la percepción del grupo focal de esta vertiente es que la forma en que se entregó el apoyo generó dificultades para las beneficiarias y en su mayoría no pudieron sostener los empleos y/o prestaciones generadas tras terminar el ejercicio.

La vertiente A está diseñada para contribuir directamente a la participación laboral de las mujeres mediante las nuevas contrataciones y el otorgamiento de prestaciones. Sin embargo, las beneficiarias manifestaron una serie de complicaciones que ponen en duda la sostenibilidad de las contribuciones del Programa en este rubro específico.

Externaron la dificultad que implicó encontrar los perfiles adecuados para ocupar las nuevas vacantes en el tiempo que solicitaba el Programa, además del inconveniente que generó el retraso en la dispersión del recurso para asegurar la disponibilidad de las personas que reclutaron. Se hizo mención de que el presupuesto destinado a la contratación era poco y se ajustaba a perfiles que requerían atravesar una larga curva de aprendizaje para que la contratación fuera sostenible y el tiempo del que disponía el calendario del Programa no era suficiente para ello.

Por otro lado, se comentó que la mayoría de ellas se vieron obligadas a pedir prestado o conseguir dinero para pagar el primer mes de contratación y que al recibir el recurso no se permitió el pago retroactivo de ese mes a las beneficiarias lo cual generó un excedente. Luego se relató que en llamada telefónica les comentaron que dicho excedente tenía que gastarse en los mismos rubros de contratación por lo que algunas de ellas recurrieron a nuevas contrataciones. No obstante, en algunos casos, se refirió que hubo cambios en la información proporcionada por el equipo operativo y que tiempo después de haber concluido el Programa recibieron observaciones y solicitudes de reintegro de una parte del recurso.

Si bien, el presente estudio no está enfocado en la operatividad y los procesos, es importante destacar los efectos generados en la población beneficiaria a partir de los mismos, para ello se presenta a continuación la narración de **[53 años, Guadalajara, Vertiente A y Persona Física]**, que fue beneficiaria de esta vertiente:

*“Para mi ese año no fue una buena experiencia con el apoyo... íbamos empezando... se pidió prestado para cubrir el primer mes y no se nos permitió solventar ese mes... para mí fue incrementar gastos... tuve que contratar una contadora, pagar Infonavit, pagar impuestos, muchas cosas que no se cubrían con el recurso... preguntamos qué hacer con el recurso que faltaba y me dijeron “contrata más personas”, pregunte otra vez si estaba todo en orden antes de comprobar y me dijeron que sí... a finales de enero, principios de febrero me piden regresar \$35,000 y fue otra vez volver a conseguir dinero... aparte, te daban de que dos días para regresar ese dinero cuando el ejercicio fiscal ya había concluido, le decíamos “entonces vamos a cancelar la factura que se emitió y vamos a cambiar la*

*cantidad”, “la factura no se puede cambiar” (les dijeron)... si no se pueden hacer movimientos del ejercicio fiscal pasado ¿por qué se nos pide regresar ese dinero?... de hecho, de ese dinero que se me pidió, no solo tuve que pedir prestado, sino que como volvió a entrar en mi cuenta tuve que pagar como \$2,000 de impuestos”.*

Por otro lado, tanto en los informes finales como en el grupo focal, se comentó que los trámites eran difíciles de hacer y que la temporalidad del Programa y los requerimientos generaron conflictos entre las beneficiarias y otras dependencias como el SAT y la Secretaría del Trabajo. Asimismo, E mencionó que *“tenía tres chicas, pero no estaban aseguradas y luego llegan otras y si están aseguradas”* lo cual generó posibles afectaciones en el clima laboral.

Una beneficiaria comentó que le dijeron por teléfono que agotará el recurso contratando personal previo al cierre del año y se encargó de reconfirmar esta información, dos meses después (en el siguiente ejercicio fiscal), comentó que le pidieron el reintegro sin una explicación clara y que cuando quiso argumentar en contra le dijeron que no tenía como comprobar que le habían dado esa información por teléfono. En relación con ello otra beneficiaria comentó que también tuvo el mismo problema, le dijeron en las líneas de atención que no había manera de comprobar que le habían dado esa información por teléfono. Durante el grupo focal dijo sentirse aliviada al escuchar a sus compañeras porque en las líneas de atención telefónica le habían dicho que era muy raro su caso y que era a la única que le había pasado. *“Ahorita que escucho a todas creo que todas pasamos por lo mismo que te decían algo por teléfono y después no te lo respetaban”*. Por lo anterior, mencionaron que sería adecuado que la SISEMH elaborara un informe sobre el reintegro que justificara las razones para solicitarlo y el proceso dado al recurso

reintegrado. Estas experiencias generaron un efecto contraproducente en la estabilidad económica de las mujeres afectadas.

Lo anterior, apunta a que la capacitación y el acompañamiento en los procesos de formalización de las empresas participantes, así como un plan de seguimiento son necesarios para que el Programa pueda generar un impacto sostenido en la participación laboral de las mujeres a través de nuevas contrataciones. Así también lo reflejó **[32 años, Cuquío, Vertiente C y Persona Física]**, una beneficiaria de la vertiente C que también participó en Fuerza Mujeres con su negocio de carpintería:

*“Yo quise entrar en esa vertiente A, pero tampoco lo hice porque ahí vienen cosas que yo ya desconozco, necesito capacitarme más para poder saber lo de las nóminas, lo del Infonavit, Y esos ya son temas que cuando uno va empezando desde cero, sí está un poquito más complicado... Yo sé que puedo generar más empleo y todo, pero sí son temas que se me dificultan.”*

Con respecto a la sostenibilidad de las contrataciones y las prestaciones, la mayoría comentó que no pudo sostenerlas después del Programa. A excepción de una de las beneficiarias, quién manifestó que, a pesar de haber compartido la mayoría de las dificultades expresadas por sus compañeras, su empresa tenía los recursos para cubrir los gastos derivados de temas operativos y ya tenía prevista una ampliación en la plantilla laboral por lo que pudo sostener las contrataciones después del Programa.

En cuanto a autonomía económica, dicha beneficiaria fue la única del grupo que dijo haber reducido su carga laboral para dedicar a actividades de interés personal a partir del apoyo. En el caso de la vertiente B, ninguna de las participantes manifestó haber reducido

el tiempo de trabajo; al contrario, se mencionó que dicha vertiente no tiene un impacto directo en la dinámica laboral y productiva de la empresaria.

En contraste a ello, las beneficiarias de la vertiente C mencionaron distintos cambios en el uso de su tiempo a partir del Programa, un ejemplo es el caso de **[35 años, San Miguel el Alto, Vertiente C y Persona Física]** que, gracias a la maquinaria que adquirió reportó haber liberado tiempo para dedicar a su familia, especialmente a su hijo, que aparentemente tiene alguna discapacidad *“tuve más tiempo para mis hijos por el hecho de tener la maquinaria suficiente... porque yo traigo a mi hijo al Teletón”*. Un caso distinto es el de **[58 años, La Huerta, Vertiente C y Persona Física]**, quién decidió emplear ese tiempo para desarrollar funciones y capacidades más directivas *“Yo teniendo estas dos personas que pude contratar, yo me puedo enfocar en otras cosas. Más administrativas, más de líder que estar dentro de la operación”*.

También hubo casos en los que la salud física y emocional de las participantes se vieron beneficiados y generaron condiciones para una mejor proyección de la empresa, una de ellas compartió el siguiente testimonio:

*“Mucho trabajo administrativo yo continuaba haciéndolo el fin de semana... Afortunadamente, ahora con las contrataciones que hice, pude delegar...eso me permitió tener al menos más paz mental... te da mucha oportunidad de ver oportunidades y de ver otras opciones cuando no eres la que estás operando”* **[49 años, San Pedro Tlaquepaque, Vertiente C y Persona Física]**

Por otro lado, según los resultados del cuestionario, la mayoría de las encuestadas de las tres vertientes manifestaron que su negocio creció y ahora dedican el mismo tiempo que

antes a su trabajo, pero realizan actividades distintas. Mientras que la respuesta menos frecuente en las tres vertientes refiere a que no hubo modificaciones relevantes en el tiempo que dedican a sus actividades laborales. Esto contrasta con lo mencionado en los grupos focales de las vertientes A y B.

La distribución del tiempo es de suma relevancia en la construcción de la autonomía económica de las mujeres, es a través de este recurso que se puede optar por desarrollar capacidades personales, cultivar la salud y participar activamente en la sociedad, entre otras. En este sentido, 6 de cada 10 encuestadas manifestaron trabajar alrededor de 40 horas a la semana mientras que 4 de cada 10 dedican entre 5 y 20 horas al trabajo doméstico y/o labores de cuidado y 1 de cada 4 dijo dedicar entre 20 y 40 horas semanales a estas actividades.

Tanto el trabajo doméstico como las actividades de cuidados dependen en buena medida, de la dinámica y la composición del hogar, así como de las personas dependientes y de la posibilidad de distribuir o contratar a otra persona para desarrollar dichas actividades. En la población beneficiaria del Programa se observa que 3 de cada 4 mujeres tienen hijos o hijas dependientes económicas y que 1 de cada 4 tiene una persona mayor, con alguna situación crónica de salud o discapacidad que depende de los cuidados y de la economía de las beneficiarias. Además de las y los hijos, las personas que dependen de las beneficiarias son principalmente sus madres, padres y/o esposos.

A propósito de la composición del hogar, casi la mitad de las beneficiarias vive con sus hijos/as y su pareja, mientras que el 16% son jefas de familia y viven únicamente con sus hijos/as. En algunos casos, ser empresaria permite la autogestión del tiempo y ofrece mayor flexibilidad para conciliar la vida laboral con la vida personal. Sin embargo, en

muchos otros casos, ser empresaria puede generar mayor incertidumbre en el uso del tiempo de acuerdo con las necesidades del negocio y poca disponibilidad para atender actividades de la vida personal.

En relación con ello, 2 de cada 5 mujeres señalaron que el aumento en su ingreso a partir del Programa les permitió contratar a una persona para reducir el tiempo que dedican al trabajo doméstico y/o a las labores de cuidado. En contraste con el 14% de las encuestadas que debido al aumento en la carga laboral a partir del Programa tuvieron que buscar estrategias para realizar el trabajo doméstico y/o las labores de cuidado que solían hacer. Entre estos dos panoramas, existen matices en los que no se generaron afectaciones en el tiempo dedicado al trabajo doméstico y actividades de cuidados (28%) y otros casos en los que parte del tiempo ganado a partir del Programa se dedicó a aumentar el tiempo que utiliza la beneficiaria en estas actividades (17%).

Así como el uso del tiempo, los procesos de toma de decisiones económicas en los núcleos familiares afectan directamente la autonomía económica de las mujeres. Como se mencionó en el apartado teórico, no se trata solo del ingreso, sino de la posibilidad de utilizarlo para acceder a los bienes y servicios necesarios para satisfacer sus necesidades de manera independiente. En este rubro también existe una gama de matices entre la población beneficiaria. Si bien es cierto que, la mayoría de las mujeres que participaron de los grupos focales comentaron repartir de manera equitativa los gastos del hogar con sus parejas y tomar las decisiones económicas en conjunto, también se conocieron casos como el de **[57 años, Jocotepec, Vertiente C y Persona Física]** quien comentó:

*“Nuestro taller es una herrería, él me da mi semana, él me da, él es el maestro... el que le estuve insistiendo yo que tenía que apartarse, que hiciéramos una herrería, que yo lo apoyaba, fui yo, pero el maestro es él”*

Asimismo, se pueden encontrar casos opuestos como el de **[38 años, Autlán de Navarro, Vertiente C y Persona Física]** que describió la toma de decisiones económicas sobre sus ingresos de la siguiente manera:

*“yo tengo la fortuna de que todo lo que sale del negocio es para gastos extras... él me dicho que de la casa él siempre va a hacerse responsable yo no tengo por qué aportar si no quiero y ya después de recibir el apoyo la verdad pues si han sido más los ingresos la verdad estoy contenta porque me compré mi propio carro cosa que nunca antes pudiera haber hecho”*

Ambos casos denotan la prevalencia de roles y estereotipos de género en la organización económica del núcleo familiar y permiten dar cuenta de la importancia de la promoción de la perspectiva de género para fomentar la independencia económica de las mujeres. La toma de decisiones en este sentido y la distribución del tiempo para realizar tareas domésticas y de cuidados entre las personas que cohabitan la esfera doméstica son tan importantes como los ingresos que perciben las mujeres para poder construir su autonomía económica.

Un caso que merece la pena destacar asociado a este proceso de deconstrucción y reformulación de la toma de decisiones en el núcleo familiar es el de **[51 años, Guadalajara, Vertiente C y Persona Moral]**, quien tiene una escuela y compartió la siguiente experiencia relativa a las actividades que realizaron internamente a partir del Programa:

*“Nuestros hijos van a mi escuelita entonces él (su esposo) también ha tomado los talleres que hemos dado ahí como papá y también creo que esto ha ayudado a que revalore todo, lo resignifique y nosotros podamos hacer como acuerdos referentes a las tareas de la casa e hijos.”*

Después de haber reflexionado en torno a la manera en que las beneficiarias gestionan su tiempo y toman decisiones sobre sus recursos económicos, es oportuno profundizar en los impactos que el Programa tuvo en sus ingresos y en las posibilidades de mejorar sus condiciones materiales. En este sentido, la encuesta virtual reveló que 4 de cada 10 beneficiarias afirmo que a partir de haber recibido el apoyo sus ingresos aumentaron y se mantuvieron hasta el día de hoy, mientras que 2 de cada 10 señalaron que el crecimiento de su empresa se ha traducido también en el crecimiento de su ingreso de manera sostenida durante el año posterior al Programa.

Sin embargo, para el 23% de las beneficiarias haber recibido el apoyo no generó un crecimiento significativo en su ingreso personal y el 7% percibió un aumento temporal de su ingreso, pero volvió a ser como era antes del Programa una vez terminado el ejercicio.

Un síntoma del empoderamiento económico es la posibilidad e intención de proyectar y/o adquirir bienes muebles e inmuebles que amplíen el patrimonio personal y familiar. Si bien el Programa no estaba dirigido a este fin, 2.3% de las beneficiarias encuestadas dijeron haber adquirido un automóvil a partir de haber recibido el apoyo y 13% manifestó que planea adquirir una casa y otro 13 % planea adquirir un automóvil. Esto se vio reflejado también en los grupos focales, como en el caso de **[62 años, Guadalajara, Vertiente A y Persona Física]** que relató que a partir del Programa

*"Ha cambiado bastante, hemos ahorrado y estamos preparándonos ya para tener un nuevo hogar y pues sí, en base a los programas le van haciendo a uno tomar conciencia lo importante que es la participación de los dos para que esto suceda".*

También existen casos de beneficiarias que pretenden ampliar su patrimonio para hacer crecer más su negocio, como es el caso de **[34 años, San Julián, Vertiente C y Persona Física]**, quien que no aumento el ingreso en su hogar dado que se asignó el mismo sueldo, pero que le permitió ahorrar con el fin de alcanzar su meta de tener un local propio para tener sus negocios de bordado y de serigrafía en el mismo lugar. O el de **[47 años, San Pedro Tlaquepaque, Vertiente C y Persona Física]** quien dijo que *"en todos los aspectos me favoreció, tanto en mi negocio como en lo personal. Mi negocio ahora ha sido diferente, nosotros, pues, estamos mejor económicamente. Quiero comprar una camionetita para lo mismo del negocio."*

Como último factor a destacar sobre la información recuperada durante el trabajo de campo y en relación con las dificultades que enfrentan las mujeres para acceder a activos financieros, la encuesta permitió indagar en las intenciones y experiencias de las beneficiarias para acceder a préstamos o créditos. Fue revelador que casi la mitad de las encuestadas nunca se habían planteado solicitar un préstamo o crédito y de las que si lo llegaron a solicitar (4 de cada 10) al 85% de ellas se lo aprobaron y al 15% se lo negaron, principalmente porque no contaban con un aval. Asimismo, hubo un 12% de las encuestadas que lo intentaron, pero no reunieron los requisitos.

En el caso de las beneficiarias que lograron acceder al crédito o préstamo, la mayoría lo solicitaron para invertir en equipamiento (63%) y remodelación/ampliación (28%) de su

negocio, además de un 17% que lo hizo para cubrir otras necesidades de su empresa y 5.6% para la contratación de personal. Estos porcentajes son muy similares a los que se observan en las intenciones de las encuestadas que quisieron solicitar un préstamo o crédito, pero no cumplían con los requisitos.

Lo anterior, da cuenta de la necesidad económica que atiende el Programa facilitando el acceso de las mujeres a recursos económicos para el desarrollo de sus empresas y da luces para entender la demanda existente para participar en la vertiente C del Programa. Así también plantea retos para armonizar esa necesidad con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en el sector empresarial y aumentar la participación económica y el trabajo digno de las mujeres.

#### 4. Trazabilidad con programas complementarios como el de “Fuerza Mujeres”

Como se mencionó en el apartado metodológico, a través de la encuesta se identificaron a las beneficiarias que habían participado previamente en Programas complementarios para posteriormente realizar un grupo focal con ellas. Se logró identificar que el 7.6 % de las beneficiarias participaron en el Programa Fuerza Mujeres y el 18.7 % de las encuestadas tuvieron un proyecto de continuidad en Empresarias de Alto Impacto. Además, se identificaron a 3 beneficiarias que participaron en programas municipales relacionados, dos de ellas participaron en el Programa Hecho con Amor.

En el grupo focal, las beneficiarias asociaron la experiencia en el Programa Fuerza Mujeres con un “empujoncito” que permitió comprar material y ampliar un poco el negocio que, al mismo tiempo sirvió como motivación y reconocimiento para aspirar a nuevos objetivos

dentro del negocio. Por su parte, el Programa de Empresarias de Alto Impacto se reconoció como un “parteaguas” en sus empresas y en su vida personal que les permitió tener un crecimiento inesperado. **[32 años, Cuquío, Vertiente C y Persona Física]** tiene un negocio de carpintería y relató su tránsito por ambos programas de la siguiente manera:

*“Los dos apoyos me sirvieron mucho, el de Fuerza Mujeres fue como el empujoncito para continuar, para tener esperanza de que hay alguien que te apoya porque a veces es difícil hasta comprar los insumos, el material que necesitas para trabajar, a veces tú quieres pero no puedes comprar lo básico... yo trabajaba en mi casa a veces adentro, a veces en la sala, a veces afuera en el patio... yo ya tenía empleados pero igual trabajábamos así, tenía un tejabancito y trabajábamos afuera, pero no, el espacio era muy pequeño, inadecuado había tiempos malos, o sea como en el tiempo de lluvias... o se tenía que dejar de trabajar porque el tiempo era malo... ya con este programa sí me benefició mucho en lo que fue infraestructura porque pudimos ampliar de una manera impresionante nuestro lugar de trabajo aparte de eso pudimos adquirir herramientas que tienen un costo elevado que a veces así como uno quisiera comprarlas pues está elevado”*

En otros grupos focales se hizo referencia a la necesidad de desarrollar capacidades tecnológicas para impulsar sus empresas, fue interesante escuchar el testimonio de **[55 años, Arandas, Vertiente C y Persona Física]** con respecto a cómo un pequeño negocio de bordado fue creciendo impulsado en buena medida por las tecnologías de la información a partir de haber recibido la tableta electrónica durante el Programa Fuerza Mujeres:

*“El de Fuerza Mujeres era una cantidad más pequeña y claro que todo sirve, pero el que cambio mi vida definitivamente fue el de Empresarias de Alto Impacto... con Fuerza Mujeres compré mobiliario y no sabe lo que me agilizó el tiempo... y la tablet que me dieron no saben qué maravilla yo hasta la fecha la sigo usando, pude tener una base de datos ya todo es digital además de que me da una imagen de más profesionalismo y puedo tener todo más organizado...”*

Durante el grupo focal las beneficiarias narraron como han consolidado su empresa con el acompañamiento de los Programas, pero también destacaron una serie de capacidades sociales y emocionales que dan muestra del proceso de empoderamiento que han desarrollado. La autoestima, las capacidades para liderar un equipo de trabajo, las habilidades de gestión y resolución de problemas; las cuáles se suman a las capacidades desarrolladas en el ámbito de los negocios, como la administración, la comercialización, las ventas, el manejo de redes sociales, entre otras.

## **9. Conclusiones**

El Programa de Empresarias de Alto Impacto responde a un problema público de reciente construcción, que combina una serie de elementos significativos para la transformación, a nivel cultural y estructural, de las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres en el sector empresarial. Lo anterior, no es un reto menor y amerita una reflexión profunda en torno a múltiples factores y dimensiones de la desigualdad de género.

Si bien, existen diversos programas que dan apoyos para el desarrollo de las empresas en general, así como de los emprendimientos y de las empresas en propiedad de mujeres en particular, son escasos los programas sociales que pretenden identificar y atender la necesidad de incorporar la perspectiva de género en el entorno empresarial, lo cual genera un alto valor en la propuesta del Programa evaluado por este estudio.

Como se ha revisado, los antecedentes del Programa han estado marcados por la contingencia, el rediseño y la adaptación, lo cual ha traído consigo dificultades, pero también aprendizajes significativos para apuntalar su consolidación y hoy en día, puede reconocerse una tendencia cada vez más clara y estable en su planteamiento.

El presente estudio tuvo como objetivo general *evaluar bajo la perspectiva de género, el impacto del Programa Empresarias de Alto Impacto 2022 en el desarrollo de capacidades en igualdad de género y empresariales, y de la autonomía económica de las beneficiarias*. Para ello, se diseñaron 4 ejes de investigación que llevaron el hilo conductor a través de los apartados anteriores con el propósito de conocer los efectos del Programa en aspectos estratégicos para identificar fortalezas y oportunidades de mejora.

En este sentido, el primer objetivo específico del estudio que hace referencia a los efectos sobre la participación laboral de las mujeres puso la mira en la vertiente A del Programa, mediante la cual se beneficiaron a 31 empresas para crear 133 nuevas vacantes de trabajo ocupadas por mujeres y permitir que 161 mujeres obtuvieran prestaciones sociales. Lo anterior, es un claro aporte a la participación laboral de las mujeres que considera el trabajo digno y la perspectiva de género como ejes de acción y forma parte de la herencia y los aprendizajes que tuvo el Programa durante la contingencia sanitaria por Covid-19, la cual reveló la vulnerabilidad económica de las mujeres en tiempos de inestabilidad y la

tendencia a la ampliación de las brechas económicas de desigualdad en los contextos de crisis económicas.

Fue en dicha vertiente en la que se identificaron mayores oportunidades de mejora, asociadas tanto a la operación como al planteamiento del apoyo. Las beneficiarias de esta vertiente señalaron una serie de aspectos que generaron tensión y complicaciones como: los tiempos de dispersión y gasto del recurso, las restricciones para ejercerlo, la dificultad y dilación para realizar los trámites de alta de empleadas en el IMSS y en el Infonavit; la falta de claridad en la comunicación institucional durante el Programa; la existencia de gastos necesarios y no previstos por el apoyo; el desconocimiento y la falta de acompañamiento para llevar a cabo los procesos de contratación y la falta de experiencia en el entrenamiento; el manejo del nuevo personal y; la falta de recursos para sostener los cambios promovidos con el apoyo.

Asimismo, en el grupo focal se pudo observar que la permanencia de las vacantes y las prestaciones implementadas a partir del Programa fue muy escasa, ya que el periodo de operación no permitió el crecimiento de la empresa necesario para hacer sostenible el equipo y las condiciones contratadas con el recurso. Por otro lado, se observó en algunas menciones de beneficiarias pertenecientes a otras vertientes que dijeron haber contratado personal como consecuencia del crecimiento de su empresa en respuesta a las nuevas necesidades y demanda de trabajo, que han sostenido a ese personal sin problemas.

Dichas experiencias, abren la mira a priorizar el crecimiento orgánico de la plantilla laboral y complementarlo con otros componentes, así como a prever un plan de seguimiento a las nuevas contrataciones que permitan sostener los cambios en el tiempo del recurso brindado por el Programa.

Fue interesante descubrir en la encuesta que más del 65% de las beneficiarias dijeron haber creado y sostenido nuevas contrataciones de mujeres a partir del Programa a pesar de que menos del 10% de las beneficiarias pertenece a la vertiente dedicada a este propósito. Las complicaciones mencionadas por las beneficiarias de la vertiente A y los efectos aparentes que tuvo el Programa en este objetivo, al margen de dicha vertiente, invitan a repensar su efectividad y diseño.

La participación laboral de las mujeres refiere también a la mejora en las condiciones laborales de las empresarias o beneficiarias directas y, en este sentido, hubo experiencias recuperadas en el trabajo de campo que dan cuenta de la reducción de la carga laboral de las beneficiarias, de la posibilidad de atender actividades que son más estimulantes para ellas y al mismo tiempo más fértiles para el crecimiento del negocio, así como la posibilidad de reducir o hacer flexibles las horas dedicadas al trabajo, que si bien, no son efectos generalizados si son claramente visibles en muchos de los casos revisados.

Lo anterior, se relaciona directamente con el segundo objetivo del estudio, dirigido a la identificación de los efectos de la intervención en el desarrollo y la autonomía económica de las mujeres participantes. El acceso a recursos económicos, la gestión del tiempo y la capacidad para tomar decisiones económicas de las beneficiarias fueron aspectos observados desde la perspectiva de género, que condujeron la profundización en este objetivo de investigación.

Lo anterior, considerando las condicionantes para la autonomía económica de las mujeres revisadas en el apartado teórico. El primero, *aspectos sociodemográficos*, fue revisado a través de la indagación en la composición del hogar y la distribución del trabajo doméstico y de cuidados de las beneficiarias, principalmente a través de la encuesta. En este tema se reveló que el Programa brindó la oportunidad a 4 de cada 10 encuestadas de contratar a alguien para realizar trabajo doméstico y/o de cuidados y destinar ese tiempo a otras actividades. En una población de beneficiarias en la que 1 de cada 4 tiene a su cuidado a alguna persona mayor, con discapacidad o con una enfermedad crónica y, en la que tres cuartas partes tienen hijas o hijos que dependen económicamente de ellas, este factor denota un efecto valioso para la construcción de su autonomía económica.

La segunda condicionante revisada fue la *inserción y calidad del empleo*, que está compuesta por la participación laboral y el trabajo digno. Si bien ya se ahondó en este tema anteriormente con el primer objetivo específico, cabe añadir que en los informes finales se reportaron mejoras en la infraestructura que dignificaron los espacios de trabajo, además de las adecuaciones de infraestructura contempladas en la vertiente B para generar espacios incluyentes para las mujeres. Que si bien, por la proporción de beneficiarias en esta vertiente no son tan significativos, vale la pena mencionarlos.

La tercera condicionante, referente al *acceso y la propiedad de activos económicos*, fue abordada en términos de cómo se tradujo el crecimiento de las empresas en el aumento de los ingresos de las beneficiarias que si bien, la encuesta dio resultados favorables al respecto, en los grupos focales se pudo observar una diversidad de efectos en este sentido. En la vertiente A y B, por ejemplo, las participantes de los grupos comentaron no haber percibido un incremento en su ingreso. También pudo ahondar en las proyecciones

económicas y patrimoniales, así como en las posibilidades e intenciones para acceder a préstamos y créditos por parte de las beneficiarias. Lo anterior, reveló que la Vertiente C corresponde directamente a la necesidad de la población objetivo para acceder a recursos económicos para su crecimiento empresarial.

Por último, la *participación social y comunitaria* no se ha identificado como una prioridad del Programa. Sin embargo, en la encuesta se hizo una exploración relativa a esta condicionante que reveló que una cuarta parte de las beneficiarias forman parte de alguna organización social o cámara empresarial desde antes del Programa y alrededor del 8% manifestó haberse vinculado a alguna a partir del Programa. Los espacios de participación social y política permiten detonar procesos de empoderamiento reticular que, de ser fomentados por el Programa, podrían incrementar sus alcances y generar redes y espacios que contribuyan directamente a los objetivos planteados.

El objetivo 3 de la investigación que se relaciona a la implementación de las capacitaciones para el desarrollo empresarial de las beneficiarias no tuvo una implicación directa en el estudio dado que no se realizaron dichas capacitaciones en el ejercicio 2022. Sin embargo, en el trabajo de campo fueron recuperadas múltiples participaciones que apuntan a la necesidad inminente de contar con dichas capacitaciones, no solo para fomentar el crecimiento de las empresas, también para poder acompañar los retos y las necesidades que se presentan durante el desarrollo empresarial generado por el Programa. En este punto, también cabe mencionar que en el grupo focal que se hizo con beneficiarias que participaron en la edición 2022 y 2023 del Programa, se reconoció a la calidad y utilidad de las capacitaciones en esta materia.

Por su parte, las capacitaciones en materia de igualdad de género considerada en el objetivo 4 denotaron insuficiencia para lograr la incorporación de la perspectiva de género en las empresas. Fue habitual que las beneficiarias no recordaran que sucedieron y con más frecuencia que no recordaran sus contenidos. Tampoco se develó que dichos contenidos hubieran sido aplicados o tenidos efectos significativos en las participantes. Esto a excepción de las escasas beneficiarias de la Vertiente B, que en el grupo focal todas manifestaron haber contratado capacitaciones privadas a las cuales les encontraron utilidad. Dichas beneficiarias ya tenían un interés y contacto previo con estos temas y considerando la proporción las beneficiarias de esta vertiente no representan un impacto significativo del Programa a pesar de haber desarrollado acciones valiosas en esta materia.

El quinto objetivo se encuentra relacionado directamente con el eje de trazabilidad considerado en este estudio y abordado principalmente a través del grupo focal que se realizó con beneficiarias de programas complementarios a Empresarias de Alto Impacto como Fuerza Mujeres. En dicho grupo, se narraron experiencias inspiradoras de beneficiarias que iniciaron con un pequeño negocio en su casa y a partir del Programa Fuerza Mujeres tuvieron la motivación para proyectar nuevos horizontes que fueron alcanzados (y en algunos casos rebasados) al recibir el apoyo de Empresarias de Alto Impacto.

Con respecto a la tecnología se recibieron testimonios de la importancia de desarrollar capacidades para emplearla en el negocio y se recordó la tableta y las capacitaciones virtuales dadas durante el contexto de la pandemia en el Programa Fuerza Mujeres. Se escuchó el relato de como una beneficiaria inicio con un pequeño negocio de bordado

que a partir de la tableta y al haber atravesado por ambos programas se ha convertido en una empresa reconocida que funciona de manera digital. Definitivamente la incorporación de las nuevas tecnologías de la información debe de ser prioridad en las capacidades que se pretenden desarrollar en las beneficiarias del Programa.

En relación con el último objetivo específico relativo a la revisión de los indicadores del Programa y la generación de recomendaciones y propuestas para su mejora, se consideró que los indicadores correspondientes al propósito y al fin del Programa son adecuados con respecto al planteamiento de este. Los indicadores de los componentes permiten observar ordenadamente el objetivo de cada vertiente. Sin embargo, se considera que los indicadores correspondientes a las actividades son insuficientes para medir los efectos sustantivos del Programa ya que están mayormente orientados a indicadores de proceso.

A fin de mejorar la matriz de indicadores en términos de calidad, efectividad y eficacia se propone incluir indicadores de resultados que permitan medir el aprovechamiento de las capacitaciones por parte de las beneficiarias, estableciendo una evaluación posterior a la impartición de estas y un mínimo de evaluaciones con calificación aprobatoria en el indicador.

Otra recomendación, sería incluir un indicador que permita medir los efectos del Programa en la implementación de normativas en materia de igualdad al interior de las empresas participantes. Un ejemplo de ello sería la medición de protocolos de contratación libres de discriminación, protocolos para prevenir el acoso y hostigamiento sexual o la instalación de comités de igualdad.

A fin de promover la participación de las mujeres en cámaras empresariales y organizaciones sociales afines a los principios de la Secretaría, podrían incluirse indicadores relacionados a la creación de nuevas redes o a la vinculación con organizaciones ya existentes, que den cuenta de eventos realizados, materiales de difusión compartidos o participación de mujeres en eventos o redes de esta naturaleza.

De manera general, se puede concluir que el Programa tuvo efectos positivos en la reducción de las brechas de desigualdad de la más diversa índole que, en buena medida, dependió de la vertiente, de la experiencia de la empresa beneficiaria y de las condiciones operativas del Programa.

Las tres vertientes del Programa se vinculan directamente a la promoción de la igualdad en las empresas, la participación laboral de las mujeres y a la construcción de su autonomía económica. Sin embargo, el que sean ofrecidas por separado no solo incrementa los procesos operativos y genera "competencia" entre cada vertiente que fomenta una participación desproporcionada y por lo tanto una atención también desproporcionada a las necesidades que fundamentan el Programa

Asimismo, la división de las vertientes puede generar efectos contraproducentes en el alcance de los objetivos del Programa, un ejemplo de ello es la falta de incorporación de la PEG en las beneficiarias de las vertientes A y C o el crecimiento marginal que percibieron las beneficiarias de las vertientes B y A.

Lograr un diseño que unifique a las tres vertientes permitiría abonar de manera integral y sostenida a los objetivos planteados por el Programa y a la atención del problema público que lo sustenta. Este problema tiene una lógica multidimensional y el adecuar su

abordaje desde una perspectiva integral podría potenciar significativamente las contribuciones del Programa.

El aprovechamiento y las necesidades pueden variar a partir del tamaño, la antigüedad, la experiencia o la participación previa en el Programa por parte de las beneficiarias. Explorar estas distinciones en el diseño de las vertientes para impulsar los tres objetivos que actualmente atienden en todas ellas, ajustadas al tipo de empresa que participa podría no solo facilitar la medición y la operación, también construir una plataforma para que las empresas se desarrollen de manera gradual y sostenida con proyectos de continuidad que se ajusten a cada “generación” de empresas, en vistas de consolidar los aspectos básicos para la incorporación de la PEG, la participación laboral y la construcción de la autonomía de las mujeres y aspirar al alcance de objetivos más ambiciosos en cada participación de las beneficiarias.

En el supuesto en el que se mantengan las tres vertientes como están actualmente, sería valioso incentivar la participación de más beneficiarias en las vertientes A y B y generar procesos de capacitación y sensibilización más profundos para afianzar la asimilación y aprovechamiento de los contenidos impartidos para el desarrollo de los objetivos.

El Programa Empresarias de Alto Impacto ha logrado consolidarse como un referente entre las mujeres empresarias de Jalisco y cuenta con una trayectoria de adecuaciones y aprendizajes que permite explorar distintas fuentes culturales y estructurales de desigualdad entre hombres y mujeres en el sector empresarial jalisciense. La pertinencia de la presente evaluación, parte de la posibilidad de recapitular la experiencia del Programa en su ejercicio 2022 para capitalizar las oportunidades que genera su planteamiento en la atención del problema relativo a las brechas de desigualdad



económica en razón de género en el estado y para poder afrontar los retos y las complejidades que ello implica.

## 10. Recomendaciones

- Generales
  - Explorar las posibilidades para unificar los objetivos de cada vertiente en un tipo de apoyo. Por ejemplo, otorgar recursos económicos para la compra de equipamiento, ampliación y remodelación de la empresa con el compromiso de implementar acciones de igualdad (implementar protocolos contra el acoso y hostigamiento sexual, instalar un comité de igualdad, promover capacitaciones en PEG con el personal, entre otras), con la posibilidad de solicitar recursos para la contratación y formalización de mujeres, considerando un plan de sostenibilidad para las vacantes en la presentación del proyecto.
  - Reformular las vertientes del Programa para implementar un proceso escalonado de desarrollo empresarial e incorporación de la perspectiva de género basado en proyectos de continuidad que consideren el grado de institucionalización, el tamaño, la experiencia y la participación previa de la empresa en el Programa.
  - Incluir evaluaciones de diagnóstico de conocimientos y evaluaciones de aprovechamiento de las capacitaciones.
  - Incorporar indicadores de resultados que permitan medir los cambios en los conocimientos de las participantes en perspectiva de género, así como las modificaciones normativas a favor de la igualdad en sus empresas.

- Profundizar en los temas relativos a la incorporación de la PEG en el proceso de capacitación y vincular a las beneficiarias con otros programas relacionados a ello, como Pactemos.
- Priorizar el fortalecimiento de las capacidades tecnológicas en la población beneficiaria.
- Fomentar la participación y vinculación de las beneficiarias con cámaras empresariales y organizaciones sociales afines a los principios de la Secretaría.
- Generar una estrategia de acompañamiento de pares, en el que beneficiarias de generaciones previas acompañen durante el proceso de aplicación, desarrollo y comprobación del Programa a quienes participan por primera ocasión.
- Promover la presentación de los proyectos entre grupos de beneficiarias.
- Vertiente A. Sumando Mujeres
  - Promover la colaboración con el SAT, el IMSS y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para facilitar el proceso de alta de las trabajadoras contratadas con el apoyo del programa.
  - Vincular la bolsa de trabajo de la SISEMH a las beneficiarias, para que tengan mayores opciones en el proceso de contratación de nuevo personal.
  - Prever recomendaciones o asesorías para la elaboración de manuales de procesos, especialmente para capacitar a las personas de nuevo ingreso.
  - Prever en la aplicación o en el proceso de acompañamiento un plan de sostenibilidad para las contrataciones y prestaciones generadas a partir del Programa.

- Incluir acompañamiento para el diseño de protocolos de reclutamiento y contratación que incluyan el proceso de entrenamiento necesario para integrar a nuevas personas al equipo de trabajo.
- Prever la inclusión de todos los gastos relativos a la contratación de personal en los conceptos de gasto.
- Vertiente B. Mi empresa, un espacio de igualdad
  - Habilitar el uso de una parte del recurso para la compra de equipamiento y remodelación de la empresa.
  - Promover eventos presenciales para generar red entre las beneficiarias de esta vertiente y las participantes de Pactemos.
- Vertiente C. Impulsando mi empresa
  - Incluir acciones mínimas obligatorias para incorporar la perspectiva de género para garantizar un impacto en la promoción de la igualdad a nivel cultural y normativo en las empresas.
  - Incluir un proceso intermedio de actualización de cotizaciones previo a la entrega del recurso que permita a las beneficiarias ajustar el presupuesto al incremento de los precios ofertados por las empresas proveedoras.

## 11. Bibliografía

- CONEVAL (2007), Guion del Análisis de Factibilidad para llevar a cabo una Evaluación de Impacto. Ciudad de México, México. recuperado en noviembre 2023 de: [https://coneval.org.mx/rw/resource/coneval/EVALUACIONES/EVALUACIONES\\_PROGRAMAS\\_POLITICAS\\_DS/Evaluaciones%20de%20Impacto/guion\\_analisis\\_de\\_factibilidad.pdf](https://coneval.org.mx/rw/resource/coneval/EVALUACIONES/EVALUACIONES_PROGRAMAS_POLITICAS_DS/Evaluaciones%20de%20Impacto/guion_analisis_de_factibilidad.pdf)
- E. Espinar (2003), *Violencia de género y procesos de empobrecimiento: Estudio de la violencia contra las mujeres por parte de su pareja o expareja sentimental*, Universidad de Alicante, España.
- Fundación Sol (2015), *Condicionantes de la Autonomía Económica de las Mujeres: Estudio Orientado a la Focalización Regional de los Programas*, Servicio Nacional de la Mujer, Santiago, Chile. Recuperado en diciembre 2024 en: <https://minmujeryeg.gob.cl/doc/estudios/SERNAM-2015-Condicionantes-de-la-autonomia-economica-de-las-mujeres.pdf>
- IIEG (2022). Estudio de expectativas económicas del sector privado jalisciense, 1er Semestre 2022. Jalisco, México. Recuperado en noviembre de 2023 en: <https://iieg.gob.mx/ns/wp-content/uploads/2022/03/Expectativas-1er-2022.pdf>
- IMCO (2023) *#DatosPorLaIgualdad: #8M2023*, Instituto Mexicano para la Competitividad, A.C. Ciudad de México, México. Consultado en noviembre 2023 en: [https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2023/03/Nota-IMCO\\_Datos-8M-2023.pdf](https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2023/03/Nota-IMCO_Datos-8M-2023.pdf)
- Periódico Oficial El Estado de Jalisco (2022). Reglas de operación del programa Empresarias de Alto Impacto, Ejercicio fiscal 2022. Recuperado en noviembre de 2023 en: <https://misprogramas.jalisco.gob.mx/programas/panel/programa/761>

Evaluación de impacto en el desarrollo de autonomía económica y capacidades empresariales y en perspectiva de género del Programa Empresarias de Alto Impacto durante el ejercicio fiscal 2022

---

Universidad Nacional de Córdoba (s/f), Entrevista a Cecilia Luque, investigadora del Área Letras y responsable del Programa Interdisciplinario de Estudios de Mujer y Género, recuperado en noviembre 2023 de: <https://ffyh.unc.edu.ar/ciffyh/los-estudios-de-genero/>



## 12. Glosario

**Autonomía de las mujeres:** Contar con la capacidad y con condiciones concretas para tomar libremente las decisiones que afectan sus vidas” (Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe en Bases de licitación, 2023 p. 43). Por lo que, se requiere un conjunto de derechos exclusivos que necesitan las mujeres para asegurar la libertad en la toma de decisiones (Lagarde en Bases de licitación, 2023 p. 43).

**Autonomía económica:** Es “la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres. Considera el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía” (Observatorio de igualdad de Género de América Latina y el Caribe en Bases de licitación, 2023 p. 43).

**Beneficiaria:** Se refiere a la empresaria o empresa que recibe el apoyo económico para desarrollar su proyecto de participación.

**Desarrollo de capacidades de las mujeres:** Es un “proceso de transformación que tiene como objetivo proporcionar conocimientos, técnicos y herramientas para desarrollar habilidades, cambios de actitudes y comportamientos. Ayuda a las mujeres a adquirir las competencias, las habilidades y los conocimientos necesarios para avanzar hacia la igualdad de género en su vida cotidiana” (ONU Mujeres en Bases de licitación, 2023 p. 43).

**El Programa:** Se entiende como el programa de Empresarias de Alto impacto.

**Habilidades empresariales:** Es la capacidad, conocimientos y herramientas que posee una persona empresaria para gestionar y generar riqueza a través de la actividad que ejerce (OIT en Bases de licitación, 2023 p. 43).

**Igualdad de género:** Es la "situación en la cual mujeres y hombres acceden con los mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar (art. 5, fracción IV, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres)

**MYPE:** Se entiende como Micro y Pequeña Empresa

**Participación laboral de las mujeres:** Es la tasa de participación u ocupación de las mujeres en el sector laboral (OIT en Bases de licitación, 2023 p. 43).

**Perspectiva de género:** Es la "metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género (art. 5 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres)

**Potencializar:** Comunicar potencia, impulso o eficacia a algo o incrementar la que ya tiene (RAE)

**SISEMH:** Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Jalisco.

**Trazabilidad:** Serie de procedimientos que permiten seguir el proceso de evolución en cada una de sus etapas (Gobierno de México en Bases de licitación, 2023 p. 43).



## Anexo I. Descripción y evolución presupuestal del Programa Empresarias de Alto Impacto por ejercicio fiscal.

**Gráfica 15.** Evolución presupuestal del Programa Empresarias de Alto Impacto.



Fuente: Apartado de "Antecedentes" dentro del Anexo Técnico de las Bases de Licitación Pública Nacional LPN258/2023 y las Reglas de Operación del Programa del año fiscal 2023.

**Tabla 16.** Descripción del Programa Emprendedoras en el ejercicio fiscal 2019.

Emprendedoras de Alto Impacto 2019	
Presupuesto	\$30,000,000 (el presupuesto inicial fue \$18,784,340.18 y ante la demanda alta se logró una ampliación)
Beneficiarias	256 mujeres emprendedoras.

<b>Emprendedoras de Alto Impacto 2019</b>	
Modalidades	a) Consolidarnos como empresarias, b) Empresarias colectivas, c) Empresas capacitadoras.
Apoyo	\$90,000 (A) y \$270,000 (B) para fortalecer emprendimientos, \$2,940,000 (C) para pago a capacitadoras.

**Tabla 17.** Descripción del Programa Reinicia Empresarias de Alto Impacto en el ejercicio fiscal 2020.

<b>Reinicia Empresarias de Alto Impacto 2020</b>	
Presupuesto	\$69,067,670
Beneficiarias	570 empresas
Modalidades	a) Empleo Formal, b) Escuelas Especializadas, c) Escuelas Privadas, d) Unidades Económicas
Apoyo	\$10,000 a \$150,000 para gastos de nómina y capital de trabajo.

**Tabla 18.** Descripción del Programa Empresarias de Alto Impacto en el ejercicio fiscal 2021.

<b>Empresarias de Alto Impacto 2021</b>	
Presupuesto	\$70,303,477
Beneficiarias	195 empresarias y empresas
Modalidades	a) Empresarias, b) Empresas
Apoyo	\$50,000 a \$250,000 para implementar acciones de transversalización de la perspectiva de género (PEG).

**Tabla 19.** Descripción del Programa Empresarias de Alto Impacto en el ejercicio fiscal 2022.

<b>Empresarias de Alto Impacto 2022</b>	
Presupuesto	\$56,942,073
Beneficiarias	306 mujeres empresarias

<b>Empresarias de Alto Impacto 2022</b>	
Modalidades	A) Sumando mujeres, B) Mi empresa, un espacio de igualdad y C) Impulsando mi empresa
Apoyo	\$8,000 a \$200,000 para nómina e IMSS (A), \$10,000 a \$200,000 Proyectos de igualdad (B) \$10,000 a \$200,000 Infraestructura y equipamiento (C)

**Tabla 20.** Descripción del Programa Empresarias de Alto Impacto en el ejercicio fiscal 2021.

<b>Empresarias de Alto Impacto 2023</b>	
Presupuesto ejercido	\$ 68,400,000.00
Beneficiarias	Población objetivo 336 MYPES lideradas por mujeres
Modalidades	A) Sumando mujeres, B) Mi empresa, un espacio de igualdad y C) Impulsando mi empresa

<b>Empresarias de Alto Impacto 2023</b>	
Apoyo	\$8,000 a \$200,000 para nómina e IMSS (A), \$10,000 a \$200,000 Proyectos de igualdad (B) \$10,000 a \$200,000 Infraestructura y equipamiento (C)

*Fuente:* Información de las tablas 16 a 21 proviene del Anexo Técnico, ROP 2023 y Fichas Básicas del sitio "Mis Programas" de la Secretaría de Planeación y Participación Ciudadana del gobierno del estado de Jalisco.

## Anexo II. Sistematización de los formatos de plantilla laboral de la Vertiente A. Sumando Mujeres

Instrumento de Sistematización de Plantilas Laborales													
Empleadas/os iniciales	F	M	Empleadas/os iniciales con prestaciones	F	M	Empleadas/os finales	F	M	Empleadas/os finales con prestaciones	F	M	Contrataciones de mujeres realizadas	Nuevas prestaciones
4	3	1	4	3	1	21	15	6	21	15	6	12	12
4	2	2	0	0	0	8	7	1	8	7	1	5	7
7	6	1	0	0	0	7	6	1	4	4	0	0	4
3	2	1	0	0	0	8	7	1	7	7	0	5	7
3	3	0	3	3	0	4	4	0	4	4	0	1	1
3	3	0	3	3	0	10	10	0	10	10	0	7	7
12	7	5	12	7	5	10	10	0	10	10	0	3	3
5	2	3	0	0	0	7	7	0	7	7	0	5	7
3	3	0	3	3	0	9	9	0	9	9	0	6	6
4	3	1	4	3	1	9	8	1	9	8	1	5	5
6	2	4	6	2	4	11	7	4	11	7	4	5	5
4	3	1	2	1	1	12	11	1	10	9	1	8	8
3	0	3	0	0	0	8	5	3	5	5	0	5	5
3	2	1	0	0	0	8	7	1	5	5	0	5	5
4	2	2	4	2	2	8	8	0	8	8	0	6	6
4	4	0	4	4	0	6	6	0	6	6	0	2	2
5	5	0	2	2	0	7	7	0	7	7	0	2	5
3	2	1	3	2	1	8	7	1	8	7	1	5	5
3	3	0	0	0	0	7	7	0	7	7	0	4	7
6	6	0	5	5	0	6	6	0	5	5	0	0	0
4	2	2	0	0	0	10	8	2	8	0	0	6	0
3	2	1	0	0	0	4	4	0	4	4	0	2	4
3	3	0	0	0	0	6	6	0	6	6	0	3	6
4	1	3	0	0	0	16	13	3	12	12	0	12	12
3	3	0	0	0	0	8	7	1	6	6	0	4	6
6	6	0	0	0	0	12	12	0	12	12	0	6	12
3	2	1	1	1	0	6	6	0	6	6	0	4	5
4	4	0	0	0	0	9	9	0	9	9	0	5	9
											<b>Total</b>	<b>133</b>	<b>161</b>