

Capítulo 10. Mujeres al frente de las MiPymes en el área rural, caminando lento a la formalidad.

Claudia Ramos Godínez
Oscar Ernesto Hernández Ponce
Jesús Gerardo Cruz Álvarez
Silvia María Molina Gastelúm
Universidad Autónoma de Nuevo León
DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.10](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.10)

Resumen

En el mundo, las MiPymes son sinónimo de desarrollo, siendo relevante su estudio en las áreas rurales en donde predominan la informalidad y la desigualdad. Esta investigación se realizó en Sonora, México, con el objetivo de determinar la situación de la mujer al frente de estas empresas, en relación con la edad de las participantes, así como las edades de fundación y formalidad del negocio. Se aplicaron 95 encuestas y se utilizó SPSS Statistics versión 21.0 y diferencia de medias con estadística no paramétrica. Como resultados, se encontraron diferencias significativas entre la edad formal de las empresas dirigidas por mujeres, mas no entre las edades de fundación de la empresa y de los propietarios con relación al género.

Palabras claves

Mujeres, MiPymes, área rural

Introducción

La preocupación a nivel mundial respecto a las zonas rurales ha aumentado en los últimos años, sobre todo debido a la dependencia casi por completo de la actividad agrícola, lo que define a las áreas rurales como espacios vulnerables generalmente caracterizados por la pobreza extrema; en donde las empresas han resultado ser una excelente estrategia para la distribución del ingreso y el desarrollo de la comunidad (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], 2022). Sin embargo, al ser comunidades con menos de 2500 habitantes, es complicado escalar de una micro a una gran empresa, por lo que la importancia radica en el impacto que tiene el hecho de que por lo menos, una sola de las microempresas sobreviva en estos lugares (10 empleos en el área rural representan, en ocasiones, lo que 1000 empleos en el área urbana, de acuerdo con datos de la OCDE [Freshwater et al., 2019]).

El Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas (DAESNU, 2020) señala que existen alrededor de 445 millones de micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) en el mundo, de las cuales cerca de 30 millones son pequeñas y medianas (Pymes), 70 millones son microempresas formales (contribuyen con el 90% de la fuerza laboral mundial) y 345 millones se encuentran en el sector informal. De acuerdo con The Danish Institute for Human Rights (2019) estas MiPymes enfrentan problemas como la falta de financiamiento, dificultades para el uso de tecnología, de capacidades administrativas, baja productividad y cargas normativas; el difícil acceso al financiamiento tiende a frenar la formalidad de las Pymes al tener estas menos oportunidades de obtener créditos bancarios comparadas con las grandes compañías. A pesar de ello, son justo los negocios informales (carecen de protección social y condiciones de trabajo dignas) los que tienen la flexibilidad y llenan los vacíos en el sector empresarial (DAESNU, 2020).

Por otra parte, también a nivel mundial 9.4 millones de mujeres dirigen negocios formales en más de 140 países (una quinta parte de las MiPymes); sin embargo, a medida que el tamaño de las empresas crece, el número de negocios administrados por mujeres disminuye, derivado de las barreras que enfrenta el género femenino (Ubfal, 2023). Así mismo, Loayza y Trumbic (2023) expresan ante el Banco Mundial que “No se puede avanzar, si se frena a la mitad de la población”; las mujeres enfrentan desigualdad política, hostigamiento, salarios bajos y ausencia de protección social, por lo que –los autores enfatizan– los países pierden terreno en materia de desarrollo al obstaculizar su participación, es decir, paralizan prácticamente a la mitad de la población.

Con relación a lo anterior, Ubfal (2023) ante el Banco Mundial expresa que en la actualidad las políticas van encaminadas a apoyar a las empresas ya activas dirigidas por mujeres, para ayudarlas a sobrevivir y mejorar su desempeño, orientándolas a tratar de eliminar barreras y a que se adquieran las habilidades necesarias y el acceso a mejores empleos. Además, se busca que las MiPymes con mujeres como líderes logren una participación empoderada al intentar mitigar la pobreza en todas sus formas y en todos los lugares (DAESNU, 2020).

Por otro lado, el Instituto Nacional de Estadística y geografía (INEGI, 2021) refiere una alta participación de las MiPymes en la generación del 99.31% de empleos a nivel nacional; de los cuales el 15.30% se ubican en las zonas rurales (924,571 de un total de 6,044,821 de establecimientos), brindando empleo a 2,302,084 de personas en todo México; no obstante, la situación en cada entidad federativa es diferente, en el estado de Sonora existe una brecha de oportunidad de casi el 7% en comparación con la participación empresarial nacional, debido a que solo el 8.33% de los negocios (de un total de 106,238 empresas) se ubican en el área rural con 20,729 personas ocupadas al 2019 (INEGI, 2020). Siendo la edad de sobrevivencia de las empresas menor a 10 años en la entidad (INEGI, 2019).

En cuanto al género de las personas ocupadas, las estadísticas muestran que la participación de mujeres (11,018) es mayor que la de hombres (9,712) en las áreas rurales de la entidad (INEGI, 2020). Sin embargo, como se muestra en la Tabla 10.1, de la población ocupada al primer trimestre del 2022, la mayoría es subordinada (75.7%) y solo el 1% son empleadores de género femenino (INEGI, 2022).

Tabla 10.1
Población ocupada por género en Sonora, 2022

Tipo trabajo	Personas	%	Tipo trabajo	Personas	%	Tipo trabajo	Personas	%
Sonora	1,378,346		Hombres	828,797		Mujeres	549,549	
Subordinados	1,043,498	75.7	Subordinados	632,831		Subordinados	410,667	
Empleadores	67,307	4.8	Empleadores	53,542	3.8	Empleadores	13,765	1.0
Por cuenta propia	240,816	17.4	Por cuenta propia	130,972		Por cuenta propia	109,844	
No remunerados	26,725	1.9	No remunerados	11,452		No remunerados	15,273	

Fuente: elaboración propia con base en INEGI (2022).

En cuestiones de formalidad, el INEGI (2022) expone que las empresas formales en Sonora están representadas por el 58.81%, del cual solo un 23.08% es dirigido por mujeres. La Tabla 10.2 muestra la población que se encuentra en condiciones de formalidad e informalidad por género.

Tabla 10.2

Población en condición de formalidad por género en Sonora, 2022

	Número	%		Número	%		Número	%
Sonora	1,378,346		Hombres	828,797		Mujeres	549,549	
Formal	810,600	58.81	Formal	492,458	35.73	Formal	318,142	23.08
Informal	567,746	41.19	Informal	336,339		Informal	231,407	

Fuente: elaboración propia con base en INEGI (2022).

En resumen, considerando los beneficios que implica la sobrevivencia de las MiPymes al contribuir con la creación de empleos, la distribución del ingreso y la generación del progreso social (ONU, 2017), además de las tendencias nacionales e internacionales que ubican a la gran mayoría de MiPymes en la informalidad (DAESNU, 2020), con una esperanza de vida corta (INEGI, 2019) y una baja participación en las zonas rurales (INEGI, 2020), sumado a una disminuida participación de las mujeres como empleadores (INEGI, 2022), se plantea como interrogante: ¿Cuál es la situación de las mujeres al frente de las MiPymes en el área rural, en relación con los factores de edad del empresario, edad de fundación de la empresa y edad formal de la empresa?

Por lo que el objetivo es determinar la situación de la mujer al frente de las MiPymes en el área rural, en relación con los factores edad del empresario, edad de fundación de la empresa y edad formal de la empresa, para identificar si existen diferencias significativas de género que deban ser consideradas en el fortalecimiento de la participación femenina en la comunidad.

En virtud de lo anterior, se procedió con la revisión de literatura para entender los fenómenos, las relaciones causales, cómo incluyen los procesos y los porqués metodológicos de los hechos, previo a determinar si existen diferencias de género entre los factores antes señalados, desde una perspectiva estadística significativa en las MiPymes en Sonora, México (Wright, 2015).

Revisión de Literatura

Género

Existen diversas teorías clásicas sobre el género, derivado de la necesidad de equiparar las desigualdades que se presentan en diferentes ámbitos. Por ejemplo, la teoría sociobiológica explica el comportamiento de mujeres y varones desde sus orígenes biológicos, que conlleva diferencias reproductivas, actitudinales, normativas o de roles, evolucionando para garantizar el éxito reproductivo de la especie; la teoría del constructivismo social, que plantea al género como una construcción del lenguaje e historia de una cultura concreta, en un momento dado, y trata de explicar los orígenes de las diferencias de género en el ámbito sociocultural; por último, la teoría psicodinámica establece el origen del género proveniente de una identificación primaria del hijo con la madre y de la hija con el padre (Gracia, 2005).

En una propuesta de integración de las teorías del género, este concepto es concebido como resultado de una interacción social en la que el individuo toma su papel en un grupo, en función de características físicas y sexuales, con base en la estructura social y la economía; por lo tanto, el género es visto desde diferentes culturas, contextos y perspectivas; es así como son asignados ciertos roles, trabajos y, con ello, ciertas características asociadas a una serie de demandas y expectativas a reunir (Salas et al., 2021).

Por consiguiente, cada puesto laboral está asociado a ciertas demandas en virtud del género, razón por la cual la comunidad se agrupa para su subsistencia; sin embargo, desde estos parámetros surgen las desigualdades y diferencias en la sociedad (Etchezahar, 2014). Como resultado, las comunidades y las organizaciones han revalorado las diferencias, con base a la diversidad de género, para obtener mejores resultados, por lo que diversos estudios analizan si la gestión de las MiPymes varía en este sentido (García et al. 2017).

Aunado a lo anterior, en un estudio realizado a 170 MiPymes en Indonesia, para evaluar si el género tiene un efecto significativo en los ingresos de los propietarios, utilizando un análisis de regresión en el sistema SPSS, se encontró un efecto significativo del género en los ingresos obtenidos al ser estos 1.017 veces superiores en MiPymes dirigidas por hombres, que en las manejadas por mujeres; a pesar de que solo el 21.8% de estas empresas era dirigida por el género masculino, se planteó que las mujeres siguen prefiriendo las microempresas, debido a sus condiciones de desigualdad y falta de oportunidades económicas, así como a la flexibilidad horaria (Nainggolan, 2016).

Este resultado es consistente con la investigación realizada en 201 MiPymes de Bali, en la cual se indagó si el género incide en el desempeño, mediante un análisis de pruebas no paramétricas de Mann-Whitney; en dicho análisis se encontró un valor medio más alto en el grupo de hombres ($M=109.35$; $n=103$) en comparación con las mujeres ($M=92.22$; $n=98$) para la variable desempeño, en donde T para la diferencia en el rango medio de estos dos grupos fue significativa al nivel del 5% (valor $p = 0,036$); por lo tanto, se puede afirmar que existen diferencias en el nivel de desempeño entre los empresarios hombres y mujeres de las MiPymes en dicha provincia (Prayudi et al., 2020).

Edad de los emprendedores

Se ha estudiado la edad de los emprendedores desde diferentes perspectivas, algunas relacionadas con el género (Zhao et al., 2021); otras, en virtud del tamaño de las empresas (Ali, 2016); su éxito, en base al rendimiento financiero (Nainggolan, 2016); o incluso, del crecimiento y la sobrevivencia de las empresas (Farrel et al., 2019), por lo que en esta investigación el factor edad del empresario, fue tomado en cuenta. En este sentido, primero, se muestra un estudio hecho en Indonesia, en el que se encontró que las mujeres son propietarias de la mitad de las Pymes, la mayoría de estas en el sector informal y de menor tamaño que las dirigidas por hombres; así mismo, se consideró que las responsabilidades con la familia limitan los recursos y el tiempo; la edad promedio no mostró diferencias significativas de género al ser esta de 41 años para ambos, y la rentabilidad de las empresas en uno y otro sexo fue la misma (Japhata et al., 2016).

Por otro lado, Farrel et al. (2019), en su publicación sobre 1.3 millones de pequeñas empresas estadounidenses con cuentas activas en Chase Business Banking del 2012 al 2018, y 138 mil empresas fundadas en 2013, evaluaron el desempeño financiero con énfasis en las diferencias en los resultados por edad y género del propietario. En el estudio se encontró que las empresas con fundadores mayores de 55 años tienen probabilidades más altas de sobrevivir; la edad de la mayoría de los propietarios al iniciar su negocio o que se mantienen aún activos fue de entre 35 y 54 años, y solo el 29% de las empresas fueron fundadas por una mujer.

A la par, Zhao et al. (2021), en un metaanálisis de 102 muestras independientes con relación a la edad del emprendedor, el género y el éxito de la empresa, obtuvieron como resultado que los emprendedores con mayor edad tienen más éxito que los jóvenes, y encontraron una relación lineal positiva-débil con el éxito empresarial en forma de U ($p=0.02$), en una relación negativa entre los jóvenes, pero positiva entre las personas de más edad; en el análisis se observó, además, un efecto positivo mayor al incluir a mujeres en la muestra, por lo que sugieren que el éxito de las empresarias es mayor en etapas posteriores de la vida; y concluyen que la edad del emprendedor tiene un efecto positivo sobre el tamaño de la empresa y el éxito financiero, pero ningún efecto sobre la supervivencia de los negocios. De lo anterior, se plantea como primera hipótesis la existencia de diferencias entre las edades de los encargados de las empresas con relación a su género:

H₁ Las medias de la edad de los empresarios hombres y mujeres difieren de manera significativa.

Edad de la empresa

Para considerar la edad de la empresa, se puede evaluar desde su fundación o su formalización; al respecto, existen diversas teorías que plantean la situación de la informalidad empresarial; los primeros antecedentes mencionan a la teoría dualista en la cual se contempla al sector formal como moderno, actualizado, productivo y que paga impuestos; en tanto que la porción informal es caracterizada con bajos niveles de productividad, bajos niveles de habilidades y baja capacidad para cumplir con estándares, así como un sector que solo es un camino para llegar a la formalidad; no obstante, el sector informal atiende a la comunidad marginada o rezagada y da solución al desempleo y a la pobreza (Harris & Torado, 1970; Flores & Argáez, 2020).

Como complemento, surge la teoría estructuralista que explica que el sector informal es la última opción para trabajar y la elección de las personas que fueron excluidas del mercado formal, por lo cual es inseguro, mal pagado y solo es resultado de la necesidad; además, se está ahí de manera involuntaria (Moyo, 2022). Sin embargo, la informalidad cubre los vacíos del sector formal (Flores & Argáez, 2020). Por otro lado, la teoría neoliberal refiere que los empresarios eligen de forma voluntaria el sector informal, al estar cansados de tantas restricciones e impuestos; o, por el contrario, se constituyen formalmente desde un inicio, una vez contemplando el registro, los pagos de impuestos, los costos de cumplimiento y los beneficios de ser formal, tales como el acceso a bancos, leyes, infraestructura y contratos (Zylfijaj et al., 2020; Moyo, 2022).

De igual manera, el modelo posestructuralista menciona que el empresario considera el contexto, aunque también influyen las características propias del individuo, como la edad, género, estado civil, nivel de educación, así como aspectos morales y éticos; en donde estos factores inciden en la decisión del empresario de pertenecer a la formalidad (Williams & Bezeredi, 2018). Derivado de ello, hay estudios empíricos en los que se evalúa, desde una perspectiva de género, la probabilidad de que la mujer pertenezca al sector formal o informal (Flores & Argáez, 2020).

Un estudio realizado en la India en relación con el tamaño y la edad de las empresas a 515 establecimientos, en el que se utilizan estadísticas descriptivas, muestran que la distribución por edad a través del tamaño de las empresas varía significativamente ($\chi^2=16.310$, $P<0.05$), pues la cantidad de Pymes disminuyó conforme a la edad; respecto a las pequeñas empresas, 57 fueron menores de 10 años, 119 de entre 10 y 20 años, 52 de entre 21 y 30 años, y solo 39 fueron mayores de 30 años; en tanto que las medianas pasaron de 36 (<10) a 60 (10-20 años), después, disminuyeron a 28 (21-30 años) y al final fueron solo 30 (>30 años), mientras que las grandes fueron las más antiguas (entre 21 y 26 años), evidenciando que la antigüedad se correlaciona de forma positiva con el tamaño del establecimiento (Ali, 2016).

En otra investigación a 270,000 empresas informales no agrícolas también en la India, durante 2015 y 2016, se muestra que el número de empresas informales propiedad de mujeres creció más rápido al de los hombres; además, se observó que las mujeres propietarias eran más propensas a trabajar en el hogar, con empresas a menor escala, respecto a los hombres, por lo que los autores de la investigación expusieron que probablemente, esto refería a un menor nivel de activos, baja productividad y generación de ingresos (Unni & Naik, 2018).

Bonnet et al. (2019) en su publicación ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) exponen que, a nivel mundial, el sector informal es mayor fuente de empleo para hombres que para mujeres (63% vs 58%); no obstante, el porcentaje en los países en desarrollo refleja más participación de estas últimas que de los primeros (92% vs 87%), lo que coincide con otras cifras en las que las mujeres aprovechan más el sector informal por su flexibilidad.

Como se mencionó anteriormente, en un análisis en los Estados Unidos, con énfasis en la distinción de resultados por edad y género del propietario, no se encontraron diferencias significativas en la edad de sobrevivencia de una empresa propiedad de un hombre en comparación con las manejadas por una mujer, pero sí en los ingresos de las empresas propiedad de mujeres al comenzar, ya que estos fueron 34% más bajos que los de las dirigidas por hombres, además de que tienen un crecimiento de ingresos más lento (Farrel et al., 2019). Igualmente, MacIntyre (2020) en el estudio del Bureau of Labor Statistics, Business Employment Dynamics, encontró que la mayoría de las empresas fracasa antes del décimo año, el 20% desde el primer año, el 30% al segundo año, el 50% después de cinco años, y, finalmente, el 70% fracasa en su décimo año.

Por otro lado, al analizar el sector formal e informal en comunidades rurales y urbanas de Indonesia durante 2017-2022 con el objetivo de distinguir diferenciaciones de género, se encontró una caída del sector formal rural y urbano de 5.74% y un crecimiento del sector informal urbano y rural de 4.33%; mientras que en el grupo de las mujeres decreció un 6.29%

en la formalidad, el grupo de los hombres disminuyó en un 4.97% (Pasaribu et al., 2023). Este fenómeno coincide con el modelo de Harris y Todaro (1970) en el que se plantea una reubicación del sector formal hacia el informal y de las zonas rurales a las urbanas.

Considerando lo antes expuesto, surge la oportunidad de indagar si hay diferencias significativas entre los años de antigüedad de las empresas, por lo que se plantean como segunda y tercera hipótesis que hay variaciones entre las empresas manejadas por hombres y mujeres, específicamente en relación con la edad de fundación y edad formal empresarial:

H₂ Las medias de la edad de fundación de la empresa manejadas por hombres y mujeres difieren de manera significativa.

H₃ Las medias de la edad formal de la empresa manejadas por hombres y mujeres difieren de manera significativa.

Metodología

Esta investigación es de enfoque cuantitativo, descriptivo y de diseño no experimental, la cual se realiza con el propósito de indagar sobre la existencia o no de diferencias de género en cuanto a la edad de las empresas, edad de los empresarios y edad de formalidad de las empresas MiPymes en el estado de Sonora. Los sujetos de son los propietarios y administradores de MiPymes de comunidades rurales, también llamados “encargados” del negocio, con uno o más colaboradores y que han estado activos por más de seis meses. El instrumento de medición es un cuestionario que recolecta información sobre diferentes características sociodemográficas del empresario y de la empresa, haciendo uso de la técnica de encuesta (Matas, 2018). Con base en Anderson et al. (2008) se determinó el tamaño de la muestra con la ecuación que se describe a continuación:

$$n = \frac{Nz^2 p(1-p)}{(N-1)e^2 + z^2 p(1-p)}$$

- N, el tamaño de la población, que en este caso son 402.
- Z, es el valor de la distribución normal estandarizada y fue de 1.96 al considerar un nivel de confianza de 95%.
- e, es el error de muestra que puede tomar valores de 1% a 5%. En este caso, se utilizó el 5%.
- p, es la probabilidad de éxito (0.50).
- q, es la probabilidad de fracaso (0.50).
- n, tamaño de la muestra 78

El muestreo fue no probabilístico, por cuota, conforme a la fórmula para el cálculo de muestreo estratificado proporcionado, que se muestra en la Tabla 10.3, apoyado en la técnica bola de nieve (Silva, 2016), considerando una población total de 402 MiPymes ubicadas en el sur de Sonora (INEGI, 2021). Población de cuatro municipios (Cajeme, Empalme, Guaymas y Navojoa) en donde se abarcó a 15 poblados de comunidades rurales, es decir, con menos de 2500 habitantes (INEGI, 2020).

Tabla 10.3

Estratificación de Empresas en el Sur del Estado de Sonora, al 2021

Ciudad	Población	Factor	Muestra	MIPYMES
Cajeme	116	0.19402	22.506	22
Navojoa	86	0.19402	16.685	17
Guaymas	166	0.19402	32.207	32
Empalme	34	0.19402	6.596	7
Suma	402			78

Fuente: Elaboración propia, con base en INEGI (2021).

Una vez establecido el tamaño de la muestra (78 empresas) y calculado el factor de estratificación 0.19402 (n/N), se definió el tamaño de cada uno de los estratos de análisis, aunque cabe señalar que al final se recolectaron 95 encuestas, una vez cubierto la estratificación requerida y son las que se utilizaron en los resultados finales.

La relación al método de análisis fue de acuerdo con la técnica estadística inferencial para muestras independientes (Fagerland, 2012), en donde derivado de estar trabajando con datos no paramétricos, se aplicó la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney, para identificar si existía o no diferencias significativas entre las medias.

En tanto al procedimiento, primero, se analizó el contexto, se revisaron los antecedentes de las MiPymes en las áreas rurales, además de la literatura sobre las variables (edad del empresario, así como de la fundación y de la formalidad de la empresa) y el género. Después, se estableció el método para medir las variables de estudio, para lo cual se diseñó un instrumento y se aplicaron las encuestas, de manera presencial, a encargados de las empresas de acuerdo con la población seleccionada (referida en el párrafo anterior). En la última etapa, se analizaron los resultados que muestran la aceptación o rechazo de las hipótesis, tabulados en el sistema IBM SPSS Statistics versión 21.0, y se establecieron las conclusiones y recomendaciones con base en los hallazgos.

Resultados

En virtud de determinar la situación de la mujer al frente de las MiPymes en el área rural, en un primer momento los resultados exponen la estadística sobre las características de los empresarios. En la Tabla 10.4 se muestran los datos sociodemográficos, donde resalta el gé-

nero femenino al frente de las empresas encuestadas, con un 64.2%; el estado civil fue en su mayoría de casados, con un 62.1%. Por otro lado, en el rango de edad, la mayor frecuencia se ubicó entre 46 y 55 años, con 28 personas; por último, la escolaridad más frecuente fue la de preparatoria, con un 33.7%.

Respecto a las características de las empresas estas se pueden observar en la Tabla 10.4, en la cual destacan los abarrotes como principal giro en la muestra, con 49 casos; del número de empleados o colaboradores, el 95.8% fue de empresas con menos de 10 personas; en cuanto a la antigüedad, el mayor número de los negocios tiene entre 2 y 4 años en operación, con una frecuencia de 18; seguida por las empresas con 20 a 25 años, representadas por 14 de ellas. Así mismo, predominaron con un 60% las empresas formalmente registradas ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en donde el 70.58% de las empresas manejadas por hombre y el 54.10% de los negocios dirigidos por mujeres están en la formalidad.

Tabla 10.4
Características del empresario y del negocio

Características empresario	%	Características negocio	%	Características negocio	%
Género		Giro		Antigüedad de la empresa	
Masculino	35.80	Abarrotes	51.60	Menos de 2 años	13.70
Femenino	64.20	Panadería	2.10	De 2 a 4 años	18.90
Estado civil		Tortillería	10.50	De 4 a 6 años	11.60
Casado	62.10	Estética	2.10	De 6 a 8 años	6.30
Soltero	18.90	Preparación alimentos	16.80	De 8 a 10 años	5.30
Divorciado	7.40	Artesanías	2.10	De 10 a 15 años	11.60
Unión libre	11.60	Ropa y bisu- tería	1.10	De 15 a 20 años	8.40
Edad		Ferretería	3.20	De 20 a 25 años	14.70
De 15 a 25 años	9.50	Reparación de moto	2.10	De 25 a 30 años	6.30
De 26 a 35 años	12.60	Florería	2.10	Mayor de 30 años	3.20
De 36 a 45 años	17.90	Refaccionaría	1.10	Formalidad ha- cendaria	
De 46 a 55 años	29.50	Farmacia	2.10	Sí	60.0
De 56 a 65 años	23.20	Otros	3.30	No	40.0

Más de 65 años	7.40	Número de empleados	
Escolaridad		De 0 a 10	95.8
Primaria	18.90	De 11 a 50	4.2
Secundaria	31.60		
Preparatoria	33.70		
Licenciatura	14.70		
Maestría	1.10		

De manera conjunta, en esta sección se presentan los resultados de los tres modelos planteados, después de haber realizado las pruebas no paramétricas de Mann-Whitney. Para empezar, en la Tabla 10.5, panel A, se muestran los estadísticos descriptivos, de acuerdo con la H1 referente a la variable edad del empresario y su relación con el género del encargado de la empresa. El valor de la media de edad de las mujeres fue de 46.90 años y para hombres de 47.76 años, con $p=0.750$, encontrando una diferencia no significativa, al nivel del 5%. Estos resultados son coincidentes con estudios como los de Japhata et al. (2016).

De igual forma, en la Tabla 10.5, panel B, con relación a H2 para la variable edad de fundación de la empresa, se muestra un valor de rango medio más alto en el grupo masculino (media = 12.38; $n = 34$) que en el femenino (media = 11.31; $n = 61$), pero no significativo al nivel del 5% ($p = 0.969$). Por lo que se puede afirmar que no hay diferencia respecto a la edad de fundación de la empresa en relación con el género del empresario (Farrel et al., 2019). Sin embargo, en lo concerniente a la H3, en la tabla 5, panel C, los resultados muestran que existen diferencias significativas entre los años de formalidad de las empresas dirigidas por mujeres (media = 5.08; $n = 61$) y las manejadas por hombres (media = 9.50; $n = 34$), en donde $p= 0.043$ (significativo al nivel del 5%), por lo que se acepta la hipótesis al afirmar que hay diferencias en la edad de formalidad de las empresas con relación al género (Pasaribu et al., 2023; Bonnet et al., 2019).

Tabla 10.5

Prueba no paramétrica de Mann-Whitney con base en el género

Panel A: Prueba no paramétrica de Mann-Whitney, para edad del empresario			
Género	N	Media	P valor
Masculino	34	47.76	.750
Femenino	61	46.90	
Panel B: Prueba no paramétrica de Mann-Whitney, para edad de fundación de empresa			
Masculino	34	12.38	.969
Femenino	61	11.31	
Panel C: Prueba no paramétrica de Mann-Whitney, para edad formal de la empresa			

Masculino	34	9.50	.043
Femenino	61	5.08	

Fuente: elaboración propia con base en SPSS Statistics.

Discusión

Con respecto a la interrogante sobre la situación de las mujeres al frente de las MiPymes, se puede añadir, como resultado de esta investigación, que la mayoría de las empresas son dirigidas por una mujer, que la edad como empresaria no muestra diferencias significativas en relación con la edad de los hombres y que tampoco se encontraron desigualdades significativas en lo concerniente al género y la edad de fundación de la empresa, pero sí en lo relativo a la edad de formalidad de las MiPymes, resultados que coinciden con las investigaciones de Japhata et al. (2016); Farrel et al. (2019); así como las de Pasaribu et al. (2023) y Bonnet et al. (2019).

Conclusiones

Ante los hallazgos mencionados previamente, se puede entender que el género femenino tarda más años en integrarse a la formalidad, como se plantea en algunos estudios (DAESNU, 2020) que hablan de las barreras que enfrentan las empresarias, por lo que las mujeres están en el sector informal de manera involuntaria (Moyo, 2022; Flores & Argáez, 2020); o prefieren pertenecer a la informalidad, tal como se establece en la teoría de formalización, en el modelo posestructuralista, con base en una postura del género dentro del contexto (Williams & Bezeredi, 2018).

En función de lo anterior, se considera pertinente incluir en futuras investigaciones el cuestionamiento acerca de las razones por las cuales se permanece dentro de la informalidad, para saber si se debe a una baja productividad, si es por papeleo, porque el nivel de ingresos no es suficiente, porque se quiere evitar el pago de impuestos, o incluso por otras razones (Moyo, 2022). También se sugiere investigar sobre la tasa de crecimiento de las empresas por género, porque esto podría dar más luz para resolver los planteamientos al respecto de la formalidad e identificar alguna tendencia para abrir nuevas líneas de investigación.

De igual forma, se cree conveniente indagar si en las áreas rurales de otras entidades de la república mexicana existen características similares a las encontradas en las zonas rurales del estado de Sonora que fueron analizadas en este estudio, en relación con el número de mujeres que dirigen las MiPymes, así como el número de empresas formales manejadas por hombres; además de examinar si hay diferencia significativa en las medias de las muestras respecto a la edad formal de la empresa en relación con el género, ya que esta podría ser una línea de acción para futuros planes de gobierno e, incluso, para jornadas de inclusión de otros sectores no gubernamentales.

Referencias

- Ali, j. (2016). Performance of small and medium-sized food and agribusiness enterprises: evidence from Indian firms. *International Food and Agribusiness Management Review*, 19(4), 53-63. doi:DOI: 10.22434/IFAMR2016.0024
- Anderson, D., Sweeney, D., y & Williams, T. (2008). *Estadística para Administración y Economía* (10 a Edición ed.). México: Cengage Learning Editores.
- Bonnet, F., Vanek, J., & Chen, M. (2019). Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing. *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Brief*: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_711798.pdf
- DEPARTAMENTO DE ASUNTOS ECONOMICOS Y SOCIALES DE LAS NACIONES UNIDAS. (2020). Micro., Small, and Medium-sized Enterprises (MSMEs) and their role in achieving and Sustainable Development Goals. https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/25851MSMEs_and_SDGs_Final3120.pdf
- Etchezahar, E. (2014). La construcción social del género desde la perspectiva desde la Teoría de Identidad social. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, 25(49), 128-142. <http://www.scielo.org.ar/pdf/cdyt/n49/n49a05.pdf>
- Fagerland, M. W. (2012). T-tests, non-parametric tests, and large studies—a paradox of statistical practice? *BMC medical research methodology*, 12(1), 1-7. <https://bmcmmedres-methodol.biomedcentral.com/articles/10.1186/1471-2288-12-78>
- Farrel, D., Trigo, C., & Chi, M. (2019). JP Morgan Chase and Company. Gender, Age and Small Business Financial Outcomes. <https://www.jpmorganchase.com/institute/research/small-business/report-small-business-financial-outcomes>
- Flores, A., & Argáez, J. (2020). Pobreza, género y diferencias en la participación y ocupación en el sector informal en México. *Cuadernos de Economía*, 39(79), 279-301. <http://www.scielo.org.co/pdf/ceco/v39n79/0121-4772-ceco-39-79-279.pdf>
- Freshwater, D., Garcilazo, E., Latto, J., Pace, J., Simms, A., Ward, J., & Wojan, T. (2019). OCDE Library. OECD Regional Development Working Papers. doi:<https://dx.doi.org/10.1787/74256611-en>
- García, M., González, C., & Murillo, G. (2017). Características de las PyMEs según la gerencia sea hombre o mujer caso Empírico de Calí. *Revista EAN*, 82, 143-160. doi:DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1648>
- Gracia, P. (2005). Identidad de género: Modelo Explicativo. *Escritos de Psicología*, 7, 71-81. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=271020873007>
- Harris, J., & Torado, M. (1970). Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis. *JSTOR*, 60(1), 126-142. <https://www.jstor.org/stable/1807860>
- INEGI. (2019). Demografía de los negocios. Esperanza de Vida por entidad federativa: <https://www.inegi.org.mx/temas/dn/#:~:text=Fuente%3A-,INEGI.,mueren%20145%20y%20nacen%2081>.
- INEGI. (2020). Cuentame de México la Población. Población Rural y Urbana: http://cuenta-me.inegi.org.mx/poblacion/rur_urb.aspx?tema=P#:~:text=Poblaci%C3%B3n.,Rural%20y%20urbana&text=El%20n%C3%BAmero%20de%20habitantes%20de,vi-ven%20m%C3%A1s%20de%202%2C500%20personas.

- INEGI. (2021). Los Resultados del estudio sobre la Demografía de los Negocios 2021. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/EDN/EDN_2021.pdf
- INEGI. (2022). Producto Interno Bruto por Entidad Federativa 2021: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/PIBEF/PIBEF.pdf>
- INEGI. (2022). Temas Producto Interno Bruto. Por Actividad Económica: <https://www.inegi.org.mx/temas/pib/>
- Japhata, R., Murthy, F., Marina, Y., & Gupta, A. (2016). Women-owned SMEs in Indonesia: A Golden Opportunity for Local Financial Institutions. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/260f2097-e440-4599-91ec-e42d45cf3913/SME+Indonesia+Final_Eng.pdf?MOD=AJPERES&CVID=lj8qhPY
- Loayza, N., & Trumbic, T. (2023). World bank Blog. Countries cannot move forward if half of their citizens are held back: <https://blogs.worldbank.org/developmenttalk/countries-cannot-move-forward-if-half-their-citizens-are-held-back>
- MacIntyre, G. (2020). What Percentage of Small Businesses Fail? (And Other Need-to-Know Stats). What Is the Small Business Failure Rate?: https://www.fundera.com/blog/what-percentage-of-small-businesses-fail?irclickid=xJAX61QLkxy-NWd1SIWWq-QtDUkAWmEy%3A9SuSz80&utm_campaign=Skimbit%20Ltd._10078&utm_source=Impact&utm_content=Online%20Tracking%20Link&utm_medium=affiliate&irgwc=1
- Matas, A. (2018). Redies. Revista Electrónica de Investigación Educativa. Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6374359.pdf>
- Moyo, B. (2022). Factors affecting the probability of Formalizing Informal Sector activities in Sub Saharan Africa: Evidence from World Bank enterprise surveys. *African Journal of Economic and Management Studies*. Emerald Publishing Limited, 13(3), 480-507. doi:DOI 10.1108/AJEMS-06-2021-0304
- Nainggolan, R. (2016). GENDER, TINGKAT PENDIDIKAN DAN LAMA USAHA SEBAGAI DETERMINAN. *Kinerja Journal of Business and Economics*, 20(1), 1-12. doi:DOI: 10.24002/kinerja.v20i1.693
- Organización de las Naciones Unidas. (2017). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Las zonas rurales son clave para el crecimiento económico de los países en desarrollo, dice la FAO: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2017/10/las-zonas-rurales-son-clave-para-el-crecimiento-economico-de-los-paises-en-desarrollo-dice-la-fao/>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2022). Mejores políticas para una vida Mejor. <https://www.oecd.org/espanol/la-ocde-hace-un-llamado-para-apoyar-especificamente-a-las-personas-vulnerables-al-constatar-que-la-guerra-esta-comprometiendo-la-recuperacion-mundial.htm>
- Pasaribu, B., Pasaribu, B., Pasaribu, S., & Pasaribu, P. (2023). Analysis of Formal and Informal Sector in Indonesia, During the Covid-19 Pandemic. *Strategic Management & Entrepreneurship Toward The New Normal Era*, 1(1), 1-13. <http://prosiding.uika-boGOR.ac.id/index.php/ICMSME/article/view/412/277>

- Prayudi, M., Vijaya, D., & Ekawati, L. (2020). What drives MSME performance? The role of gender, operational aspects, and social environment. *Journal of Contemporary Accounting*, 1(2), 65-84. doi: doi:10.20885/jca.vol1.iss2.art1
- Salas, L., Garcia, M., & Hirs, J. (2021). Factores que influyen en la gerencia de las mujeres: el caso de las pequeñas y medianas empresas colombianas. *Contaduría y Administración*. Scielo, 65(3), 1-11. doi:https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.2187
- Silva, M. (2016). Apuntes para la elaboración de un proyecto de Investigación Social (3ra Edición ed.). México: Universidad Nacional Autónoma de México. <http://libro-soa.unam.mx/bitstream/handle/123456789/453/ApuntesProyectoInvestiacionSocialWeb.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- The Danish Institute for Humans Right. (2019). Pymes y la Responsabilidad Corporativa de Respetar los Derechos Humanos. <https://globalnaps.org/issue/small-medium-enterprises-smes/>
- Ubfal, D. (2023). World Bank Document. World Bank Group Gender Thematic Policy: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099725201232311026/pdf/IDU-09d78e3cf0b38f04fb20af0405b1d4ae194b0.pdf>
- Unni, J., & Naik, R. (2018). Gender Differentials in Expansion of Informal Enterprises. Centre for Sustainable Employment, 1-16. https://cse.azimpremjiuniversity.edu.in/wp-content/uploads/2020/10/Unni_Naik_Gender_Differentials_in_Expansion_of_Informal_Enterprises_May_2018.pdf
- Williams, C., & Bezeredi, S. (2018). Explaining informal entrepreneurship in South-East Europe: a tax morale approach. *Eastern Journal of European Studies*, 9(2), 47-68. https://eprints.whiterose.ac.uk/142694/2/EJES2018_0902_WIL.pdf
- Zhao, H., O'Connor, G., Wu, J., & Lumpkin, T. (2021). Age and entrepreneurial career success: A review and a meta-analysis. *Journal of Business Venturing*, 36(1). doi:https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2020.106007
- Zylfijaj, K., Nikoloski, D., & Tournois, N. (2020). The Impact of the Business Environment on the Formalization of Informal Firms. The Case of Kosovo. *Südosteuropa. Journal of Politics and Society*, 64(8), 505-529. doi:DOI:10.1515/soeu-2020-0035