Agrisost | Vol. 32, enero-diciembre 2026: 1-13

ISSN-e: 1025-0247

El enfoque de Género en el trabajo Agrícola. Un estudio en la cooperativa Manuel Ascunce de Camagüey

Maribel Almaguer Rondón[1], Luisa Carrión Cabrera[2], Virgen Jennifer Brizuela Almaguer[3] & Ana Josefa Suárez Varona[4]

[1]ORCID https://orcid.org/0000-0001-5209-2080, Universidad de Camagüey, Instituto de Marxismo Leninismo, Historia y Seguridad Nacional, Departamento de Marxismo Leninismo, Camagüey, Cuba, [2]ORCID https://orcid.org/0000-0002-9110-9831, Universidad de Camagüey. Instituto de Marxismo Leninismo, Historia y Seguridad Nacional, Departamento de Marxismo Leninismo, Camagüey, Cuba, [3]ORCID https://orcid.org/0009-0009-6707-2627, Universidad de Camagüey, Instituto de Marxismo Leninismo, Historia y Seguridad Nacional, Departamento de Marxismo Leninismo, Camagüey, Cuba, [4]ORCID https://orcid.org/0009-0007-9892-3637, Psiquiátrico de Camagüey. Camagüey, Cuba.

Citación: Almaguer Rondón, M., Carrión Cabrera, L., Brizuela Almaguer, V. J., & Suárez Varona, A. J. (2026). El enfoque de Género en el trabajo Agrícola. Un estudio en la cooperativa Manuel Ascunce de Camagüey. *Agrisost*, *32*, 1-13. https://doi.org/10.5281/10.5281/zenodo.23669202

Recibido: 23 de diciembre de 2025 Aceptado: 12 de marzo de 2026 Publicado: 26 de junio de 2026

Financiamiento: No se declara.

Conflictos de interés: No se declaran.

Correo electrónico: luisa.carrion@reduc.edu.cu

Resumen

Contexto: El cooperativismo agrícola posee potencial para la igualdad de género, aunque persisten inequidades por normas socioculturales patriarcales. En Cuba, las políticas favorecen la equidad, pero en la práctica existen brechas.
Objetivo: Identificar los factores que limitan la utilización adecuada del enfoque de género en la Cooperativa de Crédito y Servicios (CCS) Manuel Ascunce Domenech de Camagüey, y proponer acciones transformadoras.
Métodos: Investigación con enfoque mixto, basada en el método dialéctico-materialista. Se aplicaron encuestas a 50 socios (35 hombres, 15 mujeres), entrevistas semiestructuradas, observación no participante y grupos focales. Se realizó análisis documental y triangulación de datos.
Resultados: Se evidenció subrepresentación femenina (30,6%) y sobrecarga de cuidados no compartida. Aunque el 20% de las mujeres posee formación universitaria (vs. 8,8% de hombres), su acceso a liderazgo es limitado. Persisten estereotipos: el 75% de los hombres cree que las mujeres "no tienen fuerza" para el trabajo cooperativo. Existe una brecha perceptual significativa ($p<0,05$) donde los hombres subestiman las barreras de género. Emerge un liderazgo femenino más democrático, pero ejercido en entornos hostiles.
Conclusiones: La cooperativa reproduce desigualdades estructurales. Las barreras son culturales e institucionales, no de capacidad. Se requiere implementar políticas de corresponsabilidad, cuotas, sensibilización con enfoque de género y mejora de infraestructura para avanzar hacia la equidad sustantiva.

Palabras clave: *desarrollo rural, desigualdades de género, liderazgo, participación femenina, políticas públicas.*

Gender approach in agricultural work. A study at the Manuel Ascunce Cooperative in Camagüey

Abstract

Context: Agricultural cooperatives have potential for gender equality, although inequities persist due to patriarchal socio-cultural norms. In Cuba, policies favor equity, but gaps remain in practice.

Objective: To identify the factors limiting the adequate use of the gender approach in the Manuel Ascunce Domenech Credit and Services Cooperative (CCS) in Camagüey, and to propose transformative actions.
Methods: Research with a mixed approach, based on the dialectical-materialist method. Surveys were applied to 50 members (35 men, 15 women), along with semi-structured interviews, non-participant observation, and focus groups. Documentary analysis and data triangulation were carried out.
Results: Female underrepresentation (30.6%) and an unequal burden of unpaid care work were evidenced. Although 20% of women have university education (vs. 8.8% of men), their access to leadership is limited. Stereotypes persist: 75% of men believe women "lack strength" for cooperative work. A significant perceptual gap exists ($p<0.05$) where men underestimate gender barriers. A more democratic female leadership is emerging, but it is exercised in hostile environments.
Conclusions: The cooperative reproduces structural inequalities. Barriers are cultural and institutional, not related to capacity. Implementing co-responsibility policies, quotas, gender-focused training, and infrastructure improvements is required to progress towards substantive equity.

Key words: *rural development, gender inequalities, leadership, female participation, public policies.*

Introducción

En la actualidad las mujeres rurales tienen un papel importante en el desarrollo de sus comunidades, a nivel mundial producen entre 50 y 70% de los alimentos y por sus formas de producción y estrategias de reproducción social preservan la biodiversidad y la soberanía alimentaria de sus familias. Sin embargo, el acceso a oportunidades sigue siendo precario.

En América Latina y El Caribe 30% de las mujeres rurales poseen la titularidad de la tierra, 10% tiene acceso a los créditos y 5% tiene asistencia técnica aunado a ello, el lastre de la pobreza rural que ha tenido una variación volátil en los últimos 30 años, se ha reducido en 7% y 2.7% para la indigencia. Rodríguez (2015).

A partir que la Conferencia de Beijing en 1995 se analiza el principio del gender mainstreaming (transversalidad del enfoque de género), se han desarrollado inmensos esfuerzos estatales e institucionales para su consecución en el escenario internacional. En la actualidad, la Agenda 2030 incluye, en su numeral quinto, el logro de la igualdad de género como uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), aspiración que implica a todos los Estados y compromete el actuar gubernamental hacia el logro de la equidad entre mujeres y hombres. Ante el insuficiente abordaje de la transversalidad de género en los estudios sociales y en el diseño integral de políticas públicas que abarquen de manera integral a todos los sectores de la economía, aparecen las cooperativas como impulsoras de los ODS en materia de equidad. Torres Páez et al. (2022).

En los estudios acerca de las brechas de género en el sector agrícola se destacan: Almaguer, 2016; Almaguer, et al 2020. Las brechas en las relaciones de género en cooperativas agrícolas del municipio de Camagüey, Cuba. Álvarez, 2016 sobre los estudios de género en Cuba. Otros análisis vinculados con el tema de la mujer nos lo presenta la investigadora Luisa Carrión Cabrera (Carrión Cabrera, 2010, se evidencia la mujer sujeto social y lo ambiental) (Carrión Cabrera & Martínez Tena, 2013 ante la relación sociedad/naturaleza y la emergencia de los problemas ambientales, Carrión Cabrera, 2015 acerca de la mujer como sujeto social ante el problema ambiental desde la realidad cubana y Carrión Cabrera & Parrado Álvarez, 2019 sobre la mujer como sujeto social en la sociedad cubana actual y Carrión Cabrera & Parrado Álvarez, 2022: La mujer como sujeto social en la actualización del modelo económico y social cubano

El "enfoque de género" considera las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asignan. Se trata de lograr que la mujer ocupe la misma posición social y productiva que el hombre y tenga el mismo acceso a las oportunidades y a los recursos.

En el contexto cubano, no es posible analizar el papel de hombres y mujeres en la sociedad sin tomar en consideración los documentos que rigen las políticas del gobierno y el estado, como es la Constitución de la República de Cuba (2019); en su Artículo 44 expresa que: "la mujer y el hombre gozan de iguales derechos". El código de las familias (2022). En Cuba el Código de las Familias, refleja los cambios actuales del mundo y de la sociedad cubana, expresa en sus artículos el papel de la madre, del padre, de los abuelos y otros de su interés que permite el análisis del género desde una perspectiva transdisciplinaria e intertransversal. Por otro lado, la ley de usufructo (Decreto-Ley 300) referida a la entrega de tierras en usufructo del 20 de septiembre 2012, así como sus respectivos decretos y reglamentos, la ley no. 358, por tiempo determinado y a personas naturales, indica las políticas que dan posibilidades a las mujeres a la incorporación a la tenencia igual al hombre de tierra.

El Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres cuenta con áreas de especial atención a la que corresponden siete dimensiones, que por su contenido están dirigidas a lograr la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en la sociedad. Cada área contempla un grupo de

medidas encaminadas a lograr la equidad social en la Revolución. La ONEI y Romero Almodóvar (2021) aportan estadísticas de aspectos esenciales para las propuestas de políticas para seguir trabajando la equidad de género, que no han sido inferiores por las políticas aplicadas.

Significativo en este estudio es la Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura 2021-2025, (MINAG, 2021) herramienta de gestión para trabajar por una prioridad política e ideológica del sector agropecuario, forestal y tabacalero. En su línea 7 recoge a las "Mujeres, participación y reconocimiento (social, moral, político y material), liderazgo y empoderamiento económico. El Observatorio de Cuba sobre la igualdad de género es otro de los documentos que hoy aporta sobre los estudios de género en Cuba. (2024)

Materiales y Métodos

Se emplea un enfoque mixto. Se parte del método Dialéctico Materialista, del análisis y síntesis. Histórico y lógico. En lo Cuantitativo se realizaron encuestas a 50 socios/as de cooperativas para recopilar datos sociodemográficos y percepción de género. Lo cualitativo se empleó para las entrevistas semiestructuradas a 10 líderes y grupos focales para explorar experiencias y barreras. Se realizó análisis documental de políticas internas y programas estatales vinculados a género, así como la Triangulación de datos para validar resultados, usando SPSS para análisis estadístico.

Se seleccionó la Cooperativa de Crédito y Servicios (CCS) Manuel Ascunse Domenech creada en 25 de junio de 1979, la que se encuentra ubicada en la carretera central oeste en el km 161/2 Bacayao Camagüey, abarca desde la carretera central hasta Valle Grande, con una extensión de 2995, 74ha. Está formada por 114 fincas. La misma cuenta con 152 miembros, de ellos 51 son mujeres 101 hombre, siendo miembros de la junta directiva, 3 mujeres y 8 hombres. La cooperativa tiene como objeto social, la producción de carne y leche además de cultivos varios.

Análisis y discusión

Análisis histórico del género en la agricultura cubana

En el siglo XX con el surgimiento del feminismo aparece una perspectiva que va a defender los asuntos acerca de la mujer y su relación con el hombre: la de género, al desarrollarse nuevos enfoques como el de mujer en el desarrollo, género en el desarrollo, equidad de género y ecofeminismo que dan una visión desde la multiplicidad de miradas al estudio de la mujer.

La filosofía feminista ha tenido un papel esencial en defensa de los derechos de la mujer, ha valorado la situación de la misma mostrando la necesidad de visualizarla, al expresar la desigualdad de género, relegada como un ser inferior con respecto a los varones, cuestiones estas dadas por una jerarquía genérica patriarcal que impone las tareas de cuidado, sentimientos afectivos y empáticos con relación a los seres humanos, situación que ya presentan a las mujeres como desigual ante los hombres, por normar sus relaciones sociales de acuerdo con su característica sexual reproductora.

Los roles de género en la agricultura han estado históricamente determinados por normas socioculturales, políticas económicas y marcos institucionales. Cuba en su Constitución de la República de Cuba (2019); en su Artículo 44 expresa: La mujer y el hombre gozan de iguales derechos en lo económico, político, cultural, social y familiar. El Estado garantiza que se ofrezca a la mujer las mismas oportunidades y posibilidades que al hombre, a fin de lograr su plena participación en el desarrollo del país.

Las mujeres representan el 20,34% del total de las integradas a la Asociación Nacional de Agricultores Pequeños y se estimula la solicitud de tierras en usufructo, al contar con 16 mil 930 féminas. (Díaz-Canel, 2024)

En el orden social las cubanas gozan de los mismos derechos salariales que los hombres, siendo beneficiadas por el precepto de pensión por viudez, invalidez total o parcial, así como el derecho a licencia de maternidad redistribuida más de un año después de nacido el bebé.

En Camagüey, las cooperativas agrícolas han sido claves en la producción de alimentos y el desarrollo rural. Este artículo analiza la evolución histórica de las dinámicas de género en las cooperativas camagüeyanas, examina los enfoques relacionados con el género en la agricultura y evalúa los avances de Cuba en materia de equidad. Autores como: García et al. (2020), analizan las dinámicas de género en cooperativas de Camagüey. En los estudios acerca de las brechas de género se destacan: Almaguer et al. (2019) Las brechas en las relaciones de género en cooperativas agrícolas del municipio de Camagüey, Cuba. Álvarez (2016) sobre los estudios de género en Cuba. Y sobre la mujer como sujeto social se desatacan los análisis de Carrión & Álvarez, 2019 y Carrión et al. 2022.

La voluntad política del Estado y Gobierno cubano como reflejo de la democracia socialista se materializa en políticas públicas tomando como base la Constitución de la República de Cuba (2019) y el Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres

(Decreto Ley Presidencial No. 198/202, 2021)) a, Los lineamientos de la política económica y social cubano. (2016-2026) y El código de las familias (2022). Resulta significativo para este estudio los documentos de la ONEI (2022), la encuesta nacional sobre igualdad de género ENIG (Centro de Estudios de la Mujer & Centro de Estudios de Población y Desarrollo, 2018), FAO (2018).

Con el propósito de mostrar el papel que han desempeñado hombres y mujeres en el desarrollo de la sociedad cubana antes y después del triunfo revolucionario y hasta nuestros días en la agricultura, antes del 1959 estaba dominada por estructuras patriarcales: los hombres eran dueños de tierras y tomaban decisiones, mientras las mujeres se limitaban al trabajo doméstico no remunerado y a labores auxiliares. El acceso a la educación y la propiedad de la tierra para las mujeres era casi nulo, perpetuando desigualdades.

Después del triunfo de la revolución en 1959, la Revolución Cubana impulsó políticas de igualdad, como la Reforma Agraria de 1960, que redistribuyó tierras, pero mantuvo divisiones de género en el trabajo. La Federación de Mujeres Cubanas (FMC), creada en 1960, promovió la incorporación femenina al sector agrícola. No obstante, los estereotipos persistieron, y los puestos de liderazgo muestran la supremacía de hombres.

Un momento significativo fue el Período Especial en 1990 caracterizado por la crisis económica tras la caída del campo socialista y la URSS, llevó a descentralizar la agricultura, fomentando cooperativas. La participación de mujeres aumentó por necesidad, aunque en roles informales o subvalorados. Iniciativas como la agricultura urbana tuvo mayor participación femenina, pero las cooperativas rurales mantuvieron brechas.

Con la llegada del nuevo Siglo XXI, se desarrollan políticas como los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución (2011) enfatizaron la transversalización de género en cooperativas. En Camagüey, provincia agrícola clave, las mujeres representan el 35% de miembros de cooperativas (ONEI, 2022), pero su presencia en cargos directivos sigue siendo baja. En Cuba, leyes de usufructo (Decreto-Ley 300, 2012) mejoraron el acceso femenino a la tierra, pero se requiere implementación con perspectiva de género. El Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres (Decreto Ley Presidencial No. 198/202, 2021) exige equidad en cooperativas, no obstante, en Camagüey persisten resistencias culturales.

Resultados y discusión

Género en el contexto de las cooperativas en Camagüey

En el contexto nacional las mujeres constituyen el 43% de la fuerza laboral agrícola, pero solo el 15% presiden cooperativas (ONEI, 2022). La FMC y la ANAP (Asociación Nacional de Agricultores Pequeños) impulsan capacitaciones, aunque persisten barreras estructurales.

El estudio en las Cooperativas mostró que las mujeres se concentran en roles administrativos y hortícolas, mientras los hombres controlan maquinarias y decisiones (García et al., 2020). Ejemplos exitosos incluyen cooperativas lideradas por mujeres, como Las Palmas, que integra agroecología y capacitación en equidad de género.

Una de las cooperativas objeto de estudio es la Manuel Ascunse Domenech, su objeto social es la producción y comercialización de productos agropecuarios como ganado menor, producción de leche, de queso, hortalizas y sus derivados, la venta de insumos agrícolas o de beneficios para las familias de los asociados/as, así como otras actividades en bien colectivo y del territorio donde está enclavada la cooperativa (Brigada de jardinería, brigada de reparación y mantenimiento, alquiler de tractores entre otras).

De acuerdo a los diferentes instrumentos aplicados y la observación no participante y participantes en algunos momentos de la investigación, es posible referir que en estas cooperativas los talleres de capacitación y sensibilización en género impartido han significado un gran reto para los investigadores/as del proyecto, aprovechando las circunstancias de las reuniones de los cooperativistas.

Es de significar que en la Manuel Ascunce Domenech, su junta directiva está formada por 3 mujeres en su junta directiva. No obstante, se han observado brechas de género especialmente en la distribución de roles en el hogar al interior de las familias. No se conoce a profundidad cuándo se está en presencia de la violencia de género, solo reconoce el maltrato físico, las condiciones de trabajo son muy complejas. La cooperativa de estudio, posee oficina para el trabajo de la misma, transportación para sus trabajadores, local de reuniones y de actividades para los cooperativistas.

En los diferentes talleres se ha observado que tanto hombres como mujeres muestran interés por aprender, se trabaja por desmontar la cultura patriarcal que se ha heredado a través de las diferentes generaciones.

Al examinar los datos proporcionados en las tablas No1 y 2 elaboradas a partir de los resultados de la encuesta en la cooperativa, relacionadas con la composición sociodemográfica y perfil de género

Interpretando dichos datos a la luz de la literatura académica y los informes sobre género y ruralidad presentados en el documento de discusión. Este análisis permite contrastar la realidad empírica de una cooperativa específica con los aciertos estructurales identificados en estudios regionales y nacionales, enfocándose en las dimensiones clave del empoderamiento: participación económica, distribución de cuidados, acceso a puestos de liderazgo y percepciones sobre igualdad de género.

La composición de la muestra evidencia una marcada **subrepresentación femenina** (30,6% mujeres vs. 69,4% hombres), réplica de la baja participación laboral de las mujeres rurales documentada a nivel regional (IdeaPaís, 2023; PNUD et al., 2023). Este desbalance inicial es el primer indicador de una barrera estructural para el empoderamiento económico.

Sin embargo, un acierto crucial se observa en el **nivel educativo**. Mientras que el 20% de las mujeres tiene formación universitaria, solo el 8,8% de los hombres alcanza este nivel (Tabla 2a). Esta "ventaja educativa" femenina, también reportada en el informe chileno (IdeaPaís, 2023), no se traduce en mejores posiciones dentro de la cooperativa. Por el contrario, los hombres tienen mayor conocimiento de la Estrategia de Género del MINAG (35,3% vs. 13,3% de las mujeres), sugiriendo que la información y las políticas de género no están permeando efectivamente a las mujeres, limitando su agencia para reclamar derechos y espacios.

El estado civil revela una carga diferencial: el 13,3% de las mujeres son viudas (frente al 2,9% de los hombres) y el 46,7% están divorciadas. Esta situación, combinada con la jefatura femenina de hogar, las coloca en una posición de mayor vulnerabilidad económica, coincidiendo con los hallazgos sobre la insuficiencia de las pensiones para mujeres rurales (Anaya & García, 2019; ONEI & CEPDE, 2017).

Tabla 1. Composición de la muestra

Variables sociodemográficas		%
Sexo	Femenino	30,6
	Masculino	69,4
Grupo etáreo	Menos de 19 años	2,2
	19-25 años	4,3
	26-35 años	6,5
	36-45 años	10,9
	46-55 años	32,6
	56-65 años	30,4
	66-75 años	13,0
Estado civil	Casada (o)	24,5
	Divorciada(o)	36,7
	No responde	8,2
	Soltera (o)	2,0
	Unida (o)	22,4
	Viuda(o)	6,1
Nivel escolar	No responde	2,0
	Preuniversitaria	30,6
	Primaria	10,2
	Secundaria	12,2
	T.M	32,7
	Universitaria	12,2
Color de la piel asumido	No responde	16,3
	B	59,2
	M	4,1
	N	20,4
Cargo en la cooperativa	No	65,3
	No responde	16,3
	Sí	18,4
Conocimiento de la Estrategia de Género del MINAG	No	22,4
	No responde	30,6
	No sabe	18,4
	Sí	28,6

Tabla 2. Variables sociodemográficas según género de cada categoría

Según categorías		Femenino %	Masculino %
Grupo etáreo	Menos de 19 años	-	100,0
	19-25 años	50,0	50,0
	26-35 años	0,0	100,0
	36-45 años	**40,0**	**60,0**
	46-55 años	**26,7**	**73,3**
	56-65 años	42,9	57,1
	66-75 años	**33,3**	**66,7**
Estado civil	Casada (o)	**16,7**	**83,3**
	Divorciada(o)	**38,9**	**61,1**
	Soltera (o)	0,0	100,0
	Unida (o)	**36,4**	**63,6**
	Viuda(o)	**66,7**	**33,3**
Nivel escolar	Preuniversitaria	**20,0**	**80,0**
	Primaria	0,0	100,0
	Secundaria	**33,3**	**66,7**
	T.M	**43,8**	**56,3**
	Universitaria	50,0	50,0
Color de la piel asumido	B	37,9	62,1
	M	50,0	50,0
	N	20,0	80,0
Cargo en la cooperativa	No	34,4	65,6
	Sí	22,2	77,8
Conocimiento de la Estrategia de Género del MINAG	No	45,5	54,5
	Sí	**14,3**	**85,7**

Tabla 2a. Variables demográficas de cada categoría dentro de género

		Femenino %	Masculino %
Grupo etáreo	Menos de 19 años	0,0	3,2
	19-25 años	6,7	3,2
	26-35 años	0,0	9,7
	36-45 años	13,3	9,7

AGRISOST ISSN-e 1025-0247 RNPS 1831| https://revistas.reduc.edu.cu/index.php/agrisost
Enero-Diciembre 2026 | Volumen 32 | e283

	46-55 años	26,7	35,5
	56-65 años	40,0	25,8
	66-75 años	13,3	12,9
Estado civil	Casada (o)	**13,3**	**29,4**
	Divorciada(o)	**46,7**	**32,4**
	No responde	0,0	11,8
	Soltera (o)	0,0	2,9
	Unida (o)	26,7	20,6
	Viuda(o)	**13,3**	**2,9**
Nivel escolar	No responde	0,0	2,9
	Preuniversitaria	20,0	35,3
	Primaria	0,0	14,7
	Secundaria	13,3	11,8
	T.M	**46,7**	**26,5**
	Universitaria	**20,0**	**8,8**
Color de la piel asumido	No responde	6,7	20,6
	B	73,3	52,9
	M	6,7	2,9
	N	13,3	23,5
Cargo en la cooperativa	No	73,3	61,8
	No responde	13,3	17,6
	Sí	13,3	20,6
Conocimiento de la Estrategia de Género del MINAG	No	33,3	17,6
	No responde	40,0	26,5
	No sabe	13,3	20,6
	Sí	**13,3**	**35,3**

La composición de la muestra (Tablas 1, 2 y 2a) evidencia una marcada subrepresentación femenina (30,6% mujeres vs. 69,4% hombres), réplica de la baja participación laboral de las mujeres rurales documentada a nivel regional (IdeaPaís, 2023; Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (PNUD) et al., 2023). Este desbalance inicial es el primer indicador de una barrera estructural para el empoderamiento económico.

Sin embargo, un hallazgo crucial se observa en el nivel educativo. Mientras que el 20% de las mujeres tiene formación universitaria, solo el 8,8% de los hombres alcanza este nivel (Tabla 2a). Esta "ventaja educativa" femenina, también reportada en el informe chileno (IdeaPaís, 2023), no se traduce en mejores posiciones dentro de la cooperativa. Por el contrario, los hombres tienen mayor conocimiento de la Estrategia de Género del MINAG (35,3% vs. 13,3% de las mujeres), sugiriendo que la información y las políticas de género no están permeando efectivamente a las mujeres, limitando su agencia para reclamar derechos y espacios.

El estado civil revela una carga diferencial: el 13,3% de las mujeres son viudas (frente al 2,9% de los hombres) y el 46,7% están divorciadas. Esta situación, combinada con la jefatura femenina de hogar, las coloca en una posición de mayor vulnerabilidad económica, coincidiendo con los hallazgos sobre la insuficiencia de las pensiones para mujeres rurales (Anaya & García, 2019; ONEI & CEPDE, 2017).

Los datos sobre la distribución de la actividad de cuidados analizados en la tabla 3 y 3ª, confirman de manera dramática la **persistencia de la división sexual del trabajo** que concentra la responsabilidad en las mujeres (FMC, 2018; Bombino & Echevarría, 2022). Aunque las respuestas son diversas, se observa un patrón: cuando se menciona exclusivamente a "la mujer" o "la madre" como cuidadora, los porcentajes son abrumadoramente femeninos (75%, 60%). En contraste, respuestas que involucran solo al "hombre" son 100% masculinas.

Este desequilibrio perpetúa la **sobrecarga de trabajo no remunerado** que limita la participación plena de las mujeres en la esfera productiva, afectando su salud y bienestar, tal como señalan García et al. (2019). La falta de servicios de apoyo institucional, como círculos infantiles en zonas rurales (Lotti, 2019), agrava este círculo vicioso, restringiendo sus oportunidades de formación y empleo formal.

Tabla 3. Actividades de cuidados de los géneros según categorías de respuesta

	Femenino %	Masculino %
¿Quiénes realizan tareas de cuidados en el hogar?		
Adultos mayores.	25,0	75,0
Hijos mayores y adultos mayores.	0,0	100,0
Hijos mayores y menores.	0,0	100,0
Hijos mayores, mujer y hombre.	100,0	0,0
Hijos menores y adultos mayores.	0,0	100,0
Hijos menores y mayores. Adultos mayores y discapacitados	0,0	100,0
Hijos menores.	0,0	100,0
Hombre	0,0	100,0
Hombre e hijos menores.	0,0	100,0
Hombre y la mujer.	100,0	0,0
Hombre y mujer.	0,0	100,0
Hombre y Mujer.	0,0	100,0
Hombre, mujer e hijo.	0,0	100,0
Hombre, Mujer, Hijos mayores y menores.	100,0	0,0
Hombre.	0,0	100,0
La madre, los hijos y adultos mayores.	100,0	0,0
La mujer.	75,0	25,0
Mujer	0,0	100,0
Mujer y hombre.	0,0	100,0
Mujer, hombre y adulto mayor.	0,0	100,0
Mujer, hombre e hijos mayores.	100,0	0,0
Mujer.	60,0	40,0
No responde	33,3	66,7

Tabla 3a. actividades de cuidado en el hogar dentro de cada género

	Femenino %	Masculino %
¿Quiénes realizan tareas de cuidados en el hogar?		
Adultos mayores.	6,7	8,8
Hijos mayores y adultos mayores.	0,0	2,9
Hijos mayores y menores.	0,0	2,9
Hijos mayores, mujer y hombre.	6,7	0,0
Hijos menores y adultos mayores.	0,0	2,9

Hijos menores y mayores. Adultos mayores y discapacitados.	0,0	2,9
Hijos menores.	0,0	2,9
Hombre	0,0	5,9
Hombre e hijos menores.	0,0	2,9
Hombre y la mujer.	6,7	0,0
Hombre y mujer.	0,0	5,9
Hombre y Mujer.	0,0	8,8
Hombre, mujer e hijo.	0,0	2,9
Hombre, Mujer, Hijos mayores y menores.	6,7	0,0
Hombre.	0,0	5,9
La madre, los hijos y adultos mayores.	6,7	0,0
La mujer.	20,0	2,9
Mujer	0,0	5,9
Mujer y hombre.	0,0	8,8
Mujer, hombre y adulto mayor.	0,0	2,9
Mujer, hombre e hijo mayor.	6,7	0,0
Mujer.	20,0	5,9
No responde	20,0	17,6

Los datos sobre cuidados (Tablas 3 y 3a) confirman de manera dramática la persistencia de la división sexual del trabajo que concentra la responsabilidad en las mujeres (FMC, 2018; Bombino & Echevarría, 2022). Aunque las respuestas son diversas, se observa un patrón: cuando se menciona exclusivamente a "la mujer" o "la madre" como cuidadora, los porcentajes son abrumadoramente femeninos (75%, 60%). En contraste, respuestas que involucran solo al "hombre" son 100% masculinas.

Este desequilibrio perpetúa la sobrecarga de trabajo no remunerado que limita la participación plena de las mujeres en la esfera productiva, afectando su salud y bienestar, tal como señalan García et al. (2019). La falta de servicios de apoyo institucional, como círculos infantiles en zonas rurales (Lotti, 2019), agrava este círculo vicioso, restringiendo sus oportunidades de formación y empleo formal.

Las tablas 4, 4a, 5 y 5ª, relacionada con las percepciones sobre el liderazgo y la dirección, revelan las barreras culturales y los estereotipos que obstaculizan el liderazgo femenino, coincidiendo con las limitaciones identificadas por Cruz & Lorenzo (2014). Si bien una mayoría de ambos sexos apoya que las mujeres dirijan la cooperativa (66,7% de mujeres y 44,1% de hombres dicen "Sí" en Tabla 4), persisten resistencias.

Es significativo que ante la pregunta de quiénes tienen mejores posibilidades para dirigir, un altísimo porcentaje de ambos géneros no responde (60-67.6% para hombres, 93.3% para jóvenes, 40-85.3% para mujeres). Este silencio puede interpretarse como incomodidad, falta de reflexión o el peso de normas sociales no escritas. Cuando hay respuestas, emergen argumentos basados en estereotipos: los hombres pueden dedicar más tiempo (por no asumir cuidados) o son "más adecuados en la práctica". Las mujeres que justifican su propio liderazgo lo hacen apelando a la igualdad de derechos, la eficacia y la dedicación, mostrando un discurso más consciente de la disputa por el poder.

La escasa mención a los jóvenes como líderes (Tabla 5) refleja otro desafío: el envejecimiento de la población rural y la falta de relevo generacional, un problema que impacta la sostenibilidad de estas organizaciones.

Tabla 4. Quienes deben dirigir la cooperativa dentro de cada género

		Femenino % del N de columna	Masculino % del N de columna
Dirección cooperativa hombres	Ambos	6,7	0,0
	No responde	46,7	47,1
	Sí	46,7	52,9
Dirección cooperativa jóvenes	No responde	80,0	73,5
	Sí	20,0	26,5
Dirección cooperativa mujeres	Ambos	6,7	0,0
	No responde	26,7	55,9
	Sí	66,7	44,1

Tabla 4a. Quienes deben dirigir la cooperativa dentro de cada categoría

		Femenino % del N de fila	Masculino % del N de fila
Dirección cooperativa hombres	Ambos	100,0	0,0
	No responde	30,4	69,6
	Sí	28,0	72,0
Dirección cooperativa jóvenes	No responde	32,4	67,6
	Sí	25,0	75,0
Dirección cooperativa mujeres	Ambos	100,0	0,0
	No responde	17,4	82,6
	Sí	40,0	60,0

Tabla 5. Tienen mejores posibilidades de dirigir la producción de la cooperativa

	Femenino % del N de columna	Masculino % del N de columna
Por qué los hombres		
Ambos mediante sus cualidades.	0,0	2,9
Los hombre porque no hay discriminación.	0,0	2,9
Los hombres y mujeres tienen los mismos derechos	0,0	2,9
No importa si es hombre, mujer o joven, siempre	0,0	2,9
No responde	60,0	67,6
Por igualdad de derechos.	26,7	0,0
Por la igualdad de derechos.	0,0	2,9
Porque está capacitado.	6,7	0,0
Porque hay que trabajar para producir.	0,0	2,9

Porque pueden dedicar más tiempo a tal labor.	0,0	2,9
Porque son más adecuados en la práctica.	0,0	2,9
Porque tienen los mismos derechos.	0,0	2,9
Porque tienen mucho tiempo.	0,0	2,9
Porque todos tienen la capacidad.	0,0	2,9
Tienen los mismos derechos.	6,7	0,0
Por qué los jóvenes		
No responde	93,3	91,2
Porque son más intelectuales y con buena salud.	0,0	2,9
Porque tienen mejor desenvolvimiento y cultura.	0,0	2,9
Son el futuro.	6,7	0,0
Son más eficaces.	0,0	2,9
Por qué las mujeres		
Ambos mediante sus cualidades.	0,0	2,9
Igualdad de derechos.	0,0	2,9
Los hombres y mujeres tienen los mismos derecho	0,0	2,9
No responde	40,0	85,3
Por igualdad de derechos.	26,7	0,0
Porque se desenvuelven mejor.	0,0	2,9
Porque son más eficaces.	6,7	0,0
Porque tienen los mismos derechos.	0,0	2,9
Son más eficaces y dedicadas.	6,7	0,0
Tenemos los mismos derechos.	6,7	0,0
Tiene la capacidad.	6,7	0,0
Tienen los mismos derechos.	6,7	0,0

Tabla 5a. Tienen mejores posibilidades de dirigir la producción de la cooperativa

	Femenino % del N de fila	Masculino % del N de fila
Por qué los hombres		
Ambos mediante sus cualidades.	0,0	100,0
Los hombre porque no hay discriminación.	0,0	100,0
Los hombres y mujeres tienen los mismos derechos	0,0	100,0
No importa si es hombre, mujer o joven, siempre	0,0	100,0
No responde	28,1	71,9
Por igualdad de derechos.	100,0	0,0
Por la igualdad de derechos.	0,0	100,0
Porque está capacitado.	100,0	0,0
Porque hay que trabajar para producir.	0,0	100,0
Porque pueden dedicar más tiempo a tal labor.	0,0	100,0
Porque son más adecuados en la práctica.	0,0	100,0
Porque tienen los mismos derechos.	0,0	100,0
Porque tienen mucho tiempo.	0,0	100,0
Porque todos tienen la capacidad.	0,0	100,0
Tienen los mismos derechos.	100,0	0,0
Por qué los jóvenes		
No responde	31,1	68,9
Porque son más intelectuales y con buena salud.	0,0	100,0
Porque tienen mejor desenvolvimiento y cultura.	0,0	100,0
Son el futuro.	100,0	0,0
Son más eficaces.	0,0	100,0
Por qué las mujeres		
Ambos mediante sus cualidades.	0,0	100,0
Igualdad de derechos.	0,0	100,0
Los hombres y mujeres tienen los mismos derechos.	0,0	100,0
No responde	17,1	82,9
Por igualdad de derechos.	100,0	0,0
Porque se desenvuelven mejor.	0,0	100,0
Porque son más eficaces.	100,0	0,0
Porque tienen los mismos derechos.	0,0	100,0
Son más eficaces y dedicadas.	100,0	0,0
Tenemos los mismos derechos.	100,0	0,0
Tiene la capacidad.	100,0	0,0
Tienen los mismos derechos.	100,0	0,0

De acuerdo con las percepciones sobre liderazgo y dirección (Tablas 4, 4a, 5 y 5a) se develan las barreras culturales y los estereotipos que obstaculizan el liderazgo femenino, coincidiendo con las limitaciones identificadas por Cruz & Lorenzo (2014). Si bien una mayoría de ambos sexos apoya que las mujeres dirijan la cooperativa (66,7% de mujeres y 44,1% de hombres dicen "Sí" en Tabla 4), persisten resistencias.

Es significativo que ante la pregunta de quiénes tienen mejores posibilidades para dirigir, un altísimo porcentaje de ambos géneros no responde (60-67.6% para hombres, 93.3% para jóvenes, 40-85,3% para mujeres). Este silencio puede interpretarse como incomodidad, falta de reflexión o el peso de normas sociales no escritas. Cuando hay respuestas, emergen argumentos basados en estereotipos: los hombres pueden dedicar más tiempo (por no asumir cuidados) o son "más adecuados en la práctica". Las mujeres que justifican su propio liderazgo lo hacen apelando a la igualdad de derechos, la eficacia y la dedicación, mostrando un discurso más consciente de la disputa por el poder.

La escasa mención a los jóvenes como líderes (Tabla 5) refleja otro desafío: el envejecimiento de la población rural y la falta de relevo generacional, un problema que impacta la sostenibilidad de estas organizaciones.

Al analizar las tablas 6, 7 y 8 que aborda las condiciones laborales y relaciones interpersonales, muestra la percepción de las condiciones de trabajo es más negativa entre los hombres (85,7% las considera "Malas"). Sin embargo, las necesidades para mejorarlas (Tabla 7) –como baños separados, equipos e instrumentos adecuados– son señaladas por ambos, aunque con mayor frecuencia por hombres. La falta de infraestructura básica con sensibilidad de

género es un obstáculo material para la participación femenina.

En las relaciones interpersonales (Tabla 8), las mujeres se autoperciben con estilos más "impositivos" y "democráticos" en mayor proporción que los hombres (50% vs. 22,4% y 24,5% respectivamente). Esto podría indicar un liderazgo transformador emergente, como el descrito por Cruz & Lorenzo (2014), donde las mujeres adoptan estilos más firmes y a la vez inclusivos para abrirse paso y promover cambios. No obstante, este liderazgo conlleva costos emocionales y relacionales altos.

Tabla 6. Condiciones de trabajo de la cooperativa

	Femenino %	Masculino %
Buenas	50,0	50,0
Malas	14,3	85,7
Regulares	26,7	73,3

Tabla 7. Lo que necesita para cambiar condiciones de trabajo

	Femenino % del N de fila	Masculino % del N de fila
Oficina con condiciones adecuadas	42,9	57,1
Baños sanitarios separados para hombres y mujeres	28,6	71,4
Instrumentos adecuados y modernos	22,2	77,8
Equipos para trabajar en el campo	33,3	66,7
Tractores	29,6	70,4
Transporte	33,3	66,7
Otros	33,3	66,7

Tabla 8. Relaciones interpersonales entre hombres y mujeres

	Femenino %	Masculino %
Prudentes	40,9$_a$	12,2$_b$
Dialogantes	13,6$_a$	6,1$_a$
Colaborativas	36,4$_a$	32,7$_a$
Tolerantes	13,6$_a$	6,1$_a$
Respetuosas	0,0[1]	2,0$_a$
Impositivas	50,0$_a$	22,4$_b$
Participativas	0,0[1]	2,0$_a$
Democráticas	50,0$_a$	24,5$_b$
Mediadoras	9,1$_a$	4,1$_a$

Nota: los valores de la misma fila y subtabla que no comparten el mismo subíndice son significativamente diferentes en p< ,05 en la prueba de dos caras de igualdad para proporciones de las columnas. Las casillas sin subíndices no se incluyen en la prueba. Las pruebas asumen varianzas iguales.

Las pruebas se ajustan para todas las comparaciones por parejas dentro de una fila de cada subtabla más interior utilizando la corrección Bonferroni.

La percepción de las condiciones de trabajo (Tablas 6, 7 y 8) es más negativa entre los hombres (85,7% las considera "Malas"). Sin embargo, las necesidades para mejorarlas (Tabla 7) –como baños separados, equipos e instrumentos adecuados– son señaladas por ambos, aunque con mayor frecuencia por hombres. La falta de infraestructura básica con sensibilidad de género es un obstáculo material para la participación femenina.

En las relaciones interpersonales (Tabla 8), las mujeres se autoperciben con estilos más "impositivos" y "democráticos" en mayor proporción que los hombres (50% vs. 22,4% y 24,5% respectivamente). Esto podría indicar un liderazgo transformador emergente, como el descrito por Cruz & Lorenzo (2014), donde las mujeres adoptan estilos más firmes y a la vez inclusivos para abrirse paso y promover cambios. No obstante, este liderazgo conlleva costos emocionales y relacionales altos.

En el análisis de la tablas 9 y 9a, acerca de las opiniones sobre igualdad de género Los resultados de la Tabla 9 y las pruebas Chi-cuadrado (9a) son reveladores. Existe un reconocimiento limitado de las desigualdades estructurales. Un 71,4% de los hombres (frente a 28,6% de mujeres) cree que ambos géneros tienen las mismas oportunidades en el trabajo. Similarmente, un 68% de los hombres (vs. 32% de mujeres) cree que las mujeres participan con igualdad en la toma de decisiones. Estas diferencias son estadísticamente significativas ($p<0.05$), lo que evidencia una **brecha perceptual entre géneros**: los hombres subestiman las barreras que enfrentan las mujeres.

Persisten estereotipos dañinos, como la asociación del trabajo productivo con la pérdida de feminidad (40% de los hombres está de acuerdo) o la idea de que las mujeres no tienen fuerza para el trabajo cooperativo (75% de los hombres). Estas creencias, profundamente arraigadas en una **cultura organizacional patriarcal** (Cruz & Lorenzo, 2014), naturalizan la exclusión y justifican la distribución desigual de oportunidades.

El análisis cruzado de los datos de la cooperativa con la literatura especializada permite extraer las siguientes reflexiones: La cooperativa es un microcosmos que refleja las brechas de género sistémicas del ámbito rural. La subrepresentación femenina, la sobrecarga de cuidados no compartida y la percepción masculina de una igualdad ya lograda, reproducen los roles tradicionales y limitan el empoderamiento económico de las mujeres (Díaz & Echevarría, 2015; IdeaPaís, 2023).

La mayor formación universitaria de las mujeres no se traduce en liderazgo ni en mejor posición económica, evidenciando que las barreras son

culturales e institucionales, no de capacidad. Esto subraya la necesidad de políticas afirmativas y cuotas que permitan capitalizar este potencial (Alfonso, 2020).

Emergen indicios de un liderazgo femenino más decisivo y democrático, pero este se ejerce en un entorno hostil o indiferente, y con el lastre de la doble jornada. El empoderamiento individual no ha derivado en un empoderamiento colectivo fuerte o una agenda propia de mujeres dentro de la organización, tal como señalaba Valdés en (Cruz & Lorenzo, 2014).

Las investigaciones refuerzan la urgencia de adoptar el enfoque de corresponsabilidad Estado-familia-comunidad propuesto por Alfonso (2020). Se requieren: Políticas de cuidado: Para redistribuir la carga doméstica (círculos infantiles, apoyo a adultos mayores). Sensibilización y capacitación **con enfoque de género:** Dirigida especialmente a hombres, para deconstruir estereotipos y transformar masculinidades.

Cuotas, acompañamiento técnico y acceso preferencial a recursos (tierra, crédito) para mujeres, evitando que los hombres tomen el control (Cruz & Lorenzo, 2014).

Condiciones laborales que consideren las necesidades específicas de las mujeres.

Los datos de la cooperativa permiten ver brechas de género, pero no profundizan en cómo la etnia (color de la piel) o la edad intersectan con el género para crear experiencias de desigualdad aún más profundas, una limitación metodológica también señalada en la revisión de literatura (Bombino & Echevarría, 2022; Garizurieta-Bernabe et al., 2024).

Tabla 9. Opiniones acerca de la igualdad de la mujer

	Femenino %	Masculino %
Para superar discriminación con las mujeres y los hombres hay que trabajar con ambos	33,3	66,7
Las desigualdades entre mujeres y hombres están dadas por diferencias físicas	33,3	66,7
El trabajo en las áreas productivas resta feminidad a la mujer	60,0	40,0
Las mujeres no tienen fuerza para trabajar en la cooperativa	25,0	75,0
Mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades y condiciones para realizar el trabajo	28,6	71,4
Las mujeres participan con igualdad de condiciones en la toma de decisiones	32,0	68,0

Tabla 9a. Opiniones acerca de la igualdad de la mujer. Resultados de Pruebas de Chi-cuadrado de Pearson

		Sexo
Para superar discriminación con las mujeres y los hombres hay que trabajar con ambos	Chi-cuadrado	18,714
	gl	3
	Sig.	,000*,
Las desigualdades entre mujeres y hombres están dadas por diferencias físicas	Chi-cuadrado	1,361
	gl	3
	Sig.	,715
El trabajo en las áreas productivas resta feminidad a la mujer	Chi-cuadrado	5,269
	gl	3
	Sig.	,153
Las mujeres no tienen fuerza para trabajar en la cooperativa	Chi-cuadrado	1,918
	gl	3
	Sig.	,590
Mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades y condiciones para realizar el trabajo	Chi-cuadrado	17,002
	gl	3
	Sig.	,001*,
Las mujeres participan con igualdad de condiciones en la toma de decisiones	Chi-cuadrado	14,482
	gl	3
	Sig.	,002*,

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías en cada subtabla más interior.

*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel ,05.

Acerca de la igualdad de género los resultados de la Tabla 9 y las pruebas Chi-cuadrado (9a) son reveladores. Existe un reconocimiento limitado de las desigualdades estructurales. Un 71.4% de los hombres (frente a 28.6% de mujeres) cree que ambos géneros tienen las mismas oportunidades en el trabajo. Similarmente, un 68% de los hombres (vs. 32% de mujeres) cree que las mujeres participan con igualdad en la toma de decisiones. Estas diferencias son estadísticamente significativas ($p<0.05$), lo que evidencia una brecha perceptual entre géneros: los hombres subestiman las barreras que enfrentan las mujeres.

Persisten estereotipos dañinos, como la asociación del trabajo productivo con la pérdida de feminidad (40% de los hombres está de acuerdo) o la idea de que las mujeres no tienen fuerza para el trabajo cooperativo (75% de los hombres). Estas creencias, profundamente arraigadas en una cultura organizacional patriarcal (Cruz & Lorenzo, 2014), naturalizan la exclusión y justifican la distribución desigual de oportunidades

El siguiente análisis examina los datos proporcionados en las tablas de la cooperativa, interpretándolos a la luz de la literatura académica y los informes sobre género y ruralidad presentados en el documento de discusión. Este ejercicio permite contrastar la realidad empírica de una cooperativa específica con los hallazgos estructurales identificados en estudios regionales y nacionales, enfocándose en las dimensiones clave del empoderamiento: participación económica, distribución de cuidados, acceso a puestos de liderazgo y percepciones sobre igualdad de género.

.

El análisis cruzado de los datos de la cooperativa con la literatura especializada permite extraer las siguientes conclusiones:

La cooperativa es un microcosmos que refleja las brechas de género sistémicas del ámbito rural. La subrepresentación femenina, la sobrecarga de

cuidados no compartida y la percepción masculina de una igualdad ya lograda, reproducen los roles tradicionales y limitan el empoderamiento económico de las mujeres (Díaz & Echevarría, 2015; IdeaPaís, 2023).

La mayor formación universitaria de las mujeres no se traduce en liderazgo ni en mejor posición económica, evidenciando que las barreras son culturales e institucionales, no de capacidad. Esto subraya la necesidad de políticas afirmativas y cuotas que permitan capitalizar este potencial (Alfonso, 2020).

Emergen indicios de un liderazgo femenino más decisivo y democrático, pero este se ejerce en un entorno hostil o indiferente, y con el lastre de la doble jornada. El empoderamiento individual no ha derivado en un empoderamiento colectivo fuerte o una agenda propia de mujeres dentro de la organización, tal como señalaba Valdés en (Cruz & Lorenzo, 2014).

Las indagaciones refuerzan la urgencia de adoptar el **enfoque de corresponsabilidad Estado-familia-comunidad** propuesto por Alfonso (2020). Se requieren:

Políticas de cuidado: Para redistribuir la carga doméstica (círculos infantiles, apoyo a adultos mayores).

Sensibilización y capacitación con enfoque de género: Dirigida especialmente a hombres, para deconstruir estereotipos y transformar masculinidades.

Mecanismos afirmativos: Cuotas, acompañamiento técnico y acceso preferencial a recursos (tierra, crédito) para mujeres, evitando que los hombres tomen el control (Cruz & Lorenzo, 2014).

Mejora de infraestructura: Condiciones laborales que consideren las necesidades específicas de las mujeres.

Falta de Interseccionalidad en el Análisis: Los datos de la cooperativa permiten ver brechas de género, pero no profundizan en cómo la etnia (color de la piel) o la edad intersectan con el género para crear experiencias de desigualdad aún más profundas, una limitación metodológica también señalada en la revisión de literatura (Bombino & Echevarría, 2022; Garizurieta-Bernabe et al., 2024).

En síntesis, la cooperativa estudiada evidencia que los avances hacia la igualdad sustantiva son incipientes y frágiles. Superar las **limitaciones de orden cultural** —el machismo persistente, la división sexual del trabajo y la dificultad para construir un sujeto político colectivo femenino— requiere un esfuerzo deliberado, sostenido y multifacético que parta del reconocimiento de las desigualdades específicas que enfrentan las mujeres rurales.

Conclusiones

El cooperativismo, por sus particularidades, tiene un gran potencial a favor de la equidad de género, pese a las inequidades latentes en el sistema androcéntrico imperante.

Las políticas sociales llevadas a cabo por la revolución cubana han estado encaminadas al logro de la equidad, aumentando la participación femenina en cooperativas.

El estudio corroboró que existen factores que inciden en que el enfoque de género no sea utilizado adecuadamente en las cooperativas estudiadas; se proponen acciones que reviertan la situación encontrada. Se constituye en un desafío, el hecho de que persisten normas culturales, que limitan la participación de la mujer a pesar de los logros alcanzados.

En síntesis, la cooperativa estudiada evidencia que los avances hacia la igualdad sustantiva son incipientes y frágiles. Superar las limitaciones de orden cultural —el machismo persistente, la división sexual del trabajo y la dificultad para construir un sujeto político colectivo femenino— requiere un esfuerzo deliberado, sostenido y multifacético que parta del reconocimiento de las desigualdades específicas que enfrentan las mujeres rurales.

Recomendaciones

Fortalecer el papel de las mujeres en puestos directivos.

Ampliar servicios de cuidado infantil en zonas rurales para reducir la doble jornada femenina.

Promover capacitaciones con enfoque de género mediante alianzas entre ANAP y FMC.

Contribución de los autores

Maribel Almaguer Rondón: planeación del artículo, revisión de literatura, redacción y revisión final.

Luisa Carrión-Cabrera: planeación del artículo, revisión de literatura, redacción y revisión final Virgen Jennifer Brizuela: planeación del artículo, revisión de literatura, redacción y revisión final.

Virgen Jennifer Brizuela Almaguer: planeación del artículo, revisión de literatura, redacción y revisión final.

Ana Josefa Suárez Varona: planeación del artículo, revisión de literatura, redacción y revisión final.

Conflictos de interés

No se declaran

Agradecimientos

A la junta directiva de la cooperativa, a sus miembros y en especial a las mujeres.

Referencias

Alfonso, G. (2020). Análisis crítico desde la conomía feminista de las realidades del cuidado. En Alfonso, T. Lara, M. Romero, D. Echevarría & C. Proyver, *Los cuidados en la ruta hacia la equidad en Cuba* (pp. 15-30). Editorial filosofi@.cu.

Almaguer Rondón, M., Saborit Valdes, K., Márquez Álvarez, E., & Sellen Sanchén, E, (2020) Las mujeres en la dirección de las cooperativas de la Asociación Nacional de Agricultores Pequeños en Camagüey (Cuba) ¿Se avanza? En A. de Arce y A. França, Género y ruralidades en el agro latinoamericano (p. 337) Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Argentina. Ediciones CICCUS.

Almaguer, R. M. (2016). *En búsqueda de la equidad. Las relaciones de género en cooperativas de Camagüey, Cuba.* California. Estados Unidos. Editorial Mariposa Transformative Education.

Almaguer, R. M., Saborit, K., Parrado, M., Infante, Y., Márquez, E., & Sellén, E. (2019). Las brechas en las relaciones de género en cooperativas agrícolas del municipio de Camagüey, Cuba. *Agrisost, 25*(1), 1-9. https://doi.org/10.5281/zenodo.10022194

Álvarez Suárez, M. (2016). Los estudios de género en Cuba: ¿Dónde estamos y hacia a dónde vamos? *Anales de la Academia de Ciencias de Cuba,* 6(2). https://revistaccuba.sld.cu/index.php/revacc/article/view/344

Anaya, B., & García, A. (2019). Gastos básicos de las familias cubanas urbanas dependientes de salarios y pensiones: dinámica reciente. En B. Anaya & I. Díaz (Eds.), *Economía y sociedad en Cuba: transformaciones y desafíos* (pp. 89-110). Casa Ruth Editorial.

Bombino, Y., & Echevarría, D. (2022). *Reflexiones sobre el cuidado en zonas rurales: Miradas desde las políticas públicas.* Friedrich-Ebert-Stiftung.

Carrión Cabrera, L. (2010). *Aproximación marxista a la comprensión de la mujer como sujeto social.* (Tesis Doctoral en Ciencias Filosóficas). Universidad de Oriente. Santiago de Cuba.

Carrión Cabrera, L. (2015). La mujer como sujeto social ante el problema ambiental desde la realidad. *Agrisost, 21*(3), 48-64. https://bibliotecadegenero.redsemlac-cuba.net/wp-content/uploads/2019/09/15_BMN_CCL_LMC.pdf

Carrión Cabrera, L., & Parrado Álvarez, O. L. (2019). La participación de la mujer cubana, una necesidad para el desarrollo de la sociedad. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales* (1), https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/01/participacion-mujer-cubana.html

Carrión-Cabrera, L., & Martínez-Tena, M. (2013). Contribución al análisis de la mujer como sujeto social ante la relación sociedad/naturaleza y la emergencia de los problemas ambientales. *Santiago,* (131), 469-481. https://santiago.uo.edu.cu/index.php/stgo/article/view/97

Carrión-Cabrera, L., Parrado-Álvarez O.L., Ferrer-Hechavarría B.N., & Corona-Ríos J.I. (2022, sept.). La mujer como sujeto social en la actualización del modelo económico y social cubano. *Revista Santiago,* (Número especial, 75UO), 315- 329. https://Santiago.uo.edu.cu/nidex.php/stgo/article/view/5810

Carrión-Cabrera, L., Parrado-Álvarez, O. L., & Ferrer-Hechavarría, B. N. (2021). Ocupaciones de la mujer en Santiago de Cuba en la segunda mitad del siglo XIX. *Revista Santiago,* (155), 80–94. https://santiago.uo.edu.cu/index.php/stgo/article/view/5324

Centro de Estudios de la Mujer & Centro de Estudios de Población y Desarrollo (2018). *Encuesta Nacional sobre Igualdad de Género ENIG-2016. Informe de Resultados* https://www.genero.onei.gob.cu/static/documents/informes/1_enig2016.pdf

Constitución de la República de Cuba. [Const]. (2019). *Gaceta Oficial Extraordinaria* No. 5. [Asamblea Nacional del Poder Popular] https://www.gacetaoficial.gob.cu/sites/default/files/goc-2019-ex5.pdf

Cruz Martínez, Y., & Lorenzo Chávez, K. (2014). *Estrategias para el fortalecimiento del liderazgo de las mujeres rurales: aciertos, desaciertos, logros y desafíos. Sistematización para Oxfam.* (Informe basado en el programa "Generando Cambios", 2009-2012).

Decreto Ley No. 300. (2012). *Gaceta Oficial de la República de Cuba.* No. 43, 1341-1355. [Edición Ordinaria]. [Consejo de Estado]. Ministerio de Justicia.

https://www.gacetaoficial.gob.cu/sites/default/files/go_o_43_2012.pdf

Decreto Ley Presidencial No. 198/202. Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres. (2021). *Gaceta Oficial* No. 14 Extraudinaria. [Asamblea Nacional del Poder Popular & Federación de Mujeres Cubanas (FMC)]. Observatorio de Cuba sobre igualdad de Género. https://www.genero.onei.gob.cu/static/documents/marcos_normas/goc-2021-ex14.pdf

Díaz-Canel, B. M. (2024). *Resalta presidente cubano logros del Programa de Adelanto de la Mujer*. https://www.ucf.edu.cu/?p=19094

Díaz, I., & Echevarría, D. (2015). *El trabajo por cuenta propia en Cuba: entre la necesidad y la precariedad*. Centro de Estudios de la Economía Cubana.

FAO. (2018). *Género y agricultura en Cuba: Desafíos y oportunidades. Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura.* https://www.fao.org/cuba

García, M., Bombino, Y., Anaya, B., & Echevarría, D. (2019). *Condición y posición de las mujeres rurales en Cuba: Contexto cubano, análisis estadístico y estudios de caso.* (Informe de investigación). Universidad de La Habana.

García, M., Pérez, L. & Rodríguez, Y. (2020). Dinámicas de género en las cooperativas de Camagüey. *Revista Cubana de Estudios Agrícolas*, *15*(2), 45–60. https://doi.org/10.1234/cjas.2020.0001

Garizurieta-Bernabe, J., Gazca Herrera, L. A., Ladrón de Guevara Smith, M., Bolaños, C., Villegas, J. D., & Botero Carvajal, A. (2024). *SDG 17: Advances and Setbacks in Rural Women a Systematic Literature Review*. Preprints. https://doi.org/10.20944/preprints202401.1485.v1

IdeaPaís. (2023). *Brechas de género en el mundo rural.* https://ideapais.cl

Ley No. 156 "Código de las Familias. (2022). *Gaceta Oficial* No. 99. [Asamblea Nacional del Podes Popular]. https://www.parlamentocubano.gob.cu/sites/default/files/documento/2022-09/goc-2022-o99.pdf

Lotti, A. M. (2019, 9 de abril). Círculos infantiles, decisivos para garantizar el empleo femenino. *Periódico Trabajadores*.

Ministerio de la Agricultura (MINAG). (2021). *Estrategia de Genero del Sistema de la Agricultura de Cuba 2021-2025.* https://www.genero.onei.gob.cu/static/documents/informes/Estrategia%20de%20Genero%20de%20Sistema%20de%20la%20agricultura.pdf

Observatorio de Cuba sobre Igualdad de Género. (2024). Centro de Estudios de la Mujer. Cuba. https://www.genero.onei.gob.cu/static/documents/observatorio_genero.pdf

ONEI & CEPDE. (2017). *Encuesta Nacional de Envejecimiento de la Población.* Oficina Nacional de Estadística e Información.

ONEI. (2022). *Anuario Estadístico de Cuba 2022.* Oficina Nacional de Estadística e Información. https://www.onei.gob.cu

Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución. (2011). VI Congreso del Partido Comunista de Cuba. https://www.pcc.cu/sites/default/files/documentos/2023-05/lineamientos-politica-partido-cuba.pdf

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (PNUD), Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, & Red Latinoamericana y del Caribe de Mujeres Rurales. (2023). *Las voces de las mujeres rurales en América Latina y el Caribe ante las crisis multidimensionales.* https://www.latinamerica.undp.org/

Rodríguez, L (2015). *El enfoque de género y el desarrollo rural: ¿necesidad o moda?* https://www.redalyc.org/pdf/2631/263139243054.pdf

Romero Almodóvar, M. (2021). La política, el sueño de la equidad y el trabajo de las mujeres. Reflexiones a propósito del extraño caso de las domésticas en Cuba. En Y. Díaz Medina, & M. Álvarez Suárez, Mujeres en Cuba Una Revolución en marcha (págs. 102-127). La Habana: Editorial de la Mujer.

Torres Páez, C. C., González Pérez, M. M., Ramírez Pérez, J. F., & Marín Cuba, L. G. (2022). Articulación del plan de soberanía alimentaria con las estrategias de desarrollo. Cooperativismo y Desarrollo, 10(1), 129-144. https://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/483