

**Modelo del desarrollo de dimensiones que  
explican los obstáculos de las mujeres universitarias  
que dirigen una micro y pequeña empresa.**

*Resultados de una investigación en instituciones públicas y privadas en México.*

**Nuria Beatriz Peña Ahumada**



***Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro y pequeña empresa. Resultados de una investigación en instituciones públicas y privadas en México.***

© iQuatro Editores

ISBN: 978-607-59684-5-2

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.02.4.0](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.02.4.0)

Edición: Marzo 2024

Páginas: 382

**Comité Académico RELEG**

Nuria Beatriz Peña Ahumada

**Consejo Técnico**

Paula Mejía

**Gestión Editorial**

Nadia Velázquez

D.R. © 2023, iQuatro Editores.

Este libro, resultado de trabajos de investigación propuestos por los coordinadores de la Red Latinoamericana en Estudios de Género, fue dictaminado por investigadoras nacionales pertenecientes a la Universidad Autónoma de Occidente y Universidad Politécnica de Sinaloa, México.

La presente obra no puede ser reproducida, ni registrada o transmitida por un sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio, sea mecánico, fotocopiado, electrónico, magnético, electroóptico o cualquier otro tipo, sin el permiso previo y por escrito de la editorial.

Querétaro, México.

# Agradecimientos

| Capítulo | Grupo de investigación | Institución de afiliación                        | Autoridad                          |                                                                                       |
|----------|------------------------|--------------------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 4        | MXM-UABC01             | Universidad Autónoma de Baja California          | Dr. Luis Enrique Palafox Maestre   |                                                                                       |
| 5        | MXM-ITSES01            | Tecnológico Nacional de México/ ITS de Escárcega | Lic. Julio Cesar Montero Sarmiento |    |
| 6        | MXM-UACH01             | Universidad Autónoma de Chihuahua                | Mtro. Luis Alfonso Rivera Campos   |   |
| 7        | MXM-UTCJ01             | Universidad Tecnológica de Ciudad Juárez         | Lic. Carlos Ernesto Ortiz Villegas |  |
| 8        | MXM-UACJ01             | Universidad Autónoma de Ciudad Juárez            | Mtro. Juan Ignacio Camargo Nassar  |  |
| 9        | MXM-SCU01              | SINCE Colegio Universitario, S.C.                | Lic. Lorenza Vázquez Ríos          |  |
| 10       | MXM-ITPN01             | Instituto Tecnológico de Piedras Negras          | Dr. Gustavo Emilio Rojo Velázquez  |  |

## Agradecimientos

| Capítulo | Grupo de investigación | Institución de afiliación                            | Autoridad                       |                                                                                       |
|----------|------------------------|------------------------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 11       | MXM-UTMAN01            | Universidad Tecnológica de Manzanillo                | Mtro. Guillermo Torres López    |    |
| 12       | MXM-ITD01              | Instituto Tecnológico de Durango                     | Dr. Guillermo de Anda Rodríguez |    |
| 13       | MXM-UTFVZ01            | Universidad Tecnológica Fidel Velázquez              | Mtra. Angelina Carreño Mijares  |    |
| 14       | MXM-UAEMEX01           | Universidad Autónoma del Estado de México            | Dr. Carlos Eduardo Barrera Díaz |   |
| 15       | MXM-ITSSGT01           | Instituto Tecnológico Superior del Sur de Guanajuato | Lic. Antonio Ramírez Vallejo    |  |
| 16       | MXM-UAEH01             | Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo           | Dr. Octavio Castillo Acosta     |  |
| 17       | MXM-UAEH02             |                                                      |                                 |                                                                                       |
| 18       | MXM-UTHH01             | Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense   | CP. Miguel Ángel Acosta Salazar |  |
| 19       | MXM-UTHH02             |                                                      |                                 |                                                                                       |
| 20       | MXM-UPFIM01            | Universidad Politécnica de Francisco I. Madero       | Dr. Leoncio Maraón Priego       |  |

## Agradecimientos

| <b>Capítulo</b> | <b>Grupo de investigación</b> | <b>Institución de afiliación</b>                                  | <b>Autoridad</b>                      |                                                                                       |
|-----------------|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 21              | MXM-UGDL01                    | Centro Universitario de la Costa Sur, Universidad de Guadalajara  | Dr. Ricardo Villanueva Lomelí         |    |
| 22              | MXM-UGDL02                    | Centro Universitario de la Costa de la Universidad de Guadalajara | Dr. Jorge Téllez López                |    |
| 23              | MXM-UGDL03                    | Centro Universitario de la Costa Sur, Universidad de Guadalajara  | Dr. Ricardo Villanueva Lomelí         |   |
| 24              | MXM-UANAY01                   | Universidad Autónoma de Nayarit                                   | Dra. Norma Liliana Galván Meza        |  |
| 25              | MXM-UTLI01                    | Universidad Tecnológica Linares                                   | Mtra. Beatriz Adriana Barrera Aguirre |  |
| 26              | MXM-UTTEH01                   | Universidad Tecnológica de Tehuacán                               | Dra. Nadia Vianey Hernández Carreón   |  |
| 27              | MXM-UPQ01                     | Universidad Politécnica de Querétaro                              | Lic. Carlos Antonio Contreras López   |  |

## Agradecimientos

| <b>Capítulo</b> | <b>Grupo de investigación</b> | <b>Institución de afiliación</b>                | <b>Autoridad</b>                            |                                                                                       |
|-----------------|-------------------------------|-------------------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 28              | MXM-UAQ01                     | Universidad Autónoma de Querétaro               | Dra. Margarita Teresa de Jesús García Gasca |    |
| 29              | MXM-UTQ01                     | Universidad Tecnológica de Querétaro            | Mtro. José Carlos Arredondo Velázquez       |    |
| 30              | MXM-UQROO01                   | Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo | Dra. Consuelo Natalia Fiorentini Cañedo     |    |
| 31              | MXM-UES01                     | Universidad Estatal de Sonora                   | Dr. Armando Moreno Soto                     |   |
| 32              | MXM-UJAT01                    | Universidad Juárez Autónoma de Tabasco          | Mtro. José Juan Paz Reyes                   |  |
| 33              | MXM-UATLAX01                  | Universidad Autónoma de Tlaxcala                | Dr. Serafín Ortiz Ortiz                     |  |
| 34              | MXM-UAZA01                    | Universidad Autónoma de Zacatecas               | Dr. Rubén de Jesús Ibarra Reyes             |  |

## Índice

|                                                                                                                                                                                                                                                                             |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Capítulo 1. Revisión de la literatura. ....                                                                                                                                                                                                                                 | 13  |
| Capítulo 2. Estrategia Metodológica. ....                                                                                                                                                                                                                                   | 25  |
| Capítulo 3. Propuesta del modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa y resultados generales. ....                                                                   | 35  |
| Capítulo 4. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma de Baja California en Mexicali, Baja California, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Mexicali. ....                 | 43  |
| Capítulo 5. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias del Tecnológico Nacional de México/ITS de Escárcega en Escárcega, Campeche, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Escárcega. ....                | 54  |
| Capítulo 6. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma de Chihuahua en Chihuahua, Chihuahua, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Chihuahua. ....                           | 65  |
| Capítulo 7. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Tecnológica de Ciudad Juárez en Juárez, Chihuahua, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Juárez.....                           | 76  |
| Capítulo 8. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez en Juárez, Chihuahua, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Juárez.....                              | 87  |
| Capítulo 9. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de SINCE Colegio Universitario en Juárez, Chihuahua, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Juárez.....                                           | 98  |
| Capítulo 10. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias del Instituto Tecnológico de Piedras Negras en Piedras Negras, Coahuila de Zaragoza, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Piedras Negras. .... | 109 |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                  |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Capítulo 11. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Tecnológica de Manzanillo en Manzanillo, Colima, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Manzanillo. ....                            | 120 |
| Capítulo 12. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias del Instituto Tecnológico de Durango en Durango, Durango, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Durango.....                                         | 131 |
| Capítulo 13. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez en Nicolás Romero, Estado de México, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Nicolás Romero. ....        | 142 |
| Capítulo 14. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias del Centro Universitario UAEM Texcoco, Estado de México, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Texcoco. ....                                         | 153 |
| Capítulo 15. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias del Instituto Tecnológico Superior del Sur de Guanajuato en Uriangato, Guanajuato, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Uriangato.....              | 165 |
| Capítulo 16. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo en San Agustín Tlaxiaca, Hidalgo, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en San Agustín Tlaxiaca. ....  | 176 |
| Capítulo 17. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo en Pachuca de Soto, Hidalgo, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Pachuca de Soto.....             | 187 |
| Capítulo 18. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense en Huejutla de Reyes, Hidalgo, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Huejutla de Reyes..... | 198 |
| Capítulo 19. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense en Huejutla de Reyes, Hidalgo, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Huejutla de Reyes..... | 209 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Capítulo 20. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Politécnica de Francisco I. Madero en Francisco I. Madero, Hidalgo, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Francisco I. Madero. ....               | 220 |
| Capítulo 21. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias del Centro Universitario de la Costa Sur, Universidad de Guadalajara en Autlán de Navarro, Jalisco, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Autlán de Navarro.....    | 231 |
| Capítulo 22. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad de Guadalajara en Puerto Vallarta, Jalisco, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Puerto Vallarta. ....                                           | 242 |
| Capítulo 23. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad de Guadalajara Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas en Zapopan, Jalisco, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Zapopan..... | 253 |
| Capítulo 24. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma de Nayarit en Tepic, Nayarit, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Tepic. ....                                                          | 264 |
| Capítulo 25. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Tecnológica Linares en Linares, Nuevo León, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Linares. ....                                                   | 275 |
| Capítulo 26. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Tecnológica de Tehuacán en Tehuacán, Puebla, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Tehuacán.....                                                  | 286 |
| Capítulo 27. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Politécnica de Querétaro en El Marqués, Querétaro, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en El Marqués.....                                          | 297 |
| Capítulo 28. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma de Querétaro en Querétaro, Querétaro, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Querétaro.....                                               | 308 |
| Capítulo 29. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Tecnológica de Querétaro en Querétaro, Querétaro, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Querétaro.....                                            | 319 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Capítulo 30. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo en Benito Juárez, Cozumel, Othón P. Blanco, Quintana Roo, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Benito Juárez, Cozumel, Othón P. Blanco. .... | 330 |
| Capítulo 31. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Estatal de Sonora en Hermosillo, Sonora, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Hermosillo. ....                                                                                   | 341 |
| Capítulo 32. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco en el Centro de Tabasco, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Centro. ....                                                                            | 352 |
| Capítulo 33. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma de Tlaxcala en Tlaxcala, Tlaxcala, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Tlaxcala.....                                                                                   | 363 |
| Capítulo 34. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma de Zacatecas en Zacatecas, Zacatecas, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Zacatecas.....                                                                               | 374 |



## Capítulo 1. Revisión de la literatura.

Nuria Beatriz Peña Ahumada

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.02.4.1](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.02.4.1)

Las mujeres han estado siempre presentes en el área de los negocios, pero fue a partir de los años ochenta, que el tema empezó a generar interés en el mundo académico (Berg, 1997). Desde entonces, la creación y desarrollo de empresas por parte de las mujeres en la actividad empresarial ha sido abordada de diversas maneras en la literatura (Gamber, 1998).

En cuanto a la dirección de las organizaciones por parte de las mujeres, las teorías feministas estudian principalmente ciertas variables que son exteriores al mercado de trabajo y que no entran en la reflexión de los economistas. Una premisa básica de esas teorías es la que de la situación de desventaja de las mujeres en el mercado laboral es un reflejo de aquello mismo que la origina, esto es, del patriarcado y el lugar subordinado que se asigna a la mujer en la sociedad y en la familia (Anker, 1997; Murillo, 1997; Vega, 2004), una importante acotación hecha por las teorías feministas, es que la variable de género no sirve si se le usa de manera aislada, sino y sólo al lado de indicadores que incluyan sexo, clase, raza, etnia, edad y otras variables y en relación al contexto socio-histórico a fin de advertir diferencias más profundas (Vega, 2014; Riordan, 2002). Es decir, de igual manera implica reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, algunas ideas, así como representaciones y aspectos sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual, tal como se señala “todas las sociedades estructuran su vida y construyen su cultura en torno a la diferencia sexual” (Lamas, 1995, p. 4), es decir, se apuesta por el estudio heterogéneo, la mujer contemplando cada una de sus variables.

En cuanto a la perspectiva de género en México ésta se incorporó al vocabulario para abordar los temas académicos en los años 90. En ese sentido, la propuesta radicaba que desde la dimensión de los estudios plantear la importancia de tomar en cuenta las variables referentes a los aspectos socio demográficos García, Blanco y Pacheco (1998), pero también el abordar la invisibilidad de la actividad económica de la mujer, abordar las diferencias que existen entre hombres y mujeres así como su conversión “en desigualdades y la segregación en actividades económicas y discriminaciones, que dan lugar a las construcciones sociales de género” (Guerreiro, Gómez, y Armenteros, 2014, p. 79).

La identidad de género y el espacio donde se desarrollan los individuos se encuentran íntimamente ligados. Por ello y para poder explicar este fenómeno es necesario ubicar la forma en cómo se desarrollan las mujeres en cada una de las esferas: privada, pública y doméstica.

Desde el inicio de la historia de la humanidad, se habla que la organización que se llevaba a cabo de la división del trabajo por géneros, ésta se definía de la siguiente manera: al hombre le correspondía salir a la caza y la pesca, en tanto a la mujer las tareas de recolección de frutos y semillas, elaboración de algunos objetos domésticos (Citro, 2009), así como el ocuparse de la crianza de los niños, de la búsqueda y acarreo de agua y leña (Medrano, 2012).

Posteriormente, es en el siglo XIX, a partir de la Revolución Industrial que se promueve la separación de la esfera doméstica de la que se conoce como esfera mercantil, siendo la primera ligada a cierta inactividad y a la nula retribución económica; la segunda valorizada y con retribución, esta situación dejó muy clara la asignación de cada una de las esferas, siendo la esfera doméstica asignada a las mujeres, la pública a los hombres, dejando de lado a las féminas del ámbito político y económico (Vega, 2007), esto deriva de la tradición de las mujeres como dependientes de los varones, situación que de alguna manera ha obstaculizado su desarrollo, ya que les fueron asignadas las labores del hogar y del cuidado de los otros (C. Flores, 2002), por lo tanto, la esfera pública y la esfera privada tal como lo menciona C. Amorós (2008), es un aspecto que articula las sociedades de manera jerárquica, lo que se le asigna al hombre y lo que se le ha asignado a la mujer.

En cuanto al espacio público, los estudiosos sobre temas de género lo han definido como el lugar en el que se generan ingresos, donde se lleva a cabo el poder, donde transcurre la vida pública (Barbieri, 2007), este espacio que la historia le ha asignado al hombre, el que tenía el derecho a participar en el ámbito laboral, social, político, cultural (Escapa y Martínez, 2010) y después de la jornada laboral regresar a un espacio privado para ser atendido y cuidado (Vega, 2014), regresar al espacio privado donde será atendido por la mujer, que es el espacio al interior de la casa, donde se construyen las relaciones sociales y afectivas que desarrolla el ser humano (Amorós, 2006, 2008).

En lo referente al espacio privado, es desde la perspectiva de género que se tiende a definir a la mujer a través de esta esfera: La esfera privada, concibiéndose como el espacio de refugio, un espacio concreto que es la casa, donde ella espera al hombre y a la descendencia para su atención y cuidado (Azcárate, 2006), como se ha señalado líneas arriba, históricamente se ha relegado a la mujer al ámbito privado, impidiéndole el acceso a la esfera pública, en donde se desarrollaban todos los aspectos de la sociedad civil.

Y aunque su espacio hubiese sido asignado al hogar, es un espacio que “tampoco llegó a controlar porque, en última instancia, era dominado por quien tenía el poder económico, es decir, el hombre” (Varela, 2012, p. 41), por lo tanto el modelo de la división sexual del trabajo “como una división por la cual las mujeres se quedan en la esfera doméstica mientras los hombres salen de ella para hacer lo que se llama trabajo productivo, está profundamente arraigado” (Harris, 1986, p. 200).

El espacio privado ha sido tradicionalmente considerado como el espacio que por naturaleza le ha correspondido a las mujeres, “el lugar privado en el que la sociedad de los siglos modernos pretendía recluirlas” (Gascón, 2012).

Sin embargo, a lo largo de la historia, esta situación fue transformándose, produciendo un cambio claro en las relaciones de poder que afectaron tanto al ámbito privado como al ámbito público, la mujer comenzó a buscar espacios que tradicionalmente eran ocupados por los hombres y es a través de este proceso de autonomía que se comienza a tener una mayor visibilidad, fenómeno que empieza a cuestionar los roles de género y papeles dentro de la sociedad (Varela, 2012).

A partir de dicho fenómeno social, es que el feminismo define un replanteamiento del problema en cuanto a la participación de las mujeres en la esfera pública, es decir, no sólo se trataba de incorporar a las mujeres a funciones del ámbito social y económico, sino que fueran involucradas en actividades valoradas (Ochman, 2006) y es entonces que las normas de género tradicionales se resquebrajaron en el momento que las mujeres deciden combinar la maternidad con la esfera pública, ya sea a partir de una participación política o una participación económica, esto ya como un trabajo remunerado, un papel confinado especialmente para los hombres (Vázquez, Cárcamo, y Martínez, 2012).

Algunos de los trabajos que abordan los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres cuando se desarrollan en diferentes esferas dan como resultado diferentes clasificaciones, las cuales han sido consideradas por diferentes autores, como Swanson y Tokan (1991); Harmon (1997), que se han referido a las denominadas barreras internas y externas, en tanto Swanson y Tokan (1991); hablan sobre las barreras sociales o también denominadas inter- personales, actitudinales e interaccionales, por su parte Lee et al. (2001), que se han enfocado a todos aquellos obstáculos tanto anteriores y posteriores de cuando la mujer hace su inserción en el campo profesional.

Hay una serie de factores que están implicados en el obstáculo del desarrollo de la administración de las empresas por parte de la mujer y que se analiza como una categoría

heterogénea, por lo que es importante considerar en su estudio cada variable como lo es la edad, el ambiente, el nivel educativo, el estado civil, características que determinan el contexto bajo el cual se desarrolla el fenómeno que se está estudiando (Suárez, 2008), por lo que el estudio de cada grupo de mujeres que reúne ciertas características se hace particular.

Por último, los estudios que admiten y tienen un enfoque que admite de cierta manera la heterogeneidad del sector femenino, donde la mujer no debe de ser considerada o estudiada como un grupo homogéneo, sino que derivado de las diversas características que presenta este sector ser estudiadas a partir de diversas variables que vayan siendo teorizadas (N Carter y Allen, 1997; Fagenson y Marcus, 1991).

Ante lo mencionado, es pertinente retomar un modelo bajo el cual se agrupan y se pueda llevar a cabo el análisis de estas categorías en tres dimensiones básicas que son: a) Dimensión individual; b) Dimensión Laboral-Organizacional y c) Dimensión Económico-Social (Peña, 2017).

**La Dimensión Individual:** Se define como aquélla que comprende todos los aspectos que hacen del individuo un ser particular, con características propias que la hacen diferente a las demás. La dimensión individual se divide en dos escalas: La Escala Estructural Interna y la Escala Estructural Externa. Cada una de estas escalas contempla un grupo de categorías.

En cuanto a la **Escala Estructural Interna**, ésta considera las categorías que definen los obstáculos que están vinculados con aspectos de percepción y de identidad de la mujer, estas categorías son: “De la identidad de género”, “De la edad” y “Del nivel educativo”, las cuales a continuación se definen.

**“Identidad de Género”**, significa la manera en que la propia mujer determina que el pertenecer al género femenino se convierte en un obstáculo para la gestión de su empresa, señalando un contexto donde se siente y percibe en desventaja frente al género masculino, aspecto que concuerda con lo señalado por Vega (2007, 2014), al definir que la mujer a lo largo de la historia al contar actividades dentro del espacio doméstico, se generó una “invisibilidad”, ya que como se ha mencionado, el hogar no es visto como un lugar de producción, aspecto que lo hace no ser reconocido como un lugar de trabajo, por lo tanto no se le considera como una actividad (Vega, 2007), es por ello que cuando la mujer decide salir al denominado -espacio público- a ingresar al campo laboral, considera que tanto ella como sus actividades no son valoradas igual que las del hombre, por lo que siente una desventaja en el campo laboral, el “ser mujer”, y todo ello coincide con lo que se ha señalado en estudios previos donde se expresa que la discriminación basada en el género, en el ser mujer, entonces es cuando “se constituye como una de las mayores barreras



para el acceso de las mujeres a puestos de alta responsabilidad, así como de la dirección y/ o manejo de una empresa” (Agut y Martín, 2007, p. 205).

**Edad.** se le define como el obstáculo relacionado con la característica personal del periodo del ciclo o tiempo de vida en que la mujer directora de la MYPE se encuentre, es importante aclarar que puede ser obstáculo por considerarse que son mayores para llevar a cabo gestiones propias de la organización o muy jóvenes para enfrentarse a ciertas actividades, o que propiamente nos sea un factor que las pone en desventaja al momento de llevar a cabo su liderazgo.

**Nivel educativo.** De acuerdo con Bermúdez-Carrillo “el grado educativo promedio que prevalece en el sector micro y pequeño empresarial es inferior al promedio del resto del sector de la economía, aunque existen diferencias importantes dentro de él” (2014, p. 17). En función de esta afirmación, se pone en desventaja a las empresarias que dirigen este sector, ya que se considera que al tener un bajo nivel de estudios, entonces es poca la información y preparación con la que cuentan y por lo tanto se convierte en un aspecto que las limita para poder dirigir y desarrollar sus empresas de una mejor manera, y por lo tanto se puede hablar de una demanda insatisfecha en la microempresa (Ahl, 2006, 2012).

Escala Estructural Externa, la cual abarca dos categorías: Doble Jornada y Cuidado de los Otros.

**La Escala Estructural Externa.** Comprende las categorías que definen los obstáculos que están vinculados con aquellas actividades que las mujeres tienen que llevar a cabo por el sólo hecho de ser mujer, actividades asignadas al género femenino través de la historia, consideradas como exclusivas para ser realizadas por el género femenino. Dichas actividades están vinculadas a poder tener una compatibilización entre el espacio público, espacio privado y doméstico de la mujer (Peña, 2017).

**Dimensión Laboral-Organizacional.** Esta dimensión se conceptualizó como aquella que abarca los obstáculos que son identificados al momento de la gestión de la organización. Las categorías que se agrupan dentro de esta dimensión son las siguientes: “La falta de experiencia” y “Gestión del Recurso Humano” (Peña, 2017).

**Dimensión Económico- Social.** Esta dimensión se concibe como aquella donde se consideran a los obstáculos vinculados con los factores externos que impactan en la empresa, estos factores son propios del contexto o ambiente en el que la organización que dirigen estas mujeres, se encuentra y por lo cual las directivas los consideran un obstáculo en las actividades propias de la gestión. Las categorías que emergieron y que fueron clasificadas dentro de esta dimensión son: “Factores económicos” y “Competencia”.

Por ello la importancia de basarnos en el siguiente modelo que incluye la categorización y agrupación de los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana (Peña, 2017).



*Fuente: Peña (2017).*

Y es a través de la siguiente estructura que se explica la categorización y agrupación de los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana.

| Dimensión              | Escala         | Categorías                                                       |
|------------------------|----------------|------------------------------------------------------------------|
| Individual             | Escala Interna | -La identidad de género.<br>-De la edad.<br>-Del nivel educativo |
|                        | Escala Externa | -La doble jornada.<br>-El cuidado de los otros                   |
| Laboral Organizacional |                | -La falta de experiencia.<br>-Gestión del Recurso Humano.        |
| Económico-Social       |                | -Factores económicos.<br>-Competencia.                           |

*Fuente: Peña (2017).*

## Referencias

- Ahl, H. (2006). Why Research on women entrepreneurs needs new directions. *entrepreneurship: Theory y practice*, 30(5), 595-621
- Ahl, H. J. (2002). *The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship*. Jönköping, Suecia: Parajett AB
- Aldrich, H. (1989). Women on the verge of a break-through: Networking among entrepreneurs in the United States and Italy. *Entrepreneurship and Regional Development*, 1(4), 339-356.
- Alimo-Metcalfe, B. (1995). Investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Women in Management Review*, 10(1), 3-8.
- Álvarez-Gayou, J. L. (2007). *Cómo hacer investigación cualitativa. fundamentos y metodología*. Distrito Federal, México: Paidós Educador.
- Amorós, C. (2008). Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de “lo masculino” y ‘lo femenino’. *Feminismo y Filosofía*, 6, 2-21.
- Amorós, J. E., Guerra, M., Pizarro, O., y Poblete, C. (2006). *Mujeres y actividad emprendedora en Chile*. Santiago de Chile, Chile: Global Entrepreneurship Monitor
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo*, 116(3), 343-370.

- Aranda, J. J., Oreza, W., Solorzano, M., y Madero, J. (2015). Criterios de conceptualización de la empresa familiar. *3c Empresa*, 4(3), 185-199. <http://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2015.040323.185-199>
- Ayman, R., y Korabik, K. (2010). Leadership: Why gender and culture matter. *Psychologist*, 65(3), 157-170.
- Azcárate, T. (2006). Propios. *Nueva sociedad*, 135, 78-91.
- Barbieri, M. T. De. (2007). Los ámbitos de acción de las mujeres. *Revista mexicana de sociología*, 53(1), 203-224.
- Baum, J. (2004). The Relationship of entrepreneurial traits, skill and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4).
- Baum, J., Locke, E., y Smith, K. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of management review*, 44(2), 292-303.
- Berg, N. . (1997). Gender, place and entrepreneurship. *Entrepreneurship and regional development*, 9(3).
- Bermúdez-Carrillo, L. (2014). Características de las pymes de Guanacaste. *Revista de las sedes regionales*, XV, 1-17.
- Bonder, G. (2003). Construyendo el protagonismo de las mujeres en la sociedad del conocimiento : Estrategias educativas y de formación de redes (mujer, ciencia y tecnología en América). Bilbao, España: UNESCO.
- Booth, S., Darke, J., y Yeandle, S. (1998). La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio. Madrid, España: Narcea.
- Brush, C. G., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P., y Hart, M. (2004). *Clearing the hurdles: Women building high-growth businesses*. Upper Saddle River, EEUU: Prentice Hall.
- Carter, N., y Allen, K. (1997). Size determinants of women-owned business: choice or barriers to resources? *Entrepreneurship and regional development*, 9, 211-222.
- Cheung, F., y Halpern, D. (2010). Women at the top. Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. *American psychologist*, 65(3), 182-193.
- Citro, S. (2009). Cuerpos significantes: travesías de una etnografía dialéctica. *Reseñas*, 17(1), 208-210.
- Cornet, A., Constantinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attitudes différenciées. *Revue Française de Gestion*, 30(1), 191-205.
- Delic, S. (2006). Income determinants and factors affecting the choice of self-employed Canadians to invest in RRSPs and health-related benefits: an empirical analysis and policy reflection. University of Canada
- Delmar, F., y Shane, S. (2003). Does planning facilitate product development in new ventures? *Strategic Management Journal*, 24(12), 1165-1185.

- Eaglye, A. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *The Leadership Quarterly*, 16, 459-474.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (28 de agosto de 2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. INEGI.
- Escapa, R., y Martínez, L. (2010). Estrategias de liderazgo para mujeres directivas (Departamen). Barcelona, España: Departament de Treball.
- Espinar, E., y Ríos, J. (2002). Producción del espacio y desigualdades de género. Alicante, España: Espagrac.
- Fagenson, E., y Marcus, E. (1991). Perceptions of sex-role stereotypic characteristics of entrepreneurs: women's evaluations. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Summer, 33-47.
- Fernández, J. (1998). Género y sociedad. Madrid, España: Pirámide.
- Flores, C. (2002). Potencial social de las mujeres microempresarias. *Cuadernos de Trabajo Social*, 15, 83-92.
- Forbes (27 de junio de 2023). Mujeres encabezan 1.6 millones de mipymes en México; lanzan plan para que exporten. FORBES. <https://www.forbes.com.mx/mujeres-encabezan-1-6-millones-de-mipymes-en-mexico-lanzan-plan-para-que-exporten/>
- Frutos, L., y Titos, S. (2011). Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género. X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación (pp. 309-320). Servicio de Publicaciones.
- Gamber, W. (1998). A gendered enterprise: Placing nineteenth-century businesswomen in history. *Business History Review*, 72(2), 188-218.
- García, B., Blanco, M., y Pacheco, E. (1998). Género y trabajo extradoméstico.
- Gascón, M. I. (2012). Las Mujeres entre la intimidad doméstica y espacio público : libros de cuentas femeninos y ordenanzas municipales. *Revista de Historia Moderna*, 30, 283-300.
- Grant, J. (1989). "Women as managers: What can they offer to organizations?" *Organizational Dynamics*, 56-63.
- Guerrero, L., Gómez, E., y Armenteros, M. del C. (2014). Mujeres emprendedoras: Similitudes y diferencias entre las ciudades de torreón y saltillo, coahuila. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 7(5), 77-91.
- Harmon, S. (1997). Do gender differences necessitate separate career development theories and measures? *Journal of Career Assessment*, 5(4), 463-470.
- Heras, I., Encinas, L., y Ochoa, I. (2006). Participación de la mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones dentro de los actuales escenarios laborales. *Vértice Universitario*, 31, 1-9.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). Metodología de la Investigación. (McGraw-Hill, Ed.) (6a ed.). Distrito Federal, México: McGraw-Hill Interamericana.

- Hisrich, R., y Brush, C. G. (1986). *The woman entrepreneur: Starting, financing and managing a successful new business*. Lexington: Lexington Books.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). Estadística a propósito del día Internacional de la Mujer (8 de marzo). [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_Mujer22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). Matrícula escolar por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2022/2023. INEGI.
- Langowitz, N., y Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. *Theory and Practice*, 31(3), 341-364.
- Lee, F. C., Newton, K., Sharma, B., Gadenne, D., Stevenson, L., Amboise, G. D., Pleitner, H. J. (2001). Innovation of SMEs in the knowledge-based economy quality management strategies and performance : An empirical investigation sources in location decisions problems, motivations. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 15(4).
- Lamas, M. (1995). La perspectiva de género. *Revista de educación y cultura de La Sección 47 del SNTE*, (8), 14-20.
- Mavin, S. (2001). Women's career in theory and practice: Time for change? *Women in Management Review*, 16(4), 183-192.
- Medrano, M. C. (2012). Cazando a la cazadora : Cuestiones sobre la posición de la mujer toba en los ámbitos políticos y públicos, domésticos y privados. *Bulletin de L'Institut Français d' Etudes Andines*, 41(1), 123-146.
- Murillo, S. (1997). *El mito de la vida privada: De la entrega al tiempo propio*. Madrid, España: Siglo XXI de España Editores.
- Ochman, M. (2006). En busca de una nueva sociedad. Los aportes de la teoría feminista a la reformulación del mundo moderno. *Desafíos*, (15), 371-387.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *La mujer en la gestión empresarial*.
- Ortiz, P., y Olaz, Á. J. (2014). La mujer en la empresa familiar española desde la perspectiva del "familiness." *Política Y Sociedad*, 51(2), 481-506. [http://doi.org/10.5209/rev\\_POSO.2014.v51.n2.43647](http://doi.org/10.5209/rev_POSO.2014.v51.n2.43647)
- Peña, N. (2017) "La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles. Un estudio en 18 estados". *Tesis Doctoral*.
- Peña, N. (2024). *Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. Resultados de una investigación cualitativa en México*. (N. Peña, primera edición, Vol. 1). McGraw-Hill.
- Peña, N., & Aguilar, O. (2024). *Estrategia Metodológica* (primera edición, Vol. 1, pp. 6-14). McGraw-Hill

- Peña, N. (2024). Resultados generales de los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. (Primera edición, Vol. 1, pp-7-8). McGraw-Hill
- Posada, R., Aguilar, O., y Peña, N. (2015). Análisis sistémico de la micro y pequeña empresa. Ciudad de México: Pearson.
- Powell, G., y Butterfield, D. (1994). Investigating the “glass ceiling” phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, 37, 68-86.
- Red de Estudios Latinoamericanos (RedesLA) (2024). *Investigaciones anuales*. <https://redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña <https://releg.redesla.la/> RedesLA <https://redesla.la/>
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN) (2024). *Investigación anual*, N. Peña & O. Aguilar (coords.) <https://relayn.redesla.la>
- Riger, S. (2002). Debates epistemológicos. *Voces del feminismo*. *American Psychologist*, 47.
- Rigg, C., y Sparrow, J. (1994). Gender, diversity and working styles. *Women in Management Review*, 18(3), 9-16.
- Rosa, P., y Hamilton, D. (1994). The Impact of Gender on Small Business Management: Preliminary Findings of a British Study. *Internacional Small Business Journal*, 12, 25-32.
- Robles, L. (2009). Balance y perspectivas del campo mexicano : In P. Sesia y V.
- Shane, S. (2003). A general theory of entrepreneurship- The Individual opportunity nexus. New York, Nueva York, EE.UU.: Edward Elgar Editores.
- Shane, S., y Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.
- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 44(2).
- Suárez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Reop*, 19(1), 61-72.
- Swanson, J., y Tokan, D. (1991). A college student's perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Taylor, S., y Bodgan, R. (1996). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Barcelona, España:Paidós Educador.
- Varela, H. (2012). Iguales , pero no tanto. El acceso limitado de las mujeres a la esfera pública en México. *Confines de Relaciones Internacionales Y Ciencia Política*, VIII, 39-67.
- Vázquez, V., Cárcamo, N., y Martínez, N. (2012). Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. *Presidentas municipales de Oaxaca. Perfiles Latinoamericanos*, (39), 31-57.

- Vega, A. (2004). La decisión de voto de las amas de casa mexicanas y las noticias electorales. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Vega, A. (2007). Por la visibilidad de las amas de casa: Rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico. *Política y Cultura*, (28), 173-193.
- Vega, A. (2014). Igualdad de género, poder y comunicación: Las mujeres en la propiedad, dirección y puestos de toma de decisión. *La Ventana*, 40, 186-213.
- Verheul, I., Van Stel, A., y Thurik, R. (2006). Explaining female and male entrepreneurship at the country level.
- Watson, J. (2002). Comparing the performance of male and female-controlled businesses: Relating outputs to inputs. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Primavera, 91-100
- Welsh, D., y Dragusin, M. (2006). Women-entrepreneurs: A dynamic force of the small business sector. *Amfiteatru Economic*, 20, 60-68.
- Wiklund, J., Davidsson, P., and Delmar, F. (2003). What Do They Think and Feel about Growth? An Expectancy-Value Approach to Small Business Managers Attitudes Toward Growth1. *Entrepreneurship theory and practice*, 27(3), 247-270.
- Zabludovsky, G. (1998). *Las mujeres empresarias en México* (1st ed.). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.



## Capítulo 2. Estrategia Metodológica.

Nuria Beatriz Peña Ahumada

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.02.4.2](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.02.4.2)

La estrategia metodológica utilizada en esta investigación permitió obtener información sobre un fenómeno nacional por medio del enfoque cualitativo. Esta propuesta consistió en la aplicación de entrevistas a alrededor de 1 000 estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa en México mediante un mismo instrumento.

La técnica de investigación que sirvió como herramienta de estudio fue la entrevista semiestructurada, con el fin de identificar las experiencias de las sujetas de estudio, de modo que el análisis de los distintos contextos permitiera conceptualizar los obstáculos que enfrentan.

Para ello, a la perspectiva cualitativa se le debe reconocer su carácter humanista, el cual permite al investigador un acercamiento íntimo al mundo de los sujetos investigados (Taylor y Bodgan, 1996), lo cual enriquece la generación del conocimiento aprendiendo de “experiencias y puntos de vista de los individuos, valorando procesos y generando teorías fundamentadas” (Hernández et al., 2014, p. 361). Partiendo de la premisa de que las investigaciones abordadas desde la perspectiva cualitativa están sujetas a las condiciones de cada investigación, así como al contexto en particular, y que cada método marcará lineamientos para que se pueda llevar a cabo el análisis (Hernández et al., 2014), se determinó que el marco referencial interpretativo utilizado para la presente investigación fuera el análisis fenomenográfico (Álvarez-Gayou, 2007), dado que se busca conocer las formas en como experimentan las microempresarias los obstáculos que se presentan en la gestión de sus organizaciones.

En el mes de abril de 2022, se lanzó una convocatoria a escala nacional en universidades públicas y privadas por parte de la Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) para participar en una investigación colaborativa con el fin de conocer las experiencias sobre los obstáculos que presentan las universitarias en la dirección de una micro o pequeña empresa, aplicando un mismo instrumento y siguiendo el mismo proceso para llevar a cabo el objetivo planteado. Se solicitó que dicha participación fuera a partir de la conformación de equipos de cuatro académicos como máximo, quienes determinarían las facultades o divisiones donde llevarían a cabo la investigación.

En el mes de mayo de 2022, se convocó a los equipos registrados para que el Comité Académico de la RELEG, quien coordinó la investigación a escala nacional, impartiera la prime-

ra capacitación para la determinación de la muestra, la presentación del instrumento, el proceso de aplicación y la captura de información.

Derivado de los equipos registrados para realizar este trabajo, esta investigación se llevó a cabo en 15 estados de la República mexicana: Baja California, Campeche, Chihuahua, Coahuila de Zaragoza, Colima, Estado de México, Hidalgo, Jalisco, Nuevo León, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Sonora, Tlaxcala y Zacatecas en 29 instituciones de educación superior (IES), con la participación de 31 equipos de investigación.

A continuación, se presenta la tabla con la relación de universidades participantes en la investigación y los estados a los cuales pertenecen.

| Universidad                                                | Estado               |
|------------------------------------------------------------|----------------------|
| 1. Universidad Autónoma de Baja California                 | Baja California      |
| 2. Instituto Tecnológico Superior de Escárcega             | Campeche             |
| 3. Universidad Autónoma de Chihuahua                       | Chihuahua            |
| 4. Universidad Tecnológica de Ciudad Juárez                | Chihuahua            |
| 5. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez                   | Chihuahua            |
| 6. SINCE Colegio Universitario, S.C.                       | Chihuahua            |
| 7. Instituto Tecnológico de Piedras Negras                 | Coahuila de Zaragoza |
| 8. Universidad Tecnológica de Manzanillo                   | Colima               |
| 9. Instituto Tecnológico de Durango                        | Durango              |
| 10. Universidad Tecnológica Fidel Velázquez                | Estado de México     |
| 11. Universidad Autónoma del Estado de México              | Estado de México     |
| 12. Instituto Tecnológico Superior del Sur de Guanajuato   | Guanajuato           |
| 13. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (1)         | Hidalgo              |
| 14. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (2)         | Hidalgo              |
| 15. Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense (1) | Hidalgo              |

| Universidad                                                           | Estado       |
|-----------------------------------------------------------------------|--------------|
| 16. Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense (2)            | Hidalgo      |
| 17. Universidad Politécnica de Francisco I. Madero                    | Hidalgo      |
| 18. Universidad de Guadalajara                                        | Jalisco      |
| 19. Centro Universitario de la Costa de la Universidad de Guadalajara | Jalisco      |
| 20. Universidad de Guadalajara                                        | Jalisco      |
| 21. Universidad Autónoma de Nayarit                                   | Nayarit      |
| 22. Universidad Tecnológica Linares                                   | Nuevo León   |
| 23. Universidad Tecnológica de Tehuacán                               | Puebla       |
| 24. Universidad Politécnica de Querétaro                              | Querétaro    |
| 25. Universidad Autónoma de Querétaro                                 | Querétaro    |
| 26. Universidad Tecnológica de Querétaro                              | Querétaro    |
| 27. Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo                   | Quintana Roo |
| 28. Universidad Estatal de Sonora                                     | Sonora       |
| 29. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco                            | Tabasco      |
| 30. Universidad Autónoma de Tlaxcala                                  | Tlaxcala     |
| 31. Universidad Autónoma de Zacatecas                                 | Zacatecas    |

*Fuente: Elaboración propia.*

En dicha capacitación se instruyó sobre el levantamiento de información y se definieron aspectos puntuales de la ejecución de la entrevista.

Se definieron como informantes a mujeres estudiantes universitarias o con nivel académico equivalente, quienes deberían de encontrarse estudiando cualquier grado académico, dirigiendo o siendo dueña de una micro o pequeña empresa, la cual cuente por lo menos con un año de operación; se considera directora a la persona que toma la mayoría de las decisiones en la organización.

## **Muestra**

Cada equipo aplicó 30 entrevistas a universitarias directoras de mypes. La determinación del muestreo por equipo se definió a partir de la propuesta de Álvarez-Gayou (2007). Se entrevistó a un total de 985 universitarias con las características solicitadas, por lo que es una muestra de tipo homogénea, donde las unidades que fueron seleccionadas “poseen un mismo perfil o características, o bien comparten datos similares” (Hernández et al., 2014, p. 388).

El número de la muestra para esta investigación cualitativa podría considerarse atípico por la cantidad de casos abordados, propios de una investigación con diseño cuantitativo; sin embargo, es un levantamiento de datos consistente, realizado bajo un protocolo estricto y confiable que quiere leer una realidad nacional de manera cualitativa.

La técnica que se utilizó para esta investigación cualitativa fue la entrevista. El diseño del cuestionario fue proporcionado a todos los equipos participantes de esta investigación a escala nacional por el Comité Académico de la RELEG.

Para realizar la primera parte de esta investigación, se hicieron las entrevistas, las cuales tienen cinco bloques. El primero abordó los datos generales de la aplicación de la entrevista, los cuales apoyaron para la confiabilidad de la información, así como a la validez y el seguimiento, si era necesario. El segundo bloque contempló las características sociodemográficas de la universitaria dueña o administradora de la mype. El tercer bloque trató los datos de la institución donde estudia la directiva. El cuarto tocó los datos de la mype. La entrevista contempló 24 preguntas y fue diseñada para que la directora de la empresa (persona que toma la mayor parte de las decisiones de la organización) la respondiera.

En el mes de mayo de 2022, se llevó a cabo una capacitación para los 86 académicos-investigadores, donde se dio a conocer el cuestionario para la aplicación de la entrevista, así como el proceso que debería de seguirse, con el fin de homologar criterios que no alteraran los resultados de la investigación.

El levantamiento de la información se llevó a cabo en los meses de mayo y junio de 2022. Posteriormente, la transcripción de las entrevistas se hizo de manera manual o con ayuda de un software especializado.

La recolección y el análisis de la información se realizó en la Plataforma para Estudios Cualitativos de RedesLA Comprende®, en los apartados desarrollados para el estudio de cada equipo de investigación.

El Comité Académico de la RELEG llevó a cabo capacitaciones periódicas y revisiones dentro de Comprende® para todas las fases de la investigación, con el objetivo de retroalimentar a los equipos y de verificar si el proceso se había llevado de acuerdo con el protocolo estipulado.

El texto obtenido de las preguntas fue analizado por medio de la Plataforma para Estudios Cualitativos Comprende®.

### **Primera fase de la investigación: definición de categorías para conceptualizar los obstáculos.**

De los resultados obtenidos en la primera fase de la investigación: los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa (2024), emergieron 21 categorías, las cuales se describen en el capítulo de “Resultados generales de la investigación” y cuya relación se envió a los equipos de investigación con sus respectivas descripciones. A partir de ello, los investigadores deberían identificar en las transcripciones de las entrevistas realizadas las frases o los textos que argumentaban las informantes para darle significado de acuerdo con el contexto. A cada categoría, se le asignaba un color dentro de la plataforma. Al analizar cada respuesta, si surgía una nueva categoría que no viniera en la relación enviada por el Comité Académico de la RELEG, entonces se definía y se enviaba a la Coordinación General de la Red con el objetivo de la autorización, de modo que fuese integrada para los resultados a escala nacional.

Posteriormente, se solicitó que cada equipo de investigación llevara a cabo el análisis de la información y presentara sus discusiones sobre las universitarias de sus instituciones de estudio.

### **Segunda fase de la investigación:**

Esta segunda fase consistió en que las categorías emergidas en cada institución donde se llevó a cabo el estudio, se organizaran a partir de la Plataforma para Estudios Cualitativos *Comprende®* y definir las en el modelo de análisis propuesto para esta investigación.

## **Referencias.**

- Ahl, H. J. (2006). Why Research on women entrepreneurs needs new directions. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, 30(5), 595-621.
- \_\_\_\_\_. (2002). *The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship*. Suecia: Parajett AB.
- Aldrich, H. (1989). Women on the verge of a break-through: Networking among entrepreneurs in the United States and Italy. *Entrepreneurship and Regional Development*, 1(4), 339-356.

- Alimo-Metcalfe, B. (1995). Investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Women in Management Review*, 10(1), 3-8.
- Álvarez-Gayou, J. L. (2007). *Cómo hacer investigación cualitativa. fundamentos y metodología*. México: Paidós Educador.
- Amorós, C. (2008). Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de “lo masculino” y “lo femenino”. *Feminismo y Filosofía*, 6, 2-21.
- Amorós, J. E., Guerra, M., Pizarro, O., y Poblete, C. (2006). *Mujeres y actividad emprendedora en Chile*. Chile: Global Entrepreneurship Monitor.
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, 116(3), 343-370.
- Aranda, J. J., Oreza, W., Solorzano, M., y Madero, J. (2015). Criterios de conceptualización de la empresa familiar. *3c Empresa*, 4(3), 185-199. <http://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.17993/3comp.2015.040323.185-199>.
- Ayman, R. y Korabik, K. (2010). Leadership: Why gender and culture matter. *Psychologist*, 65(3), 157-170.
- Azcárate, T. (2006). Propios. *Nueva Sociedad*, 135, 78-91.
- Barbieri, M. T. de (2007). Los ámbitos de acción de las mujeres. *Revista Mexicana de Sociología*, 53(1), 203-224.
- Baum, J. (2004). The Relationship of entrepreneurial traits, skill, and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4).
- Baum, J., Locke, E., y Smith, K. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of Management Review*, 44(2), 292-303.
- Berg, N. (1997). Gender, place, and entrepreneurship. *Entrepreneurship and Regional Development*, 9(3).
- Bermúdez-Carrillo, L. (2014). Características de las pymes de Guanacaste. *Revista de las Sedes Regionales*, XV, 1-17.
- Bonder, G. (2003). *Construyendo el protagonismo de las mujeres en la sociedad del conocimiento: estrategias educativas y de formación de redes (mujer, ciencia y tecnología en América)*. España: Unesco.
- Booth, S., Darke, J., y Yeandle, S. (1998). *La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio*. España: Narcea.
- Brush, C. G., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P., y Hart, M. (2004). *Clearing the hurdles: Women building high-growth businesses*. Estados Unidos: Prentice Hall.
- Carter, N., y Allen, K. (1997). Size determinants of women-owned business: choice or barriers to resources? *Entrepreneurship and Regional Development*, 9, 211-222.

- Cheung, F., y Halpern, D. (2010). Women at the top. Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. *American Psychologist*, 65(3), 182-193.
- Citro, S. (2009). Cuerpos significantes: travesías de una etnografía dialéctica. *Reseñas*, 17(1), 208-210.
- Cornet, A., y Constantinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attentes différenciées. *Revue Française de Gestion*, 30(1), 191-205.
- Delic, S. (2006). Income determinants and factors affecting the choice of self-employed Canadians to invest in RRSPs and health-related benefits: an empirical analysis and policy reflection. University of Canada.
- Delmar, F., y Shane, S. (2003). Does planning facilitate product development in new ventures? *Strategic Management Journal*, 24(12), 1165-1185.
- Eaglye, A. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *The Leadership Quarterly*, 16, 459-474.
- Escapa, R., y Martínez, L. (2010). Estrategias de liderazgo para mujeres directivas (Departamen). España: Departament de Treball.
- Espinar, E., y Ríos, J. (2002). Producción del espacio y desigualdades de género. España: Espagrac.
- Fagenson, E., y Marcus, E. (1991). Perceptions of sex-role stereotypic characteristics of entrepreneurs: women's evaluations. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Summer, 33-47.
- Fernández, J. (1998). Género y sociedad. España: Pirámide.
- Flores, C. (2002). Potencial social de las mujeres microempresarias. *Cuadernos de Trabajo Social*, 15, 83-92.
- Forbes (27 de junio de 2023). Mujeres encabezan 1.6 millones de mipymes en México; lanzan plan para que exporten. *Forbes*. <https://www.forbes.com.mx/mujeres-encabezan-1-6-millones-de-mipymes-en-mexico-lanzan-plan-para-que-exporten/>.
- Frutos, L., y Titos, S. (2011). Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género. *X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación* (pp. 309-320). Servicio de Publicaciones.
- Gamber, W. (1998). A gendered enterprise: Placing nineteenth-century businesswomen in history. *Business History Review*, 72(2), 188-218.
- García, B., Blanco, M., y Pacheco, E. (1998). Género y trabajo extradoméstico. En: García B, coordinadora. *Mujer, género y población en México* (273-316). México: El Colegio de México, Sociedad Mexicana de Demografía.
- Gascón, M. I. (2012). Las Mujeres entre la intimidad doméstica y espacio público: libros de cuentas femeninos y ordenanzas municipales. *Revista de Historia Moderna*, 30, 283-300.
- González, C. (2014). Investigación fenomenográfica. *Magis. Revista Internacional de Investigación*, 7(14), 141-158. <http://doi.org/10.11144/Javeriana.M7-14.INFE>.



- Grant, J. (1989). Women as managers: What can they offer to organizations? *Organizational Dynamics*, 56-63.
- Guerrero, L., Gómez, E., y Armenteros, M. del C. (2014). Mujeres emprendedoras: similitudes y diferencias entre las ciudades de Torreón y Saltillo, Coahuila. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 7(5), 77-91.
- Harmon, S. (1997). Do gender differences necessitate separate career development theories and measures? *Journal of Career Assessment*, 5(4), 463-470.
- Heras, I., Encinas, L., y Ochoa, I. (2006). Participación de la mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones dentro de los actuales escenarios laborales. *Vértice Universitario*, 31, 1-9.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación* (6.a ed.), México: McGraw Hill Interamericana.
- Hisrich, R., y Brush, C. G. (1986). *The woman entrepreneur: Starting, financing, and managing a successful new business*. Lexington: Lexington Books.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) (2023a). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad*. México: Inegi.
- \_\_\_\_\_. (2023b). *Matrícula escolar por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2022/2023*. México: Inegi.
- \_\_\_\_\_. (2022). *Estadística a propósito del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo)*. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_Mujer22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf).
- Lamas, M. (1995). La perspectiva de género. *Revista de Educación y Cultura de la Sección 47 del SNTE*, (8), 14-20.
- Langowitz, N. y Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. *Theory and Practice*, 31(3), 341-364.
- Lee, F. C., Newton, K., Sharma, B., Gadenne, D., Stevenson, L., Amboise, G. D. y Pleitner, H. J. (2001). Innovation of SMEs in the knowledge-based economy quality management strategies and performance: An empirical investigation sources in location decisions problems, motivations. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 15(4).
- Mavin, S. (2001). Women's career in theory and practice: Time for change? *Women in Management Review*, 16(4), 183-192.
- Medrano, M. C. (2012). Cazando a la cazadora: cuestiones sobre la posición de la mujer toba en los ámbitos políticos y públicos, domésticos y privados. *Bulletin de L'Institut Français d' Etudes Andines*, 41(1), 123-146.
- Murillo, S. (1997). *El mito de la vida privada: De la entrega al tiempo propio*. España: Siglo XXI.
- Ochman, M. (2006). En busca de una nueva sociedad. Los aportes de la teoría feminista a la reformulación del mundo moderno. *Desafíos*, (15), 371-387.



- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2014). La mujer en la gestión empresarial. Uruguay: OIT.
- Ortega, T. (2007). La fenomenografía, una perspectiva para la investigación del aprendizaje y la enseñanza. *Pampedia*, (3), 39-46.
- Ortiz, P. y Olaz, Á. J. (2014). La mujer en la empresa familiar española desde la perspectiva del “familiness”. *Política y Sociedad*, 51(2), 481-506. [http://doi.org/10.5209/rev\\_POSO.2014.v51.n2.43647](http://doi.org/10.5209/rev_POSO.2014.v51.n2.43647).
- Peña, N. (2024a). Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. Resultados de una investigación cualitativa en México (vol. 1). México: McGraw-Hill.
- \_\_\_\_\_. (2024b). Resultados generales de los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa (vol. 1) (pp. 7-8). México: McGraw-Hill.
- \_\_\_\_\_. (2017). La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles. Un estudio en 18 estados. [Tesis doctoral, Universidad de Celaya]..
- Peña, N., y Aguilar, O. (2024). Estrategia metodológica (vol. 1) (pp. 6-14). México: McGraw Hill.
- Posada, R., Aguilar, O. y Peña, N. (2015). Análisis sistémico de la micro y pequeña empresa. México: Pearson.
- Powell, G. y Butterfield, D. (1994). Investigating the “glass ceiling” phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, 37, 68-86.
- Red de Estudios Latinoamericanos (RedesLA) (2024). Investigaciones anuales. <https://redesla.la>.
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (RELAYN) (2024). Investigación anual, N. Peña y O. Aguilar (coords.). <https://relayn.redesla.la>.
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. <https://releg.redesla.la/> RedesLA <https://redesla.la/>.
- Riger, S. (2002). Debates epistemológicos. Voces del feminismo. *American Psychologist*, 47.
- Rigg, C. y Sparrow, J. (1994). Gender, diversity and working styles. *Women in Management Review*, 18(3), 9-16.
- Rosa, P. y Hamilton, D. (1994). The Impact of Gender on Small Business Management: Preliminary Findings of a British Study. *Internacional Small Business Journal*, 12, 25-32.
- Sesia, P. y Vázquez, V. (2009). Balance y perspectivas del campo mexicano. México: Cámara de Diputados, Conacyt y Asociación Mexicana de Estudios Rurales.
- Shane, S. (2003). A general theory of entrepreneurship-The Individual opportunity nexus. Estados Unidos: Edward Elgar Editores.

- Shane, S., y Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.
- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: new insights into the work-family interface. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 44(2).
- Suárez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Reop*, 19(1), 61-72.
- Swanson, J., y Tokan, D. (1991). A college student's perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Taylor, S. y Bodgan, R. (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. España: Paidós Educador.
- Varela, H. (2012). Iguales, pero no tanto. El acceso limitado de las mujeres a la esfera pública en México. *Confines de Relaciones Internacionales y Ciencia Política*, VIII, 39-67.
- Vázquez, V., Cárcamo, N., y Martínez, N. (2012). Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. *Presidentas municipales de Oaxaca. Perfiles Latinoamericanos*, (39), 31-57.
- Vega, A. (2014). Igualdad de género, poder y comunicación: las mujeres en la propiedad, dirección y puestos de toma de decisión. *La Ventana*, 40, 186-213.
- \_\_\_\_\_ (2007). Por la visibilidad de las amas de casa: rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico. *Política y Cultura*, (28), 173-193.
- \_\_\_\_\_ (2004). La decisión de voto de las amas de casa mexicanas y las noticias electorales. [Tesis doctoral]. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Verheul, I., Van Stel, A. y Thurik, R. (2006). Explaining female and male entrepreneurship at the country level. *Entrepreneurship & Regional Development*, 18(2), 151-183
- Watson, J. (2002). Comparing the performance of male and female-controlled businesses: Re-lating outputs to inputs. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, primavera, 91-100.
- Welsh, D. y Dragusin, M. (2006). Women-entrepreneurs: A dynamic force of the small business sector. *Amfiteatru Economic*, 20, 60-68.
- Wiklund, J., Davidsson, P. y Delmar, F. (2003). What Do They Think and Feel about Growth? An Expectancy-Value Approach to Small Business Managers Attitudes Toward Growth1. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 27(3), 247-270.
- Zabludovsky, G. (1998). *Las mujeres empresarias en México*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

### **Capítulo 3. Propuesta del modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa y resultados generales.**

Nuria Beatriz Peña Ahumada

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.02.4.3](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.02.4.3)

En este capítulo, se presenta la propuesta del modelo de desarrollo de dimensiones que explica los obstáculos que enfrentan las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa.

Posterior al levantamiento y análisis de párrafos de la información recabada de las 968 entrevistas aplicadas, se realizó la saturación de categorías con las respuestas por parte del Comité Académico de la Red Latinoamericana de Estudios de Género, utilizando la plataforma para estudios cualitativos Comprende®.

El Comité Académico de la RELEG encontró 14 categorías:

- Categoría 1: la doble jornada (doméstica-empresarial).
- Categoría 2: la doble jornada (empresarial-formación académica).
- Categoría 3: la triple jornada.
- Categoría 4: el cuidado de los otros.
- Categoría 5: la falta de experiencia.
- Categoría 6: la identidad de género.
- Categoría 7: la edad.
- Categoría 8: el nivel educativo.
- Categoría 9: la gestión del recurso humano.
- Categoría 10: los factores económicos.
- Categoría 11: la competencia.
- Categoría 12: la carencia de habilidades o el manejo de herramientas tecnológicas.
- Categoría 13: las desventajas de las clases a distancia.
- Categoría 14: las desventajas de las clases presenciales

La definición de estas categorías se estableció a partir de la conceptualización de la experiencia mencionada por las sujetas investigadas, las cuales fueron enviadas a los grupos de investigación; si llegaba a determinarse que a lo largo del análisis de las respuestas se encontraba alguna otra categoría que describiera un obstáculo diferente de los que aparecieron en un inicio, entonces la nueva categoría debía ser enviada al Comité Académico de la RELEG con la finalidad de ser revisada, de modo que pudiera verificarse si otros equipos de investigación habían obtenido un resultado igual o similar en sus datos, proponiendo su incorporación.

Bajo el cumplimiento de este proceso, surgieron siete categorías más, las cuales fueron enviadas por los integrantes de los equipos de investigación:

- Categoría 15: la violencia social, hallada por la Universidad Autónoma de Zacatecas (MXM-UAZA01).
- Categoría 16: la distancia y el transporte, identificada por la Universidad Tecnológica Linares (MXM-UTLI01).
- Categoría 17: la falta de redes de apoyo, referida por SINCE Colegio Universitario, S.C. (MXM-SCU01).
- Categoría 18: la salud mental y emocional, hallada por SINCE Colegio Universitario, S.C. (MXM-SCU01).
- Categoría 19: los eventos extraordinarios o imprevistos, encontrada por la Universidad Autónoma del Estado de México.
- Categoría 20: la capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica), ubicada por la Universidad Autónoma de Querétaro (MXM-UAQ01).
- Categoría 21: la falta de confianza en sí mismas, señalada por la Universidad Autónoma de Querétaro (MXM-UAQ01).

La Tabla 3.1 presenta el total de las categorías que se encontraron en las 27 instituciones con su respectiva definición conceptual, la cual deriva de la abstracción realizada a partir de las experiencias mencionadas por las mujeres universitarias sobre los obstáculos que experimentan al ser estudiantes y directoras de mypes.

| Categoría                                   | Definición conceptual                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. La doble jornada (doméstica-empresarial) | Son las diferentes actividades que tienen que llevar a cabo las universitarias dueñas de la empresa: labores del trabajo en la empresa y las labores propias del hogar. Actividades que se pueden resumir en un doble turno laboral por el número de horas que dedican a cada una de ellas, y que finalmente tienen un impacto en el cansancio físico y emocional de estas mujeres. La doble jornada se percibe como un obstáculo por la cantidad de tiempo y el esfuerzo que debe dedicarse a las dos labores: las propias del hogar y las de dirección de la empresa. La ejecución de ambas complica la labor diaria de las mujeres universitarias en el logro de sus objetivos tanto académicos como empresariales. |

- |                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2. La doble jornada (empresarial-formación académica) | Son las diferentes actividades que tienen que llevar a cabo las universitarias dueñas de la empresa: labores del trabajo en la empresa y la formación académica universitaria. Actividades que se pueden resumir en un doble turno laboral por el número de horas que dedican a cada una de ellas, y que finalmente tienen un impacto en el cansancio físico y emocional de estas mujeres. La doble jornada empresarial-formación académica se percibe como un obstáculo por la cantidad de tiempo y el esfuerzo que debe dedicarse a dos tipos de actividades: las propias de la dirección de una empresa y las correspondientes a la formación académica universitaria, lo cual complica la labor diaria de las mujeres universitarias en el logro de sus objetivos tanto académicos como empresariales.                                                              |
| 3. La triple jornada                                  | Entendida como el conjunto de diferentes actividades que tienen que llevar a cabo las universitarias, actividades divididas en tres jornadas: las labores empresariales, las domésticas y las de formación académica. Cada una de éstas tiene un impacto en el cansancio físico y emocional de estas mujeres. La triple jornada se percibe como un obstáculo por la cantidad de tiempo y el esfuerzo que se distribuye entre las tres labores, complicando el desempeño eficiente de las mujeres universitarias en el logro de los objetivos académicos y empresariales.                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 4. El cuidado de los otros                            | Es el compromiso y la responsabilidad de estar a cargo de hijos o cónyuge, en el caso de jóvenes universitarias que son madres o están casadas. Sin embargo, en el caso de jóvenes universitarias que no tienen hijos o no están casadas, puede tener la responsabilidad de atender y cuidar a alguno de sus padres, hermanos o algún otro familiar. Estas actividades podrían confundirse en algún momento con las de la doble jornada; sin embargo, son distintas, respecto a que el cuidado de los otros se enfoca en la parte sentimental, de ayuda y apoyo a un tercero, lo cual supone cuidado físico y psicológico de los familiares. Este factor también es considerado como un obstáculo, ya que el esfuerzo y tiempo dedicado dificultan el logro de los objetivos académicos de estas jóvenes. Estas actividades son ajenas a las labores propias del hogar. |
| 5. Falta de experiencia                               | La percepción por parte de las mujeres universitarias de la falta de conocimiento, la pericia en algunas habilidades o la carencia de práctica respecto a las actividades propias de la dirección de su micro o pequeña empresa.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

|                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6. Identidad de género                                            | Las universitarias consideran un obstáculo el hecho de ser mujer. Desventajas impuestas por la misma sociedad, contexto cultural, familia, lo cual impacta en la gestión de la dirección de su mype, aspecto que las coloca en una situación de desventaja y mayor vulnerabilidad frente a otras empresas que son dirigidas por hombres.                                                                                                                                |
| 7. La edad                                                        | El tiempo de vida que tiene la mujer universitaria tiende a considerarse un obstáculo para la dirección de la empresa, ya sea porque conciben la juventud como desventaja, o bien, la edad avanzada.                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 8. El nivel educativo                                             | La mujer universitaria considera que el grado académico que tiene hasta el momento o que la preparación académica con la que cuenta no es suficiente para llevar a cabo la gestión de la empresa. Esto es percibido como un obstáculo para la gestión de la organización.                                                                                                                                                                                               |
| 9. Gestión del recurso humano                                     | Describe todos aquellos conflictos o deficiencias en la planificación, organización, gestión de las tareas con las personas que integran la micro o pequeña empresa, impidiendo el logro de objetivos de la mujer universitaria en su micro o pequeña empresa. Particularmente, este obstáculo tiende a complicarse debido a que los familiares son quienes conforman el recurso humano.                                                                                |
| 10. Factores económicos                                           | Son todas aquellas dificultades estructurales que no permiten a las mujeres universitarias el acceso a diversos tipos de créditos, así como a la falta de recursos económicos, lo cual deriva de los problemas intrínsecos de la economía del país, impactando el poder adquisitivo de estas mujeres para la mejora de su negocio, o bien, la percepción de un poder adquisitivo deficiente por parte de las consumidoras o los consumidores de la empresa en cuestión. |
| 11. Competencia                                                   | La concurrencia de empresas en el mercado que ofrecen servicios o productos similares a los ofertados en la empresa de la mujer universitaria, lo cual tiene un impacto en las bajas o nulas ventas de su negocio.                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 12. Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas | La falta de habilidades tecnológicas, un manejo deficiente de la tecnología tanto en el ámbito empresarial como en el ámbito de su formación académica para el logro de objetivos.                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 13. Desventajas de clases a distancia                             | La complejidad de haber recibido clases a distancia durante la pandemia dificultó o anuló el logro de objetivos académicos para las mujeres universitarias.                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

|                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 14. Desventajas de clases presenciales                                | El regreso a las clases presenciales después de la pandemia se convierte en un obstáculo para las mujeres universitarias en el logro de objetivos académicos u objetivos empresariales.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 15. Violencia social                                                  | Es un fenómeno social que abarca todo tipo de violencia ejercida por otro u otros miembros de la comunidad, actuando contra estas jóvenes en detrimento de sus derechos, integridad física o moral; situación que repercute en sensaciones y percepciones de inseguridad en dicha población.                                                                                                                                                                                                                                             |
| 16. Distancia y transporte                                            | Los diversos factores vinculados a la distancia o falta de transporte; esto impide que la joven pueda llevar a cabo sus actividades académicas o empresariales en tiempo y forma.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 17. Falta de redes de apoyo                                           | No contar con apoyo de familiares, amigos, compañeros de trabajo, socios o trabajadores para cumplir con los objetivos planteados y fijados tanto en el ámbito académico como en el empresarial.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 18. Salud mental y emocional                                          | Desinformación del manejo de estrés, nula atención psicológica por parte de profesionales de la salud mental, carencia de inteligencia emocional de las estudiantes universitarias empresariales. Desconocimiento de habilidades o herramientas para el manejo del estrés u otros factores que alteran la conducta emocional o salud mental de las jóvenes universitarias, así como la carencia de habilidades para la mejora de su inteligencia emocional. Esto impide un buen desempeño en sus actividades académicas o empresariales. |
| 19. Eventos extraordinarios o imprevistos                             | Son todos aquellos eventos naturales ajenos a las universitarias empresariales. Esto termina afectando las actividades académicas y empresariales de las alumnas. Ejemplos: pandemia, sismos, muerte de familiares, enfermedad, entre otros.                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 20. Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica) | El esfuerzo de concentración que requieren las estudiantes universitarias tanto en su papel académico como empresarial, la energía para fijar el pensamiento en la actividad a realizar sin distraerse por cuestiones referentes a la empresa o la universidad. Es decir, la complejidad de distanciarse de las preocupaciones y los deberes para el logro de objetivos.                                                                                                                                                                 |



- |                                     |                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 21. Falta de confianza en sí mismas | Las mujeres presentan el “síndrome de la impostora”. Dudan de sus habilidades y capacidades, no se consideran capaces de dirigir su propia empresa o de cumplir sus objetivos académicos. |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Con base en estas categorías, se hizo la propuesta para el modelo de desarrollo de dimensiones que explique los obstáculos de las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, bajo el cual se llevó a cabo el análisis de estos resultados. De acuerdo con el modelo de análisis de dimensiones que explica los obstáculos de las mujeres directivas de micro y pequeñas empresas en México (Peña, 2017), se llevó a cabo la siguiente propuesta, aplicada al objeto de estudio de la presente investigación.

Derivado de los espacios en los que se desarrollan las estudiantes universitarias en las esferas pública, privada y doméstica, se propone el estudio a partir de las siguientes dimensiones:

La dimensión individual se define como aquella que comprende todos los aspectos que hacen a la mujer estudiante un ser particular, con características propias que la hacen diferente a los demás, con determinada identidad. Por ello, esta dimensión contempla las características de las mujeres universitarias directivas de las mypes, considerando todas estas características, las cuales darán a su experiencia un significado particular. La dimensión individual se ha dividido en dos escalas: la escala estructural interna y la escala estructural externa. Cada una de las cuales tiene ciertas categorías.

La escala estructural interna contempla las categorías que definen los obstáculos que están vinculados con aspectos de percepción y de identidad de la mujer: identidad de género, edad, salud mental y emocional, capacidad de concentración en las actividades, falta de confianza en sí mismas y nivel educativo.

La escala estructural externa comprende las categorías que definen los obstáculos que están vinculados con aquellas actividades que las mujeres tienen que llevar a cabo sólo por ser mujer, asignadas por la sociedad generalmente al género femenino a lo largo de la historia. Dichas actividades están vinculadas con la compatibilización entre el espacio público, espacio privado y doméstico de la mujer. Las categorías que se consideran dentro de esta escala externa son la doble jornada (doméstica-empresarial), la doble jornada (empresarial-formación académica), la triple jornada, el cuidado de otros, la distancia y el transporte, y la falta de redes de apoyo.

La dimensión laboral-organizacional es la que abarca aquellos obstáculos que son identificados en la gestión de la organización. Las categorías que se agrupan dentro de esta dimensión son la falta de experiencia y la gestión del recurso humano.



La dimensión económico social es donde se consideran los obstáculos vinculados con los factores externos que impactan en la empresa. Estos factores se desarrollan en el contexto o ambiente en el que la organización se encuentra y por lo cual estas estudiantes universitarias directivas los consideran un obstáculo en las actividades propias de la dirección. Las categorías que lo integran son factores económicos, competencia, violencia social y eventos extraordinarios imprevistos.

Y por último, la dimensión educativa presenta todos aquellos obstáculos que las estudiantes universitarias tienen en el espacio público de la universidad, las categorías consideradas para esta dimensión son desventajas de clases a distancia, desventajas de clases presenciales y carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas.

En la siguiente tabla, se presentan las dimensiones y sus respectivas categorías que facilitan el análisis de los obstáculos desde los diferentes espacios en los que estas mujeres se desarrollan:

| Dimensión                 | Escala         | Categorías                                                                                                                                                                                            |
|---------------------------|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Individual                | Escala interna | Identidad de género.<br>La edad<br>Salud mental y emocional.<br>Capacidad de concentración en actividades (empresarial/ académica)<br>Falta de confianza en sí mismas.<br>El nivel educativo.         |
|                           | Escala externa | La doble jornada (doméstica-empresarial).<br>La doble jornada (empresarial-formación académica).<br>La triple jornada.<br>El cuidado de otros.<br>Distancia y transporte.<br>Falta de redes de apoyo. |
| Laboral<br>Organizacional |                | Falta de experiencia.<br>Gestión del recurso humano.                                                                                                                                                  |

| Dimensión         | Escala | Categorías                                                                                                                                  |
|-------------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Económico- Social |        | Factores económicos.<br>Competencia.<br>Violencia social.<br>Eventos extraordinarios o imprevistos.                                         |
| Educativa         |        | Desventajas de clases a distancia.<br>Desventajas de clases presenciales.<br>Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas. |

*Fuente: elaboración propia con los datos obtenidos en la investigación.*

## Referencia

Peña, N. (2017) La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles. Un estudio en 18 estados.[Tesis doctoral, Universidad de Celaya].

## **Capítulo 4. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma de Baja California en Mexicali, Baja California, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Mexicali.**

Sósima Carrillo

Zulema Córdova Ruiz

Paulina Villalobos Torres

Jessica Lizbeth Cisneros Martínez

**Universidad Autónoma de Baja California**

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.02.4.4](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.02.4.4)

### **Resumen**

Por razones especialmente socioeconómicas y culturales, las mujeres, y en particular las latinoamericanas, están ingresando cada vez más en el ámbito académico al tener la oportunidad de cursar sus estudios universitarios, además de que está incrementando su participación en el mundo productivo, aportando de manera significativa a la economía de sus países y a la de sus familias (Bonder, 2003); sin embargo, ello no implica una supresión de los obstáculos a los que se enfrentan para obtener poder y reconocimiento (Ortiz y Olaz, 2014).

Con el propósito de comprender dicho fenómeno, es que el presente capítulo ofrece un modelo de desarrollo de dimensiones que explica los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro y pequeña empresa, a partir de un estudio que se llevó a cabo en la Universidad Autónoma de Baja California, ubicada en Mexicali, Baja California, México.

### **Palabras clave**

Mujeres directivas / Estudiantes universitarias / Mypes / Modelo de desarrollo de dimensiones / Obstáculos

## **Introducción**

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) (2023), 51% de los estudiantes universitarios son mujeres; sin embargo, esta cifra se reduce al ingresar al campo laboral, los obstáculos a los que este sector de la población se enfrenta deriva de su espacio privado, de su espacio doméstico y del espacio público (Peña, 2024), situación que puede dificultar la gestión de su mype y la de su desarrollo académico universitario..

Con la intención de explicar un fenómeno que se presenta en un grupo de mujeres poco visibilizado, nació la necesidad de desarrollar un modelo a través de una propuesta de dimensiones que explican el contexto en el que se desarrollan y se detonan los obstáculos hallados en una primera investigación, y que son a los que se enfrentan las estudiantes de la Universidad Autónoma de Baja California en Mexicali, Baja California, que dirigen una micro o pequeña empresa.

Para el desarrollo del modelo que se presenta en este capítulo, se llevó a cabo una investigación cualitativa, aplicando un total de 33 entrevistas a mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, posteriormente se determinó a qué dimensión corresponde cada uno de los obstáculos que fueron encontrados en este grupo de universitarias.

## **Revisión de la literatura**

Este capítulo se desarrolló a partir de la investigación a escala nacional Modelo de desarrollo de dimensiones que explica los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, por lo que el sustento teórico de este trabajo se retomó del apartado general “Revisión de literatura”, que forma parte de esta obra.

## **Método**

Esta investigación fue abordada desde un enfoque cualitativo, ya que en una primera etapa buscó conocer los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias mexicanas en la dirección de su micro o pequeña empresa, la selección de este enfoque partió principalmente de estudiar a las personas en su contexto, en las situaciones en las que se encuentra (Álvarez-Gayou, 2007), además que permite una visión holística “que evita que los sujetos y las acciones no sean reducidos a variables, sino entendidas como partes de un todo” (Vega, 2004, p. 226).

En el mes de mayo del 2022, las autoras de este capítulo recibimos capacitación por parte del Comité Académico de la Red Latinoamericana de Estudios de Género, para la determinación de la muestra, así como para la aplicación del instrumento, captura de información y análisis de resultados en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*.

Esta investigación se llevó a cabo en la Universidad Autónoma de Baja California en Mexicali, Baja California, México.

Se aplicaron un total de 33 entrevistas a alumnas de la institución, las cuales se llevaron a cabo de manera presencial dentro de los cubículos de las docentes y en otros casos se solicitó que fuera vía la plataforma zoom o alguna similar: la elección de esta modalidad dependía de la disponibilidad de la entrevistada. En ambas modalidades las universitarias se encontraban en lugares de desarrollo de sus actividades cotidianas. El promedio de duración de cada entrevista fue de 15 a 20 minutos. Al finalizar la aplicación de las entrevistas se llevó a cabo el llenado de la bitácora con todos aquellos aspectos pertinentes para la interpretación de información. Todas las entrevistas fueron grabadas y colocadas en el espacio virtual que desarrolló RELEG para la captura de información. Posteriormente se hizo de manera manual o apoyadas en software especializado la transcripción de las entrevistas. De igual manera se creó un directorio con los datos para de las universitarias con el fin de mantener el contacto con ellas para cualquier aclaración durante el análisis de los datos.

El levantamiento de datos se ejecutó en los meses de mayo y junio del año 2022.

Se contó con la participación de 33 estudiantes, universitarias, quienes fueron reclutadas por 4 docentes investigadoras (es) de la institución estudiada.

La muestra para esta investigación fue de tipo homogénea, cuyos criterios de selección solicitados por RELEG fueron los siguientes:

1. Mujer estudiante universitaria o nivel académico equivalente.
2. Que se encuentre estudiando cualquier grado académico.
3. Que dirija o sea dueña de una micro o pequeña empresa, la cual cuente por lo menos con 1 año de operación.
4. Las estudiantes universitarias pertenecen a la misma institución.
5. Directora o dueña de una micro o pequeña empresa (Mype):

5a) Tal como se ha señalado se considera directora a la persona que toma la mayoría de las decisiones en la organización.

5b) Una Mype es una organización en la que se gestionan diversas clases de recursos, que tiene fines de lucro y en la que participan diversos actores como clientes, proveedores, que tenga al menos un empleado y 1 año de operación.

Alternativamente en la muestra también se encuentran estudiantes universitarias que dirigen o son dueñas de una organización que cuenta con todas las características, salvo el requisito de tener empleados, es decir, podían no tener empleados, pero: se excluyeron particularmente las estudiantes en un esquema de autoempleo que implicaba la pérdida de la autonomía en la gestión de la organización, tales como: la venta por catálogo o esquemas piramidales.

La técnica que se utilizó para esta investigación fue la entrevista y cuyo diseño de cuestionario nos fue proporcionado a todos los equipos participantes de esta investigación a nivel nacional por el Comité Académico de RELEG.

La entrevista está estructurada por 5 bloques: 1.- Datos Generales sobre la aplicación de la entrevista, 2.- “Las características sociodemográficas de la universitaria dueña o administradora de la Mype”, 3.- Datos de la institución donde estudia la directiva, 4.- Datos de la Mype y 5.- Conocimiento de los obstáculos a los que se enfrentan las estudiantes.

La información obtenida en las entrevistas para conocer los obstáculos se capturó y analizó en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*, en el apartado creado para el estudio de la Universidad Autónoma de Baja California.

## **Resultados**

Después de llevar a cabo el análisis de las categorías encontradas, de acuerdo con la categorización que el Comité Académico de RELEG realizó con los resultados de la investigación nacional, en el grupo de estudiantes universitarias entrevistadas de la Universidad Autónoma de Baja California en Mexicali, Baja California, emergieron las siguientes categorías que describen los obstáculos a los que se enfrentan estas universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa: Falta de experiencia, La doble jornada (empresarial-formación académica), Desventajas de clases presenciales, Factores económicos, La triple jornada, Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas, Competencia, Desventajas de clases a distancia, El nivel educativo, El cuidado de los otros, Distancia y transporte, Falta de confianza en sí mismas, Salud mental y emocional, Falta de redes de apoyo, Capacidad de concentración en actividades (empresarial/ académica) y Eventos extraordinarios o imprevistos.

Es a partir de la descripción de la experiencia que compartieron las entrevistadas, que se presenta el siguiente modelo sencillo basado en la propuesta del Modelo que explica la categorización y agrupación de los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana (Peña, 2017) donde las categorías emergidas, se agrupan en el desarrollo de una estructura que explica el fenómeno estudiado a través de dimensiones básicas que son: a) Dimensión individual; b) Dimensión Laboral-Organizacional

y c) Dimensión Económico-Social, sin embargo, como parte fundamental de los resultados de esta investigación con estudiantes universitarias, fue pertinente presentar la propuesta de una cuarta dimensión: d) Dimensión Educativa, estructura que devela un cuarto espacio en el que se desarrollan otros obstáculos propios de este grupo de mujeres y que se explican a detalle en el capítulo de resultados generales de este libro.

A continuación, se presenta en la siguiente Tabla 4.1 el Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma de Baja California que dirigen una Micro o Pequeña empresa en Mexicali, Baja California, México.

| Dimensión              | Escala  | Categorías                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Individual             | Interna | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 8: El nivel educativo.</li> <li>• CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional.</li> <li>• CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica).</li> <li>• CATEGORÍA 21: Falta de confianza en sí mismas.</li> </ul>                       |
|                        | Externa | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica).</li> <li>• CATEGORÍA 3: La triple jornada.</li> <li>• CATEGORÍA 4: El cuidado de los otros.</li> <li>• CATEGORÍA 16: Distancia y transporte.</li> <li>• CATEGORÍA 17: Falta de redes de apoyo.</li> </ul> |
| Laboral Organizacional |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 5: Falta de experiencia.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                              |
| Económico-Social       |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 10: Factores económicos.</li> <li>• CATEGORÍA 11: Competencia.</li> <li>• CATEGORÍA: 19: Eventos extraordinarios o imprevistos.</li> </ul>                                                                                                                       |
| Académica              |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 12: Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas.</li> <li>• CATEGORÍA 13: Desventajas de clases a distancia.</li> <li>• CATEGORÍA 14: Desventajas de clases presenciales.</li> </ul>                                                           |

## Discusión

El estudio de la mujer en el ámbito empresarial y los obstáculos a los cuales se enfrenta es un fenómeno de gran impacto en los estudios de género, sin embargo, particularmente en esta investigación se visualiza a un grupo de mujeres de relevancia para el sector económico, político y social de nuestro país: las mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, por ello la importancia de no sólo develar las categorías que explican los obstáculos a los que ellas se enfrentan día a día en estas dos labores, sino poder explicar a través de un

modelo los contextos en los que se presentan dichos obstáculos y con ello poder generar propuestas que permitan que estas mujeres puedan alcanzar su pleno potencial y contribuir al éxito de las organizaciones que tienen a su cargo, con mayor eficiencia en los resultados y mejor calidad de vida para ellas, que les pueda permitir un óptimo desarrollo profesional y personal.

Particularmente en el caso de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma de Baja California en Mexicali, Baja California, se develan 16 categorías de un total de 21 que surgieron a nivel nacional que se traducen en los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan, particularmente podemos señalar que, de acuerdo con las dimensiones en las que estas categorías se concentran, los contextos más críticos y vulnerables para ellas son: la dimensión individual en escala externa, con 5 categorías, destacando entre ellas la CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica), CATEGORÍA 3: La triple jornada, CATEGORÍA 4: El cuidado de los otros, CATEGORÍA 16: Distancia y transporte y CATEGORÍA 17: Falta de redes de apoyo. En segundo término, la dimensión individual en escala interna, con 4 categorías, destacando los obstáculos de las múltiples jornadas.

En contraparte, el menor grado de concentración se encontró reflejado en la dimensión Laboral Organizacional con la CATEGORÍA 5: Falta de experiencia.

Este grupo de mujeres está condicionado por su labor compartida en el espacio público y su espacio privado, particularmente vinculado a su relación y compromiso con el cuidado de su familia.

## **Referencias**

- Ahl, H. (2006). Why Research on women entrepreneurs needs new directions. *entrepreneurship: Theory y practice*, 30(5), 595-621
- Ahl, H. J. (2002). *The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship*. Jönköping, Suecia: Parajett AB
- Aldrich, H. (1989). Women on the verge of a break-through: Networking among entrepreneurs in the United States and Italy. *Entrepreneurship and Regional Development*, 1(4), 339-356.
- Alimo-Metcalfe, B. (1995). Investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Women in Management Review*, 10(1), 3-8.
- Álvarez-Gayou, J. L. (2007). *Cómo hacer investigación cualitativa. fundamentos y metodología*. Distrito Federal, México: Paidós Educador.
- Amorós, C. (2008). Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de “lo masculino” y ‘lo femenino’. *Feminismo y Filosofía*, 6, 2-21.



- Amorós, J. E., Guerra, M., Pizarro, O., y Poblete, C. (2006). Mujeres y actividad emprendedora en Chile. Santiago de Chile, Chile: Global Entrepreneurship Monitor
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo* , 116(3), 343-370.
- Aranda, J. J., Oreza, W., Solorzano, M., y Madero, J. (2015). Criterios de conceptualización de la empresa familiar. *3c Empresa*, 4(3), 185-199. <http://doi.org/DOI>: <http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2015.040323.185-199>
- Ayman, R., y Korabik, K. (2010). Leadership: Why gender and culture matter. *Psychologist*, 65(3), 157-170.
- Azcárate, T. (2006). Propios. *Nueva sociedad*, 135, 78-91.
- Barbieri, M. T. De. (2007). Los ámbitos de acción de las mujeres. *Revista mexicana de sociología*, 53(1), 203-224.
- Baum, J. (2004). The Relationship of entrepreneurial traits, skill and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4).
- Baum, J., Locke, E., y Smith, K. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of management review*, 44(2), 292-303.
- Berg, N. . (1997). Gender, place and entrepreneurship. *Entrepreneurship and regional development*, 9(3).
- Bermúdez-Carrillo, L. (2014). Características de las pymes de Guanacaste. *Revista de las sedes regionales*, XV, 1-17.
- Bonder, G. (2003). Construyendo el protagonismo de las mujeres en la sociedad del conocimiento : Estrategias educativas y de formación de redes (mujer, ciencia y tecnología en América). Bilbao, España: UNESCO.
- Booth, S., Darke, J., y Yeandle, S. (1998). La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio. Madrid, España: Narcea.
- Brush, C. G., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P., y Hart, M. (2004). Clearing the hurdles: Women building high-growth businesses. Upper Saddle River, EEUU: Prentice Hall.
- Carter, N., y Allen, K. (1997). Size determinants of women-owned business: choice or barriers to resources? *Entrepreneurship and regional development*, 9, 211-222.
- Cheung, F., y Halpern, D. (2010). Women at the top. Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. *American psychologist*, 65(3), 182-193.
- Citro, S. (2009). Cuerpos significantes: travesías de una etnografía dialéctica. *Reseñas*, 17(1), 208-210.
- Cornet, A., Constantinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attitudes différenciées. *Revue Française de Gestion*, 30(1), 191-205.

- Delic, S. (2006). Income determinants and factors affecting the choice of self-employed Canadians to invest in RRSPs and health-related benefits: an empirical analysis and policy reflection. University of Canada
- Delmar, F., y Shane, S. (2003). Does planning facilitate product development in new ventures? *Strategic Management Journal*, 24(12), 1165-1185.
- Eaglye, A. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *The Leadership Quarterly*, 16, 459-474.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (28 de agosto de 2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. INEGI.
- Escapa, R., y Martínez, L. (2010). Estrategias de liderazgo para mujeres directivas (Departamen). Barcelona, España: Departament de Treball.
- Espinar, E., y Ríos, J. (2002). Producción del espacio y desigualdades de género. Alicante, España: Espagrac
- Fagenson, E., y Marcus, E. (1991). Perceptions of sex-role stereotypic characteristics of entrepreneurs: women's evaluations. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Summer, 33-47.
- Fernández, J. (1998). Género y sociedad. Madrid, España: Pirámide.
- Flores, C. (2002). Potencial social de las mujeres microempresarias. *Cuadernos de Trabajo Social*, 15, 83-92.
- Forbes (27 de junio de 2023). Mujeres encabezan 1.6 millones de mipymes en México; lanzan plan para que exporten. FORBES. <https://www.forbes.com.mx/mujeres-encabezan-1-6-millones-de-mipymes-en-mexico-lanzan-plan-para-que-exporten/>
- Frutos, L., y Titos, S. (2011). Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género. X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación (pp. 309-320). Servicio de Publicaciones.
- Gamber, W. (1998). A gendered enterprise: Placing nineteenth-century businesswomen in history. *Business History Review*, 72(2), 188-218.
- García, B., Blanco, M., y Pacheco, E. (1998). Género y trabajo extradoméstico.
- Gascón, M. I. (2012). Las Mujeres entre la intimidad doméstica y espacio público : libros de cuentas femeninos y ordenanzas municipales. *Revista de Historia Moderna*, 30, 283-300.
- Grant, J. (1989). "Women as managers: What can they offer to organizations?" *Organizational Dynamics*, 56-63.
- Guerrero, L., Gómez, E., y Armenteros, M. del C. (2014). Mujeres emprendedoras: Similitudes y diferencias entre las ciudades de torreón y saltillo, coahuila. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 7(5), 77-91.
- Harmon, S. (1997). Do gender differences necessitate separate career development theories and measures? *Journal of Career Assessment*, 5(4), 463-470.

- Heras, I., Encinas, L., y Ochoa, I. (2006). Participación de la mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones dentro de los actuales escenarios laborales. *Vértice Universitario*, 31, 1-9.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (McGraw-Hill, Ed.) (6a ed.). Distrito Federal., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hisrich, R., y Brush, C. G. (1986). *The woman entrepreneur: Starting, financing and managing a successful new business*. Lexington: Lexington Books.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). Estadística a propósito del día Internacional de la Mujer (8 de marzo). [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_Mujer22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). Matrícula escolar por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2022/2023. INEGI.
- Langowitz, N., y Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. *Theory and Practice*, 31(3), 341-364.
- Lee, F. C., Newton, K., Sharma, B., Gadenne, D., Stevenson, L., Amboise, G. D., Pleitner, H. J. (2001). Innovation of SMEs in the knowledge-based economy quality management strategies and performance : An empirical investigation sources in location decisions problems, motivations. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 15(4).
- Lamas, M. (1995). La perspectiva de género. *Revista de educación y cultura de La Sección 47 del SNTE*, (8), 14-20.
- Mavin, S. (2001). Women's career in theory and practice: Time for change? *Women in Management Review*, 16(4), 183-192.
- Medrano, M. C. (2012). Cazando a la cazadora : Cuestiones sobre la posición de la mujer toba en los ámbitos políticos y públicos, domésticos y privados. *Bulletin de L'Institut Français d' Etudes Andines*, 41(1), 123-146.
- Murillo, S. (1997). *El mito de la vida privada: De la entrega al tiempo propio*. Madrid, España: Siglo XXI de España Editores.
- Ochman, M. (2006). En busca de una nueva sociedad. Los aportes de la teoría feminista a la reformulación del mundo moderno. *Desafíos*, (15), 371-387.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *La mujer en la gestión empresarial*.
- Ortiz, P., y Olaz, Á. J. (2014). La mujer en la empresa familiar española desde la perspectiva del "familiness." *Política Y Sociedad*, 51(2), 481-506. [http://doi.org/10.5209/rev\\_POSO.2014.v51.n2.43647](http://doi.org/10.5209/rev_POSO.2014.v51.n2.43647)
- Peña, N. (2017) "La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles. Un estudio en 18 estados". *Tesis Doctoral*.

- Peña, N. (2024). Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. Resultados de una investigación cualitativa en México. (N. Peña, primera edición, Vol. 1). McGraw-Hill.
- Peña, N., & Aguilar, O. (2024). Estrategia Metodológica (primera edición, Vol. 1, pp. 6-14). McGraw-Hill
- Peña, N. (2024). Resultados generales de los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. (Primera edición, Vol. 1, pp-7-8). McGraw-Hill
- Posada, R., Aguilar, O., y Peña, N. (2015). Análisis sistémico de la micro y pequeña empresa. Ciudad de México: Pearson.
- Powell, G., y Butterfield, D. (1994). Investigating the “glass ceiling” phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, 37, 68-86.
- Red de Estudios Latinoamericanos (RedesLA) (2024). *Investigaciones anuales*.
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña <https://releg.redesla.la/> RedesLA <https://redesla.la>
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN) (2024). *Investigación anual*, N. Peña & O. Aguilar (coords.) <https://relayn.redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña (coord.) <https://releg.redesla.la/>
- Riger, S. (2002). Debates epistemológicos. Voces del feminismo. *American Psychologist*, 47.
- Rigg, C., y Sparrow, J. (1994). Gender, diversity and working styles. *Women in Management Review*, 18(3), 9-16.
- Rosa, P., y Hamilton, D. (1994). The Impact of Gender on Small Business Management: Preliminary Findings of a British Study. *Internacional Small Business Journal*, 12, 25-32.
- Robles, L. (2009). Balance y perspectivas del campo mexicano : In P. Sesia y V.
- Shane, S. (2003). A general theory of entrepreneurship- The Individual opportunity nexus. New York, Nueva York, EE.UU.: Edward Elgar Editores.
- Shane, S., y Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.
- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 44(2).
- Suárez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Reop*, 19(1), 61-72.
- Swanson, J., y Tokan, D. (1991). A college student's perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.

- Taylor, S., y Bodgan, R. (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona, España:Paidós Educador.
- Varela, H. (2012). *Iguales , pero no tanto. El acceso limitado de las mujeres a la esfera pública en México*. *Confines de Relaciones Internacionales Y Ciencia Política*, VIII, 39-67.
- Vázquez, V., Cárcamo, N., y Martínez, N. (2012). *Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. Presidentas municipales de Oaxaca*. *Perfiles Latinoamericanos*, (39), 31-57.
- Vega, A. (2004). *La decisión de voto de las amas de casa mexicanas y las noticias electorales*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Vega, A. (2007). *Por la visibilidad de las amas de casa: Rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico*. *Política y Cultura*, (28), 173-193.
- Vega, A. (2014). *Igualdad de género, poder y comunicación: Las mujeres en la propiedad, dirección y puestos de toma de decisión*. *La Ventana*, 40, 186-213.
- Verheul, I., Van Stel, A., y Thurik, R. (2006). *Explaining female and male entrepreneurship at the country level*.
- Watson, J. (2002). *Comparing the performance of male and female-controlled businesses: Relating outputs to inputs*. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Primavera, 91-100
- Welsh, D., y Dragusin, M. (2006). *Women-entrepreneurs: A dynamic force of the small business sector*. *Amfiteatru Economic*, 20, 60-68.
- Wiklund, J., Davidsson, P., y Delmar, F. (2003). *What Do They Think and Feel about Growth? An Expectancy-Value Approach to Small Business Managers Attitudes Toward Growth*. *Entrepreneurship theory and practice*, 27(3), 247-270.
- Zabludovsky, G. (1998). *Las mujeres empresarias en México (1st ed.)*. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.

## **Capítulo 5. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias del Tecnológico Nacional de México/ITS de Escárcega en Escárcega, Campeche, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Escárcega.**

Dulce María de Jesús Delgado Cih

Sagrario María Quijano Gutiérrez

Geidy de los Ángeles Gómez Xul

José Alberto Sánchez López

**Tecnológico Nacional de México / ITS de Escárcega**

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.02.4.5](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.02.4.5)

### **Resumen**

Por razones especialmente socioeconómicas y culturales, las mujeres y en particular las latinoamericanas, están ingresando cada vez más, en el ámbito académico al tener la oportunidad de cursar sus estudios universitarios, además de que está incrementando su participación en el mundo productivo, aportando de manera significativa a la economía de sus países y a la de sus familias (Bonder, 2003), sin embargo, ello no implica una supresión de los obstáculos a los que se enfrentan para obtener poder y reconocimiento (Ortiz y Olaz, 2014).

Con el propósito de comprender dicho fenómeno, es que el presente capítulo, ofrece un modelo de desarrollo de dimensiones que explica los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro y pequeña empresa, a partir de un estudio que se llevó a cabo en el Tecnológico Nacional de México/ITS de Escárcega, ubicada en Escárcega, Campeche, México.

### **Palabras clave**

Mujeres directivas / Estudiantes universitarias / Mypes / Modelo de desarrollo de dimensiones / Obstáculos

## **Introducción**

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023), el 51% de los estudiantes universitarios son mujeres, sin embargo, esta cifra se reduce al ingresar al campo laboral, los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan derivan tanto de su espacio privado, su espacio doméstico y del espacio público (Peña, 2024), situación que puede dificultar la gestión de su mype y de su desarrollo académico universitario.

Con la intención de explicar un fenómeno que se presenta en un grupo de mujeres poco visibilizado, nació la necesidad de desarrollar un modelo a través de una propuesta de dimensiones que explican el contexto en el que se desarrollan y se detonan los obstáculos hallados en una primera investigación, y que son a los que se enfrentan las estudiantes del Tecnológico Nacional de México/ITS de Escárcega en Escárcega, Campeche que dirigen una micro o pequeña empresa.

Para el desarrollo del modelo que se presenta en este capítulo, se llevó a cabo una investigación cualitativa, aplicando un total de 30 entrevistas a mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, posteriormente se determinó a qué dimensión corresponde cada uno de los obstáculos que fueron encontrados en este grupo de universitarias.

## **Revisión de la literatura**

Este capítulo ha sido desarrollado a partir de la investigación a nivel nacional “Modelo del Desarrollo de Dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa”, por lo que el sustento teórico de este trabajo, se retomó del apartado general “Revisión de literatura”, que forma parte de esta obra.

## **Método**

Esta investigación fue abordada desde un enfoque cualitativo, ya que en una primera etapa buscó conocer los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias mexicanas en la dirección de su micro o pequeña empresa, la selección de este enfoque partió principalmente de estudiar a las personas en su contexto, en las situaciones en las que se encuentra (Álvarez-Gayou, 2007), además que permite una visión holística “que evita que los sujetos y las acciones no sean reducidos a variables, sino entendidas como partes de un todo” (Vega, 2004, p. 226).

En el mes de mayo del 2022, las autoras y autores de este capítulo recibimos capacitación por parte del Comité Académico de la Red Latinoamericana de Estudios de Género, para la



determinación de la muestra, así como para la aplicación del instrumento, captura de información y análisis de resultados en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende*™

Esta investigación se llevó a cabo en el Tecnológico Nacional de México/ITS de Escárcega en Escárcega, Campeche, México.

Se aplicaron un total de 30 entrevistas a alumnas de la institución, las cuales se llevaron de manera presencial dentro de los cubículos de las docentes y en otros casos se solicitó que fuera vía la plataforma zoom o alguna similar, la elección de esta modalidad dependía de la disponibilidad de la entrevistada. En ambas modalidades las universitarias se encontraban en lugares de desarrollo de sus actividades cotidianas. El promedio de duración de cada entrevista fue de 15 a 20 minutos. Al finalizar la aplicación de las entrevistas se llevó a cabo el llenado de la bitácora con todos aquellos aspectos pertinentes para la interpretación de información. Todas las entrevistas fueron grabadas y colocadas en el espacio virtual que desarrolló RELEG para la captura de información. Posteriormente se hizo de manera manual o apoyadas en software especializado la transcripción de las entrevistas. De igual manera se creó un directorio con los datos para de las universitarias con el fin de mantener el contacto con ellas para cualquier aclaración durante el análisis de los datos.

El levantamiento de datos se ejecutó en los meses de mayo y junio del año 2022.

Se contó con la participación de 30 estudiantes, universitarias, quienes fueron reclutadas por 4 docentes investigadoras (es) de la institución estudiada.

La muestra para esta investigación fue de tipo homogénea, cuyos criterios de selección solicitados por RELEG fueron los siguientes:

1. Mujer estudiante universitaria o nivel académico equivalente.
2. Que se encuentre estudiando cualquier grado académico.
3. Que dirija o sea dueña de una micro o pequeña empresa, la cual cuente por lo menos con 1 año de operación.
4. Las estudiantes universitarias pertenecen a la misma institución.
5. Directora o dueña de una micro o pequeña empresa (Mype):

ab) Tal como se ha señalado se considera directora a la persona que toma la mayoría de las decisiones en la organización.



5b) Una Mype es una organización en la que se gestionan diversas clases de recursos, que tiene fines de lucro y en la que participan diversos actores como clientes, proveedores, que tenga al menos un empleado y 1 año de operación.

Alternativamente en la muestra también se encuentran estudiantes universitarias que dirigen o son dueñas de una organización que cuenta con todas las características, salvo el requisito de tener empleados, es decir, podían no tener empleados, pero: se excluyeron particularmente las estudiantes en un esquema de autoempleo que implicaba la pérdida de la autonomía en la gestión de la organización, tales como: la venta por catálogo o esquemas piramidales.

La técnica que se utilizó para esta investigación fue la entrevista y cuyo diseño de cuestionario nos fue proporcionado a todos los equipos participantes de esta investigación a nivel nacional por el Comité Académico de RELEG.

La entrevista está estructurada por 5 bloques: 1.- Datos Generales sobre la aplicación de la entrevista, 2.- “Las características sociodemográficas de la universitaria dueña o administradora de la Mype”, 3.- Datos de la institución donde estudia la directiva, 4.- Datos de la Mype y 5.- Conocimiento de los obstáculos a los que se enfrentan las estudiantes.

La información obtenida en las entrevistas para conocer los obstáculos se capturó y analizó en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*, en el apartado creado para el estudio del Tecnológico Nacional de México / ITS de Escárcega.

## **Resultados**

Después de llevar a cabo el análisis de las categorías encontradas, de acuerdo con la categorización que el Comité Académico de RELEG realizó con los resultados de la investigación nacional, en el grupo de estudiantes universitarias entrevistadas del Tecnológico Nacional de México/ITS de Escárcega en Escárcega, Campeche, emergieron las siguientes categorías que describen los obstáculos a los que se enfrentan estas universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa: Competencia, Distancia y transporte, La triple jornada, Factores económicos, Eventos extraordinarios o imprevistos, La doble jornada (empresarial-formación académica), Falta de confianza en sí mismas, Salud mental y emocional, Gestión del Recurso Humano, Falta de experiencia, Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica), La edad, El cuidado de los otros, El nivel educativo, Desventajas de clases presenciales, Desventajas de clases a distancia y Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas.

Es a partir de la descripción de la experiencia que compartieron las entrevistadas, que se presenta el siguiente modelo sencillo basado en la propuesta del Modelo que explica la cate-

gorización y agrupación de los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana (Peña, 2017) donde las categorías emergidas, se agrupan en el desarrollo de una estructura que explica el fenómeno estudiado a través de dimensiones básicas que son: a) Dimensión individual; b) Dimensión Laboral-Organizacional y c) Dimensión Económico-Social, sin embargo, como parte fundamental de los resultados de esta investigación con estudiantes universitarias, fue pertinente presentar la propuesta de una cuarta dimensión: d) Dimensión Educativa, estructura que devela un cuarto espacio en el que se desarrollan otros obstáculos propios de este grupo de mujeres y que se explican a detalle en el capítulo de resultados generales de este libro.

A continuación, se presenta en la siguiente Tabla 5.1 el Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias del Tecnológico Nacional de México/ITS de Escárcega que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Escárcega, Campeche, México.

| Dimensión              | Escala  | Categorías                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------------|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Individual             | Interna | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 7: La edad.</li> <li>• CATEGORÍA 8: El nivel educativo.</li> <li>• CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional.</li> <li>• CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica).</li> <li>• CATEGORÍA 21: Falta de confianza en sí mismas.</li> </ul> |
|                        | Externa | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica).</li> <li>• CATEGORÍA 3: La triple jornada.</li> <li>• CATEGORÍA 4: El cuidado de los otros.</li> <li>• CATEGORÍA 16: Distancia y transporte.</li> </ul>                                                              |
| Laboral Organizacional |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 5: Falta de experiencia.</li> <li>• CATEGORÍA 9: Gestión del Recurso Humano.</li> </ul>                                                                                                                                                                                     |
| Económico- Social      |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 10: Factores económicos.</li> <li>• CATEGORÍA 11: Competencia.</li> <li>• CATEGORÍA 19: Eventos extraordinarios o imprevistos.</li> </ul>                                                                                                                                   |
| Académica              |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 12: Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas.</li> <li>• CATEGORÍA 13: Desventajas de clases a distancia.</li> <li>• CATEGORÍA 14: Desventajas de clases presenciales.</li> </ul>                                                                      |

## **Discusión**

El estudio de la mujer en el ámbito empresarial y los obstáculos a los cuales se enfrenta es un fenómeno de gran impacto en los estudios de género, sin embargo, particularmente en esta investigación se visualiza a un grupo de mujeres de relevancia para el sector económico, político y social de nuestro país: las mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, por ello la importancia de no sólo develar las categorías que explican los obstáculos a los que ellas se enfrentan día a día en estas dos labores, sino poder explicar a través de un modelo los contextos en los que se presentan dichos obstáculos y con ello poder generar propuestas que permitan que estas mujeres puedan alcanzar su pleno potencial y contribuir al éxito de las organizaciones que tienen a su cargo, con mayor eficiencia en los resultados y mejor calidad de vida para ellas, que les pueda permitir un óptimo desarrollo profesional y personal.

Particularmente en el caso de las mujeres universitarias del Tecnológico Nacional de México/ITS de Escárcega en Escárcega, Campeche, se develan 17 categorías de un total de 21 que surgieron a nivel nacional que se traducen en los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan, particularmente podemos señalar que de acuerdo con las dimensiones en las que estas categorías se concentran, los contextos más críticos y vulnerables para ellas son: la dimensión individual en escala interna, con 5 categorías, destacando entre ellas la CATEGORÍA 7: La edad, CATEGORÍA 8: El nivel educativo, CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional, CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica), CATEGORÍA 21: Falta de confianza en sí mismas. En segundo término, la dimensión individual en escala externa con 4 categorías.

En contraparte, el menor grado de concentración se encontró reflejado en la dimensión Laboral Organizacional con dos categorías emergidas.

A partir de este modelo podemos definir que la concentración de obstáculos que externaron las universitarias derivan particularmente de factores vinculados con ellas mismas, con su personalidad, dejando de lado obstáculos provenientes del espacio público los cuales son muy comunes en grupos de mujeres de con estas características.

## **Referencias**

- Ahl, H. (2006). Why Research on women entrepreneurs needs new directions. *entrepreneurship: Theory y practice*, 30(5), 595-621
- Ahl, H. J. (2002). The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship. Jönköping, Suecia: Parajett AB

- Aldrich, H. (1989). Women on the verge of a break-through: Networking among entrepreneurs in the United States and Italy. *Entrepreneurship and Regional Development*, 1(4), 339-356.
- Alimo-Metcalfe, B. (1995). Investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Women in Management Review*, 10(1), 3-8.
- Álvarez-Gayou, J. L. (2007). *Cómo hacer investigación cualitativa. fundamentos y metodología*. Distrito Federal, México: Paidós Educador.
- Amorós, C. (2008). Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de “lo masculino” y ‘lo femenino’. *Feminismo y Filosofía*, 6, 2-21.
- Amorós, J. E., Guerra, M., Pizarro, O., y Poblete, C. (2006). *Mujeres y actividad emprendedora en Chile*. Santiago de Chile, Chile: Global Entrepreneurship Monitor
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo*, 116(3), 343-370.
- Aranda, J. J., Oreza, W., Solorzano, M., y Madero, J. (2015). Criterios de conceptualización de la empresa familiar. *3c Empresa*, 4(3), 185-199. <http://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2015.040323.185-199>
- Ayman, R., y Korabik, K. (2010). Leadership: Why gender and culture matter. *Psychologist*, 65(3), 157-170.
- Azcárate, T. (2006). Propios. *Nueva sociedad*, 135, 78-91.
- Barbieri, M. T. De. (2007). Los ámbitos de acción de las mujeres. *Revista mexicana de sociología*, 53(1), 203-224.
- Baum, J. (2004). The Relationship of entrepreneurial traits, skill and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4).
- Baum, J., Locke, E., y Smith, K. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of management review*, 44(2), 292-303.
- Berg, N. . (1997). Gender, place and entrepreneurship. *Entrepreneurship and regional development*, 9(3).
- Bermúdez-Carrillo, L. (2014). Características de las pymes de Guanacaste. *Revista de las sedes regionales*, XV, 1-17.
- Bonder, G. (2003). *Construyendo el protagonismo de las mujeres en la sociedad del conocimiento : Estrategias educativas y de formación de redes (mujer, ciencia y tecnología en América)*. Bilbao, España: UNESCO.
- Booth, S., Darke, J., y Yeandle, S. (1998). *La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio*. Madrid, España: Narcea.
- Brush, C. G., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P., y Hart, M. (2004). *Clearing the hurdles: Women building high-growth businesses*. Upper Saddle River, EEUU: Prentice Hall.

- Carter, N., y Allen, K. (1997). Size determinants of women-owned business: choice or barriers to resources? *Entrepreneurship and regional development*, 9, 211-222.
- Cheung, F., y Halpern, D. (2010). Women at the top. Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. *American psychologist*, 65(3), 182-193.
- Citro, S. (2009). Cuerpos significantes: travesías de una etnografía dialéctica. *Reseñas*, 17(1), 208-210.
- Cornet, A., Constantinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attentes différenciées. *Revue Française de Gestion*, 30(1), 191-205.
- Delic, S. (2006). Income determinants and factors affecting the choice of self-employed Canadians to invest in RRSPs and health-related benefits: an empirical analysis and policy reflection. University of Canada
- Delmar, F., y Shane, S. (2003). Does planning facilitate product development in new ventures? *Strategic Management Journal*, 24(12), 1165-1185.
- Eaglye, A. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *The Leadership Quarterly*, 16, 459-474.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (28 de agosto de 2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. INEGI.
- Escapa, R., y Martínez, L. (2010). Estrategias de liderazgo para mujeres directivas (Departamen). Barcelona, España: Departament de Treball.
- Espinar, E., y Ríos, J. (2002). Producción del espacio y desigualdades de género. Alicante, España: Espagrac
- Fagenson, E., y Marcus, E. (1991). Perceptions of sex-role stereotypic characteristics of entrepreneurs: women's evaluations. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Summer, 33-47.
- Fernández, J. (1998). Género y sociedad. Madrid, España: Pirámide.
- Flores, C. (2002). Potencial social de las mujeres microempresarias. *Cuadernos de Trabajo Social*, 15, 83-92.
- Forbes (27 de junio de 2023). Mujeres encabezan 1.6 millones de mipymes en México; lanzan plan para que exporten. FORBES. <https://www.forbes.com.mx/mujeres-encabezan-1-6-millones-de-mipymes-en-mexico-lanzan-plan-para-que-exporten/>
- Frutos, L., y Titos, S. (2011). Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género. X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación (pp. 309-320). Servicio de Publicaciones.
- Gamber, W. (1998). A gendered enterprise: Placing nineteenth-century businesswomen in history. *Business History Review*, 72(2), 188-218.
- García, B., Blanco, M., y Pacheco, E. (1998). Género y trabajo extradoméstico.

- Gascón, M. I. (2012). Las Mujeres entre la intimidad doméstica y espacio público : libros de cuentas femeninos y ordenanzas municipales. *Revista de Historia Moderna*, 30, 283-300.
- Grant, J. (1989). "Women as managers: What can they offer to organizations?" *Organizational Dynamics*, 56-63.
- Guerrero, L., Gómez, E., y Armenteros, M. del C. (2014). Mujeres emprendedoras: Similitudes y diferencias entre las ciudades de torreón y saltillo, coahuila. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 7(5), 77-91.
- Harmon, S. (1997). Do gender differences necessitate separate career development theories and measures? *Journal of Career Assessment*, 5(4), 463-470.
- Heras, I., Encinas, L., y Ochoa, I. (2006). Participación de la mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones dentro de los actuales escenarios laborales. *Vértice Universitario*, 31, 1-9.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (McGraw-Hill, Ed.) (6a ed.). Distrito Federal., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hisrich, R., y Brush, C. G. (1986). *The woman entrepreneur: Starting, financing and managing a successful new business*. Lexington: Lexington Books.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). Estadística a propósito del día Internacional de la Mujer (8 de marzo). [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_Mujer22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). Matrícula escolar por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2022/2023. INEGI.
- Langowitz, N., y Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. *Theory and Practice*, 31(3), 341-364.
- Lee, F. C., Newton, K., Sharma, B., Gadenne, D., Stevenson, L., Amboise, G. D., Pleitner, H. J. (2001). Innovation of SMEs in the knowledge-based economy quality management strategies and performance : An empirical investigation sources in location decisions problems, motivations. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 15(4).
- Lamas, M. (1995). La perspectiva de género. *Revista de educación y cultura de La Sección 47 del SNTE*, (8), 14-20.
- Mavin, S. (2001). Women's career in theory and practice: Time for change? *Women in Management Review*, 16(4), 183-192.
- Medrano, M. C. (2012). Cazando a la cazadora : Cuestiones sobre la posición de la mujer toba en los ámbitos políticos y públicos, domésticos y privados. *Bulletin de L'Institut Français d' Etudes Andines*, 41(1), 123-146.
- Murillo, S. (1997). *El mito de la vida privada: De la entrega al tiempo propio*. Madrid, España: Siglo XXI de España Editores.



- Ochman, M. (2006). En busca de una nueva sociedad. Los aportes de la teoría feminista a la reformulación del mundo moderno. *Desafíos*, (15), 371-387.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). La mujer en la gestión empresarial.
- Ortiz, P., y Olaz, Á. J. (2014). La mujer en la empresa familiar española desde la perspectiva del “familiness.” *Política Y Sociedad*, 51(2), 481–506. [http://doi.org/10.5209/rev\\_POSO.2014.v51.n2.43647](http://doi.org/10.5209/rev_POSO.2014.v51.n2.43647)
- Peña, N. (2017) “La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles. Un estudio en 18 estados”. *Tesis Doctoral*.
- Peña, N. (2024). Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. Resultados de una investigación cualitativa en México. (N. Peña, primera edición, Vol. 1). McGraw-Hill.
- Peña, N., & Aguilar, O. (2024). Estrategia Metodológica (primera edición, Vol. 1, pp. 6-14). McGraw-Hill
- Peña, N. (2024). Resultados generales de los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. (Primera edición, Vol. 1, pp-7-8). McGraw-Hill
- Posada, R., Aguilar, O., y Peña, N. (2015). Análisis sistémico de la micro y pequeña empresa. Ciudad de México: Pearson.
- Powell, G., y Butterfield, D. (1994). Investigating the “glass ceiling” phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, 37, 68-86.
- Red de Estudios Latinoamericanos (RedesLA) (2024). *Investigaciones anuales*. <https://redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña <https://releg.redesla.la/> RedesLA <https://redesla.la/>
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN) (2024). *Investigación anual*, N. Peña & O. Aguilar (coords.) <https://relayn.redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña (coord.) <https://releg.redesla.la/>
- Riger, S. (2002). Debates epistemológicos. Voces del feminismo. *American Psychologist*, 47.
- Rigg, C., y Sparrow, J. (1994). Gender, diversity and working styles. *Women in Management Review*, 18(3), 9-16.
- Rosa, P., y Hamilton, D. (1994). The Impact of Gender on Small Business Management: Preliminary Findings of a British Study. *Internacional Small Business Journal*, 12, 25-32.
- Robles, L. (2009). Balance y perspectivas del campo mexicano : In P. Sesia y V.
- Shane, S. (2003). A general theory of entrepreneurship- The Individual opportunity nexus. New York, Nueva York, EE.UU.: Edward Elgar Editores.

- Shane, S., y Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.
- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 44(2).
- Suárez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Reop*, 19(1), 61-72.
- Swanson, J., y Tokan, D. (1991). A college student's perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Taylor, S., y Bodgan, R. (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona, España: Paidós Educador.
- Varela, H. (2012). Iguales , pero no tanto. El acceso limitado de las mujeres a la esfera pública en México. *Confines de Relaciones Internacionales Y Ciencia Política*, VIII, 39-67.
- Vázquez, V., Cárcamo, N., y Martínez, N. (2012). Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. *Presidentas municipales de Oaxaca. Perfiles Latinoamericanos*, (39), 31-57.
- Vega, A. (2004). La decisión de voto de las amas de casa mexicanas y las noticias electorales. *Universidad Autónoma de Barcelona*.
- Vega, A. (2007). Por la visibilidad de las amas de casa: Rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico. *Política y Cultura*, (28), 173-193.
- Vega, A. (2014). Igualdad de género, poder y comunicación: Las mujeres en la propiedad, dirección y puestos de toma de decisión. *La Ventana*, 40, 186-213.
- Verheul, I., Van Stel, A., y Thurik, R. (2006). Explaining female and male entrepreneurship at the country level.
- Watson, J. (2002). Comparing the performance of male and female-controlled businesses: Relating outputs to inputs. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Primavera, 91-100
- Welsh, D., y Dragusin, M. (2006). Women-entrepreneurs: A dynamic force of the small business sector. *Amfiteatru Economic*, 20, 60-68.
- Wiklund, J., Davidsson, P., y Delmar, F. (2003). What Do They Think and Feel about Growth? An Expectancy-Value Approach to Small Business Managers Attitudes Toward Growth1. *Entrepreneurship theory and practice*, 27(3), 247-270.
- Zabludovsky, G. (1998). *Las mujeres empresarias en México* (1st ed.). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.



## **Capítulo 6. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma de Chihuahua en Chihuahua, Chihuahua, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Chihuahua.**

María del Carmen Gutiérrez Diez

Laura Cristina Piñón Howlet

Alma Lilia Sapien Aguilar

**Universidad Autónoma de Chihuahua**

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.02.4.6](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.02.4.6)

### **Resumen**

Por razones especialmente socioeconómicas y culturales, las mujeres y en particular las latinoamericanas, están ingresando cada vez más, en el ámbito académico al tener la oportunidad de cursar sus estudios universitarios, además de que está incrementando su participación en el mundo productivo, aportando de manera significativa a la economía de sus países y a la de sus familias (Bonder, 2003), sin embargo, ello no implica una supresión de los obstáculos a los que se enfrentan para obtener poder y reconocimiento (Ortiz y Olaz, 2014).

Con el propósito de comprender dicho fenómeno, es que el presente capítulo ofrece un modelo de desarrollo de dimensiones que explica los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro y pequeña empresa, a partir de un estudio que se llevó a cabo en la Universidad Autónoma de Chihuahua, ubicada en Chihuahua, Chihuahua, México.

### **Palabras clave**

Mujeres directivas / Estudiantes universitarias / Mypes / Modelo de desarrollo de dimensiones / Obstáculos

## **Introducción**

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023), el 51% de los estudiantes universitarios son mujeres, sin embargo, esta cifra se reduce al ingresar al campo laboral, los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan derivan tanto de su espacio privado, su espacio doméstico y del espacio público (Peña, 2024), situación que puede dificultar la gestión de su Mype y de su desarrollo académico universitario.

Con la intención de explicar un fenómeno que se presenta en un grupo de mujeres poco visibilizado, nació la necesidad de desarrollar un modelo a través de una propuesta de dimensiones que explican el contexto en el que se desarrollan y se detonan los obstáculos hallados en una primera investigación, y que son a los que se enfrentan las estudiantes de la Universidad Autónoma de Chihuahua en Chihuahua, Chihuahua que dirigen una micro o pequeña empresa.

Para el desarrollo del modelo que se presenta en este capítulo, se llevó a cabo una investigación cualitativa, aplicando un total de 30 entrevistas a mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, posteriormente se determinó a qué dimensión corresponde cada uno de los obstáculos que fueron encontrados en este grupo de universitarias.

## **Revisión de la literatura**

Este capítulo ha sido desarrollado a partir de la investigación a nivel nacional “Modelo del Desarrollo de Dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa”, por lo que el sustento teórico de este trabajo se retomó del apartado general “Revisión de literatura”, que forma parte de esta obra.

## **Método**

Esta investigación fue abordada desde un enfoque cualitativo, ya que en una primera etapa buscó conocer los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias mexicanas en la dirección de su micro o pequeña empresa, la selección de este enfoque partió principalmente de estudiar a las personas en su contexto, en las situaciones en las que se encuentra (Álvarez-Gayou, 2007), además que permite una visión holística “que evita que los sujetos y las acciones no sean reducidos a variables, sino entendidas como partes de un todo” (Vega, 2004, p. 226).

En el mes de mayo del 2022, las autoras de este capítulo recibimos capacitación por parte del Comité Académico de la Red Latinoamericana de Estudios de Género, para la determinación de la muestra, así como para la aplicación del instrumento, captura de información y análisis de resultados en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*.

Esta investigación se llevó a cabo en la Universidad Autónoma de Chihuahua en Chihuahua, Chihuahua, México.

Se aplicaron un total de 30 entrevistas a alumnas de la institución, las cuales se llevaron de manera presencial dentro de los cubículos de las docentes y en otros casos se solicitó que fuera vía la plataforma zoom o alguna similar, la elección de esta modalidad dependía de la disponibilidad de la entrevistada. En ambas modalidades las universitarias se encontraban en lugares de desarrollo de sus actividades cotidianas. El promedio de duración de cada entrevista fue de 15 a 20 minutos. Al finalizar la aplicación de las entrevistas se llevó a cabo el llenado de la bitácora con todos aquellos aspectos pertinentes para la interpretación de información. Todas las entrevistas fueron grabadas y colocadas en el espacio virtual que desarrolló RELEG para la captura de información. Posteriormente se hizo de manera manual o apoyadas en software especializado la transcripción de las entrevistas. De igual manera se creó un directorio con los datos para de las universitarias con el fin de mantener el contacto con ellas para cualquier aclaración durante el análisis de los datos.

El levantamiento de datos se ejecutó en los meses de mayo y junio del año 2022.

Se contó con la participación de 30 estudiantes, universitarias, quienes fueron reclutadas por 3 docentes investigadoras (es) de la institución estudiada.

La muestra para esta investigación fue de tipo homogénea, cuyos criterios de selección solicitados por RELEG fueron los siguientes:

- 1.- Mujer estudiante universitaria o nivel académico equivalente.
- 2.- Que se encuentre estudiando cualquier grado académico.
- 3.- Que dirija o sea dueña de una micro o pequeña empresa, la cual cuente por lo menos con 1 año de operación.
- 4.- Las estudiantes universitarias pertenecen a la misma institución.
- 5.- Directora o dueña de una micro o pequeña empresa (Mype):
  - 5a) Tal como se ha señalado se considera directora a la persona que toma la mayoría de las decisiones en la organización.
  - 5b) Una Mype es una organización en la que se gestionan diversas clases de recursos, que tiene fines de lucro y en la que participan diversos actores como clientes, proveedores, que tenga al menos un empleado y 1 año de operación.

Alternativamente en la muestra también se encuentran estudiantes universitarias que dirigen o son dueñas de una organización que cuenta con todas las características, salvo el requisito de tener empleados, es decir, podían no tener empleados, pero: se excluyeron particularmente las estudiantes en un esquema de autoempleo que implicaba la pérdida de la autonomía en la gestión de la organización, tales como: la venta por catálogo o esquemas piramidales.

La técnica que se utilizó para esta investigación fue la entrevista y cuyo diseño de cuestionario nos fue proporcionado a todos los equipos participantes de esta investigación a nivel nacional por el Comité Académico de RELEG.

La entrevista está estructurada por 5 bloques: 1.- Datos Generales sobre la aplicación de la entrevista, 2.- “Las características sociodemográficas de la universitaria dueña o administradora de la Mype”, 3.- Datos de la institución donde estudia la directiva, 4.- Datos de la Mype y 5.- Conocimiento de los obstáculos a los que se enfrentan las estudiantes.

La información obtenida en las entrevistas para conocer los obstáculos se capturó y analizó en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*, en el apartado creado para el estudio de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

## **Resultados**

Después de llevar a cabo el análisis de las categorías encontradas, de acuerdo con la categorización que el Comité Académico de RELEG realizó con los resultados de la investigación nacional, en el grupo de estudiantes universitarias entrevistadas de la Universidad Autónoma de Chihuahua en Chihuahua, Chihuahua, emergieron las siguientes categorías que describen los obstáculos a los que se enfrentan estas universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa: La doble jornada (empresarial-formación académica), Competencia, Falta de experiencia, Desventajas de clases presenciales, Desventajas de clases a distancia, Factores económicos, Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas, Gestión del Recurso Humano, La triple jornada, La doble jornada (doméstica-empresarial, Identidad de género, Violencia Social, El nivel educativo, Eventos extraordinarios o imprevistos, Distancia y transporte y La edad.

Es a partir de la descripción de la experiencia que compartieron las entrevistadas, que se presenta el siguiente modelo sencillo basado en la propuesta del Modelo que explica la categorización y agrupación de los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana (Peña, 2017) donde las categorías emergidas, se agrupan en el desarrollo de una estructura que explica el fenómeno estudiado a través de dimensiones básicas que son: a) Dimensión individual; b) Dimensión Laboral-Organizacional y c) Dimensión Económico-Social, sin embargo, como parte fundamental de los resultados de

esta investigación con estudiantes universitarias, fue pertinente presentar la propuesta de una cuarta dimensión: d) Dimensión Educativa, estructura que devela un cuarto espacio en el que se desarrollan otros obstáculos propios de este grupo de mujeres y que se explican a detalle en el capítulo de resultados generales de este libro.

A continuación, se presenta en la siguiente Tabla 6.1 el Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma de Chihuahua que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Chihuahua, Chihuahua, México.

| Dimensión         | Escala  | Categorías                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Individual        | Interna | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 6: Identidad de género.</li> <li>• CATEGORÍA 7: La edad.</li> <li>• CATEGORÍA 8: El nivel educativo.</li> </ul>                                                                                                                |
|                   | Externa | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 1: La doble jornada (doméstica-empresarial)</li> <li>• CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica).</li> <li>• CATEGORÍA 3: La triple jornada.</li> <li>• CATEGORÍA 16: Distancia y transporte.</li> </ul> |
| Laboral           |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 5: Falta de experiencia.</li> </ul>                                                                                                                                                                                            |
| Organizacional    |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 9: Gestión del Recurso Humano.</li> </ul>                                                                                                                                                                                      |
| Económico- Social |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 10: Factores económicos.</li> <li>• CATEGORÍA 11: Competencia.</li> <li>• CATEGORÍA 15: Violencia Social.</li> <li>• CATEGORÍA 19: Eventos extraordinarios o imprevistos.</li> </ul>                                           |
| Académica         |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 12: Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas.</li> <li>• CATEGORÍA 13: Desventajas de clases a distancia.</li> <li>• CATEGORÍA 14: Desventajas de clases presenciales.</li> </ul>                         |

## Discusión

El estudio de la mujer en el ámbito empresarial y los obstáculos a los cuales se enfrenta es un fenómeno de gran impacto en los estudios de género, sin embargo, particularmente en esta investigación se visualiza a un grupo de mujeres de relevancia para el sector económico, político y social de nuestro país: las mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, por ello la importancia de no sólo develar las categorías que explican los obstáculos

a los que ellas se enfrentan día a día en estas dos labores, sino poder explicar a través de un modelo los contextos en los que se presentan dichos obstáculos y con ello poder generar propuestas que permitan que estas mujeres puedan alcanzar su pleno potencial y contribuir al éxito de las organizaciones que tienen a su cargo, con mayor eficiencia en los resultados y mejor calidad de vida para ellas, que les pueda permitir un óptimo desarrollo profesional y personal.

Particularmente en el caso de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma de Chihuahua en Chihuahua, Chihuahua, se develan **16** categorías de un total de 21 que surgieron a nivel nacional que se traducen en los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan, particularmente podemos señalar que de acuerdo con las dimensiones en las que estas categorías se concentran, los contextos más críticos y vulnerables para ellas son: en la dimensión individual externa, con 4 categorías, destacando entre ellas la CATEGORÍA 1: La doble jornada (doméstica-empresarial), CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica), CATEGORÍA 3: La triple jornada, CATEGORÍA 16: Distancia y transporte. En segundo término, la dimensión Económico- Social con 4 categorías.

En contraparte, el menor grado de concentración se encontró reflejado en la dimensión Laboral Organizacional con dos categorías emergidas.

Por lo que podemos concluir que las labores compartidas entre el espacio público y privado de estas mujeres es el principal obstáculo para ellas en la gestión de su micro o pequeña empresa. Particular atención merece señalar que estas universitarias externaron que no consideran del todo un obstáculo su capacidad para llevar a cabo su labor como empresarias y sus actividades como estudiantes.

## **Referencias**

- Ahl, H. (2006). Why Research on women entrepreneurs needs new directions. *entrepreneurship: Theory y practice*, 30(5), 595-621
- Ahl, H. J. (2002). *The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship*. Jönköping, Suecia: Parajett AB
- Aldrich, H. (1989). Women on the verge of a break-through: Networking among entrepreneurs in the United States and Italy. *Entrepreneurship and Regional Development*, 1(4), 339-356.
- Alimo-Metcalfe, B. (1995). Investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Women in Management Review*, 10(1), 3-8.
- Álvarez-Gayou, J. L. (2007). *Cómo hacer investigación cualitativa. fundamentos y metodología*. Distrito Federal, México: Paidós Educador.

- Amorós, C. (2008). Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de “lo masculino” y ‘lo femenino’. *Feminismo y Filosofía*, 6, 2-21.
- Amorós, J. E., Guerra, M., Pizarro, O., y Poblete, C. (2006). *Mujeres y actividad emprendedora en Chile*. Santiago de Chile, Chile: Global Entrepreneurship Monitor
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo*, 116(3), 343-370.
- Aranda, J. J., Oreza, W., Solorzano, M., y Madero, J. (2015). Criterios de conceptualización de la empresa familiar. *3c Empresa*, 4(3), 185-199. <http://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2015.040323.185-199>
- Ayman, R., y Korabik, K. (2010). Leadership: Why gender and culture matter. *Psychologist*, 65(3), 157-170.
- Azcárate, T. (2006). Propios. *Nueva sociedad*, 135, 78-91.
- Barbieri, M. T. De. (2007). Los ámbitos de acción de las mujeres. *Revista mexicana de sociología*, 53(1), 203-224.
- Baum, J. (2004). The Relationship of entrepreneurial traits, skill and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4).
- Baum, J., Locke, E., y Smith, K. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of management review*, 44(2), 292-303.
- Berg, N. . (1997). Gender, place and entrepreneurship. *Entrepreneurship and regional development*, 9(3).
- Bermúdez-Carrillo, L. (2014). Características de las pymes de Guanacaste. *Revista de las sedes regionales*, XV, 1-17.
- Bonder, G. (2003). *Construyendo el protagonismo de las mujeres en la sociedad del conocimiento : Estrategias educativas y de formación de redes (mujer, ciencia y tecnología en América)*. Bilbao, España: UNESCO.
- Booth, S., Darke, J., y Yeandle, S. (1998). *La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio*. Madrid, España: Narcea.
- Brush, C. G., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P., y Hart, M. (2004). *Clearing the hurdles: Women building high-growth businesses*. Upper Saddle River, EEUU: Prentice Hall.
- Carter, N., y Allen, K. (1997). Size determinants of women-owned business: choice or barriers to resources? *Entrepreneurship and regional development*, 9, 211-222.
- Cheung, F., y Halpern, D. (2010). Women at the top. Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. *American psychologist*, 65(3), 182-193.
- Citro, S. (2009). Cuerpos significantes: travesías de una etnografía dialéctica. *Reseñas*, 17(1), 208-210.



- Cornet, A., Constantinidis, C. (2004). *Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attentes différenciées*. *Revue Française de Gestion*, 30(1), 191-205.
- Delic, S. (2006). *Income determinants and factors affecting the choice of self-employed Canadians to invest in RRSPs and health-related benefits: an empirical analysis and policy reflection*. University of Canada
- Delmar, F., y Shane, S. (2003). Does planning facilitate product development in new ventures? *Strategic Management Journal*, 24(12), 1165-1185.
- Eagly, A. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *The Leadership Quarterly*, 16, 459-474.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (28 de agosto de 2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. INEGI.
- Escapa, R., y Martínez, L. (2010). *Estrategias de liderazgo para mujeres directivas* (Departament). Barcelona, España: Departament de Treball.
- Espinar, E., y Ríos, J. (2002). *Producción del espacio y desigualdades de género*. Alicante, España: Espagráfic
- Fagenson, E., y Marcus, E. (1991). Perceptions of sex-role stereotypic characteristics of entrepreneurs: women's evaluations. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Summer, 33-47.
- Fernández, J. (1998). *Género y sociedad*. Madrid, España: Pirámide.
- Flores, C. (2002). Potencial social de las mujeres microempresarias. *Cuadernos de Trabajo Social*, 15, 83-92.
- Forbes (27 de junio de 2023). Mujeres encabezan 1.6 millones de mipymes en México; lanzan plan para que exporten. FORBES. <https://www.forbes.com.mx/mujeres-encabezan-1-6-millones-de-mipymes-en-mexico-lanzan-plan-para-que-exporten/>
- Frutos, L., y Titos, S. (2011). Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género. X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación (pp. 309-320). Servicio de Publicaciones.
- Gamber, W. (1998). A gendered enterprise: Placing nineteenth-century businesswomen in history. *Business History Review*, 72(2), 188-218.
- García, B., Blanco, M., y Pacheco, E. (1998). *Género y trabajo extradoméstico*.
- Gascón, M. I. (2012). Las Mujeres entre la intimidad doméstica y espacio público : libros de cuentas femeninos y ordenanzas municipales. *Revista de Historia Moderna*, 30, 283-300.
- Grant, J. (1989). "Women as managers: What can they offer to organizations?" *Organizational Dynamics*, 56-63.
- Guerrero, L., Gómez, E., y Armenteros, M. del C. (2014). Mujeres emprendedoras: Similitudes y diferencias entre las ciudades de torreón y saltillo, coahuila. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 7(5), 77-91.



- Harmon, S. (1997). Do gender differences necessitate separate career development theories and measures? *Journal of Career Assessment*, 5(4), 463-470.
- Heras, I., Encinas, L., y Ochoa, I. (2006). Participación de la mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones dentro de los actuales escenarios laborales. *Vértice Universitario*, 31, 1-9.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (McGraw-Hill, Ed.) (6a ed.). Distrito Federal., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hisrich, R., y Brush, C. G. (1986). *The woman entrepreneur: Starting, financing and managing a successful new business*. Lexington: Lexington Books.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). Estadística a propósito del día Internacional de la Mujer (8 de marzo). [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_Mujer22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). Matrícula escolar por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2022/2023. INEGI.
- Langowitz, N., y Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. *Theory and Practice*, 31(3), 341-364.
- Lee, F. C., Newton, K., Sharma, B., Gadenne, D., Stevenson, L., Amboise, G. D., Pleitner, H. J. (2001). Innovation of SMEs in the knowledge-based economy quality management strategies and performance : An empirical investigation sources in location decisions problems, motivations. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 15(4).
- Lamas, M. (1995). La perspectiva de género. *Revista de educación y cultura de La Sección 47 del SNTE*, (8), 14-20.
- Mavin, S. (2001). Women's career in theory and practice: Time for change? *Women in Management Review*, 16(4), 183-192.
- Medrano, M. C. (2012). Cazando a la cazadora : Cuestiones sobre la posición de la mujer toba en los ámbitos políticos y públicos, domésticos y privados. *Bulletin de L'Institut Français d' Etudes Andines*, 41(1), 123-146.
- Murillo, S. (1997). *El mito de la vida privada: De la entrega al tiempo propio*. Madrid, España: Siglo XXI de España Editores.
- Ochman, M. (2006). En busca de una nueva sociedad. Los aportes de la teoría feminista a la reformulación del mundo moderno. *Desafíos*, (15), 371-387.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *La mujer en la gestión empresarial*.
- Ortiz, P., y Olaz, Á. J. (2014). La mujer en la empresa familiar española desde la perspectiva del "familiness." *Política Y Sociedad*, 51(2), 481-506. [http://doi.org/10.5209/rev\\_POSO.2014.v51.n2.43647](http://doi.org/10.5209/rev_POSO.2014.v51.n2.43647)
- Peña, N. (2017) "La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles. Un estudio en 18 estados". *Tesis Doctoral*.

- Peña, N. (2024). Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. Resultados de una investigación cualitativa en México. (N. Peña, primera edición, Vol. 1). McGraw-Hill.
- Peña, N., & Aguilar, O. (2024). Estrategia Metodológica (primera edición, Vol. 1, pp. 6-14). McGraw-Hill
- Peña, N. (2024). Resultados generales de los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. (Primera edición, Vol. 1, pp-7-8). McGraw-Hill
- Posada, R., Aguilar, O., y Peña, N. (2015). Análisis sistémico de la micro y pequeña empresa. Ciudad de México: Pearson.
- Powell, G., y Butterfield, D. (1994). Investigating the “glass ceiling” phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, 37, 68-86.
- Red de Estudios Latinoamericanos (RedesLA) (2024). *Investigaciones anuales*. <https://redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña <https://releg.redesla.la/> RedesLA <https://redesla.la/>
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN) (2024). *Investigación anual*, N. Peña & O. Aguilar (coords.) <https://relayn.redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña (coord.) <https://releg.redesla.la/>
- Riger, S. (2002). Debates epistemológicos. Voces del feminismo. *American Psychologist*, 47.
- Rigg, C., y Sparrow, J. (1994). Gender, diversity and working styles. *Women in Management Review*, 18(3), 9-16.
- Rosa, P., y Hamilton, D. (1994). The Impact of Gender on Small Business Management: Preliminary Findings of a British Study. *Internacional Small Business Journal*, 12, 25-32.
- Robles, L. (2009). Balance y perspectivas del campo mexicano : In P. Sesia y V.
- Shane, S. (2003). A general theory of entrepreneurship- The Individual opportunity nexus. New York, Nueva York, EE.UU.: Edward Elgar Editores.
- Shane, S., y Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.
- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 44(2).
- Suárez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Reop*, 19(1), 61-72.

- Swanson, J., y Tokan, D. (1991). A college student's perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Taylor, S., y Bodgan, R. (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona, España:Paidós Educador.
- Varela, H. (2012). Iguales , pero no tanto. El acceso limitado de las mujeres a la esfera pública en México. *Confines de Relaciones Internacionales Y Ciencia Política*, VIII, 39-67.
- Vázquez, V., Cárcamo, N., y Martínez, N. (2012). Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. *Presidentas municipales de Oaxaca. Perfiles Latinoamericanos*, (39), 31-57.
- Vega, A. (2004). *La decisión de voto de las amas de casa mexicanas y las noticias electorales*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Vega, A. (2007). Por la visibilidad de las amas de casa: Rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico. *Política y Cultura*, (28), 173-193.
- Vega, A. (2014). Igualdad de género, poder y comunicación: Las mujeres en la propiedad, dirección y puestos de toma de decisión. *La Ventana*, 40, 186-213.
- Verheul, I., Van Stel, A., y Thurik, R. (2006). Explaining female and male entrepreneurship at the country level.
- Watson, J. (2002). Comparing the performance of male and female-controlled businesses: Relating outputs to inputs. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Primavera, 91-100
- Welsh, D., y Dragusin, M. (2006). Women-entrepreneurs: A dynamic force of the small business sector. *Amfiteatru Economic*, 20, 60-68.
- Wiklund, J., Davidsson, P., y Delmar, F. (2003). What Do They Think and Feel about Growth? An Expectancy-Value Approach to Small Business Managers Attitudes Toward Growth1. *Entrepreneurship theory and practice*, 27(3), 247-270.
- Zabludovsky, G. (1998). *Las mujeres empresarias en México* (1st ed.). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.

## **Capítulo 7. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Tecnológica de Ciudad Juárez en Juárez, Chihuahua, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Juárez.**

Perla Ivette Gómez Zepeda

Consuelo Catalina Fernández Gaxiola

Laura Judith Chávez Mireles

Johana Medina Zárate

**Universidad Tecnológica de Ciudad Juárez**

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.02.4.7](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.02.4.7)

### **Resumen**

Por razones especialmente socioeconómicas y culturales, las mujeres y en particular las latinoamericanas, están ingresando cada vez más, en el ámbito académico al tener la oportunidad de cursar sus estudios universitarios, además de que está incrementando su participación en el mundo productivo, aportando de manera significativa a la economía de sus países y a la de sus familias (Bonder, 2003), sin embargo, ello no implica una supresión de los obstáculos a los que se enfrentan para obtener poder y reconocimiento (Ortiz y Olaz, 2014).

Con el propósito de comprender dicho fenómeno, es que el presente capítulo ofrece un modelo de desarrollo de dimensiones que explica los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro y pequeña empresa, a partir de un estudio que se llevó a cabo en la Universidad Tecnológica de Ciudad Juárez, ubicada en Juárez, Chihuahua, México.

### **Palabras clave**

Mujeres directivas / Estudiantes universitarias / Mypes / Modelo de desarrollo de dimensiones / Obstáculos

## **Introducción**

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023), el 51% de los estudiantes universitarios son mujeres, sin embargo, esta cifra se reduce al ingresar al campo laboral, los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan derivan tanto de su espacio privado, su espacio doméstico y del espacio público (Peña, 2024), situación que puede dificultar la gestión de su Mype y de su desarrollo académico universitario.

Con la intención de explicar un fenómeno que se presenta en un grupo de mujeres poco visibilizado, nació la necesidad de desarrollar un modelo a través de una propuesta de dimensiones que explican el contexto en el que se desarrollan y se detonan los obstáculos hallados en una primera investigación, y que son a los que se enfrentan las estudiantes de la Universidad Tecnológica de Ciudad Juárez en Juárez, Chihuahua que dirigen una micro o pequeña empresa.

Para el desarrollo del modelo que se presenta en este capítulo, se llevó a cabo una investigación cualitativa, aplicando un total de 30 entrevistas a mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, posteriormente se determinó a qué dimensión corresponde cada uno de los obstáculos que fueron encontrados en este grupo de universitarias.

## **Revisión de la literatura**

Este capítulo ha sido desarrollado a partir de la investigación a nivel nacional “Modelo del Desarrollo de Dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa”, por lo que el sustento teórico de este trabajo, se retomó del apartado general “Revisión de literatura”, que forma parte de esta obra.

## **Método**

Esta investigación fue abordada desde un enfoque cualitativo, ya que en una primera etapa buscó conocer los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias mexicanas en la dirección de su micro o pequeña empresa, la selección de este enfoque partió principalmente de estudiar a las personas en su contexto, en las situaciones en las que se encuentra (Álvarez-Gayou, 2007), además que permite una visión holística “que evita que los sujetos y las acciones no sean reducidos a variables, sino entendidas como partes de un todo” (Vega, 2004, p. 226).

En el mes de mayo del 2022, las autoras de este capítulo recibimos capacitación por parte del Comité Académico de la Red Latinoamericana de Estudios de Género, para la determinación de la muestra, así como para la aplicación del instrumento, captura de información y análisis de resultados en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*.

Esta investigación se llevó a cabo en la Universidad Tecnológica de Ciudad Juárez en Juárez, Chihuahua, México.

Se aplicaron un total de 30 entrevistas a alumnas de la institución, las cuales se llevaron de manera presencial dentro de los cubículos de las docentes y en otros casos se solicitó que fuera vía la plataforma zoom o alguna similar, la elección de esta modalidad dependía de la disponibilidad de la entrevistada. En ambas modalidades las universitarias se encontraban en lugares de desarrollo de sus actividades cotidianas. El promedio de duración de cada entrevista fue de 15 a 20 minutos. Al finalizar la aplicación de las entrevistas se llevó a cabo el llenado de la bitácora con todos aquellos aspectos pertinentes para la interpretación de información. Todas las entrevistas fueron grabadas y colocadas en el espacio virtual que desarrolló RELEG para la captura de información. Posteriormente se hizo de manera manual o apoyadas en software especializado la transcripción de las entrevistas. De igual manera se creó un directorio con los datos para de las universitarias con el fin de mantener el contacto con ellas para cualquier aclaración durante el análisis de los datos.

El levantamiento de datos se ejecutó en los meses de mayo y junio del año 2022.

Se contó con la participación de 30 estudiantes, universitarias, quienes fueron reclutadas por 4 docentes investigadoras (es) de la institución estudiada.

La muestra para esta investigación fue de tipo homogénea, cuyos criterios de selección solicitados por RELEG fueron los siguientes:

1. Mujer estudiante universitaria o nivel académico equivalente.
2. Que se encuentre estudiando cualquier grado académico.
3. Que dirija o sea dueña de una micro o pequeña empresa, la cual cuente por lo menos con 1 año de operación.
4. Las estudiantes universitarias pertenecen a la misma institución.
5. Directora o dueña de una micro o pequeña empresa (Mype):
  - 5a) Tal como se ha señalado se considera directora a la persona que toma la mayoría de las decisiones en la organización.
  - 5b) Una Mype es una organización en la que se gestionan diversas clases de recursos, que tiene fines de lucro y en la que participan diversos actores como clientes, proveedores, que tenga al menos un empleado y 1 año de operación.

Alternativamente en la muestra también se encuentran estudiantes universitarias que dirigen o son dueñas de una organización que cuenta con todas las características, salvo el requisito de tener empleados, es decir, podían no tener empleados, pero: se excluyeron particularmente las estudiantes en un esquema de autoempleo que implicaba la pérdida de la autonomía en la gestión de la organización, tales como: la venta por catálogo o esquemas piramidales.

La técnica que se utilizó para esta investigación fue la entrevista y cuyo diseño de cuestionario nos fue proporcionado a todos los equipos participantes de esta investigación a nivel nacional por el Comité Académico de RELEG.

La entrevista está estructurada por 5 bloques: 1.- Datos Generales sobre la aplicación de la entrevista, 2.- “Las características sociodemográficas de la universitaria dueña o administradora de la Mype”, 3.- Datos de la institución donde estudia la directiva, 4.- Datos de la Mype y 5.- Conocimiento de los obstáculos a los que se enfrentan las estudiantes.

La información obtenida en las entrevistas para conocer los obstáculos se capturó y analizó en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*, en el apartado creado para el estudio de la Universidad Tecnológica de Ciudad Juárez.

## **Resultados**

Después de llevar a cabo el análisis de las categorías encontradas, de acuerdo con la categorización que el Comité Académico de RELEG realizó con los resultados de la investigación nacional, en el grupo de estudiantes universitarias entrevistadas de la Universidad Tecnológica de Ciudad Juárez en Juárez, Chihuahua, emergieron las siguientes categorías que describen los obstáculos a los que se enfrentan estas universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa: Desventajas de clases a distancia, Competencia, La triple jornada, Falta de experiencia, Desventajas de clases presenciales, Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas, Gestión del Recurso Humano, La doble jornada (empresarial-formación académica), Factores económicos, El cuidado de los otros, Eventos extraordinarios o imprevistos, Violencia Social, Distancia y transporte, Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica) y La edad.

Es a partir de la descripción de la experiencia que compartieron las entrevistadas, que se presenta el siguiente modelo sencillo basado en la propuesta del Modelo que explica la categorización y agrupación de los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana (Peña, 2017) donde las categorías emergidas, se agrupan en el desarrollo de una estructura que explica el fenómeno estudiado a través de dimensiones básicas que son: a) Dimensión individual; b) Dimensión Laboral-Organizacional



y c) Dimensión Económico-Social, sin embargo, como parte fundamental de los resultados de esta investigación con estudiantes universitarias, fue pertinente presentar la propuesta de una cuarta dimensión: d) Dimensión Educativa, estructura que devela un cuarto espacio en el que se desarrollan otros obstáculos propios de este grupo de mujeres y que se explican a detalle en el capítulo de resultados generales de este libro.

A continuación, se presenta en la siguiente Tabla 7.1 el Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Tecnológica de Ciudad Juárez que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Juárez, Chihuahua, México.

| Dimensión                 | Escala  | Categorías                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------------|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Individual                | Interna | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 7: La edad.</li> <li>• CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica).</li> </ul>                                                                                             |
|                           | Externa | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica).</li> <li>• CATEGORÍA 3: La triple jornada.</li> <li>• CATEGORÍA 4: El cuidado de los otros.</li> <li>• CATEGORÍA 16: Distancia y transporte.</li> </ul> |
| Laboral<br>Organizacional |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 5: Falta de experiencia.</li> <li>• CATEGORÍA 9: Gestión del Recurso Humano.</li> </ul>                                                                                                                        |
| Económico- Social         |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 10: Factores económicos.</li> <li>• CATEGORÍA 11: Competencia.</li> <li>• CATEGORÍA 15: Violencia Social.</li> <li>• CATEGORÍA 19: Eventos extraordinarios o imprevistos.</li> </ul>                           |
| Académica                 |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 12: Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas.</li> <li>• CATEGORÍA 13: Desventajas de clases a distancia.</li> <li>• CATEGORÍA 14: Desventajas de clases presenciales.</li> </ul>         |

## Discusión

El estudio de la mujer en el ámbito empresarial y los obstáculos a los cuales se enfrenta es un fenómeno de gran impacto en los estudios de género, sin embargo, particularmente en esta investigación se visualiza a un grupo de mujeres de relevancia para el sector económico, político y social de nuestro país: las mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, por ello la importancia de no sólo develar las categorías que explican los obstáculos



a los que ellas se enfrentan día a día en estas dos labores, sino poder explicar a través de un modelo los contextos en los que se presentan dichos obstáculos y con ello poder generar propuestas que permitan que estas mujeres puedan alcanzar su pleno potencial y contribuir al éxito de las organizaciones que tienen a su cargo, con mayor eficiencia en los resultados y mejor calidad de vida para ellas, que les pueda permitir un óptimo desarrollo profesional y personal.

Particularmente en el caso de las mujeres universitarias de la Universidad Tecnológica de Ciudad Juárez en Juárez, Chihuahua, se develan 15 categorías de un total de 21 que surgieron a nivel nacional que se traducen en los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan, particularmente podemos señalar que de acuerdo con las dimensiones en las que estas categorías se concentran, los contextos más críticos y vulnerables para ellas son: la dimensión individual en escala externa, con 4 categorías, siendo estas la CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica), CATEGORÍA 3: La triple jornada, CATEGORÍA 4: El cuidado de los otros, CATEGORÍA 16: Distancia y transporte. En segundo término, la dimensión Económico- Social, también con 4 categorías.

En contraparte, el menor grado de concentración se encontró reflejado en las dimensiones individual de escala interna, y la dimensión Laboral Organizacional con dos categorías emergidas en cada una.

Especial interés merece señalar que este grupo de mujeres compartieron sus experiencias como obstáculo para la gestión de su empresa derivadas de la violencia social, los factores económicos y la competencia; de igual manera consideran que las labores compartidas tanto en los espacios públicos en los que se desarrollan y su espacio privado complejiza un óptimo desarrollo personal y profesional.

## **Referencias**

- Ahl, H. (2006). Why Research on women entrepreneurs needs new directions. *entrepreneurship: Theory y practice*, 30(5), 595-621
- Ahl, H. J. (2002). *The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship*. Jönköping, Suecia: Parajett AB
- Aldrich, H. (1989). Women on the verge of a break-through: Networking among entrepreneurs in the United States and Italy. *Entrepreneurship and Regional Development*, 1(4), 339-356.
- Alimo-Metcalfe, B. (1995). Investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Women in Management Review*, 10(1), 3-8.
- Álvarez-Gayou, J. L. (2007). *Cómo hacer investigación cualitativa. fundamentos y metodología*. Distrito Federal, México: Paidós Educador.

- Amorós, C. (2008). Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de “lo masculino” y ‘lo femenino’. *Feminismo y Filosofía*, 6, 2-21.
- Amorós, J. E., Guerra, M., Pizarro, O., y Poblete, C. (2006). *Mujeres y actividad emprendedora en Chile*. Santiago de Chile, Chile: Global Entrepreneurship Monitor
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo*, 116(3), 343-370.
- Aranda, J. J., Oreza, W., Solorzano, M., y Madero, J. (2015). Criterios de conceptualización de la empresa familiar. *3c Empresa*, 4(3), 185-199. <http://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2015.040323.185-199>
- Ayman, R., y Korabik, K. (2010). Leadership: Why gender and culture matter. *Psychologist*, 65(3), 157-170.
- Azcárate, T. (2006). Propios. *Nueva sociedad*, 135, 78-91.
- Barbieri, M. T. De. (2007). Los ámbitos de acción de las mujeres. *Revista mexicana de sociología*, 53(1), 203-224.
- Baum, J. (2004). The Relationship of entrepreneurial traits, skill and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4).
- Baum, J., Locke, E., y Smith, K. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of management review*, 44(2), 292-303.
- Berg, N. . (1997). Gender, place and entrepreneurship. *Entrepreneurship and regional development*, 9(3).
- Bermúdez-Carrillo, L. (2014). Características de las pymes de Guanacaste. *Revista de las sedes regionales*, XV, 1-17.
- Bonder, G. (2003). *Construyendo el protagonismo de las mujeres en la sociedad del conocimiento : Estrategias educativas y de formación de redes (mujer, ciencia y tecnología en América)*. Bilbao, España: UNESCO.
- Booth, S., Darke, J., y Yeandle, S. (1998). *La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio*. Madrid, España: Narcea.
- Brush, C. G., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P., y Hart, M. (2004). *Clearing the hurdles: Women building high-growth businesses*. Upper Saddle River, EEUU: Prentice Hall.
- Carter, N., y Allen, K. (1997). Size determinants of women-owned business: choice or barriers to resources? *Entrepreneurship and regional development*, 9, 211-222.
- Cheung, F., y Halpern, D. (2010). Women at the top. Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. *American psychologist*, 65(3), 182-193.
- Citro, S. (2009). Cuerpos significantes: travesías de una etnografía dialéctica. *Reseñas*, 17(1), 208-210.

- Cornet, A., Constantinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attentes différenciées. *Revue Française de Gestion*, 30(1), 191-205.
- Delic, S. (2006). Income determinants and factors affecting the choice of self-employed Canadians to invest in RRSPs and health-related benefits: an empirical analysis and policy reflection. University of Canada
- Delmar, F., y Shane, S. (2003). Does planning facilitate product development in new ventures? *Strategic Management Journal*, 24(12), 1165-1185.
- Eagly, A. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *The Leadership Quarterly*, 16, 459-474.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (28 de agosto de 2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. INEGI.
- Escapa, R., y Martínez, L. (2010). Estrategias de liderazgo para mujeres directivas (Departamen). Barcelona, España: Departament de Treball.
- Espinar, E., y Ríos, J. (2002). Producción del espacio y desigualdades de género. Alicante, España: Espagrac
- Fagenson, E., y Marcus, E. (1991). Perceptions of sex-role stereotypic characteristics of entrepreneurs: women's evaluations. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Summer, 33-47.
- Fernández, J. (1998). Género y sociedad. Madrid, España: Pirámide.
- Flores, C. (2002). Potencial social de las mujeres microempresarias. *Cuadernos de Trabajo Social*, 15, 83-92.
- Forbes (27 de junio de 2023). Mujeres encabezan 1.6 millones de mipymes en México; lanzan plan para que exporten. FORBES. <https://www.forbes.com.mx/mujeres-encabezan-1-6-millones-de-mipymes-en-mexico-lanzan-plan-para-que-exporten/>
- Frutos, L., y Titos, S. (2011). Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género. X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación (pp. 309-320). Servicio de Publicaciones.
- Gamber, W. (1998). A gendered enterprise: Placing nineteenth-century businesswomen in history. *Business History Review*, 72(2), 188-218.
- García, B., Blanco, M., y Pacheco, E. (1998). Género y trabajo extradoméstico.
- Gascón, M. I. (2012). Las Mujeres entre la intimidad doméstica y espacio público : libros de cuentas femeninos y ordenanzas municipales. *Revista de Historia Moderna*, 30, 283-300.
- Grant, J. (1989). "Women as managers: What can they offer to organizations?" *Organizational Dynamics*, 56-63.
- Guerrero, L., Gómez, E., y Armenteros, M. del C. (2014). Mujeres emprendedoras: Similitudes y diferencias entre las ciudades de torreón y saltillo, coahuila. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 7(5), 77-91.

- Harmon, S. (1997). Do gender differences necessitate separate career development theories and measures? *Journal of Career Assessment*, 5(4), 463-470.
- Heras, I., Encinas, L., y Ochoa, I. (2006). Participación de la mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones dentro de los actuales escenarios laborales. *Vértice Universitario*, 31, 1-9.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (McGraw-Hill, Ed.) (6a ed.). Distrito Federal., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hisrich, R., y Brush, C. G. (1986). *The woman entrepreneur: Starting, financing and managing a successful new business*. Lexington: Lexington Books.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). Estadística a propósito del día Internacional de la Mujer (8 de marzo). [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_Mujer22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). Matrícula escolar por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2022/2023. INEGI.
- Langowitz, N., y Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. *Theory and Practice*, 31(3), 341-364.
- Lee, F. C., Newton, K., Sharma, B., Gadenne, D., Stevenson, L., Amboise, G. D., Pleitner, H. J. (2001). Innovation of SMEs in the knowledge-based economy quality management strategies and performance : An empirical investigation sources in location decisions problems, motivations. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 15(4).
- Lamas, M. (1995). La perspectiva de género. *Revista de educación y cultura de La Sección 47 del SNTE*, (8), 14-20.
- Mavin, S. (2001). Women's career in theory and practice: Time for change? *Women in Management Review*, 16(4), 183-192.
- Medrano, M. C. (2012). Cazando a la cazadora : Cuestiones sobre la posición de la mujer toba en los ámbitos políticos y públicos, domésticos y privados. *Bulletin de L'Institut Français d' Etudes Andines*, 41(1), 123-146.
- Murillo, S. (1997). *El mito de la vida privada: De la entrega al tiempo propio*. Madrid, España: Siglo XXI de España Editores.
- Ochman, M. (2006). En busca de una nueva sociedad. Los aportes de la teoría feminista a la reformulación del mundo moderno. *Desafíos*, (15), 371-387.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *La mujer en la gestión empresarial*.
- Ortiz, P., y Olaz, Á. J. (2014). La mujer en la empresa familiar española desde la perspectiva del "familiness." *Política Y Sociedad*, 51(2), 481-506. [http://doi.org/10.5209/rev\\_POSO.2014.v51.n2.43647](http://doi.org/10.5209/rev_POSO.2014.v51.n2.43647)
- Peña, N. (2017) "La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles. Un estudio en 18 estados". *Tesis Doctoral*.

- Peña, N. (2024). Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. Resultados de una investigación cualitativa en México. (N. Peña, primera edición, Vol. 1). McGraw-Hill.
- Peña, N., & Aguilar, O. (2024). Estrategia Metodológica (primera edición, Vol. 1, pp. 6-14). McGraw-Hill
- Peña, N. (2024). Resultados generales de los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. (Primera edición, Vol. 1, pp-7-8). McGraw-Hill
- Posada, R., Aguilar, O., y Peña, N. (2015). Análisis sistémico de la micro y pequeña empresa. Ciudad de México: Pearson.
- Powell, G., y Butterfield, D. (1994). Investigating the “glass ceiling” phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, 37, 68-86.
- Red de Estudios Latinoamericanos (RedesLA) (2024). *Investigaciones anuales*. <https://redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña <https://releg.redesla.la/> RedesLA <https://redesla.la/>
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN) (2024). *Investigación anual*, N. Peña & O. Aguilar (coords.) <https://relayn.redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña (coord.) <https://releg.redesla.la/>
- Riger, S. (2002). Debates epistemológicos. Voces del feminismo. *American Psychologist*, 47.
- Rigg, C., y Sparrow, J. (1994). Gender, diversity and working styles. *Women in Management Review*, 18(3), 9-16.
- Rosa, P., y Hamilton, D. (1994). The Impact of Gender on Small Business Management: Preliminary Findings of a British Study. *Internacional Small Business Journal*, 12, 25-32.
- Robles, L. (2009). Balance y perspectivas del campo mexicano : In P. Sesia y V.
- Shane, S. (2003). A general theory of entrepreneurship- The Individual opportunity nexus. New York, Nueva York, EE.UU.: Edward Elgar Editores.
- Shane, S., y Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.
- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 44(2).
- Suárez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Reop*, 19(1), 61-72.

- Swanson, J., y Tokan, D. (1991). A college student's perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Taylor, S., y Bodgan, R. (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona, España:Paidós Educador.
- Varela, H. (2012). Iguales , pero no tanto. El acceso limitado de las mujeres a la esfera pública en México. *Confines de Relaciones Internacionales Y Ciencia Política*, VIII, 39-67.
- Vázquez, V., Cárcamo, N., y Martínez, N. (2012). Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. *Presidentas municipales de Oaxaca. Perfiles Latinoamericanos*, (39), 31-57.
- Vega, A. (2004). La decisión de voto de las amas de casa mexicanas y las noticias electorales. *Universidad Autónoma de Barcelona*.
- Vega, A. (2007). Por la visibilidad de las amas de casa: Rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico. *Política y Cultura*, (28), 173-193.
- Vega, A. (2014). Igualdad de género, poder y comunicación: Las mujeres en la propiedad, dirección y puestos de toma de decisión. *La Ventana*, 40, 186-213.
- Verheul, I., Van Stel, A., y Thurik, R. (2006). Explaining female and male entrepreneurship at the country level.
- Watson, J. (2002). Comparing the performance of male and female-controlled businesses: Relating outputs to inputs. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Primavera, 91-100
- Welsh, D., y Dragusin, M. (2006). Women-entrepreneurs: A dynamic force of the small business sector. *Amfiteatru Economic*, 20, 60-68.
- Wiklund, J., Davidsson, P., y Delmar, F. (2003). What Do They Think and Feel about Growth? An Expectancy-Value Approach to Small Business Managers Attitudes Toward Growth1. *Entrepreneurship theory and practice*, 27(3), 247-270.
- Zabludovsky, G. (1998). *Las mujeres empresarias en México* (1st ed.). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.

## **Capítulo 8. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez en Juárez, Chihuahua, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Juárez.**

Alejandra Flores Sánchez

Margarita Portillo Reyes

Karla Gabriela Gómez Bull

Deysi Guadalupe Marquez Gayosso

**Universidad Autónoma de Ciudad Juárez**

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.02.4.8](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.02.4.8)

### **Resumen**

Por razones especialmente socioeconómicas y culturales, las mujeres y en particular las latinoamericanas, están ingresando cada vez más, en el ámbito académico al tener la oportunidad de cursar sus estudios universitarios, además de que está incrementando su participación en el mundo productivo, aportando de manera significativa a la economía de sus países y a la de sus familias (Bonder, 2003), sin embargo, ello no implica una supresión de los obstáculos a los que se enfrentan para obtener poder y reconocimiento (Ortiz y Olaz, 2014).

Con el propósito de comprender dicho fenómeno, es que el presente capítulo ofrece un modelo de desarrollo de dimensiones que explica los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro y pequeña empresa, a partir de un estudio que se llevó a cabo en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, ubicada en Juárez, Chihuahua, México.

### **Palabras clave**

Mujeres directivas / Estudiantes universitarias / Mypes / Modelo de desarrollo de dimensiones / Obstáculos



## **Introducción**

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023), el 51% de los estudiantes universitarios son mujeres, sin embargo, esta cifra se reduce al ingresar al campo laboral, los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan derivan tanto de su espacio privado, su espacio doméstico y del espacio público (Peña, 2024), situación que puede dificultar la gestión de su Mype y de su desarrollo académico universitario.

Con la intención de explicar un fenómeno que se presenta en un grupo de mujeres poco visibilizado, nació la necesidad de desarrollar un modelo a través de una propuesta de dimensiones que explican el contexto en el que se desarrollan y se detonan los obstáculos hallados en una primera investigación, y que son a los que se enfrentan las estudiantes de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Juárez, Chihuahua que dirigen una micro o pequeña empresa.

Para el desarrollo del modelo que se presenta en este capítulo, se llevó a cabo una investigación cualitativa, aplicando un total de 30 entrevistas a mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, posteriormente se determinó a qué dimensión corresponde cada uno de los obstáculos que fueron encontrados en este grupo de universitarias.

## **Revisión de la literatura**

Este capítulo ha sido desarrollado a partir de la investigación a nivel nacional “Modelo del Desarrollo de Dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa”, por lo que el sustento teórico de este trabajo, se retomó del apartado general “Revisión de literatura”, que forma parte de esta obra.

## **Método**

Esta investigación fue abordada desde un enfoque cualitativo, ya que en una primera etapa buscó conocer los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias mexicanas en la dirección de su micro o pequeña empresa, la selección de este enfoque partió principalmente de estudiar a las personas en su contexto, en las situaciones en las que se encuentra (Álvarez-Gayou, 2007), además que permite una visión holística “que evita que los sujetos y las acciones no sean reducidos a variables, sino entendidas como partes de un todo” (Vega, 2004, p. 226).

En el mes de mayo del 2022, las autoras de este capítulo recibimos capacitación por parte del Comité Académico de la Red Latinoamericana de Estudios de Género, para la determinación de la muestra, así como para la aplicación del instrumento, captura de información y análisis de resultados en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*.



Esta investigación se llevó a cabo en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez en Juárez, Chihuahua, México.

Se aplicaron un total de 30 entrevistas a alumnas de la institución, las cuales se llevaron de manera presencial dentro de los cubículos de las docentes y en otros casos se solicitó que fuera vía la plataforma zoom o alguna similar, la elección de esta modalidad dependía de la disponibilidad de la entrevistada. En ambas modalidades las universitarias se encontraban en lugares de desarrollo de sus actividades cotidianas. El promedio de duración de cada entrevista fue de 15 a 20 minutos. Al finalizar la aplicación de las entrevistas se llevó a cabo el llenado de la bitácora con todos aquellos aspectos pertinentes para la interpretación de información. Todas las entrevistas fueron grabadas y colocadas en el espacio virtual que desarrolló RELEG para la captura de información. Posteriormente se hizo de manera manual o apoyadas en software especializado la transcripción de las entrevistas. De igual manera se creó un directorio con los datos para de las universitarias con el fin de mantener el contacto con ellas para cualquier aclaración durante el análisis de los datos.

El levantamiento de datos se ejecutó en los meses de mayo y junio del año 2022.

Se contó con la participación de 30 estudiantes, universitarias, quienes fueron reclutadas por 4 docentes investigadoras (es) de la institución estudiada.

La muestra para esta investigación fue de tipo homogénea, cuyos criterios de selección solicitados por RELEG fueron los siguientes:

- 1.- Mujer estudiante universitaria o nivel académico equivalente.
- 2.- Que se encuentre estudiando cualquier grado académico.
- 3.- Que dirija o sea dueña de una micro o pequeña empresa, la cual cuente por lo menos con 1 año de operación.
- 4.- Las estudiantes universitarias pertenecen a la misma institución.
- 5.- Directora o dueña de una micro o pequeña empresa (Mype):

5a) Tal como se ha señalado se considera directora a la persona que toma la mayoría de las decisiones en la organización.

5b) Una Mype es una organización en la que se gestionan diversas clases de recursos, que tiene fines de lucro y en la que participan diversos actores como clientes, proveedores, que tenga al menos un empleado y 1 año de operación.

Alternativamente en la muestra también se encuentran estudiantes universitarias que dirigen o son dueñas de una organización que cuenta con todas las características, salvo el requisito de tener empleados, es decir, podían no tener empleados, pero: se excluyeron particularmente las estudiantes en un esquema de autoempleo que implicaba la pérdida de la autonomía en la gestión de la organización, tales como: la venta por catálogo o esquemas piramidales.

La técnica que se utilizó para esta investigación fue la entrevista y cuyo diseño de cuestionario nos fue proporcionado a todos los equipos participantes de esta investigación a nivel nacional por el Comité Académico de RELEG.

La entrevista está estructurada por 5 bloques: 1.- Datos Generales sobre la aplicación de la entrevista, 2.- “Las características sociodemográficas de la universitaria dueña o administradora de la Mype”, 3.- Datos de la institución donde estudia la directiva, 4.- Datos de la Mype y 5.- Conocimiento de los obstáculos a los que se enfrentan las estudiantes.

La información obtenida en las entrevistas para conocer los obstáculos se capturó y analizó en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*, en el apartado creado para el estudio de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.

## **Resultados**

Después de llevar a cabo el análisis de las categorías encontradas, de acuerdo con la categorización que el Comité Académico de RELEG realizó con los resultados de la investigación nacional, en el grupo de estudiantes universitarias entrevistadas de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez en Juárez, Chihuahua, emergieron las siguientes categorías que describen los obstáculos a los que se enfrentan estas universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa: La doble jornada (empresarial-formación académica), Falta de experiencia, La triple jornada, Identidad de género, Gestión del Recurso Humano, La edad, El cuidado de los otros, Factores económicos, Competencia, Desventajas de clases presenciales, Salud mental y emocional, Falta de redes de apoyo, Distancia y transporte, Eventos extraordinarios o imprevistos, Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica), Violencia Social y El nivel educativo.

Es a partir de la descripción de la experiencia que compartieron las entrevistadas, que se presenta el siguiente modelo sencillo basado en la propuesta del Modelo que explica la categorización y agrupación de los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana (Peña, 2017) donde las categorías emergidas, se agrupan en el desarrollo de una estructura que explica el fenómeno estudiado a través de dimensiones básicas que son: a) Dimensión individual; b) Dimensión Laboral-Organizacional y c) Dimensión Económico-Social, sin embargo, como parte fundamental de los resultados de

esta investigación con estudiantes universitarias, fue pertinente presentar la propuesta de una cuarta dimensión: d) Dimensión Educativa, estructura que devela un cuarto espacio en el que se desarrollan otros obstáculos propios de este grupo de mujeres y que se explican a detalle en el capítulo de resultados generales de este libro.

A continuación, se presenta en la siguiente Tabla 8.1 el Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Juárez, Chihuahua, México.

| Dimensión              | Escala  | Categorías                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------------|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Individual             | Interna | CATEGORÍA 6: Identidad de género.<br>CATEGORÍA 7: La edad.<br>CATEGORÍA 8: El nivel educativo.<br>CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional.<br>CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica).   |
|                        | Externa | CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica).<br>CATEGORÍA 3: La triple jornada.<br>CATEGORÍA 4: El cuidado de los otros.<br>CATEGORÍA 16: Distancia y transporte.<br>CATEGORÍA 17: Falta de redes de apoyo. |
| Laboral Organizacional |         | CATEGORÍA 5: Falta de experiencia.<br>CATEGORÍA 9: Gestión del Recurso Humano.                                                                                                                                                  |
| Económico- Social      |         | CATEGORÍA 10: Factores económicos.<br>CATEGORÍA 11: Competencia.<br>CATEGORÍA 15: Violencia Social.<br>CATEGORÍA 19: Eventos extraordinarios o imprevistos.                                                                     |
| Académica              |         | CATEGORÍA 14: Desventajas de clases presenciales.                                                                                                                                                                               |

## Discusión

El estudio de la mujer en el ámbito empresarial y los obstáculos a los cuales se enfrenta es un fenómeno de gran impacto en los estudios de género, sin embargo, particularmente en esta investigación se visualiza a un grupo de mujeres de relevancia para el sector económico, político y social de nuestro país: las mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, por ello la importancia de no sólo develar las categorías que explican los obstáculos a los que ellas se enfrentan día a día en estas dos labores, sino poder explicar a través de un

modelo los contextos en los que se presentan dichos obstáculos y con ello poder generar propuestas que permitan que estas mujeres puedan alcanzar su pleno potencial y contribuir al éxito de las organizaciones que tienen a su cargo, con mayor eficiencia en los resultados y mejor calidad de vida para ellas, que les pueda permitir un óptimo desarrollo profesional y personal.

Particularmente en el caso de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez en Juárez, Chihuahua, se develan **17** categorías de un total de 21 que surgieron a nivel nacional que se traducen en los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan, particularmente podemos señalar que de acuerdo con las dimensiones en las que estas categorías se concentran, los contextos más críticos y vulnerables para ellas son: la dimensión individual en escala interna, con 5 categorías, destacando entre ellas CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica), CATEGORÍA 3: La triple jornada, CATEGORÍA 4: El cuidado de los otros, CATEGORÍA 16: Distancia y transporte, CATEGORÍA 17: Falta de redes de apoyo.

En segundo término, la dimensión individual en escala externa, también con 5 categorías.

En contraparte, el menor grado de concentración se encontró reflejado en la dimensión Laboral Organizacional con dos categorías emergidas.

Este grupo de mujeres comparte sus experiencias de obstáculos derivadas de la escala individual, enfocada particularmente a aspectos que hacen del individuo un ser particular, con características propias que la hacen diferente a las demás (Peña, 2017) y de aspectos que culturalmente han sido asignados a las mujeres, por el tiempo dedicado a las labores propias del espacio privado y compartidas con los contextos públicos, lo que dificulta sin duda su quehacer diario.

## **Referencias**

- Ahl, H. (2006). Why Research on women entrepreneurs needs new directions. *entrepreneurship: Theory y practice*, 30(5), 595-621
- Ahl, H. J. (2002). *The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship*. Jönköping, Suecia: Parajett AB
- Aldrich, H. (1989). Women on the verge of a break-through: Networking among entrepreneurs in the United States and Italy. *Entrepreneurship and Regional Development*, 1(4), 339-356.
- Alimo-Metcalfe, B. (1995). Investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Women in Management Review*, 10(1), 3-8.
- Álvarez-Gayou, J. L. (2007). *Cómo hacer investigación cualitativa. fundamentos y metodología*. Distrito Federal, México: Paidós Educador.

- Amorós, C. (2008). Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de “lo masculino” y ‘lo femenino’. *Feminismo y Filosofía*, 6, 2-21.
- Amorós, J. E., Guerra, M., Pizarro, O., y Poblete, C. (2006). *Mujeres y actividad emprendedora en Chile*. Santiago de Chile, Chile: Global Entrepreneurship Monitor
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo*, 116(3), 343-370.
- Aranda, J. J., Oreza, W., Solorzano, M., y Madero, J. (2015). Criterios de conceptualización de la empresa familiar. *3c Empresa*, 4(3), 185-199. <http://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2015.040323.185-199>
- Ayman, R., y Korabik, K. (2010). Leadership: Why gender and culture matter. *Psychologist*, 65(3), 157-170.
- Azcárate, T. (2006). Propios. *Nueva sociedad*, 135, 78-91.
- Barbieri, M. T. De. (2007). Los ámbitos de acción de las mujeres. *Revista mexicana de sociología*, 53(1), 203-224.
- Baum, J. (2004). The Relationship of entrepreneurial traits, skill and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4).
- Baum, J., Locke, E., y Smith, K. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of management review*, 44(2), 292-303.
- Berg, N. . (1997). Gender, place and entrepreneurship. *Entrepreneurship and regional development*, 9(3).
- Bermúdez-Carrillo, L. (2014). Características de las pymes de Guanacaste. *Revista de las sedes regionales*, XV, 1-17.
- Bonder, G. (2003). *Construyendo el protagonismo de las mujeres en la sociedad del conocimiento : Estrategias educativas y de formación de redes (mujer, ciencia y tecnología en América)*. Bilbao, España: UNESCO.
- Booth, S., Darke, J., y Yeandle, S. (1998). *La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio*. Madrid, España: Narcea.
- Brush, C. G., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P., y Hart, M. (2004). *Clearing the hurdles: Women building high-growth businesses*. Upper Saddle River, EEUU: Prentice Hall.
- Carter, N., y Allen, K. (1997). Size determinants of women-owned business: choice or barriers to resources? *Entrepreneurship and regional development*, 9, 211-222.
- Cheung, F., y Halpern, D. (2010). Women at the top. Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. *American psychologist*, 65(3), 182-193.
- Citro, S. (2009). Cuerpos significantes: travesías de una etnografía dialéctica. *Reseñas*, 17(1), 208-210.

- Cornet, A., Constantinidis, C. (2004). *Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attentes différenciées*. *Revue Française de Gestion*, 30(1), 191-205.
- Delic, S. (2006). *Income determinants and factors affecting the choice of self-employed Canadians to invest in RRSPs and health-related benefits: an empirical analysis and policy reflection*. University of Canada
- Delmar, F., y Shane, S. (2003). Does planning facilitate product development in new ventures? *Strategic Management Journal*, 24(12), 1165-1185.
- Eagly, A. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *The Leadership Quarterly*, 16, 459-474.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (28 de agosto de 2023). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad*. INEGI.
- Escapa, R., y Martínez, L. (2010). *Estrategias de liderazgo para mujeres directivas* (Departamen). Barcelona, España: Departament de Treball.
- Espinar, E., y Ríos, J. (2002). *Producción del espacio y desigualdades de género*. Alicante, España: Espagrafic
- Fagenson, E., y Marcus, E. (1991). Perceptions of sex-role stereotypic characteristics of entrepreneurs: women's evaluations. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Summer, 33-47.
- Fernández, J. (1998). *Género y sociedad*. Madrid, España: Pirámide.
- Flores, C. (2002). Potencial social de las mujeres microempresarias. *Cuadernos de Trabajo Social*, 15, 83-92.
- Forbes (27 de junio de 2023). *Mujeres encabezan 1.6 millones de mipymes en México; lanzan plan para que exporten*. FORBES. <https://www.forbes.com.mx/mujeres-encabezan-1-6-millones-de-mipymes-en-mexico-lanzan-plan-para-que-exporten/>
- Frutos, L., y Titos, S. (2011). *Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género*. X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación (pp. 309-320). Servicio de Publicaciones.
- Gamber, W. (1998). A gendered enterprise: Placing nineteenth-century businesswomen in history. *Business History Review*, 72(2), 188-218.
- García, B., Blanco, M., y Pacheco, E. (1998). *Género y trabajo extradoméstico*.
- Gascón, M. I. (2012). Las Mujeres entre la intimidad doméstica y espacio público : libros de cuentas femeninos y ordenanzas municipales. *Revista de Historia Moderna*, 30, 283-300.
- Grant, J. (1989). "Women as managers: What can they offer to organizations?" *Organizational Dynamics*, 56-63.
- Guerrero, L., Gómez, E., y Armenteros, M. del C. (2014). *Mujeres emprendedoras: Similitudes y diferencias entre las ciudades de torreón y saltillo, coahuila*. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 7(5), 77-91.

- Harmon, S. (1997). Do gender differences necessitate separate career development theories and measures? *Journal of Career Assessment*, 5(4), 463-470.
- Heras, I., Encinas, L., y Ochoa, I. (2006). Participación de la mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones dentro de los actuales escenarios laborales. *Vértice Universitario*, 31, 1-9.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (McGraw-Hill, Ed.) (6a ed.). Distrito Federal., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hisrich, R., y Brush, C. G. (1986). *The woman entrepreneur: Starting, financing and managing a successful new business*. Lexington: Lexington Books.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). Estadística a propósito del día Internacional de la Mujer (8 de marzo). [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_Mujer22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). Matrícula escolar por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2022/2023. INEGI.
- Langowitz, N., y Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. *Theory and Practice*, 31(3), 341-364.
- Lee, F. C., Newton, K., Sharma, B., Gadenne, D., Stevenson, L., Amboise, G. D., Pleitner, H. J. (2001). Innovation of SMEs in the knowledge-based economy quality management strategies and performance : An empirical investigation sources in location decisions problems, motivations. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 15(4).
- Lamas, M. (1995). La perspectiva de género. *Revista de educación y cultura de La Sección 47 del SNTE*, (8), 14-20.
- Mavin, S. (2001). Women's career in theory and practice: Time for change? *Women in Management Review*, 16(4), 183-192.
- Medrano, M. C. (2012). Cazando a la cazadora : Cuestiones sobre la posición de la mujer toba en los ámbitos políticos y públicos, domésticos y privados. *Bulletin de L'Institut Français d' Etudes Andines*, 41(1), 123-146.
- Murillo, S. (1997). *El mito de la vida privada: De la entrega al tiempo propio*. Madrid, España: Siglo XXI de España Editores.
- Ochman, M. (2006). En busca de una nueva sociedad. Los aportes de la teoría feminista a la reformulación del mundo moderno. *Desafíos*, (15), 371-387.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *La mujer en la gestión empresarial*.
- Ortiz, P., y Olaz, Á. J. (2014). La mujer en la empresa familiar española desde la perspectiva del "familiness." *Política Y Sociedad*, 51(2), 481-506. [http://doi.org/10.5209/rev\\_POSO.2014.v51.n2.43647](http://doi.org/10.5209/rev_POSO.2014.v51.n2.43647)
- Peña, N. (2017) "La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles. Un estudio en 18 estados". *Tesis Doctoral*.



- Peña, N. (2024). Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. Resultados de una investigación cualitativa en México. (N. Peña, primera edición, Vol. 1). McGraw-Hill.
- Peña, N., & Aguilar, O. (2024). Estrategia Metodológica (primera edición, Vol. 1, pp. 6-14). McGraw-Hill
- Peña, N. (2024). Resultados generales de los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. (Primera edición, Vol. 1, pp-7-8). McGraw-Hill
- Posada, R., Aguilar, O., y Peña, N. (2015). Análisis sistémico de la micro y pequeña empresa. Ciudad de México: Pearson.
- Powell, G., y Butterfield, D. (1994). Investigating the “glass ceiling” phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, 37, 68-86.
- Red de Estudios Latinoamericanos (RedesLA) (2024). *Investigaciones anuales*. <https://redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña <https://releg.redesla.la/> RedesLA <https://redesla.la/>
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN) (2024). *Investigación anual*, N. Peña & O. Aguilar (coords.) <https://relayn.redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña (coord.) <https://releg.redesla.la/>
- Riger, S. (2002). Debates epistemológicos. Voces del feminismo. *American Psychologist*, 47.
- Rigg, C., y Sparrow, J. (1994). Gender, diversity and working styles. *Women in Management Review*, 18(3), 9-16.
- Rosa, P., y Hamilton, D. (1994). The Impact of Gender on Small Business Management: Preliminary Findings of a British Study. *Internacional Small Business Journal*, 12, 25-32.
- Robles, L. (2009). Balance y perspectivas del campo mexicano : In P. Sesia y V.
- Shane, S. (2003). A general theory of entrepreneurship- The Individual opportunity nexus. New York, Nueva York, EE.UU.: Edward Elgar Editores.
- Shane, S., y Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.
- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 44(2).
- Suárez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Reop*, 19(1), 61-72.



- Swanson, J., y Tokan, D. (1991). A college student's perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Taylor, S., y Bodgan, R. (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona, España:Paidós Educador.
- Varela, H. (2012). Iguales , pero no tanto. El acceso limitado de las mujeres a la esfera pública en México. *Confines de Relaciones Internacionales Y Ciencia Política*, VIII, 39-67.
- Vázquez, V., Cárcamo, N., y Martínez, N. (2012). Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. *Presidentas municipales de Oaxaca. Perfiles Latinoamericanos*, (39), 31-57.
- Vega, A. (2004). La decisión de voto de las amas de casa mexicanas y las noticias electorales. *Universidad Autónoma de Barcelona*.
- Vega, A. (2007). Por la visibilidad de las amas de casa: Rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico. *Política y Cultura*, (28), 173-193.
- Vega, A. (2014). Igualdad de género, poder y comunicación: Las mujeres en la propiedad, dirección y puestos de toma de decisión. *La Ventana*, 40, 186-213.
- Verheul, I., Van Stel, A., y Thurik, R. (2006). Explaining female and male entrepreneurship at the country level.
- Watson, J. (2002). Comparing the performance of male and female-controlled businesses: Relating outputs to inputs. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Primavera, 91-100
- Welsh, D., y Dragusin, M. (2006). Women-entrepreneurs: A dynamic force of the small business sector. *Amfiteatru Economic*, 20, 60-68.
- Wiklund, J., Davidsson, P., y Delmar, F. (2003). What Do They Think and Feel about Growth? An Expectancy-Value Approach to Small Business Managers Attitudes Toward Growth1. *Entrepreneurship theory and practice*, 27(3), 247-270.
- Zabludovsky, G. (1998). *Las mujeres empresarias en México* (1st ed.). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.

## **Capítulo 9. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de SINCE Colegio Universitario en Juárez, Chihuahua, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Juárez.**

María de la Luz Rojas Nevárez  
Martha Anayancin Coronado Granados  
Fátima Rodríguez Ordoñez  
Lucio Genaro López Panduro  
**SINCE Colegio Universitario**

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.02.4.9](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.02.4.9)

### **Resumen**

Por razones especialmente socioeconómicas y culturales, las mujeres y en particular las latinoamericanas, están ingresando cada vez más, en el ámbito académico al tener la oportunidad de cursar sus estudios universitarios, además de que está incrementando su participación en el mundo productivo, aportando de manera significativa a la economía de sus países y a la de sus familias (Bonder, 2003), sin embargo, ello no implica una supresión de los obstáculos a los que se enfrentan para obtener poder y reconocimiento (Ortiz y Olaz, 2014).

Con el propósito de comprender dicho fenómeno, es que el presente capítulo ofrece un modelo de desarrollo de dimensiones que explica los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro y pequeña empresa, a partir de un estudio que se llevó a cabo en SINCE Colegio Universitario, ubicada en Juárez, Chihuahua, México.

### **Palabras clave**

Mujeres directivas / Estudiantes universitarias / Mypes / Modelo de desarrollo de dimensiones / Obstáculos

## **Introducción**

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023), el 51% de los estudiantes universitarios son mujeres, sin embargo, esta cifra se reduce al ingresar al campo laboral, los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan derivan tanto de su espacio privado, su espacio doméstico y del espacio público (Peña, 2024), situación que puede dificultar la gestión de su Mype y de su desarrollo académico universitario.

Con la intención de explicar un fenómeno que se presenta en un grupo de mujeres poco visibilizado, nació la necesidad de desarrollar un modelo a través de una propuesta de dimensiones que explican el contexto en el que se desarrollan y se detonan los obstáculos hallados en una primera investigación, y que son a los que se enfrentan las estudiantes de SINCE Colegio Universitario en Juárez, Chihuahua que dirigen una micro o pequeña empresa.

Para el desarrollo del modelo que se presenta en este capítulo, se llevó a cabo una investigación cualitativa, aplicando un total de 30 entrevistas a mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, posteriormente se determinó a qué dimensión corresponde cada uno de los obstáculos que fueron encontrados en este grupo de universitarias.

## **Revisión de la literatura**

Este capítulo ha sido desarrollado a partir de la investigación a nivel nacional “Modelo del Desarrollo de Dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa”, por lo que el sustento teórico de este trabajo, se retomó del apartado general “Revisión de literatura”, que forma parte de esta obra.

## **Método**

Esta investigación fue abordada desde un enfoque cualitativo, ya que en una primera etapa buscó conocer los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias mexicanas en la dirección de su micro o pequeña empresa, la selección de este enfoque partió principalmente de estudiar a las personas en su contexto, en las situaciones en las que se encuentra (Álvarez-Gayou, 2007), además que permite una visión holística “que evita que los sujetos y las acciones nos sean reducidos a variables, sino entendidas como partes de un todo” (Vega, 2004, p. 226).

En el mes de mayo del 2022, las autoras y autor de este capítulo recibimos capacitación por parte del Comité Académico de la Red Latinoamericana de Estudios de Género, para la determinación de la muestra, así como para la aplicación del instrumento, captura de información y análisis de resultados en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende*™.

Esta investigación se llevó a cabo en SINCE Colegio Universitario en Juárez, Chihuahua, México.

Se aplicaron un total de 30 entrevistas a alumnas de la institución, las cuales se llevaron de manera presencial dentro en la sala de negocios de Since Colegio Universitario y en otros casos se solicitó que fuera vía la plataforma zoom o alguna similar, la elección de esta modalidad dependía de la disponibilidad de la entrevistada. En ambas modalidades las universitarias se encontraban en lugares de desarrollo de sus actividades cotidianas. El promedio de duración de cada entrevista fue de 15 a 20 minutos. Al finalizar la aplicación de las entrevistas se llevó a cabo el llenado de la bitácora con todos aquellos aspectos pertinentes para la interpretación de información. Todas las entrevistas fueron grabadas y colocadas en el espacio virtual que desarrolló RELEG para la captura de información. Posteriormente se hizo de manera manual o apoyadas en software especializado la transcripción de las entrevistas. De igual manera se creó un directorio con los datos para de las universitarias con el fin de mantener el contacto con ellas para cualquier aclaración durante el análisis de los datos.

El levantamiento de datos se ejecutó en los meses de mayo y junio del año 2022.

Se contó con la participación de 30 estudiantes, universitarias, quienes fueron reclutadas por 4 docentes investigadoras (es) de la institución estudiada.

La muestra para esta investigación fue de tipo homogénea, cuyos criterios de selección solicitados por RELEG fueron los siguientes:

- 1.- Mujer estudiante universitaria o nivel académico equivalente.
- 2.- Que se encuentre estudiando cualquier grado académico.
- 3.- Que dirija o sea dueña de una micro o pequeña empresa, la cual cuente por lo menos con 1 año de operación.
- 4.- Las estudiantes universitarias pertenecen a la misma institución.
- 5.- Directora o dueña de una micro o pequeña empresa (Mype):
  - 5a) Tal como se ha señalado se considera directora a la persona que toma la mayoría de las decisiones en la organización.
  - 5b) Una Mype es una organización en la que se gestionan diversas clases de recursos, que tiene fines de lucro y en la que participan diversos actores como clientes, proveedores, que tenga al menos un empleado y 1 año de operación.

Alternativamente en la muestra también se encuentran estudiantes universitarias que dirigen o son dueñas de una organización que cuenta con todas las características, salvo el requisito de tener empleados, es decir, podían no tener empleados, pero: se excluyeron particularmente las estudiantes en un esquema de autoempleo que implicaba la pérdida de la autonomía en la gestión de la organización, tales como: la venta por catálogo o esquemas piramidales.

La técnica que se utilizó para esta investigación fue la entrevista y cuyo diseño de cuestionario nos fue proporcionado a todos los equipos participantes de esta investigación a nivel nacional por el Comité Académico de RELEG.

La entrevista está estructurada por 5 bloques: 1.- Datos Generales sobre la aplicación de la entrevista, 2.- “Las características sociodemográficas de la universitaria dueña o administradora de la Mype”, 3.- Datos de la institución donde estudia la directiva, 4.- Datos de la Mype y 5.- Conocimiento de los obstáculos a los que se enfrentan las estudiantes.

La información obtenida en las entrevistas para conocer los obstáculos se capturó y analizó en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*, en el apartado creado para el estudio de la SINCE Colegio Universitario.

## **Resultados**

Después de llevar a cabo el análisis de las categorías encontradas, de acuerdo con la categorización que el Comité Académico de RELEG realizó con los resultados de la investigación nacional, en el grupo de estudiantes universitarias entrevistadas de SINCE Colegio Universitario en Juárez, Chihuahua, emergieron las siguientes categorías que describen los obstáculos a los que se enfrentan estas universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa: Falta de experiencia, La doble jornada (empresarial-formación académica), El cuidado de los otros, Gestión del Recurso Humano, La doble jornada (doméstica-empresarial, Factores económicos, El nivel educativo, Desventajas de clases a distancia, Identidad de género, Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas, Competencia, Falta de confianza en sí mismas, Distancia y transporte, Desventajas de clases presenciales, Salud mental y emocional, La edad, Falta de redes de apoyo, Violencia Social y Eventos extraordinarios o imprevistos.

Es a partir de la descripción de la experiencia que compartieron las entrevistadas, que se presenta el siguiente modelo sencillo basado en la propuesta del Modelo que explica la categorización y agrupación de los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana (Peña, 2017) donde las categorías emergidas, se agrupan en el desarrollo de una estructura que explica el fenómeno estudiado a través de dimensiones básicas que son: a) Dimensión individual; b) Dimensión Laboral-Organizacional

y c) Dimensión Económico-Social, sin embargo, como parte fundamental de los resultados de esta investigación con estudiantes universitarias, fue pertinente presentar la propuesta de una cuarta dimensión: d) Dimensión Educativa, estructura que devela un cuarto espacio en el que se desarrollan otros obstáculos propios de este grupo de mujeres y que se explican a detalle en el capítulo de resultados generales de este libro.

A continuación, se presenta en la siguiente Tabla 9.1 el Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de SINCE Colegio Universitario que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Juárez, Chihuahua, México.

| Dimensión                 | Escala  | Categorías                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Individual                | Interna | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 6: Identidad de género.</li> <li>• CATEGORÍA 7: La edad.</li> <li>• CATEGORÍA 8: El nivel educativo.</li> <li>• CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional.</li> <li>• CATEGORÍA 21: Falta de confianza en sí mismas.</li> </ul>                                                           |
|                           | Externa | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 1: La doble jornada (doméstica-empresarial)</li> <li>• CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica).</li> <li>• CATEGORÍA 4: El cuidado de los otros.</li> <li>• CATEGORÍA 16: Distancia y transporte.</li> <li>• CATEGORÍA 17: Falta de redes de apoyo.</li> </ul> |
| Laboral<br>Organizacional |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 5: Falta de experiencia.</li> <li>• CATEGORÍA 9: Gestión del Recurso Humano.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                |
| Económico- Social         |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 10: Factores económicos.</li> <li>• CATEGORÍA 11: Competencia.</li> <li>• CATEGORÍA 15: Violencia Social.</li> <li>• CATEGORÍA 19: Eventos extraordinarios o imprevistos.</li> </ul>                                                                                                   |
| Académica                 |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 12: Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas.</li> <li>• CATEGORÍA 13: Desventajas de clases a distancia.</li> <li>• CATEGORÍA 14: Desventajas de clases presenciales.</li> </ul>                                                                                 |

## Discusión

El estudio de la mujer en el ámbito empresarial y los obstáculos a los cuales se enfrenta es un fenómeno de gran impacto en los estudios de género, sin embargo, particularmente en esta in-

investigación de visualiza a un grupo de mujeres de relevancia para el sector económico, político y social de nuestro país: las mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, por ello la importancia de no sólo develar las categorías que explican los obstáculos a los que ellas se enfrentan día a día en estas dos labores, sino poder explicar a través de un modelo los contextos en los que se presentan dichos obstáculos y con ello poder generar propuestas que permitan que estas mujeres puedan alcanzar su pleno potencial y contribuir al éxito de las organizaciones que tienen a su cargo, con mayor eficiencia en los resultados y mejor calidad de vida para ellas, que les pueda permitir un óptimo desarrollo profesional y personal.

Particularmente en el caso de las mujeres universitarias de SINCE Colegio Universitario en Juárez, Chihuahua, se develan **19** categorías de un total de 21 que surgieron a nivel nacional que se traducen en los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan, particularmente podemos señalar que de acuerdo con las dimensiones en las que estas categorías se concentran, los contextos más críticos y vulnerables para ellas son: la dimensión individual en escala interna, con 5 categorías, destacando entre ellas la CATEGORÍA 6: Identidad de género, CATEGORÍA 7: La edad, CATEGORÍA 8: El nivel educativo, CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional, CATEGORÍA 21: Falta de confianza en sí mismas. En segundo término, la dimensión individual en escala externa, también con 5 categorías.

En contraparte, el menor grado de concentración se encontró reflejado en la dimensión Laboral Organizacional con dos categorías emergidas.

Por lo que podemos concluir que este grupo de mujeres al compartir sus experiencias de obstáculos, éstas categorías se concentran en aquéllas derivadas de la escala individual, enfocadas particularmente a aspectos que hacen del individuo un ser particular, con características propias que la definen diferente a las demás (Peña, 2017), de igual forma, hay una alta concentración en experiencias que derivan de las actividades que culturalmente la sociedad ha asignado a las mujeres, enfocadas en el tiempo dedicado a las labores de su espacio privado compartida con los contextos públicos, lo que dificulta sin duda su quehacer diario.

## **Referencias**

- Ahl, H. (2006). Why Research on women entrepreneurs needs new directions. *entrepreneurship: Theory y practice*, 30(5), 595-621
- Ahl, H. J. (2002). *The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship*. Jönköping, Suecia: Parajett AB
- Aldrich, H. (1989). Women on the verge of a break-through: Networking among entrepreneurs in the United States and Italy. *Entrepreneurship and Regional Development*, 1(4), 339-356.

- Alimo-Metcalfe, B. (1995). Investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Women in Management Review*, 10(1), 3-8.
- Álvarez-Gayou, J. L. (2007). *Cómo hacer investigación cualitativa. fundamentos y metodología*. Distrito Federal, México: Paidós Educador.
- Amorós, C. (2008). Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de “lo masculino” y ‘ lo femenino ‘. *Feminismo y Filosofía*, 6, 2-21.
- Amorós, J. E., Guerra, M., Pizarro, O., y Poblete, C. (2006). *Mujeres y actividad emprendedora en Chile*. Santiago de Chile, Chile: Global Entrepreneurship Monitor
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo* , 116(3), 343-370.
- Aranda, J. J., Oreza, W., Solorzano, M., y Madero, J. (2015). Criterios de conceptualización de la empresa familiar. *3c Empresa*, 4(3), 185-199. <http://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.17993/3comp.2015.040323.185-199>
- Ayman, R., y Korabik, K. (2010). Leadership: Why gender and culture matter. *Psychologist*, 65(3), 157-170.
- Azcárate, T. (2006). Propios. *Nueva sociedad*, 135, 78-91.
- Barbieri, M. T. De. (2007). Los ámbitos de acción de las mujeres. *Revista mexicana de sociología*, 53(1), 203-224.
- Baum, J. (2004). The Relationship of entrepreneurial traits, skill and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4).
- Baum, J., Locke, E., y Smith, K. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of management review*, 44(2), 292-303.
- Berg, N. . (1997). Gender, place and entrepreneurship. *Entrepreneurship and regional development*, 9(3).
- Bermúdez-Carrillo, L. (2014). Características de las pymes de Guanacaste. *Revista de las sedes regionales*, XV, 1-17.
- Bonder, G. (2003). *Construyendo el protagonismo de las mujeres en la sociedad del conocimiento : Estrategias educativas y de formación de redes (mujer, ciencia y tecnología en América)*. Bilbao, España: UNESCO.
- Booth, S., Darke, J., y Yeandle, S. (1998). *La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio*. Madrid, España: Narcea.
- Brush, C. G., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P., y Hart, M. (2004). *Clearing the hurdles: Women building high-growth businesses*. Upper Saddle River, EEUU: Prentice Hall.
- Carter, N., y Allen, K. (1997). Size determinants of women-owned business: choice or barriers to resources? *Entrepreneurship and regional development*, 9, 211-222.



- Cheung, F., y Halpern, D. (2010). Women at the top. Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. *American psychologist*, 65(3), 182-193.
- Citro, S. (2009). Cuerpos significantes: travesías de una etnografía dialéctica. *Reseñas*, 17(1), 208-210.
- Cornet, A., Constantinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attentes différenciées. *Revue Française de Gestion*, 30(1), 191-205.
- Delic, S. (2006). Income determinants and factors affecting the choice of self-employed Canadians to invest in RRSPs and health-related benefits: an empirical analysis and policy reflection. University of Canada
- Delmar, F., y Shane, S. (2003). Does planning facilitate product development in new ventures? *Strategic Management Journal*, 24(12), 1165-1185.
- Eaglye, A. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *The Leadership Quarterly*, 16, 459-474.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (28 de agosto de 2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. INEGI.
- Escapa, R., y Martínez, L. (2010). Estrategias de liderazgo para mujeres directivas (Departamen). Barcelona, España: Departament de Treball.
- Espinar, E., y Ríos, J. (2002). Producción del espacio y desigualdades de género. Alicante, España: Espagrac
- Fagenson, E., y Marcus, E. (1991). Perceptions of sex-role stereotypic characteristics of entrepreneurs: women's evaluations. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Summer, 33-47.
- Fernández, J. (1998). Género y sociedad. Madrid, España: Pirámide.
- Flores, C. (2002). Potencial social de las mujeres microempresarias. *Cuadernos de Trabajo Social*, 15, 83-92.
- Forbes (27 de junio de 2023). Mujeres encabezan 1.6 millones de mipymes en México; lanzan plan para que exporten. FORBES. <https://www.forbes.com.mx/mujeres-encabezan-1-6-millones-de-mipymes-en-mexico-lanzan-plan-para-que-exporten/>
- Frutos, L., y Titos, S. (2011). Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género. X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación (pp. 309-320). Servicio de Publicaciones.
- Gamber, W. (1998). A gendered enterprise: Placing nineteenth-century businesswomen in history. *Business History Review*, 72(2), 188-218.
- García, B., Blanco, M., y Pacheco, E. (1998). Género y trabajo extradoméstico.
- Gascón, M. I. (2012). Las Mujeres entre la intimidad doméstica y espacio público : libros de cuentas femeninos y ordenanzas municipales. *Revista de Historia Moderna*, 30, 283-300.

- Grant, J. (1989). "Women as managers: What can they offer to organizations?" *Organizational Dynamics*, 56-63.
- Guerrero, L., Gómez, E., y Armenteros, M. del C. (2014). Mujeres emprendedoras: Similitudes y diferencias entre las ciudades de torreón y saltillo, coahuila. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 7(5), 77-91.
- Harmon, S. (1997). Do gender differences necessitate separate career development theories and measures? *Journal of Career Assessment*, 5(4), 463-470.
- Heras, I., Encinas, L., y Ochoa, I. (2006). Participación de la mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones dentro de los actuales escenarios laborales. *Vértice Universitario*, 31, 1-9.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (McGraw-Hill, Ed.) (6a ed.). Distrito Federal., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hisrich, R., y Brush, C. G. (1986). *The woman entrepreneur: Starting, financing and managing a successful new business*. Lexington: Lexington Books.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). Estadística a propósito del día Internacional de la Mujer (8 de marzo). [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_Mujer22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). Matrícula escolar por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2022/2023. INEGI.
- Langowitz, N., y Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. *Theory and Practice*, 31(3), 341-364.
- Lee, F. C., Newton, K., Sharma, B., Gadenne, D., Stevenson, L., Amboise, G. D., Pleitner, H. J. (2001). Innovation of SMEs in the knowledge-based economy quality management strategies and performance : An empirical investigation sources in location decisions problems, motivations. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 15(4).
- Lamas, M. (1995). La perspectiva de género. *Revista de educación y cultura de La Sección 47 del SNTE*, (8), 14-20.
- Mavin, S. (2001). Women's career in theory and practice: Time for change? *Women in Management Review*, 16(4), 183-192.
- Medrano, M. C. (2012). Cazando a la cazadora : Cuestiones sobre la posición de la mujer toba en los ámbitos políticos y públicos, domésticos y privados. *Bulletin de L'Institut Français d' Etudes Andines*, 41(1), 123-146.
- Murillo, S. (1997). *El mito de la vida privada: De la entrega al tiempo propio*. Madrid, España: Siglo XXI de España Editores.
- Ochman, M. (2006). En busca de una nueva sociedad. Los aportes de la teoría feminista a la reformulación del mundo moderno. *Desafíos*, (15), 371-387.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *La mujer en la gestión empresarial*.

- Ortiz, P., y Olaz, Á. J. (2014). La mujer en la empresa familiar española desde la perspectiva del “familiness.” *Política Y Sociedad*, 51(2), 481–506. [http://doi.org/10.5209/rev\\_POSO.2014.v51.n2.43647](http://doi.org/10.5209/rev_POSO.2014.v51.n2.43647)
- Peña, N. (2017) “La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles. Un estudio en 18 estados”. *Tesis Doctoral*.
- Peña, N. (2024). Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. Resultados de una investigación cualitativa en México. (N. Peña, primera edición, Vol. 1). McGraw-Hill.
- Peña, N., & Aguilar, O. (2024). Estrategia Metodológica (primera edición, Vol. 1, pp. 6-14). McGraw-Hill
- Peña, N. (2024). Resultados generales de los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. (Primera edición, Vol. 1, pp-7-8). McGraw-Hill
- Posada, R., Aguilar, O., y Peña, N. (2015). Análisis sistémico de la micro y pequeña empresa. Ciudad de México: Pearson.
- Powell, G., y Butterfield, D. (1994). Investigating the “glass ceiling” phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, 37, 68-86.
- Red de Estudios Latinoamericanos (RedesLA) (2024). *Investigaciones anuales*. <https://redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña <https://releg.redesla.la/> RedesLA <https://redesla.la/>
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN) (2024). *Investigación anual*, N. Peña & O. Aguilar (coords.) <https://relayn.redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña (coord.) <https://releg.redesla.la/>
- Riger, S. (2002). Debates epistemológicos. Voces del feminismo. *American Psychologist*, 47.
- Rigg, C., y Sparrow, J. (1994). Gender, diversity and working styles. *Women in Management Review*, 18(3), 9-16.
- Rosa, P., y Hamilton, D. (1994). The Impact of Gender on Small Business Management: Preliminary Findings of a British Study. *Internacional Small Business Journal*, 12, 25-32.
- Robles, L. (2009). Balance y perspectivas del campo mexicano : In P. Sesia y V.
- Shane, S. (2003). A general theory of entrepreneurship- The Individual opportunity nexus. New York, Nueva York, EE.UU.: Edward Elgar Editores.
- Shane, S., y Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.

- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 44(2).
- Suárez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Reop*, 19(1), 61-72.
- Swanson, J., y Tokan, D. (1991). A college student's perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Taylor, S., y Bodgan, R. (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona, España: Paidós Educador.
- Varela, H. (2012). Iguales , pero no tanto. El acceso limitado de las mujeres a la esfera pública en México. *Confines de Relaciones Internacionales Y Ciencia Política*, VIII, 39-67.
- Vázquez, V., Cárcamo, N., y Martínez, N. (2012). Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. *Presidentas municipales de Oaxaca. Perfiles Latinoamericanos*, (39), 31-57.
- Vega, A. (2004). La decisión de voto de las amas de casa mexicanas y las noticias electorales. *Universidad Autónoma de Barcelona*.
- Vega, A. (2007). Por la visibilidad de las amas de casa: Rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico. *Política y Cultura*, (28), 173-193.
- Vega, A. (2014). Igualdad de género, poder y comunicación: Las mujeres en la propiedad, dirección y puestos de toma de decisión. *La Ventana*, 40, 186-213.
- Verheul, I., Van Stel, A., y Thurik, R. (2006). Explaining female and male entrepreneurship at the country level.
- Watson, J. (2002). Comparing the performance of male and female-controlled businesses: Relating outputs to inputs. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Primavera, 91-100
- Welsh, D., y Dragusin, M. (2006). Women-entrepreneurs: A dynamic force of the small business sector. *Amfiteatru Economic*, 20, 60-68.
- Wiklund, J., Davidsson, P., y Delmar, F. (2003). What Do They Think and Feel about Growth? An Expectancy-Value Approach to Small Business Managers Attitudes Toward Growth1. *Entrepreneurship theory and practice*, 27(3), 247-270.
- Zabludovsky, G. (1998). *Las mujeres empresarias en México* (1st ed.). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.

## **Capítulo 10. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias del Instituto Tecnológico de Piedras Negras en Piedras Negras, Coahuila de Zaragoza, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Piedras Negras.**

Rosalinda Yamanaka Galván

María Elena Santillán Delgado

Blanca Lucía Estrada Mendoza

María del Carmen Silva Rodríguez

**Instituto Tecnológico de Piedras Negras**

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.02.4.10](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.02.4.10)

### **Resumen**

Por razones especialmente socioeconómicas y culturales, las mujeres y en particular las latinoamericanas, están ingresando cada vez más, en el ámbito académico al tener la oportunidad de cursar sus estudios universitarios, además de que está incrementando su participación en el mundo productivo, aportando de manera significativa a la economía de sus países y a la de sus familias (Bonder, 2003), sin embargo, ello no implica una supresión de los obstáculos a los que se enfrentan para obtener poder y reconocimiento (Ortiz y Olaz, 2014).

Con el propósito de comprender dicho fenómeno, es que el presente capítulo ofrece un modelo de desarrollo de dimensiones que explica los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro y pequeña empresa, a partir de un estudio que se llevó a cabo en el Instituto Tecnológico de Piedras Negras, ubicada en Piedras Negras, Coahuila de Zaragoza, México.

### **Palabras clave**

Mujeres directivas / Estudiantes universitarias / Mypes / Modelo de desarrollo de dimensiones / Obstáculos

## **Introducción**

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023), el 51% de los estudiantes universitarios son mujeres, sin embargo, esta cifra se reduce al ingresar al campo laboral, los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan derivan tanto de su espacio privado, su espacio doméstico y del espacio público (Peña, 2024), situación que puede dificultar la gestión de su Mype y de su desarrollo académico universitario.

Con la intención de explicar un fenómeno que se presenta en un grupo de mujeres poco visibilizado, nació la necesidad de desarrollar un modelo a través de una propuesta de dimensiones que explican el contexto en el que se desarrollan y se detonan los obstáculos hallados en una primera investigación, y que son a los que se enfrentan las estudiantes del Instituto Tecnológico de Piedras Negras en Piedras Negras, Coahuila de Zaragoza que dirigen una micro o pequeña empresa.

Para el desarrollo del modelo que se presenta en este capítulo, se llevó a cabo una investigación cualitativa, aplicando un total de 34 entrevistas a mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, posteriormente se determinó a qué dimensión corresponde cada uno de los obstáculos que fueron encontrados en este grupo de universitarias.

## **Revisión de la literatura**

Este capítulo se desarrolló a partir de la investigación a escala nacional Modelo de desarrollo de dimensiones que explica los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, por lo que el sustento teórico de este trabajo se retomó del apartado general “Revisión de literatura”, que forma parte de esta obra.

## **Método**

Esta investigación fue abordada desde un enfoque cualitativo, ya que en una primera etapa buscó conocer los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias mexicanas en la dirección de su micro o pequeña empresa, la selección de este enfoque partió principalmente de estudiar a las personas en su contexto, en las situaciones en las que se encuentra (Álvarez-Gayou, 2007), además que permite una visión holística “que evita que los sujetos y las acciones nos sean reducidos a variables, sino entendidas como partes de un todo” (Vega, 2004, p. 226).

En el mes de mayo del 2022, las autoras de este capítulo recibimos capacitación por parte del Comité Académico de la Red Latinoamericana de Estudios de Género, para la deter-

minación de la muestra, así como para la aplicación del instrumento, captura de información y análisis de resultados en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende*™

Esta investigación se llevó a cabo en el Instituto Tecnológico de Piedras Negras en Piedras Negras, Coahuila de Zaragoza. México.

Se aplicaron un total de 34 entrevistas a alumnas de la institución, las cuales se llevaron de manera presencial dentro de los cubículos de las docentes y en otros casos se solicitó que fuera vía la plataforma zoom o alguna similar, la elección de esta modalidad dependía de la disponibilidad de la entrevistada. En ambas modalidades las universitarias se encontraban en lugares de desarrollo de sus actividades cotidianas. El promedio de duración de cada entrevista fue de 15 a 20 minutos. Al finalizar la aplicación de las entrevistas se llevó a cabo el llenado de la bitácora con todos aquellos aspectos pertinentes para la interpretación de información. Todas las entrevistas fueron grabadas y colocadas en el espacio virtual que desarrolló RELEG para la captura de información. Posteriormente se hizo de manera manual o apoyadas en software especializado la transcripción de las entrevistas. De igual manera se creó un directorio con los datos para de las universitarias con el fin de mantener el contacto con ellas para cualquier aclaración durante el análisis de los datos.

El levantamiento de datos se ejecutó en los meses de mayo y junio del año 2022.

Se contó con la participación de 34 estudiantes, universitarias, quienes fueron reclutadas por 4 docentes investigadoras (es) de la institución estudiada.

La muestra para esta investigación fue de tipo homogénea, cuyos criterios de selección solicitados por RELEG fueron los siguientes:

- 1.- Mujer estudiante universitaria o nivel académico equivalente.
- 2.- Que se encuentre estudiando cualquier grado académico.
- 3.- Que dirija o sea dueña de una micro o pequeña empresa, la cual cuente por lo menos con 1 año de operación.
- 4.- Las estudiantes universitarias pertenecen a la misma institución.
- 5.- Directora o dueña de una micro o pequeña empresa (Mype):
  - 5a) Tal como se ha señalado se considera directora a la persona que toma la mayoría de las decisiones en la organización.



- 5b) Una Mype es una organización en la que se gestionan diversas clases de recursos, que tiene fines de lucro y en la que participan diversos actores como clientes, proveedores, que tenga al menos un empleado y 1 año de operación.

Alternativamente en la muestra también se encuentran estudiantes universitarias que dirigen o son dueñas de una organización que cuenta con todas las características, salvo el requisito de tener empleados, es decir, podían no tener empleados, pero: se excluyeron particularmente las estudiantes en un esquema de autoempleo que implicaba la pérdida de la autonomía en la gestión de la organización, tales como: la venta por catálogo o esquemas piramidales.

La técnica que se utilizó para esta investigación fue la entrevista y cuyo diseño de cuestionario nos fue proporcionado a todos los equipos participantes de esta investigación a nivel nacional por el Comité Académico de RELEG.

La entrevista está estructurada por 5 bloques: 1.- Datos Generales sobre la aplicación de la entrevista, 2.- “Las características sociodemográficas de la universitaria dueña o administradora de la Mype”, 3.- Datos de la institución donde estudia la directiva, 4.- Datos de la Mype y 5.- Conocimiento de los obstáculos a los que se enfrentan las estudiantes.

La información obtenida en las entrevistas para conocer los obstáculos se capturó y analizó en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA Comprende™, en el apartado creado para el estudio del Instituto Tecnológico de Piedras Negras.

## **Resultados**

Después de llevar a cabo el análisis de las categorías encontradas, de acuerdo con la categorización que el Comité Académico de RELEG realizó con los resultados de la investigación nacional, en el grupo de estudiantes universitarias entrevistadas del Instituto Tecnológico de Piedras Negras, Piedras Negras, Coahuila de Zaragoza, emergieron las siguientes categorías que describen los obstáculos a los que se enfrentan estas universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa: Factores económicos, La doble jornada (empresarial-formación académica), Falta de experiencia, La edad, Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas, Desventajas de clases a distancia, Falta de redes de apoyo, Competencia, Identidad de género, Falta de confianza en sí mismas, Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica), Violencia Social, Distancia y transporte, Eventos extraordinarios o imprevistos, Salud mental y emocional y Desventajas de clases presenciales.

Es a partir de la descripción de la experiencia que compartieron las entrevistadas, que se presenta el siguiente modelo sencillo basado en la propuesta del Modelo que explica la cate-



gorización y agrupación de los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana (Peña, 2017) donde las categorías emergidas, se agrupan en el desarrollo de una estructura que explica el fenómeno estudiado a través de dimensiones básicas que son: a) Dimensión individual; b) Dimensión Laboral-Organizacional y c) Dimensión Económico-Social, sin embargo, como parte fundamental de los resultados de esta investigación con estudiantes universitarias, fue pertinente presentar la propuesta de una cuarta dimensión: d) Dimensión Educativa, estructura que devela un cuarto espacio en el que se desarrollan otros obstáculos propios de este grupo de mujeres y que se explican a detalle en el capítulo de resultados generales de este libro.

A continuación, se presenta en la siguiente Tabla 10.1 el Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias del Instituto Tecnológico de Piedras Negras que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Piedras Negras, Coahuila de Zaragoza, México.

| Dimensión              | Escala  | Categorías                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------------|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Individual             | Interna | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 6: Identidad de género.</li> <li>• CATEGORÍA 7: La edad.</li> <li>• CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional.</li> <li>• CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica).</li> <li>• CATEGORÍA 21: Falta de confianza en sí mismas.</li> </ul> |
|                        | Externa | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica).</li> <li>• CATEGORÍA 16: Distancia y transporte.</li> <li>• CATEGORÍA 17: Falta de redes de apoyo.</li> </ul>                                                                                                         |
| Laboral Organizacional |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 5: Falta de experiencia.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                          |
| Económico- Social      |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 10: Factores económicos.</li> <li>• CATEGORÍA 11: Competencia.</li> <li>• CATEGORÍA 15: Violencia Social.</li> <li>• CATEGORÍA 19: Eventos extraordinarios o imprevistos.</li> </ul>                                                                                         |
| Académica              |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 12: Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas.</li> <li>• CATEGORÍA 13: Desventajas de clases a distancia.</li> <li>• CATEGORÍA 14: Desventajas de clases presenciales.</li> </ul>                                                                       |

## **Discusión**

El estudio de la mujer en el ámbito empresarial y los obstáculos a los cuales se enfrenta es un fenómeno de gran impacto en los estudios de género, sin embargo, particularmente en esta investigación se visualiza a un grupo de mujeres de relevancia para el sector económico, político y social de nuestro país: las mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, por ello la importancia de no sólo develar las categorías que explican los obstáculos a los que ellas se enfrentan día a día en estas dos labores, sino poder explicar a través de un modelo los contextos en los que se presentan dichos obstáculos y con ello poder generar propuestas que permitan que estas mujeres puedan alcanzar su pleno potencial y contribuir al éxito de las organizaciones que tienen a su cargo, con mayor eficiencia en los resultados y mejor calidad de vida para ellas, que les pueda permitir un óptimo desarrollo profesional y personal.

Particularmente en el caso de las mujeres universitarias del Instituto Tecnológico de Piedras Negras en Piedras Negras, Coahuila de Zaragoza, se develan **16** categorías de un total de 21 que surgieron a nivel nacional que se traducen en los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan, particularmente podemos señalar que de acuerdo con las dimensiones en las que estas categorías se concentran, los contextos más críticos y vulnerables para ellas son: la dimensión individual, en escala interna con 5 categorías, destacando entre ellas la CATEGORÍA 6: Identidad de género, CATEGORÍA 7: La edad, CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional, CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica) y CATEGORÍA 21: Falta de confianza en sí mismas. En segundo término, la dimensión Económico-Social con 4 categorías.

En contraparte, el menor grado de concentración se encontró reflejado en la dimensión Laboral Organizacional con una categoría emergida.

Este grupo de mujeres, al compartir sus experiencias de obstáculos, las categorías emergidas se concentran en aquellas derivadas de la escala individual, enfocadas particularmente a aspectos que hacen del individuo un ser particular, con características propias que la definen diferente a las demás (Peña, 2017). De igual forma, hay una alta concentración en experiencias que derivan de la violencia social, la competencia y factores económicos.

## **Referencias**

- Ahl, H. (2006). Why Research on women entrepreneurs needs new directions. *entrepreneurship: Theory and practice*, 30(5), 595-621
- Ahl, H. J. (2002). *The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship*. Jönköping, Suecia: Parajett AB

- Aldrich, H. (1989). Women on the verge of a break-through: Networking among entrepreneurs in the United States and Italy. *Entrepreneurship and Regional Development*, 1(4), 339-356.
- Alimo-Metcalfe, B. (1995). Investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Women in Management Review*, 10(1), 3-8.
- Álvarez-Gayou, J. L. (2007). *Cómo hacer investigación cualitativa. fundamentos y metodología*. Distrito Federal, México: Paidós Educador.
- Amorós, C. (2008). Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de “lo masculino” y ‘lo femenino’. *Feminismo y Filosofía*, 6, 2-21.
- Amorós, J. E., Guerra, M., Pizarro, O., y Poblete, C. (2006). *Mujeres y actividad emprendedora en Chile*. Santiago de Chile, Chile: Global Entrepreneurship Monitor
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo*, 116(3), 343-370.
- Aranda, J. J., Oreza, W., Solorzano, M., y Madero, J. (2015). Criterios de conceptualización de la empresa familiar. *3c Empresa*, 4(3), 185-199. <http://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2015.040323.185-199>
- Ayman, R., y Korabik, K. (2010). Leadership: Why gender and culture matter. *Psychologist*, 65(3), 157-170.
- Azcárate, T. (2006). Propios. *Nueva sociedad*, 135, 78-91.
- Barbieri, M. T. De. (2007). Los ámbitos de acción de las mujeres. *Revista mexicana de sociología*, 53(1), 203-224.
- Baum, J. (2004). The Relationship of entrepreneurial traits, skill and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4).
- Baum, J., Locke, E., y Smith, K. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of management review*, 44(2), 292-303.
- Berg, N. . (1997). Gender, place and entrepreneurship. *Entrepreneurship and regional development*, 9(3).
- Bermúdez-Carrillo, L. (2014). Características de las pymes de Guanacaste. *Revista de las sedes regionales*, XV, 1-17.
- Bonder, G. (2003). *Construyendo el protagonismo de las mujeres en la sociedad del conocimiento : Estrategias educativas y de formación de redes (mujer, ciencia y tecnología en América)*. Bilbao, España: UNESCO.
- Booth, S., Darke, J., y Yeandle, S. (1998). *La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio*. Madrid, España: Narcea.
- Brush, C. G., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P., y Hart, M. (2004). *Clearing the hurdles: Women building high-growth businesses*. Upper Saddle River, EEUU: Prentice Hall.

- Carter, N., y Allen, K. (1997). Size determinants of women-owned business: choice or barriers to resources? *Entrepreneurship and regional development*, 9, 211-222.
- Cheung, F., y Halpern, D. (2010). Women at the top. Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. *American psychologist*, 65(3), 182-193.
- Citro, S. (2009). Cuerpos significantes: travesías de una etnografía dialéctica. *Reseñas*, 17(1), 208-210.
- Cornet, A., Constantinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attentes différenciées. *Revue Française de Gestion*, 30(1), 191-205.
- Delic, S. (2006). Income determinants and factors affecting the choice of self-employed Canadians to invest in RRSPs and health-related benefits: an empirical analysis and policy reflection. University of Canada
- Delmar, F., y Shane, S. (2003). Does planning facilitate product development in new ventures? *Strategic Management Journal*, 24(12), 1165-1185.
- Eaglye, A. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *The Leadership Quarterly*, 16, 459-474.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (28 de agosto de 2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. INEGI.
- Escapa, R., y Martínez, L. (2010). Estrategias de liderazgo para mujeres directivas (Departamen). Barcelona, España: Departament de Treball.
- Espinar, E., y Ríos, J. (2002). Producción del espacio y desigualdades de género. Alicante, España: Espagrac
- Fagenson, E., y Marcus, E. (1991). Perceptions of sex-role stereotypic characteristics of entrepreneurs: women's evaluations. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Summer, 33-47.
- Fernández, J. (1998). Género y sociedad. Madrid, España: Pirámide.
- Flores, C. (2002). Potencial social de las mujeres microempresarias. *Cuadernos de Trabajo Social*, 15, 83-92.
- Forbes (27 de junio de 2023). Mujeres encabezan 1.6 millones de mipymes en México; lanzan plan para que exporten. FORBES. <https://www.forbes.com.mx/mujeres-encabezan-1-6-millones-de-mipymes-en-mexico-lanzan-plan-para-que-exporten/>
- Frutos, L., y Titos, S. (2011). Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género. X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación (pp. 309-320). Servicio de Publicaciones.
- Gamber, W. (1998). A gendered enterprise: Placing nineteenth-century businesswomen in history. *Business History Review*, 72(2), 188-218.
- García, B., Blanco, M., y Pacheco, E. (1998). Género y trabajo extradoméstico.

- Gascón, M. I. (2012). Las Mujeres entre la intimidad doméstica y espacio público : libros de cuentas femeninos y ordenanzas municipales. *Revista de Historia Moderna*, 30, 283-300.
- Grant, J. (1989). "Women as managers: What can they offer to organizations?" *Organizational Dynamics*, 56-63.
- Guerrero, L., Gómez, E., y Armenteros, M. del C. (2014). Mujeres emprendedoras: Similitudes y diferencias entre las ciudades de torreón y saltillo, coahuila. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 7(5), 77-91.
- Harmon, S. (1997). Do gender differences necessitate separate career development theories and measures? *Journal of Career Assessment*, 5(4), 463-470.
- Heras, I., Encinas, L., y Ochoa, I. (2006). Participación de la mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones dentro de los actuales escenarios laborales. *Vértice Universitario*, 31, 1-9.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (McGraw-Hill, Ed.) (6a ed.). Distrito Federal., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hisrich, R., y Brush, C. G. (1986). *The woman entrepreneur: Starting, financing and managing a successful new business*. Lexington: Lexington Books.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). Estadística a propósito del día Internacional de la Mujer (8 de marzo). [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_Mujer22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). Matrícula escolar por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2022/2023. INEGI.
- Langowitz, N., y Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. *Theory and Practice*, 31(3), 341-364.
- Lee, F. C., Newton, K., Sharma, B., Gadenne, D., Stevenson, L., Amboise, G. D., Pleitner, H. J. (2001). Innovation of SMEs in the knowledge-based economy quality management strategies and performance : An empirical investigation sources in location decisions problems, motivations. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 15(4).
- Lamas, M. (1995). La perspectiva de género. *Revista de educación y cultura de La Sección 47 del SNTE*, (8), 14-20.
- Mavin, S. (2001). Women's career in theory and practice: Time for change? *Women in Management Review*, 16(4), 183-192.
- Medrano, M. C. (2012). Cazando a la cazadora : Cuestiones sobre la posición de la mujer toba en los ámbitos políticos y públicos, domésticos y privados. *Bulletin de L'Institut Français d' Etudes Andines*, 41(1), 123-146.
- Murillo, S. (1997). *El mito de la vida privada: De la entrega al tiempo propio*. Madrid, España: Siglo XXI de España Editores.

- Ochman, M. (2006). En busca de una nueva sociedad. Los aportes de la teoría feminista a la reformulación del mundo moderno. *Desafíos*, (15), 371-387.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). La mujer en la gestión empresarial.
- Ortiz, P., y Olaz, Á. J. (2014). La mujer en la empresa familiar española desde la perspectiva del “familiness.” *Política Y Sociedad*, 51(2), 481–506. [http://doi.org/10.5209/rev\\_POSO.2014.v51.n2.43647](http://doi.org/10.5209/rev_POSO.2014.v51.n2.43647)
- Peña, N. (2017) “La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles. Un estudio en 18 estados”. *Tesis Doctoral*.
- Peña, N. (2024). Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. Resultados de una investigación cualitativa en México. (N. Peña, primera edición, Vol. 1). McGraw-Hill.
- Peña, N., & Aguilar, O. (2024). Estrategia Metodológica (primera edición, Vol. 1, pp. 6-14). McGraw-Hill
- Peña, N. (2024). Resultados generales de los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. (Primera edición, Vol. 1, pp-7-8). McGraw-Hill
- Posada, R., Aguilar, O., y Peña, N. (2015). Análisis sistémico de la micro y pequeña empresa. Ciudad de México: Pearson.
- Powell, G., y Butterfield, D. (1994). Investigating the “glass ceiling” phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, 37, 68-86.
- Red de Estudios Latinoamericanos (RedesLA) (2024). *Investigaciones anuales*. <https://redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña <https://releg.redesla.la/> RedesLA <https://redesla.la/>
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN) (2024). *Investigación anual*, N. Peña & O. Aguilar (coords.) <https://relayn.redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña (coord.) <https://releg.redesla.la/>
- Riger, S. (2002). Debates epistemológicos. Voces del feminismo. *American Psychologist*, 47.
- Rigg, C., y Sparrow, J. (1994). Gender, diversity and working styles. *Women in Management Review*, 18(3), 9-16.
- Rosa, P., y Hamilton, D. (1994). The Impact of Gender on Small Business Management: Preliminary Findings of a British Study. *Internacional Small Business Journal*, 12, 25-32.
- Robles, L. (2009). Balance y perspectivas del campo mexicano : In P. Sesia y V.



- Shane, S. (2003). *A general theory of entrepreneurship- The Individual opportunity nexus*. New York, Nueva York, EE.UU.: Edward Elgar Editores.
- Shane, S., y Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.
- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 44(2).
- Suárez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Reop*, 19(1), 61-72.
- Swanson, J., y Tokan, D. (1991). A college student's perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Taylor, S., y Bodgan, R. (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona, España: Paidós Educador.
- Varela, H. (2012). Iguales , pero no tanto. El acceso limitado de las mujeres a la esfera pública en México. *Confinos de Relaciones Internacionales Y Ciencia Política*, VIII, 39-67.
- Vázquez, V., Cárcamo, N., y Martínez, N. (2012). Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. *Presidentas municipales de Oaxaca. Perfiles Latinoamericanos*, (39), 31-57.
- Vega, A. (2004). La decisión de voto de las amas de casa mexicanas y las noticias electorales. *Universidad Autónoma de Barcelona*.
- Vega, A. (2007). Por la visibilidad de las amas de casa: Rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico. *Política y Cultura*, (28), 173-193.
- Vega, A. (2014). Igualdad de género, poder y comunicación: Las mujeres en la propiedad, dirección y puestos de toma de decisión. *La Ventana*, 40, 186-213.
- Verheul, I., Van Stel, A., y Thurik, R. (2006). Explaining female and male entrepreneurship at the country level.
- Watson, J. (2002). Comparing the performance of male and female-controlled businesses: Relating outputs to inputs. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Primavera, 91-100
- Welsh, D., y Dragusin, M. (2006). Women-entrepreneurs: A dynamic force of the small business sector. *Amfiteatru Economic*, 20, 60-68.
- Wiklund, J., Davidsson, P., y Delmar, F. (2003). What Do They Think and Feel about Growth? An Expectancy-Value Approach to Small Business Managers Attitudes Toward Growth1. *Entrepreneurship theory and practice*, 27(3), 247-270.
- Zabludovsky, G. (1998). *Las mujeres empresarias en México* (1st ed.). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.

# **Capítulo 11. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Tecnológica de Manzanillo en Manzanillo, Colima, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Manzanillo.**

Miriam Roxana Vázquez Zamudio

Nadia Yesenia Vázquez Zamudio

Laura Belén Palomino Campos

Alma Gloria de Guadalupe Zuazo Solórzano

**Universidad Tecnológica de Manzanillo**

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.02.4.11](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.02.4.11)

## **Resumen**

Por razones especialmente socioeconómicas y culturales, las mujeres y en particular las latinoamericanas, están ingresando cada vez más, en el ámbito académico al tener la oportunidad de cursar sus estudios universitarios, además de que está incrementando su participación en el mundo productivo, aportando de manera significativa a la economía de sus países y a la de sus familias (Bonder, 2003), sin embargo, ello no implica una supresión de los obstáculos a los que se enfrentan para obtener poder y reconocimiento (Ortiz y Olaz, 2014).

Con el propósito de comprender dicho fenómeno, es que el presente capítulo ofrece un modelo de desarrollo de dimensiones que explica los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro y pequeña empresa, a partir de un estudio que se llevó a cabo en la Universidad Tecnológica de Manzanillo, ubicada en Manzanillo, Colima, México.

## **Palabras clave**

Mujeres directivas / Estudiantes universitarias / Mypes / Modelo de desarrollo de dimensiones / Obstáculos



## **Introducción**

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023), el 51% de los estudiantes universitarios son mujeres, sin embargo, esta cifra se reduce al ingresar al campo laboral, los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan derivan tanto de su espacio privado, su espacio doméstico y del espacio público (Peña, 2024), situación que puede dificultar la gestión de su Mype y de su desarrollo académico universitario.

Con la intención de explicar un fenómeno que se presenta en un grupo de mujeres poco visibilizado, nació la necesidad de desarrollar un modelo a través de una propuesta de dimensiones que explican el contexto en el que se desarrollan y se detonan los obstáculos hallados en una primera investigación, y que son a los que se enfrentan las estudiantes de la Universidad Tecnológica de Manzanillo en Manzanillo, Colima que dirigen una micro o pequeña empresa.

Para el desarrollo del modelo que se presenta en este capítulo, se llevó a cabo una investigación cualitativa, aplicando un total de 31 entrevistas a mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, posteriormente se determinó a qué dimensión corresponde cada uno de los obstáculos que fueron encontrados en este grupo de universitarias.

## **Revisión de la literatura**

Este capítulo ha sido desarrollado a partir de la investigación a nivel nacional “Modelo del Desarrollo de Dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa”, por lo que el sustento teórico de este trabajo, se retomó del apartado general “Revisión de literatura”, que forma parte de esta obra.

## **Método**

Esta investigación fue abordada desde un enfoque cualitativo, ya que en una primera etapa buscó conocer los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias mexicanas en la dirección de su micro o pequeña empresa, la selección de este enfoque partió principalmente de estudiar a las personas en su contexto, en las situaciones en las que se encuentra (Álvarez-Gayou, 2007), además que permite una visión holística “que evita que los sujetos y las acciones no sean reducidos a variables, sino entendidas como partes de un todo” (Vega, 2004, p. 226).

En el mes de mayo del 2022, las autoras de este capítulo recibimos capacitación por parte del Comité Académico de la Red Latinoamericana de Estudios de Género, para la determinación de la muestra, así como para la aplicación del instrumento, captura de información y análisis de resultados en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*.

Esta investigación se llevó a cabo en la Universidad Tecnológica de Manzanillo en Manzanillo, Colima, México.

Se aplicaron un total de 31 entrevistas a alumnas de la institución, las cuales se llevaron de manera presencial dentro de los cubículos de las docentes y en otros casos se solicitó que fuera vía la plataforma zoom o alguna similar, la elección de esta modalidad dependía de la disponibilidad de la entrevistada. En ambas modalidades las universitarias se encontraban en lugares de desarrollo de sus actividades cotidianas. El promedio de duración de cada entrevista fue de 15 a 20 minutos. Al finalizar la aplicación de las entrevistas se llevó a cabo el llenado de la bitácora con todos aquellos aspectos pertinentes para la interpretación de información. Todas las entrevistas fueron grabadas y colocadas en el espacio virtual que desarrolló RELEG para la captura de información. Posteriormente se hizo de manera manual o apoyadas en software especializado la transcripción de las entrevistas. De igual manera se creó un directorio con los datos para de las universitarias con el fin de mantener el contacto con ellas para cualquier aclaración durante el análisis de los datos.

El levantamiento de datos se ejecutó en los meses de mayo y junio del año 2022.

Se contó con la participación de 31 estudiantes, universitarias, quienes fueron reclutadas por 4 docentes investigadoras (es) de la institución estudiada.

La muestra para esta investigación fue de tipo homogénea, cuyos criterios de selección solicitados por RELEG fueron los siguientes:

1. Mujer estudiante universitaria o nivel académico equivalente.
2. Que se encuentre estudiando cualquier grado académico.
3. Que dirija o sea dueña de una micro o pequeña empresa, la cual cuente por lo menos con 1 año de operación.
4. Las estudiantes universitarias pertenecen a la misma institución.
5. Directora o dueña de una micro o pequeña empresa (Mype):
  - 1a) Tal como se ha señalado se considera directora a la persona que toma la mayoría de las decisiones en la organización.
  - 1b) Una Mype es una organización en la que se gestionan diversas clases de recursos, que tiene fines de lucro y en la que participan diversos actores como clientes, proveedores, que tenga al menos un empleado y 1 año de operación.

Alternativamente en la muestra también se encuentran estudiantes universitarias que dirigen o son dueñas de una organización que cuenta con todas las características, salvo el requisito de tener empleados, es decir, podían no tener empleados, pero: se excluyeron particularmente las estudiantes en un esquema de autoempleo que implicaba la pérdida de la autonomía en la gestión de la organización, tales como: la venta por catálogo o esquemas piramidales.

La técnica que se utilizó para esta investigación fue la entrevista y cuyo diseño de cuestionario nos fue proporcionado a todos los equipos participantes de esta investigación a nivel nacional por el Comité Académico de RELEG.

La entrevista está estructurada por 5 bloques: 1.- Datos Generales sobre la aplicación de la entrevista, 2.- “Las características sociodemográficas de la universitaria dueña o administradora de la Mype”, 3.- Datos de la institución donde estudia la directiva, 4.- Datos de la Mype y 5.- Conocimiento de los obstáculos a los que se enfrentan las estudiantes.

La información obtenida en las entrevistas para conocer los obstáculos se capturó y analizó en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*, en el apartado creado para el estudio de la Universidad Tecnológica de Manzanillo.

## **Resultados**

Después de llevar a cabo el análisis de las categorías encontradas, de acuerdo con la categorización que el Comité Académico de RELEG realizó con los resultados de la investigación nacional, en el grupo de estudiantes universitarias entrevistadas de la Universidad Tecnológica de Manzanillo en Manzanillo, Colima, emergieron las siguientes categorías que describen los obstáculos a los que se enfrentan estas universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa: El nivel educativo, Falta de experiencia, Factores económicos, La doble jornada (empresarial-formación académica), Gestión del Recurso Humano, Distancia y transporte, Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas, La doble jornada (doméstica-empresarial, Identidad de género, Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica), La edad y La triple jornada.

Es a partir de la descripción de la experiencia que compartieron las entrevistadas, que se presenta el siguiente modelo sencillo basado en la propuesta del Modelo que explica la categorización y agrupación de los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana (Peña, 2017) donde las categorías emergidas, se agrupan en el desarrollo de una estructura que explica el fenómeno estudiado a través de dimensiones básicas que son: a) Dimensión individual; b) Dimensión Laboral-Organizacional y c) Dimensión Económico-Social, sin embargo, como parte fundamental de los resultados de

esta investigación con estudiantes universitarias, fue pertinente presentar la propuesta de una cuarta dimensión: d) Dimensión Educativa, estructura que devela un cuarto espacio en el que se desarrollan otros obstáculos propios de este grupo de mujeres y que se explican a detalle en el capítulo de resultados generales de este libro.

A continuación, se presenta en la siguiente Tabla 11.1 el Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Tecnológica de Manzanillo que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Manzanillo, Colima, México.

| Dimensión         | Escala  | Categorías                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Individual        | Interna | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 6: Identidad de género.</li> <li>• CATEGORÍA 7: La edad.</li> <li>• CATEGORÍA 8: El nivel educativo.</li> <li>• CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica).</li> </ul>                    |
|                   | Externa | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 1: La doble jornada (doméstica-empresarial)</li> <li>• CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica).</li> <li>• CATEGORÍA 3: La triple jornada.</li> <li>• CATEGORÍA 16: Distancia y transporte.</li> </ul> |
| Laboral           |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 5: Falta de experiencia.</li> </ul>                                                                                                                                                                                            |
| Organizacional    |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 9: Gestión del Recurso Humano.</li> </ul>                                                                                                                                                                                      |
| Económico- Social |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 10: Factores económicos.</li> </ul>                                                                                                                                                                                            |
| Académica         |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 12: Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas.</li> </ul>                                                                                                                                                  |

## Discusión

El estudio de la mujer en el ámbito empresarial y los obstáculos a los cuales se enfrenta es un fenómeno de gran impacto en los estudios de género, sin embargo, particularmente en esta investigación se visualiza a un grupo de mujeres de relevancia para el sector económico, político y social de nuestro país: las mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, por ello la importancia de no sólo develar las categorías que explican los obstáculos a los que ellas se enfrentan día a día en estas dos labores, sino poder explicar a través de un modelo los contextos en los que se presentan dichos obstáculos y con ello poder generar propuestas que permitan que estas mujeres puedan alcanzar su pleno potencial y contribuir al éxito de las organizaciones que tienen a su cargo, con mayor eficiencia en los resultados y mejor calidad de vida para ellas, que les pueda permitir un óptimo desarrollo profesional y personal.

Particularmente en el caso de las mujeres universitarias de la Universidad Tecnológica de Manzanillo en Manzanillo, Colima, se develan **12** categorías de un total de 21 que surgieron a nivel nacional que se traducen en los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan, particularmente podemos señalar que de acuerdo con las dimensiones en las que estas categorías se concentran, los contextos más críticos y vulnerables para ellas son: la dimensión individual en escala interna, con 4 categorías, destacando entre ellas la CATEGORÍA 6: Identidad de género, CATEGORÍA 7: La edad, CATEGORÍA 8: El nivel educativo, CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica). En segundo término, la dimensión individual en escala externa, también con 4 categorías.

En contraparte, el menor grado de concentración se encontró reflejado en la dimensión Académica con una categoría emergida.

Este grupo de mujeres universitarias, al realizar el análisis de sus experiencias compartidas sobre los obstáculos que experimentan al ser directivas de micro y pequeñas empresas, las categorías emergidas se concentran en aquéllas derivadas de la escala individual, enfocadas particularmente a aspectos que hacen del individuo un ser particular, con características propias que la definen diferente a las demás (Peña, 2017), abordando sus dos escalas, aspecto que impacta en gran medida en las múltiples jornadas que realizan en los distintos contextos en los que se desarrollan, pero también consideran obstáculos derivados de su propia identidad.

## **Referencias**

- Ahl, H. (2006). Why Research on women entrepreneurs needs new directions. *entrepreneurship: Theory y practice*, 30(5), 595-621
- Ahl, H. J. (2002). *The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship*. Jönköping, Suecia: Parajett AB
- Aldrich, H. (1989). Women on the verge of a break-through: Networking among entrepreneurs in the United States and Italy. *Entrepreneurship and Regional Development*, 1(4), 339-356.
- Alimo-Metcalf, B. (1995). Investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Women in Management Review*, 10(1), 3-8.
- Álvarez-Gayou, J. L. (2007). *Cómo hacer investigación cualitativa. fundamentos y metodología*. Distrito Federal, México: Paidós Educador.
- Amorós, C. (2008). Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de “lo masculino” y ‘ lo femenino ‘. *Feminismo y Filosofía*, 6, 2-21.
- Amorós, J. E., Guerra, M., Pizarro, O., y Poblete, C. (2006). *Mujeres y actividad emprendedora en Chile*. Santiago de Chile, Chile: Global Entrepreneurship Monitor

- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo* , 116(3), 343-370.
- Aranda, J. J., Oreza, W., Solorzano, M., y Madero, J. (2015). Criterios de conceptualización de la empresa familiar. *3c Empresa*, 4(3), 185-199. <http://doi.org/DOI>: <http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2015.040323.185-199>
- Ayman, R., y Korabik, K. (2010). Leadership: Why gender and culture matter. *Psychologist*, 65(3), 157-170.
- Azcárate, T. (2006). Propios. *Nueva sociedad*, 135, 78-91.
- Barbieri, M. T. De. (2007). Los ámbitos de acción de las mujeres. *Revista mexicana de sociología*, 53(1), 203-224.
- Baum, J. (2004). The Relationship of entrepreneurial traits, skill and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4).
- Baum, J., Locke, E., y Smith, K. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of management review*, 44(2), 292-303.
- Berg, N. . (1997). Gender, place and entrepreneurship. *Entrepreneurship and regional development*, 9(3).
- Bermúdez-Carrillo, L. (2014). Características de las pymes de Guanacaste. *Revista de las sedes regionales*, XV, 1-17.
- Bonder, G. (2003). Construyendo el protagonismo de las mujeres en la sociedad del conocimiento : Estrategias educativas y de formación de redes (mujer, ciencia y tecnología en América). Bilbao, España: UNESCO.
- Booth, S., Darke, J., y Yeandle, S. (1998). La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio. Madrid, España: Narcea.
- Brush, C. G., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P., y Hart, M. (2004). *Clearing the hurdles: Women building high-growth businesses*. Upper Saddle River, EEUU: Prentice Hall.
- Carter, N., y Allen, K. (1997). Size determinants of women-owned business: choice or barriers to resources? *Entrepreneurship and regional development*, 9, 211-222.
- Cheung, F., y Halpern, D. (2010). Women at the top. Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. *American psychologist*, 65(3), 182-193.
- Citro, S. (2009). Cuerpos significantes: travesías de una etnografía dialéctica. *Reseñas*, 17(1), 208-210.
- Cornet, A., Constantinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attitudes différenciées. *Revue Française de Gestion*, 30(1), 191-205.
- Delic, S. (2006). Income determinants and factors affecting the choice of self-employed Canadians to invest in RRSPS and health-related benefits: an empirical analysis and policy reflection. University of Canada

- Delmar, F., y Shane, S. (2003). Does planning facilitate product development in new ventures? *Strategic Management Journal*, 24(12), 1165-1185.
- Eaglye, A. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *The Leadership Quarterly*, 16, 459-474.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (28 de agosto de 2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. INEGI.
- Escapa, R., y Martínez, L. (2010). Estrategias de liderazgo para mujeres directivas (Departamen). Barcelona, España: Departament de Treball.
- Espinar, E., y Ríos, J. (2002). Producción del espacio y desigualdades de género. Alicante, España: Espagrac.
- Fagenson, E., y Marcus, E. (1991). Perceptions of sex-role stereotypic characteristics of entrepreneurs: women's evaluations. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Summer, 33-47.
- Fernández, J. (1998). Género y sociedad. Madrid, España: Pirámide.
- Flores, C. (2002). Potencial social de las mujeres microempresarias. *Cuadernos de Trabajo Social*, 15, 83-92.
- Forbes (27 de junio de 2023). Mujeres encabezan 1.6 millones de mipymes en México; lanzan plan para que exporten. FORBES. <https://www.forbes.com.mx/mujeres-encabezan-1-6-millones-de-mipymes-en-mexico-lanzan-plan-para-que-exporten/>
- Frutos, L., y Titos, S. (2011). Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género. X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación (pp. 309-320). Servicio de Publicaciones.
- Gamber, W. (1998). A gendered enterprise: Placing nineteenth-century businesswomen in history. *Business History Review*, 72(2), 188-218.
- García, B., Blanco, M., y Pacheco, E. (1998). Género y trabajo extradoméstico.
- Gascón, M. I. (2012). Las Mujeres entre la intimidad doméstica y espacio público : libros de cuentas femeninos y ordenanzas municipales. *Revista de Historia Moderna*, 30, 283-300.
- Grant, J. (1989). "Women as managers: What can they offer to organizations?" *Organizational Dynamics*, 56-63.
- Guerrero, L., Gómez, E., y Armenteros, M. del C. (2014). Mujeres emprendedoras: Similitudes y diferencias entre las ciudades de torreón y saltillo, coahuila. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 7(5), 77-91.
- Harmon, S. (1997). Do gender differences necessitate separate career development theories and measures? *Journal of Career Assessment*, 5(4), 463-470.
- Heras, I., Encinas, L., y Ochoa, I. (2006). Participación de la mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones dentro de los actuales escenarios laborales. *Vértice Universitario*, 31, 1-9.



- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). Metodología de la Investigación. (McGraw-Hill, Ed.) (6a ed.). Distrito Federal., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hisrich, R., y Brush, C. G. (1986). The woman entrepreneur: Starting, financing and managing a successful new business. Lexington: Lexington Books.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). Estadística a propósito del día Internacional de la Mujer (8 de marzo). [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_Mujer22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). Matrícula escolar por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2022/2023. INEGI.
- Langowitz, N., y Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. Theory and Practice, 31(3), 341-364.
- Lee, F. C., Newton, K., Sharma, B., Gadenne, D., Stevenson, L., Amboise, G. D., Pleitner, H. J. (2001). Innovation of SMEs in the knowledge-based economy quality management strategies and performance : An empirical investigation sources in location decisions problems, motivations. Journal of Small Business y Entrepreneurship, 15(4).
- Lamas, M. (1995). La perspectiva de género. Revista de educación y cultura de La Sección 47 del SNTE, (8), 14-20.
- Mavin, S. (2001). Women's career in theory and practice: Time for change? Women in Management Review, 16(4), 183-192.
- Medrano, M. C. (2012). Cazando a la cazadora : Cuestiones sobre la posición de la mujer toba en los ámbitos políticos y públicos, domésticos y privados. Bulletin de L'Institut Français d' Etudes Andines, 41(1), 123-146.
- Murillo, S. (1997). El mito de la vida privada: De la entrega al tiempo propio. Madrid, España: Siglo XXI de España Editores.
- Ochman, M. (2006). En busca de una nueva sociedad. Los aportes de la teoría feminista a la reformulación del mundo moderno. Desafíos, (15), 371-387.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). La mujer en la gestión empresarial.
- Ortiz, P., y Olaz, Á. J. (2014). La mujer en la empresa familiar española desde la perspectiva del "familiness." Política Y Sociedad, 51(2), 481-506. [http://doi.org/10.5209/rev\\_POSO.2014.v51.n2.43647](http://doi.org/10.5209/rev_POSO.2014.v51.n2.43647)
- Peña, N. (2017) "La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles. Un estudio en 18 estados". *Tesis Doctoral*.
- Peña, N. (2024). Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. Resultados de una investigación cualitativa en México. (N. Peña, primera edición, Vol. 1). McGraw-Hill.
- Peña, N., & Aguilar, O. (2024). Estrategia Metodológica (primera edición, Vol. 1, pp. 6-14). McGraw-Hill

- Peña, N. (2024). Resultados generales de los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. (Primera edición, Vol. 1, pp-7-8). McGraw-Hill
- Posada, R., Aguilar, O., y Peña, N. (2015). Análisis sistémico de la micro y pequeña empresa. Ciudad de México: Pearson.
- Powell, G., y Butterfield, D. (1994). Investigating the “glass ceiling” phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, 37, 68-86.
- Red de Estudios Latinoamericanos (RedesLA) (2024). *Investigaciones anuales*. <https://redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña <https://releg.redesla.la/> RedesLA <https://redesla.la/>
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN) (2024). *Investigación anual*, N. Peña & O. Aguilar (coords.) <https://relayn.redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña (coord.) <https://releg.redesla.la/>
- Riger, S. (2002). Debates epistemológicos. Voces del feminismo. *American Psychologist*, 47.
- Rigg, C., y Sparrow, J. (1994). Gender, diversity and working styles. *Women in Management Review*, 18(3), 9-16.
- Rosa, P., y Hamilton, D. (1994). The Impact of Gender on Small Business Management: Preliminary Findings of a British Study. *Internacional Small Business Journal*, 12, 25-32.
- Robles, L. (2009). Balance y perspectivas del campo mexicano : In P. Sesia y V.
- Shane, S. (2003). A general theory of entrepreneurship- The Individual opportunity nexus. New York, Nueva York, EE.UU.: Edward Elgar Editores.
- Shane, S., y Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.
- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 44(2).
- Suárez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Reop*, 19(1), 61-72.
- Swanson, J., y Tokan, D. (1991). A college student's perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Taylor, S., y Bodgan, R. (1996). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Barcelona, España:Paidós Educador.

- Varela, H. (2012). Iguales , pero no tanto. El acceso limitado de las mujeres a la esfera pública en México. *Confinos de Relaciones Internacionales Y Ciencia Política*, VIII, 39-67.
- Vázquez, V., Cárcamo, N., y Martínez, N. (2012). Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. *Presidentas municipales de Oaxaca. Perfiles Latinoamericanos*, (39), 31-57.
- Vega, A. (2004). La decisión de voto de las amas de casa mexicanas y las noticias electorales. *Universidad Autónoma de Barcelona*.
- Vega, A. (2007). Por la visibilidad de las amas de casa: Rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico. *Política y Cultura*, (28), 173-193.
- Vega, A. (2014). Igualdad de género, poder y comunicación: Las mujeres en la propiedad, dirección y puestos de toma de decisión. *La Ventana*, 40, 186-213.
- Verheul, I., Van Stel, A., y Thurik, R. (2006). Explaining female and male entrepreneurship at the country level.
- Watson, J. (2002). Comparing the performance of male and female-controlled businesses: Relating outputs to inputs. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Primavera, 91-100
- Welsh, D., y Dragusin, M. (2006). Women-entrepreneurs: A dynamic force of the small business sector. *Amfiteatru Economic*, 20, 60-68.
- Wiklund, J., Davidsson, P., y Delmar, F. (2003). What Do They Think and Feel about Growth? An Expectancy-Value Approach to Small Business Managers Attitudes Toward Growth1. *Entrepreneurship theory and practice*, 27(3), 247-270.
- Zabludovsky, G. (1998). *Las mujeres empresarias en México* (1st ed.). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.

## **Capítulo 12. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias del Instituto Tecnológico de Durango en Durango, Durango, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Durango.**

Adriana Eréndira Murillo

Juana Hernández Chavarría

María Quetzalcihuatl Galván Ismael

Edna Laura Tienda Delgado

**Instituto Tecnológico de Durango**

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.02.4.12](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.02.4.12)

### **Resumen**

Por razones especialmente socioeconómicas y culturales, las mujeres y en particular las latinoamericanas, están ingresando cada vez más, en el ámbito académico al tener la oportunidad de cursar sus estudios universitarios, además de que está incrementando su participación en el mundo productivo, aportando de manera significativa a la economía de sus países y a la de sus familias (Bonder, 2003), sin embargo, ello no implica una supresión de los obstáculos a los que se enfrentan para obtener poder y reconocimiento (Ortiz y Olaz, 2014).

Con el propósito de comprender dicho fenómeno, es que el presente capítulo ofrece un modelo de desarrollo de dimensiones que explica los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro y pequeña empresa, a partir de un estudio que se llevó a cabo en el Instituto Tecnológico de Durango, ubicada en Durango, Durango, México.

### **Palabras clave**

Mujeres directivas / Estudiantes universitarias / Mypes / Modelo de desarrollo de dimensiones / Obstáculos

## **Introducción**

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023), el 51% de los estudiantes universitarios son mujeres, sin embargo, esta cifra se reduce al ingresar al campo laboral, los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan derivan tanto de su espacio privado, su espacio doméstico y del espacio público (Peña, 2024), situación que puede dificultar la gestión de su Mype y de su desarrollo académico universitario.

Con la intención de explicar un fenómeno que se presenta en un grupo de mujeres poco visibilizado, nació la necesidad de desarrollar un modelo a través de una propuesta de dimensiones que explican el contexto en el que se desarrollan y se detonan los obstáculos hallados en una primera investigación, y que son a los que se enfrentan las estudiantes del Instituto Tecnológico de Durango en Durango, Durango que dirigen una micro o pequeña empresa.

Para el desarrollo del modelo que se presenta en este capítulo, se llevó a cabo una investigación cualitativa, aplicando un total de 30 entrevistas a mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, posteriormente se determinó a qué dimensión corresponde cada uno de los obstáculos que fueron encontrados en este grupo de universitarias.

## **Revisión de la literatura**

Este capítulo ha sido desarrollado a partir de la investigación a nivel nacional “Modelo del Desarrollo de Dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa”, por lo que el sustento teórico de este trabajo, se retomó del apartado general “Revisión de literatura”, que forma parte de esta obra.

## **Método**

Esta investigación fue abordada desde un enfoque cualitativo, ya que en una primera etapa buscó conocer los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias mexicanas en la dirección de su micro o pequeña empresa, la selección de este enfoque partió principalmente de estudiar a las personas en su contexto, en las situaciones en las que se encuentra (Álvarez-Gayou, 2007), además que permite una visión holística “que evita que los sujetos y las acciones no sean reducidos a variables, sino entendidas como partes de un todo” (Vega, 2004, p. 226).

En el mes de mayo del 2022, las autoras de este capítulo recibimos capacitación por parte del Comité Académico de la Red Latinoamericana de Estudios de Género, para la determinación de la muestra, así como para la aplicación del instrumento, captura de información y análisis de resultados en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*.

Esta investigación se llevó a cabo en el Instituto Tecnológico de Durango en Durango, Durango, México.

Se aplicaron un total de 30 entrevistas a alumnas de la institución, las cuales se llevaron de manera presencial dentro de los cubículos de las docentes y en otros casos se solicitó que fuera vía la plataforma zoom o alguna similar, la elección de esta modalidad dependía de la disponibilidad de la entrevistada. En ambas modalidades las universitarias se encontraban en lugares de desarrollo de sus actividades cotidianas. El promedio de duración de cada entrevista fue de 15 a 20 minutos. Al finalizar la aplicación de las entrevistas se llevó a cabo el llenado de la bitácora con todos aquellos aspectos pertinentes para la interpretación de información. Todas las entrevistas fueron grabadas y colocadas en el espacio virtual que desarrolló RELEG para la captura de información. Posteriormente se hizo de manera manual o apoyadas en software especializado la transcripción de las entrevistas. De igual manera se creó un directorio con los datos para de las universitarias con el fin de mantener el contacto con ellas para cualquier aclaración durante el análisis de los datos.

El levantamiento de datos se ejecutó en los meses de mayo y junio del año 2022.

Se contó con la participación de 30 estudiantes, universitarias, quienes fueron reclutadas por 4 docentes investigadoras (es) de la institución estudiada.

La muestra para esta investigación fue de tipo homogénea, cuyos criterios de selección solicitados por RELEG fueron los siguientes:

1. Mujer estudiante universitaria o nivel académico equivalente.
2. Que se encuentre estudiando cualquier grado académico.
3. Que dirija o sea dueña de una micro o pequeña empresa, la cual cuente por lo menos con 1 año de operación.
4. Las estudiantes universitarias pertenecen a la misma institución.
5. Directora o dueña de una micro o pequeña empresa (Mype):
  - 1a) Tal como se ha señalado se considera directora a la persona que toma la mayoría de las decisiones en la organización.
  - 1b) Una Mype es una organización en la que se gestionan diversas clases de recursos, que tiene fines de lucro y en la que participan diversos actores como clientes, proveedores, que tenga al menos un empleado y 1 año de operación.

Alternativamente en la muestra también se encuentran estudiantes universitarias que dirigen o son dueñas de una organización que cuenta con todas las características, salvo el requisito de tener empleados, es decir, podían no tener empleados, pero: se excluyeron particularmente las estudiantes en un esquema de autoempleo que implicaba la pérdida de la autonomía en la gestión de la organización, tales como: la venta por catálogo o esquemas piramidales.

La técnica que se utilizó para esta investigación fue la entrevista y cuyo diseño de cuestionario nos fue proporcionado a todos los equipos participantes de esta investigación a nivel nacional por el Comité Académico de RELEG.

La entrevista está estructurada por 5 bloques: 1.- Datos Generales sobre la aplicación de la entrevista, 2.- “Las características sociodemográficas de la universitaria dueña o administradora de la Mype”, 3.- Datos de la institución donde estudia la directiva, 4.- Datos de la Mype y 5.- Conocimiento de los obstáculos a los que se enfrentan las estudiantes.

La información obtenida en las entrevistas para conocer los obstáculos se capturó y analizó en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*, en el apartado creado para el estudio del Instituto Tecnológico de Durango.

## **Resultados**

Después de llevar a cabo el análisis de las categorías encontradas, de acuerdo con la categorización que el Comité Académico de RELEG realizó con los resultados de la investigación nacional, en el grupo de estudiantes universitarias entrevistadas del Instituto Tecnológico de Durango en Durango, Durango, emergieron las siguientes categorías que describen los obstáculos a los que se enfrentan estas universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa: El cuidado de los otros, Factores económicos, Gestión del Recurso Humano, La doble jornada (empresarial-formación académica), El nivel educativo, Competencia, Desventajas de clases presenciales, Falta de experiencia, La edad, La triple jornada, Desventajas de clases a distancia, Identidad de género, Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas, La doble jornada (doméstica-empresarial, Violencia Social, Falta de redes de apoyo, Distancia y transporte, Salud mental y emocional, Eventos extraordinarios o imprevistos, Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica) y Falta de confianza en sí mismas.

Es a partir de la descripción de la experiencia que compartieron las entrevistadas, que se presenta el siguiente modelo sencillo basado en la propuesta del Modelo que explica la categorización y agrupación de los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana (Peña, 2017) donde las categorías emergidas, se agrupan en el desarrollo de una estructura que explica el fenómeno estudiado a través de



dimensiones básicas que son: a) Dimensión individual; b) Dimensión Laboral-Organizacional y c) Dimensión Económico-Social, sin embargo, como parte fundamental de los resultados de esta investigación con estudiantes universitarias, fue pertinente presentar la propuesta de una cuarta dimensión: d) Dimensión Educativa, estructura que devela un cuarto espacio en el que se desarrollan otros obstáculos propios de este grupo de mujeres y que se explican a detalle en el capítulo de resultados generales de este libro.

A continuación, se presenta en la siguiente Tabla 12.1 el Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias del Instituto Tecnológico de Durango que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Durango, Durango, México.

| Dimensión              | Escala  | Categorías                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Individual             | Interna | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 6: Identidad de género.</li> <li>• CATEGORÍA 7: La edad.</li> <li>• CATEGORÍA 8: El nivel educativo.</li> <li>• CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional.</li> <li>• CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica).</li> <li>• CATEGORÍA 21: Falta de confianza en sí mismas.</li> </ul>          |
|                        | Externa | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 1: La doble jornada (doméstica-empresarial)</li> <li>• CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica).</li> <li>• CATEGORÍA 3: La triple jornada.</li> <li>• CATEGORÍA 4: El cuidado de los otros.</li> <li>• CATEGORÍA 16: Distancia y transporte.</li> <li>• CATEGORÍA 17: Falta de redes de apoyo.</li> </ul> |
| Laboral Organizacional |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 5: Falta de experiencia.</li> <li>• CATEGORÍA 9: Gestión del Recurso Humano.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                           |
| Económico- Social      |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 10: Factores económicos.</li> <li>• CATEGORÍA 11: Competencia.</li> <li>• CATEGORÍA 15: Violencia Social.</li> <li>• CATEGORÍA 19: Eventos extraordinarios o imprevistos.</li> </ul>                                                                                                                                              |
| Académica              |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 12: Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas.</li> <li>• CATEGORÍA 13: Desventajas de clases a distancia.</li> <li>• CATEGORÍA 14: Desventajas de clases presenciales.</li> </ul>                                                                                                                            |

## **Discusión**

El estudio de la mujer en el ámbito empresarial y los obstáculos a los cuales se enfrenta es un fenómeno de gran impacto en los estudios de género, sin embargo, particularmente en esta investigación se visualiza a un grupo de mujeres de relevancia para el sector económico, político y social de nuestro país: las mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, por ello la importancia de no sólo develar las categorías que explican los obstáculos a los que ellas se enfrentan día a día en estas dos labores, sino poder explicar a través de un modelo los contextos en los que se presentan dichos obstáculos y con ello poder generar propuestas que permitan que estas mujeres puedan alcanzar su pleno potencial y contribuir al éxito de las organizaciones que tienen a su cargo, con mayor eficiencia en los resultados y mejor calidad de vida para ellas, que les pueda permitir un óptimo desarrollo profesional y personal.

Particularmente en el caso de las mujeres universitarias del Instituto Tecnológico de Durango en Durango, Durango, se develan **21** categorías de un total de 21 que surgieron a nivel nacional que se traducen en los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan, particularmente podemos señalar que de acuerdo con las dimensiones en las que estas categorías se concentran, los contextos más críticos y vulnerables para ellas son: la dimensión individual en escala interna, con 6 categorías, destacando entre ellas la CATEGORÍA 6: Identidad de género, CATEGORÍA 7: La edad, CATEGORÍA 8: El nivel educativo, CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional, CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica) y CATEGORÍA 21: Falta de confianza en sí mismas. En segundo término, la dimensión individual en escala externa, también con 6 categorías, destacando los obstáculos de las múltiples jornadas.

En contraparte, el menor grado de concentración se encontró reflejado en la dimensión Laboral Organizacional con dos categorías emergidas.

Las estudiantes universitarias de esta región presentaron un resultado interesante en cuanto a que los 21 obstáculos emergidos a nivel nacional, fueron externados en su totalidad por estas mujeres. Es destacado de igual manera, que sea la dimensión individual la que presente una concentración alta de categorías emergidas, en ambas escalas, aspecto que define en gran medida la personalidad de las sujetas de estudio (Peña, 2017).

## **Referencias**

- Ahl, H. (2006). Why Research on women entrepreneurs needs new directions. *entrepreneurship: Theory y practice*, 30(5), 595-621
- Ahl, H. J. (2002). *The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship*. Jönköping, Suecia: Parajett AB

- Aldrich, H. (1989). Women on the verge of a break-through: Networking among entrepreneurs in the United States and Italy. *Entrepreneurship and Regional Development*, 1(4), 339-356.
- Alimo-Metcalfe, B. (1995). Investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Women in Management Review*, 10(1), 3-8.
- Álvarez-Gayou, J. L. (2007). *Cómo hacer investigación cualitativa. fundamentos y metodología*. Distrito Federal, México: Paidós Educador.
- Amorós, C. (2008). Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de “lo masculino” y ‘lo femenino’. *Feminismo y Filosofía*, 6, 2-21.
- Amorós, J. E., Guerra, M., Pizarro, O., y Poblete, C. (2006). Mujeres y actividad emprendedora en Chile. Santiago de Chile, Chile: Global Entrepreneurship Monitor
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo*, 116(3), 343-370.
- Aranda, J. J., Oreza, W., Solorzano, M., y Madero, J. (2015). Criterios de conceptualización de la empresa familiar. *3c Empresa*, 4(3), 185-199. <http://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2015.040323.185-199>
- Ayman, R., y Korabik, K. (2010). Leadership: Why gender and culture matter. *Psychologist*, 65(3), 157-170.
- Azcárate, T. (2006). Propios. *Nueva sociedad*, 135, 78-91.
- Barbieri, M. T. De. (2007). Los ámbitos de acción de las mujeres. *Revista mexicana de sociología*, 53(1), 203-224.
- Baum, J. (2004). The Relationship of entrepreneurial traits, skill and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4).
- Baum, J., Locke, E., y Smith, K. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of management review*, 44(2), 292-303.
- Berg, N. . (1997). Gender, place and entrepreneurship. *Entrepreneurship and regional development*, 9(3).
- Bermúdez-Carrillo, L. (2014). Características de las pymes de Guanacaste. *Revista de las sedes regionales*, XV, 1-17.
- Bonder, G. (2003). Construyendo el protagonismo de las mujeres en la sociedad del conocimiento : Estrategias educativas y de formación de redes (mujer, ciencia y tecnología en América). Bilbao, España: UNESCO.
- Booth, S., Darke, J., y Yeandle, S. (1998). La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio. Madrid, España: Narcea.
- Brush, C. G., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P., y Hart, M. (2004). Clearing the hurdles: Women building high-growth businesses. Upper Saddle River, EEUU: Prentice Hall.

- Carter, N., y Allen, K. (1997). Size determinants of women-owned business: choice or barriers to resources? *Entrepreneurship and regional development*, 9, 211-222.
- Cheung, F., y Halpern, D. (2010). Women at the top. Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. *American psychologist*, 65(3), 182-193.
- Citro, S. (2009). Cuerpos significantes: travesías de una etnografía dialéctica. *Reseñas*, 17(1), 208-210.
- Cornet, A., Constantinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attentes différenciées. *Revue Française de Gestion*, 30(1), 191-205.
- Delic, S. (2006). Income determinants and factors affecting the choice of self-employed Canadians to invest in RRSPs and health-related benefits: an empirical analysis and policy reflection. University of Canada
- Delmar, F., y Shane, S. (2003). Does planning facilitate product development in new ventures? *Strategic Management Journal*, 24(12), 1165-1185.
- Eaglye, A. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *The Leadership Quarterly*, 16, 459-474.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (28 de agosto de 2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. INEGI.
- Escapa, R., y Martínez, L. (2010). Estrategias de liderazgo para mujeres directivas (Departamen). Barcelona, España: Departament de Treball.
- Espinar, E., y Ríos, J. (2002). Producción del espacio y desigualdades de género. Alicante, España: Espagrac
- Fagenson, E., y Marcus, E. (1991). Perceptions of sex-role stereotypic characteristics of entrepreneurs: women's evaluations. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Summer, 33-47.
- Fernández, J. (1998). Género y sociedad. Madrid, España: Pirámide.
- Flores, C. (2002). Potencial social de las mujeres microempresarias. *Cuadernos de Trabajo Social*, 15, 83-92.
- Forbes (27 de junio de 2023). Mujeres encabezan 1.6 millones de mipymes en México; lanzan plan para que exporten. FORBES. <https://www.forbes.com.mx/mujeres-encabezan-1-6-millones-de-mipymes-en-mexico-lanzan-plan-para-que-exporten/>
- Frutos, L., y Titos, S. (2011). Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género. X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación (pp. 309-320). Servicio de Publicaciones.
- Gamber, W. (1998). A gendered enterprise: Placing nineteenth-century businesswomen in history. *Business History Review*, 72(2), 188-218.
- García, B., Blanco, M., y Pacheco, E. (1998). Género y trabajo extradoméstico.

- Gascón, M. I. (2012). Las Mujeres entre la intimidad doméstica y espacio público : libros de cuentas femeninos y ordenanzas municipales. *Revista de Historia Moderna*, 30, 283-300.
- Grant, J. (1989). "Women as managers: What can they offer to organizations?" *Organizational Dynamics*, 56-63.
- Guerrero, L., Gómez, E., y Armenteros, M. del C. (2014). Mujeres emprendedoras: Similitudes y diferencias entre las ciudades de torreón y saltillo, coahuila. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 7(5), 77-91.
- Harmon, S. (1997). Do gender differences necessitate separate career development theories and measures? *Journal of Career Assessment*, 5(4), 463-470.
- Heras, I., Encinas, L., y Ochoa, I. (2006). Participación de la mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones dentro de los actuales escenarios laborales. *Vértice Universitario*, 31, 1-9.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (McGraw-Hill, Ed.) (6a ed.). Distrito Federal., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hisrich, R., y Brush, C. G. (1986). *The woman entrepreneur: Starting, financing and managing a successful new business*. Lexington: Lexington Books.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). Estadística a propósito del día Internacional de la Mujer (8 de marzo). [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_Mujer22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). Matrícula escolar por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2022/2023. INEGI.
- Langowitz, N., y Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. *Theory and Practice*, 31(3), 341-364.
- Lee, F. C., Newton, K., Sharma, B., Gadenne, D., Stevenson, L., Amboise, G. D., Pleitner, H. J. (2001). Innovation of SMEs in the knowledge-based economy quality management strategies and performance : An empirical investigation sources in location decisions problems, motivations. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 15(4).
- Lamas, M. (1995). La perspectiva de género. *Revista de educación y cultura de La Sección 47 del SNTE*, (8), 14-20.
- Mavin, S. (2001). Women's career in theory and practice: Time for change? *Women in Management Review*, 16(4), 183-192.
- Medrano, M. C. (2012). Cazando a la cazadora : Cuestiones sobre la posición de la mujer toba en los ámbitos políticos y públicos, domésticos y privados. *Bulletin de L'Institut Français d' Etudes Andines*, 41(1), 123-146.
- Murillo, S. (1997). *El mito de la vida privada: De la entrega al tiempo propio*. Madrid, España: Siglo XXI de España Editores.

- Ochman, M. (2006). En busca de una nueva sociedad. Los aportes de la teoría feminista a la reformulación del mundo moderno. *Desafíos*, (15), 371-387.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). La mujer en la gestión empresarial.
- Ortiz, P., y Olaz, Á. J. (2014). La mujer en la empresa familiar española desde la perspectiva del “familiness.” *Política Y Sociedad*, 51(2), 481–506. [http://doi.org/10.5209/rev\\_POSO.2014.v51.n2.43647](http://doi.org/10.5209/rev_POSO.2014.v51.n2.43647)
- Peña, N. (2017) “La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles. Un estudio en 18 estados”. *Tesis Doctoral*.
- Peña, N. (2024). Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. Resultados de una investigación cualitativa en México. (N. Peña, primera edición, Vol. 1). McGraw-Hill.
- Peña, N., & Aguilar, O. (2024). Estrategia Metodológica (primera edición, Vol. 1, pp. 6-14). McGraw-Hill
- Peña, N. (2024). Resultados generales de los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. (Primera edición, Vol. 1, pp-7-8). McGraw-Hill
- Posada, R., Aguilar, O., y Peña, N. (2015). Análisis sistémico de la micro y pequeña empresa. Ciudad de México: Pearson.
- Powell, G., y Butterfield, D. (1994). Investigating the “glass ceiling” phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, 37, 68-86.
- Red de Estudios Latinoamericanos (RedesLA) (2024). *Investigaciones anuales*. <https://redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña <https://releg.redesla.la/> RedesLA <https://redesla.la/>
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN) (2024). *Investigación anual*, N. Peña & O. Aguilar (coords.) <https://relayn.redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña (coord.) <https://releg.redesla.la/>
- Riger, S. (2002). Debates epistemológicos. Voces del feminismo. *American Psychologist*, 47.
- Rigg, C., y Sparrow, J. (1994). Gender, diversity and working styles. *Women in Management Review*, 18(3), 9-16.
- Rosa, P., y Hamilton, D. (1994). The Impact of Gender on Small Business Management: Preliminary Findings of a British Study. *Internacional Small Business Journal*, 12, 25-32.
- Robles, L. (2009). Balance y perspectivas del campo mexicano : In P. Sesia y V.



- Shane, S. (2003). *A general theory of entrepreneurship- The Individual opportunity nexus*. New York, Nueva York, EE.UU.: Edward Elgar Editores.
- Shane, S., y Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.
- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 44(2).
- Suárez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Reop*, 19(1), 61-72.
- Swanson, J., y Tokan, D. (1991). A college student's perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Taylor, S., y Bodgan, R. (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona, España: Paidós Educador.
- Varela, H. (2012). Iguales , pero no tanto. El acceso limitado de las mujeres a la esfera pública en México. *Confinos de Relaciones Internacionales Y Ciencia Política*, VIII, 39-67.
- Vázquez, V., Cárcamo, N., y Martínez, N. (2012). Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. *Presidentas municipales de Oaxaca. Perfiles Latinoamericanos*, (39), 31-57.
- Vega, A. (2004). La decisión de voto de las amas de casa mexicanas y las noticias electorales. *Universidad Autónoma de Barcelona*.
- Vega, A. (2007). Por la visibilidad de las amas de casa: Rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico. *Política y Cultura*, (28), 173-193.
- Vega, A. (2014). Igualdad de género, poder y comunicación: Las mujeres en la propiedad, dirección y puestos de toma de decisión. *La Ventana*, 40, 186-213.
- Verheul, I., Van Stel, A., y Thurik, R. (2006). Explaining female and male entrepreneurship at the country level.
- Watson, J. (2002). Comparing the performance of male and female-controlled businesses: Relating outputs to inputs. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Primavera, 91-100
- Welsh, D., y Dragusin, M. (2006). Women-entrepreneurs: A dynamic force of the small business sector. *Amfiteatru Economic*, 20, 60-68.
- Wiklund, J., Davidsson, P., y Delmar, F. (2003). What Do They Think and Feel about Growth? An Expectancy-Value Approach to Small Business Managers Attitudes Toward Growth1. *Entrepreneurship theory and practice*, 27(3), 247-270.
- Zabludovsky, G. (1998). *Las mujeres empresarias en México* (1st ed.). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.



## **Capítulo 13. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez en Nicolás Romero, Estado de México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Nicolás Romero.**

Erika Toledo Trejo  
Alejandra Martínez Salazar  
Jesús Nicolás Bermúdez  
**Universidad Tecnológica Fidel Velázquez**

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.02.4.13](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.02.4.13)

### **Resumen**

Por razones especialmente socioeconómicas y culturales, las mujeres y en particular las latinoamericanas, están ingresando cada vez más, en el ámbito académico al tener la oportunidad de cursar sus estudios universitarios, además de que está incrementando su participación en el mundo productivo, aportando de manera significativa a la economía de sus países y a la de sus familias (Bonder, 2003), sin embargo, ello no implica una supresión de los obstáculos a los que se enfrentan para obtener poder y reconocimiento (Ortiz y Olaz, 2014).

Con el propósito de comprender dicho fenómeno, es que el presente capítulo ofrece un modelo de desarrollo de dimensiones que explica los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro y pequeña empresa, a partir de un estudio que se llevó a cabo en la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez, ubicada en Nicolás Romero, Estado de México, México.

### **Palabras clave**

Mujeres directivas / Estudiantes universitarias / Mypes / Modelo de desarrollo de dimensiones / Obstáculos

## **Introducción**

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023), el 51% de los estudiantes universitarios son mujeres, sin embargo, esta cifra se reduce al ingresar al campo laboral, los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan derivan tanto de su espacio privado, su espacio doméstico y del espacio público (Peña, 2024), situación que puede dificultar la gestión de su Mype y de su desarrollo académico universitario.

Con la intención de explicar un fenómeno que se presenta en un grupo de mujeres poco visibilizado, nació la necesidad de desarrollar un modelo a través de una propuesta de dimensiones que explican el contexto en el que se desarrollan y se detonan los obstáculos hallados en una primera investigación, y que son a los que se enfrentan las estudiantes de la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez en Nicolás Romero, Estado de México que dirigen una micro o pequeña empresa.

Para el desarrollo del modelo que se presenta en este capítulo, se llevó a cabo una investigación cualitativa, aplicando un total de 41 entrevistas a mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, posteriormente se determinó a qué dimensión corresponde cada uno de los obstáculos que fueron encontrados en este grupo de universitarias.

## **Revisión de la literatura**

Este capítulo ha sido desarrollado a partir de la investigación a nivel nacional “Modelo del Desarrollo de Dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa”, por lo que el sustento teórico de este trabajo, se retomó del apartado general “Revisión de literatura”, que forma parte de esta obra.

## **Método**

Esta investigación fue abordada desde un enfoque cualitativo, ya que en una primera etapa buscó conocer los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias mexicanas en la dirección de su micro o pequeña empresa, la selección de este enfoque partió principalmente de estudiar a las personas en su contexto, en las situaciones en las que se encuentra (Álvarez-Gayou, 2007), además que permite una visión holística “que evita que los sujetos y las acciones no sean reducidos a variables, sino entendidas como partes de un todo” (Vega, 2004, p. 226).

En el mes de mayo del 2022, las autoras y autores de este capítulo recibimos capacitación por parte del Comité Académico de la Red Latinoamericana de Estudios de Género, para la

determinación de la muestra, así como para la aplicación del instrumento, captura de información y análisis de resultados en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende*™

Esta investigación se llevó a cabo en la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez en Nicolás Romero, Estado de México, México.

Se aplicaron un total de 41 entrevistas a alumnas de la institución, las cuales se llevaron de manera presencial dentro de los cubículos de las docentes y en otros casos se solicitó que fuera vía la plataforma zoom o alguna similar, la elección de esta modalidad dependía de la disponibilidad de la entrevistada. En ambas modalidades las universitarias se encontraban en lugares de desarrollo de sus actividades cotidianas. El promedio de duración de cada entrevista fue de 15 a 20 minutos. Al finalizar la aplicación de las entrevistas se llevó a cabo el llenado de la bitácora con todos aquellos aspectos pertinentes para la interpretación de información. Todas las entrevistas fueron grabadas y colocadas en el espacio virtual que desarrolló RELEG para la captura de información. Posteriormente se hizo de manera manual o apoyadas en software especializado la transcripción de las entrevistas. De igual manera se creó un directorio con los datos para de las universitarias con el fin de mantener el contacto con ellas para cualquier aclaración durante el análisis de los datos.

El levantamiento de datos se ejecutó en los meses de mayo y junio del año 2022.

Se contó con la participación de 41 estudiantes, universitarias, quienes fueron reclutadas por 4 docentes investigadoras (es) de la institución estudiada.

La muestra para esta investigación fue de tipo homogénea, cuyos criterios de selección solicitados por RELEG fueron los siguientes:

- 1.- Mujer estudiante universitaria o nivel académico equivalente.
- 2.- Que se encuentre estudiando cualquier grado académico.
- 3.- Que dirija o sea dueña de una micro o pequeña empresa, la cual cuente por lo menos con 1 año de operación.
- 4.- Las estudiantes universitarias pertenecen a la misma institución.
- 5.- Directora o dueña de una micro o pequeña empresa (Mype):
  - 5a) Tal como se ha señalado se considera directora a la persona que toma la mayoría de las decisiones en la organización.
  - 5b) Una Mype es una organización en la que se gestionan diversas clases de recursos, que tiene fines de lucro y en la que participan diversos actores

como clientes, proveedores, que tenga al menos un empleado y 1 año de operación.

Alternativamente en la muestra también se encuentran estudiantes universitarias que dirigen o son dueñas de una organización que cuenta con todas las características, salvo el requisito de tener empleados, es decir, podían no tener empleados, pero: se excluyeron particularmente las estudiantes en un esquema de autoempleo que implicaba la pérdida de la autonomía en la gestión de la organización, tales como: la venta por catálogo o esquemas piramidales.

La técnica que se utilizó para esta investigación fue la entrevista y cuyo diseño de cuestionario nos fue proporcionado a todos los equipos participantes de esta investigación a nivel nacional por el Comité Académico de RELEG.

La entrevista está estructurada por 5 bloques: 1.- Datos Generales sobre la aplicación de la entrevista, 2.- “Las características sociodemográficas de la universitaria dueña o administradora de la Mype”, 3.- Datos de la institución donde estudia la directiva, 4.- Datos de la Mype y 5.- Conocimiento de los obstáculos a los que se enfrentan las estudiantes.

La información obtenida en las entrevistas para conocer los obstáculos se capturó y analizó en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*, en el apartado creado para el estudio de la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez.

## **Resultados**

Después de llevar a cabo el análisis de las categorías encontradas, de acuerdo con la categorización que el Comité Académico de RELEG realizó con los resultados de la investigación nacional, en el grupo de estudiantes universitarias entrevistadas de la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez en Nicolás Romero, Estado de México, emergieron las siguientes categorías que describen los obstáculos a los que se enfrentan estas universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa: La doble jornada (empresarial-formación académica), Distancia y transporte, Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica), Gestión del Recurso Humano, Factores económicos, Eventos extraordinarios o imprevistos, El cuidado de los otros, Falta de confianza en sí mismas, La triple jornada, Falta de experiencia, La doble jornada (doméstica-empresarial, Falta de redes de apoyo y Salud mental y emocional.

Es a partir de la descripción de la experiencia que compartieron las entrevistadas, que se presenta el siguiente modelo sencillo basado en la propuesta del Modelo que explica la categorización y agrupación de los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana (Peña, 2017) donde las categorías emergidas,

se agrupan en el desarrollo de una estructura que explica el fenómeno estudiado a través de dimensiones básicas que son: a) Dimensión individual; b) Dimensión Laboral-Organizacional y c) Dimensión Económico-Social, sin embargo, como parte fundamental de los resultados de esta investigación con estudiantes universitarias, fue pertinente presentar la propuesta de una cuarta dimensión: d) Dimensión Educativa, estructura que devela un cuarto espacio en el que se desarrollan otros obstáculos propios de este grupo de mujeres y que se explican a detalle en el capítulo de resultados generales de este libro.

A continuación, se presenta en la siguiente Tabla 13.1 el Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Nicolás Romero, Estado de México, México.

| Dimensión              | Escala  | Categorías                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Individual             | Interna | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional.</li> <li>• CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica).</li> <li>• CATEGORÍA 21: Falta de confianza en sí mismas.</li> </ul>                                                                                                                                    |
|                        | Externa | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 1: La doble jornada (doméstica-empresarial)</li> <li>• CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica).</li> <li>• CATEGORÍA 3: La triple jornada.</li> <li>• CATEGORÍA 4: El cuidado de los otros.</li> <li>• CATEGORÍA 16: Distancia y transporte.</li> <li>• CATEGORÍA 17: Falta de redes de apoyo.</li> </ul> |
| Laboral Organizacional |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 5: Falta de experiencia.</li> <li>• CATEGORÍA 9: Gestión del Recurso Humano.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                           |
| Económico- Social      |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 10: Factores económicos.</li> <li>• CATEGORÍA 19: Eventos extraordinarios o imprevistos.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                               |

## **Discusión**

El estudio de la mujer en el ámbito empresarial y los obstáculos a los cuales se enfrenta es un fenómeno de gran impacto en los estudios de género, sin embargo, particularmente en esta investigación se visualiza a un grupo de mujeres de relevancia para el sector económico, político y social de nuestro país: las mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, por ello la importancia de no sólo develar las categorías que explican los obstáculos a los que ellas se enfrentan día a día en estas dos labores, sino poder explicar a través de un modelo los contextos en los que se presentan dichos obstáculos y con ello poder generar propuestas que permitan que estas mujeres puedan alcanzar su pleno potencial y contribuir al éxito de las organizaciones que tienen a su cargo, con mayor eficiencia en los resultados y mejor calidad de vida para ellas, que les pueda permitir un óptimo desarrollo profesional y personal.

Particularmente en el caso de las mujeres universitarias de la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez en Nicolás Romero, Estado de México, se develan **13** categorías de un total de 21 que surgieron a nivel nacional que se traducen en los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan, particularmente podemos señalar que de acuerdo con las dimensiones en las que estas categorías se concentran, los contextos más críticos y vulnerables para ellas son: la dimensión individual en escala externa, con 6 categorías, destacando entre ellas la CATEGORÍA 1: La doble jornada (doméstica-empresarial), CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica), CATEGORÍA 3: La triple jornada, CATEGORÍA 4: El cuidado de los otros, CATEGORÍA 16: Distancia y transporte y CATEGORÍA 17: Falta de redes de apoyo. En segundo término, la dimensión individual en escala interna, con 3 categorías.

En contraparte, el menor grado de concentración se encontró reflejado en la dimensión Laboral Organizacional, con dos categorías emergidas.

## **Referencias**

- Ahl, H. (2006). Why Research on women entrepreneurs needs new directions. *entrepreneurship: Theory y practice*, 30(5), 595-621
- Ahl, H. J. (2002). *The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship*. Jönköping, Suecia: Parajett AB
- Aldrich, H. (1989). Women on the verge of a break-through: Networking among entrepreneurs in the United States and Italy. *Entrepreneurship and Regional Development*, 1(4), 339-356.
- Alimo-Metcalf, B. (1995). Investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Women in Management Review*, 10(1), 3-8.

- Álvarez-Gayou, J. L. (2007). *Cómo hacer investigación cualitativa. fundamentos y metodología*. Distrito Federal, México: Paidós Educador.
- Amorós, C. (2008). Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de “lo masculino” y ‘ lo femenino ‘. *Feminismo y Filosofía*, 6, 2-21.
- Amorós, J. E., Guerra, M., Pizarro, O., y Poblete, C. (2006). *Mujeres y actividad emprendedora en Chile*. Santiago de Chile, Chile: Global Entrepreneurship Monitor
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo* , 116(3), 343-370.
- Aranda, J. J., Oreza, W., Solorzano, M., y Madero, J. (2015). Criterios de conceptualización de la empresa familiar. *3c Empresa*, 4(3), 185-199. <http://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.17993/3comp.2015.040323.185-199>
- Ayman, R., y Korabik, K. (2010). Leadership: Why gender and culture matter. *Psychologist*, 65(3), 157-170.
- Azcárate, T. (2006). Propios. *Nueva sociedad*, 135, 78-91.
- Barbieri, M. T. De. (2007). Los ámbitos de acción de las mujeres. *Revista mexicana de sociología*, 53(1), 203-224.
- Baum, J. (2004). The Relationship of entrepreneurial traits, skill and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4).
- Baum, J., Locke, E., y Smith, K. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of management review*, 44(2), 292-303.
- Berg, N. . (1997). Gender, place and entrepreneurship. *Entrepreneurship and regional development*, 9(3).
- Bermúdez-Carrillo, L. (2014). Características de las pymes de Guanacaste. *Revista de las sedes regionales*, XV, 1-17.
- Bonder, G. (2003). *Construyendo el protagonismo de las mujeres en la sociedad del conocimiento : Estrategias educativas y de formación de redes (mujer, ciencia y tecnología en América)*. Bilbao, España: UNESCO.
- Booth, S., Darke, J., y Yeandle, S. (1998). *La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio*. Madrid, España: Narcea.
- Brush, C. G., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P., y Hart, M. (2004). *Clearing the hurdles: Women building high-growth businesses*. Upper Saddle River, EEUU: Prentice Hall.
- Carter, N., y Allen, K. (1997). Size determinants of women-owned business: choice or barriers to resources? *Entrepreneurship and regional development*, 9, 211-222.
- Cheung, F., y Halpern, D. (2010). Women at the top. Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. *American psychologist*, 65(3), 182-193.



- Citro, S. (2009). Cuerpos significantes: travesías de una etnografía dialéctica. *Reseñas*, 17(1), 208-210.
- Cornet, A., Constantinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attentes différenciées. *Revue Française de Gestion*, 30(1), 191-205.
- Delic, S. (2006). Income determinants and factors affecting the choice of self-employed Canadians to invest in RRSPs and health-related benefits: an empirical analysis and policy reflection. University of Canada
- Delmar, F., y Shane, S. (2003). Does planning facilitate product development in new ventures? *Strategic Management Journal*, 24(12), 1165-1185.
- Eaglye, A. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *The Leadership Quarterly*, 16, 459-474.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (28 de agosto de 2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. INEGI.
- Escapa, R., y Martínez, L. (2010). Estrategias de liderazgo para mujeres directivas (Departamen). Barcelona, España: Departament de Treball.
- Espinar, E., y Ríos, J. (2002). Producción del espacio y desigualdades de género. Alicante, España: Espagrac
- Fagenson, E., y Marcus, E. (1991). Perceptions of sex-role stereotypic characteristics of entrepreneurs: women's evaluations. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Summer, 33-47.
- Fernández, J. (1998). Género y sociedad. Madrid, España: Pirámide.
- Flores, C. (2002). Potencial social de las mujeres microempresarias. *Cuadernos de Trabajo Social*, 15, 83-92.
- Forbes (27 de junio de 2023). Mujeres encabezan 1.6 millones de mipymes en México; lanzan plan para que exporten. FORBES. <https://www.forbes.com.mx/mujeres-encabezan-1-6-millones-de-mipymes-en-mexico-lanzan-plan-para-que-exporten/>
- Frutos, L., y Titos, S. (2011). Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género. X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación (pp. 309-320). Servicio de Publicaciones.
- Gamber, W. (1998). A gendered enterprise: Placing nineteenth-century businesswomen in history. *Business History Review*, 72(2), 188-218.
- García, B., Blanco, M., y Pacheco, E. (1998). Género y trabajo extradoméstico.
- Gascón, M. I. (2012). Las Mujeres entre la intimidad doméstica y espacio público : libros de cuentas femeninos y ordenanzas municipales. *Revista de Historia Moderna*, 30, 283-300.
- Grant, J. (1989). "Women as managers: What can they offer to organizations?" *Organizational Dynamics*, 56-63.

- Guerrero, L., Gómez, E., y Armenteros, M. del C. (2014). Mujeres emprendedoras: Similitudes y diferencias entre las ciudades de torreón y saltillo, coahuila. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 7(5), 77-91.
- Harmon, S. (1997). Do gender differences necessitate separate career development theories and measures? *Journal of Career Assessment*, 5(4), 463-470.
- Heras, I., Encinas, L., y Ochoa, I. (2006). Participación de la mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones dentro de los actuales escenarios laborales. *Vértice Universitario*, 31, 1-9.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (McGraw-Hill, Ed.) (6a ed.). Distrito Federal., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hisrich, R., y Brush, C. G. (1986). *The woman entrepreneur: Starting, financing and managing a successful new business*. Lexington: Lexington Books.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). Estadística a propósito del día Internacional de la Mujer (8 de marzo). [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_Mujer22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). Matrícula escolar por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2022/2023. INEGI.
- Langowitz, N., y Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. *Theory and Practice*, 31(3), 341-364.
- Lee, F. C., Newton, K., Sharma, B., Gadenne, D., Stevenson, L., Amboise, G. D., Pleitner, H. J. (2001). Innovation of SMEs in the knowledge-based economy quality management strategies and performance : An empirical investigation sources in location decisions problems, motivations. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 15(4).
- Lamas, M. (1995). La perspectiva de género. *Revista de educación y cultura de La Sección 47 del SNTE*, (8), 14-20.
- Mavin, S. (2001). Women's career in theory and practice: Time for change? *Women in Management Review*, 16(4), 183-192.
- Medrano, M. C. (2012). Cazando a la cazadora : Cuestiones sobre la posición de la mujer toba en los ámbitos políticos y públicos, domésticos y privados. *Bulletin de L'Institut Français d' Etudes Andines*, 41(1), 123-146.
- Murillo, S. (1997). *El mito de la vida privada: De la entrega al tiempo propio*. Madrid, España: Siglo XXI de España Editores.
- Ochman, M. (2006). En busca de una nueva sociedad. Los aportes de la teoría feminista a la reformulación del mundo moderno. *Desafíos*, (15), 371-387.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *La mujer en la gestión empresarial*.

- Ortiz, P., y Olaz, Á. J. (2014). La mujer en la empresa familiar española desde la perspectiva del “familiness.” *Política Y Sociedad*, 51(2), 481–506. [http://doi.org/10.5209/rev\\_POSO.2014.v51.n2.43647](http://doi.org/10.5209/rev_POSO.2014.v51.n2.43647)
- Peña, N. (2017) “La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles. Un estudio en 18 estados”. *Tesis Doctoral*.
- Peña, N. (2024). Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. Resultados de una investigación cualitativa en México. (N. Peña, primera edición, Vol. 1). McGraw-Hill.
- Peña, N., & Aguilar, O. (2024). Estrategia Metodológica (primera edición, Vol. 1, pp. 6-14). McGraw-Hill
- Peña, N. (2024). Resultados generales de los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. (Primera edición, Vol. 1, pp-7-8). McGraw-Hill
- Posada, R., Aguilar, O., y Peña, N. (2015). Análisis sistémico de la micro y pequeña empresa. Ciudad de México: Pearson.
- Powell, G., y Butterfield, D. (1994). Investigating the “glass ceiling” phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, 37, 68-86.
- Red de Estudios Latinoamericanos (RedesLA) (2024). *Investigaciones anuales*. <https://redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña <https://releg.redesla.la/> RedesLA <https://redesla.la/>
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN) (2024). *Investigación anual*, N. Peña & O. Aguilar (coords.) <https://relayn.redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña (coord.) <https://releg.redesla.la/>
- Riger, S. (2002). Debates epistemológicos. Voces del feminismo. *American Psychologist*, 47.
- Rigg, C., y Sparrow, J. (1994). Gender, diversity and working styles. *Women in Management Review*, 18(3), 9-16.
- Rosa, P., y Hamilton, D. (1994). The Impact of Gender on Small Business Management: Preliminary Findings of a British Study. *Internacional Small Business Journal*, 12, 25-32.
- Robles, L. (2009). Balance y perspectivas del campo mexicano : In P. Sesia y V.
- Shane, S. (2003). A general theory of entrepreneurship- The Individual opportunity nexus. New York, Nueva York, EE.UU.: Edward Elgar Editores.
- Shane, S., y Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.

- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 44(2).
- Suárez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Reop*, 19(1), 61-72.
- Swanson, J., y Tokan, D. (1991). A college student's perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Taylor, S., y Bodgan, R. (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona, España:Paidós Educador.
- Varela, H. (2012). Iguales , pero no tanto. El acceso limitado de las mujeres a la esfera pública en México. *Confines de Relaciones Internacionales Y Ciencia Política*, VIII, 39-67.
- Vázquez, V., Cárcamo, N., y Martínez, N. (2012). Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. *Presidentas municipales de Oaxaca. Perfiles Latinoamericanos*, (39), 31-57.
- Vega, A. (2004). La decisión de voto de las amas de casa mexicanas y las noticias electorales. *Universidad Autónoma de Barcelona*.
- Vega, A. (2007). Por la visibilidad de las amas de casa: Rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico. *Política y Cultura*, (28), 173-193.
- Vega, A. (2014). Igualdad de género, poder y comunicación: Las mujeres en la propiedad, dirección y puestos de toma de decisión. *La Ventana*, 40, 186-213.
- Verheul, I., Van Stel, A., y Thurik, R. (2006). Explaining female and male entrepreneurship at the country level.
- Watson, J. (2002). Comparing the performance of male and female-controlled businesses: Relating outputs to inputs. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Primavera, 91-100
- Welsh, D., y Dragusin, M. (2006). Women-entrepreneurs: A dynamic force of the small business sector. *Amfiteatru Economic*, 20, 60-68.
- Wiklund, J., Davidsson, P., y Delmar, F. (2003). What Do They Think and Feel about Growth? An Expectancy-Value Approach to Small Business Managers Attitudes Toward Growth1. *Entrepreneurship theory and practice*, 27(3), 247-270.
- Zabludovsky, G. (1998). *Las mujeres empresarias en México* (1st ed.). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.

## **Capítulo 14. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias del Centro Universitario UAEM Texcoco, Estado de México, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Texcoco.**

Lucila Godínez Montoya

Gregoria Rodríguez Muñoz

María De Los Ángeles Velázquez Martínez

**Universidad Autónoma del Estado de México**

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.02.4.14](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.02.4.14)

### **Resumen**

Por razones especialmente socioeconómicas y culturales, las mujeres y en particular las latinoamericanas, están ingresando cada vez más, en el ámbito académico al tener la oportunidad de cursar sus estudios universitarios, además de que está incrementando su participación en el mundo productivo, aportando de manera significativa a la economía de sus países y a la de sus familias (Bonder, 2003), sin embargo, ello no implica una supresión de los obstáculos a los que se enfrentan para obtener poder y reconocimiento (Ortiz y Olaz, 2014).

Con el propósito de comprender dicho fenómeno, es que el presente capítulo ofrece un modelo de desarrollo de dimensiones que explica los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro y pequeña empresa, a partir de un estudio que se llevó a cabo en el Centro Universitario UAEM Texcoco, ubicado en Texcoco, Estado de México, México.

### **Palabras clave**

Mujeres directivas / Estudiantes universitarias / Mypes / Modelo de desarrollo de dimensiones / Obstáculos

## **Introducción**

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023), el 51% de los estudiantes universitarios son mujeres, sin embargo, esta cifra se reduce al ingresar al campo laboral, los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan derivan tanto de su espacio privado, su espacio doméstico y del espacio público (Peña, 2024), situación que puede dificultar la gestión de su Mype y de su desarrollo académico universitario.

Con la intención de explicar un fenómeno que se presenta en un grupo de mujeres poco visibilizado, nació la necesidad de desarrollar un modelo a través de una propuesta de dimensiones que explican el contexto en el que se desarrollan y se detonan los obstáculos hallados en una primera investigación, y que son a los que se enfrentan las estudiantes del Centro Universitario UAEM Texcoco, Texcoco, Estado de México, que dirigen una micro o pequeña empresa.

Para el desarrollo del modelo que se presenta en este capítulo, se llevó a cabo una investigación cualitativa, aplicando un total de 30 entrevistas a mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, posteriormente se determinó a qué dimensión corresponde cada uno de los obstáculos que fueron encontrados en este grupo de universitarias.

## **Revisión de la literatura**

Este capítulo ha sido desarrollado a partir de la investigación a nivel nacional “Modelo del Desarrollo de Dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa”, por lo que el sustento teórico de este trabajo, se retomó del apartado general “Revisión de literatura”, que forma parte de esta obra.

## **Método**

Esta investigación fue abordada desde un enfoque cualitativo, ya que en una primera etapa buscó conocer los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias mexicanas en la dirección de su micro o pequeña empresa, la selección de este enfoque partió principalmente de estudiar a las personas en su contexto, en las situaciones en las que se encuentra (Álvarez-Gayou, 2007), además que permite una visión holística “que evita que los sujetos y las acciones no sean reducidos a variables, sino entendidas como partes de un todo” (Vega, 2004, p. 226).

En el mes de mayo del 2022, las autoras de este capítulo recibimos capacitación por parte del Comité Académico de la Red Latinoamericana de Estudios de Género, para la determinación de la muestra, así como para la aplicación del instrumento, captura de información y análisis de resultados en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*.

Esta investigación se llevó a cabo en el Centro Universitario UAEM Texcoco, en Texcoco, Estado de México, México.

Se aplicaron un total de 30 entrevistas a alumnas de la institución, las cuales se llevaron de manera presencial dentro de los cubículos de las docentes y en otros casos se solicitó que fuera vía la plataforma zoom o alguna similar, la elección de esta modalidad dependía de la disponibilidad de la entrevistada. En ambas modalidades las universitarias se encontraban en lugares de desarrollo de sus actividades cotidianas. El promedio de duración de cada entrevista fue de 15 a 20 minutos. Al finalizar la aplicación de las entrevistas se llevó a cabo el llenado de la bitácora con todos aquellos aspectos pertinentes para la interpretación de información. Todas las entrevistas fueron grabadas y colocadas en el espacio virtual que desarrolló RELEG para la captura de información. Posteriormente se hizo de manera manual o apoyadas en software especializado la transcripción de las entrevistas. De igual manera se creó un directorio con los datos para de las universitarias con el fin de mantener el contacto con ellas para cualquier aclaración durante el análisis de los datos.

El levantamiento de datos se ejecutó en los meses de mayo y junio del año 2022.

Se contó con la participación de 30 estudiantes, universitarias, quienes fueron reclutadas por 4 docentes investigadoras (es) de la institución estudiada.

La muestra para esta investigación fue de tipo homogénea, cuyos criterios de selección solicitados por RELEG fueron los siguientes:

- 1.- Mujer estudiante universitaria o nivel académico equivalente.
- 2.- Que se encuentre estudiando cualquier grado académico.
- 3.- Que dirija o sea dueña de una micro o pequeña empresa, la cual cuente por lo menos con 1 año de operación.
- 4.- Las estudiantes universitarias pertenecen a la misma institución.
- 5.- Directora o dueña de una micro o pequeña empresa (Mype):
  - 5a) Tal como se ha señalado se considera directora a la persona que toma la mayoría de las decisiones en la organización.
  - 5b) Una Mype es una organización en la que se gestionan diversas clases de recursos, que tiene fines de lucro y en la que participan diversos actores como clientes, proveedores, que tenga al menos un empleado y 1 año de operación.



Alternativamente en la muestra también se encuentran estudiantes universitarias que dirigen o son dueñas de una organización que cuenta con todas las características, salvo el requisito de tener empleados, es decir, podían no tener empleados, pero: se excluyeron particularmente las estudiantes en un esquema de autoempleo que implicaba la pérdida de la autonomía en la gestión de la organización, tales como: la venta por catálogo o esquemas piramidales.

La técnica que se utilizó para esta investigación fue la entrevista y cuyo diseño de cuestionario nos fue proporcionado a todos los equipos participantes de esta investigación a nivel nacional por el Comité Académico de RELEG.

La entrevista está estructurada por 5 bloques: 1.- Datos Generales sobre la aplicación de la entrevista, 2.- “Las características sociodemográficas de la universitaria dueña o administradora de la Mype”, 3.- Datos de la institución donde estudia la directiva, 4.- Datos de la Mype y 5.- Conocimiento de los obstáculos a los que se enfrentan las estudiantes.

La información obtenida en las entrevistas para conocer los obstáculos se capturó y analizó en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*, en el apartado creado para el estudio en el Centro Universitario UAEM Texcoco.

## **Resultados**

Después de llevar a cabo el análisis de las categorías encontradas, de acuerdo con la categorización que el Comité Académico de RELEG realizó con los resultados de la investigación nacional, en el grupo de estudiantes universitarias entrevistadas del Centro Universitario UAEM Texcoco, Estado de México, emergieron las siguientes categorías que describen los obstáculos a los que se enfrentan estas universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa: La doble jornada (empresarial-formación académica), El cuidado de los otros, Identidad de género, La edad, Factores económicos, Gestión del Recurso Humano, Desventajas de clases a distancia, Competencia, Falta de experiencia, Desventajas de clases presenciales, La doble jornada (doméstica/empresarial), La triple jornada, Falta de redes de apoyo, Salud mental y emocional, Eventos extraordinarios o imprevistos, Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica), Distancia y transporte, Falta de confianza en sí mismas, El nivel educativo y Violencia Social.

Es a partir de la descripción de la experiencia que compartieron las entrevistadas, que se presenta el siguiente modelo sencillo basado en la propuesta del Modelo que explica la categorización y agrupación de los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana (Peña, 2017) donde las categorías emergidas, se agrupan en el desarrollo de una estructura que explica el fenómeno estudiado a través de dimensiones básicas que son: a) Dimensión individual; b) Dimensión Laboral-Organizacional

y c) Dimensión Económico-Social, sin embargo, como parte fundamental de los resultados de esta investigación con estudiantes universitarias, fue pertinente presentar la propuesta de una cuarta dimensión: d) Dimensión Educativa, estructura que devela un cuarto espacio en el que se desarrollan otros obstáculos propios de este grupo de mujeres y que se explican a detalle en el capítulo de resultados generales de este libro.

A continuación, se presenta en la siguiente Tabla 14.1 el Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias del Centro Universitario UAEM Texcoco que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Texcoco, Estado de México, México.

| Dimensión              | Escala  | Categorías                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Individual             | Interna | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 6: Identidad de género.</li> <li>• CATEGORÍA 7: La edad.</li> <li>• CATEGORÍA 8: El nivel educativo.</li> <li>• CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional.</li> <li>• CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica).</li> <li>• CATEGORÍA 21: Falta de confianza en sí mismas.</li> </ul>          |
|                        | Externa | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 1: La doble jornada (doméstica-empresarial)</li> <li>• CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica).</li> <li>• CATEGORÍA 3: La triple jornada.</li> <li>• CATEGORÍA 4: El cuidado de los otros.</li> <li>• CATEGORÍA 16: Distancia y transporte.</li> <li>• CATEGORÍA 17: Falta de redes de apoyo.</li> </ul> |
| Laboral Organizacional |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 5: Falta de experiencia.</li> <li>• CATEGORÍA 9: Gestión del Recurso Humano.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                           |
| Económico- Social      |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 10: Factores económicos.</li> <li>• CATEGORÍA 11: Competencia.</li> <li>• CATEGORÍA 15: Violencia Social.</li> <li>• CATEGORÍA 19: Eventos extraordinarios o imprevistos.</li> </ul>                                                                                                                                              |
| Académica              |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 13: Desventajas de clases a distancia.</li> <li>• CATEGORÍA 14: Desventajas de clases presenciales.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                    |

## **Discusión**

El estudio de la mujer en el ámbito empresarial y los obstáculos a los cuales se enfrenta es un fenómeno de gran impacto en los estudios de género, sin embargo, particularmente en esta investigación se visualiza a un grupo de mujeres de relevancia para el sector económico, político y social de nuestro país: las mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, por ello la importancia de no sólo develar las categorías que explican los obstáculos a los que ellas se enfrentan día a día en estas dos labores, sino poder explicar a través de un modelo los contextos en los que se presentan dichos obstáculos y con ello poder generar propuestas que permitan que estas mujeres puedan alcanzar su pleno potencial y contribuir al éxito de las organizaciones que tienen a su cargo, con mayor eficiencia en los resultados y mejor calidad de vida para ellas, que les pueda permitir un óptimo desarrollo profesional y personal.

Particularmente en el caso de las mujeres universitarias del Centro Universitario UAEM Texcoco en Texcoco, Estado de México, se develan **20** categorías de un total de 21 que surgieron a nivel nacional que se traducen en los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan, particularmente podemos señalar que de acuerdo con las dimensiones en las que estas categorías se concentran, los contextos más críticos y vulnerables para ellas son: la dimensión individual en escala interna, con 6 categorías, destacando entre ellas la CATEGORÍA 6: Identidad de género, CATEGORÍA 7: La edad, CATEGORÍA 8: El nivel educativo, CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional, CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica) y CATEGORÍA 21: Falta de confianza en sí mismas. En segundo término, la dimensión individual en escala externa, también con 6 categorías.

En contraparte, el menor grado de concentración se encontró reflejado en las dimensiones Laboral Organizacional y Académica con dos categorías emergidas en cada una.

El Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa (Peña, 2024), nos permite analizar que en este grupo de mujeres existe un comportamiento similar al del total de los grupos de investigación participantes en este estudio a nivel nacional. La concentración se muestra en la dimensión individual, en ambas escalas, lo que permite considerar que estas mujeres tienen obstáculos que nacen de características propias de la personalidad (Peña, 2017) de la sujeta de estudio; es importante destacar que estas universitarias externen que consideran un impedimento el hecho de ser mujeres y la salud emocional para llevar a cabo sus labores con eficiencia.

## Referencias

- Ahl, H. (2006). Why Research on women entrepreneurs needs new directions. *entrepreneurship: Theory y practice*, 30(5), 595-621
- Ahl, H. J. (2002). *The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship*. Jönköping, Suecia: Parajett AB
- Aldrich, H. (1989). Women on the verge of a break-through: Networking among entrepreneurs in the United States and Italy. *Entrepreneurship and Regional Development*, 1(4), 339-356.
- Alimo-Metcalfe, B. (1995). Investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Women in Management Review*, 10(1), 3-8.
- Álvarez-Gayou, J. L. (2007). *Cómo hacer investigación cualitativa. fundamentos y metodología*. Distrito Federal, México: Paidós Educador.
- Amorós, C. (2008). Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de “lo masculino” y ‘lo femenino’. *Feminismo y Filosofía*, 6, 2-21.
- Amorós, J. E., Guerra, M., Pizarro, O., y Poblete, C. (2006). *Mujeres y actividad emprendedora en Chile*. Santiago de Chile, Chile: Global Entrepreneurship Monitor
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo*, 116(3), 343-370.
- Aranda, J. J., Oreza, W., Solorzano, M., y Madero, J. (2015). Criterios de conceptualización de la empresa familiar. *3c Empresa*, 4(3), 185-199. <http://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2015.040323.185-199>
- Ayman, R., y Korabik, K. (2010). Leadership: Why gender and culture matter. *Psychologist*, 65(3), 157-170.
- Azcárate, T. (2006). Propios. *Nueva sociedad*, 135, 78-91.
- Barbieri, M. T. De. (2007). Los ámbitos de acción de las mujeres. *Revista mexicana de sociología*, 53(1), 203-224.
- Baum, J. (2004). The Relationship of entrepreneurial traits, skill and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4).
- Baum, J., Locke, E., y Smith, K. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of management review*, 44(2), 292-303.
- Berg, N. . (1997). Gender, place and entrepreneurship. *Entrepreneurship and regional development*, 9(3).
- Bermúdez-Carrillo, L. (2014). Características de las pymes de Guanacaste. *Revista de las sedes regionales*, XV, 1-17.

- Bonder, G. (2003). Construyendo el protagonismo de las mujeres en la sociedad del conocimiento : Estrategias educativas y de formación de redes (mujer, ciencia y tecnología en América). Bilbao, España: UNESCO.
- Booth, S., Darke, J., y Yeandle, S. (1998). La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio. Madrid, España: Narcea.
- Brush, C. G., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P., y Hart, M. (2004). Clearing the hurdles: Women building high-growth businesses. Upper Saddle River, EEUU: Prentice Hall.
- Carter, N., y Allen, K. (1997). Size determinants of women-owned business: choice or barriers to resources? *Entrepreneurship and regional development*, 9, 211-222.
- Cheung, F., y Halpern, D. (2010). Women at the top. Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. *American psychologist*, 65(3), 182-193.
- Citro, S. (2009). Cuerpos significantes: travesías de una etnografía dialéctica. *Reseñas*, 17(1), 208-210.
- Cornet, A., Constantinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attentes différenciées. *Revue Française de Gestion*, 30(1), 191-205.
- Delic, S. (2006). Income determinants and factors affecting the choice of self-employed Canadians to invest in RRSPs and health-related benefits: an empirical analysis and policy reflection. University of Canada
- Delmar, F., y Shane, S. (2003). Does planning facilitate product development in new ventures? *Strategic Management Journal*, 24(12), 1165-1185.
- Eaglye, A. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *The Leadership Quarterly*, 16, 459-474.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (28 de agosto de 2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. INEGI.
- Escapa, R., y Martínez, L. (2010). Estrategias de liderazgo para mujeres directivas (Departamen). Barcelona, España: Departament de Treball.
- Espinar, E., y Ríos, J. (2002). Producción del espacio y desigualdades de género. Alicante, España: Espagrac
- Fagenson, E., y Marcus, E. (1991). Perceptions of sex-role stereotypic characteristics of entrepreneurs: women's evaluations. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Summer, 33-47.
- Fernández, J. (1998). Género y sociedad. Madrid, España: Pirámide.
- Flores, C. (2002). Potencial social de las mujeres microempresarias. *Cuadernos de Trabajo Social*, 15, 83-92.

- Forbes (27 de junio de 2023). Mujeres encabezan 1.6 millones de mipymes en México; lanzan plan para que exporten. FORBES. <https://www.forbes.com.mx/mujeres-encabezan-1-6-millones-de-mipymes-en-mexico-lanzan-plan-para-que-exporten/>
- Frutos, L., y Titos, S. (2011). Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género. X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación (pp. 309-320). Servicio de Publicaciones.
- Gamber, W. (1998). A gendered enterprise: Placing nineteenth-century businesswomen in history. *Business History Review*, 72(2), 188-218.
- García, B., Blanco, M., y Pacheco, E. (1998). Género y trabajo extradoméstico.
- Gascón, M. I. (2012). Las Mujeres entre la intimidad doméstica y espacio público : libros de cuentas femeninos y ordenanzas municipales. *Revista de Historia Moderna*, 30, 283-300.
- Grant, J. (1989). "Women as managers: What can they offer to organizations?" *Organizational Dynamics*, 56-63.
- Guerrero, L., Gómez, E., y Armenteros, M. del C. (2014). Mujeres emprendedoras: Similitudes y diferencias entre las ciudades de torreón y saltillo, coahuila. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 7(5), 77-91.
- Harmon, S. (1997). Do gender differences necessitate separate career development theories and measures? *Journal of Career Assessment*, 5(4), 463-470.
- Heras, I., Encinas, L., y Ochoa, I. (2006). Participación de la mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones dentro de los actuales escenarios laborales. *Vértice Universitario*, 31, 1-9.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). Metodología de la Investigación. (McGraw-Hill, Ed.) (6a ed.). Distrito Federal., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hisrich, R., y Brush, C. G. (1986). The woman entrepreneur: Starting, financing and managing a successful new business. Lexington: Lexington Books.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). Estadística a propósito del día Internacional de la Mujer (8 de marzo). [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_Mujer22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). Matrícula escolar por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2022/2023. INEGI.
- Langowitz, N., y Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. *Theory and Practice*, 31(3), 341-364.
- Lee, F. C., Newton, K., Sharma, B., Gadenne, D., Stevenson, L., Amboise, G. D., Pleitner, H. J. (2001). Innovation of SMEs in the knowledge-based economy quality management strategies and performance : An empirical investigation sources in location decisions problems, motivations. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 15(4).

- Lamas, M. (1995). La perspectiva de género. Revista de educación y cultura de La Sección 47 del SNTE, (8), 14-20.
- Mavin, S. (2001). Women's career in theory and practice: Time for change? Women in Management Review, 16(4), 183-192.
- Medrano, M. C. (2012). Cazando a la cazadora : Cuestiones sobre la posición de la mujer toba en los ámbitos políticos y públicos, domésticos y privados. Bulletin de L'Institut Français d' Etudes Andines, 41(1), 123-146.
- Murillo, S. (1997). El mito de la vida privada: De la entrega al tiempo propio. Madrid, España: Siglo XXI de España Editores.
- Ochman, M. (2006). En busca de una nueva sociedad. Los aportes de la teoría feminista a la reformulación del mundo moderno. Desafíos, (15), 371-387.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). La mujer en la gestión empresarial.
- Ortiz, P., y Olaz, Á. J. (2014). La mujer en la empresa familiar española desde la perspectiva del "familiness." Política Y Sociedad, 51(2), 481-506. [http://doi.org/10.5209/rev\\_POSO.2014.v51.n2.43647](http://doi.org/10.5209/rev_POSO.2014.v51.n2.43647)
- Peña, N. (2017) "La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles. Un estudio en 18 estados". *Tesis Doctoral*.
- Peña, N. (2024). Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. Resultados de una investigación cualitativa en México. (N. Peña, primera edición, Vol. 1). McGraw-Hill.
- Peña, N., & Aguilar, O. (2024). Estrategia Metodológica (primera edición, Vol. 1, pp. 6-14). McGraw-Hill
- Peña, N. (2024). Resultados generales de los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. (Primera edición, Vol. 1, pp-7-8). McGraw-Hill
- Posada, R., Aguilar, O., y Peña, N. (2015). Análisis sistémico de la micro y pequeña empresa. Ciudad de México: Pearson.
- Powell, G., y Butterfield, D. (1994). Investigating the "glass ceiling" phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. Academy of Management Journal, 37, 68-86.
- Red de Estudios Latinoamericanos (RedesLA) (2024). *Investigaciones anuales*. <https://redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña <https://releg.redesla.la/> RedesLA <https://redesla.la/>
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN) (2024). *Investigación anual*, N. Peña & O. Aguilar (coords.) <https://relayn.redesla.la>



- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña (coord.) <https://releg.redesla.la/>
- Riger, S. (2002). Debates epistemológicos. Voces del feminismo. *American Psychologist*, 47.
- Rigg, C., y Sparrow, J. (1994). Gender, diversity and working styles. *Women in Management Review*, 18(3), 9-16.
- Rosa, P., y Hamilton, D. (1994). The Impact of Gender on Small Business Management: Preliminary Findings of a British Study. *Internacional Small Business Journal*, 12, 25-32.
- Robles, L. (2009). Balance y perspectivas del campo mexicano : In P. Sesia y V.
- Shane, S. (2003). A general theory of entrepreneurship- The Individual opportunity nexus. New York, Nueva York, EE.UU.: Edward Elgar Editores.
- Shane, S., y Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.
- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 44(2).
- Suárez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Reop*, 19(1), 61-72.
- Swanson, J., y Tokan, D. (1991). A college student's perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Taylor, S., y Bodgan, R. (1996). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Barcelona, España:Paidós Educador.
- Varela, H. (2012). Iguales , pero no tanto. El acceso limitado de las mujeres a la esfera pública en México. *Confines de Relaciones Internacionales Y Ciencia Política*, VIII, 39-67.
- Vázquez, V., Cárcamo, N., y Martínez, N. (2012). Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. *Presidentas municipales de Oaxaca. Perfiles Latinoamericanos*, (39), 31-57.
- Vega, A. (2004). La decisión de voto de las amas de casa mexicanas y las noticias electorales. *Universidad Autónoma de Barcelona*.
- Vega, A. (2007). Por la visibilidad de las amas de casa: Rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico. *Política y Cultura*, (28), 173-193.
- Vega, A. (2014). Igualdad de género, poder y comunicación: Las mujeres en la propiedad, dirección y puestos de toma de decisión. *La Ventana*, 40, 186-213.
- Verheul, I., Van Stel, A., y Thurik, R. (2006). Explaining female and male entrepreneurship at the country level.
- Watson, J. (2002). Comparing the performance of male and female-controlled businesses: Relating outputs to inputs. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Primavera, 91-100

- Welsh, D., y Dragusin, M. (2006). Women-entrepreneurs: A dynamic force of the small business sector. *Amfiteatru Economic*, 20, 60-68.
- Wiklund, J., Davidsson, P., y Delmar, F. (2003). What Do They Think and Feel about Growth? An Expectancy-Value Approach to Small Business Managers Attitudes Toward Growth1. *Entrepreneurship theory and practice*, 27(3), 247-270.
- Zabludovsky, G. (1998). *Las mujeres empresarias en México* (1st ed.). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.

## **Capítulo 15. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias del Instituto Tecnológico Superior del Sur de Guanajuato en Uriangato, Guanajuato, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Uriangato.**

María López Ruiz

Laura Concepción Espinoza Portillo

Enrique Revuelta López

Paulina Luna Pérez

**Instituto Tecnológico Superior del Sur de Guanajuato**

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.02.4.15](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.02.4.15)

### **Resumen**

Por razones especialmente socioeconómicas y culturales, las mujeres y en particular las latinoamericanas, están ingresando cada vez más, en el ámbito académico al tener la oportunidad de cursar sus estudios universitarios, además de que está incrementando su participación en el mundo productivo, aportando de manera significativa a la economía de sus países y a la de sus familias (Bonder, 2003), sin embargo, ello no implica una supresión de los obstáculos a los que se enfrentan para obtener poder y reconocimiento (Ortiz y Olaz, 2014).

Con el propósito de comprender dicho fenómeno, es que el presente capítulo ofrece un modelo de desarrollo de dimensiones que explica los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro y pequeña empresa, a partir de un estudio que se llevó a cabo en el Instituto Tecnológico Superior del Sur de Guanajuato, ubicada en Uriangato, Guanajuato, México.

### **Palabras clave**

Mujeres directivas / Estudiantes universitarias / Mypes / Modelo de desarrollo de dimensiones / Obstáculos

## **Introducción**

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023), el 51% de los estudiantes universitarios son mujeres, sin embargo, esta cifra se reduce al ingresar al campo laboral, los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan derivan tanto de su espacio privado, su espacio doméstico y del espacio público (Peña, 2024), situación que puede dificultar la gestión de su Mype y de su desarrollo académico universitario.

Con la intención de explicar un fenómeno que se presenta en un grupo de mujeres poco visibilizado, nació la necesidad de desarrollar un modelo a través de una propuesta de dimensiones que explican el contexto en el que se desarrollan y se detonan los obstáculos hallados en una primera investigación, y que son a los que se enfrentan las estudiantes del Instituto Tecnológico Superior del Sur de Guanajuato, en Uriangato, Guanajuato que dirigen una micro o pequeña empresa.

Para el desarrollo del modelo que se presenta en este capítulo, se llevó a cabo una investigación cualitativa, aplicando un total de 31 entrevistas a mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, posteriormente se determinó a qué dimensión corresponde cada uno de los obstáculos que fueron encontrados en este grupo de universitarias.

## **Revisión de la literatura**

Este capítulo ha sido desarrollado a partir de la investigación a nivel nacional “Modelo del Desarrollo de Dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa”, por lo que el sustento teórico de este trabajo, se retomó del apartado general “Revisión de literatura”, que forma parte de esta obra.

## **Método**

Esta investigación fue abordada desde un enfoque cualitativo, ya que en una primera etapa buscó conocer los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias mexicanas en la dirección de su micro o pequeña empresa, la selección de este enfoque partió principalmente de estudiar a las personas en su contexto, en las situaciones en las que se encuentra (Álvarez-Gayou, 2007), además que permite una visión holística “que evita que los sujetos y las acciones no sean reducidos a variables, sino entendidas como partes de un todo” (Vega, 2004, p. 226).

En el mes de mayo del 2022, las autoras y autores de este capítulo recibimos capacitación por parte del Comité Académico de la Red Latinoamericana de Estudios de Género, para la

determinación de la muestra, así como para la aplicación del instrumento, captura de información y análisis de resultados en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*.

Esta investigación se llevó a cabo en el Instituto Tecnológico Superior del Sur de Guanajuato en Uriangato, Guanajuato, México.

Se aplicaron un total de 31 entrevistas a alumnas de la institución, las cuales se llevaron de manera presencial dentro de los cubículos de las docentes y en otros casos se solicitó que fuera vía la plataforma zoom o alguna similar, la elección de esta modalidad dependía de la disponibilidad de la entrevistada. En ambas modalidades las universitarias se encontraban en lugares de desarrollo de sus actividades cotidianas. El promedio de duración de cada entrevista fue de 15 a 20 minutos. Al finalizar la aplicación de las entrevistas se llevó a cabo el llenado de la bitácora con todos aquellos aspectos pertinentes para la interpretación de información. Todas las entrevistas fueron grabadas y colocadas en el espacio virtual que desarrolló RELEG para la captura de información. Posteriormente se hizo de manera manual o apoyadas en software especializado la transcripción de las entrevistas. De igual manera se creó un directorio con los datos para de las universitarias con el fin de mantener el contacto con ellas para cualquier aclaración durante el análisis de los datos.

El levantamiento de datos se ejecutó en los meses de mayo y junio del año 2022.

Se contó con la participación de 31 estudiantes, universitarias, quienes fueron reclutadas por 4 docentes investigadoras (es) de la institución estudiada.

La muestra para esta investigación fue de tipo homogénea, cuyos criterios de selección solicitados por RELEG fueron los siguientes:

- 1.- Mujer estudiante universitaria o nivel académico equivalente.
- 2.- Que se encuentre estudiando cualquier grado académico.
- 3.- Que dirija o sea dueña de una micro o pequeña empresa, la cual cuente por lo menos con 1 año de operación.
- 4.- Las estudiantes universitarias pertenecen a la misma institución.
- 5.- Directora o dueña de una micro o pequeña empresa (Mype):
  - 5a) Tal como se ha señalado se considera directora a la persona que toma la mayoría de las decisiones en la organización.
  - 5b) Una Mype es una organización en la que se gestionan diversas clases de recursos, que tiene fines de lucro y en la que participan diversos acto-

res como clientes, proveedores, que tenga al menos un empleado y 1 año de operación.

Alternativamente en la muestra también se encuentran estudiantes universitarias que dirigen o son dueñas de una organización que cuenta con todas las características, salvo el requisito de tener empleados, es decir, podían no tener empleados, pero: se excluyeron particularmente las estudiantes en un esquema de autoempleo que implicaba la pérdida de la autonomía en la gestión de la organización, tales como: la venta por catálogo o esquemas piramidales.

La técnica que se utilizó para esta investigación fue la entrevista y cuyo diseño de cuestionario nos fue proporcionado a todos los equipos participantes de esta investigación a nivel nacional por el Comité Académico de RELEG.

La entrevista está estructurada por 5 bloques: 1.- Datos Generales sobre la aplicación de la entrevista, 2.- “Las características sociodemográficas de la universitaria dueña o administradora de la Mype”, 3.- Datos de la institución donde estudia la directiva, 4.- Datos de la Mype y 5.- Conocimiento de los obstáculos a los que se enfrentan las estudiantes.

La información obtenida en las entrevistas para conocer los obstáculos se capturó y analizó en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*, en el apartado creado para el estudio del Instituto Tecnológico Superior del Sur de Guanajuato.

## **Resultados**

Después de llevar a cabo el análisis de las categorías encontradas, de acuerdo con la categorización que el Comité Académico de RELEG realizó con los resultados de la investigación nacional, en el grupo de estudiantes universitarias entrevistadas del Instituto Tecnológico Superior del Sur de Guanajuato en Uriangato, Guanajuato, emergieron las siguientes categorías que describen los obstáculos a los que se enfrentan estas universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa: La doble jornada (empresarial-formación académica), Falta de experiencia, Desventajas de clases presenciales, Competencia, El nivel educativo, Desventajas de clases a distancia, Factores económicos, Gestión del Recurso Humano y Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas.

Es a partir de la descripción de la experiencia que compartieron las entrevistadas, que se presenta el siguiente modelo sencillo basado en la propuesta del Modelo que explica la categorización y agrupación de los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana (Peña, 2017) donde las categorías emergidas, se agrupan en el desarrollo de una estructura que explica el fenómeno estudiado a través de

dimensiones básicas que son: a) Dimensión individual; b) Dimensión Laboral-Organizacional y c) Dimensión Económico-Social, sin embargo, como parte fundamental de los resultados de esta investigación con estudiantes universitarias, fue pertinente presentar la propuesta de una cuarta dimensión: d) Dimensión Educativa, estructura que devela un cuarto espacio en el que se desarrollan otros obstáculos propios de este grupo de mujeres y que se explican a detalle en el capítulo de resultados generales de este libro.

A continuación, se presenta en la siguiente Tabla 15.1 el Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias del Instituto Tecnológico Superior del Sur de Guanajuato que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Uriangato, Guanajuato, México.

| Dimensión                 | Escala  | Categorías                                                                                                                                                                                  |
|---------------------------|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Individual                | Interna | • CATEGORÍA 8: El nivel educativo.                                                                                                                                                          |
|                           | Externa | • CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica).                                                                                                                          |
| Laboral<br>Organizacional |         | • CATEGORÍA 5: Falta de experiencia.<br>• CATEGORÍA 9: Gestión del Recurso Humano.                                                                                                          |
| Económico- Social         |         | • CATEGORÍA 10: Factores económicos.<br>• CATEGORÍA 11: Competencia.                                                                                                                        |
| Académica                 |         | • CATEGORÍA 12: Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas.<br>• CATEGORÍA 13: Desventajas de clases a distancia.<br>• CATEGORÍA 14: Desventajas de clases presenciales. |

## Discusión

El estudio de la mujer en el ámbito empresarial y los obstáculos a los cuales se enfrenta es un fenómeno de gran impacto en los estudios de género, sin embargo, particularmente en esta investigación se visualiza a un grupo de mujeres de relevancia para el sector económico, político y social de nuestro país: las mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, por ello la importancia de no sólo develar las categorías que explican los obstáculos a los que ellas se enfrentan día a día en estas dos labores, sino poder explicar a través de un modelo los contextos en los que se presentan dichos obstáculos y con ello poder generar propuestas que permitan que estas mujeres puedan alcanzar su pleno potencial y contribuir al éxito



de las organizaciones que tienen a su cargo, con mayor eficiencia en los resultados y mejor calidad de vida para ellas, que les pueda permitir un óptimo desarrollo profesional y personal.

Particularmente en el caso de las mujeres universitarias del Instituto Tecnológico Superior del Sur de Guanajuato en Uriangato, Guanajuato, se develan 9 categorías de un total de 21 que surgieron a nivel nacional que se traducen en los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan, particularmente podemos señalar que de acuerdo con las dimensiones en las que estas categorías se concentran, los contextos más críticos y vulnerables para ellas son: la dimensión Académica, con 3 categorías, destacando entre ellas la CATEGORÍA 12: Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas, CATEGORÍA 13: Desventajas de clases a distancia y CATEGORÍA 14: Desventajas de clases presenciales. En segundo término, las dimensiones Laboral Organizacional y Económico-Social con 2 categorías cada una.

En contraparte, el menor grado de concentración se encontró reflejado en la dimensión individual, en ambas escalas, con una categoría emergida en cada una.

Es de especial interés considerar que, en este grupo de mujeres universitarias, a diferencia del comportamiento de otras mujeres a nivel nacional, al compartir sus experiencias en cuanto a los obstáculos que se generan en los múltiples espacios en los que se desarrollan destacan los considerados en la Dimensión Académica, que abarca todos aquellos factores vinculados particularmente al espacio público de la universidad. De igual manera, resalta que los obstáculos de las múltiples jornadas, que la mayoría de las estudiantes universitarias presentan en esta investigación a nivel nacional, este grupo no lo manifiesta como obstáculo central.

## **Referencias**

- Ahl, H. (2006). Why Research on women entrepreneurs needs new directions. *entrepreneurship: Theory y practice*, 30(5), 595-621
- Ahl, H. J. (2002). *The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship*. Jönköping, Suecia: Parajett AB
- Aldrich, H. (1989). Women on the verge of a break-through: Networking among entrepreneurs in the United States and Italy. *Entrepreneurship and Regional Development*, 1(4), 339-356.
- Alimo-Metcalfe, B. (1995). Investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Women in Management Review*, 10(1), 3-8.
- Álvarez-Gayou, J. L. (2007). *Cómo hacer investigación cualitativa. fundamentos y metodología*. Distrito Federal, México: Paidós Educador.
- Amorós, C. (2008). Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de “lo masculino” y ‘lo femenino’. *Feminismo y Filosofía*, 6, 2-21.

- Amorós, J. E., Guerra, M., Pizarro, O., y Poblete, C. (2006). Mujeres y actividad emprendedora en Chile. Santiago de Chile, Chile: Global Entrepreneurship Monitor
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo* , 116(3), 343-370.
- Aranda, J. J., Oreza, W., Solorzano, M., y Madero, J. (2015). Criterios de conceptualización de la empresa familiar. *3c Empresa*, 4(3), 185-199. <http://doi.org/DOI>: <http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2015.040323.185-199>
- Ayman, R., y Korabik, K. (2010). Leadership: Why gender and culture matter. *Psychologist*, 65(3), 157-170.
- Azcárate, T. (2006). Propios. *Nueva sociedad*, 135, 78-91.
- Barbieri, M. T. De. (2007). Los ámbitos de acción de las mujeres. *Revista mexicana de sociología*, 53(1), 203-224.
- Baum, J. (2004). The Relationship of entrepreneurial traits, skill and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4).
- Baum, J., Locke, E., y Smith, K. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of management review*, 44(2), 292-303.
- Berg, N. . (1997). Gender, place and entrepreneurship. *Entrepreneurship and regional development*, 9(3).
- Bermúdez-Carrillo, L. (2014). Características de las pymes de Guanacaste. *Revista de las sedes regionales*, XV, 1-17.
- Bonder, G. (2003). Construyendo el protagonismo de las mujeres en la sociedad del conocimiento : Estrategias educativas y de formación de redes (mujer, ciencia y tecnología en América). Bilbao, España: UNESCO.
- Booth, S., Darke, J., y Yeandle, S. (1998). La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio. Madrid, España: Narcea.
- Brush, C. G., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P., y Hart, M. (2004). Clearing the hurdles: Women building high-growth businesses. Upper Saddle River, EEUU: Prentice Hall.
- Carter, N., y Allen, K. (1997). Size determinants of women-owned business: choice or barriers to resources? *Entrepreneurship and regional development*, 9, 211-222.
- Cheung, F., y Halpern, D. (2010). Women at the top. Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. *American psychologist*, 65(3), 182-193.
- Citro, S. (2009). Cuerpos significantes: travesías de una etnografía dialéctica. *Reseñas*, 17(1), 208-210.
- Cornet, A., Constantinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attitudes différenciées. *Revue Française de Gestion*, 30(1), 191-205.

- Delic, S. (2006). Income determinants and factors affecting the choice of self-employed Canadians to invest in RRSPs and health-related benefits: an empirical analysis and policy reflection. University of Canada
- Delmar, F., y Shane, S. (2003). Does planning facilitate product development in new ventures? *Strategic Management Journal*, 24(12), 1165-1185.
- Eaglye, A. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *The Leadership Quarterly*, 16, 459-474.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (28 de agosto de 2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. INEGI.
- Escapa, R., y Martínez, L. (2010). Estrategias de liderazgo para mujeres directivas (Departamen). Barcelona, España: Departament de Treball.
- Espinar, E., y Ríos, J. (2002). Producción del espacio y desigualdades de género. Alicante, España: Espagrac
- Fagenson, E., y Marcus, E. (1991). Perceptions of sex-role stereotypic characteristics of entrepreneurs: women's evaluations. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Summer, 33-47.
- Fernández, J. (1998). Género y sociedad. Madrid, España: Pirámide.
- Flores, C. (2002). Potencial social de las mujeres microempresarias. *Cuadernos de Trabajo Social*, 15, 83-92.
- Forbes (27 de junio de 2023). Mujeres encabezan 1.6 millones de mipymes en México; lanzan plan para que exporten. FORBES. <https://www.forbes.com.mx/mujeres-encabezan-1-6-millones-de-mipymes-en-mexico-lanzan-plan-para-que-exporten/>
- Frutos, L., y Titos, S. (2011). Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género. X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación (pp. 309-320). Servicio de Publicaciones.
- Gamber, W. (1998). A gendered enterprise: Placing nineteenth-century businesswomen in history. *Business History Review*, 72(2), 188-218.
- García, B., Blanco, M., y Pacheco, E. (1998). Género y trabajo extradoméstico.
- Gascón, M. I. (2012). Las Mujeres entre la intimidad doméstica y espacio público : libros de cuentas femeninos y ordenanzas municipales. *Revista de Historia Moderna*, 30, 283-300.
- Grant, J. (1989). "Women as managers: What can they offer to organizations?" *Organizational Dynamics*, 56-63.
- Guerrero, L., Gómez, E., y Armenteros, M. del C. (2014). Mujeres emprendedoras: Similitudes y diferencias entre las ciudades de torreón y saltillo, coahuila. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 7(5), 77-91.
- Harmon, S. (1997). Do gender differences necessitate separate career development theories and measures? *Journal of Career Assessment*, 5(4), 463-470.

- Heras, I., Encinas, L., y Ochoa, I. (2006). Participación de la mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones dentro de los actuales escenarios laborales. *Vértice Universitario*, 31, 1-9.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (McGraw-Hill, Ed.) (6a ed.). Distrito Federal., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hisrich, R., y Brush, C. G. (1986). *The woman entrepreneur: Starting, financing and managing a successful new business*. Lexington: Lexington Books.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). Estadística a propósito del día Internacional de la Mujer (8 de marzo). [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_Mujer22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). Matrícula escolar por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2022/2023. INEGI.
- Langowitz, N., y Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. *Theory and Practice*, 31(3), 341-364.
- Lee, F. C., Newton, K., Sharma, B., Gadenne, D., Stevenson, L., Amboise, G. D., Pleitner, H. J. (2001). Innovation of SMEs in the knowledge-based economy quality management strategies and performance : An empirical investigation sources in location decisions problems, motivations. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 15(4).
- Lamas, M. (1995). La perspectiva de género. *Revista de educación y cultura de La Sección 47 del SNTE*, (8), 14-20.
- Mavin, S. (2001). Women's career in theory and practice: Time for change? *Women in Management Review*, 16(4), 183-192.
- Medrano, M. C. (2012). Cazando a la cazadora : Cuestiones sobre la posición de la mujer toba en los ámbitos políticos y públicos, domésticos y privados. *Bulletin de L'Institut Français d' Etudes Andines*, 41(1), 123-146.
- Murillo, S. (1997). *El mito de la vida privada: De la entrega al tiempo propio*. Madrid, España: Siglo XXI de España Editores.
- Ochman, M. (2006). En busca de una nueva sociedad. Los aportes de la teoría feminista a la reformulación del mundo moderno. *Desafíos*, (15), 371-387.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *La mujer en la gestión empresarial*.
- Ortiz, P., y Olaz, Á. J. (2014). La mujer en la empresa familiar española desde la perspectiva del "familiness." *Política Y Sociedad*, 51(2), 481-506. [http://doi.org/10.5209/rev\\_POSO.2014.v51.n2.43647](http://doi.org/10.5209/rev_POSO.2014.v51.n2.43647)
- Peña, N. (2017) "La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles. Un estudio en 18 estados". *Tesis Doctoral*.

- Peña, N. (2024). Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. Resultados de una investigación cualitativa en México. (N. Peña, primera edición, Vol. 1). McGraw-Hill.
- Peña, N., & Aguilar, O. (2024). Estrategia Metodológica (primera edición, Vol. 1, pp. 6-14). McGraw-Hill
- Peña, N. (2024). Resultados generales de los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. (Primera edición, Vol. 1, pp-7-8). McGraw-Hill
- Posada, R., Aguilar, O., y Peña, N. (2015). Análisis sistémico de la micro y pequeña empresa. Ciudad de México: Pearson.
- Powell, G., y Butterfield, D. (1994). Investigating the “glass ceiling” phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, 37, 68-86.
- Red de Estudios Latinoamericanos (RedesLA) (2024). *Investigaciones anuales*. <https://redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña <https://releg.redesla.la/> RedesLA <https://redesla.la/>
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN) (2024). *Investigación anual*, N. Peña & O. Aguilar (coords.) <https://relayn.redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña (coord.) <https://releg.redesla.la/>
- Riger, S. (2002). Debates epistemológicos. Voces del feminismo. *American Psychologist*, 47.
- Rigg, C., y Sparrow, J. (1994). Gender, diversity and working styles. *Women in Management Review*, 18(3), 9-16.
- Rosa, P., y Hamilton, D. (1994). The Impact of Gender on Small Business Management: Preliminary Findings of a British Study. *Internacional Small Business Journal*, 12, 25-32.
- Robles, L. (2009). Balance y perspectivas del campo mexicano : In P. Sesia y V.
- Shane, S. (2003). A general theory of entrepreneurship- The Individual opportunity nexus. New York, Nueva York, EE.UU.: Edward Elgar Editores.
- Shane, S., y Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.
- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 44(2).
- Suárez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Reop*, 19(1), 61-72.

- Swanson, J., y Tokan, D. (1991). A college student's perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Taylor, S., y Bodgan, R. (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona, España:Paidós Educador.
- Varela, H. (2012). Iguales , pero no tanto. El acceso limitado de las mujeres a la esfera pública en México. *Confines de Relaciones Internacionales Y Ciencia Política*, VIII, 39-67.
- Vázquez, V., Cárcamo, N., y Martínez, N. (2012). Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. *Presidentas municipales de Oaxaca. Perfiles Latinoamericanos*, (39), 31-57.
- Vega, A. (2004). La decisión de voto de las amas de casa mexicanas y las noticias electorales. *Universidad Autónoma de Barcelona*.
- Vega, A. (2007). Por la visibilidad de las amas de casa: Rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico. *Política y Cultura*, (28), 173-193.
- Vega, A. (2014). Igualdad de género, poder y comunicación: Las mujeres en la propiedad, dirección y puestos de toma de decisión. *La Ventana*, 40, 186-213.
- Verheul, I., Van Stel, A., y Thurik, R. (2006). Explaining female and male entrepreneurship at the country level.
- Watson, J. (2002). Comparing the performance of male and female-controlled businesses: Relating outputs to inputs. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Primavera, 91-100
- Welsh, D., y Dragusin, M. (2006). Women-entrepreneurs: A dynamic force of the small business sector. *Amfiteatru Economic*, 20, 60-68.
- Wiklund, J., Davidsson, P., y Delmar, F. (2003). What Do They Think and Feel about Growth? An Expectancy-Value Approach to Small Business Managers Attitudes Toward Growth1. *Entrepreneurship theory and practice*, 27(3), 247-270.
- Zabludovsky, G. (1998). *Las mujeres empresarias en México* (1st ed.). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.

## **Capítulo 16. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo en San Agustín Tlaxiaca, Hidalgo, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en San Agustín Tlaxiaca.**

Arlen Cerón Islas

Ruth Josefina Alcántara Hernández

Norma Arely Zúñiga Espinosa

Irma Hernández Aranda

**Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo**

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.02.4.16](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.02.4.16)

### **Resumen**

Por razones especialmente socioeconómicas y culturales, las mujeres y en particular las latinoamericanas, están ingresando cada vez más, en el ámbito académico al tener la oportunidad de cursar sus estudios universitarios, además de que está incrementando su participación en el mundo productivo, aportando de manera significativa a la economía de sus países y a la de sus familias (Bonder, 2003), sin embargo, ello no implica una supresión de los obstáculos a los que se enfrentan para obtener poder y reconocimiento (Ortiz y Olaz, 2014).

Con el propósito de comprender dicho fenómeno, es que el presente capítulo ofrece un modelo de desarrollo de dimensiones que explica los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro y pequeña empresa, a partir de un estudio que se llevó a cabo en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, ubicada en San Agustín Tlaxiaca, Hidalgo, México.

### **Palabras clave**

Mujeres directivas / Estudiantes universitarias / Mypes / Modelo de desarrollo de dimensiones / Obstáculos



## **Introducción**

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023), el 51% de los estudiantes universitarios son mujeres, sin embargo, esta cifra se reduce al ingresar al campo laboral, los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan derivan tanto de su espacio privado, su espacio doméstico y del espacio público (Peña, 2024), situación que puede dificultar la gestión de su Mype y de su desarrollo académico universitario.

Con la intención de explicar un fenómeno que se presenta en un grupo de mujeres poco visibilizado, nació la necesidad de desarrollar un modelo a través de una propuesta de dimensiones que explican el contexto en el que se desarrollan y se detonan los obstáculos hallados en una primera investigación, y que son a los que se enfrentan las estudiantes de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo en San Agustín Tlaxiaca, Hidalgo, que dirigen una micro o pequeña empresa.

Para el desarrollo del modelo que se presenta en este capítulo, se llevó a cabo una investigación cualitativa, aplicando un total de 30 entrevistas a mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, posteriormente se determinó a qué dimensión corresponde cada uno de los obstáculos que fueron encontrados en este grupo de universitarias.

## **Revisión de la literatura**

Este capítulo ha sido desarrollado a partir de la investigación a nivel nacional “Modelo del Desarrollo de Dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa”, por lo que el sustento teórico de este trabajo, se retomó del apartado general “Revisión de literatura”, que forma parte de esta obra.

## **Método**

Esta investigación fue abordada desde un enfoque cualitativo, ya que en una primera etapa buscó conocer los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias mexicanas en la dirección de su micro o pequeña empresa, la selección de este enfoque partió principalmente de estudiar a las personas en su contexto, en las situaciones en las que se encuentra (Álvarez-Gayou, 2007), además que permite una visión holística “que evita que los sujetos y las acciones no sean reducidos a variables, sino entendidas como partes de un todo” (Vega, 2004, p. 226).

En el mes de mayo del 2022, las autoras de este capítulo recibimos capacitación por parte del Comité Académico de la Red Latinoamericana de Estudios de Género, para la deter-



minación de la muestra, así como para la aplicación del instrumento, captura de información y análisis de resultados en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende*™.

Esta investigación se llevó a cabo en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo en San Agustín Tlaxiaca, Hidalgo, México.

Se aplicaron un total de 30 entrevistas a alumnas de la institución, las cuales se llevaron de manera presencial dentro de los cubículos de las docentes y en otros casos se solicitó que fuera vía la plataforma zoom o alguna similar, la elección de esta modalidad dependía de la disponibilidad de la entrevistada. En ambas modalidades las universitarias se encontraban en lugares de desarrollo de sus actividades cotidianas. El promedio de duración de cada entrevista fue de 15 a 20 minutos. Al finalizar la aplicación de las entrevistas se llevó a cabo el llenado de la bitácora con todos aquellos aspectos pertinentes para la interpretación de información. Todas las entrevistas fueron grabadas y colocadas en el espacio virtual que desarrolló RELEG para la captura de información. Posteriormente se hizo de manera manual o apoyadas en software especializado la transcripción de las entrevistas. De igual manera se creó un directorio con los datos para de las universitarias con el fin de mantener el contacto con ellas para cualquier aclaración durante el análisis de los datos.

El levantamiento de datos se ejecutó en los meses de mayo y junio del año 2022.

Se contó con la participación de 30 estudiantes, universitarias, quienes fueron reclutadas por 4 docentes investigadoras (es) de la institución estudiada.

La muestra para esta investigación fue de tipo homogénea, cuyos criterios de selección solicitados por RELEG fueron los siguientes:

- 1.- Mujer estudiante universitaria o nivel académico equivalente.
- 2.- Que se encuentre estudiando cualquier grado académico.
- 3.- Que dirija o sea dueña de una micro o pequeña empresa, la cual cuente por lo menos con 1 año de operación.
- 4.- Las estudiantes universitarias pertenecen a la misma institución.
- 5.- Directora o dueña de una micro o pequeña empresa (Mype):
  - 5a) Tal como se ha señalado se considera directora a la persona que toma la mayoría de las decisiones en la organización.

- 5b) Una Mype es una organización en la que se gestionan diversas clases de recursos, que tiene fines de lucro y en la que participan diversos actores como clientes, proveedores, que tenga al menos un empleado y 1 año de operación.

Alternativamente en la muestra también se encuentran estudiantes universitarias que dirigen o son dueñas de una organización que cuenta con todas las características, salvo el requisito de tener empleados, es decir, podían no tener empleados, pero: se excluyeron particularmente las estudiantes en un esquema de autoempleo que implicaba la pérdida de la autonomía en la gestión de la organización, tales como: la venta por catálogo o esquemas piramidales.

La técnica que se utilizó para esta investigación fue la entrevista y cuyo diseño de cuestionario nos fue proporcionado a todos los equipos participantes de esta investigación a nivel nacional por el Comité Académico de RELEG.

La entrevista está estructurada por 5 bloques: 1.- Datos Generales sobre la aplicación de la entrevista, 2.- “Las características sociodemográficas de la universitaria dueña o administradora de la Mype”, 3.- Datos de la institución donde estudia la directiva, 4.- Datos de la Mype y 5.- Conocimiento de los obstáculos a los que se enfrentan las estudiantes.

La información obtenida en las entrevistas para conocer los obstáculos se capturó y analizó en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*, en el apartado creado para el estudio de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

## **Resultados**

Después de llevar a cabo el análisis de las categorías encontradas, de acuerdo con la categorización que el Comité Académico de RELEG realizó con los resultados de la investigación nacional, en el grupo de estudiantes universitarias entrevistadas de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo en San Agustín Tlaxiaca, Hidalgo, emergieron las siguientes categorías que describen los obstáculos a los que se enfrentan estas universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa: Desventajas de clases presenciales, La doble jornada (empresarial-formación académica), Factores económicos, Falta de experiencia, Competencia, Desventajas de clases a distancia, El nivel educativo, La triple jornada, Gestión del Recurso Humano, El cuidado de los otros, Identidad de género, Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas, La edad, La doble jornada (doméstica/empresarial), Distancia y transporte, Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica), Salud mental y emocional, Eventos extraordinarios o imprevistos y Violencia Social.

Es a partir de la descripción de la experiencia que compartieron las entrevistadas, que se presenta el siguiente modelo sencillo basado en la propuesta del Modelo que explica la categorización y agrupación de los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana (Peña, 2017) donde las categorías emergidas, se agrupan en el desarrollo de una estructura que explica el fenómeno estudiado a través de dimensiones básicas que son: a) Dimensión individual; b) Dimensión Laboral-Organizacional y c) Dimensión Económico-Social, sin embargo, como parte fundamental de los resultados de esta investigación con estudiantes universitarias, fue pertinente presentar la propuesta de una cuarta dimensión: d) Dimensión Educativa, estructura que devela un cuarto espacio en el que se desarrollan otros obstáculos propios de este grupo de mujeres y que se explican a detalle en el capítulo de resultados generales de este libro.

A continuación, se presenta en la siguiente Tabla 16.1 el Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo que dirigen una Micro y Pequeña empresa en San Agustín Tlaxiaca, Hidalgo, México.

| Dimensión              | Escala  | Categorías                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------------|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Individual             | Interna | CATEGORÍA 6: Identidad de género.<br>CATEGORÍA 7: La edad.<br>CATEGORÍA 8: El nivel educativo.<br>CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional.<br>CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica).                  |
|                        | Externa | CATEGORÍA 1: La doble jornada (doméstica-empresarial)<br>CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica).<br>CATEGORÍA 3: La triple jornada.<br>CATEGORÍA 4: El cuidado de los otros.<br>CATEGORÍA 16: Distancia y transporte. |
| Laboral Organizacional |         | CATEGORÍA 5: Falta de experiencia.<br>CATEGORÍA 9: Gestión del Recurso Humano.                                                                                                                                                                 |
| Económico- Social      |         | CATEGORÍA 10: Factores económicos.<br>CATEGORÍA 11: Competencia.<br>CATEGORÍA 15: Violencia Social.<br>CATEGORÍA 19: Eventos extraordinarios o imprevistos.                                                                                    |
| Académica              |         | CATEGORÍA 12: Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas.<br>CATEGORÍA 13: Desventajas de clases a distancia.<br>CATEGORÍA 14: Desventajas de clases presenciales.                                                          |

## **Discusión**

El estudio de la mujer en el ámbito empresarial y los obstáculos a los cuales se enfrenta es un fenómeno de gran impacto en los estudios de género, sin embargo, particularmente en esta investigación se visualiza a un grupo de mujeres de relevancia para el sector económico, político y social de nuestro país: las mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, por ello la importancia de no sólo develar las categorías que explican los obstáculos a los que ellas se enfrentan día a día en estas dos labores, sino poder explicar a través de un modelo los contextos en los que se presentan dichos obstáculos y con ello poder generar propuestas que permitan que estas mujeres puedan alcanzar su pleno potencial y contribuir al éxito de las organizaciones que tienen a su cargo, con mayor eficiencia en los resultados y mejor calidad de vida para ellas, que les pueda permitir un óptimo desarrollo profesional y personal.

Particularmente en el caso de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo en San Agustín Tlaxiaca, Hidalgo, se develan **19** categorías de un total de 21 que surgieron a nivel nacional que se traducen en los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan, particularmente podemos señalar que de acuerdo con las dimensiones en las que estas categorías se concentran, los contextos más críticos y vulnerables para ellas son: la dimensión individual en escala interna, con 5 categorías, destacando entre ellas la CATEGORÍA 6: Identidad de género, CATEGORÍA 7: La edad, CATEGORÍA 8: El nivel educativo, CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional y CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica). En segundo término, la dimensión individual en escala externa, también con 5 categorías.

En contraparte, el menor grado de concentración se encontró reflejado en la dimensión Laboral Organizacional con dos categorías emergidas.

Las estudiantes universitarias sujetas de esta investigación mantienen un comportamiento similar al de otros grupos de universitarias del centro del país, también entrevistadas para este estudio. Los obstáculos que mencionaron se concentran en la dimensión individual, en las dos escalas, que refieren a la personalidad de la universitaria (Peña, 2017) y a los múltiples espacios que ocupan por la diversidad de contextos en los que se desempeñan.

## **Referencias**

- Ahl, H. (2006). Why Research on women entrepreneurs needs new directions. *entrepreneurship: Theory and practice*, 30(5), 595-621
- Ahl, H. J. (2002). *The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship*. Jönköping, Suecia: Parajett AB

- Aldrich, H. (1989). Women on the verge of a break-through: Networking among entrepreneurs in the United States and Italy. *Entrepreneurship and Regional Development*, 1(4), 339-356.
- Alimo-Metcalfe, B. (1995). Investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Women in Management Review*, 10(1), 3-8.
- Álvarez-Gayou, J. L. (2007). *Cómo hacer investigación cualitativa. fundamentos y metodología*. Distrito Federal, México: Paidós Educador.
- Amorós, C. (2008). Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de “lo masculino” y ‘ lo femenino ‘. *Feminismo y Filosofía*, 6, 2-21.
- Amorós, J. E., Guerra, M., Pizarro, O., y Poblete, C. (2006). *Mujeres y actividad emprendedora en Chile*. Santiago de Chile, Chile: Global Entrepreneurship Monitor
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo* , 116(3), 343-370.
- Aranda, J. J., Oreza, W., Solorzano, M., y Madero, J. (2015). Criterios de conceptualización de la empresa familiar. *3c Empresa*, 4(3), 185-199. <http://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2015.040323.185-199>
- Ayman, R., y Korabik, K. (2010). Leadership: Why gender and culture matter. *Psychologist*, 65(3), 157-170.
- Azcárate, T. (2006). Propios. *Nueva sociedad*, 135, 78-91.
- Barbieri, M. T. De. (2007). Los ámbitos de acción de las mujeres. *Revista mexicana de sociología*, 53(1), 203-224.
- Baum, J. (2004). The Relationship of entrepreneurial traits, skill and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4).
- Baum, J., Locke, E., y Smith, K. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of management review*, 44(2), 292-303.
- Berg, N. . (1997). Gender, place and entrepreneurship. *Entrepreneurship and regional development*, 9(3).
- Bermúdez-Carrillo, L. (2014). Características de las pymes de Guanacaste. *Revista de las sedes regionales*, XV, 1-17.
- Bonder, G. (2003). *Construyendo el protagonismo de las mujeres en la sociedad del conocimiento : Estrategias educativas y de formación de redes (mujer, ciencia y tecnología en América)*. Bilbao, España: UNESCO.
- Booth, S., Darke, J., y Yeandle, S. (1998). *La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio*. Madrid, España: Narcea.
- Brush, C. G., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P., y Hart, M. (2004). *Clearing the hurdles: Women building high-growth businesses*. Upper Saddle River, EEUU: Prentice Hall.

- Carter, N., y Allen, K. (1997). Size determinants of women-owned business: choice or barriers to resources? *Entrepreneurship and regional development*, 9, 211-222.
- Cheung, F., y Halpern, D. (2010). Women at the top. Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. *American psychologist*, 65(3), 182-193.
- Citro, S. (2009). Cuerpos significantes: travesías de una etnografía dialéctica. *Reseñas*, 17(1), 208-210.
- Cornet, A., Constantinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attentes différenciées. *Revue Française de Gestion*, 30(1), 191-205.
- Delic, S. (2006). Income determinants and factors affecting the choice of self-employed Canadians to invest in RRSPs and health-related benefits: an empirical analysis and policy reflection. University of Canada
- Delmar, F., y Shane, S. (2003). Does planning facilitate product development in new ventures? *Strategic Management Journal*, 24(12), 1165-1185.
- Eaglye, A. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *The Leadership Quarterly*, 16, 459-474.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (28 de agosto de 2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. INEGI.
- Escapa, R., y Martínez, L. (2010). Estrategias de liderazgo para mujeres directivas (Departamen). Barcelona, España: Departament de Treball.
- Espinar, E., y Ríos, J. (2002). Producción del espacio y desigualdades de género. Alicante, España: Espagrac
- Fagenson, E., y Marcus, E. (1991). Perceptions of sex-role stereotypic characteristics of entrepreneurs: women's evaluations. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Summer, 33-47.
- Fernández, J. (1998). Género y sociedad. Madrid, España: Pirámide.
- Flores, C. (2002). Potencial social de las mujeres microempresarias. *Cuadernos de Trabajo Social*, 15, 83-92.
- Forbes (27 de junio de 2023). Mujeres encabezan 1.6 millones de mipymes en México; lanzan plan para que exporten. FORBES. <https://www.forbes.com.mx/mujeres-encabezan-1-6-millones-de-mipymes-en-mexico-lanzan-plan-para-que-exporten/>
- Frutos, L., y Titos, S. (2011). Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género. X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación (pp. 309-320). Servicio de Publicaciones.
- Gamber, W. (1998). A gendered enterprise: Placing nineteenth-century businesswomen in history. *Business History Review*, 72(2), 188-218.
- García, B., Blanco, M., y Pacheco, E. (1998). Género y trabajo extradoméstico.

- Gascón, M. I. (2012). Las Mujeres entre la intimidad doméstica y espacio público : libros de cuentas femeninos y ordenanzas municipales. *Revista de Historia Moderna*, 30, 283-300.
- Grant, J. (1989). "Women as managers: What can they offer to organizations?" *Organizational Dynamics*, 56-63.
- Guerrero, L., Gómez, E., y Armenteros, M. del C. (2014). Mujeres emprendedoras: Similitudes y diferencias entre las ciudades de torreón y saltillo, coahuila. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 7(5), 77-91.
- Harmon, S. (1997). Do gender differences necessitate separate career development theories and measures? *Journal of Career Assessment*, 5(4), 463-470.
- Heras, I., Encinas, L., y Ochoa, I. (2006). Participación de la mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones dentro de los actuales escenarios laborales. *Vértice Universitario*, 31, 1-9.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (McGraw-Hill, Ed.) (6a ed.). Distrito Federal., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hisrich, R., y Brush, C. G. (1986). *The woman entrepreneur: Starting, financing and managing a successful new business*. Lexington: Lexington Books.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). Estadística a propósito del día Internacional de la Mujer (8 de marzo). [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_Mujer22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). Matrícula escolar por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2022/2023. INEGI.
- Langowitz, N., y Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. *Theory and Practice*, 31(3), 341-364.
- Lee, F. C., Newton, K., Sharma, B., Gadenne, D., Stevenson, L., Amboise, G. D., Pleitner, H. J. (2001). Innovation of SMEs in the knowledge-based economy quality management strategies and performance : An empirical investigation sources in location decisions problems, motivations. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 15(4).
- Lamas, M. (1995). La perspectiva de género. *Revista de educación y cultura de La Sección 47 del SNTE*, (8), 14-20.
- Mavin, S. (2001). Women's career in theory and practice: Time for change? *Women in Management Review*, 16(4), 183-192.
- Medrano, M. C. (2012). Cazando a la cazadora : Cuestiones sobre la posición de la mujer toba en los ámbitos políticos y públicos, domésticos y privados. *Bulletin de L'Institut Français d' Etudes Andines*, 41(1), 123-146.
- Murillo, S. (1997). *El mito de la vida privada: De la entrega al tiempo propio*. Madrid, España: Siglo XXI de España Editores.



- Ochman, M. (2006). En busca de una nueva sociedad. Los aportes de la teoría feminista a la reformulación del mundo moderno. *Desafíos*, (15), 371-387.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). La mujer en la gestión empresarial.
- Ortiz, P., y Olaz, Á. J. (2014). La mujer en la empresa familiar española desde la perspectiva del “familiness.” *Política Y Sociedad*, 51(2), 481–506. [http://doi.org/10.5209/rev\\_POSO.2014.v51.n2.43647](http://doi.org/10.5209/rev_POSO.2014.v51.n2.43647)
- Peña, N. (2017) “La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles. Un estudio en 18 estados”. *Tesis Doctoral*.
- Peña, N. (2024). Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. Resultados de una investigación cualitativa en México. (N. Peña, primera edición, Vol. 1). McGraw-Hill.
- Peña, N., & Aguilar, O. (2024). Estrategia Metodológica (primera edición, Vol. 1, pp. 6-14). McGraw-Hill
- Peña, N. (2024). Resultados generales de los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. (Primera edición, Vol. 1, pp-7-8). McGraw-Hill
- Posada, R., Aguilar, O., y Peña, N. (2015). Análisis sistémico de la micro y pequeña empresa. Ciudad de México: Pearson.
- Powell, G., y Butterfield, D. (1994). Investigating the “glass ceiling” phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, 37, 68-86.
- Red de Estudios Latinoamericanos (RedesLA) (2024). *Investigaciones anuales*. <https://redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña <https://releg.redesla.la/> RedesLA <https://redesla.la/>
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN) (2024). *Investigación anual*, N. Peña & O. Aguilar (coords.) <https://relayn.redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña (coord.) <https://releg.redesla.la/>
- Riger, S. (2002). Debates epistemológicos. Voces del feminismo. *American Psychologist*, 47.
- Rigg, C., y Sparrow, J. (1994). Gender, diversity and working styles. *Women in Management Review*, 18(3), 9-16.
- Rosa, P., y Hamilton, D. (1994). The Impact of Gender on Small Business Management: Preliminary Findings of a British Study. *Internacional Small Business Journal*, 12, 25-32.
- Robles, L. (2009). Balance y perspectivas del campo mexicano : In P. Sesia y V.

- Shane, S. (2003). A general theory of entrepreneurship- The Individual opportunity nexus. New York, Nueva York, EE.UU.: Edward Elgar Editores.
- Shane, S., y Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.
- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 44(2).
- Suárez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Reop*, 19(1), 61-72.
- Swanson, J., y Tokan, D. (1991). A college student's perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Taylor, S., y Bodgan, R. (1996). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Barcelona, España:Paidós Educador.
- Varela, H. (2012). Iguales , pero no tanto. El acceso limitado de las mujeres a la esfera pública en México. *Confinos de Relaciones Internacionales Y Ciencia Política*, VIII, 39-67.
- Vázquez, V., Cárcamo, N., y Martínez, N. (2012). Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. *Presidentas municipales de Oaxaca. Perfiles Latinoamericanos*, (39), 31-57.
- Vega, A. (2004). La decisión de voto de las amas de casa mexicanas y las noticias electorales. *Universidad Autónoma de Barcelona*.
- Vega, A. (2007). Por la visibilidad de las amas de casa: Rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico. *Política y Cultura*, (28), 173-193.
- Vega, A. (2014). Igualdad de género, poder y comunicación: Las mujeres en la propiedad, dirección y puestos de toma de decisión. *La Ventana*, 40, 186-213.
- Verheul, I., Van Stel, A., y Thurik, R. (2006). Explaining female and male entrepreneurship at the country level.
- Watson, J. (2002). Comparing the performance of male and female-controlled businesses: Relating outputs to inputs. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Primavera, 91-100
- Welsh, D., y Dragusin, M. (2006). Women-entrepreneurs: A dynamic force of the small business sector. *Amfiteatru Economic*, 20, 60-68.
- Wiklund, J., Davidsson, P., y Delmar, F. (2003). What Do They Think and Feel about Growth? An Expectancy-Value Approach to Small Business Managers Attitudes Toward Growth1. *Entrepreneurship theory and practice*, 27(3), 247-270.
- Zabludovsky, G. (1998). Las mujeres empresarias en México (1st ed.). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.

## **Capítulo 17. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo en Pachuca de Soto, Hidalgo, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Pachuca de Soto.**

Alejandra Vega Barrios

Blanca Cecilia Salazar Hernández

Jessica Mendoza Moheno

Carla Carolina Pérez Hernández

**Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo**

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.02.4.17](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.02.4.17)

### **Resumen**

Por razones especialmente socioeconómicas y culturales, las mujeres y en particular las latinoamericanas, están ingresando cada vez más, en el ámbito académico al tener la oportunidad de cursar sus estudios universitarios, además de que está incrementando su participación en el mundo productivo, aportando de manera significativa a la economía de sus países y a la de sus familias (Bonder, 2003), sin embargo, ello no implica una supresión de los obstáculos a los que se enfrentan para obtener poder y reconocimiento (Ortiz y Olaz, 2014).

Con el propósito de comprender dicho fenómeno, es que el presente capítulo ofrece un modelo de desarrollo de dimensiones que explica los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro y pequeña empresa, a partir de un estudio que se llevó a cabo en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, ubicada en Pachuca de Soto, Hidalgo, México.

### **Palabras clave**

Mujeres directivas / Estudiantes universitarias / Mypes / Modelo de desarrollo de dimensiones / Obstáculos

## **Introducción**

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023), el 51% de los estudiantes universitarios son mujeres, sin embargo, esta cifra se reduce al ingresar al campo laboral, los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan derivan tanto de su espacio privado, su espacio doméstico y del espacio público (Peña, 2024), situación que puede dificultar la gestión de su Mype y de su desarrollo académico universitario.

Con la intención de explicar un fenómeno que se presenta en un grupo de mujeres poco visibilizado, nació la necesidad de desarrollar un modelo a través de una propuesta de dimensiones que explican el contexto en el que se desarrollan y se detonan los obstáculos hallados en una primera investigación, y que son a los que se enfrentan las estudiantes de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo en Pachuca de Soto, Hidalgo que dirigen una micro o pequeña empresa.

Para el desarrollo del modelo que se presenta en este capítulo, se llevó a cabo una investigación cualitativa, aplicando un total de 33 entrevistas a mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, posteriormente se determinó a qué dimensión corresponde cada uno de los obstáculos que fueron encontrados en este grupo de universitarias.

## **Revisión de la literatura**

Este capítulo ha sido desarrollado a partir de la investigación a nivel nacional “Modelo del Desarrollo de Dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa”, por lo que el sustento teórico de este trabajo, se retomó del apartado general “Revisión de literatura”, que forma parte de esta obra.

## **Método**

Esta investigación fue abordada desde un enfoque cualitativo, ya que en una primera etapa buscó conocer los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias mexicanas en la dirección de su micro o pequeña empresa, la selección de este enfoque partió principalmente de estudiar a las personas en su contexto, en las situaciones en las que se encuentra (Álvarez-Gayou, 2007), además que permite una visión holística “que evita que los sujetos y las acciones no sean reducidos a variables, sino entendidas como partes de un todo” (Vega, 2004, p. 226).

En el mes de mayo del 2022, las autoras de este capítulo recibimos capacitación por parte del Comité Académico de la Red Latinoamericana de Estudios de Género, para la deter-

minación de la muestra, así como para la aplicación del instrumento, captura de información y análisis de resultados en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*.

Esta investigación se llevó a cabo en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo en Pachuca de Soto, Hidalgo, México.

Se aplicaron un total de 33 entrevistas a alumnas de la institución, las cuales se llevaron de manera presencial dentro de los cubículos de las docentes y en otros casos se solicitó que fuera vía la plataforma zoom o alguna similar, la elección de esta modalidad dependía de la disponibilidad de la entrevistada. En ambas modalidades las universitarias se encontraban en lugares de desarrollo de sus actividades cotidianas. El promedio de duración de cada entrevista fue de 15 a 20 minutos. Al finalizar la aplicación de las entrevistas se llevó a cabo el llenado de la bitácora con todos aquellos aspectos pertinentes para la interpretación de información. Todas las entrevistas fueron grabadas y colocadas en el espacio virtual que desarrolló RELEG para la captura de información. Posteriormente se hizo de manera manual o apoyadas en software especializado la transcripción de las entrevistas. De igual manera se creó un directorio con los datos de las universitarias con el fin de mantener el contacto con ellas para cualquier aclaración durante el análisis de los datos.

El levantamiento de datos se ejecutó en los meses de mayo y junio del año 2022.

Se contó con la participación de 33 estudiantes, universitarias, quienes fueron reclutadas por 4 docentes investigadoras (es) de la institución estudiada.

La muestra para esta investigación fue de tipo homogénea, cuyos criterios de selección solicitados por RELEG fueron los siguientes:

- 1.- Mujer estudiante universitaria o nivel académico equivalente.
- 2.- Que se encuentre estudiando cualquier grado académico.
- 3.- Que dirija o sea dueña de una micro o pequeña empresa, la cual cuente por lo menos con 1 año de operación.
- 4.- Las estudiantes universitarias pertenecen a la misma institución.
- 5.- Directora o dueña de una micro o pequeña empresa (Mype):
  - 5a) Tal como se ha señalado se considera directora a la persona que toma la mayoría de las decisiones en la organización.

- 5b) Una Mype es una organización en la que se gestionan diversas clases de recursos, que tiene fines de lucro y en la que participan diversos actores como clientes, proveedores, que tenga al menos un empleado y 1 año de operación.

Alternativamente en la muestra también se encuentran estudiantes universitarias que dirigen o son dueñas de una organización que cuenta con todas las características, salvo el requisito de tener empleados, es decir, podían no tener empleados, pero: se excluyeron particularmente las estudiantes en un esquema de autoempleo que implicaba la pérdida de la autonomía en la gestión de la organización, tales como: la venta por catálogo o esquemas piramidales.

La técnica que se utilizó para esta investigación fue la entrevista y cuyo diseño de cuestionario nos fue proporcionado a todos los equipos participantes de esta investigación a nivel nacional por el Comité Académico de RELEG.

La entrevista está estructurada por 5 bloques: 1.- Datos Generales sobre la aplicación de la entrevista, 2.- “Las características sociodemográficas de la universitaria dueña o administradora de la Mype”, 3.- Datos de la institución donde estudia la directiva, 4.- Datos de la Mype y 5.- Conocimiento de los obstáculos a los que se enfrentan las estudiantes.

La información obtenida en las entrevistas para conocer los obstáculos se capturó y analizó en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*, en el apartado creado para el estudio de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

## **Resultados**

Después de llevar a cabo el análisis de las categorías encontradas, de acuerdo con la categorización que el Comité Académico de RELEG realizó con los resultados de la investigación nacional, en el grupo de estudiantes universitarias entrevistadas de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo en Pachuca de Soto, Hidalgo, emergieron las siguientes categorías que describen los obstáculos a los que se enfrentan estas universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa: Gestión del Recurso Humano, La doble jornada (empresarial-formación académica), Competencia, Falta de experiencia, El nivel educativo, Factores económicos, El cuidado de los otros, Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas, Desventajas de clases presenciales, Desventajas de clases a distancia, Identidad de género, La triple jornada, La doble jornada (doméstica/empresarial), Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica), Distancia y transporte, Salud mental y emocional y Eventos extraordinarios o imprevistos.

Es a partir de la descripción de la experiencia que compartieron las entrevistadas, que se presenta el siguiente modelo sencillo basado en la propuesta del Modelo que explica la categorización y agrupación de los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana (Peña, 2017) donde las categorías emergidas, se agrupan en el desarrollo de una estructura que explica el fenómeno estudiado a través de dimensiones básicas que son: a) Dimensión individual; b) Dimensión Laboral-Organizacional y c) Dimensión Económico-Social, sin embargo, como parte fundamental de los resultados de esta investigación con estudiantes universitarias, fue pertinente presentar la propuesta de una cuarta dimensión: d) Dimensión Educativa, estructura que devela un cuarto espacio en el que se desarrollan otros obstáculos propios de este grupo de mujeres y que se explican a detalle en el capítulo de resultados generales de este libro.

A continuación, se presenta en la siguiente Tabla 17.1 el Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Pachuca de Soto, Hidalgo, México.

| Dimensión              | Escala  | Categorías                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Individual             | Interna | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 6: Identidad de género.</li> <li>• CATEGORÍA 8: El nivel educativo.</li> <li>• CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional.</li> <li>• CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica).</li> </ul>                                                   |
|                        | Externa | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 1: La doble jornada (doméstica-empresarial)</li> <li>• CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica).</li> <li>• CATEGORÍA 3: La triple jornada.</li> <li>• CATEGORÍA 4: El cuidado de los otros.</li> <li>• CATEGORÍA 16: Distancia y transporte.</li> </ul> |
| Laboral Organizacional |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 5: Falta de experiencia.</li> <li>• CATEGORÍA 9: Gestión del Recurso Humano.</li> </ul>                                                                                                                                                                                         |
| Económico- Social      |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 10: Factores económicos.</li> <li>• CATEGORÍA 11: Competencia.</li> <li>• CATEGORÍA 19: Eventos extraordinarios o imprevistos.</li> </ul>                                                                                                                                       |
| Académica              |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 12: Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas.</li> <li>• CATEGORÍA 13: Desventajas de clases a distancia.</li> <li>• CATEGORÍA 14: Desventajas de clases presenciales.</li> </ul>                                                                          |



## **Discusión**

El estudio de la mujer en el ámbito empresarial y los obstáculos a los cuales se enfrenta es un fenómeno de gran impacto en los estudios de género, sin embargo, particularmente en esta investigación se visualiza a un grupo de mujeres de relevancia para el sector económico, político y social de nuestro país: las mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, por ello la importancia de no sólo develar las categorías que explican los obstáculos a los que ellas se enfrentan día a día en estas dos labores, sino poder explicar a través de un modelo los contextos en los que se presentan dichos obstáculos y con ello poder generar propuestas que permitan que estas mujeres puedan alcanzar su pleno potencial y contribuir al éxito de las organizaciones que tienen a su cargo, con mayor eficiencia en los resultados y mejor calidad de vida para ellas, que les pueda permitir un óptimo desarrollo profesional y personal.

Particularmente en el caso de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo en Pachuca de Soto, Hidalgo, se develan 17 categorías de un total de 21 que surgieron a nivel nacional que se traducen en los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan, particularmente podemos señalar que de acuerdo con las dimensiones en las que estas categorías se concentran, los contextos más críticos y vulnerables para ellas son: la dimensión individual en escala externa, con 5 categorías, destacando entre ellas la CATEGORÍA 1: La doble jornada (doméstica-empresarial), CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica), CATEGORÍA 3: La triple jornada, CATEGORÍA 4: El cuidado de los otros y CATEGORÍA 16: Distancia y transporte. En segundo término, la dimensión individual en escala interna, con 4 categorías.

En contraparte, el menor grado de concentración se encontró reflejado en la dimensión Laboral Organizacional con dos categorías emergidas.

Por lo que podemos concluir que el ejercicio de múltiples actividades, divididas en los diversos espacios en los que estas mujeres se desenvuelven: tanto público y privado, son determinantes para definir los obstáculos que se les presentan (Peña, 2017). Destaca sin duda, los obstáculos referentes a los derivados de la personalidad de las mujeres.

## **Referencias**

- Ahl, H. (2006). Why Research on women entrepreneurs needs new directions. *entrepreneurship: Theory y practice*, 30(5), 595-621
- Ahl, H. J. (2002). The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship. Jönköping, Suecia: Parajett AB

- Aldrich, H. (1989). Women on the verge of a break-through: Networking among entrepreneurs in the United States and Italy. *Entrepreneurship and Regional Development*, 1(4), 339-356.
- Alimo-Metcalfe, B. (1995). Investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Women in Management Review*, 10(1), 3-8.
- Álvarez-Gayou, J. L. (2007). *Cómo hacer investigación cualitativa. fundamentos y metodología*. Distrito Federal, México: Paidós Educador.
- Amorós, C. (2008). Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de “lo masculino” y ‘ lo femenino ‘. *Feminismo y Filosofía*, 6, 2-21.
- Amorós, J. E., Guerra, M., Pizarro, O., y Poblete, C. (2006). Mujeres y actividad emprendedora en Chile. Santiago de Chile, Chile: Global Entrepreneurship Monitor
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo* , 116(3), 343-370.
- Aranda, J. J., Oreza, W., Solorzano, M., y Madero, J. (2015). Criterios de conceptualización de la empresa familiar. *3c Empresa*, 4(3), 185-199. <http://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2015.040323.185-199>
- Ayman, R., y Korabik, K. (2010). Leadership: Why gender and culture matter. *Psychologist*, 65(3), 157-170.
- Azcárate, T. (2006). Propios. *Nueva sociedad*, 135, 78-91.
- Barbieri, M. T. De. (2007). Los ámbitos de acción de las mujeres. *Revista mexicana de sociología*, 53(1), 203-224.
- Baum, J. (2004). The Relationship of entrepreneurial traits, skill and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4).
- Baum, J., Locke, E., y Smith, K. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of management review*, 44(2), 292-303.
- Berg, N. . (1997). Gender, place and entrepreneurship. *Entrepreneurship and regional development*, 9(3).
- Bermúdez-Carrillo, L. (2014). Características de las pymes de Guanacaste. *Revista de las sedes regionales*, XV, 1-17.
- Bonder, G. (2003). Construyendo el protagonismo de las mujeres en la sociedad del conocimiento : Estrategias educativas y de formación de redes (mujer, ciencia y tecnología en América). Bilbao, España: UNESCO.
- Booth, S., Darke, J., y Yeandle, S. (1998). La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio. Madrid, España: Narcea.
- Brush, C. G., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P., y Hart, M. (2004). Clearing the hurdles: Women building high-growth businesses. Upper Saddle River, EEUU: Prentice Hall.

- Carter, N., y Allen, K. (1997). Size determinants of women-owned business: choice or barriers to resources? *Entrepreneurship and regional development*, 9, 211-222.
- Cheung, F., y Halpern, D. (2010). Women at the top. Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. *American psychologist*, 65(3), 182-193.
- Citro, S. (2009). Cuerpos significantes: travesías de una etnografía dialéctica. *Reseñas*, 17(1), 208-210.
- Cornet, A., Constantinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attentes différenciées. *Revue Française de Gestion*, 30(1), 191-205.
- Delic, S. (2006). Income determinants and factors affecting the choice of self-employed Canadians to invest in RRSPs and health-related benefits: an empirical analysis and policy reflection. University of Canada
- Delmar, F., y Shane, S. (2003). Does planning facilitate product development in new ventures? *Strategic Management Journal*, 24(12), 1165-1185.
- Eaglye, A. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *The Leadership Quarterly*, 16, 459-474.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (28 de agosto de 2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. INEGI.
- Escapa, R., y Martínez, L. (2010). Estrategias de liderazgo para mujeres directivas (Departamen). Barcelona, España: Departament de Treball.
- Espinar, E., y Ríos, J. (2002). Producción del espacio y desigualdades de género. Alicante, España: Espagrac
- Fagenson, E., y Marcus, E. (1991). Perceptions of sex-role stereotypic characteristics of entrepreneurs: women's evaluations. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Summer, 33-47.
- Fernández, J. (1998). Género y sociedad. Madrid, España: Pirámide.
- Flores, C. (2002). Potencial social de las mujeres microempresarias. *Cuadernos de Trabajo Social*, 15, 83-92.
- Forbes (27 de junio de 2023). Mujeres encabezan 1.6 millones de mipymes en México; lanzan plan para que exporten. FORBES. <https://www.forbes.com.mx/mujeres-encabezan-1-6-millones-de-mipymes-en-mexico-lanzan-plan-para-que-exporten/>
- Frutos, L., y Titos, S. (2011). Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género. X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación (pp. 309-320). Servicio de Publicaciones.
- Gamber, W. (1998). A gendered enterprise: Placing nineteenth-century businesswomen in history. *Business History Review*, 72(2), 188-218.
- García, B., Blanco, M., y Pacheco, E. (1998). Género y trabajo extradoméstico.

- Gascón, M. I. (2012). Las Mujeres entre la intimidad doméstica y espacio público : libros de cuentas femeninos y ordenanzas municipales. *Revista de Historia Moderna*, 30, 283-300.
- Grant, J. (1989). "Women as managers: What can they offer to organizations?" *Organizational Dynamics*, 56-63.
- Guerrero, L., Gómez, E., y Armenteros, M. del C. (2014). Mujeres emprendedoras: Similitudes y diferencias entre las ciudades de torreón y saltillo, coahuila. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 7(5), 77-91.
- Harmon, S. (1997). Do gender differences necessitate separate career development theories and measures? *Journal of Career Assessment*, 5(4), 463-470.
- Heras, I., Encinas, L., y Ochoa, I. (2006). Participación de la mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones dentro de los actuales escenarios laborales. *Vértice Universitario*, 31, 1-9.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (McGraw-Hill, Ed.) (6a ed.). Distrito Federal., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hisrich, R., y Brush, C. G. (1986). *The woman entrepreneur: Starting, financing and managing a successful new business*. Lexington: Lexington Books.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). Estadística a propósito del día Internacional de la Mujer (8 de marzo). [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_Mujer22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). Matrícula escolar por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2022/2023. INEGI.
- Langowitz, N., y Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. *Theory and Practice*, 31(3), 341-364.
- Lee, F. C., Newton, K., Sharma, B., Gadenne, D., Stevenson, L., Amboise, G. D., Pleitner, H. J. (2001). Innovation of SMEs in the knowledge-based economy quality management strategies and performance : An empirical investigation sources in location decisions problems, motivations. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 15(4).
- Lamas, M. (1995). La perspectiva de género. *Revista de educación y cultura de La Sección 47 del SNTE*, (8), 14-20.
- Mavin, S. (2001). Women's career in theory and practice: Time for change? *Women in Management Review*, 16(4), 183-192.
- Medrano, M. C. (2012). Cazando a la cazadora : Cuestiones sobre la posición de la mujer toba en los ámbitos políticos y públicos, domésticos y privados. *Bulletin de L'Institut Français d' Etudes Andines*, 41(1), 123-146.
- Murillo, S. (1997). *El mito de la vida privada: De la entrega al tiempo propio*. Madrid, España: Siglo XXI de España Editores.

- Ochman, M. (2006). En busca de una nueva sociedad. Los aportes de la teoría feminista a la reformulación del mundo moderno. *Desafíos*, (15), 371-387.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). La mujer en la gestión empresarial.
- Ortiz, P., y Olaz, Á. J. (2014). La mujer en la empresa familiar española desde la perspectiva del “familiness.” *Política Y Sociedad*, 51(2), 481–506. [http://doi.org/10.5209/rev\\_POSO.2014.v51.n2.43647](http://doi.org/10.5209/rev_POSO.2014.v51.n2.43647)
- Peña, N. (2017) “La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles. Un estudio en 18 estados”. *Tesis Doctoral*.
- Peña, N. (2024). Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. Resultados de una investigación cualitativa en México. (N. Peña, primera edición, Vol. 1). McGraw-Hill.
- Peña, N., & Aguilar, O. (2024). Estrategia Metodológica (primera edición, Vol. 1, pp. 6-14). McGraw-Hill
- Peña, N. (2024). Resultados generales de los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. (Primera edición, Vol. 1, pp-7-8). McGraw-Hill
- Posada, R., Aguilar, O., y Peña, N. (2015). Análisis sistémico de la micro y pequeña empresa. Ciudad de México: Pearson.
- Powell, G., y Butterfield, D. (1994). Investigating the “glass ceiling” phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, 37, 68-86.
- Red de Estudios Latinoamericanos (RedesLA) (2024). *Investigaciones anuales*. <https://redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña <https://releg.redesla.la/> RedesLA <https://redesla.la/>
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN) (2024). *Investigación anual*, N. Peña & O. Aguilar (coords.) <https://relayn.redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña (coord.) <https://releg.redesla.la/>
- Riger, S. (2002). Debates epistemológicos. Voces del feminismo. *American Psychologist*, 47.
- Rigg, C., y Sparrow, J. (1994). Gender, diversity and working styles. *Women in Management Review*, 18(3), 9-16.
- Rosa, P., y Hamilton, D. (1994). The Impact of Gender on Small Business Management: Preliminary Findings of a British Study. *Internacional Small Business Journal*, 12, 25-32.
- Robles, L. (2009). Balance y perspectivas del campo mexicano : In P. Sesia y V.

- Shane, S. (2003). A general theory of entrepreneurship- The Individual opportunity nexus. New York, Nueva York, EE.UU.: Edward Elgar Editores.
- Shane, S., y Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.
- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 44(2).
- Suárez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Reop*, 19(1), 61-72.
- Swanson, J., y Tokan, D. (1991). A college student's perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Taylor, S., y Bodgan, R. (1996). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Barcelona, España:Paidós Educador.
- Varela, H. (2012). Iguales , pero no tanto. El acceso limitado de las mujeres a la esfera pública en México. *Confinos de Relaciones Internacionales Y Ciencia Política*, VIII, 39-67.
- Vázquez, V., Cárcamo, N., y Martínez, N. (2012). Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. *Presidentas municipales de Oaxaca. Perfiles Latinoamericanos*, (39), 31-57.
- Vega, A. (2004). La decisión de voto de las amas de casa mexicanas y las noticias electorales. *Universidad Autónoma de Barcelona*.
- Vega, A. (2007). Por la visibilidad de las amas de casa: Rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico. *Política y Cultura*, (28), 173-193.
- Vega, A. (2014). Igualdad de género, poder y comunicación: Las mujeres en la propiedad, dirección y puestos de toma de decisión. *La Ventana*, 40, 186-213.
- Verheul, I., Van Stel, A., y Thurik, R. (2006). Explaining female and male entrepreneurship at the country level.
- Watson, J. (2002). Comparing the performance of male and female-controlled businesses: Relating outputs to inputs. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Primavera, 91-100
- Welsh, D., y Dragusin, M. (2006). Women-entrepreneurs: A dynamic force of the small business sector. *Amfiteatru Economic*, 20, 60-68.
- Wiklund, J., Davidsson, P., y Delmar, F. (2003). What Do They Think and Feel about Growth? An Expectancy-Value Approach to Small Business Managers Attitudes Toward Growth1. *Entrepreneurship theory and practice*, 27(3), 247-270.
- Zabludovsky, G. (1998). Las mujeres empresarias en México (1st ed.). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.

## **Capítulo 18. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense en Huejutla de Reyes, Hidalgo, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Huejutla de Reyes.**

Laura Leticia Herrero Vázquez

Carmina Romero Escudero

Dora Nelly Cruz Crescencio

Claudia Eunice Rivera Morales

**Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense**

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.02.4.18](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.02.4.18)

### **Resumen**

Por razones especialmente socioeconómicas y culturales, las mujeres y en particular las latinoamericanas, están ingresando cada vez más, en el ámbito académico al tener la oportunidad de cursar sus estudios universitarios, además de que está incrementando su participación en el mundo productivo, aportando de manera significativa a la economía de sus países y a la de sus familias (Bonder, 2003), sin embargo, ello no implica una supresión de los obstáculos a los que se enfrentan para obtener poder y reconocimiento (Ortiz y Olaz, 2014).

Con el propósito de comprender dicho fenómeno, es que el presente capítulo ofrece un modelo de desarrollo de dimensiones que explica los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro y pequeña empresa, a partir de un estudio que se llevó a cabo en la Huasteca Hidalguense, ubicada en Huejutla de Reyes, Hidalgo, México.

### **Palabras clave**

Mujeres directivas / Estudiantes universitarias / Mypes / Modelo de desarrollo de dimensiones / Obstáculos



## **Introducción**

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) (2023), el 51% de los estudiantes universitarios son mujeres, sin embargo, esta cifra se reduce al ingresar al campo laboral, los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan derivan tanto de su espacio privado, su espacio doméstico y del espacio público (Peña, 2024), situación que puede dificultar la gestión de su Mype y de su desarrollo académico universitario.

Con la intención de explicar un fenómeno que se presenta en un grupo de mujeres poco visibilizado, nació la necesidad de desarrollar un modelo a través de una propuesta de dimensiones que explican el contexto en el que se desarrollan y se detonan los obstáculos hallados en una primera investigación, y que son a los que se enfrentan las estudiantes de la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense en Huejutla de Reyes, Hidalgo, que dirigen una micro o pequeña empresa.

Para el desarrollo del modelo que se presenta en este capítulo, se llevó a cabo una investigación cualitativa, aplicando un total de 34 entrevistas a mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, posteriormente se determinó a qué dimensión corresponde cada uno de los obstáculos que fueron encontrados en este grupo de universitarias.

## **Revisión de la literatura**

Este capítulo ha sido desarrollado a partir de la investigación a nivel nacional “Modelo del Desarrollo de Dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa”, por lo que el sustento teórico de este trabajo, se retomó del apartado general “Revisión de literatura”, que forma parte de esta obra.

## **Método**

Esta investigación fue abordada desde un enfoque cualitativo, ya que en una primera etapa buscó conocer los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias mexicanas en la dirección de su micro o pequeña empresa, la selección de este enfoque partió principalmente de estudiar a las personas en su contexto, en las situaciones en las que se encuentra (Álvarez-Gayou, 2007), además que permite una visión holística “que evita que los sujetos y las acciones no sean reducidos a variables, sino entendidas como partes de un todo” (Vega, 2004, p. 226).

En el mes de mayo del 2022, las autoras de este capítulo recibimos capacitación por parte del Comité Académico de la Red Latinoamericana de Estudios de Género, para la deter-

minación de la muestra, así como para la aplicación del instrumento, captura de información y análisis de resultados en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*.

Esta investigación se llevó a cabo en la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense en Huejutla de Reyes, Hidalgo, México.

Se aplicaron un total de 34 entrevistas a alumnas de la institución, las cuales se llevaron de manera presencial dentro de los cubículos de las docentes y en otros casos se solicitó que fuera vía la plataforma zoom o alguna similar, la elección de esta modalidad dependía de la disponibilidad de la entrevistada. En ambas modalidades las universitarias se encontraban en lugares de desarrollo de sus actividades cotidianas. El promedio de duración de cada entrevista fue de 15 a 20 minutos. Al finalizar la aplicación de las entrevistas se llevó a cabo el llenado de la bitácora con todos aquellos aspectos pertinentes para la interpretación de información. Todas las entrevistas fueron grabadas y colocadas en el espacio virtual que desarrolló RELEG para la captura de información. Posteriormente se hizo de manera manual o apoyadas en software especializado la transcripción de las entrevistas. De igual manera se creó un directorio con los datos de las universitarias con el fin de mantener el contacto con ellas para cualquier aclaración durante el análisis de los datos.

El levantamiento de datos se ejecutó en los meses de mayo y junio del año 2022.

Se contó con la participación de 34 estudiantes, universitarias, quienes fueron reclutadas por 4 docentes investigadoras (es) de la institución estudiada.

La muestra para esta investigación fue de tipo homogénea, cuyos criterios de selección solicitados por RELEG fueron los siguientes:

- 1.- Mujer estudiante universitaria o nivel académico equivalente.
- 2.- Que se encuentre estudiando cualquier grado académico.
- 3.- Que dirija o sea dueña de una micro o pequeña empresa, la cual cuente por lo menos con 1 año de operación.
- 4.- Las estudiantes universitarias pertenecen a la misma institución.
- 5.- Directora o dueña de una micro o pequeña empresa (Mype):
  - 5a) Tal como se ha señalado se considera directora a la persona que toma la mayoría de las decisiones en la organización.

- 5b) Una Mype es una organización en la que se gestionan diversas clases de recursos, que tiene fines de lucro y en la que participan diversos actores como clientes, proveedores, que tenga al menos un empleado y 1 año de operación.

Alternativamente en la muestra también se encuentran estudiantes universitarias que dirigen o son dueñas de una organización que cuenta con todas las características, salvo el requisito de tener empleados, es decir, podían no tener empleados, pero: se excluyeron particularmente las estudiantes en un esquema de autoempleo que implicaba la pérdida de la autonomía en la gestión de la organización, tales como: la venta por catálogo o esquemas piramidales.

La técnica que se utilizó para esta investigación fue la entrevista y cuyo diseño de cuestionario nos fue proporcionado a todos los equipos participantes de esta investigación a nivel nacional por el Comité Académico de RELEG.

La entrevista está estructurada por 5 bloques: 1.- Datos Generales sobre la aplicación de la entrevista, 2.- “Las características sociodemográficas de la universitaria dueña o administradora de la Mype”, 3.- Datos de la institución donde estudia la directiva, 4.- Datos de la Mype y 5.- Conocimiento de los obstáculos a los que se enfrentan las estudiantes.

La información obtenida en las entrevistas para conocer los obstáculos se capturó y analizó en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*, en el apartado creado para el estudio de la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense.

## **Resultados**

Después de llevar a cabo el análisis de las categorías encontradas, de acuerdo con la categorización que el Comité Académico de RELEG realizó con los resultados de la investigación nacional, en el grupo de estudiantes universitarias entrevistadas de la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense en Huejutla de Reyes, Hidalgo, emergieron las siguientes categorías que describen los obstáculos a los que se enfrentan estas universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa: La doble jornada (empresarial-formación académica), Distancia y transporte, Falta de redes de apoyo, Desventajas de clases a distancia, Gestión del Recurso Humano, Factores económicos, El cuidado de los otros, Desventajas de clases presenciales, Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica), Eventos extraordinarios o imprevistos, Falta de experiencia, Salud mental y emocional, La edad, El nivel educativo y La doble jornada (doméstica-empresarial).

Es a partir de la descripción de la experiencia que compartieron las entrevistadas, que se presenta el siguiente modelo sencillo basado en la propuesta del Modelo que explica la cate-

gorización y agrupación de los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana (Peña, 2017) donde las categorías emergidas, se agrupan en el desarrollo de una estructura que explica el fenómeno estudiado a través de dimensiones básicas que son: a) Dimensión individual; b) Dimensión Laboral-Organizacional y c) Dimensión Económico-Social, sin embargo, como parte fundamental de los resultados de esta investigación con estudiantes universitarias, fue pertinente presentar la propuesta de una cuarta dimensión: d) Dimensión Educativa, estructura que devela un cuarto espacio en el que se desarrollan otros obstáculos propios de este grupo de mujeres y que se explican a detalle en el capítulo de resultados generales de este libro.

A continuación, se presenta en la siguiente Tabla 18.1 el Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Huejutla de Reyes, Hidalgo, México.

| Dimensión              | Escala  | Categorías                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Individual             | Interna | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 7: La edad.</li> <li>• CATEGORÍA 8: El nivel educativo.</li> <li>• CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional.</li> <li>• CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica).</li> </ul>                                                                      |
|                        | Externa | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 1: La doble jornada (doméstica-empresarial)</li> <li>• CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica).</li> <li>• CATEGORÍA 4: El cuidado de los otros.</li> <li>• CATEGORÍA 16: Distancia y transporte.</li> <li>• CATEGORÍA 17: Falta de redes de apoyo.</li> </ul> |
| Laboral Organizacional |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 5: Falta de experiencia.</li> <li>• CATEGORÍA 9: Gestión del Recurso Humano.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                |
| Económico- Social      |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 10: Factores económicos.</li> <li>• CATEGORÍA 19: Eventos extraordinarios o imprevistos.</li> </ul>                                                                                                                                                                                    |
| Académica              |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 13: Desventajas de clases a distancia.</li> <li>• CATEGORÍA 14: Desventajas de clases presenciales.</li> </ul>                                                                                                                                                                         |

## **Discusión**

El estudio de la mujer en el ámbito empresarial y los obstáculos a los cuales se enfrenta es un fenómeno de gran impacto en los estudios de género, sin embargo, particularmente en esta investigación se visualiza a un grupo de mujeres de relevancia para el sector económico, político y social de nuestro país: las mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, por ello la importancia de no sólo develar las categorías que explican los obstáculos a los que ellas se enfrentan día a día en estas dos labores, sino poder explicar a través de un modelo los contextos en los que se presentan dichos obstáculos y con ello poder generar propuestas que permitan que estas mujeres puedan alcanzar su pleno potencial y contribuir al éxito de las organizaciones que tienen a su cargo, con mayor eficiencia en los resultados y mejor calidad de vida para ellas, que les pueda permitir un óptimo desarrollo profesional y personal.

Particularmente en el caso de las mujeres universitarias de la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense en Huejutla de Reyes, Hidalgo, se develan 15 categorías de un total de 21 que surgieron a nivel nacional que se traducen en los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan, particularmente podemos señalar que de acuerdo con las dimensiones en las que estas categorías se concentran, los contextos más críticos y vulnerables para ellas son: la dimensión individual en escala externa, con 5 categorías, destacando entre ellas la CATEGORÍA 1: La doble jornada (doméstica-empresarial), CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica), CATEGORÍA 4: El cuidado de los otros, CATEGORÍA 16: Distancia y transporte y CATEGORÍA 17: Falta de redes de apoyo. En segundo término, la dimensión individual en escala interna, con 4 categorías.

En contraparte, el menor grado de concentración se encontró reflejado en las dimensiones restantes, Laboral Organizacional, Económico- Social y Académica con dos categorías emergidas en cada una.

En la multiplicidad de actividades que realizan las mujeres universitarias de esta investigación, destaca en las categorías que emergieron al momento de compartir su experiencia diaria en la dirección de micro y pequeñas empresas, que sus principales obstáculos están vinculados a las diversas jornadas y la falta de redes de apoyo para llevar a cabo con eficiencia su quehacer diario.

## Referencias

- Ahl, H. (2006). Why Research on women entrepreneurs needs new directions. *entrepreneurship: Theory y practice*, 30(5), 595-621
- Ahl, H. J. (2002). *The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship*. Jönköping, Suecia: Parajett AB
- Aldrich, H. (1989). Women on the verge of a break-through: Networking among entrepreneurs in the United States and Italy. *Entrepreneurship and Regional Development*, 1(4), 339-356.
- Alimo-Metcalfe, B. (1995). Investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Women in Management Review*, 10(1), 3-8.
- Álvarez-Gayou, J. L. (2007). *Cómo hacer investigación cualitativa. fundamentos y metodología*. Distrito Federal, México: Paidós Educador.
- Amorós, C. (2008). Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de “lo masculino” y ‘lo femenino’. *Feminismo y Filosofía*, 6, 2-21.
- Amorós, J. E., Guerra, M., Pizarro, O., y Poblete, C. (2006). *Mujeres y actividad emprendedora en Chile*. Santiago de Chile, Chile: Global Entrepreneurship Monitor
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo*, 116(3), 343-370.
- Aranda, J. J., Oreza, W., Solorzano, M., y Madero, J. (2015). Criterios de conceptualización de la empresa familiar. *3c Empresa*, 4(3), 185-199. <http://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.17993/3comp.2015.040323.185-199>
- Ayman, R., y Korabik, K. (2010). Leadership: Why gender and culture matter. *Psychologist*, 65(3), 157-170.
- Azcárate, T. (2006). Propios. *Nueva sociedad*, 135, 78-91.
- Barbieri, M. T. De. (2007). Los ámbitos de acción de las mujeres. *Revista mexicana de sociología*, 53(1), 203-224.
- Baum, J. (2004). The Relationship of entrepreneurial traits, skill and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4).
- Baum, J., Locke, E., y Smith, K. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of management review*, 44(2), 292-303.
- Berg, N. . (1997). Gender, place and entrepreneurship. *Entrepreneurship and regional development*, 9(3).
- Bermúdez-Carrillo, L. (2014). Características de las pymes de Guanacaste. *Revista de las sedes regionales*, XV, 1-17.

- Bonder, G. (2003). Construyendo el protagonismo de las mujeres en la sociedad del conocimiento : Estrategias educativas y de formación de redes (mujer, ciencia y tecnología en América). Bilbao, España: UNESCO.
- Booth, S., Darke, J., y Yeandle, S. (1998). La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio. Madrid, España: Narcea.
- Brush, C. G., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P., y Hart, M. (2004). Clearing the hurdles: Women building high-growth businesses. Upper Saddle River, EEUU: Prentice Hall.
- Carter, N., y Allen, K. (1997). Size determinants of women-owned business: choice or barriers to resources? *Entrepreneurship and regional development*, 9, 211-222.
- Cheung, F., y Halpern, D. (2010). Women at the top. Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. *American psychologist*, 65(3), 182-193.
- Citro, S. (2009). Cuerpos significantes: travesías de una etnografía dialéctica. *Reseñas*, 17(1), 208-210.
- Cornet, A., Constantinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attentes différenciées. *Revue Française de Gestion*, 30(1), 191-205.
- Delic, S. (2006). Income determinants and factors affecting the choice of self-employed Canadians to invest in RRSPs and health-related benefits: an empirical analysis and policy reflection. University of Canada
- Delmar, F., y Shane, S. (2003). Does planning facilitate product development in new ventures? *Strategic Management Journal*, 24(12), 1165-1185.
- Eaglye, A. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *The Leadership Quarterly*, 16, 459-474.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (28 de agosto de 2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. INEGI.
- Escapa, R., y Martínez, L. (2010). Estrategias de liderazgo para mujeres directivas (Departamen). Barcelona, España: Departament de Treball.
- Espinar, E., y Ríos, J. (2002). Producción del espacio y desigualdades de género. Alicante, España: Espagrac
- Fagenson, E., y Marcus, E. (1991). Perceptions of sex-role stereotypic characteristics of entrepreneurs: women's evaluations. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Summer, 33-47.
- Fernández, J. (1998). Género y sociedad. Madrid, España: Pirámide.
- Flores, C. (2002). Potencial social de las mujeres microempresarias. *Cuadernos de Trabajo Social*, 15, 83-92.
- Forbes (27 de junio de 2023). Mujeres encabezan 1.6 millones de mipymes en México; lanzan plan para que exporten. FORBES. <https://www.forbes.com.mx/mujeres-encabezan-1-6-millones-de-mipymes-en-mexico-lanzan-plan-para-que-exporten/>



- Frutos, L., y Titos, S. (2011). Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género. X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación (pp. 309-320). Servicio de Publicaciones.
- Gamber, W. (1998). A gendered enterprise: Placing nineteenth-century businesswomen in history. *Business History Review*, 72(2), 188-218.
- García, B., Blanco, M., y Pacheco, E. (1998). Género y trabajo extradoméstico.
- Gascón, M. I. (2012). Las Mujeres entre la intimidad doméstica y espacio público : libros de cuentas femeninos y ordenanzas municipales. *Revista de Historia Moderna*, 30, 283-300.
- Grant, J. (1989). "Women as managers: What can they offer to organizations?" *Organizational Dynamics*, 56-63.
- Guerrero, L., Gómez, E., y Armenteros, M. del C. (2014). Mujeres emprendedoras: Similitudes y diferencias entre las ciudades de torreón y saltillo, coahuila. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 7(5), 77-91.
- Harmon, S. (1997). Do gender differences necessitate separate career development theories and measures? *Journal of Career Assessment*, 5(4), 463-470.
- Heras, I., Encinas, L., y Ochoa, I. (2006). Participación de la mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones dentro de los actuales escenarios laborales. *Vértice Universitario*, 31, 1-9.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (McGraw-Hill, Ed.) (6a ed.). Distrito Federal., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hisrich, R., y Brush, C. G. (1986). *The woman entrepreneur: Starting, financing and managing a successful new business*. Lexington: Lexington Books.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). Estadística a propósito del día Internacional de la Mujer (8 de marzo). [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_Mujer22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). Matrícula escolar por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2022/2023. INEGI.
- Langowitz, N., y Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. *Theory and Practice*, 31(3), 341-364.
- Lee, F. C., Newton, K., Sharma, B., Gadenne, D., Stevenson, L., Amboise, G. D., Pleitner, H. J. (2001). Innovation of SMEs in the knowledge-based economy quality management strategies and performance : An empirical investigation sources in location decisions problems, motivations. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 15(4).
- Lamas, M. (1995). La perspectiva de género. *Revista de educación y cultura de La Sección 47 del SNTE*, (8), 14-20.
- Mavin, S. (2001). Women's career in theory and practice: Time for change? *Women in Management Review*, 16(4), 183-192.

- Medrano, M. C. (2012). Cazando a la cazadora : Cuestiones sobre la posición de la mujer toba en los ámbitos políticos y públicos, domésticos y privados. *Bulletin de L'Institut Français d' Etudes Andines*, 41(1), 123-146.
- Murillo, S. (1997). *El mito de la vida privada: De la entrega al tiempo propio*. Madrid, España: Siglo XXI de España Editores.
- Ochman, M. (2006). En busca de una nueva sociedad. Los aportes de la teoría feminista a la reformulación del mundo moderno. *Desafíos*, (15), 371-387.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *La mujer en la gestión empresarial*.
- Ortiz, P., y Olaz, Á. J. (2014). La mujer en la empresa familiar española desde la perspectiva del “familiness.” *Política Y Sociedad*, 51(2), 481–506. [http://doi.org/10.5209/rev\\_POSO.2014.v51.n2.43647](http://doi.org/10.5209/rev_POSO.2014.v51.n2.43647)
- Peña, N. (2017) “La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles. Un estudio en 18 estados”. *Tesis Doctoral*.
- Peña, N. (2024). *Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. Resultados de una investigación cualitativa en México*. (N. Peña, primera edición, Vol. 1). McGraw-Hill.
- Peña, N., & Aguilar, O. (2024). *Estrategia Metodológica* (primera edición, Vol. 1, pp. 6-14). McGraw-Hill
- Peña, N. (2024). *Resultados generales de los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa*. (Primera edición, Vol. 1, pp-7-8). McGraw-Hill
- Posada, R., Aguilar, O., y Peña, N. (2015). *Análisis sistémico de la micro y pequeña empresa*. Ciudad de México: Pearson.
- Powell, G., y Butterfield, D. (1994). Investigating the “glass ceiling” phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, 37, 68-86.
- Red de Estudios Latinoamericanos (RedesLA) (2024). *Investigaciones anuales*. <https://redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). *Investigación anual*. N. Peña <https://releg.redesla.la/> RedesLA <https://redesla.la/>
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN) (2024). *Investigación anual*, N. Peña & O. Aguilar (coords.) <https://relayn.redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). *Investigación anual*. N. Peña (coord.) <https://releg.redesla.la/>
- Riger, S. (2002). Debates epistemológicos. *Voces del feminismo*. *American Psychologist*, 47.
- Rigg, C., y Sparrow, J. (1994). Gender, diversity and working styles. *Women in Management Review*, 18(3), 9-16.

- Rosa, P., y Hamilton, D. (1994). The Impact of Gender on Small Business Management: Preliminary Findings of a British Study. *Internacional Small Business Journal*, 12, 25-32.
- Robles, L. (2009). Balance y perspectivas del campo mexicano : In P. Sesia y V.
- Shane, S. (2003). A general theory of entrepreneurship- The Individual opportunity nexus. New York, Nueva York, EE.UU.: Edward Elgar Editores.
- Shane, S., y Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.
- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 44(2).
- Suárez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Reop*, 19(1), 61-72.
- Swanson, J., y Tokan, D. (1991). A college student's perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Taylor, S., y Bodgan, R. (1996). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Barcelona, España:Paidós Educador.
- Varela, H. (2012). Iguales , pero no tanto. El acceso limitado de las mujeres a la esfera pública en México. *Confines de Relaciones Internacionales Y Ciencia Política*, VIII, 39-67.
- Vázquez, V., Cárcamo, N., y Martínez, N. (2012). Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. *Presidentas municipales de Oaxaca. Perfiles Latinoamericanos*, (39), 31-57.
- Vega, A. (2004). La decisión de voto de las amas de casa mexicanas y las noticias electorales. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Vega, A. (2007). Por la visibilidad de las amas de casa: Rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico. *Política y Cultura*, (28), 173-193.
- Vega, A. (2014). Igualdad de género, poder y comunicación: Las mujeres en la propiedad, dirección y puestos de toma de decisión. *La Ventana*, 40, 186-213.
- Verheul, I., Van Stel, A., y Thurik, R. (2006). Explaining female and male entrepreneurship at the country level.
- Watson, J. (2002). Comparing the performance of male and female-controlled businesses: Relating outputs to inputs. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Primavera, 91-100
- Welsh, D., y Dragusin, M. (2006). Women-entrepreneurs: A dynamic force of the small business sector. *Amfiteatru Economic*, 20, 60-68.
- Wiklund, J., Davidsson, P., y Delmar, F. (2003). What Do They Think and Feel about Growth? An Expectancy-Value Approach to Small Business Managers Attitudes Toward Growth1. *Entrepreneurship theory and practice*, 27(3), 247-270.
- Zabludovsky, G. (1998). Las mujeres empresarias en México (1st ed.). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.

## **Capítulo 19. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense en Huejutla de Reyes, Hidalgo, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Huejutla de Reyes.**

Abril Larragoiti Velasco

Karla A. Andrade Reyes

Leonor Martínez Soria

Lorena Monterrubio Lara

**Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense**

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.02.4.19](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.02.4.19)

### **Resumen**

Por razones especialmente socioeconómicas y culturales, las mujeres y en particular las latinoamericanas, están ingresando cada vez más, en el ámbito académico al tener la oportunidad de cursar sus estudios universitarios, además de que está incrementando su participación en el mundo productivo, aportando de manera significativa a la economía de sus países y a la de sus familias (Bonder, 2003), sin embargo, ello no implica una supresión de los obstáculos a los que se enfrentan para obtener poder y reconocimiento (Ortiz y Olaz, 2014).

Con el propósito de comprender dicho fenómeno, es que el presente capítulo ofrece un modelo de desarrollo de dimensiones que explica los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro y pequeña empresa, a partir de un estudio que se llevó a cabo en la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense, ubicada en Huejutla de Reyes, Hidalgo, México.

### **Palabras clave**

Mujeres directivas / Estudiantes universitarias / Mypes / Modelo de desarrollo de dimensiones / Obstáculos

## **Introducción**

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi)(2023), el 51% de los estudiantes universitarios son mujeres, sin embargo, esta cifra se reduce al ingresar al campo laboral, los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan derivan tanto de su espacio privado, su espacio doméstico y del espacio público (Peña, 2024), situación que puede dificultar la gestión de su Mype y de su desarrollo académico universitario.

Con la intención de explicar un fenómeno que se presenta en un grupo de mujeres poco visibilizado, nació la necesidad de desarrollar un modelo a través de una propuesta de dimensiones que explican el contexto en el que se desarrollan y se detonan los obstáculos hallados en una primera investigación, y que son a los que se enfrentan las estudiantes de la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense en Huejutla de Reyes, Hidalgo que dirigen una micro o pequeña empresa.

Para el desarrollo del modelo que se presenta en este capítulo, se llevó a cabo una investigación cualitativa, aplicando un total de 32 entrevistas a mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, posteriormente se determinó a qué dimensión corresponde cada uno de los obstáculos que fueron encontrados en este grupo de universitarias.

## **Revisión de la literatura**

Este capítulo ha sido desarrollado a partir de la investigación a nivel nacional “Modelo del Desarrollo de Dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa”, por lo que el sustento teórico de este trabajo, se retomó del apartado general “Revisión de literatura”, que forma parte de esta obra.

## **Método**

Esta investigación fue abordada desde un enfoque cualitativo, ya que en una primera etapa buscó conocer los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias mexicanas en la dirección de su micro o pequeña empresa, la selección de este enfoque partió principalmente de estudiar a las personas en su contexto, en las situaciones en las que se encuentra (Álvarez-Gayou, 2007), además que permite una visión holística “que evita que los sujetos y las acciones no sean reducidos a variables, sino entendidas como partes de un todo” (Vega, 2004, p. 226).

En el mes de mayo del 2022, las autoras de este capítulo recibimos capacitación por parte del Comité Académico de la Red Latinoamericana de Estudios de Género, para la deter-

minación de la muestra, así como para la aplicación del instrumento, captura de información y análisis de resultados en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende*™.

Esta investigación se llevó a cabo en la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense en Huejutla de Reyes, Hidalgo, México.

Se aplicaron un total de 32 entrevistas a alumnas de la institución, las cuales se llevaron de manera presencial dentro de los cubículos de las docentes y en otros casos se solicitó que fuera vía la plataforma zoom o alguna similar, la elección de esta modalidad dependía de la disponibilidad de la entrevistada. En ambas modalidades las universitarias se encontraban en lugares de desarrollo de sus actividades cotidianas. El promedio de duración de cada entrevista fue de 15 a 20 minutos. Al finalizar la aplicación de las entrevistas se llevó a cabo el llenado de la bitácora con todos aquellos aspectos pertinentes para la interpretación de información. Todas las entrevistas fueron grabadas y colocadas en el espacio virtual que desarrolló RELEG para la captura de información. Posteriormente se hizo de manera manual o apoyadas en software especializado la transcripción de las entrevistas. De igual manera se creó un directorio con los datos de las universitarias con el fin de mantener el contacto con ellas para cualquier aclaración durante el análisis de los datos.

El levantamiento de datos se ejecutó en los meses de mayo y junio del año 2022.

Se contó con la participación de 32 estudiantes, universitarias, quienes fueron reclutadas por 4 docentes investigadoras (es) de la institución estudiada.

La muestra para esta investigación fue de tipo homogénea, cuyos criterios de selección solicitados por RELEG fueron los siguientes:

- 1.- Mujer estudiante universitaria o nivel académico equivalente.
- 2.- Que se encuentre estudiando cualquier grado académico.
- 3.- Que dirija o sea dueña de una micro o pequeña empresa, la cual cuente por lo menos con 1 año de operación.
- 4.- Las estudiantes universitarias pertenecen a la misma institución.
- 5.- Directora o dueña de una micro o pequeña empresa (Mype):
  - 5a) Tal como se ha señalado se considera directora a la persona que toma la mayoría de las decisiones en la organización.

- 5b) Una Mype es una organización en la que se gestionan diversas clases de recursos, que tiene fines de lucro y en la que participan diversos actores como clientes, proveedores, que tenga al menos un empleado y 1 año de operación.

Alternativamente en la muestra también se encuentran estudiantes universitarias que dirigen o son dueñas de una organización que cuenta con todas las características, salvo el requisito de tener empleados, es decir, podían no tener empleados, pero: se excluyeron particularmente las estudiantes en un esquema de autoempleo que implicaba la pérdida de la autonomía en la gestión de la organización, tales como: la venta por catálogo o esquemas piramidales.

La técnica que se utilizó para esta investigación fue la entrevista y cuyo diseño de cuestionario nos fue proporcionado a todos los equipos participantes de esta investigación a nivel nacional por el Comité Académico de RELEG.

La entrevista está estructurada por 5 bloques: 1.- Datos Generales sobre la aplicación de la entrevista, 2.- “Las características sociodemográficas de la universitaria dueña o administradora de la Mype”, 3.- Datos de la institución donde estudia la directiva, 4.- Datos de la Mype y 5.- Conocimiento de los obstáculos a los que se enfrentan las estudiantes.

La información obtenida en las entrevistas para conocer los obstáculos se capturó y analizó en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*, en el apartado creado para el estudio de la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense.

## **Resultados**

Después de llevar a cabo el análisis de las categorías encontradas, de acuerdo con la categorización que el Comité Académico de RELEG realizó con los resultados de la investigación nacional, en el grupo de estudiantes universitarias entrevistadas de la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense en Huejutla de Reyes, Hidalgo, emergieron las siguientes categorías que describen los obstáculos a los que se enfrentan estas universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa: Falta de experiencia, La doble jornada (empresarial-formación académica), Factores económicos, Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica), Eventos extraordinarios o imprevistos, Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas, Desventajas de clases presenciales, Falta de confianza en sí mismas, Distancia y transporte, Gestión del Recurso Humano, Desventajas de clases a distancia, Competencia, Violencia Social, Falta de redes de apoyo, El cuidado de los otros, La edad, Salud mental y emocional y El nivel educativo.



Es a partir de la descripción de la experiencia que compartieron las entrevistadas, que se presenta el siguiente modelo sencillo basado en la propuesta del Modelo que explica la categorización y agrupación de los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana (Peña, 2017) donde las categorías emergidas, se agrupan en el desarrollo de una estructura que explica el fenómeno estudiado a través de dimensiones básicas que son: a) Dimensión individual; b) Dimensión Laboral-Organizacional y c) Dimensión Económico-Social, sin embargo, como parte fundamental de los resultados de esta investigación con estudiantes universitarias, fue pertinente presentar la propuesta de una cuarta dimensión: d) Dimensión Educativa, estructura que devela un cuarto espacio en el que se desarrollan otros obstáculos propios de este grupo de mujeres y que se explican a detalle en el capítulo de resultados generales de este libro.

A continuación, se presenta en la siguiente Tabla 19.1 el Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Huejutla de Reyes, Hidalgo, México.

| Dimensión              | Escala  | Categorías                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------------|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Individual             | Interna | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 7: La edad.</li> <li>• CATEGORÍA 8: El nivel educativo.</li> <li>• CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional.</li> <li>• CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica).</li> <li>• CATEGORÍA 21: Falta de confianza en sí mismas.</li> </ul> |
|                        | Externa | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica).</li> <li>• CATEGORÍA 4: El cuidado de los otros.</li> <li>• CATEGORÍA 16: Distancia y transporte.</li> <li>• CATEGORÍA 17: Falta de redes de apoyo.</li> </ul>                                                       |
| Laboral Organizacional |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 5: Falta de experiencia.</li> <li>• CATEGORÍA 9: Gestión del Recurso Humano.</li> </ul>                                                                                                                                                                                     |
| Económico- Social      |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 10: Factores económicos.</li> <li>• CATEGORÍA 11: Competencia.</li> <li>• CATEGORÍA 15: Violencia Social.</li> <li>• CATEGORÍA 19: Eventos extraordinarios o imprevistos.</li> </ul>                                                                                        |
| Académica              |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 12: Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas.</li> <li>• CATEGORÍA 13: Desventajas de clases a distancia.</li> <li>• CATEGORÍA 14: Desventajas de clases presenciales.</li> </ul>                                                                      |

## **Discusión**

El estudio de la mujer en el ámbito empresarial y los obstáculos a los cuales se enfrenta es un fenómeno de gran impacto en los estudios de género, sin embargo, particularmente en esta investigación se visualiza a un grupo de mujeres de relevancia para el sector económico, político y social de nuestro país: las mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, por ello la importancia de no sólo develar las categorías que explican los obstáculos a los que ellas se enfrentan día a día en estas dos labores, sino poder explicar a través de un modelo los contextos en los que se presentan dichos obstáculos y con ello poder generar propuestas que permitan que estas mujeres puedan alcanzar su pleno potencial y contribuir al éxito de las organizaciones que tienen a su cargo, con mayor eficiencia en los resultados y mejor calidad de vida para ellas, que les pueda permitir un óptimo desarrollo profesional y personal.

Particularmente en el caso de las mujeres universitarias de la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense en Huejutla de Reyes, Hidalgo, se develan **18** categorías de un total de 21 que surgieron a nivel nacional que se traducen en los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan, particularmente podemos señalar que de acuerdo con las dimensiones en las que estas categorías se concentran, los contextos más críticos y vulnerables para ellas son: la dimensión individual en escala interna, con 5 categorías, destacando entre ellas la CATEGORÍA 7: La edad, CATEGORÍA 8: El nivel educativo, CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional, CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica) y CATEGORÍA 21: Falta de confianza en sí mismas. En segundo término, la dimensión individual en escala externa, y la dimensión Económico-Social con 4 categorías cada una.

En contraparte, el menor grado de concentración se encontró reflejado en la dimensión Laboral Organizacional con dos categorías emergidas.

El Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa (Peña, 2024), nos permite analizar que en este grupo de mujeres existe un comportamiento similar al del total de los grupos de investigación participantes en este estudio a nivel nacional. La concentración se muestra en la dimensión individual, en ambas escalas, lo que permite considerar que estas mujeres tienen obstáculos que nacen de características propias de la personalidad (Peña, 2017) de la sujeta de estudio y destaca, diferenciándose de otros grupos del centro del país, al emerger la dimensión económico-social, cuyos obstáculos están íntimamente ligados al espacio público.

## Referencias

- Ahl, H. (2006). Why Research on women entrepreneurs needs new directions. *entrepreneurship: Theory y practice*, 30(5), 595-621
- Ahl, H. J. (2002). *The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship*. Jönköping, Suecia: Parajett AB
- Aldrich, H. (1989). Women on the verge of a break-through: Networking among entrepreneurs in the United States and Italy. *Entrepreneurship and Regional Development*, 1(4), 339-356.
- Alimo-Metcalfe, B. (1995). Investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Women in Management Review*, 10(1), 3-8.
- Álvarez-Gayou, J. L. (2007). *Cómo hacer investigación cualitativa. fundamentos y metodología*. Distrito Federal, México: Paidós Educador.
- Amorós, C. (2008). Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de “lo masculino” y ‘ lo femenino ‘. *Feminismo y Filosofía*, 6, 2-21.
- Amorós, J. E., Guerra, M., Pizarro, O., y Poblete, C. (2006). *Mujeres y actividad emprendedora en Chile*. Santiago de Chile, Chile: Global Entrepreneurship Monitor
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo* , 116(3), 343-370.
- Aranda, J. J., Oreza, W., Solorzano, M., y Madero, J. (2015). Criterios de conceptualización de la empresa familiar. *3c Empresa*, 4(3), 185-199. <http://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.17993/3comp.2015.040323.185-199>
- Ayman, R., y Korabik, K. (2010). Leadership: Why gender and culture matter. *Psychologist*, 65(3), 157-170.
- Azcárate, T. (2006). Propios. *Nueva sociedad*, 135, 78-91.
- Barbieri, M. T. De. (2007). Los ámbitos de acción de las mujeres. *Revista mexicana de sociología*, 53(1), 203-224.
- Baum, J. (2004). The Relationship of entrepreneurial traits, skill and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4).
- Baum, J., Locke, E., y Smith, K. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of management review*, 44(2), 292-303.
- Berg, N. . (1997). Gender, place and entrepreneurship. *Entrepreneurship and regional development*, 9(3).
- Bermúdez-Carrillo, L. (2014). Características de las pymes de Guanacaste. *Revista de las sedes regionales*, XV, 1-17.

- Bonder, G. (2003). Construyendo el protagonismo de las mujeres en la sociedad del conocimiento : Estrategias educativas y de formación de redes (mujer, ciencia y tecnología en América). Bilbao, España: UNESCO.
- Booth, S., Darke, J., y Yeandle, S. (1998). La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio. Madrid, España: Narcea.
- Brush, C. G., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P., y Hart, M. (2004). Clearing the hurdles: Women building high-growth businesses. Upper Saddle River, EEUU: Prentice Hall.
- Carter, N., y Allen, K. (1997). Size determinants of women-owned business: choice or barriers to resources? *Entrepreneurship and regional development*, 9, 211-222.
- Cheung, F., y Halpern, D. (2010). Women at the top. Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. *American psychologist*, 65(3), 182-193.
- Citro, S. (2009). Cuerpos significantes: travesías de una etnografía dialéctica. *Reseñas*, 17(1), 208-210.
- Cornet, A., Constantinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attentes différenciées. *Revue Française de Gestion*, 30(1), 191-205.
- Delic, S. (2006). Income determinants and factors affecting the choice of self-employed Canadians to invest in RRSPs and health-related benefits: an empirical analysis and policy reflection. University of Canada
- Delmar, F., y Shane, S. (2003). Does planning facilitate product development in new ventures? *Strategic Management Journal*, 24(12), 1165-1185.
- Eaglye, A. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *The Leadership Quarterly*, 16, 459-474.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (28 de agosto de 2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. INEGI.
- Escapa, R., y Martínez, L. (2010). Estrategias de liderazgo para mujeres directivas (Departamen). Barcelona, España: Departament de Treball.
- Espinar, E., y Ríos, J. (2002). Producción del espacio y desigualdades de género. Alicante, España: Espagrac
- Fagenson, E., y Marcus, E. (1991). Perceptions of sex-role stereotypic characteristics of entrepreneurs: women's evaluations. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Summer, 33-47.
- Fernández, J. (1998). Género y sociedad. Madrid, España: Pirámide.
- Flores, C. (2002). Potencial social de las mujeres microempresarias. *Cuadernos de Trabajo Social*, 15, 83-92.
- Forbes (27 de junio de 2023). Mujeres encabezan 1.6 millones de mipymes en México; lanzan plan para que exporten. FORBES. <https://www.forbes.com.mx/mujeres-encabezan-1-6-millones-de-mipymes-en-mexico-lanzan-plan-para-que-exporten/>

- Frutos, L., y Titos, S. (2011). Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género. X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación (pp. 309-320). Servicio de Publicaciones.
- Gamber, W. (1998). A gendered enterprise: Placing nineteenth-century businesswomen in history. *Business History Review*, 72(2), 188-218.
- García, B., Blanco, M., y Pacheco, E. (1998). Género y trabajo extradoméstico.
- Gascón, M. I. (2012). Las Mujeres entre la intimidad doméstica y espacio público : libros de cuentas femeninos y ordenanzas municipales. *Revista de Historia Moderna*, 30, 283-300.
- Grant, J. (1989). "Women as managers: What can they offer to organizations?" *Organizational Dynamics*, 56-63.
- Guerrero, L., Gómez, E., y Armenteros, M. del C. (2014). Mujeres emprendedoras: Similitudes y diferencias entre las ciudades de torreón y saltillo, coahuila. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 7(5), 77-91.
- Harmon, S. (1997). Do gender differences necessitate separate career development theories and measures? *Journal of Career Assessment*, 5(4), 463-470.
- Heras, I., Encinas, L., y Ochoa, I. (2006). Participación de la mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones dentro de los actuales escenarios laborales. *Vértice Universitario*, 31, 1-9.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (McGraw-Hill, Ed.) (6a ed.). Distrito Federal., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hisrich, R., y Brush, C. G. (1986). *The woman entrepreneur: Starting, financing and managing a successful new business*. Lexington: Lexington Books.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). Estadística a propósito del día Internacional de la Mujer (8 de marzo). [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_Mujer22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). Matrícula escolar por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2022/2023. INEGI.
- Langowitz, N., y Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. *Theory and Practice*, 31(3), 341-364.
- Lee, F. C., Newton, K., Sharma, B., Gadenne, D., Stevenson, L., Amboise, G. D., Pleitner, H. J. (2001). Innovation of SMEs in the knowledge-based economy quality management strategies and performance : An empirical investigation sources in location decisions problems, motivations. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 15(4).
- Lamas, M. (1995). La perspectiva de género. *Revista de educación y cultura de La Sección 47 del SNTE*, (8), 14-20.
- Mavin, S. (2001). Women's career in theory and practice: Time for change? *Women in Management Review*, 16(4), 183-192.

- Medrano, M. C. (2012). Cazando a la cazadora : Cuestiones sobre la posición de la mujer toba en los ámbitos políticos y públicos, domésticos y privados. *Bulletin de L'Institut Français d' Etudes Andines*, 41(1), 123-146.
- Murillo, S. (1997). *El mito de la vida privada: De la entrega al tiempo propio*. Madrid, España: Siglo XXI de España Editores.
- Ochman, M. (2006). En busca de una nueva sociedad. Los aportes de la teoría feminista a la reformulación del mundo moderno. *Desafíos*, (15), 371-387.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *La mujer en la gestión empresarial*.
- Ortiz, P., y Olaz, Á. J. (2014). La mujer en la empresa familiar española desde la perspectiva del “familiness.” *Política Y Sociedad*, 51(2), 481–506. [http://doi.org/10.5209/rev\\_POSO.2014.v51.n2.43647](http://doi.org/10.5209/rev_POSO.2014.v51.n2.43647)
- Peña, N. (2017) “La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles. Un estudio en 18 estados”. *Tesis Doctoral*.
- Peña, N. (2024). *Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. Resultados de una investigación cualitativa en México*. (N. Peña, primera edición, Vol. 1). McGraw-Hill.
- Peña, N., & Aguilar, O. (2024). *Estrategia Metodológica* (primera edición, Vol. 1, pp. 6-14). McGraw-Hill
- Peña, N. (2024). *Resultados generales de los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa*. (Primera edición, Vol. 1, pp-7-8). McGraw-Hill
- Posada, R., Aguilar, O., y Peña, N. (2015). *Análisis sistémico de la micro y pequeña empresa*. Ciudad de México: Pearson.
- Powell, G., y Butterfield, D. (1994). Investigating the “glass ceiling” phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, 37, 68-86.
- Red de Estudios Latinoamericanos (RedesLA) (2023). *Investigaciones anuales*. <https://redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2023). *Investigación anual*. N. Peña <https://releg.redesla.la/> RedesLA <https://redesla.la/>
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN) (2023). *Investigación anual*, N. Peña & O. Aguilar (coords.) <https://relayn.redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2023). *Investigación anual*. N. Peña (coord.) <https://releg.redesla.la/>
- Riger, S. (2002). Debates epistemológicos. *Voces del feminismo*. *American Psychologist*, 47.
- Rigg, C., y Sparrow, J. (1994). Gender, diversity and working styles. *Women in Management Review*, 18(3), 9-16.



- Rosa, P., y Hamilton, D. (1994). The Impact of Gender on Small Business Management: Preliminary Findings of a British Study. *Internacional Small Business Journal*, 12, 25-32.
- Robles, L. (2009). Balance y perspectivas del campo mexicano : In P. Sesia y V.
- Shane, S. (2003). A general theory of entrepreneurship- The Individual opportunity nexus. New York, Nueva York, EE.UU.: Edward Elgar Editores.
- Shane, S., y Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.
- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 44(2).
- Suárez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Reop*, 19(1), 61-72.
- Swanson, J., y Tokan, D. (1991). A college student's perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Taylor, S., y Bodgan, R. (1996). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Barcelona, España:Paidós Educador.
- Varela, H. (2012). Iguales , pero no tanto. El acceso limitado de las mujeres a la esfera pública en México. *Confines de Relaciones Internacionales Y Ciencia Política*, VIII, 39-67.
- Vázquez, V., Cárcamo, N., y Martínez, N. (2012). Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. *Presidentas municipales de Oaxaca. Perfiles Latinoamericanos*, (39), 31-57.
- Vega, A. (2004). La decisión de voto de las amas de casa mexicanas y las noticias electorales. *Universidad Autónoma de Barcelona*.
- Vega, A. (2007). Por la visibilidad de las amas de casa: Rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico. *Política y Cultura*, (28), 173-193.
- Vega, A. (2014). Igualdad de género, poder y comunicación: Las mujeres en la propiedad, dirección y puestos de toma de decisión. *La Ventana*, 40, 186-213.
- Verheul, I., Van Stel, A., y Thurik, R. (2006). Explaining female and male entrepreneurship at the country level.
- Watson, J. (2002). Comparing the performance of male and female-controlled businesses: Relating outputs to inputs. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Primavera, 91-100
- Welsh, D., y Dragusin, M. (2006). Women-entrepreneurs: A dynamic force of the small business sector. *Amfiteatru Economic*, 20, 60-68.
- Wiklund, J., Davidsson, P., y Delmar, F. (2003). What Do They Think and Feel about Growth? An Expectancy-Value Approach to Small Business Managers Attitudes Toward Growth1. *Entrepreneurship theory and practice*, 27(3), 247-270.
- Zabludovsky, G. (1998). Las mujeres empresarias en México (1st ed.). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.



## **Capítulo 20. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Politécnica de Francisco I. Madero en Francisco I. Madero, Hidalgo, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Francisco I. Madero.**

Diana Hernández Gómez

Patricia Trejo Encarnación

Laura Virginia Bustamante Espinosa

Nellybeth Rodríguez Martínez

**Universidad Politécnica de Francisco I. Madero**

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.02.4.20](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.02.4.20)

### **Resumen**

Por razones especialmente socioeconómicas y culturales, las mujeres y en particular las latinoamericanas, están ingresando cada vez más, en el ámbito académico al tener la oportunidad de cursar sus estudios universitarios, además de que está incrementando su participación en el mundo productivo, aportando de manera significativa a la economía de sus países y a la de sus familias (Bonder, 2003), sin embargo, ello no implica una supresión de los obstáculos a los que se enfrentan para obtener poder y reconocimiento (Ortiz y Olaz, 2014).

Con el propósito de comprender dicho fenómeno, es que el presente capítulo ofrece un modelo de desarrollo de dimensiones que explica los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro y pequeña empresa, a partir de un estudio que se llevó a cabo en la Universidad Politécnica de Francisco I. Madero, ubicada en Francisco I. Madero, Hidalgo, México.

### **Palabras clave**

Mujeres directivas / Estudiantes universitarias / Mypes / Modelo de desarrollo de dimensiones / Obstáculos

## **Introducción**

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) (2023), el 51% de los estudiantes universitarios son mujeres, sin embargo, esta cifra se reduce al ingresar al campo laboral, los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan derivan tanto de su espacio privado, su espacio doméstico y del espacio público (Peña, 2024), situación que puede dificultar la gestión de su Mype y de su desarrollo académico universitario.

Con la intención de explicar un fenómeno que se presenta en un grupo de mujeres poco visibilizado, nació la necesidad de desarrollar un modelo a través de una propuesta de dimensiones que explican el contexto en el que se desarrollan y se detonan los obstáculos hallados en una primera investigación, y que son a los que se enfrentan las estudiantes de la Universidad Politécnica de Francisco I. Madero en Francisco I. Madero, Hidalgo que dirigen una micro o pequeña empresa.

Para el desarrollo del modelo que se presenta en este capítulo, se llevó a cabo una investigación cualitativa, aplicando un total de 31 entrevistas a mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, posteriormente se determinó a qué dimensión corresponde cada uno de los obstáculos que fueron encontrados en este grupo de universitarias.

## **Revisión de la literatura**

Este capítulo ha sido desarrollado a partir de la investigación a nivel nacional “Modelo del Desarrollo de Dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa”, por lo que el sustento teórico de este trabajo, se retomó del apartado general “Revisión de literatura”, que forma parte de esta obra.

## **Método**

Esta investigación fue abordada desde un enfoque cualitativo, ya que en una primera etapa buscó conocer los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias mexicanas en la dirección de su micro o pequeña empresa, la selección de este enfoque partió principalmente de estudiar a las personas en su contexto, en las situaciones en las que se encuentra (Álvarez-Gayou, 2007), además que permite una visión holística “que evita que los sujetos y las acciones no sean reducidos a variables, sino entendidas como partes de un todo” (Vega, 2004, p. 226).

En el mes de mayo del 2022, las autoras de este capítulo recibimos capacitación por parte del Comité Académico de la Red Latinoamericana de Estudios de Género, para la deter-

minación de la muestra, así como para la aplicación del instrumento, captura de información y análisis de resultados en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende*™

Esta investigación se llevó a cabo en la Universidad Politécnica de Francisco I. Madero en Francisco I. Madero, Hidalgo, México.

Se aplicaron un total de 31 entrevistas a alumnas de la institución, las cuales se llevaron de manera presencial dentro de los cubículos de las docentes y en otros casos se solicitó que fuera vía la plataforma zoom o alguna similar, la elección de esta modalidad dependía de la disponibilidad de la entrevistada. En ambas modalidades las universitarias se encontraban en lugares de desarrollo de sus actividades cotidianas. El promedio de duración de cada entrevista fue de 15 a 20 minutos. Al finalizar la aplicación de las entrevistas se llevó a cabo el llenado de la bitácora con todos aquellos aspectos pertinentes para la interpretación de información. Todas las entrevistas fueron grabadas y colocadas en el espacio virtual que desarrolló RELEG para la captura de información. Posteriormente se hizo de manera manual o apoyadas en software especializado la transcripción de las entrevistas. De igual manera se creó un directorio con los datos de las universitarias con el fin de mantener el contacto con ellas para cualquier aclaración durante el análisis de los datos.

El levantamiento de datos se ejecutó en los meses de mayo y junio del año 2022.

Se contó con la participación de 31 estudiantes, universitarias, quienes fueron reclutadas por 4 docentes investigadoras (es) de la institución estudiada.

La muestra para esta investigación fue de tipo homogénea, cuyos criterios de selección solicitados por RELEG fueron los siguientes:

- 1.- Mujer estudiante universitaria o nivel académico equivalente.
- 2.- Que se encuentre estudiando cualquier grado académico.
- 3.- Que dirija o sea dueña de una micro o pequeña empresa, la cual cuente por lo menos con 1 año de operación.
- 4.- Las estudiantes universitarias pertenecen a la misma institución.
- 5.- Directora o dueña de una micro o pequeña empresa (Mype):
  - 5a) Tal como se ha señalado se considera directora a la persona que toma la mayoría de las decisiones en la organización.

- 5b) Una Mype es una organización en la que se gestionan diversas clases de recursos, que tiene fines de lucro y en la que participan diversos actores como clientes, proveedores, que tenga al menos un empleado y 1 año de operación.

Alternativamente en la muestra también se encuentran estudiantes universitarias que dirigen o son dueñas de una organización que cuenta con todas las características, salvo el requisito de tener empleados, es decir, podían no tener empleados, pero: se excluyeron particularmente las estudiantes en un esquema de autoempleo que implicaba la pérdida de la autonomía en la gestión de la organización, tales como: la venta por catálogo o esquemas piramidales.

La técnica que se utilizó para esta investigación fue la entrevista y cuyo diseño de cuestionario nos fue proporcionado a todos los equipos participantes de esta investigación a nivel nacional por el Comité Académico de RELEG.

La entrevista está estructurada por 5 bloques: 1.- Datos Generales sobre la aplicación de la entrevista, 2.- “Las características sociodemográficas de la universitaria dueña o administradora de la Mype”, 3.- Datos de la institución donde estudia la directiva, 4.- Datos de la Mype y 5.- Conocimiento de los obstáculos a los que se enfrentan las estudiantes.

La información obtenida en las entrevistas para conocer los obstáculos se capturó y analizó en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*, en el apartado creado para el estudio de la Universidad Politécnica de Francisco I. Madero.

## **Resultados**

Después de llevar a cabo el análisis de las categorías encontradas, de acuerdo con la categorización que el Comité Académico de RELEG realizó con los resultados de la investigación nacional, en el grupo de estudiantes universitarias entrevistadas de la Universidad Politécnica de Francisco I. Madero en Francisco I. Madero, Hidalgo, emergieron las siguientes categorías que describen los obstáculos a los que se enfrentan estas universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa: Competencia, Desventajas de clases presenciales, Factores económicos, Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas, La doble jornada (empresarial-formación académica), Identidad de género, El nivel educativo, La triple jornada, Gestión del Recurso Humano, El cuidado de los otros, Falta de experiencia, La edad, Distancia y transporte, Desventajas de clases a distancia, Salud mental y emocional, Falta de redes de apoyo, Eventos extraordinarios o imprevistos, Falta de confianza en sí mismas y Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica).

Es a partir de la descripción de la experiencia que compartieron las entrevistadas, que se presenta el siguiente modelo sencillo basado en la propuesta del Modelo que explica la categorización y agrupación de los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana (Peña, 2017) donde las categorías emergidas, se agrupan en el desarrollo de una estructura que explica el fenómeno estudiado a través de dimensiones básicas que son: a) Dimensión individual; b) Dimensión Laboral-Organizacional y c) Dimensión Económico-Social, sin embargo, como parte fundamental de los resultados de esta investigación con estudiantes universitarias, fue pertinente presentar la propuesta de una cuarta dimensión: d) Dimensión Educativa, estructura que devela un cuarto espacio en el que se desarrollan otros obstáculos propios de este grupo de mujeres y que se explican a detalle en el capítulo de resultados generales de este libro.

A continuación, se presenta en la siguiente Tabla 20.1 el Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Politécnica de Francisco I. Madero que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Francisco I. Madero, Hidalgo, México.

| Dimensión              | Escala  | Categorías                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Individual             | Interna | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 6: Identidad de género.</li> <li>• CATEGORÍA 7: La edad.</li> <li>• CATEGORÍA 8: El nivel educativo.</li> <li>• CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional.</li> <li>• CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica).</li> <li>• CATEGORÍA 21: Falta de confianza en sí mismas.</li> </ul> |
|                        | Externa | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica).</li> <li>• CATEGORÍA 3: La triple jornada.</li> <li>• CATEGORÍA 4: El cuidado de los otros.</li> <li>• CATEGORÍA 16: Distancia y transporte.</li> <li>• CATEGORÍA 17: Falta de redes de apoyo.</li> </ul>                                                         |
| Laboral Organizacional |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 5: Falta de experiencia.</li> <li>• CATEGORÍA 9: Gestión del Recurso Humano.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                  |
| Económico- Social      |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 10: Factores económicos.</li> <li>• CATEGORÍA 11: Competencia.</li> <li>• CATEGORÍA 19: Eventos extraordinarios o imprevistos.</li> </ul>                                                                                                                                                                                |
| Académica              |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 12: Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas.</li> <li>• CATEGORÍA 13: Desventajas de clases a distancia.</li> <li>• CATEGORÍA 14: Desventajas de clases presenciales.</li> </ul>                                                                                                                   |

## **Discusión**

El estudio de la mujer en el ámbito empresarial y los obstáculos a los cuales se enfrenta es un fenómeno de gran impacto en los estudios de género, sin embargo, particularmente en esta investigación se visualiza a un grupo de mujeres de relevancia para el sector económico, político y social de nuestro país: las mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, por ello la importancia de no sólo develar las categorías que explican los obstáculos a los que ellas se enfrentan día a día en estas dos labores, sino poder explicar a través de un modelo los contextos en los que se presentan dichos obstáculos y con ello poder generar propuestas que permitan que estas mujeres puedan alcanzar su pleno potencial y contribuir al éxito de las organizaciones que tienen a su cargo, con mayor eficiencia en los resultados y mejor calidad de vida para ellas, que les pueda permitir un óptimo desarrollo profesional y personal.

Particularmente en el caso de las mujeres universitarias de la Universidad Politécnica de Francisco I. Madero en Francisco I. Madero, Hidalgo, se develan **19** categorías de un total de 21 que surgieron a nivel nacional que se traducen en los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan, particularmente podemos señalar que de acuerdo con las dimensiones en las que estas categorías se concentran, los contextos más críticos y vulnerables para ellas son: la dimensión individual en escala interna, con 6 categorías, destacando entre ellas la CATEGORÍA 6: Identidad de género, CATEGORÍA 7: La edad, CATEGORÍA 8: El nivel educativo, CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional, CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica) y CATEGORÍA 21: Falta de confianza en sí mismas. En segundo término, la dimensión individual en escala externa, con 5 categorías.

En contraparte, el menor grado de concentración se encontró reflejado en la dimensión Laboral Organizacional con dos categorías emergidas.

Ante el análisis de los resultados emergidos de las entrevistas aplicadas a este grupo de universitarias, se puede determinar que la multiplicidad de actividades sin duda alguna es factor de obstáculos de las mujeres (Peña, 2017), sin embargo, en este grupo de universitarias se define particularmente aquellos obstáculos vinculados con su personalidad.

## **Referencias**

- Ahl, H. (2006). Why Research on women entrepreneurs needs new directions. *entrepreneurship: Theory y practice*, 30(5), 595-621
- Ahl, H. J. (2002). The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship. Jönköping, Suecia: Parajett AB

- Aldrich, H. (1989). Women on the verge of a break-through: Networking among entrepreneurs in the United States and Italy. *Entrepreneurship and Regional Development*, 1(4), 339-356.
- Alimo-Metcalfe, B. (1995). Investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Women in Management Review*, 10(1), 3-8.
- Álvarez-Gayou, J. L. (2007). *Cómo hacer investigación cualitativa. fundamentos y metodología*. Distrito Federal, México: Paidós Educador.
- Amorós, C. (2008). Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de “lo masculino” y ‘ lo femenino ‘. *Feminismo y Filosofía*, 6, 2-21.
- Amorós, J. E., Guerra, M., Pizarro, O., y Poblete, C. (2006). *Mujeres y actividad emprendedora en Chile*. Santiago de Chile, Chile: Global Entrepreneurship Monitor
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo* , 116(3), 343-370.
- Aranda, J. J., Oreza, W., Solorzano, M., y Madero, J. (2015). Criterios de conceptualización de la empresa familiar. *3c Empresa*, 4(3), 185-199. <http://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2015.040323.185-199>
- Ayman, R., y Korabik, K. (2010). Leadership: Why gender and culture matter. *Psychologist*, 65(3), 157-170.
- Azcárate, T. (2006). Propios. *Nueva sociedad*, 135, 78-91.
- Barbieri, M. T. De. (2007). Los ámbitos de acción de las mujeres. *Revista mexicana de sociología*, 53(1), 203-224.
- Baum, J. (2004). The Relationship of entrepreneurial traits, skill and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4).
- Baum, J., Locke, E., y Smith, K. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of management review*, 44(2), 292-303.
- Berg, N. . (1997). Gender, place and entrepreneurship. *Entrepreneurship and regional development*, 9(3).
- Bermúdez-Carrillo, L. (2014). Características de las pymes de Guanacaste. *Revista de las sedes regionales*, XV, 1-17.
- Bonder, G. (2003). *Construyendo el protagonismo de las mujeres en la sociedad del conocimiento : Estrategias educativas y de formación de redes (mujer, ciencia y tecnología en América)*. Bilbao, España: UNESCO.
- Booth, S., Darke, J., y Yeandle, S. (1998). *La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio*. Madrid, España: Narcea.
- Brush, C. G., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P., y Hart, M. (2004). *Clearing the hurdles: Women building high-growth businesses*. Upper Saddle River, EEUU: Prentice Hall.



- Carter, N., y Allen, K. (1997). Size determinants of women-owned business: choice or barriers to resources? *Entrepreneurship and regional development*, 9, 211-222.
- Cheung, F., y Halpern, D. (2010). Women at the top. Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. *American psychologist*, 65(3), 182-193.
- Citro, S. (2009). Cuerpos significantes: travesías de una etnografía dialéctica. *Reseñas*, 17(1), 208-210.
- Cornet, A., Constantinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attentes différenciées. *Revue Française de Gestion*, 30(1), 191-205.
- Delic, S. (2006). Income determinants and factors affecting the choice of self-employed Canadians to invest in RRSPs and health-related benefits: an empirical analysis and policy reflection. University of Canada
- Delmar, F., y Shane, S. (2003). Does planning facilitate product development in new ventures? *Strategic Management Journal*, 24(12), 1165-1185.
- Eaglye, A. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *The Leadership Quarterly*, 16, 459-474.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (28 de agosto de 2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. INEGI.
- Escapa, R., y Martínez, L. (2010). Estrategias de liderazgo para mujeres directivas (Departament). Barcelona, España: Departament de Treball.
- Espinar, E., y Ríos, J. (2002). Producción del espacio y desigualdades de género. Alicante, España: Espagrac
- Fagenson, E., y Marcus, E. (1991). Perceptions of sex-role stereotypic characteristics of entrepreneurs: women's evaluations. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Summer, 33-47.
- Fernández, J. (1998). Género y sociedad. Madrid, España: Pirámide.
- Flores, C. (2002). Potencial social de las mujeres microempresarias. *Cuadernos de Trabajo Social*, 15, 83-92.
- Forbes (27 de junio de 2023). Mujeres encabezan 1.6 millones de mipymes en México; lanzan plan para que exporten. FORBES. <https://www.forbes.com.mx/mujeres-encabezan-1-6-millones-de-mipymes-en-mexico-lanzan-plan-para-que-exporten/>
- Frutos, L., y Titos, S. (2011). Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género. X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación (pp. 309-320). Servicio de Publicaciones.
- Gamber, W. (1998). A gendered enterprise: Placing nineteenth-century businesswomen in history. *Business History Review*, 72(2), 188-218.
- García, B., Blanco, M., y Pacheco, E. (1998). Género y trabajo extradoméstico.

- Gascón, M. I. (2012). Las Mujeres entre la intimidad doméstica y espacio público : libros de cuentas femeninos y ordenanzas municipales. *Revista de Historia Moderna*, 30, 283-300.
- Grant, J. (1989). "Women as managers: What can they offer to organizations?" *Organizational Dynamics*, 56-63.
- Guerrero, L., Gómez, E., y Armenteros, M. del C. (2014). Mujeres emprendedoras: Similitudes y diferencias entre las ciudades de torreón y saltillo, coahuila. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 7(5), 77-91.
- Harmon, S. (1997). Do gender differences necessitate separate career development theories and measures? *Journal of Career Assessment*, 5(4), 463-470.
- Heras, I., Encinas, L., y Ochoa, I. (2006). Participación de la mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones dentro de los actuales escenarios laborales. *Vértice Universitario*, 31, 1-9.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (McGraw-Hill, Ed.) (6a ed.). Distrito Federal., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hisrich, R., y Brush, C. G. (1986). *The woman entrepreneur: Starting, financing and managing a successful new business*. Lexington: Lexington Books.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). Estadística a propósito del día Internacional de la Mujer (8 de marzo). [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_Mujer22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). Matrícula escolar por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2022/2023. INEGI.
- Langowitz, N., y Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. *Theory and Practice*, 31(3), 341-364.
- Lee, F. C., Newton, K., Sharma, B., Gadenne, D., Stevenson, L., Amboise, G. D., Pleitner, H. J. (2001). Innovation of SMEs in the knowledge-based economy quality management strategies and performance : An empirical investigation sources in location decisions problems, motivations. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 15(4).
- Lamas, M. (1995). La perspectiva de género. *Revista de educación y cultura de La Sección 47 del SNTE*, (8), 14-20.
- Mavin, S. (2001). Women's career in theory and practice: Time for change? *Women in Management Review*, 16(4), 183-192.
- Medrano, M. C. (2012). Cazando a la cazadora : Cuestiones sobre la posición de la mujer toba en los ámbitos políticos y públicos, domésticos y privados. *Bulletin de L'Institut Français d' Etudes Andines*, 41(1), 123-146.
- Murillo, S. (1997). *El mito de la vida privada: De la entrega al tiempo propio*. Madrid, España: Siglo XXI de España Editores.

- Ochman, M. (2006). En busca de una nueva sociedad. Los aportes de la teoría feminista a la reformulación del mundo moderno. *Desafíos*, (15), 371-387.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). La mujer en la gestión empresarial.
- Ortiz, P., y Olaz, Á. J. (2014). La mujer en la empresa familiar española desde la perspectiva del “familiness.” *Política Y Sociedad*, 51(2), 481–506. [http://doi.org/10.5209/rev\\_POSO.2014.v51.n2.43647](http://doi.org/10.5209/rev_POSO.2014.v51.n2.43647)
- Peña, N. (2017) “La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles. Un estudio en 18 estados”. *Tesis Doctoral*.
- Peña, N. (2024). Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. Resultados de una investigación cualitativa en México. (N. Peña, primera edición, Vol. 1). McGraw-Hill.
- Peña, N., & Aguilar, O. (2024). Estrategia Metodológica (primera edición, Vol. 1, pp. 6-14). McGraw-Hill
- Peña, N. (2024). Resultados generales de los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. (Primera edición, Vol. 1, pp-7-8). McGraw-Hill
- Posada, R., Aguilar, O., y Peña, N. (2015). Análisis sistémico de la micro y pequeña empresa. Ciudad de México: Pearson.
- Powell, G., y Butterfield, D. (1994). Investigating the “glass ceiling” phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, 37, 68-86.
- Red de Estudios Latinoamericanos (RedesLA) (2024). *Investigaciones anuales*. <https://redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña <https://releg.redesla.la/> RedesLA <https://redesla.la/>
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN) (2024). *Investigación anual*, N. Peña & O. Aguilar (coords.) <https://relayn.redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña (coord.) <https://releg.redesla.la/>
- Riger, S. (2002). Debates epistemológicos. Voces del feminismo. *American Psychologist*, 47.
- Rigg, C., y Sparrow, J. (1994). Gender, diversity and working styles. *Women in Management Review*, 18(3), 9-16.
- Rosa, P., y Hamilton, D. (1994). The Impact of Gender on Small Business Management: Preliminary Findings of a British Study. *Internacional Small Business Journal*, 12, 25-32.
- Robles, L. (2009). Balance y perspectivas del campo mexicano : In P. Sesia y V.

- Shane, S. (2003). *A general theory of entrepreneurship- The Individual opportunity nexus*. New York, Nueva York, EE.UU.: Edward Elgar Editores.
- Shane, S., y Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.
- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 44(2).
- Suárez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Reop*, 19(1), 61-72.
- Swanson, J., y Tokan, D. (1991). A college student's perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Taylor, S., y Bodgan, R. (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona, España:Paidós Educador.
- Varela, H. (2012). Iguales , pero no tanto. El acceso limitado de las mujeres a la esfera pública en México. *Confinos de Relaciones Internacionales Y Ciencia Política*, VIII, 39-67.
- Vázquez, V., Cárcamo, N., y Martínez, N. (2012). Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. *Presidentas municipales de Oaxaca. Perfiles Latinoamericanos*, (39), 31-57.
- Vega, A. (2004). La decisión de voto de las amas de casa mexicanas y las noticias electorales. *Universidad Autónoma de Barcelona*.
- Vega, A. (2007). Por la visibilidad de las amas de casa: Rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico. *Política y Cultura*, (28), 173-193.
- Vega, A. (2014). Igualdad de género, poder y comunicación: Las mujeres en la propiedad, dirección y puestos de toma de decisión. *La Ventana*, 40, 186-213.
- Verheul, I., Van Stel, A., y Thurik, R. (2006). Explaining female and male entrepreneurship at the country level.
- Watson, J. (2002). Comparing the performance of male and female-controlled businesses: Relating outputs to inputs. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Primavera, 91-100
- Welsh, D., y Dragusin, M. (2006). Women-entrepreneurs: A dynamic force of the small business sector. *Amfiteatru Economic*, 20, 60-68.
- Wiklund, J., Davidsson, P., y Delmar, F. (2003). What Do They Think and Feel about Growth? An Expectancy-Value Approach to Small Business Managers Attitudes Toward Growth1. *Entrepreneurship theory and practice*, 27(3), 247-270.
- Zabludovsky, G. (1998). *Las mujeres empresarias en México* (1st ed.). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.

# **Capítulo 21. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias del Centro Universitario de la Costa Sur, Universidad de Guadalajara en Autlán de Navarro, Jalisco, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Autlán de Navarro.**

Myriam Arias Uribe

Marcela De Guadalupe Pelayo Velázquez

Martha Moreno Zambrano

Martha Sheila Gómez González

**Centro Universitario de la Costa Sur, Universidad de Guadalajara**

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.02.4.21](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.02.4.21)

## **Resumen**

Por razones especialmente socioeconómicas y culturales, las mujeres y en particular las latinoamericanas, están ingresando cada vez más, en el ámbito académico al tener la oportunidad de cursar sus estudios universitarios, además de que está incrementando su participación en el mundo productivo, aportando de manera significativa a la economía de sus países y a la de sus familias (Bonder, 2003), sin embargo, ello no implica una supresión de los obstáculos a los que se enfrentan para obtener poder y reconocimiento (Ortiz y Olaz, 2014).

Con el propósito de comprender dicho fenómeno, es que el presente capítulo ofrece un modelo de desarrollo de dimensiones que explica los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro y pequeña empresa, a partir de un estudio que se llevó a cabo en el Centro Universitario de la Costa Sur, Universidad de Guadalajara, ubicada en Autlán de Navarro, Jalisco, México.

## **Palabras clave**

Mujeres directivas / Estudiantes universitarias / Mypes / Modelo de desarrollo de dimensiones / Obstáculos

## **Introducción**

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) (2023), el 51% de los estudiantes universitarios son mujeres, sin embargo, esta cifra se reduce al ingresar al campo laboral, los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan derivan tanto de su espacio privado, su espacio doméstico y del espacio público (Peña, 2024), situación que puede dificultar la gestión de su Mype y de su desarrollo académico universitario.

Con la intención de explicar un fenómeno que se presenta en un grupo de mujeres poco visibilizado, nació la necesidad de desarrollar un modelo a través de una propuesta de dimensiones que explican el contexto en el que se desarrollan y se detonan los obstáculos hallados en una primera investigación, y que son a los que se enfrentan las estudiantes del Centro Universitario de la Costa Sur, Universidad de Guadalajara en Autlán de Navarro, Jalisco que dirigen una micro o pequeña empresa.

Para el desarrollo del modelo que se presenta en este capítulo, se llevó a cabo una investigación cualitativa, aplicando un total de 31 entrevistas a mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, posteriormente se determinó a qué dimensión corresponde cada uno de los obstáculos que fueron encontrados en este grupo de universitarias.

## **Revisión de la literatura**

Este capítulo ha sido desarrollado a partir de la investigación a nivel nacional “Modelo del Desarrollo de Dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa”, por lo que el sustento teórico de este trabajo, se retomó del apartado general “Revisión de literatura”, que forma parte de esta obra.

## **Método**

Esta investigación fue abordada desde un enfoque cualitativo, ya que en una primera etapa buscó conocer los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias mexicanas en la dirección de su micro o pequeña empresa, la selección de este enfoque partió principalmente de estudiar a las personas en su contexto, en las situaciones en las que se encuentra (Álvarez-Gayou, 2007), además que permite una visión holística “que evita que los sujetos y las acciones no sean reducidos a variables, sino entendidas como partes de un todo” (Vega, 2004, p. 226).

En el mes de mayo del 2022, las autoras de este capítulo recibimos capacitación por parte del Comité Académico de la Red Latinoamericana de Estudios de Género, para la deter-

minación de la muestra, así como para la aplicación del instrumento, captura de información y análisis de resultados en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*.

Esta investigación se llevó a cabo en el Centro Universitario de la Costa Sur, Universidad de Guadalajara en Autlán de Navarro, Jalisco, México.

Se aplicaron un total de 31 entrevistas a alumnas de la institución, las cuales se llevaron de manera presencial dentro de los cubículos de las docentes y en otros casos se solicitó que fuera vía la plataforma zoom o alguna similar, la elección de esta modalidad dependía de la disponibilidad de la entrevistada. En ambas modalidades las universitarias se encontraban en lugares de desarrollo de sus actividades cotidianas. El promedio de duración de cada entrevista fue de 15 a 20 minutos. Al finalizar la aplicación de las entrevistas se llevó a cabo el llenado de la bitácora con todos aquellos aspectos pertinentes para la interpretación de información. Todas las entrevistas fueron grabadas y colocadas en el espacio virtual que desarrolló RELEG para la captura de información. Posteriormente se hizo de manera manual o apoyadas en software especializado la transcripción de las entrevistas. De igual manera se creó un directorio con los datos de las universitarias con el fin de mantener el contacto con ellas para cualquier aclaración durante el análisis de los datos.

El levantamiento de datos se ejecutó en los meses de mayo y junio del año 2022.

Se contó con la participación de 31 estudiantes, universitarias, quienes fueron reclutadas por 4 docentes investigadoras (es) de la institución estudiada.

La muestra para esta investigación fue de tipo homogénea, cuyos criterios de selección solicitados por RELEG fueron los siguientes:

- 1.- Mujer estudiante universitaria o nivel académico equivalente.
- 2.- Que se encuentre estudiando cualquier grado académico.
- 3.- Que dirija o sea dueña de una micro o pequeña empresa, la cual cuente por lo menos con 1 año de operación.
- 4.- Las estudiantes universitarias pertenecen a la misma institución.
- 5.- Directora o dueña de una micro o pequeña empresa (Mype):

- 5a) Tal como se ha señalado se considera directora a la persona que toma la mayoría de las decisiones en la organización.



- 5b) Una Mype es una organización en la que se gestionan diversas clases de recursos, que tiene fines de lucro y en la que participan diversos actores como clientes, proveedores, que tenga al menos un empleado y 1 año de operación.

Alternativamente en la muestra también se encuentran estudiantes universitarias que dirigen o son dueñas de una organización que cuenta con todas las características, salvo el requisito de tener empleados, es decir, podían no tener empleados, pero: se excluyeron particularmente las estudiantes en un esquema de autoempleo que implicaba la pérdida de la autonomía en la gestión de la organización, tales como: la venta por catálogo o esquemas piramidales.

La técnica que se utilizó para esta investigación fue la entrevista y cuyo diseño de cuestionario nos fue proporcionado a todos los equipos participantes de esta investigación a nivel nacional por el Comité Académico de RELEG.

La entrevista está estructurada por 5 bloques: 1.- Datos Generales sobre la aplicación de la entrevista, 2.- “Las características sociodemográficas de la universitaria dueña o administradora de la Mype”, 3.- Datos de la institución donde estudia la directiva, 4.- Datos de la Mype y 5.- Conocimiento de los obstáculos a los que se enfrentan las estudiantes.

La información obtenida en las entrevistas para conocer los obstáculos se capturó y analizó en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*, en el apartado creado para el estudio del Centro Universitario de la Costa Sur, Universidad de Guadalajara.

## **Resultados**

Después de llevar a cabo el análisis de las categorías encontradas, de acuerdo con la categorización que el Comité Académico de RELEG realizó con los resultados de la investigación nacional, en el grupo de estudiantes universitarias entrevistadas del Centro Universitario de la Costa Sur, Universidad de Guadalajara en Autlán de Navarro, Jalisco, emergieron las siguientes categorías que describen los obstáculos a los que se enfrentan estas universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa: La doble jornada (empresarial-formación académica), El cuidado de los otros, Falta de experiencia, La triple jornada, Distancia y transporte, Desventajas de clases a distancia, Desventajas de clases presenciales, Factores económicos, Competencia, Salud mental y emocional, Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas, Gestión del Recurso Humano y Falta de redes de apoyo.

Es a partir de la descripción de la experiencia que compartieron las entrevistadas, que se presenta el siguiente modelo sencillo basado en la propuesta del Modelo que explica la categorización y agrupación de los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial feme-

nina de la micro y pequeña empresa mexicana (Peña, 2017) donde las categorías emergidas, se agrupan en el desarrollo de una estructura que explica el fenómeno estudiado a través de dimensiones básicas que son: a) Dimensión individual; b) Dimensión Laboral-Organizacional y c) Dimensión Económico-Social, sin embargo, como parte fundamental de los resultados de esta investigación con estudiantes universitarias, fue pertinente presentar la propuesta de una cuarta dimensión: d) Dimensión Educativa, estructura que devela un cuarto espacio en el que se desarrollan otros obstáculos propios de este grupo de mujeres y que se explican a detalle en el capítulo de resultados generales de este libro.

A continuación, se presenta en la siguiente Tabla 21.1 el Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias del Centro Universitario de la Costa Sur, Universidad de Guadalajara que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Autlán de Navarro, Jalisco, México.

| Dimensión              | Escala  | Categorías                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Individual             | Interna | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                         |
|                        | Externa | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica).</li> <li>• CATEGORÍA 3: La triple jornada.</li> <li>• CATEGORÍA 4: El cuidado de los otros.</li> <li>• CATEGORÍA 16: Distancia y transporte.</li> <li>• CATEGORÍA 17: Falta de redes de apoyo.</li> </ul> |
| Laboral Organizacional |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 5: Falta de experiencia.</li> <li>• CATEGORÍA 9: Gestión del Recurso Humano.</li> </ul>                                                                                                                                                                          |
| Económico- Social      |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 10: Factores económicos.</li> <li>• CATEGORÍA 11: Competencia.</li> </ul>                                                                                                                                                                                        |
| Académica              |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 12: Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas.</li> <li>• CATEGORÍA 13: Desventajas de clases a distancia.</li> <li>• CATEGORÍA 14: Desventajas de clases presenciales.</li> </ul>                                                           |

## Discusión

El estudio de la mujer en el ámbito empresarial y los obstáculos a los cuales se enfrenta es un fenómeno de gran impacto en los estudios de género, sin embargo, particularmente en esta investigación se visualiza a un grupo de mujeres de relevancia para el sector económico, político y social de nuestro país: las mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, por ello la importancia de no sólo develar las categorías que explican los obstáculos a los que ellas se enfrentan día a día en estas dos labores, sino poder explicar a través de un modelo los contextos en los que se presentan dichos obstáculos y con ello poder generar pro-

puestas que permitan que estas mujeres puedan alcanzar su pleno potencial y contribuir al éxito de las organizaciones que tienen a su cargo, con mayor eficiencia en los resultados y mejor calidad de vida para ellas, que les pueda permitir un óptimo desarrollo profesional y personal.

Particularmente en el caso de las mujeres universitarias del Centro Universitario de la Costa Sur, Universidad de Guadalajara en Autlán de Navarro, Jalisco, se develan **13** categorías de un total de 21 que surgieron a nivel nacional que se traducen en los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan, particularmente podemos señalar que de acuerdo con las dimensiones en las que estas categorías se concentran, los contextos más críticos y vulnerables para ellas son: la dimensión individual en escala externa, con 5 categorías, destacando entre ellas la CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica), CATEGORÍA 3: La triple jornada, CATEGORÍA 4: El cuidado de los otros, CATEGORÍA 16: Distancia y transporte y CATEGORÍA 17: Falta de redes de apoyo. En segundo término, la dimensión Académica, con 3 categorías.

En contraparte, el menor grado de concentración se encontró reflejado en la dimensión individual de escala interna con una categoría emergida.

En este grupo de mujeres se destaca que la multiplicidad de actividades genera una diversidad de obstáculos que no permite a las universitarias llevar a cabo una eficiente gestión de su micro o pequeña empresa, además de impedir un desarrollo personal, aspecto que se visualiza en la concentración de una gran cantidad de categorías en la dimensión individual en la escala externa. Es interesante destacar que son escasos los grupos a nivel nacional que participaron en esta investigación en que emergió la dimensión académica, como es éste el caso, además también de presentar un comportamiento distinto, ya que este grupo de universitarias a diferencia del total de las entrevistadas, aparece la dimensión individual como la menor concentrada, factor interesante de estudio para próximas investigaciones.

## Referencias

- Ahl, H. (2006). Why Research on women entrepreneurs needs new directions. *entrepreneurship: Theory y practice*, 30(5), 595-621
- Ahl, H. J. (2002). The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship. Jönköping, Suecia: Parajett AB
- Aldrich, H. (1989). Women on the verge of a break-through: Networking among entrepreneurs in the United States and Italy. *Entrepreneurship and Regional Development*, 1(4), 339-356.
- Alimo-Metcalfe, B. (1995). Investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Women in Management Review*, 10(1), 3-8.

- Álvarez-Gayou, J. L. (2007). *Cómo hacer investigación cualitativa. fundamentos y metodología*. Distrito Federal, México: Paidós Educador.
- Amorós, C. (2008). Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de “lo masculino” y ‘ lo femenino ‘. *Feminismo y Filosofía*, 6, 2-21.
- Amorós, J. E., Guerra, M., Pizarro, O., y Poblete, C. (2006). *Mujeres y actividad emprendedora en Chile*. Santiago de Chile, Chile: Global Entrepreneurship Monitor
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo* , 116(3), 343-370.
- Aranda, J. J., Oreza, W., Solorzano, M., y Madero, J. (2015). Criterios de conceptualización de la empresa familiar. *3c Empresa*, 4(3), 185-199. <http://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2015.040323.185-199>
- Ayman, R., y Korabik, K. (2010). Leadership: Why gender and culture matter. *Psychologist*, 65(3), 157-170.
- Azcárate, T. (2006). Propios. *Nueva sociedad*, 135, 78-91.
- Barbieri, M. T. De. (2007). Los ámbitos de acción de las mujeres. *Revista mexicana de sociología*, 53(1), 203-224.
- Baum, J. (2004). The Relationship of entrepreneurial traits, skill and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4).
- Baum, J., Locke, E., y Smith, K. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of management review*, 44(2), 292-303.
- Berg, N. . (1997). Gender, place and entrepreneurship. *Entrepreneurship and regional development*, 9(3).
- Bermúdez-Carrillo, L. (2014). Características de las pymes de Guanacaste. *Revista de las sedes regionales*, XV, 1-17.
- Bonder, G. (2003). *Construyendo el protagonismo de las mujeres en la sociedad del conocimiento : Estrategias educativas y de formación de redes (mujer, ciencia y tecnología en América)*. Bilbao, España: UNESCO.
- Booth, S., Darke, J., y Yeandle, S. (1998). *La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio*. Madrid, España: Narcea.
- Brush, C. G., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P., y Hart, M. (2004). *Clearing the hurdles: Women building high-growth businesses*. Upper Saddle River, EEUU: Prentice Hall.
- Carter, N., y Allen, K. (1997). Size determinants of women-owned business: choice or barriers to resources? *Entrepreneurship and regional development*, 9, 211-222.
- Cheung, F., y Halpern, D. (2010). Women at the top. Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. *American psychologist*, 65(3), 182-193.

- Citro, S. (2009). Cuerpos significantes: travesías de una etnografía dialéctica. *Reseñas*, 17(1), 208-210.
- Cornet, A., Constantinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attentes différenciées. *Revue Française de Gestion*, 30(1), 191-205.
- Delic, S. (2006). Income determinants and factors affecting the choice of self-employed Canadians to invest in RRSPs and health-related benefits: an empirical analysis and policy reflection. University of Canada
- Delmar, F., y Shane, S. (2003). Does planning facilitate product development in new ventures? *Strategic Management Journal*, 24(12), 1165-1185.
- Eagly, A. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *The Leadership Quarterly*, 16, 459-474.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (28 de agosto de 2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. INEGI.
- Escapa, R., y Martínez, L. (2010). Estrategias de liderazgo para mujeres directivas (Departamen). Barcelona, España: Departament de Treball.
- Espinar, E., y Ríos, J. (2002). Producción del espacio y desigualdades de género. Alicante, España: Espagrac
- Fagenson, E., y Marcus, E. (1991). Perceptions of sex-role stereotypic characteristics of entrepreneurs: women's evaluations. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Summer, 33-47.
- Fernández, J. (1998). Género y sociedad. Madrid, España: Pirámide.
- Flores, C. (2002). Potencial social de las mujeres microempresarias. *Cuadernos de Trabajo Social*, 15, 83-92.
- Forbes (27 de junio de 2023). Mujeres encabezan 1.6 millones de mipymes en México; lanzan plan para que exporten. FORBES. <https://www.forbes.com.mx/mujeres-encabezan-1-6-millones-de-mipymes-en-mexico-lanzan-plan-para-que-exporten/>
- Frutos, L., y Titos, S. (2011). Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género. X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación (pp. 309-320). Servicio de Publicaciones.
- Gamber, W. (1998). A gendered enterprise: Placing nineteenth-century businesswomen in history. *Business History Review*, 72(2), 188-218.
- García, B., Blanco, M., y Pacheco, E. (1998). Género y trabajo extradoméstico.
- Gascón, M. I. (2012). Las Mujeres entre la intimidad doméstica y espacio público : libros de cuentas femeninos y ordenanzas municipales. *Revista de Historia Moderna*, 30, 283-300.
- Grant, J. (1989). "Women as managers: What can they offer to organizations?" *Organizational Dynamics*, 56-63.

- Guerrero, L., Gómez, E., y Armenteros, M. del C. (2014). Mujeres emprendedoras: Similitudes y diferencias entre las ciudades de torreón y saltillo, coahuila. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 7(5), 77-91.
- Harmon, S. (1997). Do gender differences necessitate separate career development theories and measures? *Journal of Career Assessment*, 5(4), 463-470.
- Heras, I., Encinas, L., y Ochoa, I. (2006). Participación de la mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones dentro de los actuales escenarios laborales. *Vértice Universitario*, 31, 1-9.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (McGraw-Hill, Ed.) (6a ed.). Distrito Federal., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hisrich, R., y Brush, C. G. (1986). *The woman entrepreneur: Starting, financing and managing a successful new business*. Lexington: Lexington Books.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). Estadística a propósito del día Internacional de la Mujer (8 de marzo). [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_Mujer22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). Matrícula escolar por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2022/2023. INEGI.
- Langowitz, N., y Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. *Theory and Practice*, 31(3), 341-364.
- Lee, F. C., Newton, K., Sharma, B., Gadenne, D., Stevenson, L., Amboise, G. D., Pleitner, H. J. (2001). Innovation of SMEs in the knowledge-based economy quality management strategies and performance : An empirical investigation sources in location decisions problems, motivations. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 15(4).
- Lamas, M. (1995). La perspectiva de género. *Revista de educación y cultura de La Sección 47 del SNTE*, (8), 14-20.
- Mavin, S. (2001). Women's career in theory and practice: Time for change? *Women in Management Review*, 16(4), 183-192.
- Medrano, M. C. (2012). Cazando a la cazadora : Cuestiones sobre la posición de la mujer toba en los ámbitos políticos y públicos, domésticos y privados. *Bulletin de L'Institut Français d' Etudes Andines*, 41(1), 123-146.
- Murillo, S. (1997). *El mito de la vida privada: De la entrega al tiempo propio*. Madrid, España: Siglo XXI de España Editores.
- Ochman, M. (2006). En busca de una nueva sociedad. Los aportes de la teoría feminista a la reformulación del mundo moderno. *Desafíos*, (15), 371-387.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *La mujer en la gestión empresarial*.



- Ortiz, P., y Olaz, Á. J. (2014). La mujer en la empresa familiar española desde la perspectiva del “familiness.” *Política Y Sociedad*, 51(2), 481–506. [http://doi.org/10.5209/rev\\_POSO.2014.v51.n2.43647](http://doi.org/10.5209/rev_POSO.2014.v51.n2.43647)
- Peña, N. (2017) “La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles. Un estudio en 18 estados”. *Tesis Doctoral*.
- Peña, N. (2024). Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. Resultados de una investigación cualitativa en México. (N. Peña, primera edición, Vol. 1). McGraw-Hill.
- Peña, N., & Aguilar, O. (2024). Estrategia Metodológica (primera edición, Vol. 1, pp. 6-14). McGraw-Hill
- Peña, N. (2024). Resultados generales de los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. (Primera edición, Vol. 1, pp-7-8). McGraw-Hill
- Posada, R., Aguilar, O., y Peña, N. (2015). Análisis sistémico de la micro y pequeña empresa. Ciudad de México: Pearson.
- Powell, G., y Butterfield, D. (1994). Investigating the “glass ceiling” phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, 37, 68-86.
- Red de Estudios Latinoamericanos (RedesLA) (2023). *Investigaciones anuales*. <https://redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2023). Investigación anual. N. Peña <https://releg.redesla.la/> RedesLA <https://redesla.la/>
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN) (2023). *Investigación anual*, N. Peña & O. Aguilar (coords.) <https://relayn.redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2023). Investigación anual. N. Peña (coord.) <https://releg.redesla.la/>
- Riger, S. (2002). Debates epistemológicos. Voces del feminismo. *American Psychologist*, 47.
- Rigg, C., y Sparrow, J. (1994). Gender, diversity and working styles. *Women in Management Review*, 18(3), 9-16.
- Rosa, P., y Hamilton, D. (1994). The Impact of Gender on Small Business Management: Preliminary Findings of a British Study. *Internacional Small Business Journal*, 12, 25-32.
- Robles, L. (2009). Balance y perspectivas del campo mexicano : In P. Sesia y V.
- Shane, S. (2003). A general theory of entrepreneurship- The Individual opportunity nexus. New York, Nueva York, EE.UU.: Edward Elgar Editores.
- Shane, S., y Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.



- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 44(2).
- Suárez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Reop*, 19(1), 61-72.
- Swanson, J., y Tokan, D. (1991). A college student's perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Taylor, S., y Bodgan, R. (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona, España: Paidós Educador.
- Varela, H. (2012). Iguales , pero no tanto. El acceso limitado de las mujeres a la esfera pública en México. *Confines de Relaciones Internacionales Y Ciencia Política*, VIII, 39-67.
- Vázquez, V., Cárcamo, N., y Martínez, N. (2012). Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. *Presidentas municipales de Oaxaca. Perfiles Latinoamericanos*, (39), 31-57.
- Vega, A. (2004). La decisión de voto de las amas de casa mexicanas y las noticias electorales. *Universidad Autónoma de Barcelona*.
- Vega, A. (2007). Por la visibilidad de las amas de casa: Rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico. *Política y Cultura*, (28), 173-193.
- Vega, A. (2014). Igualdad de género, poder y comunicación: Las mujeres en la propiedad, dirección y puestos de toma de decisión. *La Ventana*, 40, 186-213.
- Verheul, I., Van Stel, A., y Thurik, R. (2006). Explaining female and male entrepreneurship at the country level.
- Watson, J. (2002). Comparing the performance of male and female-controlled businesses: Relating outputs to inputs. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Primavera, 91-100
- Welsh, D., y Dragusin, M. (2006). Women-entrepreneurs: A dynamic force of the small business sector. *Amfiteatru Economic*, 20, 60-68.
- Wiklund, J., Davidsson, P., y Delmar, F. (2003). What Do They Think and Feel about Growth? An Expectancy-Value Approach to Small Business Managers Attitudes Toward Growth1. *Entrepreneurship theory and practice*, 27(3), 247-270.
- Zabludovsky, G. (1998). *Las mujeres empresarias en México* (1st ed.). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.

## **Capítulo 22. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad de Guadalajara en Puerto Vallarta, Jalisco, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Puerto Vallarta.**

Georgina Dolores Sandoval Ballesteros

Luz Amparo Delgado Díaz

Miriam del Carmen Vargas Aceves

Indira Rosalía Montes Zambrano

**Universidad de Guadalajara en Puerto Vallarta**

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.02.4.22](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.02.4.22)

### **Resumen**

Por razones especialmente socioeconómicas y culturales, las mujeres y en particular las latinoamericanas, están ingresando cada vez más, en el ámbito académico al tener la oportunidad de cursar sus estudios universitarios, además de que está incrementando su participación en el mundo productivo, aportando de manera significativa a la economía de sus países y a la de sus familias (Bonder, 2003), sin embargo, ello no implica una supresión de los obstáculos a los que se enfrentan para obtener poder y reconocimiento (Ortiz y Olaz, 2014).

Con el propósito de comprender dicho fenómeno, es que el presente capítulo ofrece un modelo de desarrollo de dimensiones que explica los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro y pequeña empresa, a partir de un estudio que se llevó a cabo en la Universidad de Guadalajara, ubicada en Puerto Vallarta, Jalisco, México.

### **Palabras clave**

Mujeres directivas / Estudiantes universitarias / Mypes / Modelo de desarrollo de dimensiones / Obstáculos

## **Introducción**

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) (2023), el 51% de los estudiantes universitarios son mujeres, sin embargo, esta cifra se reduce al ingresar al campo laboral, los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan derivan tanto de su espacio privado, su espacio doméstico y del espacio público (Peña, 2024), situación que puede dificultar la gestión de su Mype y de su desarrollo académico universitario.

Con la intención de explicar un fenómeno que se presenta en un grupo de mujeres poco visibilizado, nació la necesidad de desarrollar un modelo a través de una propuesta de dimensiones que explican el contexto en el que se desarrollan y se detonan los obstáculos hallados en una primera investigación, y que son a los que se enfrentan las estudiantes de la Universidad de Guadalajara en Puerto Vallarta, Jalisco que dirigen una micro o pequeña empresa.

Para el desarrollo del modelo que se presenta en este capítulo, se llevó a cabo una investigación cualitativa, aplicando un total de 30 entrevistas a mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, posteriormente se determinó a qué dimensión corresponde cada uno de los obstáculos que fueron encontrados en este grupo de universitarias.

## **Revisión de la literatura**

Este capítulo ha sido desarrollado a partir de la investigación a nivel nacional “Modelo del Desarrollo de Dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa”, por lo que el sustento teórico de este trabajo, se retomó del apartado general “Revisión de literatura”, que forma parte de esta obra.

## **Método**

Esta investigación fue abordada desde un enfoque cualitativo, ya que en una primera etapa buscó conocer los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias mexicanas en la dirección de su micro o pequeña empresa, la selección de este enfoque partió principalmente de estudiar a las personas en su contexto, en las situaciones en las que se encuentra (Álvarez-Gayou, 2007), además que permite una visión holística “que evita que los sujetos y las acciones no sean reducidos a variables, sino entendidas como partes de un todo” (Vega, 2004, p. 226).

En el mes de mayo del 2022, las autoras de este capítulo recibimos capacitación por parte del Comité Académico de la Red Latinoamericana de Estudios de Género, para la determinación de la muestra, así como para la aplicación del instrumento, captura de información y análisis de resultados en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*.

Esta investigación se llevó a cabo en la Universidad de Guadalajara en Puerto Vallarta, Jalisco, México.

Se aplicaron un total de 30 entrevistas a alumnas de la institución, las cuales se llevaron de manera presencial dentro de los cubículos de las docentes y en otros casos se solicitó que fuera vía la plataforma zoom o alguna similar, la elección de esta modalidad dependía de la disponibilidad de la entrevistada. En ambas modalidades las universitarias se encontraban en lugares de desarrollo de sus actividades cotidianas. El promedio de duración de cada entrevista fue de 15 a 20 minutos. Al finalizar la aplicación de las entrevistas se llevó a cabo el llenado de la bitácora con todos aquellos aspectos pertinentes para la interpretación de información. Todas las entrevistas fueron grabadas y colocadas en el espacio virtual que desarrolló RELEG para la captura de información. Posteriormente se hizo de manera manual o apoyadas en software especializado la transcripción de las entrevistas. De igual manera se creó un directorio con los datos de las universitarias con el fin de mantener el contacto con ellas para cualquier aclaración durante el análisis de los datos.

El levantamiento de datos se ejecutó en los meses de mayo y junio del año 2022.

Se contó con la participación de 30 estudiantes, universitarias, quienes fueron reclutadas por 4 docentes investigadoras (es) de la institución estudiada.

La muestra para esta investigación fue de tipo homogénea, cuyos criterios de selección solicitados por RELEG fueron los siguientes:

- 1.- Mujer estudiante universitaria o nivel académico equivalente.
- 2.- Que se encuentre estudiando cualquier grado académico.
- 3.- Que dirija o sea dueña de una micro o pequeña empresa, la cual cuente por lo menos con 1 año de operación.
- 4.- Las estudiantes universitarias pertenecen a la misma institución.
- 5.- Directora o dueña de una micro o pequeña empresa (Mype):
  - 5a) Tal como se ha señalado se considera directora a la persona que toma la mayoría de las decisiones en la organización.
  - 5b) Una Mype es una organización en la que se gestionan diversas clases de recursos, que tiene fines de lucro y en la que participan diversos actores como clientes, proveedores, que tenga al menos un empleado y 1 año de operación.

Alternativamente en la muestra también se encuentran estudiantes universitarias que dirigen o son dueñas de una organización que cuenta con todas las características, salvo el requisito de tener empleados, es decir, podían no tener empleados, pero: se excluyeron particularmente las estudiantes en un esquema de autoempleo que implicaba la pérdida de la autonomía en la gestión de la organización, tales como: la venta por catálogo o esquemas piramidales.

La técnica que se utilizó para esta investigación fue la entrevista y cuyo diseño de cuestionario nos fue proporcionado a todos los equipos participantes de esta investigación a nivel nacional por el Comité Académico de RELEG.

La entrevista está estructurada por 5 bloques: 1.- Datos Generales sobre la aplicación de la entrevista, 2.- “Las características sociodemográficas de la universitaria dueña o administradora de la Mype”, 3.- Datos de la institución donde estudia la directiva, 4.- Datos de la Mype y 5.- Conocimiento de los obstáculos a los que se enfrentan las estudiantes.

La información obtenida en las entrevistas para conocer los obstáculos se capturó y analizó en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*, en el apartado creado para el estudio de la Universidad de Guadalajara.

## **Resultados**

Después de llevar a cabo el análisis de las categorías encontradas, de acuerdo con la categorización que el Comité Académico de RELEG realizó con los resultados de la investigación nacional, en el grupo de estudiantes universitarias entrevistadas de la Universidad de Guadalajara en Puerto Vallarta, Jalisco, emergieron las siguientes categorías que describen los obstáculos a los que se enfrentan estas universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa: La doble jornada (empresarial-formación académica), Falta de confianza en sí mismas, Factores económicos, Falta de redes de apoyo, Falta de experiencia, Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas, Salud mental y emocional, Identidad de género, Eventos extraordinarios o imprevistos, Distancia y transporte, La triple jornada, Competencia, Desventajas de clases presenciales, Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica), La doble jornada (doméstica-empresarial, El cuidado de los otros y El nivel educativo.

Es a partir de la descripción de la experiencia que compartieron las entrevistadas, que se presenta el siguiente modelo sencillo basado en la propuesta del Modelo que explica la categorización y agrupación de los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana (Peña, 2017) donde las categorías emergidas, se agrupan en el desarrollo de una estructura que explica el fenómeno estudiado a través de dimensiones básicas que son: a) Dimensión individual; b) Dimensión Laboral-Organizacional

y c) Dimensión Económico-Social, sin embargo, como parte fundamental de los resultados de esta investigación con estudiantes universitarias, fue pertinente presentar la propuesta de una cuarta dimensión: d) Dimensión Educativa, estructura que devela un cuarto espacio en el que se desarrollan otros obstáculos propios de este grupo de mujeres y que se explican a detalle en el capítulo de resultados generales de este libro.

A continuación, se presenta en la siguiente Tabla 22.1 el Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad de Guadalajara que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Puerto Vallarta, Jalisco, México.

| Dimensión              | Escala  | Categorías                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Individual             | Interna | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 6: Identidad de género.</li> <li>• CATEGORÍA 8: El nivel educativo.</li> <li>• CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional.</li> <li>• CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica).</li> <li>• CATEGORÍA 21: Falta de confianza en sí mismas.</li> </ul>                                           |
|                        | Externa | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 1: La doble jornada (doméstica-empresarial)</li> <li>• CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica).</li> <li>• CATEGORÍA 3: La triple jornada.</li> <li>• CATEGORÍA 4: El cuidado de los otros.</li> <li>• CATEGORÍA 16: Distancia y transporte.</li> <li>• CATEGORÍA 17: Falta de redes de apoyo.</li> </ul> |
| Laboral Organizacional |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 5: Falta de experiencia.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Económico- Social      |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 10: Factores económicos.</li> <li>• CATEGORÍA 11: Competencia.</li> <li>• CATEGORÍA 19: Eventos extraordinarios o imprevistos.</li> </ul>                                                                                                                                                                                         |
| Académica              |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 12: Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas.</li> <li>• CATEGORÍA 14: Desventajas de clases presenciales.</li> </ul>                                                                                                                                                                                        |

## Discusión

El estudio de la mujer en el ámbito empresarial y los obstáculos a los cuales se enfrenta es un fenómeno de gran impacto en los estudios de género, sin embargo, particularmente en esta investigación se visualiza a un grupo de mujeres de relevancia para el sector económico, político y social de nuestro país: las mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña

empresa, por ello la importancia de no sólo develar las categorías que explican los obstáculos a los que ellas se enfrentan día a día en estas dos labores, sino poder explicar a través de un modelo los contextos en los que se presentan dichos obstáculos y con ello poder generar propuestas que permitan que estas mujeres puedan alcanzar su pleno potencial y contribuir al éxito de las organizaciones que tienen a su cargo, con mayor eficiencia en los resultados y mejor calidad de vida para ellas, que les pueda permitir un óptimo desarrollo profesional y personal.

Particularmente en el caso de las mujeres universitarias de la Universidad de Guadalajara en Puerto Vallarta, Jalisco, se develan 17 categorías de un total de 21 que surgieron a nivel nacional que se traducen en los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan, particularmente podemos señalar que de acuerdo con las dimensiones en las que estas categorías se concentran, los contextos más críticos y vulnerables para ellas son: la dimensión individual en escala externa, con 6 categorías, destacando entre ellas la CATEGORÍA 1: La doble jornada (doméstica-empresarial), CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica), CATEGORÍA 3: La triple jornada, CATEGORÍA 4: El cuidado de los otros, CATEGORÍA 16: Distancia y transporte y CATEGORÍA 17: Falta de redes de apoyo. En segundo término, la dimensión individual en escala interna, con 5 categorías.

En contraparte, el menor grado de concentración se encontró reflejado en la dimensión Laboral Organizacional con una categoría emergida.

El Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa (Peña, 2024), nos permite analizar que en este grupo de mujeres existe un comportamiento similar al del total de los grupos de investigación participantes en este estudio a nivel nacional. La concentración se muestra en la dimensión individual, en ambas escalas, lo que permite considerar que estas mujeres tienen obstáculos que nacen de características propias de la personalidad de la sujeta de estudio (Peña, 2017). En cuanto a la de menor concentración, radica la dimensión laboral, refiriéndose a la falta de experiencia, factor fundamental para futuras investigaciones.

## **Referencias**

- Ahl, H. (2006). Why Research on women entrepreneurs needs new directions. *entrepreneurship: Theory y practice*, 30(5), 595-621
- Ahl, H. J. (2002). *The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship*. Jönköping, Suecia: Parajett AB
- Aldrich, H. (1989). Women on the verge of a break-through: Networking among entrepreneurs in the United States and Italy. *Entrepreneurship and Regional Development*, 1(4), 339-356.



- Alimo-Metcalfe, B. (1995). Investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Women in Management Review*, 10(1), 3-8.
- Álvarez-Gayou, J. L. (2007). *Cómo hacer investigación cualitativa. fundamentos y metodología*. Distrito Federal, México: Paidós Educador.
- Amorós, C. (2008). Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de “lo masculino” y ‘ lo femenino ‘. *Feminismo y Filosofía*, 6, 2-21.
- Amorós, J. E., Guerra, M., Pizarro, O., y Poblete, C. (2006). *Mujeres y actividad emprendedora en Chile*. Santiago de Chile, Chile: Global Entrepreneurship Monitor
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo* , 116(3), 343-370.
- Aranda, J. J., Oreza, W., Solorzano, M., y Madero, J. (2015). Criterios de conceptualización de la empresa familiar. *3c Empresa*, 4(3), 185-199. <http://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.17993/3comp.2015.040323.185-199>
- Ayman, R., y Korabik, K. (2010). Leadership: Why gender and culture matter. *Psychologist*, 65(3), 157-170.
- Azcárate, T. (2006). Propios. *Nueva sociedad*, 135, 78-91.
- Barbieri, M. T. De. (2007). Los ámbitos de acción de las mujeres. *Revista mexicana de sociología*, 53(1), 203-224.
- Baum, J. (2004). The Relationship of entrepreneurial traits, skill and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4).
- Baum, J., Locke, E., y Smith, K. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of management review*, 44(2), 292-303.
- Berg, N. . (1997). Gender, place and entrepreneurship. *Entrepreneurship and regional development*, 9(3).
- Bermúdez-Carrillo, L. (2014). Características de las pymes de Guanacaste. *Revista de las sedes regionales*, XV, 1-17.
- Bonder, G. (2003). *Construyendo el protagonismo de las mujeres en la sociedad del conocimiento : Estrategias educativas y de formación de redes (mujer, ciencia y tecnología en América)*. Bilbao, España: UNESCO.
- Booth, S., Darke, J., y Yeandle, S. (1998). *La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio*. Madrid, España: Narcea.
- Brush, C. G., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P., y Hart, M. (2004). *Clearing the hurdles: Women building high-growth businesses*. Upper Saddle River, EEUU: Prentice Hall.
- Carter, N., y Allen, K. (1997). Size determinants of women-owned business: choice or barriers to resources? *Entrepreneurship and regional development*, 9, 211-222.

- Cheung, F., y Halpern, D. (2010). Women at the top. Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. *American psychologist*, 65(3), 182-193.
- Citro, S. (2009). Cuerpos significantes: travesías de una etnografía dialéctica. *Reseñas*, 17(1), 208-210.
- Cornet, A., Constantinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attentes différenciées. *Revue Française de Gestion*, 30(1), 191-205.
- Delic, S. (2006). Income determinants and factors affecting the choice of self-employed Canadians to invest in RRSPs and health-related benefits: an empirical analysis and policy reflection. University of Canada
- Delmar, F., y Shane, S. (2003). Does planning facilitate product development in new ventures? *Strategic Management Journal*, 24(12), 1165-1185.
- Eaglye, A. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *The Leadership Quarterly*, 16, 459-474.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (28 de agosto de 2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. INEGI.
- Escapa, R., y Martínez, L. (2010). Estrategias de liderazgo para mujeres directivas (Departamen). Barcelona, España: Departament de Treball.
- Espinar, E., y Ríos, J. (2002). Producción del espacio y desigualdades de género. Alicante, España: Espagrac
- Fagenson, E., y Marcus, E. (1991). Perceptions of sex-role stereotypic characteristics of entrepreneurs: women's evaluations. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Summer, 33-47.
- Fernández, J. (1998). Género y sociedad. Madrid, España: Pirámide.
- Flores, C. (2002). Potencial social de las mujeres microempresarias. *Cuadernos de Trabajo Social*, 15, 83-92.
- Forbes (27 de junio de 2023). Mujeres encabezan 1.6 millones de mipymes en México; lanzan plan para que exporten. *FORBES*. <https://www.forbes.com.mx/mujeres-encabezan-1-6-millones-de-mipymes-en-mexico-lanzan-plan-para-que-exporten/>
- Frutos, L., y Titos, S. (2011). Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género. *X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación* (pp. 309-320). Servicio de Publicaciones.
- Gamber, W. (1998). A gendered enterprise: Placing nineteenth-century businesswomen in history. *Business History Review*, 72(2), 188-218.
- García, B., Blanco, M., y Pacheco, E. (1998). Género y trabajo extradoméstico.
- Gascón, M. I. (2012). Las Mujeres entre la intimidad doméstica y espacio público : libros de cuentas femeninos y ordenanzas municipales. *Revista de Historia Moderna*, 30, 283-300.

- Grant, J. (1989). "Women as managers: What can they offer to organizations?" *Organizational Dynamics*, 56-63.
- Guerrero, L., Gómez, E., y Armenteros, M. del C. (2014). Mujeres emprendedoras: Similitudes y diferencias entre las ciudades de torreón y saltillo, coahuila. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 7(5), 77-91.
- Harmon, S. (1997). Do gender differences necessitate separate career development theories and measures? *Journal of Career Assessment*, 5(4), 463-470.
- Heras, I., Encinas, L., y Ochoa, I. (2006). Participación de la mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones dentro de los actuales escenarios laborales. *Vértice Universitario*, 31, 1-9.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (McGraw-Hill, Ed.) (6a ed.). Distrito Federal., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hisrich, R., y Brush, C. G. (1986). *The woman entrepreneur: Starting, financing and managing a successful new business*. Lexington: Lexington Books.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). Estadística a propósito del día Internacional de la Mujer (8 de marzo). [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_Mujer22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). Matrícula escolar por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2022/2023. INEGI.
- Langowitz, N., y Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. *Theory and Practice*, 31(3), 341-364.
- Lee, F. C., Newton, K., Sharma, B., Gadenne, D., Stevenson, L., Amboise, G. D., Pleitner, H. J. (2001). Innovation of SMEs in the knowledge-based economy quality management strategies and performance : An empirical investigation sources in location decisions problems, motivations. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 15(4).
- Lamas, M. (1995). La perspectiva de género. *Revista de educación y cultura de La Sección 47 del SNTE*, (8), 14-20.
- Mavin, S. (2001). Women's career in theory and practice: Time for change? *Women in Management Review*, 16(4), 183-192.
- Medrano, M. C. (2012). Cazando a la cazadora : Cuestiones sobre la posición de la mujer toba en los ámbitos políticos y públicos, domésticos y privados. *Bulletin de L'Institut Français d' Etudes Andines*, 41(1), 123-146.
- Murillo, S. (1997). *El mito de la vida privada: De la entrega al tiempo propio*. Madrid, España: Siglo XXI de España Editores.
- Ochman, M. (2006). En busca de una nueva sociedad. Los aportes de la teoría feminista a la reformulación del mundo moderno. *Desafíos*, (15), 371-387.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *La mujer en la gestión empresarial*.

- Ortiz, P., y Olaz, Á. J. (2014). La mujer en la empresa familiar española desde la perspectiva del “familiness.” *Política Y Sociedad*, 51(2), 481–506. [http://doi.org/10.5209/rev\\_POSO.2014.v51.n2.43647](http://doi.org/10.5209/rev_POSO.2014.v51.n2.43647)
- Peña, N. (2017) “La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles. Un estudio en 18 estados”. *Tesis Doctoral*.
- Peña, N. (2024). Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. Resultados de una investigación cualitativa en México. (N. Peña, primera edición, Vol. 1). McGraw-Hill.
- Peña, N., & Aguilar, O. (2024). Estrategia Metodológica (primera edición, Vol. 1, pp. 6-14). McGraw-Hill
- Peña, N. (2024). Resultados generales de los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. (Primera edición, Vol. 1, pp-7-8). McGraw-Hill
- Posada, R., Aguilar, O., y Peña, N. (2015). Análisis sistémico de la micro y pequeña empresa. Ciudad de México: Pearson.
- Powell, G., y Butterfield, D. (1994). Investigating the “glass ceiling” phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, 37, 68-86.
- Red de Estudios Latinoamericanos (RedesLA) (2024). *Investigaciones anuales*. <https://redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña <https://releg.redesla.la/> RedesLA <https://redesla.la/>
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN) (2024). *Investigación anual*, N. Peña & O. Aguilar (coords.) <https://relayn.redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña (coord.) <https://releg.redesla.la/>
- Riger, S. (2002). Debates epistemológicos. Voces del feminismo. *American Psychologist*, 47.
- Rigg, C., y Sparrow, J. (1994). Gender, diversity and working styles. *Women in Management Review*, 18(3), 9-16.
- Rosa, P., y Hamilton, D. (1994). The Impact of Gender on Small Business Management: Preliminary Findings of a British Study. *Internacional Small Business Journal*, 12, 25-32.
- Robles, L. (2009). Balance y perspectivas del campo mexicano : In P. Sesia y V.
- Shane, S. (2003). A general theory of entrepreneurship- The Individual opportunity nexus. New York, Nueva York, EE.UU.: Edward Elgar Editores.
- Shane, S., y Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.

- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 44(2).
- Suárez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Reop*, 19(1), 61-72.
- Swanson, J., y Tokan, D. (1991). A college student's perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Taylor, S., y Bodgan, R. (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona, España:Paidós Educador.
- Varela, H. (2012). Iguales , pero no tanto. El acceso limitado de las mujeres a la esfera pública en México. *Confines de Relaciones Internacionales Y Ciencia Política*, VIII, 39-67.
- Vázquez, V., Cárcamo, N., y Martínez, N. (2012). Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. *Presidentas municipales de Oaxaca. Perfiles Latinoamericanos*, (39), 31-57.
- Vega, A. (2004). La decisión de voto de las amas de casa mexicanas y las noticias electorales. *Universidad Autónoma de Barcelona*.
- Vega, A. (2007). Por la visibilidad de las amas de casa: Rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico. *Política y Cultura*, (28), 173-193.
- Vega, A. (2014). Igualdad de género, poder y comunicación: Las mujeres en la propiedad, dirección y puestos de toma de decisión. *La Ventana*, 40, 186-213.
- Verheul, I., Van Stel, A., y Thurik, R. (2006). Explaining female and male entrepreneurship at the country level.
- Watson, J. (2002). Comparing the performance of male and female-controlled businesses: Relating outputs to inputs. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Primavera, 91-100
- Welsh, D., y Dragusin, M. (2006). Women-entrepreneurs: A dynamic force of the small business sector. *Amfiteatru Economic*, 20, 60-68.
- Wiklund, J., Davidsson, P., y Delmar, F. (2003). What Do They Think and Feel about Growth? An Expectancy-Value Approach to Small Business Managers Attitudes Toward Growth1. *Entrepreneurship theory and practice*, 27(3), 247-270.
- Zabludovsky, G. (1998). *Las mujeres empresarias en México* (1st ed.). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.

## **Capítulo 23. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad de Guadalajara Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas en Zapopan, Jalisco, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Zapopan.**

Irma Janett Sepúlveda Ríos

Silvia Hernández Willoughby

Jessica Georgina Arroyo De Anda

Tania Marcela Hernández Rodríguez

**Universidad de Guadalajara Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas**

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.02.4.23](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.02.4.23)

### **Resumen**

Por razones especialmente socioeconómicas y culturales, las mujeres y en particular las latinoamericanas, están ingresando cada vez más, en el ámbito académico al tener la oportunidad de cursar sus estudios universitarios, además de que está incrementando su participación en el mundo productivo, aportando de manera significativa a la economía de sus países y a la de sus familias (Bonder, 2003), sin embargo, ello no implica una supresión de los obstáculos a los que se enfrentan para obtener poder y reconocimiento (Ortiz y Olaz, 2014).

Con el propósito de comprender dicho fenómeno, es que el presente capítulo ofrece un modelo de desarrollo de dimensiones que explica los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro y pequeña empresa, a partir de un estudio que se llevó a cabo en la Universidad de Guadalajara Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas, ubicada en Zapopan, Jalisco, México.

### **Palabras clave**

Mujeres directivas / Estudiantes universitarias / Mypes / Modelo de desarrollo de dimensiones / Obstáculos

## **Introducción**

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi)(2023), el 51% de los estudiantes universitarios son mujeres, sin embargo, esta cifra se reduce al ingresar al campo laboral, los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan derivan tanto de su espacio privado, su espacio doméstico y del espacio público (Peña, 2024), situación que puede dificultar la gestión de su Mype y de su desarrollo académico universitario.

Con la intención de explicar un fenómeno que se presenta en un grupo de mujeres poco visibilizado, nació la necesidad de desarrollar un modelo a través de una propuesta de dimensiones que explican el contexto en el que se desarrollan y se detonan los obstáculos hallados en una primera investigación, y que son a los que se enfrentan las estudiantes de la Universidad de Guadalajara Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas en Zapopan, Jalisco que dirigen una micro o pequeña empresa.

Para el desarrollo del modelo que se presenta en este capítulo, se llevó a cabo una investigación cualitativa, aplicando un total de 31 entrevistas a mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, posteriormente se determinó a qué dimensión corresponde cada uno de los obstáculos que fueron encontrados en este grupo de universitarias.

## **Revisión de la literatura**

Este capítulo ha sido desarrollado a partir de la investigación a nivel nacional “Modelo del Desarrollo de Dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa”, por lo que el sustento teórico de este trabajo, se retomó del apartado general “Revisión de literatura”, que forma parte de esta obra.

## **Método**

Esta investigación fue abordada desde un enfoque cualitativo, ya que en una primera etapa buscó conocer los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias mexicanas en la dirección de su micro o pequeña empresa, la selección de este enfoque partió principalmente de estudiar a las personas en su contexto, en las situaciones en las que se encuentra (Álvarez-Gayou, 2007), además que permite una visión holística “que evita que los sujetos y las acciones no sean reducidos a variables, sino entendidas como partes de un todo” (Vega, 2004, p. 226).

En el mes de mayo del 2022, las autoras de este capítulo recibimos capacitación por parte del Comité Académico de la Red Latinoamericana de Estudios de Género, para la deter-



minación de la muestra, así como para la aplicación del instrumento, captura de información y análisis de resultados en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende*™.

Esta investigación se llevó a cabo en la Universidad de Guadalajara Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas en Zapopan, Jalisco, México.

Se aplicaron un total de 31 entrevistas a alumnas de la institución, las cuales se llevaron de manera presencial dentro de los cubículos de las docentes y en otros casos se solicitó que fuera vía la plataforma zoom o alguna similar, la elección de esta modalidad dependía de la disponibilidad de la entrevistada. En ambas modalidades las universitarias se encontraban en lugares de desarrollo de sus actividades cotidianas. El promedio de duración de cada entrevista fue de 15 a 20 minutos. Al finalizar la aplicación de las entrevistas se llevó a cabo el llenado de la bitácora con todos aquellos aspectos pertinentes para la interpretación de información. Todas las entrevistas fueron grabadas y colocadas en el espacio virtual que desarrolló RELEG para la captura de información. Posteriormente se hizo de manera manual o apoyadas en software especializado la transcripción de las entrevistas. De igual manera se creó un directorio con los datos de las universitarias con el fin de mantener el contacto con ellas para cualquier aclaración durante el análisis de los datos.

El levantamiento de datos se ejecutó en los meses de mayo y junio del año 2022.

Se contó con la participación de 31 estudiantes, universitarias, quienes fueron reclutadas por 4 docentes investigadoras (es) de la institución estudiada.

La muestra para esta investigación fue de tipo homogénea, cuyos criterios de selección solicitados por RELEG fueron los siguientes:

- 1.- Mujer estudiante universitaria o nivel académico equivalente.
- 2.- Que se encuentre estudiando cualquier grado académico.
- 3.- Que dirija o sea dueña de una micro o pequeña empresa, la cual cuente por lo menos con 1 año de operación.
- 4.- Las estudiantes universitarias pertenecen a la misma institución.
- 5.- Directora o dueña de una micro o pequeña empresa (Mype):
  - 5a) Tal como se ha señalado se considera directora a la persona que toma la mayoría de las decisiones en la organización.

- 5b) Una Mype es una organización en la que se gestionan diversas clases de recursos, que tiene fines de lucro y en la que participan diversos actores como clientes, proveedores, que tenga al menos un empleado y 1 año de operación.

Alternativamente en la muestra también se encuentran estudiantes universitarias que dirigen o son dueñas de una organización que cuenta con todas las características, salvo el requisito de tener empleados, es decir, podían no tener empleados, pero: se excluyeron particularmente las estudiantes en un esquema de autoempleo que implicaba la pérdida de la autonomía en la gestión de la organización, tales como: la venta por catálogo o esquemas piramidales.

La técnica que se utilizó para esta investigación fue la entrevista y cuyo diseño de cuestionario nos fue proporcionado a todos los equipos participantes de esta investigación a nivel nacional por el Comité Académico de RELEG.

La entrevista está estructurada por 5 bloques: 1.- Datos Generales sobre la aplicación de la entrevista, 2.- “Las características sociodemográficas de la universitaria dueña o administradora de la Mype”, 3.- Datos de la institución donde estudia la directiva, 4.- Datos de la Mype y 5.- Conocimiento de los obstáculos a los que se enfrentan las estudiantes.

La información obtenida en las entrevistas para conocer los obstáculos se capturó y analizó en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*, en el apartado creado para el estudio de la Universidad de Guadalajara Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas.

## **Resultados**

Después de llevar a cabo el análisis de las categorías encontradas, de acuerdo con la categorización que el Comité Académico de RELEG realizó con los resultados de la investigación nacional, en el grupo de estudiantes universitarias entrevistadas de la Universidad de Guadalajara Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas en Zapopan, Jalisco, emergieron las siguientes categorías que describen los obstáculos a los que se enfrentan estas universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa: Eventos extraordinarios o imprevistos, La doble jornada (empresarial-formación académica), Competencia, Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica), Falta de confianza en sí mismas, Salud mental y emocional, Factores económicos, Desventajas de clases presenciales, La triple jornada, Identidad de género, Distancia y transporte, El cuidado de los otros, Falta de redes de apoyo, La edad, Violencia Social, El nivel educativo, Falta de experiencia, Gestión del Recurso Humano y Desventajas de clases a distancia.

Es a partir de la descripción de la experiencia que compartieron las entrevistadas, que se presenta el siguiente modelo sencillo basado en la propuesta del Modelo que explica la categorización y agrupación de los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana (Peña, 2017) donde las categorías emergidas, se agrupan en el desarrollo de una estructura que explica el fenómeno estudiado a través de dimensiones básicas que son: a) Dimensión individual; b) Dimensión Laboral-Organizacional y c) Dimensión Económico-Social, sin embargo, como parte fundamental de los resultados de esta investigación con estudiantes universitarias, fue pertinente presentar la propuesta de una cuarta dimensión: d) Dimensión Educativa, estructura que devela un cuarto espacio en el que se desarrollan otros obstáculos propios de este grupo de mujeres y que se explican a detalle en el capítulo de resultados generales de este libro.

A continuación, se presenta en la siguiente Tabla 23.1 el Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad de Guadalajara Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Zapopan, Jalisco, México.

| Dimensión                 | Escala  | Categorías                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------------------------|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Individual                | Interna | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 6: Identidad de género.</li> <li>• CATEGORÍA 7: La edad.</li> <li>• CATEGORÍA 8: El nivel educativo.</li> <li>• CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional.</li> <li>• CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica).</li> <li>• CATEGORÍA 21: Falta de confianza en sí mismas.</li> </ul> |
|                           | Externa | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica).</li> <li>• CATEGORÍA 3: La triple jornada.</li> <li>• CATEGORÍA 4: El cuidado de los otros.</li> <li>• CATEGORÍA 16: Distancia y transporte.</li> <li>• CATEGORÍA 17: Falta de redes de apoyo.</li> </ul>                                                         |
| Laboral<br>Organizacional |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 5: Falta de experiencia.</li> <li>• CATEGORÍA 9: Gestión del Recurso Humano.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                  |
| Económico- Social         |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 10: Factores económicos.</li> <li>• CATEGORÍA 11: Competencia.</li> <li>• CATEGORÍA 15: Violencia Social.</li> <li>• CATEGORÍA 19: Eventos extraordinarios o imprevistos.</li> </ul>                                                                                                                                     |
| Académica                 |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 13: Desventajas de clases a distancia.</li> <li>• CATEGORÍA 14: Desventajas de clases presenciales.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                           |

## **Discusión**

El estudio de la mujer en el ámbito empresarial y los obstáculos a los cuales se enfrenta es un fenómeno de gran impacto en los estudios de género, sin embargo, particularmente en esta investigación se visualiza a un grupo de mujeres de relevancia para el sector económico, político y social de nuestro país: las mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, por ello la importancia de no sólo develar las categorías que explican los obstáculos a los que ellas se enfrentan día a día en estas dos labores, sino poder explicar a través de un modelo los contextos en los que se presentan dichos obstáculos y con ello poder generar propuestas que permitan que estas mujeres puedan alcanzar su pleno potencial y contribuir al éxito de las organizaciones que tienen a su cargo, con mayor eficiencia en los resultados y mejor calidad de vida para ellas, que les pueda permitir un óptimo desarrollo profesional y personal.

Particularmente en el caso de las mujeres universitarias de la Universidad de Guadalajara Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas en Zapopan, Jalisco, se develan **19** categorías de un total de 21 que surgieron a nivel nacional que se traducen en los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan, particularmente podemos señalar que de acuerdo con las dimensiones en las que estas categorías se concentran, los contextos más críticos y vulnerables para ellas son: la dimensión individual en escala interna, con 6 categorías, destacando entre ellas la CATEGORÍA 6: Identidad de género, CATEGORÍA 7: La edad, CATEGORÍA 8: El nivel educativo, CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional, CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica) y CATEGORÍA 21: Falta de confianza en sí mismas. En segundo término, la dimensión individual en escala externa, con 5 categorías.

En contraparte, el menor grado de concentración se encontró reflejado en las dimensiones Laboral Organizacional y Académica con dos categorías emergidas cada una.

La concentración de las experiencias de las entrevistadas se muestra en la dimensión individual en sus ambas escalas, lo que permite considerar que estas mujeres tienen obstáculos que nacen de características propias de la personalidad (Peña, 2017) de la sujeta de estudio, importante destacar el que estas universitarias externen con menor frecuencia la experiencia del obstáculo de los aspectos propios de la empresa y de la universidad.

## **Referencias**

- Ahl, H. (2006). Why Research on women entrepreneurs needs new directions. *entrepreneurship: Theory and practice*, 30(5), 595-621
- Ahl, H. J. (2002). *The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship*. Jönköping, Suecia: Parajett AB

- Aldrich, H. (1989). Women on the verge of a break-through: Networking among entrepreneurs in the United States and Italy. *Entrepreneurship and Regional Development*, 1(4), 339-356.
- Alimo-Metcalfe, B. (1995). Investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Women in Management Review*, 10(1), 3-8.
- Álvarez-Gayou, J. L. (2007). *Cómo hacer investigación cualitativa. fundamentos y metodología*. Distrito Federal, México: Paidós Educador.
- Amorós, C. (2008). Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de “lo masculino” y ‘lo femenino’. *Feminismo y Filosofía*, 6, 2-21.
- Amorós, J. E., Guerra, M., Pizarro, O., y Poblete, C. (2006). *Mujeres y actividad emprendedora en Chile*. Santiago de Chile, Chile: Global Entrepreneurship Monitor
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo*, 116(3), 343-370.
- Aranda, J. J., Oreza, W., Solorzano, M., y Madero, J. (2015). Criterios de conceptualización de la empresa familiar. *3c Empresa*, 4(3), 185-199. <http://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2015.040323.185-199>
- Ayman, R., y Korabik, K. (2010). Leadership: Why gender and culture matter. *Psychologist*, 65(3), 157-170.
- Azcárate, T. (2006). Propios. *Nueva sociedad*, 135, 78-91.
- Barbieri, M. T. De. (2007). Los ámbitos de acción de las mujeres. *Revista mexicana de sociología*, 53(1), 203-224.
- Baum, J. (2004). The Relationship of entrepreneurial traits, skill and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4).
- Baum, J., Locke, E., y Smith, K. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of management review*, 44(2), 292-303.
- Berg, N. . (1997). Gender, place and entrepreneurship. *Entrepreneurship and regional development*, 9(3).
- Bermúdez-Carrillo, L. (2014). Características de las pymes de Guanacaste. *Revista de las sedes regionales*, XV, 1-17.
- Bonder, G. (2003). *Construyendo el protagonismo de las mujeres en la sociedad del conocimiento : Estrategias educativas y de formación de redes (mujer, ciencia y tecnología en América)*. Bilbao, España: UNESCO.
- Booth, S., Darke, J., y Yeandle, S. (1998). *La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio*. Madrid, España: Narcea.
- Brush, C. G., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P., y Hart, M. (2004). *Clearing the hurdles: Women building high-growth businesses*. Upper Saddle River, EEUU: Prentice Hall.

- Carter, N., y Allen, K. (1997). Size determinants of women-owned business: choice or barriers to resources? *Entrepreneurship and regional development*, 9, 211-222.
- Cheung, F., y Halpern, D. (2010). Women at the top. Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. *American psychologist*, 65(3), 182-193.
- Citro, S. (2009). Cuerpos significantes: travesías de una etnografía dialéctica. *Reseñas*, 17(1), 208-210.
- Cornet, A., Constantinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attentes différenciées. *Revue Française de Gestion*, 30(1), 191-205.
- Delic, S. (2006). Income determinants and factors affecting the choice of self-employed Canadians to invest in RRSPs and health-related benefits: an empirical analysis and policy reflection. University of Canada
- Delmar, F., y Shane, S. (2003). Does planning facilitate product development in new ventures? *Strategic Management Journal*, 24(12), 1165-1185.
- Eaglye, A. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *The Leadership Quarterly*, 16, 459-474.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (28 de agosto de 2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. INEGI.
- Escapa, R., y Martínez, L. (2010). Estrategias de liderazgo para mujeres directivas (Departamen). Barcelona, España: Departament de Treball.
- Espinar, E., y Ríos, J. (2002). Producción del espacio y desigualdades de género. Alicante, España: Espagrac
- Fagenson, E., y Marcus, E. (1991). Perceptions of sex-role stereotypic characteristics of entrepreneurs: women's evaluations. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Summer, 33-47.
- Fernández, J. (1998). Género y sociedad. Madrid, España: Pirámide.
- Flores, C. (2002). Potencial social de las mujeres microempresarias. *Cuadernos de Trabajo Social*, 15, 83-92.
- Forbes (27 de junio de 2023). Mujeres encabezan 1.6 millones de mipymes en México; lanzan plan para que exporten. FORBES. <https://www.forbes.com.mx/mujeres-encabezan-1-6-millones-de-mipymes-en-mexico-lanzan-plan-para-que-exporten/>
- Frutos, L., y Titos, S. (2011). Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género. X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación (pp. 309-320). Servicio de Publicaciones.
- Gamber, W. (1998). A gendered enterprise: Placing nineteenth-century businesswomen in history. *Business History Review*, 72(2), 188-218.
- García, B., Blanco, M., y Pacheco, E. (1998). Género y trabajo extradoméstico.
- Gascón, M. I. (2012). Las Mujeres entre la intimidad doméstica y espacio público : libros de

- cuentas femeninos y ordenanzas municipales. *Revista de Historia Moderna*, 30, 283-300.
- Grant, J. (1989). "Women as managers: What can they offer to organizations?" *Organizational Dynamics*, 56-63.
- Guerrero, L., Gómez, E., y Armenteros, M. del C. (2014). Mujeres emprendedoras: Similitudes y diferencias entre las ciudades de torreón y saltillo, coahuila. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 7(5), 77-91.
- Harmon, S. (1997). Do gender differences necessitate separate career development theories and measures? *Journal of Career Assessment*, 5(4), 463-470.
- Heras, I., Encinas, L., y Ochoa, I. (2006). Participación de la mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones dentro de los actuales escenarios laborales. *Vértice Universitario*, 31, 1-9.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (McGraw-Hill, Ed.) (6a ed.). Distrito Federal., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hisrich, R., y Brush, C. G. (1986). *The woman entrepreneur: Starting, financing and managing a successful new business*. Lexington: Lexington Books.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). Estadística a propósito del día Internacional de la Mujer (8 de marzo). [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_Mujer22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). Matrícula escolar por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2022/2023. INEGI.
- Langowitz, N., y Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. *Theory and Practice*, 31(3), 341-364.
- Lee, F. C., Newton, K., Sharma, B., Gadenne, D., Stevenson, L., Amboise, G. D., Pleitner, H. J. (2001). Innovation of SMEs in the knowledge-based economy quality management strategies and performance : An empirical investigation sources in location decisions problems, motivations. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 15(4).
- Lamas, M. (1995). La perspectiva de género. *Revista de educación y cultura de La Sección 47 del SNTE*, (8), 14-20.
- Mavin, S. (2001). Women's career in theory and practice: Time for change? *Women in Management Review*, 16(4), 183-192.
- Medrano, M. C. (2012). Cazando a la cazadora : Cuestiones sobre la posición de la mujer toba en los ámbitos políticos y públicos, domésticos y privados. *Bulletin de L'Institut Français d' Etudes Andines*, 41(1), 123-146.
- Murillo, S. (1997). *El mito de la vida privada: De la entrega al tiempo propio*. Madrid, España: Siglo XXI de España Editores.
- Ochman, M. (2006). En busca de una nueva sociedad. Los aportes de la teoría feminista a la reformulación del mundo moderno. *Desafíos*, (15), 371-387.



- Organización Internacional del Trabajo. (2014). La mujer en la gestión empresarial.
- Ortiz, P., y Olaz, Á. J. (2014). La mujer en la empresa familiar española desde la perspectiva del “familiness.” *Política Y Sociedad*, 51(2), 481–506. [http://doi.org/10.5209/rev\\_POSO.2014.v51.n2.43647](http://doi.org/10.5209/rev_POSO.2014.v51.n2.43647)
- Peña, N. (2017) “La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles. Un estudio en 18 estados”. *Tesis Doctoral*.
- Peña, N. (2024). Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. Resultados de una investigación cualitativa en México. (N. Peña, primera edición, Vol. 1). McGraw-Hill.
- Peña, N., & Aguilar, O. (2024). Estrategia Metodológica (primera edición, Vol. 1, pp. 6-14). McGraw-Hill
- Peña, N. (2024). Resultados generales de los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. (Primera edición, Vol. 1, pp-7-8). McGraw-Hill
- Posada, R., Aguilar, O., y Peña, N. (2015). Análisis sistémico de la micro y pequeña empresa. Ciudad de México: Pearson.
- Powell, G., y Butterfield, D. (1994). Investigating the “glass ceiling” phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, 37, 68-86.
- Red de Estudios Latinoamericanos (RedesLA) (2024). *Investigaciones anuales*. <https://redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña <https://releg.redesla.la/> RedesLA <https://redesla.la/>
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN) (2024). *Investigación anual*, N. Peña & O. Aguilar (coords.) <https://relayn.redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2023). Investigación anual. N. Peña (coord.) <https://releg.redesla.la/>
- Riger, S. (2002). Debates epistemológicos. Voces del feminismo. *American Psychologist*, 47.
- Rigg, C., y Sparrow, J. (1994). Gender, diversity and working styles. *Women in Management Review*, 18(3), 9-16.
- Rosa, P., y Hamilton, D. (1994). The Impact of Gender on Small Business Management: Preliminary Findings of a British Study. *Internacional Small Business Journal*, 12, 25-32.
- Robles, L. (2009). Balance y perspectivas del campo mexicano : In P. Sesia y V.
- Shane, S. (2003). A general theory of entrepreneurship- The Individual opportunity nexus. New York, Nueva York, EE.UU.: Edward Elgar Editores.

- Shane, S., y Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.
- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 44(2).
- Suárez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Reop*, 19(1), 61-72.
- Swanson, J., y Tokan, D. (1991). A college student's perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Taylor, S., y Bodgan, R. (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona, España: Paidós Educador.
- Varela, H. (2012). Iguales , pero no tanto. El acceso limitado de las mujeres a la esfera pública en México. *Confines de Relaciones Internacionales Y Ciencia Política*, VIII, 39-67.
- Vázquez, V., Cárcamo, N., y Martínez, N. (2012). Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. *Presidentas municipales de Oaxaca. Perfiles Latinoamericanos*, (39), 31-57.
- Vega, A. (2004). La decisión de voto de las amas de casa mexicanas y las noticias electorales. *Universidad Autónoma de Barcelona*.
- Vega, A. (2007). Por la visibilidad de las amas de casa: Rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico. *Política y Cultura*, (28), 173-193.
- Vega, A. (2014). Igualdad de género, poder y comunicación: Las mujeres en la propiedad, dirección y puestos de toma de decisión. *La Ventana*, 40, 186-213.
- Verheul, I., Van Stel, A., y Thurik, R. (2006). Explaining female and male entrepreneurship at the country level.
- Watson, J. (2002). Comparing the performance of male and female-controlled businesses: Relating outputs to inputs. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Primavera, 91-100
- Welsh, D., y Dragusin, M. (2006). Women-entrepreneurs: A dynamic force of the small business sector. *Amfiteatru Economic*, 20, 60-68.
- Wiklund, J., Davidsson, P., and Delmar, F. (2003). What Do They Think and Feel about Growth? An Expectancy-Value Approach to Small Business Managers Attitudes Toward Growth1. *Entrepreneurship theory and practice*, 27(3), 247-270.
- Zabludovsky, G. (1998). *Las mujeres empresarias en México* (1st ed.). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.

## **Capítulo 24. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma de Nayarit en Tepic, Nayarit, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Tepic.**

Laura Talina Rivera Rivas

Ana Carolina Arvizu Narvaez

Tania Nadiezhda Plascencia Cuevas

Francisco Javier Ocegueda López

**Universidad Autónoma de Nayarit**

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.02.4.24](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.02.4.24)

### **Resumen**

Por razones especialmente socioeconómicas y culturales, las mujeres y en particular las latinoamericanas, están ingresando cada vez más, en el ámbito académico al tener la oportunidad de cursar sus estudios universitarios, además de que está incrementando su participación en el mundo productivo, aportando de manera significativa a la economía de sus países y a la de sus familias (Bonder, 2003), sin embargo, ello no implica una supresión de los obstáculos a los que se enfrentan para obtener poder y reconocimiento (Ortiz y Olaz, 2014).

Con el propósito de comprender dicho fenómeno, es que el presente capítulo ofrece un modelo de desarrollo de dimensiones que explica los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro y pequeña empresa, a partir de un estudio que se llevó a cabo en la Universidad Autónoma de Nayarit, ubicada en Tepic, Nayarit, México.

### **Palabras clave**

Mujeres directivas / Estudiantes universitarias / Mypes / Modelo de desarrollo de dimensiones / Obstáculos

## **Introducción**

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi)(2023), el 51% de los estudiantes universitarios son mujeres, sin embargo, esta cifra se reduce al ingresar al campo laboral, los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan derivan tanto de su espacio privado, su espacio doméstico y del espacio público (Peña, 2024), situación que puede dificultar la gestión de su Mype y de su desarrollo académico universitario.

Con la intención de explicar un fenómeno que se presenta en un grupo de mujeres poco visibilizado, nació la necesidad de desarrollar un modelo a través de una propuesta de dimensiones que explican el contexto en el que se desarrollan y se detonan los obstáculos hallados en una primera investigación, y que son a los que se enfrentan las estudiantes de la Universidad Autónoma de Nayarit en Tepic, Nayarit que dirigen una micro o pequeña empresa.

Para el desarrollo del modelo que se presenta en este capítulo, se llevó a cabo una investigación cualitativa, aplicando un total de 39 entrevistas a mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, posteriormente se determinó a qué dimensión corresponde cada uno de los obstáculos que fueron encontrados en este grupo de universitarias.

## **Revisión de la literatura**

Este capítulo ha sido desarrollado a partir de la investigación a nivel nacional “Modelo del Desarrollo de Dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa”, por lo que el sustento teórico de este trabajo, se retomó del apartado general “Revisión de literatura”, que forma parte de esta obra.

## **Método**

Esta investigación fue abordada desde un enfoque cualitativo, ya que en una primera etapa buscó conocer los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias mexicanas en la dirección de su micro o pequeña empresa, la selección de este enfoque partió principalmente de estudiar a las personas en su contexto, en las situaciones en las que se encuentra (Álvarez-Gayou, 2007), además que permite una visión holística “que evita que los sujetos y las acciones no sean reducidos a variables, sino entendidas como partes de un todo” (Vega, 2004, p. 226).

En el mes de mayo del 2022, las autoras y autores de este capítulo recibimos capacitación por parte del Comité Académico de la Red Latinoamericana de Estudios de Género, para la determinación de la muestra, así como para la aplicación del instrumento, captura de información y análisis de resultados en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*.

Esta investigación se llevó a cabo en la Universidad Autónoma de Nayarit en Tepic, Nayarit, México.

Se aplicaron un total de 39 entrevistas a alumnas de la institución, las cuales se llevaron de manera presencial dentro de los cubículos de las docentes y en otros casos se solicitó que fuera vía la plataforma zoom o alguna similar, la elección de esta modalidad dependía de la disponibilidad de la entrevistada. En ambas modalidades las universitarias se encontraban en lugares de desarrollo de sus actividades cotidianas. El promedio de duración de cada entrevista fue de 15 a 20 minutos. Al finalizar la aplicación de las entrevistas se llevó a cabo el llenado de la bitácora con todos aquellos aspectos pertinentes para la interpretación de información. Todas las entrevistas fueron grabadas y colocadas en el espacio virtual que desarrolló RELEG para la captura de información. Posteriormente se hizo de manera manual o apoyadas en software especializado la transcripción de las entrevistas. De igual manera se creó un directorio con los datos de las universitarias con el fin de mantener el contacto con ellas para cualquier aclaración durante el análisis de los datos.

El levantamiento de datos se ejecutó en los meses de mayo y junio del año 2022.

Se contó con la participación de 39 estudiantes, universitarias, quienes fueron reclutadas por 4 docentes investigadoras (es) de la institución estudiada.

La muestra para esta investigación fue de tipo homogénea, cuyos criterios de selección solicitados por RELEG fueron los siguientes:

- 1.- Mujer estudiante universitaria o nivel académico equivalente.
- 2.- Que se encuentre estudiando cualquier grado académico.
- 3.- Que dirija o sea dueña de una micro o pequeña empresa, la cual cuente por lo menos con 1 año de operación.
- 4.- Las estudiantes universitarias pertenecen a la misma institución.
- 5.- Directora o dueña de una micro o pequeña empresa (Mype):
  - 5a) Tal como se ha señalado se considera directora a la persona que toma la mayoría de las decisiones en la organización.
  - 5b) Una Mype es una organización en la que se gestionan diversas clases de recursos, que tiene fines de lucro y en la que participan diversos actores como clientes, proveedores, que tenga al menos un empleado y 1 año de operación.

Alternativamente en la muestra también se encuentran estudiantes universitarias que dirigen o son dueñas de una organización que cuenta con todas las características, salvo el requisito de tener empleados, es decir, podían no tener empleados, pero: se excluyeron particularmente las estudiantes en un esquema de autoempleo que implicaba la pérdida de la autonomía en la gestión de la organización, tales como: la venta por catálogo o esquemas piramidales.

La técnica que se utilizó para esta investigación fue la entrevista y cuyo diseño de cuestionario nos fue proporcionado a todos los equipos participantes de esta investigación a nivel nacional por el Comité Académico de RELEG.

La entrevista está estructurada por 5 bloques: 1.- Datos Generales sobre la aplicación de la entrevista, 2.- “Las características sociodemográficas de la universitaria dueña o administradora de la Mype”, 3.- Datos de la institución donde estudia la directiva, 4.- Datos de la Mype y 5.- Conocimiento de los obstáculos a los que se enfrentan las estudiantes.

La información obtenida en las entrevistas para conocer los obstáculos se capturó y analizó en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende*<sup>™</sup>, en el apartado creado para el estudio de la Universidad Autónoma de Nayarit.

## **Resultados**

Después de llevar a cabo el análisis de las categorías encontradas, de acuerdo con la categorización que el Comité Académico de RELEG realizó con los resultados de la investigación nacional, en el grupo de estudiantes universitarias entrevistadas de la Universidad Autónoma de Nayarit en Tepic, Nayarit, emergieron las siguientes categorías que describen los obstáculos a los que se enfrentan estas universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa: Competencia, Falta de experiencia, La doble jornada (empresarial-formación académica), Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas, Factores económicos, Salud mental y emocional, El cuidado de los otros, Gestión del Recurso Humano, La triple jornada, Eventos extraordinarios o imprevistos, El nivel educativo, La doble jornada (doméstica-empresarial, Desventajas de clases a distancia, Identidad de género y Distancia y transporte.

Es a partir de la descripción de la experiencia que compartieron las entrevistadas, que se presenta el siguiente modelo sencillo basado en la propuesta del Modelo que explica la categorización y agrupación de los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana (Peña, 2017) donde las categorías emergidas, se agrupan en el desarrollo de una estructura que explica el fenómeno estudiado a través de dimensiones básicas que son: a) Dimensión individual; b) Dimensión Laboral-Organizacional y c) Dimensión Económico-Social, sin embargo, como parte fundamental de los resultados de

esta investigación con estudiantes universitarias, fue pertinente presentar la propuesta de una cuarta dimensión: d) Dimensión Educativa, estructura que devela un cuarto espacio en el que se desarrollan otros obstáculos propios de este grupo de mujeres y que se explican a detalle en el capítulo de resultados generales de este libro.

A continuación, se presenta en la siguiente Tabla 24.1 el Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma de Nayarit que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Tepic, Nayarit, México.

| Dimensión                 | Escala  | Categorías                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------------------|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Individual                | Interna | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 6: Identidad de género.</li> <li>• CATEGORÍA 8: El nivel educativo.</li> <li>• CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional.</li> </ul>                                                                                                                                               |
|                           | Externa | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 1: La doble jornada (doméstica-empresarial)</li> <li>• CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica).</li> <li>• CATEGORÍA 3: La triple jornada.</li> <li>• CATEGORÍA 4: El cuidado de los otros.</li> <li>• CATEGORÍA 16: Distancia y transporte.</li> </ul> |
| Laboral<br>Organizacional |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 5: Falta de experiencia.</li> <li>• CATEGORÍA 9: Gestión del Recurso Humano.</li> </ul>                                                                                                                                                                                         |
| Económico- Social         |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 10: Factores económicos.</li> <li>• CATEGORÍA 11: Competencia.</li> <li>• CATEGORÍA 19: Eventos extraordinarios o imprevistos.</li> </ul>                                                                                                                                       |
| Académica                 |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 12: Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas.</li> <li>• CATEGORÍA 13: Desventajas de clases a distancia.</li> </ul>                                                                                                                                       |

## Discusión

El estudio de la mujer en el ámbito empresarial y los obstáculos a los cuales se enfrenta es un fenómeno de gran impacto en los estudios de género, sin embargo, particularmente en esta investigación se visualiza a un grupo de mujeres de relevancia para el sector económico, político y social de nuestro país: las mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, por ello la importancia de no sólo develar las categorías que explican los obstáculos a los que ellas se enfrentan día a día en estas dos labores, sino poder explicar a través de un modelo los contextos en los que se presentan dichos obstáculos y con ello poder generar propuestas que permitan que estas mujeres puedan alcanzar su pleno potencial y contribuir al éxito



de las organizaciones que tienen a su cargo, con mayor eficiencia en los resultados y mejor calidad de vida para ellas, que les pueda permitir un óptimo desarrollo profesional y personal.

Particularmente en el caso de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma de Nayarit en Tepic, Nayarit, se develan **15** categorías de un total de 21 que surgieron a nivel nacional que se traducen en los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan, particularmente podemos señalar que de acuerdo con las dimensiones en las que estas categorías se concentran, los contextos más críticos y vulnerables para ellas son: la dimensión Individual en escala Externa, con 5 categorías, destacando entre ellas la CATEGORÍA 1: La doble jornada (doméstica-empresarial), CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica), CATEGORÍA 3: La triple jornada, CATEGORÍA 4: El cuidado de los otros y CATEGORÍA 16: Distancia y transporte. En segundo término, la dimensión Individual en escala Interna y la dimensión Económico-Social, con 3 categorías cada una.

En contraparte, el menor grado de concentración se encontró reflejado en las dimensiones Laboral Organizacional y Académica con dos categorías emergidas cada una.

El compartir de experiencias de estas mujeres universitarias es similar que otros grupos de mujeres entrevistadas para esta obra, particularmente universitarias del centro del país, donde externan como principales obstáculos los derivados de las múltiples jornadas, situación que define la complejidad que conlleva para ellas cumplir con las actividades propias de los espacios públicos y privados.

## **Referencias**

- Ahl, H. (2006). Why Research on women entrepreneurs needs new directions. *entrepreneurship: Theory y practice*, 30(5), 595-621
- Ahl, H. J. (2002). *The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship*. Jönköping, Suecia: Parajett AB
- Aldrich, H. (1989). Women on the verge of a break-through: Networking among entrepreneurs in the United States and Italy. *Entrepreneurship and Regional Development*, 1(4), 339-356.
- Alimo-Metcalf, B. (1995). Investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Women in Management Review*, 10(1), 3-8.
- Álvarez-Gayou, J. L. (2007). *Cómo hacer investigación cualitativa. fundamentos y metodología*. Distrito Federal, México: Paidós Educador.
- Amorós, C. (2008). Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de “lo masculino” y ‘lo femenino’. *Feminismo y Filosofía*, 6, 2-21.

- Amorós, J. E., Guerra, M., Pizarro, O., y Poblete, C. (2006). Mujeres y actividad emprendedora en Chile. Santiago de Chile, Chile: Global Entrepreneurship Monitor
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo* , 116(3), 343-370.
- Aranda, J. J., Oreza, W., Solorzano, M., y Madero, J. (2015). Criterios de conceptualización de la empresa familiar. *3c Empresa*, 4(3), 185-199. <http://doi.org/DOI>: <http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2015.040323.185-199>
- Ayman, R., y Korabik, K. (2010). Leadership: Why gender and culture matter. *Psychologist*, 65(3), 157-170.
- Azcárate, T. (2006). Propios. *Nueva sociedad*, 135, 78-91.
- Barbieri, M. T. De. (2007). Los ámbitos de acción de las mujeres. *Revista mexicana de sociología*, 53(1), 203-224.
- Baum, J. (2004). The Relationship of entrepreneurial traits, skill and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4).
- Baum, J., Locke, E., y Smith, K. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of management review*, 44(2), 292-303.
- Berg, N. . (1997). Gender, place and entrepreneurship. *Entrepreneurship and regional development*, 9(3).
- Bermúdez-Carrillo, L. (2014). Características de las pymes de Guanacaste. *Revista de las sedes regionales*, XV, 1-17.
- Bonder, G. (2003). Construyendo el protagonismo de las mujeres en la sociedad del conocimiento : Estrategias educativas y de formación de redes (mujer, ciencia y tecnología en América). Bilbao, España: UNESCO.
- Booth, S., Darke, J., y Yeandle, S. (1998). La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio. Madrid, España: Narcea.
- Brush, C. G., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P., y Hart, M. (2004). Clearing the hurdles: Women building high-growth businesses. Upper Saddle River, EEUU: Prentice Hall.
- Carter, N., y Allen, K. (1997). Size determinants of women-owned business: choice or barriers to resources? *Entrepreneurship and regional development*, 9, 211-222.
- Cheung, F., y Halpern, D. (2010). Women at the top. Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. *American psychologist*, 65(3), 182-193.
- Citro, S. (2009). Cuerpos significantes: travesías de una etnografía dialéctica. *Reseñas*, 17(1), 208-210.
- Cornet, A., Constantinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attitudes différenciées. *Revue Française de Gestion*, 30(1), 191-205.

- Delic, S. (2006). Income determinants and factors affecting the choice of self-employed Canadians to invest in RRSPs and health-related benefits: an empirical analysis and policy reflection. University of Canada
- Delmar, F., y Shane, S. (2003). Does planning facilitate product development in new ventures? *Strategic Management Journal*, 24(12), 1165-1185.
- Eaglye, A. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *The Leadership Quarterly*, 16, 459-474.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (28 de agosto de 2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. INEGI.
- Escapa, R., y Martínez, L. (2010). Estrategias de liderazgo para mujeres directivas (Departamen). Barcelona, España: Departament de Treball.
- Espinar, E., y Ríos, J. (2002). Producción del espacio y desigualdades de género. Alicante, España: Espagrac
- Fagenson, E., y Marcus, E. (1991). Perceptions of sex-role stereotypic characteristics of entrepreneurs: women's evaluations. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Summer, 33-47.
- Fernández, J. (1998). Género y sociedad. Madrid, España: Pirámide.
- Flores, C. (2002). Potencial social de las mujeres microempresarias. *Cuadernos de Trabajo Social*, 15, 83-92.
- Forbes (27 de junio de 2023). Mujeres encabezan 1.6 millones de mipymes en México; lanzan plan para que exporten. FORBES. <https://www.forbes.com.mx/mujeres-encabezan-1-6-millones-de-mipymes-en-mexico-lanzan-plan-para-que-exporten/>
- Frutos, L., y Titos, S. (2011). Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género. X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación (pp. 309-320). Servicio de Publicaciones.
- Gamber, W. (1998). A gendered enterprise: Placing nineteenth-century businesswomen in history. *Business History Review*, 72(2), 188-218.
- García, B., Blanco, M., y Pacheco, E. (1998). Género y trabajo extradoméstico.
- Gascón, M. I. (2012). Las Mujeres entre la intimidad doméstica y espacio público : libros de cuentas femeninos y ordenanzas municipales. *Revista de Historia Moderna*, 30, 283-300.
- Grant, J. (1989). "Women as managers: What can they offer to organizations?" *Organizational Dynamics*, 56-63.
- Guerrero, L., Gómez, E., y Armenteros, M. del C. (2014). Mujeres emprendedoras: Similitudes y diferencias entre las ciudades de torreón y saltillo, coahuila. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 7(5), 77-91.
- Harmon, S. (1997). Do gender differences necessitate separate career development theories and measures? *Journal of Career Assessment*, 5(4), 463-470.

- Heras, I., Encinas, L., y Ochoa, I. (2006). Participación de la mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones dentro de los actuales escenarios laborales. *Vértice Universitario*, 31, 1-9.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (McGraw-Hill, Ed.) (6a ed.). Distrito Federal., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hisrich, R., y Brush, C. G. (1986). *The woman entrepreneur: Starting, financing and managing a successful new business*. Lexington: Lexington Books.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). Estadística a propósito del día Internacional de la Mujer (8 de marzo). [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_Mujer22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). Matrícula escolar por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2022/2023. INEGI.
- Langowitz, N., y Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. *Theory and Practice*, 31(3), 341-364.
- Lee, F. C., Newton, K., Sharma, B., Gadenne, D., Stevenson, L., Amboise, G. D., Pleitner, H. J. (2001). Innovation of SMEs in the knowledge-based economy quality management strategies and performance : An empirical investigation sources in location decisions problems, motivations. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 15(4).
- Lamas, M. (1995). La perspectiva de género. *Revista de educación y cultura de La Sección 47 del SNTE*, (8), 14-20.
- Mavin, S. (2001). Women's career in theory and practice: Time for change? *Women in Management Review*, 16(4), 183-192.
- Medrano, M. C. (2012). Cazando a la cazadora : Cuestiones sobre la posición de la mujer toba en los ámbitos políticos y públicos, domésticos y privados. *Bulletin de L'Institut Français d' Etudes Andines*, 41(1), 123-146.
- Murillo, S. (1997). *El mito de la vida privada: De la entrega al tiempo propio*. Madrid, España: Siglo XXI de España Editores.
- Ochman, M. (2006). En busca de una nueva sociedad. Los aportes de la teoría feminista a la reformulación del mundo moderno. *Desafíos*, (15), 371-387.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *La mujer en la gestión empresarial*.
- Ortiz, P., y Olaz, Á. J. (2014). La mujer en la empresa familiar española desde la perspectiva del "familiness." *Política Y Sociedad*, 51(2), 481-506. [http://doi.org/10.5209/rev\\_POSO.2014.v51.n2.43647](http://doi.org/10.5209/rev_POSO.2014.v51.n2.43647)
- Peña, N. (2017) "La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles. Un estudio en 18 estados". *Tesis Doctoral*.

- Peña, N. (2024). Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. Resultados de una investigación cualitativa en México. (N. Peña, primera edición, Vol. 1). McGraw-Hill.
- Peña, N., & Aguilar, O. (2024). Estrategia Metodológica (primera edición, Vol. 1, pp. 6-14). McGraw-Hill
- Peña, N. (2024). Resultados generales de los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. (Primera edición, Vol. 1, pp-7-8). McGraw-Hill
- Posada, R., Aguilar, O., y Peña, N. (2015). Análisis sistémico de la micro y pequeña empresa. Ciudad de México: Pearson.
- Powell, G., y Butterfield, D. (1994). Investigating the “glass ceiling” phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, 37, 68-86.
- Red de Estudios Latinoamericanos (RedesLA) (2024). *Investigaciones anuales*. <https://redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña <https://releg.redesla.la/> RedesLA <https://redesla.la/>
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN) (2024). *Investigación anual*, N. Peña & O. Aguilar (coords.) <https://relayn.redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña (coord.) <https://releg.redesla.la/>
- Riger, S. (2002). Debates epistemológicos. Voces del feminismo. *American Psychologist*, 47.
- Rigg, C., y Sparrow, J. (1994). Gender, diversity and working styles. *Women in Management Review*, 18(3), 9-16.
- Rosa, P., y Hamilton, D. (1994). The Impact of Gender on Small Business Management: Preliminary Findings of a British Study. *Internacional Small Business Journal*, 12, 25-32.
- Robles, L. (2009). Balance y perspectivas del campo mexicano : In P. Sesia y V.
- Shane, S. (2003). A general theory of entrepreneurship- The Individual opportunity nexus. New York, Nueva York, EE.UU.: Edward Elgar Editores.
- Shane, S., y Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.
- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 44(2).
- Suárez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Reop*, 19(1), 61-72.

- Swanson, J., y Tokan, D. (1991). A college student's perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Taylor, S., y Bodgan, R. (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona, España:Paidós Educador.
- Varela, H. (2012). Iguales , pero no tanto. El acceso limitado de las mujeres a la esfera pública en México. *Confines de Relaciones Internacionales Y Ciencia Política*, VIII, 39-67.
- Vázquez, V., Cárcamo, N., y Martínez, N. (2012). Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. *Presidentas municipales de Oaxaca. Perfiles Latinoamericanos*, (39), 31-57.
- Vega, A. (2004). La decisión de voto de las amas de casa mexicanas y las noticias electorales. *Universidad Autónoma de Barcelona*.
- Vega, A. (2007). Por la visibilidad de las amas de casa: Rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico. *Política y Cultura*, (28), 173-193.
- Vega, A. (2014). Igualdad de género, poder y comunicación: Las mujeres en la propiedad, dirección y puestos de toma de decisión. *La Ventana*, 40, 186-213.
- Verheul, I., Van Stel, A., y Thurik, R. (2006). Explaining female and male entrepreneurship at the country level.
- Watson, J. (2002). Comparing the performance of male and female-controlled businesses: Relating outputs to inputs. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Primavera, 91-100
- Welsh, D., y Dragusin, M. (2006). Women-entrepreneurs: A dynamic force of the small business sector. *Amfiteatru Economic*, 20, 60-68.
- Wiklund, J., Davidsson, P., y Delmar, F. (2003). What Do They Think and Feel about Growth? An Expectancy-Value Approach to Small Business Managers Attitudes Toward Growth1. *Entrepreneurship theory and practice*, 27(3), 247-270.
- Zabludovsky, G. (1998). *Las mujeres empresarias en México* (1st ed.). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.

## **Capítulo 25. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Tecnológica Linares en Linares, Nuevo León, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Linares.**

Melissa Dueñas González  
Guianeya Miganlay Parra Ramos  
Jesús Gerardo Aguirre Garza  
**Universidad Tecnológica Linares**

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.02.4.25](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.02.4.25)

### **Resumen**

Por razones especialmente socioeconómicas y culturales, las mujeres y en particular las latinoamericanas, están ingresando cada vez más, en el ámbito académico al tener la oportunidad de cursar sus estudios universitarios, además de que está incrementando su participación en el mundo productivo, aportando de manera significativa a la economía de sus países y a la de sus familias (Bonder, 2003), sin embargo, ello no implica una supresión de los obstáculos a los que se enfrentan para obtener poder y reconocimiento (Ortiz y Olaz, 2014).

Con el propósito de comprender dicho fenómeno, es que el presente capítulo ofrece un modelo de desarrollo de dimensiones que explica los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro y pequeña empresa, a partir de un estudio que se llevó a cabo en la Universidad Tecnológica Linares, ubicada en Linares, Nuevo León, México.

### **Palabras clave**

Mujeres directivas / Estudiantes universitarias / Mypes / Modelo de desarrollo de dimensiones / Obstáculos



## **Introducción**

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) (2023), el 51% de los estudiantes universitarios son mujeres, sin embargo, esta cifra se reduce al ingresar al campo laboral, los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan derivan tanto de su espacio privado, su espacio doméstico y del espacio público (Peña, 2024), situación que puede dificultar la gestión de su Mype y de su desarrollo académico universitario.

Con la intención de explicar un fenómeno que se presenta en un grupo de mujeres poco visibilizado, nació la necesidad de desarrollar un modelo a través de una propuesta de dimensiones que explican el contexto en el que se desarrollan y se detonan los obstáculos hallados en una primera investigación, y que son a los que se enfrentan las estudiantes de la Universidad Tecnológica Linares en Linares, Nuevo León que dirigen una micro o pequeña empresa.

Para el desarrollo del modelo que se presenta en este capítulo, se llevó a cabo una investigación cualitativa, aplicando un total de 30 entrevistas a mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, posteriormente se determinó a qué dimensión corresponde cada uno de los obstáculos que fueron encontrados en este grupo de universitarias.

## **Revisión de la literatura**

Este capítulo ha sido desarrollado a partir de la investigación a nivel nacional “Modelo del Desarrollo de Dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa”, por lo que el sustento teórico de este trabajo, se retomó del apartado general “Revisión de literatura”, que forma parte de esta obra.

## **Método**

Esta investigación fue abordada desde un enfoque cualitativo, ya que en una primera etapa buscó conocer los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias mexicanas en la dirección de su micro o pequeña empresa, la selección de este enfoque partió principalmente de estudiar a las personas en su contexto, en las situaciones en las que se encuentra (Álvarez-Gayou, 2007), además que permite una visión holística “que evita que los sujetos y las acciones no sean reducidos a variables, sino entendidas como partes de un todo” (Vega, 2004, p. 226).

En el mes de mayo del 2022, las autoras y autores de este capítulo recibimos capacitación por parte del Comité Académico de la Red Latinoamericana de Estudios de Género, para la determinación de la muestra, así como para la aplicación del instrumento, captura de información y análisis de resultados en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*.

Esta investigación se llevó a cabo en la Universidad Tecnológica Linares en Linares, Nuevo León, México.

Se aplicaron un total de 30 entrevistas a alumnas de la institución, las cuales se llevaron de manera presencial dentro de los cubículos de las docentes y en otros casos se solicitó que fuera vía la plataforma zoom o alguna similar, la elección de esta modalidad dependía de la disponibilidad de la entrevistada. En ambas modalidades las universitarias se encontraban en lugares de desarrollo de sus actividades cotidianas. El promedio de duración de cada entrevista fue de 15 a 20 minutos. Al finalizar la aplicación de las entrevistas se llevó a cabo el llenado de la bitácora con todos aquellos aspectos pertinentes para la interpretación de información. Todas las entrevistas fueron grabadas y colocadas en el espacio virtual que desarrolló RELEG para la captura de información. Posteriormente se hizo de manera manual o apoyadas en software especializado la transcripción de las entrevistas. De igual manera se creó un directorio con los datos de las universitarias con el fin de mantener el contacto con ellas para cualquier aclaración durante el análisis de los datos.

El levantamiento de datos se ejecutó en los meses de mayo y junio del año 2022.

Se contó con la participación de 30 estudiantes, universitarias, quienes fueron reclutadas por 3 docentes investigadoras (es) de la institución estudiada.

La muestra para esta investigación fue de tipo homogénea, cuyos criterios de selección solicitados por RELEG fueron los siguientes:

- 1.- Mujer estudiante universitaria o nivel académico equivalente.
- 2.- Que se encuentre estudiando cualquier grado académico.
- 3.- Que dirija o sea dueña de una micro o pequeña empresa, la cual cuente por lo menos con 1 año de operación.
- 4.- Las estudiantes universitarias pertenecen a la misma institución.
- 5.- Directora o dueña de una micro o pequeña empresa (Mype):
  - 5a) Tal como se ha señalado se considera directora a la persona que toma la mayoría de las decisiones en la organización.
  - 5b) Una Mype es una organización en la que se gestionan diversas clases de recursos, que tiene fines de lucro y en la que participan diversos actores como clientes, proveedores, que tenga al menos un empleado y 1 año de operación.

Alternativamente en la muestra también se encuentran estudiantes universitarias que dirigen o son dueñas de una organización que cuenta con todas las características, salvo el requisito de tener empleados, es decir, podían no tener empleados, pero: se excluyeron particularmente las estudiantes en un esquema de autoempleo que implicaba la pérdida de la autonomía en la gestión de la organización, tales como: la venta por catálogo o esquemas piramidales.

La técnica que se utilizó para esta investigación fue la entrevista y cuyo diseño de cuestionario nos fue proporcionado a todos los equipos participantes de esta investigación a nivel nacional por el Comité Académico de RELEG.

La entrevista está estructurada por 5 bloques: 1.- Datos Generales sobre la aplicación de la entrevista, 2.- “Las características sociodemográficas de la universitaria dueña o administradora de la Mype”, 3.- Datos de la institución donde estudia la directiva, 4.- Datos de la Mype y 5.- Conocimiento de los obstáculos a los que se enfrentan las estudiantes.

La información obtenida en las entrevistas para conocer los obstáculos se capturó y analizó en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*, en el apartado creado para el estudio de la Universidad Tecnológica Linares.

## **Resultados**

Después de llevar a cabo el análisis de las categorías encontradas, de acuerdo con la categorización que el Comité Académico de RELEG realizó con los resultados de la investigación nacional, en el grupo de estudiantes universitarias entrevistadas de la Universidad Tecnológica Linares, Linares, Nuevo León, emergieron las siguientes categorías que describen los obstáculos a los que se enfrentan estas universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa: La doble jornada (empresarial-formación académica), Factores económicos, Competencia, Desventajas de clases presenciales, Falta de experiencia, Falta de confianza en sí mismas, Desventajas de clases a distancia, Salud mental y emocional, Distancia y transporte, Gestión del Recurso Humano, La edad, Identidad de género, Violencia Social, Eventos extraordinarios o imprevistos, La triple jornada y Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica).

Es a partir de la descripción de la experiencia que compartieron las entrevistadas, que se presenta el siguiente modelo sencillo basado en la propuesta del Modelo que explica la categorización y agrupación de los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana (Peña, 2017) donde las categorías emergidas, se agrupan en el desarrollo de una estructura que explica el fenómeno estudiado a través de dimensiones básicas que son: a) Dimensión individual; b) Dimensión Laboral-Organizacional y c) Dimensión Económico-Social, sin embargo, como parte fundamental de los resultados de

esta investigación con estudiantes universitarias, fue pertinente presentar la propuesta de una cuarta dimensión: d) Dimensión Educativa, estructura que devela un cuarto espacio en el que se desarrollan otros obstáculos propios de este grupo de mujeres y que se explican a detalle en el capítulo de resultados generales de este libro.

A continuación, se presenta en la siguiente Tabla 25.1 el Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Tecnológica Linares que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Linares, Nuevo León, México.

| Dimensión                 | Escala  | Categorías                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|---------------------------|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Individual                | Interna | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 6: Identidad de género.</li> <li>• CATEGORÍA 7: La edad.</li> <li>• CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional.</li> <li>• CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica).</li> <li>• CATEGORÍA 21: Falta de confianza en sí mismas.</li> </ul> |
|                           | Externa | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica).</li> <li>• CATEGORÍA 3: La triple jornada.</li> <li>• CATEGORÍA 16: Distancia y transporte.</li> </ul>                                                                                                                |
| Laboral<br>Organizacional |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 5: Falta de experiencia.</li> <li>• CATEGORÍA 9: Gestión del Recurso Humano.</li> </ul>                                                                                                                                                                                      |
| Económico- Social         |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 10: Factores económicos.</li> <li>• CATEGORÍA 11: Competencia.</li> <li>• CATEGORÍA 15: Violencia Social.</li> <li>• CATEGORÍA 19: Eventos extraordinarios o imprevistos.</li> </ul>                                                                                         |
| Académica                 |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 13: Desventajas de clases a distancia.</li> <li>• CATEGORÍA 14: Desventajas de clases presenciales.</li> </ul>                                                                                                                                                               |

## Discusión

El estudio de la mujer en el ámbito empresarial y los obstáculos a los cuales se enfrenta es un fenómeno de gran impacto en los estudios de género, sin embargo, particularmente en esta investigación se visualiza a un grupo de mujeres de relevancia para el sector económico, político y social de nuestro país: las mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, por ello la importancia de no sólo develar las categorías que explican los obstáculos a los que ellas se enfrentan día a día en estas dos labores, sino poder explicar a través de un modelo los contextos en los que se presentan dichos obstáculos y con ello poder generar pro-

puestas que permitan que estas mujeres puedan alcanzar su pleno potencial y contribuir al éxito de las organizaciones que tienen a su cargo, con mayor eficiencia en los resultados y mejor calidad de vida para ellas, que les pueda permitir un óptimo desarrollo profesional y personal.

Particularmente en el caso de las mujeres universitarias de la Universidad Tecnológica Linares en Linares, Nuevo León, se develan **16** categorías de un total de 21 que surgieron a nivel nacional que se traducen en los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan, particularmente podemos señalar que de acuerdo con las dimensiones en las que estas categorías se concentran, los contextos más críticos y vulnerables para ellas son: la dimensión individual en escala interna, con 5 categorías, destacando entre ellas la CATEGORÍA 6: Identidad de género, CATEGORÍA 7: La edad, CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional, CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica) y CATEGORÍA 21: Falta de confianza en sí mismas. En segundo término, la dimensión Económico-Social, con 4 categorías.

En contraparte, el menor grado de concentración se encontró reflejado en las dimensiones Laboral Organizacional y Académica con dos categorías emergidas en cada una.

El Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa (Peña, 2024), nos permite analizar que en este grupo de mujeres existe un comportamiento similar al del total de los grupos de investigación participantes en este estudio a nivel nacional.

## **Referencias**

- Ahl, H. (2006). Why Research on women entrepreneurs needs new directions. *entrepreneurship: Theory y practice*, 30(5), 595-621
- Ahl, H. J. (2002). *The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship*. Jönköping, Suecia: Parajett AB
- Aldrich, H. (1989). Women on the verge of a break-through: Networking among entrepreneurs in the United States and Italy. *Entrepreneurship and Regional Development*, 1(4), 339-356.
- Alimo-Metcalf, B. (1995). Investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Women in Management Review*, 10(1), 3-8.
- Álvarez-Gayou, J. L. (2007). *Cómo hacer investigación cualitativa. fundamentos y metodología*. Distrito Federal, México: Paidós Educador.
- Amorós, C. (2008). Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de “lo masculino” y ‘lo femenino’. *Feminismo y Filosofía*, 6, 2-21.
- Amorós, J. E., Guerra, M., Pizarro, O., y Poblete, C. (2006). *Mujeres y actividad emprendedora en Chile*. Santiago de Chile, Chile: Global Entrepreneurship Monitor

- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo* , 116(3), 343-370.
- Aranda, J. J., Oreza, W., Solorzano, M., y Madero, J. (2015). Criterios de conceptualización de la empresa familiar. *3c Empresa*, 4(3), 185-199. <http://doi.org/DOI>: <http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2015.040323.185-199>
- Ayman, R., y Korabik, K. (2010). Leadership: Why gender and culture matter. *Psychologist*, 65(3), 157-170.
- Azcárate, T. (2006). Propios. *Nueva sociedad*, 135, 78-91.
- Barbieri, M. T. De. (2007). Los ámbitos de acción de las mujeres. *Revista mexicana de sociología*, 53(1), 203-224.
- Baum, J. (2004). The Relationship of entrepreneurial traits, skill and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4).
- Baum, J., Locke, E., y Smith, K. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of management review*, 44(2), 292-303.
- Berg, N. . (1997). Gender, place and entrepreneurship. *Entrepreneurship and regional development*, 9(3).
- Bermúdez-Carrillo, L. (2014). Características de las pymes de Guanacaste. *Revista de las sedes regionales*, XV, 1-17.
- Bonder, G. (2003). Construyendo el protagonismo de las mujeres en la sociedad del conocimiento : Estrategias educativas y de formación de redes (mujer, ciencia y tecnología en América). Bilbao, España: UNESCO.
- Booth, S., Darke, J., y Yeandle, S. (1998). La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio. Madrid, España: Narcea.
- Brush, C. G., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P., y Hart, M. (2004). *Clearing the hurdles: Women building high-growth businesses*. Upper Saddle River, EEUU: Prentice Hall.
- Carter, N., y Allen, K. (1997). Size determinants of women-owned business: choice or barriers to resources? *Entrepreneurship and regional development*, 9, 211-222.
- Cheung, F., y Halpern, D. (2010). Women at the top. Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. *American psychologist*, 65(3), 182-193.
- Citro, S. (2009). Cuerpos significantes: travesías de una etnografía dialéctica. *Reseñas*, 17(1), 208-210.
- Cornet, A., Constantinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attentes différenciées. *Revue Française de Gestion*, 30(1), 191-205.
- Delic, S. (2006). Income determinants and factors affecting the choice of self-employed Canadians to invest in RRSPS and health-related benefits: an empirical analysis and policy reflection. University of Canada

- Delmar, F., y Shane, S. (2003). Does planning facilitate product development in new ventures? *Strategic Management Journal*, 24(12), 1165-1185.
- Eaglye, A. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *The Leadership Quarterly*, 16, 459-474.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (28 de agosto de 2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. INEGI.
- Escapa, R., y Martínez, L. (2010). Estrategias de liderazgo para mujeres directivas (Departamen). Barcelona, España: Departament de Treball.
- Espinar, E., y Ríos, J. (2002). Producción del espacio y desigualdades de género. Alicante, España: Espagrac.
- Fagenson, E., y Marcus, E. (1991). Perceptions of sex-role stereotypic characteristics of entrepreneurs: women's evaluations. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Summer, 33-47.
- Fernández, J. (1998). Género y sociedad. Madrid, España: Pirámide.
- Flores, C. (2002). Potencial social de las mujeres microempresarias. *Cuadernos de Trabajo Social*, 15, 83-92.
- Forbes (27 de junio de 2023). Mujeres encabezan 1.6 millones de mipymes en México; lanzan plan para que exporten. FORBES. <https://www.forbes.com.mx/mujeres-encabezan-1-6-millones-de-mipymes-en-mexico-lanzan-plan-para-que-exporten/>
- Frutos, L., y Titos, S. (2011). Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género. X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación (pp. 309-320). Servicio de Publicaciones.
- Gamber, W. (1998). A gendered enterprise: Placing nineteenth-century businesswomen in history. *Business History Review*, 72(2), 188-218.
- García, B., Blanco, M., y Pacheco, E. (1998). Género y trabajo extradoméstico.
- Gascón, M. I. (2012). Las Mujeres entre la intimidad doméstica y espacio público : libros de cuentas femeninos y ordenanzas municipales. *Revista de Historia Moderna*, 30, 283-300.
- Grant, J. (1989). "Women as managers: What can they offer to organizations?" *Organizational Dynamics*, 56-63.
- Guerrero, L., Gómez, E., y Armenteros, M. del C. (2014). Mujeres emprendedoras: Similitudes y diferencias entre las ciudades de torreón y saltillo, coahuila. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 7(5), 77-91.
- Harmon, S. (1997). Do gender differences necessitate separate career development theories and measures? *Journal of Career Assessment*, 5(4), 463-470.
- Heras, I., Encinas, L., y Ochoa, I. (2006). Participación de la mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones dentro de los actuales escenarios laborales. *Vértice Universitario*, 31, 1-9.



- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). Metodología de la Investigación. (McGraw-Hill, Ed.) (6a ed.). Distrito Federal., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hisrich, R., y Brush, C. G. (1986). The woman entrepreneur: Starting, financing and managing a successful new business. Lexington: Lexington Books.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). Estadística a propósito del día Internacional de la Mujer (8 de marzo). [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_Mujer22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). Matrícula escolar por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2022/2023. INEGI.
- Langowitz, N., y Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. Theory and Practice, 31(3), 341-364.
- Lee, F. C., Newton, K., Sharma, B., Gadenne, D., Stevenson, L., Amboise, G. D., Pleitner, H. J. (2001). Innovation of SMEs in the knowledge-based economy quality management strategies and performance : An empirical investigation sources in location decisions problems, motivations. Journal of Small Business y Entrepreneurship, 15(4).
- Lamas, M. (1995). La perspectiva de género. Revista de educación y cultura de La Sección 47 del SNTE, (8), 14-20.
- Mavin, S. (2001). Women's career in theory and practice: Time for change? Women in Management Review, 16(4), 183-192.
- Medrano, M. C. (2012). Cazando a la cazadora : Cuestiones sobre la posición de la mujer toba en los ámbitos políticos y públicos, domésticos y privados. Bulletin de L'Institut Français d' Etudes Andines, 41(1), 123-146.
- Murillo, S. (1997). El mito de la vida privada: De la entrega al tiempo propio. Madrid, España: Siglo XXI de España Editores.
- Ochman, M. (2006). En busca de una nueva sociedad. Los aportes de la teoría feminista a la reformulación del mundo moderno. Desafíos, (15), 371-387.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). La mujer en la gestión empresarial.
- Ortiz, P., y Olaz, Á. J. (2014). La mujer en la empresa familiar española desde la perspectiva del "familiness." Política Y Sociedad, 51(2), 481-506. [http://doi.org/10.5209/rev\\_POSO.2014.v51.n2.43647](http://doi.org/10.5209/rev_POSO.2014.v51.n2.43647)
- Peña, N. (2017) "La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles. Un estudio en 18 estados". *Tesis Doctoral*.
- Peña, N. (2024). Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. Resultados de una investigación cualitativa en México. (N. Peña, primera edición, Vol. 1). McGraw-Hill.
- Peña, N., & Aguilar, O. (2024). Estrategia Metodológica (primera edición, Vol. 1, pp. 6-14). McGraw-Hill

- Peña, N. (2024). Resultados generales de los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. (Primera edición, Vol. 1, pp-7-8). McGraw-Hill
- Posada, R., Aguilar, O., y Peña, N. (2015). Análisis sistémico de la micro y pequeña empresa. Ciudad de México: Pearson.
- Powell, G., y Butterfield, D. (1994). Investigating the “glass ceiling” phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, 37, 68-86.
- Red de Estudios Latinoamericanos (RedesLA) (2024). *Investigaciones anuales*. <https://redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña <https://releg.redesla.la/> RedesLA <https://redesla.la/>
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN) (2024). *Investigación anual*, N. Peña & O. Aguilar (coords.) <https://relayn.redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña (coord.) <https://releg.redesla.la/>
- Riger, S. (2002). Debates epistemológicos. Voces del feminismo. *American Psychologist*, 47.
- Rigg, C., y Sparrow, J. (1994). Gender, diversity and working styles. *Women in Management Review*, 18(3), 9-16.
- Rosa, P., y Hamilton, D. (1994). The Impact of Gender on Small Business Management: Preliminary Findings of a British Study. *Internacional Small Business Journal*, 12, 25-32.
- Robles, L. (2009). Balance y perspectivas del campo mexicano : In P. Sesia y V.
- Shane, S. (2003). A general theory of entrepreneurship- The Individual opportunity nexus. New York, Nueva York, EE.UU.: Edward Elgar Editores.
- Shane, S., y Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.
- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 44(2).
- Suárez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Reop*, 19(1), 61-72.
- Swanson, J., y Tokan, D. (1991). A college student's perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Taylor, S., y Bodgan, R. (1996). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Barcelona, España:Paidós Educador.
- Varela, H. (2012). Iguales , pero no tanto. El acceso limitado de las mujeres a la esfera pública en México. *Confines de Relaciones Internacionales Y Ciencia Política*, VIII, 39-67.

- Vázquez, V., Cárcamo, N., y Martínez, N. (2012). Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. *Presidentas municipales de Oaxaca. Perfiles Latinoamericanos*, (39), 31-57.
- Vega, A. (2004). La decisión de voto de las amas de casa mexicanas y las noticias electorales. *Universidad Autónoma de Barcelona*.
- Vega, A. (2007). Por la visibilidad de las amas de casa: Rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico. *Política y Cultura*, (28), 173-193.
- Vega, A. (2014). Igualdad de género, poder y comunicación: Las mujeres en la propiedad, dirección y puestos de toma de decisión. *La Ventana*, 40, 186-213.
- Verheul, I., Van Stel, A., y Thurik, R. (2006). Explaining female and male entrepreneurship at the country level.
- Watson, J. (2002). Comparing the performance of male and female-controlled businesses: Relating outputs to inputs. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Primavera, 91-100
- Welsh, D., y Dragusin, M. (2006). Women-entrepreneurs: A dynamic force of the small business sector. *Amfiteatru Economic*, 20, 60-68.
- Wiklund, J., Davidsson, P., y Delmar, F. (2003). What Do They Think and Feel about Growth? An Expectancy-Value Approach to Small Business Managers Attitudes Toward Growth1. *Entrepreneurship theory and practice*, 27(3), 247-270.
- Zabludovsky, G. (1998). *Las mujeres empresarias en México* (1st ed.). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.

## **Capítulo 26. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Tecnológica de Tehuacán en Tehuacán, Puebla, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Tehuacán.**

Cristina Rodríguez Suárez  
Angélica Belén Ruíz Contreras  
Miguel Antonio Mascarúa Alcázar  
Juan Carlos Hernández Ortega  
**Universidad Tecnológica de Tehuacán**

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.02.4.26](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.02.4.26)

### **Resumen**

Por razones especialmente socioeconómicas y culturales, las mujeres y en particular las latinoamericanas, están ingresando cada vez más, en el ámbito académico al tener la oportunidad de cursar sus estudios universitarios, además de que está incrementando su participación en el mundo productivo, aportando de manera significativa a la economía de sus países y a la de sus familias (Bonder, 2003), sin embargo, ello no implica una supresión de los obstáculos a los que se enfrentan para obtener poder y reconocimiento (Ortiz y Olaz, 2014).

Con el propósito de comprender dicho fenómeno, es que el presente capítulo ofrece un modelo de desarrollo de dimensiones que explica los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro y pequeña empresa, a partir de un estudio que se llevó a cabo en la Universidad Tecnológica de Tehuacán, ubicada en Tehuacán, Puebla, México.

### **Palabras clave**

Mujeres directivas / Estudiantes universitarias / Mypes / Modelo de desarrollo de dimensiones / Obstáculos

## **Introducción**

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023), el 51% de los estudiantes universitarios son mujeres, sin embargo, esta cifra se reduce al ingresar al campo laboral, los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan derivan tanto de su espacio privado, su espacio doméstico y del espacio público (Peña, 2024), situación que puede dificultar la gestión de su Mype y de su desarrollo académico universitario.

Con la intención de explicar un fenómeno que se presenta en un grupo de mujeres poco visibilizado, nació la necesidad de desarrollar un modelo a través de una propuesta de dimensiones que explican el contexto en el que se desarrollan y se detonan los obstáculos hallados en una primera investigación, y que son a los que se enfrentan las estudiantes de la Universidad Tecnológica de Tehuacán en Tehuacán, Puebla que dirigen una micro o pequeña empresa.

Para el desarrollo del modelo que se presenta en este capítulo, se llevó a cabo una investigación cualitativa, aplicando un total de 32 entrevistas a mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, posteriormente se determinó a qué dimensión corresponde cada uno de los obstáculos que fueron encontrados en este grupo de universitarias.

## **Revisión de la literatura**

Este capítulo ha sido desarrollado a partir de la investigación a nivel nacional “Modelo del Desarrollo de Dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa”, por lo que el sustento teórico de este trabajo, se retomó del apartado general “Revisión de literatura”, que forma parte de esta obra.

## **Método**

Esta investigación fue abordada desde un enfoque cualitativo, ya que en una primera etapa buscó conocer los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias mexicanas en la dirección de su micro o pequeña empresa, la selección de este enfoque partió principalmente de estudiar a las personas en su contexto, en las situaciones en las que se encuentra (Álvarez-Gayou, 2007), además que permite una visión holística “que evita que los sujetos y las acciones nos sean reducidos a variables, sino entendidas como partes de un todo” (Vega, 2004, p. 226).

En el mes de mayo del 2022, las autoras y autores de este capítulo recibimos capacitación por parte del Comité Académico de la Red Latinoamericana de Estudios de Género, para la determinación de la muestra, así como para la aplicación del instrumento, captura de información y análisis de resultados en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*.

Esta investigación se llevó a cabo en la Universidad Tecnológica de Tehuacán en Tehuacán, Puebla, México.

Se aplicaron un total de 32 entrevistas a alumnas de la institución, las cuales se llevaron de manera presencial dentro de los cubículos de las docentes y en otros casos se solicitó que fuera vía la plataforma zoom o alguna similar, la elección de esta modalidad dependía de la disponibilidad de la entrevistada. En ambas modalidades las universitarias se encontraban en lugares de desarrollo de sus actividades cotidianas. El promedio de duración de cada entrevista fue de 15 a 20 minutos. Al finalizar la aplicación de las entrevistas se llevó a cabo el llenado de la bitácora con todos aquellos aspectos pertinentes para la interpretación de información. Todas las entrevistas fueron grabadas y colocadas en el espacio virtual que desarrolló RELEG para la captura de información. Posteriormente se hizo de manera manual o apoyadas en software especializado la transcripción de las entrevistas. De igual manera se creó un directorio con los datos de las universitarias con el fin de mantener el contacto con ellas para cualquier aclaración durante el análisis de los datos.

El levantamiento de datos se ejecutó en los meses de mayo y junio del año 2022.

Se contó con la participación de 32 estudiantes, universitarias, quienes fueron reclutadas por 4 docentes investigadoras (es) de la institución estudiada.

La muestra para esta investigación fue de tipo homogénea, cuyos criterios de selección solicitados por RELEG fueron los siguientes:

- 1.- Mujer estudiante universitaria o nivel académico equivalente.
- 2.- Que se encuentre estudiando cualquier grado académico.
- 3.- Que dirija o sea dueña de una micro o pequeña empresa, la cual cuente por lo menos con 1 año de operación.
- 4.- Las estudiantes universitarias pertenecen a la misma institución.
- 5.- Directora o dueña de una micro o pequeña empresa (Mype):
  - 5a) Tal como se ha señalado se considera directora a la persona que toma la mayoría de las decisiones en la organización.
  - 5b) Una Mype es una organización en la que se gestionan diversas clases de recursos, que tiene fines de lucro y en la que participan diversos actores como clientes, proveedores, que tenga al menos un empleado y 1 año de operación.

Alternativamente en la muestra también se encuentran estudiantes universitarias que dirigen o son dueñas de una organización que cuenta con todas las características, salvo el requisito de tener empleados, es decir, podían no tener empleados, pero: se excluyeron particularmente las estudiantes en un esquema de autoempleo que implicaba la pérdida de la autonomía en la gestión de la organización, tales como: la venta por catálogo o esquemas piramidales.

La técnica que se utilizó para esta investigación fue la entrevista y cuyo diseño de cuestionario nos fue proporcionado a todos los equipos participantes de esta investigación a nivel nacional por el Comité Académico de RELEG.

La entrevista está estructurada por 5 bloques: 1.- Datos Generales sobre la aplicación de la entrevista, 2.- “Las características sociodemográficas de la universitaria dueña o administradora de la Mype”, 3.- Datos de la institución donde estudia la directiva, 4.- Datos de la Mype y 5.- Conocimiento de los obstáculos a los que se enfrentan las estudiantes.

La información obtenida en las entrevistas para conocer los obstáculos se capturó y analizó en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*, en el apartado creado para el estudio de la Universidad Tecnológica de Tehuacán.

## **Resultados**

Después de llevar a cabo el análisis de las categorías encontradas, de acuerdo con la categorización que el Comité Académico de RELEG realizó con los resultados de la investigación nacional, en el grupo de estudiantes entrevistadas universitarias de la Universidad Tecnológica de Tehuacán en Tehuacán, Puebla, emergieron las siguientes categorías que describen los obstáculos a los que se enfrentan estas universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa: Gestión del Recurso Humano, La doble jornada (empresarial-formación académica), Falta de experiencia, Desventajas de clases a distancia, Factores económicos, La doble jornada (doméstica-empresarial), Competencia, Desventajas de clases presenciales, Distancia y transporte, Identidad de género, Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas y El cuidado de los otros.

Es a partir de la descripción de la experiencia que compartieron las entrevistadas, que se presenta el siguiente modelo sencillo basado en la propuesta del Modelo que explica la categorización y agrupación de los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana (Peña, 2017) donde las categorías emergidas, se agrupan en el desarrollo de una estructura que explica el fenómeno estudiado a través de dimensiones básicas que son: a) Dimensión individual; b) Dimensión Laboral-Organizacional y c) Dimensión Económico-Social, sin embargo, como parte fundamental de los resultados de esta investigación con estudiantes universitarias, fue pertinente presentar la propuesta de una



cuarta dimensión: d) Dimensión Educativa, estructura que devela un cuarto espacio en el que se desarrollan otros obstáculos propios de este grupo de mujeres y que se explican a detalle en el capítulo de resultados generales de este libro.

A continuación, se presenta en la siguiente Tabla 26.1 el Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Tecnológica de Tehuacán que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Tehuacán, Puebla, México.

| Dimensión                 | Escala  | Categorías                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------------------|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Individual                | Interna | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 6: Identidad de género.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                   |
|                           | Externa | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 1: La doble jornada (doméstica-empresarial)</li> <li>• CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica).</li> <li>• CATEGORÍA 4: El cuidado de los otros.</li> <li>• CATEGORÍA 16: Distancia y transporte.</li> </ul> |
| Laboral<br>Organizacional |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 5: Falta de experiencia.</li> <li>• CATEGORÍA 9: Gestión del Recurso Humano.</li> </ul>                                                                                                                                              |
| Económico- Social         |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 10: Factores económicos.</li> <li>• CATEGORÍA 11: Competencia.</li> </ul>                                                                                                                                                            |
| Académica                 |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 12: Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas.</li> <li>• CATEGORÍA 13: Desventajas de clases a distancia.</li> <li>• CATEGORÍA 14: Desventajas de clases presenciales.</li> </ul>                               |

## Discusión

El estudio de la mujer en el ámbito empresarial y los obstáculos a los cuales se enfrenta es un fenómeno de gran impacto en los estudios de género, sin embargo, particularmente en esta investigación se visualiza a un grupo de mujeres de relevancia para el sector económico, político y social de nuestro país: las mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, por ello la importancia de no sólo develar las categorías que explican los obstáculos a los que ellas se enfrentan día a día en estas dos labores, sino poder explicar a través de un modelo los contextos en los que se presentan dichos obstáculos y con ello poder generar propuestas que permitan que estas mujeres puedan alcanzar su pleno potencial y contribuir al éxito de las organizaciones que tienen a su cargo, con mayor eficiencia en los resultados y mejor calidad de vida para ellas, que les pueda permitir un óptimo desarrollo profesional y personal.

Particularmente en el caso de las mujeres universitarias de la Universidad Tecnológica de Tehuacán, Tehuacán, Puebla, se develan **12** categorías de un total de 21 que surgieron a nivel nacional que se traducen en los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan, particularmente podemos señalar que de acuerdo con las dimensiones en las que estas categorías se concentran, los contextos más críticos y vulnerables para ellas son: la dimensión Individual en escala Externa, con 4 categorías, destacando entre ellas la CATEGORÍA 1: La doble jornada (doméstica-empresarial), CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica), CATEGORÍA 4: El cuidado de los otros, CATEGORÍA 16: Distancia y transporte. En segundo término, la dimensión Académica, con 3 categorías.

En contraparte, el menor grado de concentración se encontró reflejado en la dimensión Individual de escala Interna con 1 categoría emergida.

El Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa (Peña, 2024), nos permite analizar que en este grupo de mujeres existe un comportamiento similar al del total de los grupos de investigación participantes en este estudio a nivel nacional en cuanto a la dimensión individual en su escala externa, con la problemática de la multiplicidad de actividades en diversos contextos del espacio público y privado, sin embargo, presenta una diferencia en el compartir de experiencias respecto a la escala interna, que son los obstáculos que nacen de características propias de la personalidad (Peña, 2017), al no haber una concentración tan alta como en los otros casos de estudio.

## Referencias

- Ahl, H. (2006). Why Research on women entrepreneurs needs new directions. *entrepreneurship: Theory y practice*, 30(5), 595-621
- Ahl, H. J. (2002). *The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship*. Jönköping, Suecia: Parajett AB
- Aldrich, H. (1989). Women on the verge of a break-through: Networking among entrepreneurs in the United States and Italy. *Entrepreneurship and Regional Development*, 1(4), 339-356.
- Alimo-Metcalf, B. (1995). Investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Women in Management Review*, 10(1), 3-8.
- Álvarez-Gayou, J. L. (2007). *Cómo hacer investigación cualitativa. fundamentos y metodología*. Distrito Federal, México: Paidós Educador.
- Amorós, C. (2008). Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de “lo masculino” y ‘ lo femenino ‘. *Feminismo y Filosofía*, 6, 2-21.

- Amorós, J. E., Guerra, M., Pizarro, O., y Poblete, C. (2006). Mujeres y actividad emprendedora en Chile. Santiago de Chile, Chile: Global Entrepreneurship Monitor
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo* , 116(3), 343-370.
- Aranda, J. J., Oreza, W., Solorzano, M., y Madero, J. (2015). Criterios de conceptualización de la empresa familiar. *3c Empresa*, 4(3), 185-199. <http://doi.org/DOI>: <http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2015.040323.185-199>
- Ayman, R., y Korabik, K. (2010). Leadership: Why gender and culture matter. *Psychologist*, 65(3), 157-170.
- Azcárate, T. (2006). Propios. *Nueva sociedad*, 135, 78-91.
- Barbieri, M. T. De. (2007). Los ámbitos de acción de las mujeres. *Revista mexicana de sociología*, 53(1), 203-224.
- Baum, J. (2004). The Relationship of entrepreneurial traits, skill and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4).
- Baum, J., Locke, E., y Smith, K. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of management review*, 44(2), 292-303.
- Berg, N. . (1997). Gender, place and entrepreneurship. *Entrepreneurship and regional development*, 9(3).
- Bermúdez-Carrillo, L. (2014). Características de las pymes de Guanacaste. *Revista de las sedes regionales*, XV, 1-17.
- Bonder, G. (2003). Construyendo el protagonismo de las mujeres en la sociedad del conocimiento : Estrategias educativas y de formación de redes (mujer, ciencia y tecnología en América). Bilbao, España: UNESCO.
- Booth, S., Darke, J., y Yeandle, S. (1998). La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio. Madrid, España: Narcea.
- Brush, C. G., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P., y Hart, M. (2004). Clearing the hurdles: Women building high-growth businesses. Upper Saddle River, EEUU: Prentice Hall.
- Carter, N., y Allen, K. (1997). Size determinants of women-owned business: choice or barriers to resources? *Entrepreneurship and regional development*, 9, 211-222.
- Cheung, F., y Halpern, D. (2010). Women at the top. Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. *American psychologist*, 65(3), 182-193.
- Citro, S. (2009). Cuerpos significantes: travesías de una etnografía dialéctica. *Reseñas*, 17(1), 208-210.
- Cornet, A., Constantinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attitudes différenciées. *Revue Française de Gestion*, 30(1), 191-205.

- Delic, S. (2006). Income determinants and factors affecting the choice of self-employed Canadians to invest in RRSPs and health-related benefits: an empirical analysis and policy reflection. University of Canada
- Delmar, F., y Shane, S. (2003). Does planning facilitate product development in new ventures? *Strategic Management Journal*, 24(12), 1165-1185.
- Eaglye, A. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *The Leadership Quarterly*, 16, 459-474.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (28 de agosto de 2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. INEGI.
- Escapa, R., y Martínez, L. (2010). Estrategias de liderazgo para mujeres directivas (Departamen). Barcelona, España: Departament de Treball.
- Espinar, E., y Ríos, J. (2002). Producción del espacio y desigualdades de género. Alicante, España: Espagrac
- Fagenson, E., y Marcus, E. (1991). Perceptions of sex-role stereotypic characteristics of entrepreneurs: women's evaluations. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Summer, 33-47.
- Fernández, J. (1998). Género y sociedad. Madrid, España: Pirámide.
- Flores, C. (2002). Potencial social de las mujeres microempresarias. *Cuadernos de Trabajo Social*, 15, 83-92.
- Forbes (27 de junio de 2023). Mujeres encabezan 1.6 millones de mipymes en México; lanzan plan para que exporten. FORBES. <https://www.forbes.com.mx/mujeres-encabezan-1-6-millones-de-mipymes-en-mexico-lanzan-plan-para-que-exporten/>
- Frutos, L., y Titos, S. (2011). Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género. X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación (pp. 309-320). Servicio de Publicaciones.
- Gamber, W. (1998). A gendered enterprise: Placing nineteenth-century businesswomen in history. *Business History Review*, 72(2), 188-218.
- García, B., Blanco, M., y Pacheco, E. (1998). Género y trabajo extradoméstico.
- Gascón, M. I. (2012). Las Mujeres entre la intimidad doméstica y espacio público : libros de cuentas femeninos y ordenanzas municipales. *Revista de Historia Moderna*, 30, 283-300.
- Grant, J. (1989). "Women as managers: What can they offer to organizations?" *Organizational Dynamics*, 56-63.
- Guerrero, L., Gómez, E., y Armenteros, M. del C. (2014). Mujeres emprendedoras: Similitudes y diferencias entre las ciudades de torreón y saltillo, coahuila. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 7(5), 77-91.
- Harmon, S. (1997). Do gender differences necessitate separate career development theories and measures? *Journal of Career Assessment*, 5(4), 463-470.

- Heras, I., Encinas, L., y Ochoa, I. (2006). Participación de la mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones dentro de los actuales escenarios laborales. *Vértice Universitario*, 31, 1-9.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (McGraw-Hill, Ed.) (6a ed.). Distrito Federal., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hisrich, R., y Brush, C. G. (1986). *The woman entrepreneur: Starting, financing and managing a successful new business*. Lexington: Lexington Books.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). Estadística a propósito del día Internacional de la Mujer (8 de marzo). [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_Mujer22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). Matrícula escolar por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2022/2023. INEGI.
- Langowitz, N., y Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. *Theory and Practice*, 31(3), 341-364.
- Lee, F. C., Newton, K., Sharma, B., Gadenne, D., Stevenson, L., Amboise, G. D., Pleitner, H. J. (2001). Innovation of SMEs in the knowledge-based economy quality management strategies and performance : An empirical investigation sources in location decisions problems, motivations. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 15(4).
- Lamas, M. (1995). La perspectiva de género. *Revista de educación y cultura de La Sección 47 del SNTE*, (8), 14-20.
- Mavin, S. (2001). Women's career in theory and practice: Time for change? *Women in Management Review*, 16(4), 183-192.
- Medrano, M. C. (2012). Cazando a la cazadora : Cuestiones sobre la posición de la mujer toba en los ámbitos políticos y públicos, domésticos y privados. *Bulletin de L'Institut Français d' Etudes Andines*, 41(1), 123-146.
- Murillo, S. (1997). *El mito de la vida privada: De la entrega al tiempo propio*. Madrid, España: Siglo XXI de España Editores.
- Ochman, M. (2006). En busca de una nueva sociedad. Los aportes de la teoría feminista a la reformulación del mundo moderno. *Desafíos*, (15), 371-387.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *La mujer en la gestión empresarial*.
- Ortiz, P., y Olaz, Á. J. (2014). La mujer en la empresa familiar española desde la perspectiva del "familiness." *Política Y Sociedad*, 51(2), 481-506. [http://doi.org/10.5209/rev\\_POSO.2014.v51.n2.43647](http://doi.org/10.5209/rev_POSO.2014.v51.n2.43647)
- Peña, N. (2017) "La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles. Un estudio en 18 estados". *Tesis Doctoral*.

- Peña, N. (2024). Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. Resultados de una investigación cualitativa en México. (N. Peña, primera edición, Vol. 1). McGraw-Hill.
- Peña, N., & Aguilar, O. (2024). Estrategia Metodológica (primera edición, Vol. 1, pp. 6-14). McGraw-Hill
- Peña, N. (2024). Resultados generales de los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. (Primera edición, Vol. 1, pp-7-8). McGraw-Hill
- Posada, R., Aguilar, O., y Peña, N. (2015). Análisis sistémico de la micro y pequeña empresa. Ciudad de México: Pearson.
- Powell, G., y Butterfield, D. (1994). Investigating the “glass ceiling” phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, 37, 68-86.
- Red de Estudios Latinoamericanos (RedesLA) (2024). *Investigaciones anuales*. <https://redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña <https://releg.redesla.la/> RedesLA <https://redesla.la/>
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN) (2024). *Investigación anual*, N. Peña & O. Aguilar (coords.) <https://relayn.redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña (coord.) <https://releg.redesla.la/>
- Riger, S. (2002). Debates epistemológicos. Voces del feminismo. *American Psychologist*, 47.
- Rigg, C., y Sparrow, J. (1994). Gender, diversity and working styles. *Women in Management Review*, 18(3), 9-16.
- Rosa, P., y Hamilton, D. (1994). The Impact of Gender on Small Business Management: Preliminary Findings of a British Study. *Internacional Small Business Journal*, 12, 25-32.
- Robles, L. (2009). Balance y perspectivas del campo mexicano : In P. Sesia y V.
- Shane, S. (2003). A general theory of entrepreneurship- The Individual opportunity nexus. New York, Nueva York, EE.UU.: Edward Elgar Editores.
- Shane, S., y Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.
- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 44(2).
- Suárez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Reop*, 19(1), 61-72.

- Swanson, J., y Tokan, D. (1991). A college student's perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Taylor, S., y Bodgan, R. (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona, España:Paidós Educador.
- Varela, H. (2012). Iguales , pero no tanto. El acceso limitado de las mujeres a la esfera pública en México. *Confines de Relaciones Internacionales Y Ciencia Política*, VIII, 39-67.
- Vázquez, V., Cárcamo, N., y Martínez, N. (2012). Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. *Presidentas municipales de Oaxaca. Perfiles Latinoamericanos*, (39), 31-57.
- Vega, A. (2004). La decisión de voto de las amas de casa mexicanas y las noticias electorales. *Universidad Autónoma de Barcelona*.
- Vega, A. (2007). Por la visibilidad de las amas de casa: Rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico. *Política y Cultura*, (28), 173-193.
- Vega, A. (2014). Igualdad de género, poder y comunicación: Las mujeres en la propiedad, dirección y puestos de toma de decisión. *La Ventana*, 40, 186-213.
- Verheul, I., Van Stel, A., y Thurik, R. (2006). Explaining female and male entrepreneurship at the country level.
- Watson, J. (2002). Comparing the performance of male and female-controlled businesses: Relating outputs to inputs. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Primavera, 91-100
- Welsh, D., y Dragusin, M. (2006). Women-entrepreneurs: A dynamic force of the small business sector. *Amfiteatru Economic*, 20, 60-68.
- Wiklund, J., Davidsson, P., y Delmar, F. (2003). What Do They Think and Feel about Growth? An Expectancy-Value Approach to Small Business Managers Attitudes Toward Growth1. *Entrepreneurship theory and practice*, 27(3), 247-270.
- Zabludovsky, G. (1998). *Las mujeres empresarias en México* (1st ed.). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.



## **Capítulo 27. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Politécnica de Querétaro en El Marqués, Querétaro, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en El Marqués.**

Nancy Sánchez Aguilar

Maricarmen Rico Galeana

María Angélica Martínez Arizpe

María Alejandra Carretero Larrea

**Universidad Politécnica de Querétaro**

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.02.4.27](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.02.4.27)

### **Resumen**

Por razones especialmente socioeconómicas y culturales, las mujeres y en particular las latinoamericanas, están ingresando cada vez más, en el ámbito académico al tener la oportunidad de cursar sus estudios universitarios, además de que está incrementando su participación en el mundo productivo, aportando de manera significativa a la economía de sus países y a la de sus familias (Bonder, 2003), sin embargo, ello no implica una supresión de los obstáculos a los que se enfrentan para obtener poder y reconocimiento (Ortiz y Olaz, 2014).

Con el propósito de comprender dicho fenómeno, es que el presente capítulo ofrece un modelo de desarrollo de dimensiones que explica los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro y pequeña empresa, a partir de un estudio que se llevó a cabo en la Universidad Politécnica de Querétaro, ubicada en El Marqués, Querétaro, México.

### **Palabras clave**

Mujeres directivas / Estudiantes universitarias / Mypes / Modelo de desarrollo de dimensiones / Obstáculos

## **Introducción**

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) (2023), el 51% de los estudiantes universitarios son mujeres, sin embargo, esta cifra se reduce al ingresar al campo laboral, los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan derivan tanto de su espacio privado, su espacio doméstico y del espacio público (Peña, 2024), situación que puede dificultar la gestión de su Mype y de su desarrollo académico universitario.

Con la intención de explicar un fenómeno que se presenta en un grupo de mujeres poco visibilizado, nació la necesidad de desarrollar un modelo a través de una propuesta de dimensiones que explican el contexto en el que se desarrollan y se detonan los obstáculos hallados en una primera investigación, y que son a los que se enfrentan las estudiantes de la Universidad Politécnica de Querétaro en El Marqués, Querétaro, que dirigen una micro o pequeña empresa.

Para el desarrollo del modelo que se presenta en este capítulo, se llevó a cabo una investigación cualitativa, aplicando un total de 34 entrevistas a mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, posteriormente se determinó a qué dimensión corresponde cada uno de los obstáculos que fueron encontrados en este grupo de universitarias.

## **Revisión de la literatura**

Este capítulo ha sido desarrollado a partir de la investigación a nivel nacional “Modelo del Desarrollo de Dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa”, por lo que el sustento teórico de este trabajo, se retomó del apartado general “Revisión de literatura”, que forma parte de esta obra.

## **Método**

Esta investigación fue abordada desde un enfoque cualitativo, ya que en una primera etapa buscó conocer los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias mexicanas en la dirección de su micro o pequeña empresa, la selección de este enfoque partió principalmente de estudiar a las personas en su contexto, en las situaciones en las que se encuentra (Álvarez-Gayou, 2007), además que permite una visión holística “que evita que los sujetos y las acciones no sean reducidos a variables, sino entendidas como partes de un todo” (Vega, 2004, p. 226).

En el mes de mayo del 2022, las autoras de este capítulo recibimos capacitación por parte del Comité Académico de la Red Latinoamericana de Estudios de Género, para la determinación de la muestra, así como para la aplicación del instrumento, captura de información y análisis de resultados en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*.

Esta investigación se llevó a cabo en la Universidad Politécnica de Querétaro en El Marqués, Querétaro, México.

Se aplicaron un total de 34 entrevistas a alumnas de la institución, las cuales se llevaron de manera presencial dentro de los cubículos de las docentes y en otros casos se solicitó que fuera vía la plataforma zoom o alguna similar, la elección de esta modalidad dependía de la disponibilidad de la entrevistada. En ambas modalidades las universitarias se encontraban en lugares de desarrollo de sus actividades cotidianas. El promedio de duración de cada entrevista fue de 15 a 20 minutos. Al finalizar la aplicación de las entrevistas se llevó a cabo el llenado de la bitácora con todos aquellos aspectos pertinentes para la interpretación de información. Todas las entrevistas fueron grabadas y colocadas en el espacio virtual que desarrolló RELEG para la captura de información. Posteriormente se hizo de manera manual o apoyadas en software especializado la transcripción de las entrevistas. De igual manera se creó un directorio con los datos de las universitarias con el fin de mantener el contacto con ellas para cualquier aclaración durante el análisis de los datos.

El levantamiento de datos se ejecutó en los meses de mayo y junio del año 2022.

Se contó con la participación de 34 estudiantes, universitarias, quienes fueron reclutadas por 4 docentes investigadoras (es) de la institución estudiada.

La muestra para esta investigación fue de tipo homogénea, cuyos criterios de selección solicitados por RELEG fueron los siguientes:

- 1.- Mujer estudiante universitaria o nivel académico equivalente.
- 2.- Que se encuentre estudiando cualquier grado académico.
- 3.- Que dirija o sea dueña de una micro o pequeña empresa, la cual cuente por lo menos con 1 año de operación.
- 4.- Las estudiantes universitarias pertenecen a la misma institución.
- 5.- Directora o dueña de una micro o pequeña empresa (Mype):
  - 5a) Tal como se ha señalado se considera directora a la persona que toma la mayoría de las decisiones en la organización.
  - 5b) Una Mype es una organización en la que se gestionan diversas clases de recursos, que tiene fines de lucro y en la que participan diversos actores como clientes, proveedores, que tenga al menos un empleado y 1 año de operación.

Alternativamente en la muestra también se encuentran estudiantes universitarias que dirigen o son dueñas de una organización que cuenta con todas las características, salvo el requisito de tener empleados, es decir, podían no tener empleados, pero: se excluyeron particularmente las estudiantes en un esquema de autoempleo que implicaba la pérdida de la autonomía en la gestión de la organización, tales como: la venta por catálogo o esquemas piramidales.

La técnica que se utilizó para esta investigación fue la entrevista y cuyo diseño de cuestionario nos fue proporcionado a todos los equipos participantes de esta investigación a nivel nacional por el Comité Académico de RELEG.

La entrevista está estructurada por 5 bloques: 1.- Datos Generales sobre la aplicación de la entrevista, 2.- “Las características sociodemográficas de la universitaria dueña o administradora de la Mype”, 3.- Datos de la institución donde estudia la directiva, 4.- Datos de la Mype y 5.- Conocimiento de los obstáculos a los que se enfrentan las estudiantes.

La información obtenida en las entrevistas para conocer los obstáculos se capturó y analizó en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*, en el apartado creado para el estudio de la Universidad Politécnica de Querétaro.

## **Resultados**

Después de llevar a cabo el análisis de las categorías encontradas, de acuerdo con la categorización que el Comité Académico de RELEG realizó con los resultados de la investigación nacional, en el grupo de estudiantes universitarias entrevistadas de la Universidad Politécnica de Querétaro en El Marqués, Querétaro, emergieron las siguientes categorías que describen los obstáculos a los que se enfrentan estas universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa: La doble jornada (empresarial-formación académica), Gestión del Recurso Humano, Falta de experiencia, Factores económicos, Competencia, El nivel educativo, La doble jornada (doméstica-empresarial), Identidad de género, La edad, Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas, Desventajas de clases presenciales, Distancia y transporte, Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica) y Salud mental y emocional.

Es a partir de la descripción de la experiencia que compartieron las entrevistadas, que se presenta el siguiente modelo sencillo basado en la propuesta del Modelo que explica la categorización y agrupación de los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana (Peña, 2017) donde las categorías emergidas, se agrupan en el desarrollo de una estructura que explica el fenómeno estudiado a través de dimensiones básicas que son: a) Dimensión individual; b) Dimensión Laboral-Organizacional y c) Dimensión Económico-Social, sin embargo, como parte fundamental de los resultados de

esta investigación con estudiantes universitarias, fue pertinente presentar la propuesta de una cuarta dimensión: d) Dimensión Educativa, estructura que devela un cuarto espacio en el que se desarrollan otros obstáculos propios de este grupo de mujeres y que se explican a detalle en el capítulo de resultados generales de este libro.

A continuación, se presenta en la siguiente Tabla 27.1 el Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Politécnica de Querétaro que dirigen una Micro y Pequeña empresa en El Marqués, Querétaro, México.

| Dimensión              | Escala  | Categorías                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Individual             | Interna | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 6: Identidad de género.</li> <li>• CATEGORÍA 7: La edad.</li> <li>• CATEGORÍA 8: El nivel educativo.</li> <li>• CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional.</li> <li>• CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica).</li> </ul> |
|                        | Externa | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 1: La doble jornada (doméstica-empresarial)</li> <li>• CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica).</li> <li>• CATEGORÍA 16: Distancia y transporte.</li> </ul>                                                                            |
| Laboral Organizacional |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 5: Falta de experiencia.</li> <li>• CATEGORÍA 9: Gestión del Recurso Humano.</li> </ul>                                                                                                                                                                        |
| Económico- Social      |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 10: Factores económicos.</li> <li>• CATEGORÍA 11: Competencia.</li> </ul>                                                                                                                                                                                      |
| Académica              |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 12: Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas.</li> <li>• CATEGORÍA 14: Desventajas de clases presenciales.</li> </ul>                                                                                                                     |

## Discusión

El estudio de la mujer en el ámbito empresarial y los obstáculos a los cuales se enfrenta es un fenómeno de gran impacto en los estudios de género, sin embargo, particularmente en esta investigación se visualiza a un grupo de mujeres de relevancia para el sector económico, político y social de nuestro país: las mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, por ello la importancia de no sólo develar las categorías que explican los obstáculos a los que ellas se enfrentan día a día en estas dos labores, sino poder explicar a través de un modelo los contextos en los que se presentan dichos obstáculos y con ello poder generar propuestas que permitan que estas mujeres puedan alcanzar su pleno potencial y contribuir al éxito

de las organizaciones que tienen a su cargo, con mayor eficiencia en los resultados y mejor calidad de vida para ellas, que les pueda permitir un óptimo desarrollo profesional y personal.

Particularmente en el caso de las mujeres universitarias de la Universidad Politécnica de Querétaro en El Marqués, Querétaro, se develan **14** categorías de un total de 21 que surgieron a nivel nacional que se traducen en los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan, particularmente podemos señalar que de acuerdo con las dimensiones en las que estas categorías se concentran, los contextos más críticos y vulnerables para ellas son: la dimensión Individual en escala Interna, con 5 categorías, destacando entre ellas la CATEGORÍA 6: Identidad de género, CATEGORÍA 7: La edad, CATEGORÍA 8: El nivel educativo, CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional y CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica). En segundo término, la dimensión Individual en escala Externa, con 3 categorías.

En contraparte, el menor grado de concentración se encontró reflejado en la dimensión Laboral Organizacional, Económico-Social y Académica con dos categorías emergidas en cada una.

Uno de los objetivos del Modelo del desarrollo de dimensiones, es que nos permite explicar los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa (Peña, 2024), a partir de ello, podemos analizar que en este grupo de mujeres existe un comportamiento similar al del total de los grupos de investigación participantes en este estudio a nivel nacional en cuanto a la dimensión individual, particularmente con concentración de categorías que fueron extraídas de las experiencias compartidas por las estudiantes derivadas de lo que se ha considerado como escala interna, presentando problemáticas que nacen de características propias de la personalidad de estas mujeres (Peña, 2017).

## Referencias

- Ahl, H. (2006). Why Research on women entrepreneurs needs new directions. *entrepreneurship: Theory y practice*, 30(5), 595-621
- Ahl, H. J. (2002). *The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship*. Jönköping, Suecia: Parajett AB
- Aldrich, H. (1989). Women on the verge of a break-through: Networking among entrepreneurs in the United States and Italy. *Entrepreneurship and Regional Development*, 1(4), 339-356.
- Alimo-Metcalfe, B. (1995). Investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Women in Management Review*, 10(1), 3-8.
- Álvarez-Gayou, J. L. (2007). *Cómo hacer investigación cualitativa. fundamentos y metodología*. Distrito Federal, México: Paidós Educador.

- Amorós, C. (2008). Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de “lo masculino” y ‘lo femenino’. *Feminismo y Filosofía*, 6, 2-21.
- Amorós, J. E., Guerra, M., Pizarro, O., y Poblete, C. (2006). *Mujeres y actividad emprendedora en Chile*. Santiago de Chile, Chile: Global Entrepreneurship Monitor
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo*, 116(3), 343-370.
- Aranda, J. J., Oreza, W., Solorzano, M., y Madero, J. (2015). Criterios de conceptualización de la empresa familiar. *3c Empresa*, 4(3), 185-199. <http://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2015.040323.185-199>
- Ayman, R., y Korabik, K. (2010). Leadership: Why gender and culture matter. *Psychologist*, 65(3), 157-170.
- Azcárate, T. (2006). Propios. *Nueva sociedad*, 135, 78-91.
- Barbieri, M. T. De. (2007). Los ámbitos de acción de las mujeres. *Revista mexicana de sociología*, 53(1), 203-224.
- Baum, J. (2004). The Relationship of entrepreneurial traits, skill and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4).
- Baum, J., Locke, E., y Smith, K. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of management review*, 44(2), 292-303.
- Berg, N. . (1997). Gender, place and entrepreneurship. *Entrepreneurship and regional development*, 9(3).
- Bermúdez-Carrillo, L. (2014). Características de las pymes de Guanacaste. *Revista de las sedes regionales*, XV, 1-17.
- Bonder, G. (2003). *Construyendo el protagonismo de las mujeres en la sociedad del conocimiento : Estrategias educativas y de formación de redes (mujer, ciencia y tecnología en América)*. Bilbao, España: UNESCO.
- Booth, S., Darke, J., y Yeandle, S. (1998). *La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio*. Madrid, España: Narcea.
- Brush, C. G., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P., y Hart, M. (2004). *Clearing the hurdles: Women building high-growth businesses*. Upper Saddle River, EEUU: Prentice Hall.
- Carter, N., y Allen, K. (1997). Size determinants of women-owned business: choice or barriers to resources? *Entrepreneurship and regional development*, 9, 211-222.
- Cheung, F., y Halpern, D. (2010). Women at the top. Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. *American psychologist*, 65(3), 182-193.
- Citro, S. (2009). Cuerpos significantes: travesías de una etnografía dialéctica. *Reseñas*, 17(1), 208-210.



- Cornet, A., Constantinidis, C. (2004). *Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attentes différenciées*. *Revue Française de Gestion*, 30(1), 191-205.
- Delic, S. (2006). *Income determinants and factors affecting the choice of self-employed Canadians to invest in RRSPs and health-related benefits: an empirical analysis and policy reflection*. University of Canada
- Delmar, F., y Shane, S. (2003). Does planning facilitate product development in new ventures? *Strategic Management Journal*, 24(12), 1165-1185.
- Eagly, A. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *The Leadership Quarterly*, 16, 459-474.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (28 de agosto de 2023). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*, población de 15 años y más de edad. INEGI.
- Escapa, R., y Martínez, L. (2010). *Estrategias de liderazgo para mujeres directivas* (Departamen). Barcelona, España: Departament de Treball.
- Espinar, E., y Ríos, J. (2002). *Producción del espacio y desigualdades de género*. Alicante, España: Espagráfic
- Fagenson, E., y Marcus, E. (1991). Perceptions of sex-role stereotypic characteristics of entrepreneurs: women's evaluations. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Summer, 33-47.
- Fernández, J. (1998). *Género y sociedad*. Madrid, España: Pirámide.
- Flores, C. (2002). Potencial social de las mujeres microempresarias. *Cuadernos de Trabajo Social*, 15, 83-92.
- Forbes (27 de junio de 2023). *Mujeres encabezan 1.6 millones de mipymes en México; lanzan plan para que exporten*. FORBES. <https://www.forbes.com.mx/mujeres-encabezan-1-6-millones-de-mipymes-en-mexico-lanzan-plan-para-que-exporten/>
- Frutos, L., y Titos, S. (2011). *Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género*. X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación (pp. 309-320). Servicio de Publicaciones.
- Gamber, W. (1998). A gendered enterprise: Placing nineteenth-century businesswomen in history. *Business History Review*, 72(2), 188-218.
- García, B., Blanco, M., y Pacheco, E. (1998). *Género y trabajo extradoméstico*.
- Gascón, M. I. (2012). Las Mujeres entre la intimidad doméstica y espacio público : libros de cuentas femeninos y ordenanzas municipales. *Revista de Historia Moderna*, 30, 283-300.
- Grant, J. (1989). "Women as managers: What can they offer to organizations?" *Organizational Dynamics*, 56-63.
- Guerrero, L., Gómez, E., y Armenteros, M. del C. (2014). *Mujeres emprendedoras: Similitudes y diferencias entre las ciudades de torreón y saltillo, coahuila*. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 7(5), 77-91.

- Harmon, S. (1997). Do gender differences necessitate separate career development theories and measures? *Journal of Career Assessment*, 5(4), 463-470.
- Heras, I., Encinas, L., y Ochoa, I. (2006). Participación de la mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones dentro de los actuales escenarios laborales. *Vértice Universitario*, 31, 1-9.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (McGraw-Hill, Ed.) (6a ed.). Distrito Federal., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hisrich, R., y Brush, C. G. (1986). *The woman entrepreneur: Starting, financing and managing a successful new business*. Lexington: Lexington Books.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). Estadística a propósito del día Internacional de la Mujer (8 de marzo). [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_Mujer22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). Matrícula escolar por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2022/2023. INEGI.
- Langowitz, N., y Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. *Theory and Practice*, 31(3), 341-364.
- Lee, F. C., Newton, K., Sharma, B., Gadenne, D., Stevenson, L., Amboise, G. D., Pleitner, H. J. (2001). Innovation of SMEs in the knowledge-based economy quality management strategies and performance : An empirical investigation sources in location decisions problems, motivations. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 15(4).
- Lamas, M. (1995). La perspectiva de género. *Revista de educación y cultura de La Sección 47 del SNTE*, (8), 14-20.
- Mavin, S. (2001). Women's career in theory and practice: Time for change? *Women in Management Review*, 16(4), 183-192.
- Medrano, M. C. (2012). Cazando a la cazadora : Cuestiones sobre la posición de la mujer toba en los ámbitos políticos y públicos, domésticos y privados. *Bulletin de L'Institut Français d' Etudes Andines*, 41(1), 123-146.
- Murillo, S. (1997). *El mito de la vida privada: De la entrega al tiempo propio*. Madrid, España: Siglo XXI de España Editores.
- Ochman, M. (2006). En busca de una nueva sociedad. Los aportes de la teoría feminista a la reformulación del mundo moderno. *Desafíos*, (15), 371-387.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *La mujer en la gestión empresarial*.
- Ortiz, P., y Olaz, Á. J. (2014). La mujer en la empresa familiar española desde la perspectiva del "familiness." *Política Y Sociedad*, 51(2), 481-506. [http://doi.org/10.5209/rev\\_POSO.2014.v51.n2.43647](http://doi.org/10.5209/rev_POSO.2014.v51.n2.43647)
- Peña, N. (2017) "La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles. Un estudio en 18 estados". *Tesis Doctoral*.

- Peña, N. (2024). Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. Resultados de una investigación cualitativa en México. (N. Peña, primera edición, Vol. 1). McGraw-Hill.
- Peña, N., & Aguilar, O. (2024). Estrategia Metodológica (primera edición, Vol. 1, pp. 6-14). McGraw-Hill
- Peña, N. (2024). Resultados generales de los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. (Primera edición, Vol. 1, pp-7-8). McGraw-Hill
- Posada, R., Aguilar, O., y Peña, N. (2015). Análisis sistémico de la micro y pequeña empresa. Ciudad de México: Pearson.
- Powell, G., y Butterfield, D. (1994). Investigating the “glass ceiling” phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, 37, 68-86.
- Red de Estudios Latinoamericanos (RedesLA) (2024). *Investigaciones anuales*. <https://redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña <https://releg.redesla.la/> RedesLA <https://redesla.la/>
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN) (2024). *Investigación anual*, N. Peña & O. Aguilar (coords.) <https://relayn.redesla.la>
- Riger, S. (2002). Debates epistemológicos. *Voces del feminismo*. *American Psychologist*, 47.
- Rigg, C., y Sparrow, J. (1994). Gender, diversity and working styles. *Women in Management Review*, 18(3), 9-16.
- Rosa, P., y Hamilton, D. (1994). The Impact of Gender on Small Business Management: Preliminary Findings of a British Study. *Internacional Small Business Journal*, 12, 25-32.
- Robles, L. (2009). Balance y perspectivas del campo mexicano : In P. Sesia y V.
- Shane, S. (2003). A general theory of entrepreneurship- The Individual opportunity nexus. New York, Nueva York, EE.UU.: Edward Elgar Editores.
- Shane, S., y Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.
- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 44(2).
- Suárez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Reop*, 19(1), 61-72.
- Swanson, J., y Tokan, D. (1991). A college student's perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.

- Taylor, S., y Bodgan, R. (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona, España:Paidós Educador.
- Varela, H. (2012). *Iguales , pero no tanto. El acceso limitado de las mujeres a la esfera pública en México*. *Confines de Relaciones Internacionales Y Ciencia Política*, VIII, 39-67.
- Vázquez, V., Cárcamo, N., y Martínez, N. (2012). *Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. Presidentas municipales de Oaxaca*. *Perfiles Latinoamericanos*, (39), 31-57.
- Vega, A. (2004). *La decisión de voto de las amas de casa mexicanas y las noticias electorales*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Vega, A. (2007). *Por la visibilidad de las amas de casa: Rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico*. *Política y Cultura*, (28), 173-193.
- Vega, A. (2014). *Igualdad de género, poder y comunicación: Las mujeres en la propiedad, dirección y puestos de toma de decisión*. *La Ventana*, 40, 186-213.
- Verheul, I., Van Stel, A., y Thurik, R. (2006). *Explaining female and male entrepreneurship at the country level*.
- Watson, J. (2002). *Comparing the performance of male and female-controlled businesses: Relating outputs to inputs*. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Primavera, 91-100
- Welsh, D., y Dragusin, M. (2006). *Women-entrepreneurs: A dynamic force of the small business sector*. *Amfiteatru Economic*, 20, 60-68.
- Wiklund, J., Davidsson, P., y Delmar, F. (2003). *What Do They Think and Feel about Growth? An Expectancy-Value Approach to Small Business Managers Attitudes Toward Growth*. *Entrepreneurship theory and practice*, 27(3), 247-270.
- Zabludovsky, G. (1998). *Las mujeres empresarias en México* (1st ed.). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.

## **Capítulo 28. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma de Querétaro en Querétaro, Querétaro, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Querétaro.**

Claudia Cintya Peña Estrada

Carla Patricia Bermúdez Peña

Janett Juvera Avalos

Margarita Teresa de Jesús García Gasca

**Universidad Autónoma de Querétaro en Querétaro**

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.02.4.28](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.02.4.28)

### **Resumen**

Por razones especialmente socioeconómicas y culturales, las mujeres y en particular las latinoamericanas, están ingresando cada vez más, en el ámbito académico al tener la oportunidad de cursar sus estudios universitarios, además de que está incrementando su participación en el mundo productivo, aportando de manera significativa a la economía de sus países y a la de sus familias (Bonder, 2003), sin embargo, ello no implica una supresión de los obstáculos a los que se enfrentan para obtener poder y reconocimiento (Ortiz y Olaz, 2014).

Con el propósito de comprender dicho fenómeno, es que el presente capítulo ofrece un modelo de desarrollo de dimensiones que explica los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro y pequeña empresa, a partir de un estudio que se llevó a cabo en la Universidad Autónoma de Querétaro, ubicada en Querétaro, Querétaro, México.

### **Palabras clave**

Mujeres directivas / Estudiantes universitarias / Mypes / Modelo de desarrollo de dimensiones / Obstáculos

## **Introducción**

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) (2023), el 51% de los estudiantes universitarios son mujeres, sin embargo, esta cifra se reduce al ingresar al campo laboral, los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan derivan tanto de su espacio privado, su espacio doméstico y del espacio público (Peña, 2024), situación que puede dificultar la gestión de su Mype y de su desarrollo académico universitario.

Con la intención de explicar un fenómeno que se presenta en un grupo de mujeres poco visibilizado, nació la necesidad de desarrollar un modelo a través de una propuesta de dimensiones que explican el contexto en el que se desarrollan y se detonan los obstáculos hallados en una primera investigación, y que son a los que se enfrentan las estudiantes de la Universidad Autónoma de Querétaro en Querétaro, Querétaro que dirigen una micro o pequeña empresa.

Para el desarrollo del modelo que se presenta en este capítulo, se llevó a cabo una investigación cualitativa, aplicando un total de 31 entrevistas a mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, posteriormente se determinó a qué dimensión corresponde cada uno de los obstáculos que fueron encontrados en este grupo de universitarias.

## **Revisión de la literatura**

Este capítulo ha sido desarrollado a partir de la investigación a nivel nacional “Modelo del Desarrollo de Dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa”, por lo que el sustento teórico de este trabajo, se retomó del apartado general “Revisión de literatura”, que forma parte de esta obra.

## **Método**

Esta investigación fue abordada desde un enfoque cualitativo, ya que en una primera etapa buscó conocer los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias mexicanas en la dirección de su micro o pequeña empresa, la selección de este enfoque partió principalmente de estudiar a las personas en su contexto, en las situaciones en las que se encuentra (Álvarez-Gayou, 2007), además que permite una visión holística “que evita que los sujetos y las acciones no sean reducidos a variables, sino entendidas como partes de un todo” (Vega, 2004, p. 226).

En el mes de mayo del 2022, las autoras de este capítulo recibimos capacitación por parte del Comité Académico de la Red Latinoamericana de Estudios de Género, para la determinación de la muestra, así como para la aplicación del instrumento, captura de información y análisis de resultados en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*.

Esta investigación se llevó a cabo en la Universidad Autónoma de Querétaro en Querétaro, Querétaro, México.

Se aplicaron un total de 31 entrevistas a alumnas de la institución, las cuales se llevaron de manera presencial dentro de los cubículos de las docentes y en otros casos se solicitó que fuera vía la plataforma zoom o alguna similar, la elección de esta modalidad dependía de la disponibilidad de la entrevistada. En ambas modalidades las universitarias se encontraban en lugares de desarrollo de sus actividades cotidianas. El promedio de duración de cada entrevista fue de 15 a 20 minutos. Al finalizar la aplicación de las entrevistas se llevó a cabo el llenado de la bitácora con todos aquellos aspectos pertinentes para la interpretación de información. Todas las entrevistas fueron grabadas y colocadas en el espacio virtual que desarrolló RELEG para la captura de información. Posteriormente se hizo de manera manual o apoyadas en software especializado la transcripción de las entrevistas. De igual manera se creó un directorio con los datos de las universitarias con el fin de mantener el contacto con ellas para cualquier aclaración durante el análisis de los datos.

El levantamiento de datos se ejecutó en los meses de mayo y junio del año 2022.

Se contó con la participación de 31 estudiantes, universitarias, quienes fueron reclutadas por 4 docentes investigadoras (es) de la institución estudiada.

La muestra para esta investigación fue de tipo homogénea, cuyos criterios de selección solicitados por RELEG fueron los siguientes:

- 1.- Mujer estudiante universitaria o nivel académico equivalente.
- 2.- Que se encuentre estudiando cualquier grado académico.
- 3.- Que dirija o sea dueña de una micro o pequeña empresa, la cual cuente por lo menos con 1 año de operación.
- 4.- Las estudiantes universitarias pertenecen a la misma institución.
- 5.- Directora o dueña de una micro o pequeña empresa (Mype):
  - 5a) Tal como se ha señalado se considera directora a la persona que toma la mayoría de las decisiones en la organización.
  - 5b) Una Mype es una organización en la que se gestionan diversas clases de recursos, que tiene fines de lucro y en la que participan diversos actores como clientes, proveedores, que tenga al menos un empleado y 1 año de operación.



Alternativamente en la muestra también se encuentran estudiantes universitarias que dirigen o son dueñas de una organización que cuenta con todas las características, salvo el requisito de tener empleados, es decir, podían no tener empleados, pero: se excluyeron particularmente las estudiantes en un esquema de autoempleo que implicaba la pérdida de la autonomía en la gestión de la organización, tales como: la venta por catálogo o esquemas piramidales.

La técnica que se utilizó para esta investigación fue la entrevista y cuyo diseño de cuestionario nos fue proporcionado a todos los equipos participantes de esta investigación a nivel nacional por el Comité Académico de RELEG.

La entrevista está estructurada por 5 bloques: 1.- Datos Generales sobre la aplicación de la entrevista, 2.- “Las características sociodemográficas de la universitaria dueña o administradora de la Mype”, 3.- Datos de la institución donde estudia la directiva, 4.- Datos de la Mype y 5.- Conocimiento de los obstáculos a los que se enfrentan las estudiantes.

La información obtenida en las entrevistas para conocer los obstáculos se capturó y analizó en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*, en el apartado creado para el estudio de la Universidad Autónoma de Querétaro.

## **Resultados**

Después de llevar a cabo el análisis de las categorías encontradas, de acuerdo con la categorización que el Comité Académico de RELEG realizó con los resultados de la investigación nacional, en el grupo de estudiantes universitarias entrevistadas de la Universidad Autónoma de Querétaro en Querétaro, Querétaro, emergieron las siguientes categorías que describen los obstáculos a los que se enfrentan estas universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa: La doble jornada (empresarial-formación académica), Factores económicos, Falta de experiencia, Competencia, La triple jornada, Gestión del Recurso Humano, El cuidado de los otros, Identidad de género, Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas, Desventajas de clases presenciales, La edad, Desventajas de clases a distancia, Falta de confianza en sí mismas, Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica), Eventos extraordinarios o imprevistos, Distancia y transporte, Falta de redes de apoyo, El nivel educativo, La doble jornada (doméstica-empresarial, salud mental y emocional).

Es a partir de la descripción de la experiencia que compartieron las entrevistadas, que se presenta el siguiente modelo sencillo basado en la propuesta del Modelo que explica la categorización y agrupación de los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana (Peña, 2017) donde las categorías emergidas, se agrupan en el desarrollo de una estructura que explica el fenómeno estudiado a través de

dimensiones básicas que son: a) Dimensión individual; b) Dimensión Laboral-Organizacional y c) Dimensión Económico-Social, sin embargo, como parte fundamental de los resultados de esta investigación con estudiantes universitarias, fue pertinente presentar la propuesta de una cuarta dimensión: d) Dimensión Educativa, estructura que devela un cuarto espacio en el que se desarrollan otros obstáculos propios de este grupo de mujeres y que se explican a detalle en el capítulo de resultados generales de este libro.

A continuación, se presenta en la siguiente Tabla 28.1 el Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma de Querétaro que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Querétaro, Querétaro, México.

| Dimensión              | Escala  | Categorías                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Individual             | Interna | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 6: Identidad de género.</li> <li>• CATEGORÍA 7: La edad.</li> <li>• CATEGORÍA 8: El nivel educativo.</li> <li>• CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional.</li> <li>• CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica).</li> <li>• CATEGORÍA 21: Falta de confianza en sí mismas.</li> </ul>          |
|                        | Externa | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 1: La doble jornada (doméstica-empresarial)</li> <li>• CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica).</li> <li>• CATEGORÍA 3: La triple jornada.</li> <li>• CATEGORÍA 4: El cuidado de los otros.</li> <li>• CATEGORÍA 16: Distancia y transporte.</li> <li>• CATEGORÍA 17: Falta de redes de apoyo.</li> </ul> |
| Laboral Organizacional |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 5: Falta de experiencia.</li> <li>• CATEGORÍA 9: Gestión del Recurso Humano.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                           |
| Económico- Social      |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 10: Factores económicos.</li> <li>• CATEGORÍA 11: Competencia.</li> <li>• CATEGORÍA 19: Eventos extraordinarios o imprevistos.</li> </ul>                                                                                                                                                                                         |
| Académica              |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 12: Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas.</li> <li>• CATEGORÍA 13: Desventajas de clases a distancia.</li> <li>• CATEGORÍA 14: Desventajas de clases presenciales.</li> </ul>                                                                                                                            |

## **Discusión**

El estudio de la mujer en el ámbito empresarial y los obstáculos a los cuales se enfrenta es un fenómeno de gran impacto en los estudios de género, sin embargo, particularmente en esta investigación se visualiza a un grupo de mujeres de relevancia para el sector económico, político y social de nuestro país: las mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, por ello la importancia de no sólo develar las categorías que explican los obstáculos a los que ellas se enfrentan día a día en estas dos labores, sino poder explicar a través de un modelo los contextos en los que se presentan dichos obstáculos y con ello poder generar propuestas que permitan que estas mujeres puedan alcanzar su pleno potencial y contribuir al éxito de las organizaciones que tienen a su cargo, con mayor eficiencia en los resultados y mejor calidad de vida para ellas, que les pueda permitir un óptimo desarrollo profesional y personal.

Particularmente en el caso de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma de Querétaro en Querétaro, Querétaro, se develan **20** categorías de un total de 21 que surgieron a nivel nacional que se traducen en los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan, particularmente podemos señalar que de acuerdo con las dimensiones en las que estas categorías se concentran, los contextos más críticos y vulnerables para ellas son: la dimensión Individual en escala Interna, con 6 categorías, destacando entre ellas la CATEGORÍA 6: Identidad de género, CATEGORÍA 7: La edad, CATEGORÍA 8: El nivel educativo, CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional, CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica) y CATEGORÍA 21: Falta de confianza en sí mismas. En segundo término, la dimensión Individual en escala Externa, también con 6 categorías.

En contraparte, el menor grado de concentración se encontró reflejado en la dimensión Laboral Organizacional con dos categorías emergidas.

## **Referencias**

- Ahl, H. (2006). Why Research on women entrepreneurs needs new directions. *entrepreneurship: Theory y practice*, 30(5), 595-621
- Ahl, H. J. (2002). The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship. Jönköping, Suecia: Parajett AB
- Aldrich, H. (1989). Women on the verge of a break-through: Networking among entrepreneurs in the United States and Italy. *Entrepreneurship and Regional Development*, 1(4), 339-356.
- Alimo-Metcalf, B. (1995). Investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Women in Management Review*, 10(1), 3-8.

- Álvarez-Gayou, J. L. (2007). *Cómo hacer investigación cualitativa. fundamentos y metodología*. Distrito Federal, México: Paidós Educador.
- Amorós, C. (2008). Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de “lo masculino” y ‘lo femenino’. *Feminismo y Filosofía*, 6, 2-21.
- Amorós, J. E., Guerra, M., Pizarro, O., y Poblete, C. (2006). *Mujeres y actividad emprendedora en Chile*. Santiago de Chile, Chile: Global Entrepreneurship Monitor
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo*, 116(3), 343-370.
- Aranda, J. J., Oreza, W., Solorzano, M., y Madero, J. (2015). Criterios de conceptualización de la empresa familiar. *3c Empresa*, 4(3), 185-199. <http://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2015.040323.185-199>
- Ayman, R., y Korabik, K. (2010). Leadership: Why gender and culture matter. *Psychologist*, 65(3), 157-170.
- Azcárate, T. (2006). Propios. *Nueva sociedad*, 135, 78-91.
- Barbieri, M. T. De. (2007). Los ámbitos de acción de las mujeres. *Revista mexicana de sociología*, 53(1), 203-224.
- Baum, J. (2004). The Relationship of entrepreneurial traits, skill and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4).
- Baum, J., Locke, E., y Smith, K. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of management review*, 44(2), 292-303.
- Berg, N. . (1997). Gender, place and entrepreneurship. *Entrepreneurship and regional development*, 9(3).
- Bermúdez-Carrillo, L. (2014). Características de las pymes de Guanacaste. *Revista de las sedes regionales*, XV, 1-17.
- Bonder, G. (2003). *Construyendo el protagonismo de las mujeres en la sociedad del conocimiento : Estrategias educativas y de formación de redes (mujer, ciencia y tecnología en América)*. Bilbao, España: UNESCO.
- Booth, S., Darke, J., y Yeandle, S. (1998). *La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio*. Madrid, España: Narcea.
- Brush, C. G., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P., y Hart, M. (2004). *Clearing the hurdles: Women building high-growth businesses*. Upper Saddle River, EEUU: Prentice Hall.
- Carter, N., y Allen, K. (1997). Size determinants of women-owned business: choice or barriers to resources? *Entrepreneurship and regional development*, 9, 211-222.
- Cheung, F., y Halpern, D. (2010). Women at the top. Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. *American psychologist*, 65(3), 182-193.

- Citro, S. (2009). Cuerpos significantes: travesías de una etnografía dialéctica. *Reseñas*, 17(1), 208-210.
- Cornet, A., Constantinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attentes différenciées. *Revue Française de Gestion*, 30(1), 191-205.
- Delic, S. (2006). Income determinants and factors affecting the choice of self-employed Canadians to invest in RRSPs and health-related benefits: an empirical analysis and policy reflection. University of Canada
- Delmar, F., y Shane, S. (2003). Does planning facilitate product development in new ventures? *Strategic Management Journal*, 24(12), 1165-1185.
- Eagly, A. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *The Leadership Quarterly*, 16, 459-474.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (28 de agosto de 2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. INEGI.
- Escapa, R., y Martínez, L. (2010). Estrategias de liderazgo para mujeres directivas (Departamen). Barcelona, España: Departament de Treball.
- Espinar, E., y Ríos, J. (2002). Producción del espacio y desigualdades de género. Alicante, España: Espagrac
- Fagenson, E., y Marcus, E. (1991). Perceptions of sex-role stereotypic characteristics of entrepreneurs: women's evaluations. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Summer, 33-47.
- Fernández, J. (1998). Género y sociedad. Madrid, España: Pirámide.
- Flores, C. (2002). Potencial social de las mujeres microempresarias. *Cuadernos de Trabajo Social*, 15, 83-92.
- Forbes (27 de junio de 2023). Mujeres encabezan 1.6 millones de mipymes en México; lanzan plan para que exporten. FORBES. <https://www.forbes.com.mx/mujeres-encabezan-1-6-millones-de-mipymes-en-mexico-lanzan-plan-para-que-exporten/>
- Frutos, L., y Titos, S. (2011). Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género. X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación (pp. 309-320). Servicio de Publicaciones.
- Gamber, W. (1998). A gendered enterprise: Placing nineteenth-century businesswomen in history. *Business History Review*, 72(2), 188-218.
- García, B., Blanco, M., y Pacheco, E. (1998). Género y trabajo extradoméstico.
- Gascón, M. I. (2012). Las Mujeres entre la intimidad doméstica y espacio público : libros de cuentas femeninos y ordenanzas municipales. *Revista de Historia Moderna*, 30, 283-300.
- Grant, J. (1989). "Women as managers: What can they offer to organizations?" *Organizational Dynamics*, 56-63.

- Guerrero, L., Gómez, E., y Armenteros, M. del C. (2014). Mujeres emprendedoras: Similitudes y diferencias entre las ciudades de torreón y saltillo, coahuila. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 7(5), 77-91.
- Harmon, S. (1997). Do gender differences necessitate separate career development theories and measures? *Journal of Career Assessment*, 5(4), 463-470.
- Heras, I., Encinas, L., y Ochoa, I. (2006). Participación de la mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones dentro de los actuales escenarios laborales. *Vértice Universitario*, 31, 1-9.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (McGraw-Hill, Ed.) (6a ed.). Distrito Federal., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hisrich, R., y Brush, C. G. (1986). *The woman entrepreneur: Starting, financing and managing a successful new business*. Lexington: Lexington Books.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). Estadística a propósito del día Internacional de la Mujer (8 de marzo). [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_Mujer22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). Matrícula escolar por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2022/2023. INEGI.
- Langowitz, N., y Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. *Theory and Practice*, 31(3), 341-364.
- Lee, F. C., Newton, K., Sharma, B., Gadenne, D., Stevenson, L., Amboise, G. D., Pleitner, H. J. (2001). Innovation of SMEs in the knowledge-based economy quality management strategies and performance : An empirical investigation sources in location decisions problems, motivations. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 15(4).
- Lamas, M. (1995). La perspectiva de género. *Revista de educación y cultura de La Sección 47 del SNTE*, (8), 14-20.
- Mavin, S. (2001). Women's career in theory and practice: Time for change? *Women in Management Review*, 16(4), 183-192.
- Medrano, M. C. (2012). Cazando a la cazadora : Cuestiones sobre la posición de la mujer toba en los ámbitos políticos y públicos, domésticos y privados. *Bulletin de L'Institut Français d' Etudes Andines*, 41(1), 123-146.
- Murillo, S. (1997). *El mito de la vida privada: De la entrega al tiempo propio*. Madrid, España: Siglo XXI de España Editores.
- Ochman, M. (2006). En busca de una nueva sociedad. Los aportes de la teoría feminista a la reformulación del mundo moderno. *Desafíos*, (15), 371-387.
- Ortiz, P., y Olaz, Á. J. (2014). La mujer en la empresa familiar española desde la perspectiva del "familiness." *Política Y Sociedad*, 51(2), 481-506. [http://doi.org/10.5209/rev\\_POSO.2014.v51.n2.43647](http://doi.org/10.5209/rev_POSO.2014.v51.n2.43647)



- Organización Internacional del Trabajo. (2014). La mujer en la gestión empresarial.
- Peña, N. (2017) “La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles. Un estudio en 18 estados”. *Tesis Doctoral*.
- Peña, N. (2024). Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. Resultados de una investigación cualitativa en México. (N. Peña, primera edición, Vol. 1). McGraw-Hill.
- Peña, N., & Aguilar, O. (2024). Estrategia Metodológica (primera edición, Vol. 1, pp. 6-14). McGraw-Hill
- Peña, N. (2024). Resultados generales de los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. (Primera edición, Vol. 1, pp-7-8). McGraw-Hill
- Posada, R., Aguilar, O., y Peña, N. (2015). Análisis sistémico de la micro y pequeña empresa. Ciudad de México: Pearson.
- Powell, G., y Butterfield, D. (1994). Investigating the “glass ceiling” phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, 37, 68-86.
- Red de Estudios Latinoamericanos (RedesLA) (2024). *Investigaciones anuales*. <https://redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña <https://releg.redesla.la/> RedesLA <https://redesla.la/>
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN) (2024). *Investigación anual*, N. Peña & O. Aguilar (coords.) <https://relayn.redesla.la>
- Riger, S. (2002). Debates epistemológicos. Voces del feminismo. *American Psychologist*, 47.
- Rigg, C., y Sparrow, J. (1994). Gender, diversity and working styles. *Women in Management Review*, 18(3), 9-16.
- Rosa, P., y Hamilton, D. (1994). The Impact of Gender on Small Business Management: Preliminary Findings of a British Study. *Internacional Small Business Journal*, 12, 25-32.
- Robles, L. (2009). Balance y perspectivas del campo mexicano : In P. Sesia y V.
- Shane, S. (2003). A general theory of entrepreneurship- The Individual opportunity nexus. New York, Nueva York, EE.UU.: Edward Elgar Editores.
- Shane, S., y Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.
- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 44(2).



- Suárez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Reop*, 19(1), 61-72.
- Swanson, J., y Tokan, D. (1991). A college student's perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Taylor, S., y Bodgan, R. (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona, España:Paidós Educador.
- Varela, H. (2012). Iguales , pero no tanto. El acceso limitado de las mujeres a la esfera pública en México. *Confinos de Relaciones Internacionales Y Ciencia Política*, VIII, 39-67.
- Vázquez, V., Cárcamo, N., y Martínez, N. (2012). Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. *Presidentas municipales de Oaxaca. Perfiles Latinoamericanos*, (39), 31-57.
- Vega, A. (2004). La decisión de voto de las amas de casa mexicanas y las noticias electorales. *Universidad Autónoma de Barcelona*.
- Vega, A. (2007). Por la visibilidad de las amas de casa: Rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico. *Política y Cultura*, (28), 173-193.
- Vega, A. (2014). Igualdad de género, poder y comunicación: Las mujeres en la propiedad, dirección y puestos de toma de decisión. *La Ventana*, 40, 186-213.
- Verheul, I., Van Stel, A., y Thurik, R. (2006). Explaining female and male entrepreneurship at the country level.
- Watson, J. (2002). Comparing the performance of male and female-controlled businesses: Relating outputs to inputs. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Primavera, 91-100
- Welsh, D., y Dragusin, M. (2006). Women-entrepreneurs: A dynamic force of the small business sector. *Amfiteatru Economic*, 20, 60-68.
- Wiklund, J., Davidsson, P., y Delmar, F. (2003). What Do They Think and Feel about Growth? An Expectancy-Value Approach to Small Business Managers Attitudes Toward Growth1. *Entrepreneurship theory and practice*, 27(3), 247-270.
- Zabludovsky, G. (1998). *Las mujeres empresarias en México* (1st ed.). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.

## **Capítulo 29. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Tecnológica de Querétaro en Querétaro, Querétaro, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Querétaro.**

Isela Prado Rebolledo  
Lourdes Magdalena Peña Cheng  
Luis Gerardo Mendoza Araujo  
Clara Margarita Tinoco Navarro  
**Universidad Tecnológica de Querétaro**

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.02.4.29](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.02.4.29)

### **Resumen**

Por razones especialmente socioeconómicas y culturales, las mujeres y en particular las latinoamericanas, están ingresando cada vez más, en el ámbito académico al tener la oportunidad de cursar sus estudios universitarios, además de que está incrementando su participación en el mundo productivo, aportando de manera significativa a la economía de sus países y a la de sus familias (Bonder, 2003), sin embargo, ello no implica una supresión de los obstáculos a los que se enfrentan para obtener poder y reconocimiento (Ortiz y Olaz, 2014).

Con el propósito de comprender dicho fenómeno, es que el presente capítulo ofrece un modelo de desarrollo de dimensiones que explica los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro y pequeña empresa, a partir de un estudio que se llevó a cabo en la Universidad Tecnológica de Querétaro, ubicada en Querétaro, Querétaro, México.

### **Palabras clave**

Mujeres directivas / Estudiantes universitarias / Mypes / Modelo de desarrollo de dimensiones / Obstáculos

## **Introducción**

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) (2023), el 51% de los estudiantes universitarios son mujeres, sin embargo, esta cifra se reduce al ingresar al campo laboral, los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan derivan tanto de su espacio privado, su espacio doméstico y del espacio público (Peña, 2024), situación que puede dificultar la gestión de su Mype y de su desarrollo académico universitario.

Con la intención de explicar un fenómeno que se presenta en un grupo de mujeres poco visibilizado, nació la necesidad de desarrollar un modelo a través de una propuesta de dimensiones que explican el contexto en el que se desarrollan y se detonan los obstáculos hallados en una primera investigación, y que son a los que se enfrentan las estudiantes de la Universidad Tecnológica de Querétaro en Querétaro, Querétaro, que dirigen una micro o pequeña empresa.

Para el desarrollo del modelo que se presenta en este capítulo, se llevó a cabo una investigación cualitativa, aplicando un total de 32 entrevistas a mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, posteriormente se determinó a qué dimensión corresponde cada uno de los obstáculos que fueron encontrados en este grupo de universitarias.

## **Revisión de la literatura**

Este capítulo ha sido desarrollado a partir de la investigación a nivel nacional “Modelo del Desarrollo de Dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa”, por lo que el sustento teórico de este trabajo, se retomó del apartado general “Revisión de literatura”, que forma parte de esta obra.

## **Método**

Esta investigación fue abordada desde un enfoque cualitativo, ya que en una primera etapa buscó conocer los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias mexicanas en la dirección de su micro o pequeña empresa, la selección de este enfoque partió principalmente de estudiar a las personas en su contexto, en las situaciones en las que se encuentra (Álvarez-Gayou, 2007), además que permite una visión holística “que evita que los sujetos y las acciones no sean reducidos a variables, sino entendidas como partes de un todo” (Vega, 2004, p. 226).

En el mes de mayo del 2022, las autoras y el autor de este capítulo recibimos capacitación por parte del Comité Académico de la Red Latinoamericana de Estudios de Género, para la determinación de la muestra, así como para la aplicación del instrumento, captura de información y análisis de resultados en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*.

Esta investigación se llevó a cabo en la Universidad Tecnológica de Querétaro en Querétaro, Querétaro, México.

Se aplicaron un total de 32 entrevistas a alumnas de la institución, las cuales se llevaron de manera presencial dentro de los cubículos de las docentes y en otros casos se solicitó que fuera vía la plataforma zoom o alguna similar, la elección de esta modalidad dependía de la disponibilidad de la entrevistada. En ambas modalidades las universitarias se encontraban en lugares de desarrollo de sus actividades cotidianas. El promedio de duración de cada entrevista fue de 15 a 20 minutos. Al finalizar la aplicación de las entrevistas se llevó a cabo el llenado de la bitácora con todos aquellos aspectos pertinentes para la interpretación de información. Todas las entrevistas fueron grabadas y colocadas en el espacio virtual que desarrolló RELEG para la captura de información. Posteriormente se hizo de manera manual o apoyadas en software especializado la transcripción de las entrevistas. De igual manera se creó un directorio con los datos de las universitarias con el fin de mantener el contacto con ellas para cualquier aclaración durante el análisis de los datos.

El levantamiento de datos se ejecutó en los meses de mayo y junio del año 2022.

Se contó con la participación de 32 estudiantes, universitarias, quienes fueron reclutadas por 4 docentes investigadoras (es) de la institución estudiada.

La muestra para esta investigación fue de tipo homogénea, cuyos criterios de selección solicitados por RELEG fueron los siguientes:

- 1.- Mujer estudiante universitaria o nivel académico equivalente.
- 2.- Que se encuentre estudiando cualquier grado académico.
- 3.- Que dirija o sea dueña de una micro o pequeña empresa, la cual cuente por lo menos con 1 año de operación.
- 4.- Las estudiantes universitarias pertenecen a la misma institución.
- 5.- Directora o dueña de una micro o pequeña empresa (Mype):
  - 5a) Tal como se ha señalado se considera directora a la persona que toma la mayoría de las decisiones en la organización.
  - 5b) Una Mype es una organización en la que se gestionan diversas clases de recursos, que tiene fines de lucro y en la que participan diversos actores como clientes, proveedores, que tenga al menos un empleado y 1 año de operación.

Alternativamente en la muestra también se encuentran estudiantes universitarias que dirigen o son dueñas de una organización que cuenta con todas las características, salvo el requisito de tener empleados, es decir, podían no tener empleados, pero: se excluyeron particularmente las estudiantes en un esquema de autoempleo que implicaba la pérdida de la autonomía en la gestión de la organización, tales como: la venta por catálogo o esquemas piramidales.

La técnica que se utilizó para esta investigación fue la entrevista y cuyo diseño de cuestionario nos fue proporcionado a todos los equipos participantes de esta investigación a nivel nacional por el Comité Académico de RELEG.

La entrevista está estructurada por 5 bloques: 1.- Datos Generales sobre la aplicación de la entrevista, 2.- “Las características sociodemográficas de la universitaria dueña o administradora de la Mype”, 3.- Datos de la institución donde estudia la directiva, 4.- Datos de la Mype y 5.- Conocimiento de los obstáculos a los que se enfrentan las estudiantes.

La información obtenida en las entrevistas para conocer los obstáculos se capturó y analizó en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*, en el apartado creado para el estudio de la Universidad Tecnológica de Querétaro.

## **Resultados**

Después de llevar a cabo el análisis de las categorías encontradas, de acuerdo con la categorización que el Comité Académico de RELEG realizó con los resultados de la investigación nacional, en el grupo de estudiantes universitarias entrevistadas de la Universidad Tecnológica de Querétaro en Querétaro, Querétaro, emergieron las siguientes categorías que describen los obstáculos a los que se enfrentan estas universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa: Falta de experiencia, Salud mental y emocional, Gestión del Recurso Humano, La doble jornada (empresarial-formación académica), La triple jornada, Identidad de género, Factores económicos, La edad, Distancia y transporte, Desventajas de clases presenciales, Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas, Falta de confianza en sí mismas, Desventajas de clases a distancia, El nivel educativo, El cuidado de los otros, Competencia, Eventos extraordinarios o imprevistos, Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica), Violencia Social, Falta de redes de apoyo y La doble jornada (doméstica-empresarial).

Es a partir de la descripción de la experiencia que compartieron las entrevistadas, que se presenta el siguiente modelo sencillo basado en la propuesta del Modelo que explica la categorización y agrupación de los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana (Peña, 2017) donde las categorías emergidas, se agrupan en el desarrollo de una estructura que explica el fenómeno estudiado a través de

dimensiones básicas que son: a) Dimensión individual; b) Dimensión Laboral-Organizacional y c) Dimensión Económico-Social, sin embargo, como parte fundamental de los resultados de esta investigación con estudiantes universitarias, fue pertinente presentar la propuesta de una cuarta dimensión: d) Dimensión Educativa, estructura que devela un cuarto espacio en el que se desarrollan otros obstáculos propios de este grupo de mujeres y que se explican a detalle en el capítulo de resultados generales de este libro.

A continuación, se presenta en la siguiente Tabla 29.1 el Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Tecnológica de Querétaro que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Querétaro, Querétaro, México.

| Dimensión              | Escala  | Categorías                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Individual             | Interna | CATEGORÍA 6: Identidad de género.<br>CATEGORÍA 7: La edad.<br>CATEGORÍA 8: El nivel educativo.<br>CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional.<br>CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica).<br>CATEGORÍA 21: Falta de confianza en sí mismas.          |
|                        | Externa | CATEGORÍA 1: La doble jornada (doméstica-empresarial)<br>CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica).<br>CATEGORÍA 3: La triple jornada.<br>CATEGORÍA 4: El cuidado de los otros.<br>CATEGORÍA 16: Distancia y transporte.<br>CATEGORÍA 17: Falta de redes de apoyo. |
| Laboral Organizacional |         | CATEGORÍA 5: Falta de experiencia.<br>CATEGORÍA 9: Gestión del Recurso Humano.                                                                                                                                                                                                           |
| Económico- Social      |         | CATEGORÍA 10: Factores económicos.<br>CATEGORÍA 11: Competencia.<br>CATEGORÍA 15: Violencia Social.<br>CATEGORÍA 19: Eventos extraordinarios o imprevistos.                                                                                                                              |
| Académica              |         | CATEGORÍA 12: Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas.<br>CATEGORÍA 13: Desventajas de clases a distancia.<br>CATEGORÍA 14: Desventajas de clases presenciales.                                                                                                    |

## **Discusión**

El estudio de la mujer en el ámbito empresarial y los obstáculos a los cuales se enfrenta es un fenómeno de gran impacto en los estudios de género, sin embargo, particularmente en esta investigación se visualiza a un grupo de mujeres de relevancia para el sector económico, político y social de nuestro país: las mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, por ello la importancia de no sólo develar las categorías que explican los obstáculos a los que ellas se enfrentan día a día en estas dos labores, sino poder explicar a través de un modelo los contextos en los que se presentan dichos obstáculos y con ello poder generar propuestas que permitan que estas mujeres puedan alcanzar su pleno potencial y contribuir al éxito de las organizaciones que tienen a su cargo, con mayor eficiencia en los resultados y mejor calidad de vida para ellas, que les pueda permitir un óptimo desarrollo profesional y personal.

Particularmente en el caso de las mujeres universitarias de la Universidad Tecnológica de Querétaro en Querétaro, Querétaro, se develan **21** categorías de un total de 21 que surgieron a nivel nacional que se traducen en los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan, particularmente podemos señalar que de acuerdo con las dimensiones en las que estas categorías se concentran, los contextos más críticos y vulnerables para ellas son: la dimensión individual en escala interna, con 6 categorías, destacando entre ellas la CATEGORÍA 6: Identidad de género, CATEGORÍA 7: La edad, CATEGORÍA 8: El nivel educativo, CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional, CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica) y CATEGORÍA 21: Falta de confianza en sí mismas. En segundo término, la dimensión individual en escala externa, también con 6 categorías.

En contraparte, el menor grado de concentración se encontró reflejado en la dimensión Laboral Organizacional con dos categorías emergidas.

Considerando el Modelo de Desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa (Peña, 2024), nos permite analizar que en este grupo de mujeres existe un comportamiento similar al del total de los grupos de investigación participantes en este estudio a nivel nacional en cuanto a la dimensión individual en ambas escalas: externa e interna, donde se contempla la problemática de la multiplicidad de actividades en diversos contextos del espacio público y privado (Peña, 2017).



## Referencias

- Ahl, H. (2006). Why Research on women entrepreneurs needs new directions. *entrepreneurship: Theory y practice*, 30(5), 595-621
- Ahl, H. J. (2002). *The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship*. Jönköping, Suecia: Parajett AB
- Aldrich, H. (1989). Women on the verge of a break-through: Networking among entrepreneurs in the United States and Italy. *Entrepreneurship and Regional Development*, 1(4), 339-356.
- Alimo-Metcalfe, B. (1995). Investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Women in Management Review*, 10(1), 3-8.
- Álvarez-Gayou, J. L. (2007). *Cómo hacer investigación cualitativa. fundamentos y metodología*. Distrito Federal, México: Paidós Educador.
- Amorós, C. (2008). Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de “lo masculino” y ‘ lo femenino ‘. *Feminismo y Filosofía*, 6, 2-21.
- Amorós, J. E., Guerra, M., Pizarro, O., y Poblete, C. (2006). *Mujeres y actividad emprendedora en Chile*. Santiago de Chile, Chile: Global Entrepreneurship Monitor
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo* , 116(3), 343-370.
- Aranda, J. J., Oreza, W., Solorzano, M., y Madero, J. (2015). Criterios de conceptualización de la empresa familiar. *3c Empresa*, 4(3), 185-199. <http://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2015.040323.185-199>
- Ayman, R., y Korabik, K. (2010). Leadership: Why gender and culture matter. *Psychologist*, 65(3), 157-170.
- Azcárate, T. (2006). Propios. *Nueva sociedad*, 135, 78-91.
- Barbieri, M. T. De. (2007). Los ámbitos de acción de las mujeres. *Revista mexicana de sociología*, 53(1), 203-224.
- Baum, J. (2004). The Relationship of entrepreneurial traits, skill and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4).
- Baum, J., Locke, E., y Smith, K. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of management review*, 44(2), 292-303.
- Berg, N. . (1997). Gender, place and entrepreneurship. *Entrepreneurship and regional development*, 9(3).
- Bermúdez-Carrillo, L. (2014). Características de las pymes de Guanacaste. *Revista de las sedes regionales*, XV, 1-17.

- Bonder, G. (2003). Construyendo el protagonismo de las mujeres en la sociedad del conocimiento : Estrategias educativas y de formación de redes (mujer, ciencia y tecnología en América). Bilbao, España: UNESCO.
- Booth, S., Darke, J., y Yeandle, S. (1998). La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio. Madrid, España: Narcea.
- Brush, C. G., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P., y Hart, M. (2004). Clearing the hurdles: Women building high-growth businesses. Upper Saddle River, EEUU: Prentice Hall.
- Carter, N., y Allen, K. (1997). Size determinants of women-owned business: choice or barriers to resources? *Entrepreneurship and regional development*, 9, 211-222.
- Cheung, F., y Halpern, D. (2010). Women at the top. Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. *American psychologist*, 65(3), 182-193.
- Citro, S. (2009). Cuerpos significantes: travesías de una etnografía dialéctica. *Reseñas*, 17(1), 208-210.
- Cornet, A., Constantinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attentes différenciées. *Revue Française de Gestion*, 30(1), 191-205.
- Delic, S. (2006). Income determinants and factors affecting the choice of self-employed Canadians to invest in RRSPs and health-related benefits: an empirical analysis and policy reflection. University of Canada
- Delmar, F., y Shane, S. (2003). Does planning facilitate product development in new ventures? *Strategic Management Journal*, 24(12), 1165-1185.
- Eaglye, A. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *The Leadership Quarterly*, 16, 459-474.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (28 de agosto de 2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. INEGI.
- Escapa, R., y Martínez, L. (2010). Estrategias de liderazgo para mujeres directivas (Departamen). Barcelona, España: Departament de Treball.
- Espinar, E., y Ríos, J. (2002). Producción del espacio y desigualdades de género. Alicante, España: Espagrac
- Fagenson, E., y Marcus, E. (1991). Perceptions of sex-role stereotypic characteristics of entrepreneurs: women's evaluations. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Summer, 33-47.
- Fernández, J. (1998). Género y sociedad. Madrid, España: Pirámide.
- Flores, C. (2002). Potencial social de las mujeres microempresarias. *Cuadernos de Trabajo Social*, 15, 83-92.
- Forbes (27 de junio de 2023). Mujeres encabezan 1.6 millones de mipymes en México; lanzan plan para que exporten. FORBES. <https://www.forbes.com.mx/mujeres-encabezan-1-6-millones-de-mipymes-en-mexico-lanzan-plan-para-que-exporten/>

- Frutos, L., y Titos, S. (2011). Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género. X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación (pp. 309-320). Servicio de Publicaciones.
- Gamber, W. (1998). A gendered enterprise: Placing nineteenth-century businesswomen in history. *Business History Review*, 72(2), 188-218.
- García, B., Blanco, M., y Pacheco, E. (1998). Género y trabajo extradoméstico.
- Gascón, M. I. (2012). Las Mujeres entre la intimidad doméstica y espacio público : libros de cuentas femeninos y ordenanzas municipales. *Revista de Historia Moderna*, 30, 283-300.
- Grant, J. (1989). "Women as managers: What can they offer to organizations?" *Organizational Dynamics*, 56-63.
- Guerrero, L., Gómez, E., y Armenteros, M. del C. (2014). Mujeres emprendedoras: Similitudes y diferencias entre las ciudades de torreón y saltillo, coahuila. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 7(5), 77-91.
- Harmon, S. (1997). Do gender differences necessitate separate career development theories and measures? *Journal of Career Assessment*, 5(4), 463-470.
- Heras, I., Encinas, L., y Ochoa, I. (2006). Participación de la mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones dentro de los actuales escenarios laborales. *Vértice Universitario*, 31, 1-9.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (McGraw-Hill, Ed.) (6a ed.). Distrito Federal., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hisrich, R., y Brush, C. G. (1986). *The woman entrepreneur: Starting, financing and managing a successful new business*. Lexington: Lexington Books.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). Estadística a propósito del día Internacional de la Mujer (8 de marzo). [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_Mujer22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). Matrícula escolar por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2022/2023. INEGI.
- Langowitz, N., y Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. *Theory and Practice*, 31(3), 341-364.
- Lee, F. C., Newton, K., Sharma, B., Gadenne, D., Stevenson, L., Amboise, G. D., Pleitner, H. J. (2001). Innovation of SMEs in the knowledge-based economy quality management strategies and performance : An empirical investigation sources in location decisions problems, motivations. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 15(4).
- Lamas, M. (1995). La perspectiva de género. *Revista de educación y cultura de La Sección 47 del SNTE*, (8), 14-20.
- Mavin, S. (2001). Women's career in theory and practice: Time for change? *Women in Management Review*, 16(4), 183-192.

- Medrano, M. C. (2012). Cazando a la cazadora : Cuestiones sobre la posición de la mujer toba en los ámbitos políticos y públicos, domésticos y privados. *Bulletin de L'Institut Français d' Etudes Andines*, 41(1), 123-146.
- Murillo, S. (1997). El mito de la vida privada: De la entrega al tiempo propio. Madrid, España: Siglo XXI de España Editores.
- Ochman, M. (2006). En busca de una nueva sociedad. Los aportes de la teoría feminista a la reformulación del mundo moderno. *Desafíos*, (15), 371-387.
- Ortiz, P., y Olaz, Á. J. (2014). La mujer en la empresa familiar española desde la perspectiva del “familiness.” *Política Y Sociedad*, 51(2), 481–506. [http://doi.org/10.5209/rev\\_POSO.2014.v51.n2.43647](http://doi.org/10.5209/rev_POSO.2014.v51.n2.43647)
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). La mujer en la gestión empresarial.
- Peña, N. (2017) “La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles. Un estudio en 18 estados”. *Tesis Doctoral*.
- Peña, N. (2024). Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. Resultados de una investigación cualitativa en México. (N. Peña, primera edición, Vol. 1). McGraw-Hill.
- Peña, N., & Aguilar, O. (2024). Estrategia Metodológica (primera edición, Vol. 1, pp. 6-14). McGraw-Hill
- Peña, N. (2024). Resultados generales de los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. (Primera edición, Vol. 1, pp-7-8). McGraw-Hill
- Posada, R., Aguilar, O., y Peña, N. (2015). Análisis sistémico de la micro y pequeña empresa. Ciudad de México: Pearson.
- Powell, G., y Butterfield, D. (1994). Investigating the “glass ceiling” phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, 37, 68-86.
- Red de Estudios Latinoamericanos (RedesLA) (2024). *Investigaciones anuales*. <https://redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña <https://releg.redesla.la/> RedesLA <https://redesla.la/>
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN) (2024). *Investigación anual*, N. Peña & O. Aguilar (coords.) <https://relayn.redesla.la>
- Riger, S. (2002). Debates epistemológicos. Voces del feminismo. *American Psychologist*, 47.
- Rigg, C., y Sparrow, J. (1994). Gender, diversity and working styles. *Women in Management Review*, 18(3), 9-16.
- Rosa, P., y Hamilton, D. (1994). The Impact of Gender on Small Business Management: Preliminary Findings of a British Study. *Internacional Small Business Journal*, 12, 25-32.

- Robles, L. (2009). Balance y perspectivas del campo mexicano : In P. Sesia y V.
- Shane, S. (2003). A general theory of entrepreneurship- The Individual opportunity nexus. New York, Nueva York, EE.UU.: Edward Elgar Editores.
- Shane, S., y Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.
- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 44(2).
- Suárez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Reop*, 19(1), 61-72.
- Swanson, J., y Tokan, D. (1991). A college student's perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Taylor, S., y Bodgan, R. (1996). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Barcelona, España:Paidós Educador.
- Varela, H. (2012). Iguales , pero no tanto. El acceso limitado de las mujeres a la esfera pública en México. *Confines de Relaciones Internacionales Y Ciencia Política*, VIII, 39-67.
- Vázquez, V., Cárcamo, N., y Martínez, N. (2012). Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. *Presidentas municipales de Oaxaca. Perfiles Latinoamericanos*, (39), 31-57.
- Vega, A. (2004). La decisión de voto de las amas de casa mexicanas y las noticias electorales. *Universidad Autónoma de Barcelona*.
- Vega, A. (2007). Por la visibilidad de las amas de casa: Rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico. *Política y Cultura*, (28), 173-193.
- Vega, A. (2014). Igualdad de género, poder y comunicación: Las mujeres en la propiedad, dirección y puestos de toma de decisión. *La Ventana*, 40, 186-213.
- Verheul, I., Van Stel, A., y Thurik, R. (2006). Explaining female and male entrepreneurship at the country level.
- Watson, J. (2002). Comparing the performance of male and female-controlled businesses: Relating outputs to inputs. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Primavera, 91-100
- Welsh, D., y Dragusin, M. (2006). Women-entrepreneurs: A dynamic force of the small business sector. *Amfiteatru Economic*, 20, 60-68.
- Wiklund, J., Davidsson, P., y Delmar, F. (2003). What Do They Think and Feel about Growth? An Expectancy-Value Approach to Small Business Managers Attitudes Toward Growth1. *Entrepreneurship theory and practice*, 27(3), 247-270.
- Zabludovsky, G. (1998). Las mujeres empresarias en México (1st ed.). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.

## **Capítulo 30. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo en Benito Juárez, Cozumel, Othón P. Blanco, Quintana Roo, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Benito Juárez, Cozumel, Othón P. Blanco.**

Elda Patricia Beltrán Manzanero

Julia Isabel Matus Martínez

**Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo**

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.02.4.30](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.02.4.30)

### **Resumen**

Por razones especialmente socioeconómicas y culturales, las mujeres y en particular las latinoamericanas, están ingresando cada vez más, en el ámbito académico al tener la oportunidad de cursar sus estudios universitarios, además de que está incrementando su participación en el mundo productivo, aportando de manera significativa a la economía de sus países y a la de sus familias (Bonder, 2003), sin embargo, ello no implica una supresión de los obstáculos a los que se enfrentan para obtener poder y reconocimiento (Ortiz y Olaz, 2014).

Con el propósito de comprender dicho fenómeno, es que el presente capítulo ofrece un modelo de desarrollo de dimensiones que explica los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro y pequeña empresa, a partir de un estudio que se llevó a cabo en la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo, ubicada en Benito Juárez, Cozumel, Othón P. Blanco, Quintana Roo, México.

### **Palabras clave**

Mujeres directivas / Estudiantes universitarias / Mypes / Modelo de desarrollo de dimensiones / Obstáculos

## **Introducción**

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) (2023), el 51% de los estudiantes universitarios son mujeres, sin embargo, esta cifra se reduce al ingresar al campo laboral, los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan derivan tanto de su espacio privado, su espacio doméstico y del espacio público (Peña, 2024), situación que puede dificultar la gestión de su Mype y de su desarrollo académico universitario.

Con la intención de explicar un fenómeno que se presenta en un grupo de mujeres poco visibilizado, nació la necesidad de desarrollar un modelo a través de una propuesta de dimensiones que explican el contexto en el que se desarrollan y se detonan los obstáculos hallados en una primera investigación, y que son a los que se enfrentan las estudiantes de la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo en Benito Juárez, Cozumel, Othón P. Blanco, Quintana Roo, que dirigen una micro o pequeña empresa.

Para el desarrollo del modelo que se presenta en este capítulo, se llevó a cabo una investigación cualitativa, aplicando un total de 30 entrevistas a mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, posteriormente se determinó a qué dimensión corresponde cada uno de los obstáculos que fueron encontrados en este grupo de universitarias.

## **Revisión de la literatura**

Este capítulo ha sido desarrollado a partir de la investigación a nivel nacional “Modelo del Desarrollo de Dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa”, por lo que el sustento teórico de este trabajo, se retomó del apartado general “Revisión de literatura”, que forma parte de esta obra.

## **Método**

Esta investigación fue abordada desde un enfoque cualitativo, ya que en una primera etapa buscó conocer los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias mexicanas en la dirección de su micro o pequeña empresa, la selección de este enfoque partió principalmente de estudiar a las personas en su contexto, en las situaciones en las que se encuentra (Álvarez-Gayou, 2007), además que permite una visión holística “que evita que los sujetos y las acciones no sean reducidos a variables, sino entendidas como partes de un todo” (Vega, 2004, p. 226).

En el mes de mayo del 2022, las autoras de este capítulo recibimos capacitación por parte del Comité Académico de la Red Latinoamericana de Estudios de Género, para la deter-



minación de la muestra, así como para la aplicación del instrumento, captura de información y análisis de resultados en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende*™.

Esta investigación se llevó a cabo en la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo en Benito Juárez, Cozumel, Othón P. Blanco, Quintana Roo, México.

Se aplicaron un total de 30 entrevistas a alumnas de la institución, las cuales se llevaron de manera presencial dentro de los cubículos de las docentes y en otros casos se solicitó que fuera vía la plataforma zoom o alguna similar, la elección de esta modalidad dependía de la disponibilidad de la entrevistada. En ambas modalidades las universitarias se encontraban en lugares de desarrollo de sus actividades cotidianas. El promedio de duración de cada entrevista fue de 15 a 20 minutos. Al finalizar la aplicación de las entrevistas se llevó a cabo el llenado de la bitácora con todos aquellos aspectos pertinentes para la interpretación de información. Todas las entrevistas fueron grabadas y colocadas en el espacio virtual que desarrolló RELEG para la captura de información. Posteriormente se hizo de manera manual o apoyadas en software especializado la transcripción de las entrevistas. De igual manera se creó un directorio con los datos de las universitarias con el fin de mantener el contacto con ellas para cualquier aclaración durante el análisis de los datos.

El levantamiento de datos se ejecutó en los meses de mayo y junio del año 2022.

Se contó con la participación de 30 estudiantes, universitarias, quienes fueron reclutadas por 3 docentes investigadoras (es) de la institución estudiada.

La muestra para esta investigación fue de tipo homogénea, cuyos criterios de selección solicitados por RELEG fueron los siguientes:

- 1.- Mujer estudiante universitaria o nivel académico equivalente.
- 2.- Que se encuentre estudiando cualquier grado académico.
- 3.- Que dirija o sea dueña de una micro o pequeña empresa, la cual cuente por lo menos con 1 año de operación.
- 4.- Las estudiantes universitarias pertenecen a la misma institución.
- 5.- Directora o dueña de una micro o pequeña empresa (Mype):
  - 5a) Tal como se ha señalado se considera directora a la persona que toma la mayoría de las decisiones en la organización.

- 5b) Una Mype es una organización en la que se gestionan diversas clases de recursos, que tiene fines de lucro y en la que participan diversos actores como clientes, proveedores, que tenga al menos un empleado y 1 año de operación.

Alternativamente en la muestra también se encuentran estudiantes universitarias que dirigen o son dueñas de una organización que cuenta con todas las características, salvo el requisito de tener empleados, es decir, podían no tener empleados, pero: se excluyeron particularmente las estudiantes en un esquema de autoempleo que implicaba la pérdida de la autonomía en la gestión de la organización, tales como: la venta por catálogo o esquemas piramidales.

La técnica que se utilizó para esta investigación fue la entrevista y cuyo diseño de cuestionario nos fue proporcionado a todos los equipos participantes de esta investigación a nivel nacional por el Comité Académico de RELEG.

La entrevista está estructurada por 5 bloques: 1.- Datos Generales sobre la aplicación de la entrevista, 2.- “Las características sociodemográficas de la universitaria dueña o administradora de la Mype”, 3.- Datos de la institución donde estudia la directiva, 4.- Datos de la Mype y 5.- Conocimiento de los obstáculos a los que se enfrentan las estudiantes.

La información obtenida en las entrevistas para conocer los obstáculos se capturó y analizó en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*, en el apartado creado para el estudio de la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo.

## **Resultados**

Después de llevar a cabo el análisis de las categorías encontradas, de acuerdo con la categorización que el Comité Académico de RELEG realizó con los resultados de la investigación nacional, en el grupo de estudiantes universitarias entrevistadas de la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo en Benito Juárez, Cozumel, Othón P. Blanco, Quintana Roo, emergieron las siguientes categorías que describen los obstáculos a los que se enfrentan estas universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa: La doble jornada (empresarial-formación académica), Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica), Falta de experiencia, Desventajas de clases presenciales, Salud mental y emocional, Gestión del Recurso Humano, Violencia Social, Eventos extraordinarios o imprevistos, Distancia y transporte, Factores económicos, Desventajas de clases a distancia, El cuidado de los otros, La edad, Identidad de género, El nivel educativo, Falta de redes de apoyo, Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas, La triple jornada, Competencia y Falta de confianza en sí mismas.

Es a partir de la descripción de la experiencia que compartieron las entrevistadas, que se presenta el siguiente modelo sencillo basado en la propuesta del Modelo que explica la categorización y agrupación de los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana (Peña, 2017) donde las categorías emergidas, se agrupan en el desarrollo de una estructura que explica el fenómeno estudiado a través de dimensiones básicas que son: a) Dimensión individual; b) Dimensión Laboral-Organizacional y c) Dimensión Económico-Social, sin embargo, como parte fundamental de los resultados de esta investigación con estudiantes universitarias, fue pertinente presentar la propuesta de una cuarta dimensión: d) Dimensión Educativa, estructura que devela un cuarto espacio en el que se desarrollan otros obstáculos propios de este grupo de mujeres y que se explican a detalle en el capítulo de resultados generales de este libro.

A continuación, se presenta en la siguiente Tabla 30.1 el Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Benito Juárez, Cozumel, Othón P. Blanco, Quintana Roo, México.

| Dimensión              | Escala  | Categorías                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Individual             | Interna | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 6: Identidad de género.</li> <li>• CATEGORÍA 7: La edad.</li> <li>• CATEGORÍA 8: El nivel educativo.</li> <li>• CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional.</li> <li>• CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica).</li> <li>• CATEGORÍA 21: Falta de confianza en sí mismas.</li> </ul> |
|                        | Externa | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica).</li> <li>• CATEGORÍA 3: La triple jornada.</li> <li>• CATEGORÍA 4: El cuidado de los otros.</li> <li>• CATEGORÍA 16: Distancia y transporte.</li> <li>• CATEGORÍA 17: Falta de redes de apoyo.</li> </ul>                                                         |
| Laboral Organizacional |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 5: Falta de experiencia.</li> <li>• CATEGORÍA 9: Gestión del Recurso Humano.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                  |
| Económico- Social      |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 10: Factores económicos.</li> <li>• CATEGORÍA 11: Competencia.</li> <li>• CATEGORÍA 15: Violencia Social.</li> <li>• CATEGORÍA 19: Eventos extraordinarios o imprevistos.</li> </ul>                                                                                                                                     |

| Dimensión | Escala | Categorías                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Académica |        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 12: Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas.</li> <li>• CATEGORÍA 13: Desventajas de clases a distancia.</li> <li>• CATEGORÍA 14: Desventajas de clases presenciales.</li> </ul> |

## Discusión

El estudio de la mujer en el ámbito empresarial y los obstáculos a los cuales se enfrenta es un fenómeno de gran impacto en los estudios de género, sin embargo, particularmente en esta investigación se visualiza a un grupo de mujeres de relevancia para el sector económico, político y social de nuestro país: las mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, por ello la importancia de no sólo develar las categorías que explican los obstáculos a los que ellas se enfrentan día a día en estas dos labores, sino poder explicar a través de un modelo los contextos en los que se presentan dichos obstáculos y con ello poder generar propuestas que permitan que estas mujeres puedan alcanzar su pleno potencial y contribuir al éxito de las organizaciones que tienen a su cargo, con mayor eficiencia en los resultados y mejor calidad de vida para ellas, que les pueda permitir un óptimo desarrollo profesional y personal.

Particularmente en el caso de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo en Benito Juárez, Cozumel, Othón P. Blanco, Quintana Roo, se develan **20** categorías de un total de 21 que surgieron a nivel nacional que se traducen en los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan, particularmente podemos señalar que de acuerdo con las dimensiones en las que estas categorías se concentran, los contextos más críticos y vulnerables para ellas son: la dimensión Individual en escala Interna, con 6 categorías, destacando entre ellas la CATEGORÍA 6: Identidad de género, CATEGORÍA 7: La edad, CATEGORÍA 8: El nivel educativo, CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional, CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica) y CATEGORÍA 21: Falta de confianza en sí mismas. En segundo término, la dimensión Individual en escala Externa, con 5 categorías.

En contraparte, el menor grado de concentración se encontró reflejado en la dimensión Laboral Organizacional con dos categorías emergidas.

Importante destacar que este grupo de mujeres presentó casi el total de categorías emergidas a nivel nacional, resulta interesante que se presenta en los grupos de mujeres investigadas en el centro del país, donde hay una predominancia de obstáculos de la dimensión

individual, propias de la escala interna, de experiencias que comprenden obstáculos que nacen de características propias de la personalidad de las sujetas de estudio (Peña, 2017).

## **Referencias**

- Ahl, H. (2006). Why Research on women entrepreneurs needs new directions. *entrepreneurship: Theory y practice*, 30(5), 595-621
- Ahl, H. J. (2002). *The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship*. Jönköping, Suecia: Parajett AB
- Aldrich, H. (1989). Women on the verge of a break-through: Networking among entrepreneurs in the United States and Italy. *Entrepreneurship and Regional Development*, 1(4), 339-356.
- Alimo-Metcalf, B. (1995). Investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Women in Management Review*, 10(1), 3-8.
- Álvarez-Gayou, J. L. (2007). *Cómo hacer investigación cualitativa. fundamentos y metodología*. Distrito Federal, México: Paidós Educador.
- Amorós, C. (2008). Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de “lo masculino” y ‘lo femenino’. *Feminismo y Filosofía*, 6, 2-21.
- Amorós, J. E., Guerra, M., Pizarro, O., y Poblete, C. (2006). *Mujeres y actividad emprendedora en Chile*. Santiago de Chile, Chile: Global Entrepreneurship Monitor
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo*, 116(3), 343-370.
- Aranda, J. J., Oreza, W., Solorzano, M., y Madero, J. (2015). Criterios de conceptualización de la empresa familiar. *3c Empresa*, 4(3), 185-199. <http://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2015.040323.185-199>
- Ayman, R., y Korabik, K. (2010). Leadership: Why gender and culture matter. *Psychologist*, 65(3), 157-170.
- Azcárate, T. (2006). Propios. *Nueva sociedad*, 135, 78-91.
- Barbieri, M. T. De. (2007). Los ámbitos de acción de las mujeres. *Revista mexicana de sociología*, 53(1), 203-224.
- Baum, J. (2004). The Relationship of entrepreneurial traits, skill and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4).
- Baum, J., Locke, E., y Smith, K. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of management review*, 44(2), 292-303.
- Berg, N. . (1997). Gender, place and entrepreneurship. *Entrepreneurship and regional development*, 9(3).
- Bermúdez-Carrillo, L. (2014). Características de las pymes de Guanacaste. *Revista de las sedes regionales*, XV, 1-17.

- Bonder, G. (2003). Construyendo el protagonismo de las mujeres en la sociedad del conocimiento : Estrategias educativas y de formación de redes (mujer, ciencia y tecnología en América). Bilbao, España: UNESCO.
- Booth, S., Darke, J., y Yeandle, S. (1998). La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio. Madrid, España: Narcea.
- Brush, C. G., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P., y Hart, M. (2004). Clearing the hurdles: Women building high-growth businesses. Upper Saddle River, EEUU: Prentice Hall.
- Carter, N., y Allen, K. (1997). Size determinants of women-owned business: choice or barriers to resources? *Entrepreneurship and regional development*, 9, 211-222.
- Cheung, F., y Halpern, D. (2010). Women at the top. Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. *American psychologist*, 65(3), 182-193.
- Citro, S. (2009). Cuerpos significantes: travesías de una etnografía dialéctica. *Reseñas*, 17(1), 208-210.
- Cornet, A., Constantinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attentes différenciées. *Revue Française de Gestion*, 30(1), 191-205.
- Delic, S. (2006). Income determinants and factors affecting the choice of self-employed Canadians to invest in RRSPs and health-related benefits: an empirical analysis and policy reflection. University of Canada
- Delmar, F., y Shane, S. (2003). Does planning facilitate product development in new ventures? *Strategic Management Journal*, 24(12), 1165-1185.
- Eaglye, A. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *The Leadership Quarterly*, 16, 459-474.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (28 de agosto de 2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. INEGI.
- Escapa, R., y Martínez, L. (2010). Estrategias de liderazgo para mujeres directivas (Departamen). Barcelona, España: Departament de Treball.
- Espinar, E., y Ríos, J. (2002). Producción del espacio y desigualdades de género. Alicante, España: Espagrac
- Fagenson, E., y Marcus, E. (1991). Perceptions of sex-role stereotypic characteristics of entrepreneurs: women's evaluations. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Summer, 33-47.
- Fernández, J. (1998). Género y sociedad. Madrid, España: Pirámide.
- Flores, C. (2002). Potencial social de las mujeres microempresarias. *Cuadernos de Trabajo Social*, 15, 83-92.
- Forbes (27 de junio de 2023). Mujeres encabezan 1.6 millones de mipymes en México; lanzan plan para que exporten. FORBES. <https://www.forbes.com.mx/mujeres-encabezan-1-6-millones-de-mipymes-en-mexico-lanzan-plan-para-que-exporten/>

- Frutos, L., y Titos, S. (2011). Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género. X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación (pp. 309-320). Servicio de Publicaciones.
- Gamber, W. (1998). A gendered enterprise: Placing nineteenth-century businesswomen in history. *Business History Review*, 72(2), 188-218.
- García, B., Blanco, M., y Pacheco, E. (1998). Género y trabajo extradoméstico.
- Gascón, M. I. (2012). Las Mujeres entre la intimidad doméstica y espacio público : libros de cuentas femeninos y ordenanzas municipales. *Revista de Historia Moderna*, 30, 283-300.
- Grant, J. (1989). "Women as managers: What can they offer to organizations?" *Organizational Dynamics*, 56-63.
- Guerrero, L., Gómez, E., y Armenteros, M. del C. (2014). Mujeres emprendedoras: Similitudes y diferencias entre las ciudades de torreón y saltillo, coahuila. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 7(5), 77-91.
- Harmon, S. (1997). Do gender differences necessitate separate career development theories and measures? *Journal of Career Assessment*, 5(4), 463-470.
- Heras, I., Encinas, L., y Ochoa, I. (2006). Participación de la mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones dentro de los actuales escenarios laborales. *Vértice Universitario*, 31, 1-9.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (McGraw-Hill, Ed.) (6a ed.). Distrito Federal., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hisrich, R., y Brush, C. G. (1986). *The woman entrepreneur: Starting, financing and managing a successful new business*. Lexington: Lexington Books.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). Estadística a propósito del día Internacional de la Mujer (8 de marzo). [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_Mujer22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). Matrícula escolar por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2022/2023. INEGI.
- Langowitz, N., y Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. *Theory and Practice*, 31(3), 341-364.
- Lee, F. C., Newton, K., Sharma, B., Gadenne, D., Stevenson, L., Amboise, G. D., Pleitner, H. J. (2001). Innovation of SMEs in the knowledge-based economy quality management strategies and performance : An empirical investigation sources in location decisions problems, motivations. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 15(4).
- Lamas, M. (1995). La perspectiva de género. *Revista de educación y cultura de La Sección 47 del SNTE*, (8), 14-20.
- Mavin, S. (2001). Women's career in theory and practice: Time for change? *Women in Management Review*, 16(4), 183-192.



- Medrano, M. C. (2012). Cazando a la cazadora : Cuestiones sobre la posición de la mujer toba en los ámbitos políticos y públicos, domésticos y privados. *Bulletin de L'Institut Français d' Etudes Andines*, 41(1), 123-146.
- Murillo, S. (1997). El mito de la vida privada: De la entrega al tiempo propio. Madrid, España: Siglo XXI de España Editores.
- Ochman, M. (2006). En busca de una nueva sociedad. Los aportes de la teoría feminista a la reformulación del mundo moderno. *Desafíos*, (15), 371-387.
- Ortiz, P., y Olaz, Á. J. (2014). La mujer en la empresa familiar española desde la perspectiva del “familiness.” *Política Y Sociedad*, 51(2), 481–506. [http://doi.org/10.5209/rev\\_POSO.2014.v51.n2.43647](http://doi.org/10.5209/rev_POSO.2014.v51.n2.43647)
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). La mujer en la gestión empresarial.
- Peña, N. (2017) “La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles. Un estudio en 18 estados”. *Tesis Doctoral*.
- Peña, N. (2024). Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. Resultados de una investigación cualitativa en México. (N. Peña, primera edición, Vol. 1). McGraw-Hill.
- Peña, N., & Aguilar, O. (2024). Estrategia Metodológica (primera edición, Vol. 1, pp. 6-14). McGraw-Hill
- Peña, N. (2024). Resultados generales de los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. (Primera edición, Vol. 1, pp-7-8). McGraw-Hill
- Posada, R., Aguilar, O., y Peña, N. (2015). Análisis sistémico de la micro y pequeña empresa. Ciudad de México: Pearson.
- Powell, G., y Butterfield, D. (1994). Investigating the “glass ceiling” phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, 37, 68-86.
- Red de Estudios Latinoamericanos (RedesLA) (2024). *Investigaciones anuales*. <https://redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña <https://releg.redesla.la/> RedesLA <https://redesla.la/>
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN) (2024). *Investigación anual*, N. Peña & O. Aguilar (coords.) <https://relayn.redesla.la>
- Riger, S. (2002). Debates epistemológicos. Voces del feminismo. *American Psychologist*, 47.
- Rigg, C., y Sparrow, J. (1994). Gender, diversity and working styles. *Women in Management Review*, 18(3), 9-16.
- Rosa, P., y Hamilton, D. (1994). The Impact of Gender on Small Business Management: Preliminary Findings of a British Study. *Internacional Small Business Journal*, 12, 25-32.

- Robles, L. (2009). Balance y perspectivas del campo mexicano : In P. Sesia y V.
- Shane, S. (2003). A general theory of entrepreneurship- The Individual opportunity nexus. New York, Nueva York, EE.UU.: Edward Elgar Editores.
- Shane, S., y Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.
- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 44(2).
- Suárez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Reop*, 19(1), 61-72.
- Swanson, J., y Tokan, D. (1991). A college student's perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Taylor, S., y Bodgan, R. (1996). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Barcelona, España:Paidós Educador.
- Varela, H. (2012). Iguales , pero no tanto. El acceso limitado de las mujeres a la esfera pública en México. *Confines de Relaciones Internacionales Y Ciencia Política*, VIII, 39-67.
- Vázquez, V., Cárcamo, N., y Martínez, N. (2012). Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. *Presidentas municipales de Oaxaca. Perfiles Latinoamericanos*, (39), 31-57.
- Vega, A. (2004). La decisión de voto de las amas de casa mexicanas y las noticias electorales. *Universidad Autónoma de Barcelona*.
- Vega, A. (2007). Por la visibilidad de las amas de casa: Rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico. *Política y Cultura*, (28), 173-193.
- Vega, A. (2014). Igualdad de género, poder y comunicación: Las mujeres en la propiedad, dirección y puestos de toma de decisión. *La Ventana*, 40, 186-213.
- Verheul, I., Van Stel, A., y Thurik, R. (2006). Explaining female and male entrepreneurship at the country level.
- Watson, J. (2002). Comparing the performance of male and female-controlled businesses: Relating outputs to inputs. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Primavera, 91-100
- Welsh, D., y Dragusin, M. (2006). Women-entrepreneurs: A dynamic force of the small business sector. *Amfiteatru Economic*, 20, 60-68.
- Wiklund, J., Davidsson, P., y Delmar, F. (2003). What Do They Think and Feel about Growth? An Expectancy-Value Approach to Small Business Managers Attitudes Toward Growth1. *Entrepreneurship theory and practice*, 27(3), 247-270.
- Zabludovsky, G. (1998). Las mujeres empresarias en México (1st ed.). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.

# **Capítulo 31. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Estatal de Sonora en Hermosillo, Sonora, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Hermosillo.**

Esthela Carrillo Cisneros

Erika Olivas Valdez

Emma Vanessa Casas Medina

Luis Enrique Ibarra Morales

**Universidad Estatal de Sonora en Hermosillo**

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.02.4.31](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.02.4.31)

## **Resumen**

Por razones especialmente socioeconómicas y culturales, las mujeres y en particular las latinoamericanas, están ingresando cada vez más, en el ámbito académico al tener la oportunidad de cursar sus estudios universitarios, además de que está incrementando su participación en el mundo productivo, aportando de manera significativa a la economía de sus países y a la de sus familias (Bonder, 2003), sin embargo, ello no implica una supresión de los obstáculos a los que se enfrentan para obtener poder y reconocimiento (Ortiz y Olaz, 2014).

Con el propósito de comprender dicho fenómeno, es que el presente capítulo ofrece un modelo de desarrollo de dimensiones que explica los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro y pequeña empresa, a partir de un estudio que se llevó a cabo en la Universidad Estatal de Sonora, ubicada en Hermosillo, Sonora, México.

## **Palabras clave**

Mujeres directivas / Estudiantes universitarias / Mypes / Modelo de desarrollo de dimensiones / Obstáculos

## **Introducción**

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) (2023), el 51% de los estudiantes universitarios son mujeres, sin embargo, esta cifra se reduce al ingresar al campo laboral, los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan derivan tanto de su espacio privado, su espacio doméstico y del espacio público (Peña, 2024), situación que puede dificultar la gestión de su Mype y de su desarrollo académico universitario.

Con la intención de explicar un fenómeno que se presenta en un grupo de mujeres poco visibilizado, nació la necesidad de desarrollar un modelo a través de una propuesta de dimensiones que explican el contexto en el que se desarrollan y se detonan los obstáculos hallados en una primera investigación, y que son a los que se enfrentan las estudiantes de la Universidad Estatal de Sonora, Hermosillo, Sonora que dirigen una micro o pequeña empresa.

Para el desarrollo del modelo que se presenta en este capítulo, se llevó a cabo una investigación cualitativa, aplicando un total de 32 entrevistas a mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, posteriormente se determinó a qué dimensión corresponde cada uno de los obstáculos que fueron encontrados en este grupo de universitarias.

## **Revisión de la literatura**

Este capítulo ha sido desarrollado a partir de la investigación a nivel nacional “Modelo del Desarrollo de Dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa”, por lo que el sustento teórico de este trabajo, se retomó del apartado general “Revisión de literatura”, que forma parte de esta obra.

## **Método**

Esta investigación fue abordada desde un enfoque cualitativo, ya que en una primera etapa buscó conocer los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias mexicanas en la dirección de su micro o pequeña empresa, la selección de este enfoque partió principalmente de estudiar a las personas en su contexto, en las situaciones en las que se encuentra (Álvarez-Gayou, 2007), además que permite una visión holística “que evita que los sujetos y las acciones no sean reducidos a variables, sino entendidas como partes de un todo” (Vega, 2004, p. 226).

En el mes de mayo del 2022, las autoras y el autor de este capítulo recibimos capacitación por parte del Comité Académico de la Red Latinoamericana de Estudios de Género, para la determinación de la muestra, así como para la aplicación del instrumento, captura de información y análisis de resultados en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*.

Esta investigación se llevó a cabo en la Universidad Estatal de Sonora en Hermosillo, Sonora, México.

Se aplicaron un total de 32 entrevistas a alumnas de la institución, las cuales se llevaron de manera presencial dentro de los cubículos de las docentes y en otros casos se solicitó que fuera vía la plataforma zoom o alguna similar, la elección de esta modalidad dependía de la disponibilidad de la entrevistada. En ambas modalidades las universitarias se encontraban en lugares de desarrollo de sus actividades cotidianas. El promedio de duración de cada entrevista fue de 15 a 20 minutos. Al finalizar la aplicación de las entrevistas se llevó a cabo el llenado de la bitácora con todos aquellos aspectos pertinentes para la interpretación de información. Todas las entrevistas fueron grabadas y colocadas en el espacio virtual que desarrolló RELEG para la captura de información. Posteriormente se hizo de manera manual o apoyadas en software especializado la transcripción de las entrevistas. De igual manera se creó un directorio con los datos para de las universitarias con el fin de mantener el contacto con ellas para cualquier aclaración durante el análisis de los datos.

El levantamiento de datos se ejecutó en los meses de mayo y junio del año 2022.

Se contó con la participación de 32 estudiantes, universitarias, quienes fueron reclutadas por 4 docentes investigadoras (es) de la institución estudiada.

La muestra para esta investigación fue de tipo homogénea, cuyos criterios de selección solicitados por RELEG fueron los siguientes:

- 1.- Mujer estudiante universitaria o nivel académico equivalente.
- 2.- Que se encuentre estudiando cualquier grado académico.
- 3.- Que dirija o sea dueña de una micro o pequeña empresa, la cual cuente por lo menos con 1 año de operación.
- 4.- Las estudiantes universitarias pertenecen a la misma institución.
- 5.- Directora o dueña de una micro o pequeña empresa (Mype):
  - 5a) Tal como se ha señalado se considera directora a la persona que toma la mayoría de las decisiones en la organización.
  - 5b) Una Mype es una organización en la que se gestionan diversas clases de recursos, que tiene fines de lucro y en la que participan diversos actores como clientes, proveedores, que tenga al menos un empleado y 1 año de operación.

Alternativamente en la muestra también se encuentran estudiantes universitarias que dirigen o son dueñas de una organización que cuenta con todas las características, salvo el requisito de tener empleados, es decir, podían no tener empleados, pero: se excluyeron particularmente las estudiantes en un esquema de autoempleo que implicaba la pérdida de la autonomía en la gestión de la organización, tales como: la venta por catálogo o esquemas piramidales.

La técnica que se utilizó para esta investigación fue la entrevista y cuyo diseño de cuestionario nos fue proporcionado a todos los equipos participantes de esta investigación a nivel nacional por el Comité Académico de RELEG.

La entrevista está estructurada por 5 bloques: 1.- Datos Generales sobre la aplicación de la entrevista, 2.- “Las características sociodemográficas de la universitaria dueña o administradora de la Mype”, 3.- Datos de la institución donde estudia la directiva, 4.- Datos de la Mype y 5.- Conocimiento de los obstáculos a los que se enfrentan las estudiantes.

La información obtenida en las entrevistas para conocer los obstáculos se capturó y analizó en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*, en el apartado creado para el estudio de la Universidad Estatal de Sonora.

## **Resultados**

Después de llevar a cabo el análisis de las categorías encontradas, de acuerdo con la categorización que el Comité Académico de RELEG realizó con los resultados de la investigación nacional, en el grupo de estudiantes universitarias entrevistadas de la Universidad Estatal de Sonora en Hermosillo, Sonora, emergieron las siguientes categorías que describen los obstáculos a los que se enfrentan estas universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa: Factores económicos, Falta de experiencia, La doble jornada (empresarial-formación académica), Desventajas de clases a distancia, Competencia, Desventajas de clases presenciales, El nivel educativo, Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas, La triple jornada, Gestión del Recurso Humano, Distancia y transporte, Falta de confianza en sí mismas y Falta de redes de apoyo.

Es a partir de la descripción de la experiencia que compartieron las entrevistadas, que se presenta el siguiente modelo sencillo basado en la propuesta del Modelo que explica la categorización y agrupación de los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana (Peña, 2017) donde las categorías emergidas, se agrupan en el desarrollo de una estructura que explica el fenómeno estudiado a través de dimensiones básicas que son: a) Dimensión individual; b) Dimensión Laboral-Organizacional y c) Dimensión Económico-Social, sin embargo, como parte fundamental de los resultados de

esta investigación con estudiantes universitarias, fue pertinente presentar la propuesta de una cuarta dimensión: d) Dimensión Educativa, estructura que devela un cuarto espacio en el que se desarrollan otros obstáculos propios de este grupo de mujeres y que se explican a detalle en el capítulo de resultados generales de este libro.

A continuación, se presenta en la siguiente Tabla 31.1 el Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Estatal de Sonora que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Hermosillo, Sonora, México.

| Dimensión                 | Escala  | Categorías                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------------------|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Individual                | Interna | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 8: El nivel educativo.</li> <li>• CATEGORÍA 21: Falta de confianza en sí mismas.</li> </ul>                                                                                                                     |
|                           | Externa | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica).</li> <li>• CATEGORÍA 3: La triple jornada.</li> <li>• CATEGORÍA 16: Distancia y transporte.</li> <li>• CATEGORÍA 17: Falta de redes de apoyo.</li> </ul> |
| Laboral<br>Organizacional |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 5: Falta de experiencia.</li> <li>• CATEGORÍA 9: Gestión del Recurso Humano.</li> </ul>                                                                                                                         |
| Económico- Social         |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 10: Factores económicos.</li> <li>• CATEGORÍA 11: Competencia.</li> </ul>                                                                                                                                       |
| Académica                 |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 12: Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas.</li> <li>• CATEGORÍA 13: Desventajas de clases a distancia.</li> <li>• CATEGORÍA 14: Desventajas de clases presenciales.</li> </ul>          |

## Discusión

El estudio de la mujer en el ámbito empresarial y los obstáculos a los cuales se enfrenta es un fenómeno de gran impacto en los estudios de género, sin embargo, particularmente en esta investigación se visualiza a un grupo de mujeres de relevancia para el sector económico, político y social de nuestro país: las mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, por ello la importancia de no sólo develar las categorías que explican los obstáculos a los que ellas se enfrentan día a día en estas dos labores, sino poder explicar a través de un modelo los contextos en los que se presentan dichos obstáculos y con ello poder generar propuestas que permitan que estas mujeres puedan alcanzar su pleno potencial y contribuir al éxito



de las organizaciones que tienen a su cargo, con mayor eficiencia en los resultados y mejor calidad de vida para ellas, que les pueda permitir un óptimo desarrollo profesional y personal.

Particularmente en el caso de las mujeres universitarias de la Universidad Estatal de Sonora en Hermosillo, Sonora, se develan **13** categorías de un total de 21 que surgieron a nivel nacional que se traducen en los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan, particularmente podemos señalar que de acuerdo con las dimensiones en las que estas categorías se concentran, los contextos más críticos y vulnerables para ellas son: la dimensión Individual en escala Externa, con 4 categorías, destacando entre ellas la CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica), CATEGORÍA 3: La triple jornada, CATEGORÍA 16: Distancia y transporte, CATEGORÍA 17: Falta de redes de apoyo. En segundo término, la dimensión Académica, con 3 categorías.

En contraparte, el menor grado de concentración se encontró reflejado en la dimensión Individual de escala Interna con dos categorías emergidas.

A través de la concentración de categorías que se aplican en el Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa (Peña, 2024), nos permite analizar que en este grupo de mujeres existe un comportamiento similar al del total de los grupos de investigación participantes en este estudio a nivel nacional, la dimensión individual tiene presencia en la escala externa, lo que nos habla de la importancia de la multiplicidad de jornadas en las esferas pública y privada, sin embargo, presenta una diferencia en cuanto al compartir de experiencias con respecto a que la escala interna, que son los obstáculos que nacen de características propias de la personalidad (Peña, 2017), al no haber una concentración tan alta como en los otros casos de estudio.

## Referencias

- Ahl, H. (2006). Why Research on women entrepreneurs needs new directions. *entrepreneurship: Theory y practice*, 30(5), 595-621
- Ahl, H. J. (2002). *The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship*. Jönköping, Suecia: Parajett AB
- Aldrich, H. (1989). Women on the verge of a break-through: Networking among entrepreneurs in the United States and Italy. *Entrepreneurship and Regional Development*, 1(4), 339-356.
- Alimo-Metcalf, B. (1995). Investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Women in Management Review*, 10(1), 3-8.
- Álvarez-Gayou, J. L. (2007). *Cómo hacer investigación cualitativa. fundamentos y metodología*. Distrito Federal, México: Paidós Educador.

- Amorós, C. (2008). Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de “lo masculino” y ‘lo femenino’. *Feminismo y Filosofía*, 6, 2-21.
- Amorós, J. E., Guerra, M., Pizarro, O., y Poblete, C. (2006). *Mujeres y actividad emprendedora en Chile*. Santiago de Chile, Chile: Global Entrepreneurship Monitor
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo*, 116(3), 343-370.
- Aranda, J. J., Oreza, W., Solorzano, M., y Madero, J. (2015). Criterios de conceptualización de la empresa familiar. *3c Empresa*, 4(3), 185-199. <http://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2015.040323.185-199>
- Ayman, R., y Korabik, K. (2010). Leadership: Why gender and culture matter. *Psychologist*, 65(3), 157-170.
- Azcárate, T. (2006). Propios. *Nueva sociedad*, 135, 78-91.
- Barbieri, M. T. De. (2007). Los ámbitos de acción de las mujeres. *Revista mexicana de sociología*, 53(1), 203-224.
- Baum, J. (2004). The Relationship of entrepreneurial traits, skill and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4).
- Baum, J., Locke, E., y Smith, K. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of management review*, 44(2), 292-303.
- Berg, N. . (1997). Gender, place and entrepreneurship. *Entrepreneurship and regional development*, 9(3).
- Bermúdez-Carrillo, L. (2014). Características de las pymes de Guanacaste. *Revista de las sedes regionales*, XV, 1-17.
- Bonder, G. (2003). *Construyendo el protagonismo de las mujeres en la sociedad del conocimiento : Estrategias educativas y de formación de redes (mujer, ciencia y tecnología en América)*. Bilbao, España: UNESCO.
- Booth, S., Darke, J., y Yeandle, S. (1998). *La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio*. Madrid, España: Narcea.
- Brush, C. G., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P., y Hart, M. (2004). *Clearing the hurdles: Women building high-growth businesses*. Upper Saddle River, EEUU: Prentice Hall.
- Carter, N., y Allen, K. (1997). Size determinants of women-owned business: choice or barriers to resources? *Entrepreneurship and regional development*, 9, 211-222.
- Cheung, F., y Halpern, D. (2010). Women at the top. Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. *American psychologist*, 65(3), 182-193.
- Citro, S. (2009). Cuerpos significantes: travesías de una etnografía dialéctica. *Reseñas*, 17(1), 208-210.

- Cornet, A., Constantinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attentes différenciées. *Revue Française de Gestion*, 30(1), 191-205.
- Delic, S. (2006). Income determinants and factors affecting the choice of self-employed Canadians to invest in RRSPs and health-related benefits: an empirical analysis and policy reflection. University of Canada
- Delmar, F., y Shane, S. (2003). Does planning facilitate product development in new ventures? *Strategic Management Journal*, 24(12), 1165-1185.
- Eagly, A. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *The Leadership Quarterly*, 16, 459-474.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (28 de agosto de 2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. INEGI.
- Escapa, R., y Martínez, L. (2010). Estrategias de liderazgo para mujeres directivas (Departamen). Barcelona, España: Departament de Treball.
- Espinar, E., y Ríos, J. (2002). Producción del espacio y desigualdades de género. Alicante, España: Espagrac
- Fagenson, E., y Marcus, E. (1991). Perceptions of sex-role stereotypic characteristics of entrepreneurs: women's evaluations. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Summer, 33-47.
- Fernández, J. (1998). Género y sociedad. Madrid, España: Pirámide.
- Flores, C. (2002). Potencial social de las mujeres microempresarias. *Cuadernos de Trabajo Social*, 15, 83-92.
- Forbes (27 de junio de 2023). Mujeres encabezan 1.6 millones de mipymes en México; lanzan plan para que exporten. FORBES. <https://www.forbes.com.mx/mujeres-encabezan-1-6-millones-de-mipymes-en-mexico-lanzan-plan-para-que-exporten/>
- Frutos, L., y Titos, S. (2011). Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género. X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación (pp. 309-320). Servicio de Publicaciones.
- Gamber, W. (1998). A gendered enterprise: Placing nineteenth-century businesswomen in history. *Business History Review*, 72(2), 188-218.
- García, B., Blanco, M., y Pacheco, E. (1998). Género y trabajo extradoméstico.
- Gascón, M. I. (2012). Las Mujeres entre la intimidad doméstica y espacio público : libros de cuentas femeninos y ordenanzas municipales. *Revista de Historia Moderna*, 30, 283-300.
- Grant, J. (1989). "Women as managers: What can they offer to organizations?" *Organizational Dynamics*, 56-63.
- Guerrero, L., Gómez, E., y Armenteros, M. del C. (2014). Mujeres emprendedoras: Similitudes y diferencias entre las ciudades de torreón y saltillo, coahuila. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 7(5), 77-91.

- Harmon, S. (1997). Do gender differences necessitate separate career development theories and measures? *Journal of Career Assessment*, 5(4), 463-470.
- Heras, I., Encinas, L., y Ochoa, I. (2006). Participación de la mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones dentro de los actuales escenarios laborales. *Vértice Universitario*, 31, 1-9.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (McGraw-Hill, Ed.) (6a ed.). Distrito Federal., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hisrich, R., y Brush, C. G. (1986). *The woman entrepreneur: Starting, financing and managing a successful new business*. Lexington: Lexington Books.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). Estadística a propósito del día Internacional de la Mujer (8 de marzo). [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_Mujer22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). Matrícula escolar por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2022/2023. INEGI.
- Langowitz, N., y Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. *Theory and Practice*, 31(3), 341-364.
- Lee, F. C., Newton, K., Sharma, B., Gadenne, D., Stevenson, L., Amboise, G. D., Pleitner, H. J. (2001). Innovation of SMEs in the knowledge-based economy quality management strategies and performance : An empirical investigation sources in location decisions problems, motivations. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 15(4).
- Lamas, M. (1995). La perspectiva de género. *Revista de educación y cultura de La Sección 47 del SNTE*, (8), 14-20.
- Mavin, S. (2001). Women's career in theory and practice: Time for change? *Women in Management Review*, 16(4), 183-192.
- Medrano, M. C. (2012). Cazando a la cazadora : Cuestiones sobre la posición de la mujer toba en los ámbitos políticos y públicos, domésticos y privados. *Bulletin de L'Institut Français d' Etudes Andines*, 41(1), 123-146.
- Murillo, S. (1997). *El mito de la vida privada: De la entrega al tiempo propio*. Madrid, España: Siglo XXI de España Editores.
- Ochman, M. (2006). En busca de una nueva sociedad. Los aportes de la teoría feminista a la reformulación del mundo moderno. *Desafíos*, (15), 371-387.
- Ortiz, P., y Olaz, Á. J. (2014). La mujer en la empresa familiar española desde la perspectiva del "familiness." *Política Y Sociedad*, 51(2), 481-506. [http://doi.org/10.5209/rev\\_POSO.2014.v51.n2.43647](http://doi.org/10.5209/rev_POSO.2014.v51.n2.43647)
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *La mujer en la gestión empresarial*.

- Peña, N. (2017) “La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles. Un estudio en 18 estados”. *Tesis Doctoral*.
- Peña, N. (2024). Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. Resultados de una investigación cualitativa en México. (N. Peña, primera edición, Vol. 1). McGraw-Hill.
- Peña, N., & Aguilar, O. (2024). Estrategia Metodológica (primera edición, Vol. 1, pp. 6-14). McGraw-Hill
- Peña, N. (2024). Resultados generales de los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. (Primera edición, Vol. 1, pp-7-8). McGraw-Hill
- Posada, R., Aguilar, O., y Peña, N. (2015). Análisis sistémico de la micro y pequeña empresa. Ciudad de México: Pearson.
- Powell, G., y Butterfield, D. (1994). Investigating the “glass ceiling” phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, 37, 68-86.
- Red de Estudios Latinoamericanos (RedesLA) (2024). *Investigaciones anuales*. <https://redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña <https://releg.redesla.la/> RedesLA <https://redesla.la/>
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN) (2024). *Investigación anual*, N. Peña & O. Aguilar (coords.) <https://relayn.redesla.la>
- Riger, S. (2002). Debates epistemológicos. Voces del feminismo. *American Psychologist*, 47.
- Rigg, C., y Sparrow, J. (1994). Gender, diversity and working styles. *Women in Management Review*, 18(3), 9-16.
- Rosa, P., y Hamilton, D. (1994). The Impact of Gender on Small Business Management: Preliminary Findings of a British Study. *Internacional Small Business Journal*, 12, 25-32.
- Robles, L. (2009). Balance y perspectivas del campo mexicano : In P. Sesia y V.
- Shane, S. (2003). A general theory of entrepreneurship- The Individual opportunity nexus. New York, Nueva York, EE.UU.: Edward Elgar Editores.
- Shane, S., y Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.
- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 44(2).
- Suárez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Reop*, 19(1), 61-72.

- Swanson, J., y Tokan, D. (1991). A college student's perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Taylor, S., y Bodgan, R. (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona, España:Paidós Educador.
- Varela, H. (2012). Iguales , pero no tanto. El acceso limitado de las mujeres a la esfera pública en México. *Confines de Relaciones Internacionales Y Ciencia Política*, VIII, 39-67.
- Vázquez, V., Cárcamo, N., y Martínez, N. (2012). Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. *Presidentas municipales de Oaxaca. Perfiles Latinoamericanos*, (39), 31-57.
- Vega, A. (2004). La decisión de voto de las amas de casa mexicanas y las noticias electorales. *Universidad Autónoma de Barcelona*.
- Vega, A. (2007). Por la visibilidad de las amas de casa: Rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico. *Política y Cultura*, (28), 173-193.
- Vega, A. (2014). Igualdad de género, poder y comunicación: Las mujeres en la propiedad, dirección y puestos de toma de decisión. *La Ventana*, 40, 186-213.
- Verheul, I., Van Stel, A., y Thurik, R. (2006). Explaining female and male entrepreneurship at the country level.
- Watson, J. (2002). Comparing the performance of male and female-controlled businesses: Relating outputs to inputs. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Primavera, 91-100
- Welsh, D., y Dragusin, M. (2006). Women-entrepreneurs: A dynamic force of the small business sector. *Amfiteatru Economic*, 20, 60-68.
- Wiklund, J., Davidsson, P., y Delmar, F. (2003). What Do They Think and Feel about Growth? An Expectancy-Value Approach to Small Business Managers Attitudes Toward Growth1. *Entrepreneurship theory and practice*, 27(3), 247-270.
- Zabludovsky, G. (1998). *Las mujeres empresarias en México* (1st ed.). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.

## **Capítulo 32. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco en el Centro de Tabasco, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Centro.**

Jennifer Darvelia Miranda Sánchez

Juan Carlos Mandujano Contreras

Concepción Reyes De La Cruz

Leticia Rodríguez Ocaña

**Universidad Juárez Autónoma de Tabasco**

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.02.4.32](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.02.4.32)

### **Resumen**

Por razones especialmente socioeconómicas y culturales, las mujeres y en particular las latinoamericanas, están ingresando cada vez más, en el ámbito académico al tener la oportunidad de cursar sus estudios universitarios, además de que está incrementando su participación en el mundo productivo, aportando de manera significativa a la economía de sus países y a la de sus familias (Bonder, 2003), sin embargo, ello no implica una supresión de los obstáculos a los que se enfrentan para obtener poder y reconocimiento (Ortiz y Olaz, 2014).

Con el propósito de comprender dicho fenómeno, es que el presente capítulo ofrece un modelo de desarrollo de dimensiones que explica los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro y pequeña empresa, a partir de un estudio que se llevó a cabo en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, ubicada en el Centro de Tabasco, México.

### **Palabras clave**

Mujeres directivas / Estudiantes universitarias / Mypes / Modelo de desarrollo de dimensiones / Obstáculos



## **Introducción**

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) (2023), el 51% de los estudiantes universitarios son mujeres, sin embargo, esta cifra se reduce al ingresar al campo laboral, los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan derivan tanto de su espacio privado, su espacio doméstico y del espacio público (Peña, 2024), situación que puede dificultar la gestión de su Mype y de su desarrollo académico universitario.

Con la intención de explicar un fenómeno que se presenta en un grupo de mujeres poco visibilizado, nació la necesidad de desarrollar un modelo a través de una propuesta de dimensiones que explican el contexto en el que se desarrollan y se detonan los obstáculos hallados en una primera investigación, y que son a los que se enfrentan las estudiantes de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco en el Centro de Tabasco que dirigen una micro o pequeña empresa.

Para el desarrollo del modelo que se presenta en este capítulo, se llevó a cabo una investigación cualitativa, aplicando un total de 32 entrevistas a mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, posteriormente se determinó a qué dimensión corresponde cada uno de los obstáculos que fueron encontrados en este grupo de universitarias.

## **Revisión de la literatura**

Este capítulo ha sido desarrollado a partir de la investigación a nivel nacional “Modelo del Desarrollo de Dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa”, por lo que el sustento teórico de este trabajo, se retomó del apartado general “Revisión de literatura”, que forma parte de esta obra.

## **Método**

Esta investigación fue abordada desde un enfoque cualitativo, ya que en una primera etapa buscó conocer los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias mexicanas en la dirección de su micro o pequeña empresa, la selección de este enfoque partió principalmente de estudiar a las personas en su contexto, en las situaciones en las que se encuentra (Álvarez-Gayou, 2007), además que permite una visión holística “que evita que los sujetos y las acciones no sean reducidos a variables, sino entendidas como partes de un todo” (Vega, 2004, p. 226).

En el mes de mayo del 2022, las autoras y el autor de este capítulo recibimos capacitación por parte del Comité Académico de la Red Latinoamericana de Estudios de Género, para la determinación de la muestra, así como para la aplicación del instrumento, captura de información y análisis de resultados en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*.

Esta investigación se llevó a cabo en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco en el Centro de Tabasco, México.

Se aplicaron un total de 32 entrevistas a alumnas de la institución, las cuales se llevaron de manera presencial dentro de los cubículos de las docentes y en otros casos se solicitó que fuera vía la plataforma zoom o alguna similar, la elección de esta modalidad dependía de la disponibilidad de la entrevistada. En ambas modalidades las universitarias se encontraban en lugares de desarrollo de sus actividades cotidianas. El promedio de duración de cada entrevista fue de 15 a 20 minutos. Al finalizar la aplicación de las entrevistas se llevó a cabo el llenado de la bitácora con todos aquellos aspectos pertinentes para la interpretación de información. Todas las entrevistas fueron grabadas y colocadas en el espacio virtual que desarrolló RELEG para la captura de información. Posteriormente se hizo de manera manual o apoyadas en software especializado la transcripción de las entrevistas. De igual manera se creó un directorio con los datos de las universitarias con el fin de mantener el contacto con ellas para cualquier aclaración durante el análisis de los datos.

El levantamiento de datos se ejecutó en los meses de mayo y junio del año 2022.

Se contó con la participación de 32 estudiantes, universitarias, quienes fueron reclutadas por 4 docentes investigadoras (es) de la institución estudiada.

La muestra para esta investigación fue de tipo homogénea, cuyos criterios de selección solicitados por RELEG fueron los siguientes:

- 1.- Mujer estudiante universitaria o nivel académico equivalente.
- 2.- Que se encuentre estudiando cualquier grado académico.
- 3.- Que dirija o sea dueña de una micro o pequeña empresa, la cual cuente por lo menos con 1 año de operación.
- 4.- Las estudiantes universitarias pertenecen a la misma institución.
- 5.- Directora o dueña de una micro o pequeña empresa (Mype):
  - 5a) Tal como se ha señalado se considera directora a la persona que toma la mayoría de las decisiones en la organización.
  - 5b) Una Mype es una organización en la que se gestionan diversas clases de recursos, que tiene fines de lucro y en la que participan diversos actores como clientes, proveedores, que tenga al menos un empleado y 1 año de operación.

Alternativamente en la muestra también se encuentran estudiantes universitarias que dirigen o son dueñas de una organización que cuenta con todas las características, salvo el requisito de tener empleados, es decir, podían no tener empleados, pero: se excluyeron particularmente las estudiantes en un esquema de autoempleo que implicaba la pérdida de la autonomía en la gestión de la organización, tales como: la venta por catálogo o esquemas piramidales.

La técnica que se utilizó para esta investigación fue la entrevista y cuyo diseño de cuestionario nos fue proporcionado a todos los equipos participantes de esta investigación a nivel nacional por el Comité Académico de RELEG.

La entrevista está estructurada por 5 bloques: 1.- Datos Generales sobre la aplicación de la entrevista, 2.- “Las características sociodemográficas de la universitaria dueña o administradora de la Mype”, 3.- Datos de la institución donde estudia la directiva, 4.- Datos de la Mype y 5.- Conocimiento de los obstáculos a los que se enfrentan las estudiantes.

La información obtenida en las entrevistas para conocer los obstáculos se capturó y analizó en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*, en el apartado creado para el estudio de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

## **Resultados**

Después de llevar a cabo el análisis de las categorías encontradas, de acuerdo con la categorización que el Comité Académico de RELEG realizó con los resultados de la investigación nacional, en el grupo de estudiantes universitarias entrevistadas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco en el Centro de Tabasco, emergieron las siguientes categorías que describen los obstáculos a los que se enfrentan estas universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa: Falta de experiencia, Desventajas de clases presenciales, Factores económicos, La doble jornada (empresarial-formación académica), Competencia, Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas, Desventajas de clases a distancia, La triple jornada, Gestión del Recurso Humano, El nivel educativo, Falta de confianza en sí mismas, Eventos extraordinarios o imprevistos, Falta de redes de apoyo, Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica) y Distancia y transporte.

Es a partir de la descripción de la experiencia que compartieron las entrevistadas, que se presenta el siguiente modelo sencillo basado en la propuesta del Modelo que explica la categorización y agrupación de los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana (Peña, 2017) donde las categorías emergidas, se agrupan en el desarrollo de una estructura que explica el fenómeno estudiado a través de dimensiones básicas que son: a) Dimensión individual; b) Dimensión Laboral-Organizacional

y c) Dimensión Económico-Social, sin embargo, como parte fundamental de los resultados de esta investigación con estudiantes universitarias, fue pertinente presentar la propuesta de una cuarta dimensión: d) Dimensión Educativa, estructura que devela un cuarto espacio en el que se desarrollan otros obstáculos propios de este grupo de mujeres y que se explican a detalle en el capítulo de resultados generales de este libro.

A continuación, se presenta en la siguiente Tabla 32.1 el Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco que dirigen una Micro y Pequeña empresa en el Centro de Tabasco, México.

| Dimensión              | Escala  | Categorías                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Individual             | Interna | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 8: El nivel educativo.</li> <li>• CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica).</li> <li>• CATEGORÍA 21: Falta de confianza en sí mismas.</li> </ul>                         |
|                        | Externa | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica).</li> <li>• CATEGORÍA 3: La triple jornada.</li> <li>• CATEGORÍA 16: Distancia y transporte.</li> <li>• CATEGORÍA 17: Falta de redes de apoyo.</li> </ul> |
| Laboral Organizacional |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 5: Falta de experiencia.</li> <li>• CATEGORÍA 9: Gestión del Recurso Humano.</li> </ul>                                                                                                                         |
| Económico- Social      |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 10: Factores económicos.</li> <li>• CATEGORÍA 11: Competencia.</li> <li>• CATEGORÍA 19: Eventos extraordinarios o imprevistos.</li> </ul>                                                                       |
| Académica              |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 12: Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas.</li> <li>• CATEGORÍA 13: Desventajas de clases a distancia.</li> <li>• CATEGORÍA 14: Desventajas de clases presenciales.</li> </ul>          |

## Discusión

El estudio de la mujer en el ámbito empresarial y los obstáculos a los cuales se enfrenta es un fenómeno de gran impacto en los estudios de género, sin embargo, particularmente en esta investigación se visualiza a un grupo de mujeres de relevancia para el sector económico, político

y social de nuestro país: las mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, por ello la importancia de no sólo develar las categorías que explican los obstáculos a los que ellas se enfrentan día a día en estas dos labores, sino poder explicar a través de un modelo los contextos en los que se presentan dichos obstáculos y con ello poder generar propuestas que permitan que estas mujeres puedan alcanzar su pleno potencial y contribuir al éxito de las organizaciones que tienen a su cargo, con mayor eficiencia en los resultados y mejor calidad de vida para ellas, que les pueda permitir un óptimo desarrollo profesional y personal.

Particularmente en el caso de las mujeres universitarias de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco en el Centro de Tabasco, se develan **15** categorías de un total de 21 que surgieron a nivel nacional que se traducen en los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan, particularmente podemos señalar que de acuerdo con las dimensiones en las que estas categorías se concentran, los contextos más críticos y vulnerables para ellas son: la dimensión Individual de escala Externa, con 4 categorías, destacando entre ellas la CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica), CATEGORÍA 3: La triple jornada, CATEGORÍA 16: Distancia y transporte y CATEGORÍA 17: Falta de redes de apoyo. En segundo término, la dimensión Individual en escala Interna, con 3 categorías.

En contraparte, el menor grado de concentración se encontró reflejado en la dimensión Laboral Organizacional con dos categorías emergidas.

Los resultados obtenidos a partir del compartir de experiencias de estas mujeres universitarias son similares a otros grupos de mujeres entrevistadas para esta obra, donde externan como principales obstáculos, los derivados de las múltiples jornadas, que define la complejidad que conlleva para ellas cumplir con las actividades propias de los espacios públicos y privados (Peña, 2017), situación que no permite llevar con eficacia la gestión de sus micro y pequeñas empresas.

## **Referencias**

- Ahl, H. (2006). Why Research on women entrepreneurs needs new directions. *entrepreneurship: Theory y practice*, 30(5), 595-621
- Ahl, H. J. (2002). *The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship*. Jönköping, Suecia: Parajett AB
- Aldrich, H. (1989). Women on the verge of a break-through: Networking among entrepreneurs in the United States and Italy. *Entrepreneurship and Regional Development*, 1(4), 339-356.
- Alimo-Metcalfe, B. (1995). Investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Women in Management Review*, 10(1), 3-8.

- Álvarez-Gayou, J. L. (2007). *Cómo hacer investigación cualitativa. fundamentos y metodología*. Distrito Federal, México: Paidós Educador.
- Amorós, C. (2008). Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de “lo masculino” y ‘lo femenino’. *Feminismo y Filosofía*, 6, 2-21.
- Amorós, J. E., Guerra, M., Pizarro, O., y Poblete, C. (2006). *Mujeres y actividad emprendedora en Chile*. Santiago de Chile, Chile: Global Entrepreneurship Monitor
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo*, 116(3), 343-370.
- Aranda, J. J., Oreza, W., Solorzano, M., y Madero, J. (2015). Criterios de conceptualización de la empresa familiar. *3c Empresa*, 4(3), 185-199. <http://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.17993/3comp.2015.040323.185-199>
- Ayman, R., y Korabik, K. (2010). Leadership: Why gender and culture matter. *Psychologist*, 65(3), 157-170.
- Azcárate, T. (2006). Propios. *Nueva sociedad*, 135, 78-91.
- Barbieri, M. T. De. (2007). Los ámbitos de acción de las mujeres. *Revista mexicana de sociología*, 53(1), 203-224.
- Baum, J. (2004). The Relationship of entrepreneurial traits, skill and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4).
- Baum, J., Locke, E., y Smith, K. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of management review*, 44(2), 292-303.
- Berg, N. . (1997). Gender, place and entrepreneurship. *Entrepreneurship and regional development*, 9(3).
- Bermúdez-Carrillo, L. (2014). Características de las pymes de Guanacaste. *Revista de las sedes regionales*, XV, 1-17.
- Bonder, G. (2003). *Construyendo el protagonismo de las mujeres en la sociedad del conocimiento : Estrategias educativas y de formación de redes (mujer, ciencia y tecnología en América)*. Bilbao, España: UNESCO.
- Booth, S., Darke, J., y Yeandle, S. (1998). *La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio*. Madrid, España: Narcea.
- Brush, C. G., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P., y Hart, M. (2004). *Clearing the hurdles: Women building high-growth businesses*. Upper Saddle River, EEUU: Prentice Hall.
- Carter, N., y Allen, K. (1997). Size determinants of women-owned business: choice or barriers to resources? *Entrepreneurship and regional development*, 9, 211-222.
- Cheung, F., y Halpern, D. (2010). Women at the top. Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. *American psychologist*, 65(3), 182-193.

- Citro, S. (2009). Cuerpos significantes: travesías de una etnografía dialéctica. *Reseñas*, 17(1), 208-210.
- Cornet, A., Constantinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attentes différenciées. *Revue Française de Gestion*, 30(1), 191-205.
- Delic, S. (2006). Income determinants and factors affecting the choice of self-employed Canadians to invest in RRSPs and health-related benefits: an empirical analysis and policy reflection. University of Canada
- Delmar, F., y Shane, S. (2003). Does planning facilitate product development in new ventures? *Strategic Management Journal*, 24(12), 1165-1185.
- Eagly, A. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *The Leadership Quarterly*, 16, 459-474.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (28 de agosto de 2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. INEGI.
- Escapa, R., y Martínez, L. (2010). Estrategias de liderazgo para mujeres directivas (Departamen). Barcelona, España: Departament de Treball.
- Espinar, E., y Ríos, J. (2002). Producción del espacio y desigualdades de género. Alicante, España: Espagrac
- Fagenson, E., y Marcus, E. (1991). Perceptions of sex-role stereotypic characteristics of entrepreneurs: women's evaluations. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Summer, 33-47.
- Fernández, J. (1998). Género y sociedad. Madrid, España: Pirámide.
- Flores, C. (2002). Potencial social de las mujeres microempresarias. *Cuadernos de Trabajo Social*, 15, 83-92.
- Forbes (27 de junio de 2023). Mujeres encabezan 1.6 millones de mipymes en México; lanzan plan para que exporten. FORBES. <https://www.forbes.com.mx/mujeres-encabezan-1-6-millones-de-mipymes-en-mexico-lanzan-plan-para-que-exporten/>
- Frutos, L., y Titos, S. (2011). Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género. X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación (pp. 309-320). Servicio de Publicaciones.
- Gamber, W. (1998). A gendered enterprise: Placing nineteenth-century businesswomen in history. *Business History Review*, 72(2), 188-218.
- García, B., Blanco, M., y Pacheco, E. (1998). Género y trabajo extradoméstico.
- Gascón, M. I. (2012). Las Mujeres entre la intimidad doméstica y espacio público : libros de cuentas femeninos y ordenanzas municipales. *Revista de Historia Moderna*, 30, 283-300.
- Grant, J. (1989). "Women as managers: What can they offer to organizations?" *Organizational Dynamics*, 56-63.



- Guerrero, L., Gómez, E., y Armenteros, M. del C. (2014). Mujeres emprendedoras: Similitudes y diferencias entre las ciudades de torreón y saltillo, coahuila. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 7(5), 77-91.
- Harmon, S. (1997). Do gender differences necessitate separate career development theories and measures? *Journal of Career Assessment*, 5(4), 463-470.
- Heras, I., Encinas, L., y Ochoa, I. (2006). Participación de la mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones dentro de los actuales escenarios laborales. *Vértice Universitario*, 31, 1-9.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (McGraw-Hill, Ed.) (6a ed.). Distrito Federal., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hisrich, R., y Brush, C. G. (1986). *The woman entrepreneur: Starting, financing and managing a successful new business*. Lexington: Lexington Books.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). Estadística a propósito del día Internacional de la Mujer (8 de marzo). [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_Mujer22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). Matrícula escolar por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2022/2023. INEGI.
- Langowitz, N., y Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. *Theory and Practice*, 31(3), 341-364.
- Lee, F. C., Newton, K., Sharma, B., Gadenne, D., Stevenson, L., Amboise, G. D., Pleitner, H. J. (2001). Innovation of SMEs in the knowledge-based economy quality management strategies and performance : An empirical investigation sources in location decisions problems, motivations. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 15(4).
- Lamas, M. (1995). La perspectiva de género. *Revista de educación y cultura de La Sección 47 del SNTE*, (8), 14-20.
- Mavin, S. (2001). Women's career in theory and practice: Time for change? *Women in Management Review*, 16(4), 183-192.
- Medrano, M. C. (2012). Cazando a la cazadora : Cuestiones sobre la posición de la mujer toba en los ámbitos políticos y públicos, domésticos y privados. *Bulletin de L'Institut Français d' Etudes Andines*, 41(1), 123-146.
- Murillo, S. (1997). *El mito de la vida privada: De la entrega al tiempo propio*. Madrid, España: Siglo XXI de España Editores.
- Ochman, M. (2006). En busca de una nueva sociedad. Los aportes de la teoría feminista a la reformulación del mundo moderno. *Desafíos*, (15), 371-387.
- Ortiz, P., y Olaz, Á. J. (2014). La mujer en la empresa familiar española desde la perspectiva del "familiness." *Política Y Sociedad*, 51(2), 481-506. [http://doi.org/10.5209/rev\\_POSO.2014.v51.n2.43647](http://doi.org/10.5209/rev_POSO.2014.v51.n2.43647)

- Organización Internacional del Trabajo. (2014). La mujer en la gestión empresarial.
- Peña, N. (2017) “La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles. Un estudio en 18 estados”. *Tesis Doctoral*.
- Peña, N. (2024). Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. Resultados de una investigación cualitativa en México. (N. Peña, primera edición, Vol. 1). McGraw-Hill.
- Peña, N., & Aguilar, O. (2024). Estrategia Metodológica (primera edición, Vol. 1, pp. 6-14). McGraw-Hill
- Peña, N. (2024). Resultados generales de los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. (Primera edición, Vol. 1, pp-7-8). McGraw-Hill
- Posada, R., Aguilar, O., y Peña, N. (2015). Análisis sistémico de la micro y pequeña empresa. Ciudad de México: Pearson.
- Powell, G., y Butterfield, D. (1994). Investigating the “glass ceiling” phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, 37, 68-86.
- Red de Estudios Latinoamericanos (RedesLA) (2024). *Investigaciones anuales*. <https://redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña <https://releg.redesla.la/> RedesLA <https://redesla.la/>
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN) (2024). *Investigación anual*, N. Peña & O. Aguilar (coords.) <https://relayn.redesla.la>
- Riger, S. (2002). Debates epistemológicos. Voces del feminismo. *American Psychologist*, 47.
- Rigg, C., y Sparrow, J. (1994). Gender, diversity and working styles. *Women in Management Review*, 18(3), 9-16.
- Rosa, P., y Hamilton, D. (1994). The Impact of Gender on Small Business Management: Preliminary Findings of a British Study. *Internacional Small Business Journal*, 12, 25-32.
- Robles, L. (2009). Balance y perspectivas del campo mexicano : In P. Sesia y V.
- Shane, S. (2003). A general theory of entrepreneurship- The Individual opportunity nexus. New York, Nueva York, EE.UU.: Edward Elgar Editores.
- Shane, S., y Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.
- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 44(2).

- Suárez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Reop*, 19(1), 61-72.
- Swanson, J., y Tokan, D. (1991). A college student's perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Taylor, S., y Bodgan, R. (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona, España:Paidós Educador.
- Varela, H. (2012). Iguales , pero no tanto. El acceso limitado de las mujeres a la esfera pública en México. *Confinos de Relaciones Internacionales Y Ciencia Política*, VIII, 39-67.
- Vázquez, V., Cárcamo, N., y Martínez, N. (2012). Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. *Presidentas municipales de Oaxaca. Perfiles Latinoamericanos*, (39), 31-57.
- Vega, A. (2004). La decisión de voto de las amas de casa mexicanas y las noticias electorales. *Universidad Autónoma de Barcelona*.
- Vega, A. (2007). Por la visibilidad de las amas de casa: Rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico. *Política y Cultura*, (28), 173-193.
- Vega, A. (2014). Igualdad de género, poder y comunicación: Las mujeres en la propiedad, dirección y puestos de toma de decisión. *La Ventana*, 40, 186-213.
- Verheul, I., Van Stel, A., y Thurik, R. (2006). Explaining female and male entrepreneurship at the country level.
- Watson, J. (2002). Comparing the performance of male and female-controlled businesses: Relating outputs to inputs. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Primavera, 91-100
- Welsh, D., y Dragusin, M. (2006). Women-entrepreneurs: A dynamic force of the small business sector. *Amfiteatru Economic*, 20, 60-68.
- Wiklund, J., Davidsson, P., y Delmar, F. (2003). What Do They Think and Feel about Growth? An Expectancy-Value Approach to Small Business Managers Attitudes Toward Growth1. *Entrepreneurship theory and practice*, 27(3), 247-270.
- Zabludovsky, G. (1998). *Las mujeres empresarias en México* (1st ed.). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.

## **Capítulo 33. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma de Tlaxcala en Tlaxcala, Tlaxcala, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Tlaxcala.**

Edit Hernández Flores

Marcelo Paredes Cuahquentzi

Gabriela Hernández Flores

Victor Job Paredes Cuahquentzi

**Universidad Autónoma de Tlaxcala**

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.02.4.33](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.02.4.33)

### **Resumen**

Por razones especialmente socioeconómicas y culturales, las mujeres y en particular las latinoamericanas, están ingresando cada vez más, en el ámbito académico al tener la oportunidad de cursar sus estudios universitarios, además de que está incrementando su participación en el mundo productivo, aportando de manera significativa a la economía de sus países y a la de sus familias (Bonder, 2003), sin embargo, ello no implica una supresión de los obstáculos a los que se enfrentan para obtener poder y reconocimiento (Ortiz y Olaz, 2014).

Con el propósito de comprender dicho fenómeno, es que el presente capítulo ofrece un modelo de desarrollo de dimensiones que explica los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro y pequeña empresa, a partir de un estudio que se llevó a cabo en la Universidad Autónoma de Tlaxcala, ubicada en Tlaxcala, Tlaxcala, México.

### **Palabras clave**

Mujeres directivas / Estudiantes universitarias / Mypes / Modelo de desarrollo de dimensiones / Obstáculos

## **Introducción**

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) (2023), el 51% de los estudiantes universitarios son mujeres, sin embargo, esta cifra se reduce al ingresar al campo laboral, los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan derivan tanto de su espacio privado, su espacio doméstico y del espacio público (Peña, 2024), situación que puede dificultar la gestión de su Mype y de su desarrollo académico universitario.

Con la intención de explicar un fenómeno que se presenta en un grupo de mujeres poco visibilizado, nació la necesidad de desarrollar un modelo a través de una propuesta de dimensiones que explican el contexto en el que se desarrollan y se detonan los obstáculos hallados en una primera investigación, y que son a los que se enfrentan las estudiantes de la Universidad Autónoma de Tlaxcala en Tlaxcala, Tlaxcala, que dirigen una micro o pequeña empresa.

Para el desarrollo del modelo que se presenta en este capítulo, se llevó a cabo una investigación cualitativa, aplicando un total de 30 entrevistas a mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, posteriormente se determinó a qué dimensión corresponde cada uno de los obstáculos que fueron encontrados en este grupo de universitarias.

## **Revisión de la literatura**

Este capítulo ha sido desarrollado a partir de la investigación a nivel nacional “Modelo del Desarrollo de Dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa”, por lo que el sustento teórico de este trabajo, se retomó del apartado general “Revisión de literatura”, que forma parte de esta obra.

## **Método**

Esta investigación fue abordada desde un enfoque cualitativo, ya que en una primera etapa buscó conocer los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias mexicanas en la dirección de su micro o pequeña empresa, la selección de este enfoque partió principalmente de estudiar a las personas en su contexto, en las situaciones en las que se encuentra (Álvarez-Gayou, 2007), además que permite una visión holística “que evita que los sujetos y las acciones no sean reducidos a variables, sino entendidas como partes de un todo” (Vega, 2004, p. 226).

En el mes de mayo del 2022, las autoras y autores de este capítulo recibimos capacitación por parte del Comité Académico de la Red Latinoamericana de Estudios de Género, para la determinación de la muestra, así como para la aplicación del instrumento, captura de información y análisis de resultados en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*.

Esta investigación se llevó a cabo en la Universidad Autónoma de Tlaxcala en Tlaxcala, Tlaxcala, México.

Se aplicaron un total de 30 entrevistas a alumnas de la institución, las cuales se llevaron de manera presencial dentro de los cubículos de las docentes y en otros casos se solicitó que fuera vía la plataforma zoom o alguna similar, la elección de esta modalidad dependía de la disponibilidad de la entrevistada. En ambas modalidades las universitarias se encontraban en lugares de desarrollo de sus actividades cotidianas. El promedio de duración de cada entrevista fue de 15 a 20 minutos. Al finalizar la aplicación de las entrevistas se llevó a cabo el llenado de la bitácora con todos aquellos aspectos pertinentes para la interpretación de información. Todas las entrevistas fueron grabadas y colocadas en el espacio virtual que desarrolló RELEG para la captura de información. Posteriormente se hizo de manera manual o apoyadas en software especializado la transcripción de las entrevistas. De igual manera se creó un directorio con los datos de las universitarias con el fin de mantener el contacto con ellas para cualquier aclaración durante el análisis de los datos.

El levantamiento de datos se ejecutó en los meses de mayo y junio del año 2022.

Se contó con la participación de 30 estudiantes, universitarias, quienes fueron reclutadas por 4 docentes investigadoras (es) de la institución estudiada.

La muestra para esta investigación fue de tipo homogénea, cuyos criterios de selección solicitados por RELEG fueron los siguientes:

- 1.- Mujer estudiante universitaria o nivel académico equivalente.
- 2.- Que se encuentre estudiando cualquier grado académico.
- 3.- Que dirija o sea dueña de una micro o pequeña empresa, la cual cuente por lo menos con 1 año de operación.
- 4.- Las estudiantes universitarias pertenecen a la misma institución.
- 5.- Directora o dueña de una micro o pequeña empresa (Mype):
  - 5a) Tal como se ha señalado se considera directora a la persona que toma la mayoría de las decisiones en la organización.
  - 5b) Una Mype es una organización en la que se gestionan diversas clases de recursos, que tiene fines de lucro y en la que participan diversos actores como clientes, proveedores, que tenga al menos un empleado y 1 año de operación.

Alternativamente en la muestra también se encuentran estudiantes universitarias que dirigen o son dueñas de una organización que cuenta con todas las características, salvo el requisito de tener empleados, es decir, podían no tener empleados, pero: se excluyeron particularmente las estudiantes en un esquema de autoempleo que implicaba la pérdida de la autonomía en la gestión de la organización, tales como: la venta por catálogo o esquemas piramidales.

La técnica que se utilizó para esta investigación fue la entrevista y cuyo diseño de cuestionario nos fue proporcionado a todos los equipos participantes de esta investigación a nivel nacional por el Comité Académico de RELEG.

La entrevista está estructurada por 5 bloques: 1.- Datos Generales sobre la aplicación de la entrevista, 2.- “Las características sociodemográficas de la universitaria dueña o administradora de la Mype”, 3.- Datos de la institución donde estudia la directiva, 4.- Datos de la Mype y 5.- Conocimiento de los obstáculos a los que se enfrentan las estudiantes.

La información obtenida en las entrevistas para conocer los obstáculos se capturó y analizó en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*, en el apartado creado para el estudio de la Universidad Autónoma de Tlaxcala.

## **Resultados**

Después de llevar a cabo el análisis de las categorías encontradas, de acuerdo con la categorización que el Comité Académico de RELEG realizó con los resultados de la investigación nacional, en el grupo de estudiantes universitarias entrevistadas de la Universidad Autónoma de Tlaxcala en Tlaxcala, Tlaxcala, emergieron las siguientes categorías que describen los obstáculos a los que se enfrentan estas universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa: Identidad de género, Falta de experiencia, La doble jornada (doméstica-empresarial), Factores económicos, Salud mental y emocional, La doble jornada (empresarial-formación académica), Falta de redes de apoyo, Gestión del Recurso Humano, Distancia y transporte, Desventajas de clases presenciales, Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas, Competencia, La edad, Eventos extraordinarios o imprevistos, Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica), La triple jornada, El nivel educativo, Desventajas de clases a distancia y Falta de confianza en sí mismas.

Es a partir de la descripción de la experiencia que compartieron las entrevistadas, que se presenta el siguiente modelo sencillo basado en la propuesta del Modelo que explica la categorización y agrupación de los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana (Peña, 2017) donde las categorías emergidas, se agrupan en el desarrollo de una estructura que explica el fenómeno estudiado a través de



dimensiones básicas que son: a) Dimensión individual; b) Dimensión Laboral-Organizacional y c) Dimensión Económico-Social, sin embargo, como parte fundamental de los resultados de esta investigación con estudiantes universitarias, fue pertinente presentar la propuesta de una cuarta dimensión: d) Dimensión Educativa, estructura que devela un cuarto espacio en el que se desarrollan otros obstáculos propios de este grupo de mujeres y que se explican a detalle en el capítulo de resultados generales de este libro.

A continuación, se presenta en la siguiente Tabla 33.1 el Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma de Tlaxcala que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Tlaxcala, Tlaxcala, México.

| Dimensión              | Escala  | Categorías                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Individual             | Interna | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 6: Identidad de género.</li> <li>• CATEGORÍA 7: La edad.</li> <li>• CATEGORÍA 8: El nivel educativo.</li> <li>• CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional.</li> <li>• CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica).</li> <li>• CATEGORÍA 21: Falta de confianza en sí mismas.</li> </ul> |
|                        | Externa | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 1: La doble jornada (doméstica-empresarial)</li> <li>• CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica).</li> <li>• CATEGORÍA 3: La triple jornada.</li> <li>• CATEGORÍA 16: Distancia y transporte.</li> <li>• CATEGORÍA 17: Falta de redes de apoyo.</li> </ul>                                         |
| Laboral Organizacional |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 5: Falta de experiencia.</li> <li>• CATEGORÍA 9: Gestión del Recurso Humano.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                  |
| Económico- Social      |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 10: Factores económicos.</li> <li>• CATEGORÍA 11: Competencia.</li> <li>• CATEGORÍA 19: Eventos extraordinarios o imprevistos.</li> </ul>                                                                                                                                                                                |
| Académica              |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 12: Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas.</li> <li>• CATEGORÍA 13: Desventajas de clases a distancia.</li> <li>• CATEGORÍA 14: Desventajas de clases presenciales.</li> </ul>                                                                                                                   |

## **Discusión**

El estudio de la mujer en el ámbito empresarial y los obstáculos a los cuales se enfrenta es un fenómeno de gran impacto en los estudios de género, sin embargo, particularmente en esta investigación se visualiza a un grupo de mujeres de relevancia para el sector económico, político y social de nuestro país: las mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, por ello la importancia de no sólo develar las categorías que explican los obstáculos a los que ellas se enfrentan día a día en estas dos labores, sino poder explicar a través de un modelo los contextos en los que se presentan dichos obstáculos y con ello poder generar propuestas que permitan que estas mujeres puedan alcanzar su pleno potencial y contribuir al éxito de las organizaciones que tienen a su cargo, con mayor eficiencia en los resultados y mejor calidad de vida para ellas, que les pueda permitir un óptimo desarrollo profesional y personal.

Particularmente en el caso de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma de Tlaxcala en Tlaxcala, Tlaxcala, se develan **19** categorías de un total de 21 que surgieron a nivel nacional que se traducen en los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan, particularmente podemos señalar que de acuerdo con las dimensiones en las que estas categorías se concentran, los contextos más críticos y vulnerables para ellas son: la dimensión individual en escala interna, con 6 categorías, destacando entre ellas la CATEGORÍA 6: Identidad de género, CATEGORÍA 7: La edad, CATEGORÍA 8: El nivel educativo, CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional, CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica) y CATEGORÍA 21: Falta de confianza en sí mismas. En segundo término, la dimensión individual en escala externa, con 5 categorías.

En contraparte, el menor grado de concentración se encontró reflejado en la dimensión Laboral Organizacional con dos categorías emergidas.

Por lo que podemos concluir que el factor de la escala interna, donde se considera a los obstáculos que derivan de la personalidad de estas mujeres, particularmente, en cuanto a creer que por el hecho de ser mujeres conlleva una desventaja en su desempeño dentro de la organización (Peña, 2017), quedan en segundo plano los obstáculos que derivan de las labores compartidas entre el espacio público y el privado, que dificultan la gestión de su micro y pequeña empresa.

## Referencias

- Ahl, H. (2006). Why Research on women entrepreneurs needs new directions. *entrepreneurship: Theory y practice*, 30(5), 595-621
- Ahl, H. J. (2002). *The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship*. Jönköping, Suecia: Parajett AB
- Aldrich, H. (1989). Women on the verge of a break-through: Networking among entrepreneurs in the United States and Italy. *Entrepreneurship and Regional Development*, 1(4), 339-356.
- Alimo-Metcalfe, B. (1995). Investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Women in Management Review*, 10(1), 3-8.
- Álvarez-Gayou, J. L. (2007). *Cómo hacer investigación cualitativa. fundamentos y metodología*. Distrito Federal, México: Paidós Educador.
- Amorós, C. (2008). Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de “lo masculino” y ‘lo femenino’. *Feminismo y Filosofía*, 6, 2-21.
- Amorós, J. E., Guerra, M., Pizarro, O., y Poblete, C. (2006). *Mujeres y actividad emprendedora en Chile*. Santiago de Chile, Chile: Global Entrepreneurship Monitor
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo*, 116(3), 343-370.
- Aranda, J. J., Oreza, W., Solorzano, M., y Madero, J. (2015). Criterios de conceptualización de la empresa familiar. *3c Empresa*, 4(3), 185-199. <http://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.17993/3comp.2015.040323.185-199>
- Ayman, R., y Korabik, K. (2010). Leadership: Why gender and culture matter. *Psychologist*, 65(3), 157-170.
- Azcárate, T. (2006). Propios. *Nueva sociedad*, 135, 78-91.
- Barbieri, M. T. De. (2007). Los ámbitos de acción de las mujeres. *Revista mexicana de sociología*, 53(1), 203-224.
- Baum, J. (2004). The Relationship of entrepreneurial traits, skill and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4).
- Baum, J., Locke, E., y Smith, K. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of management review*, 44(2), 292-303.
- Berg, N. . (1997). Gender, place and entrepreneurship. *Entrepreneurship and regional development*, 9(3).
- Bermúdez-Carrillo, L. (2014). Características de las pymes de Guanacaste. *Revista de las sedes regionales*, XV, 1-17.

- Bonder, G. (2003). Construyendo el protagonismo de las mujeres en la sociedad del conocimiento : Estrategias educativas y de formación de redes (mujer, ciencia y tecnología en América). Bilbao, España: UNESCO.
- Booth, S., Darke, J., y Yeandle, S. (1998). La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio. Madrid, España: Narcea.
- Brush, C. G., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P., y Hart, M. (2004). Clearing the hurdles: Women building high-growth businesses. Upper Saddle River, EEUU: Prentice Hall.
- Carter, N., y Allen, K. (1997). Size determinants of women-owned business: choice or barriers to resources? *Entrepreneurship and regional development*, 9, 211-222.
- Cheung, F., y Halpern, D. (2010). Women at the top. Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. *American psychologist*, 65(3), 182-193.
- Citro, S. (2009). Cuerpos significantes: travesías de una etnografía dialéctica. *Reseñas*, 17(1), 208-210.
- Cornet, A., Constantinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attentes différenciées. *Revue Française de Gestion*, 30(1), 191-205.
- Delic, S. (2006). Income determinants and factors affecting the choice of self-employed Canadians to invest in RRSPs and health-related benefits: an empirical analysis and policy reflection. University of Canada
- Delmar, F., y Shane, S. (2003). Does planning facilitate product development in new ventures? *Strategic Management Journal*, 24(12), 1165-1185.
- Eaglye, A. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *The Leadership Quarterly*, 16, 459-474.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (28 de agosto de 2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. INEGI.
- Escapa, R., y Martínez, L. (2010). Estrategias de liderazgo para mujeres directivas (Departamen). Barcelona, España: Departament de Treball.
- Espinar, E., y Ríos, J. (2002). Producción del espacio y desigualdades de género. Alicante, España: Espagrac
- Fagenson, E., y Marcus, E. (1991). Perceptions of sex-role stereotypic characteristics of entrepreneurs: women's evaluations. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Summer, 33-47.
- Fernández, J. (1998). Género y sociedad. Madrid, España: Pirámide.
- Flores, C. (2002). Potencial social de las mujeres microempresarias. *Cuadernos de Trabajo Social*, 15, 83-92.
- Forbes (27 de junio de 2023). Mujeres encabezan 1.6 millones de mipymes en México; lanzan plan para que exporten. FORBES. <https://www.forbes.com.mx/mujeres-encabezan-1-6-millones-de-mipymes-en-mexico-lanzan-plan-para-que-exporten/>

- Frutos, L., y Titos, S. (2011). Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género. X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación (pp. 309-320). Servicio de Publicaciones.
- Gamber, W. (1998). A gendered enterprise: Placing nineteenth-century businesswomen in history. *Business History Review*, 72(2), 188-218.
- García, B., Blanco, M., y Pacheco, E. (1998). Género y trabajo extradoméstico.
- Gascón, M. I. (2012). Las Mujeres entre la intimidad doméstica y espacio público : libros de cuentas femeninos y ordenanzas municipales. *Revista de Historia Moderna*, 30, 283-300.
- Grant, J. (1989). "Women as managers: What can they offer to organizations?" *Organizational Dynamics*, 56-63.
- Guerrero, L., Gómez, E., y Armenteros, M. del C. (2014). Mujeres emprendedoras: Similitudes y diferencias entre las ciudades de torreon y saltillo, coahuila. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 7(5), 77-91.
- Harmon, S. (1997). Do gender differences necessitate separate career development theories and measures? *Journal of Career Assessment*, 5(4), 463-470.
- Heras, I., Encinas, L., y Ochoa, I. (2006). Participación de la mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones dentro de los actuales escenarios laborales. *Vértice Universitario*, 31, 1-9.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (McGraw-Hill, Ed.) (6a ed.). Distrito Federal., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hisrich, R., y Brush, C. G. (1986). *The woman entrepreneur: Starting, financing and managing a successful new business*. Lexington: Lexington Books.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). Estadística a propósito del día Internacional de la Mujer (8 de marzo). [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_Mujer22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). Matrícula escolar por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2022/2023. INEGI.
- Langowitz, N., y Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. *Theory and Practice*, 31(3), 341-364.
- Lee, F. C., Newton, K., Sharma, B., Gadenne, D., Stevenson, L., Amboise, G. D., Pleitner, H. J. (2001). Innovation of SMEs in the knowledge-based economy quality management strategies and performance : An empirical investigation sources in location decisions problems, motivations. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 15(4).
- Lamas, M. (1995). La perspectiva de género. *Revista de educación y cultura de La Sección 47 del SNTE*, (8), 14-20.
- Mavin, S. (2001). Women's career in theory and practice: Time for change? *Women in Management Review*, 16(4), 183-192.

- Medrano, M. C. (2012). Cazando a la cazadora : Cuestiones sobre la posición de la mujer toba en los ámbitos políticos y públicos, domésticos y privados. *Bulletin de L'Institut Français d' Etudes Andines*, 41(1), 123-146.
- Murillo, S. (1997). El mito de la vida privada: De la entrega al tiempo propio. Madrid, España: Siglo XXI de España Editores.
- Ochman, M. (2006). En busca de una nueva sociedad. Los aportes de la teoría feminista a la reformulación del mundo moderno. *Desafíos*, (15), 371-387.
- Ortiz, P., y Olaz, Á. J. (2014). La mujer en la empresa familiar española desde la perspectiva del “familiness.” *Política Y Sociedad*, 51(2), 481–506. [http://doi.org/10.5209/rev\\_POSO.2014.v51.n2.43647](http://doi.org/10.5209/rev_POSO.2014.v51.n2.43647)
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). La mujer en la gestión empresarial.
- Peña, N. (2017) “La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles. Un estudio en 18 estados”. *Tesis Doctoral*.
- Peña, N. (2024). Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. Resultados de una investigación cualitativa en México. (N. Peña, primera edición, Vol. 1). McGraw-Hill.
- Peña, N., & Aguilar, O. (2024). Estrategia Metodológica (primera edición, Vol. 1, pp. 6-14). McGraw-Hill
- Peña, N. (2024). Resultados generales de los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. (Primera edición, Vol. 1, pp-7-8). McGraw-Hill
- Posada, R., Aguilar, O., y Peña, N. (2015). Análisis sistémico de la micro y pequeña empresa. Ciudad de México: Pearson.
- Powell, G., y Butterfield, D. (1994). Investigating the “glass ceiling” phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, 37, 68-86.
- Red de Estudios Latinoamericanos (RedesLA) (2024). *Investigaciones anuales*. <https://redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña <https://releg.redesla.la/> RedesLA <https://redesla.la/>
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN) (2024). *Investigación anual*, N. Peña & O. Aguilar (coords.) <https://relayn.redesla.la>
- Riger, S. (2002). Debates epistemológicos. Voces del feminismo. *American Psychologist*, 47.
- Rigg, C., y Sparrow, J. (1994). Gender, diversity and working styles. *Women in Management Review*, 18(3), 9-16.
- Rosa, P., y Hamilton, D. (1994). The Impact of Gender on Small Business Management: Preliminary Findings of a British Study. *Internacional Small Business Journal*, 12, 25-32.



- Robles, L. (2009). Balance y perspectivas del campo mexicano : In P. Sesia y V.
- Shane, S. (2003). A general theory of entrepreneurship- The Individual opportunity nexus. New York, Nueva York, EE.UU.: Edward Elgar Editores.
- Shane, S., y Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.
- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 44(2).
- Suárez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Reop*, 19(1), 61-72.
- Swanson, J., y Tokan, D. (1991). A college student's perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Taylor, S., y Bodgan, R. (1996). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Barcelona, España:Paidós Educador.
- Varela, H. (2012). Iguales , pero no tanto. El acceso limitado de las mujeres a la esfera pública en México. *Confines de Relaciones Internacionales Y Ciencia Política*, VIII, 39-67.
- Vázquez, V., Cárcamo, N., y Martínez, N. (2012). Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. *Presidentas municipales de Oaxaca. Perfiles Latinoamericanos*, (39), 31-57.
- Vega, A. (2004). La decisión de voto de las amas de casa mexicanas y las noticias electorales. *Universidad Autónoma de Barcelona*.
- Vega, A. (2007). Por la visibilidad de las amas de casa: Rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico. *Política y Cultura*, (28), 173-193.
- Vega, A. (2014). Igualdad de género, poder y comunicación: Las mujeres en la propiedad, dirección y puestos de toma de decisión. *La Ventana*, 40, 186-213.
- Verheul, I., Van Stel, A., y Thurik, R. (2006). Explaining female and male entrepreneurship at the country level.
- Watson, J. (2002). Comparing the performance of male and female-controlled businesses: Relating outputs to inputs. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Primavera, 91-100
- Welsh, D., y Dragusin, M. (2006). Women-entrepreneurs: A dynamic force of the small business sector. *Amfiteatru Economic*, 20, 60-68.
- Wiklund, J., Davidsson, P., y Delmar, F. (2003). What Do They Think and Feel about Growth? An Expectancy-Value Approach to Small Business Managers Attitudes Toward Growth1. *Entrepreneurship theory and practice*, 27(3), 247-270.
- Zabludovsky, G. (1998). Las mujeres empresarias en México (1st ed.). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.



## **Capítulo 34. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma de Zacatecas en Zacatecas, Zacatecas, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Zacatecas.**

Sonia Villagrán Rueda

Mónica Rodríguez Ortiz

María Dolores Aldaba Andrade

Beatriz Pacheco Amigo

**Universidad Autónoma de Zacatecas**

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.02.4.34](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.02.4.34)

### **Resumen**

Por razones especialmente socioeconómicas y culturales, las mujeres y en particular las latinoamericanas, están ingresando cada vez más, en el ámbito académico al tener la oportunidad de cursar sus estudios universitarios, además de que está incrementando su participación en el mundo productivo, aportando de manera significativa a la economía de sus países y a la de sus familias (Bonder, 2003), sin embargo, ello no implica una supresión de los obstáculos a los que se enfrentan para obtener poder y reconocimiento (Ortiz y Olaz, 2014).

Con el propósito de comprender dicho fenómeno, es que el presente capítulo ofrece un modelo de desarrollo de dimensiones que explica los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro y pequeña empresa, a partir de un estudio que se llevó a cabo en la Universidad Autónoma de Zacatecas, ubicada en Zacatecas, Zacatecas, México.

### **Palabras clave**

Mujeres directivas / Estudiantes universitarias / Mypes / Modelo de desarrollo de dimensiones / Obstáculos

## **Introducción**

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) (2023), el 51% de los estudiantes universitarios son mujeres, sin embargo, esta cifra se reduce al ingresar al campo laboral, los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan derivan tanto de su espacio privado, su espacio doméstico y del espacio público (Peña, 2024), situación que puede dificultar la gestión de su Mype y de su desarrollo académico universitario.

Con la intención de explicar un fenómeno que se presenta en un grupo de mujeres poco visibilizado, nació la necesidad de desarrollar un modelo a través de una propuesta de dimensiones que explican el contexto en el que se desarrollan y se detonan los obstáculos hallados en una primera investigación, y que son a los que se enfrentan las estudiantes de la Universidad Autónoma de Zacatecas en Zacatecas, Zacatecas, que dirigen una micro o pequeña empresa.

Para el desarrollo del modelo que se presenta en este capítulo, se llevó a cabo una investigación cualitativa, aplicando un total de 31 entrevistas a mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, posteriormente se determinó a qué dimensión corresponde cada uno de los obstáculos que fueron encontrados en este grupo de universitarias.

## **Revisión de la literatura**

Este capítulo ha sido desarrollado a partir de la investigación a nivel nacional “Modelo del Desarrollo de Dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa”, por lo que el sustento teórico de este trabajo, se retomó del apartado general “Revisión de literatura”, que forma parte de esta obra.

## **Método**

Esta investigación fue abordada desde un enfoque cualitativo, ya que en una primera etapa buscó conocer los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias mexicanas en la dirección de su micro o pequeña empresa, la selección de este enfoque partió principalmente de estudiar a las personas en su contexto, en las situaciones en las que se encuentra (Álvarez-Gayou, 2007), además que permite una visión holística “que evita que los sujetos y las acciones no sean reducidos a variables, sino entendidas como partes de un todo” (Vega, 2004, p. 226).

En el mes de mayo del 2022, las autoras de este capítulo recibimos capacitación por parte del Comité Académico de la Red Latinoamericana de Estudios de Género, para la determinación de la muestra, así como para la aplicación del instrumento, captura de información y análisis de resultados en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*.

Esta investigación se llevó a cabo en la Universidad Autónoma de Zacatecas en Zacatecas, Zacatecas, México.

Se aplicaron un total de 31 entrevistas a alumnas de la institución, las cuales se llevaron de manera presencial dentro de los cubículos de las docentes y en otros casos se solicitó que fuera vía la plataforma zoom o alguna similar, la elección de esta modalidad dependía de la disponibilidad de la entrevistada. En ambas modalidades las universitarias se encontraban en lugares de desarrollo de sus actividades cotidianas. El promedio de duración de cada entrevista fue de 15 a 20 minutos. Al finalizar la aplicación de las entrevistas se llevó a cabo el llenado de la bitácora con todos aquellos aspectos pertinentes para la interpretación de información. Todas las entrevistas fueron grabadas y colocadas en el espacio virtual que desarrolló RELEG para la captura de información. Posteriormente se hizo de manera manual o apoyadas en software especializado la transcripción de las entrevistas. De igual manera se creó un directorio con los datos de las universitarias con el fin de mantener el contacto con ellas para cualquier aclaración durante el análisis de los datos.

El levantamiento de datos se ejecutó en los meses de mayo y junio del año 2022.

Se contó con la participación de 31 estudiantes, universitarias, quienes fueron reclutadas por 4 docentes investigadoras (es) de la institución estudiada.

La muestra para esta investigación fue de tipo homogénea, cuyos criterios de selección solicitados por RELEG fueron los siguientes:

- 1.- Mujer estudiante universitaria o nivel académico equivalente.
- 2.- Que se encuentre estudiando cualquier grado académico.
- 3.- Que dirija o sea dueña de una micro o pequeña empresa, la cual cuente por lo menos con 1 año de operación.
- 4.- Las estudiantes universitarias pertenecen a la misma institución.
- 5.- Directora o dueña de una micro o pequeña empresa (Mype):
  - 5a) Tal como se ha señalado se considera directora a la persona que toma la mayoría de las decisiones en la organización.
  - 5b) Una Mype es una organización en la que se gestionan diversas clases de recursos, que tiene fines de lucro y en la que participan diversos actores como clientes, proveedores, que tenga al menos un empleado y 1 año de operación.

Alternativamente en la muestra también se encuentran estudiantes universitarias que dirigen o son dueñas de una organización que cuenta con todas las características, salvo el requisito de tener empleados, es decir, podían no tener empleados, pero: se excluyeron particularmente las estudiantes en un esquema de autoempleo que implicaba la pérdida de la autonomía en la gestión de la organización, tales como: la venta por catálogo o esquemas piramidales.

La técnica que se utilizó para esta investigación fue la entrevista y cuyo diseño de cuestionario nos fue proporcionado a todos los equipos participantes de esta investigación a nivel nacional por el Comité Académico de RELEG.

La entrevista está estructurada por 5 bloques: 1.- Datos Generales sobre la aplicación de la entrevista, 2.- “Las características sociodemográficas de la universitaria dueña o administradora de la Mype”, 3.- Datos de la institución donde estudia la directiva, 4.- Datos de la Mype y 5.- Conocimiento de los obstáculos a los que se enfrentan las estudiantes.

La información obtenida en las entrevistas para conocer los obstáculos se capturó y analizó en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende™*, en el apartado creado para el estudio de la Universidad Autónoma de Zacatecas.

## **Resultados**

Después de llevar a cabo el análisis de las categorías encontradas, de acuerdo con la categorización que el Comité Académico de RELEG realizó con los resultados de la investigación nacional, en el grupo de estudiantes universitarias entrevistadas de la Universidad Autónoma de Zacatecas en Zacatecas, Zacatecas, emergieron las siguientes categorías que describen los obstáculos a los que se enfrentan estas universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa: La doble jornada (doméstica-empresarial, Factores económicos, El cuidado de los otros, La triple jornada, Violencia Social, La doble jornada (empresarial-formación académica), Falta de experiencia, Identidad de género, Desventajas de clases presenciales, Desventajas de clases a distancia, La edad, Competencia, Salud mental y emocional y Eventos extraordinarios o imprevistos.

Es a partir de la descripción de la experiencia que compartieron las entrevistadas, que se presenta el siguiente modelo sencillo basado en la propuesta del Modelo que explica la categorización y agrupación de los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana (Peña, 2017) donde las categorías emergidas, se agrupan en el desarrollo de una estructura que explica el fenómeno estudiado a través de dimensiones básicas que son: a) Dimensión individual; b) Dimensión Laboral-Organizacional y c) Dimensión Económico-Social, sin embargo, como parte fundamental de los resultados de esta investigación con estudiantes universitarias, fue pertinente presentar la propuesta de una

cuarta dimensión: d) Dimensión Educativa, estructura que devela un cuarto espacio en el que se desarrollan otros obstáculos propios de este grupo de mujeres y que se explican a detalle en el capítulo de resultados generales de este libro.

A continuación, se presenta en la siguiente Tabla 34.1 el Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma de Zacatecas que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Zacatecas, Zacatecas, México.

| Dimensión              | Escala  | Categorías                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Individual             | Interna | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 6: Identidad de género.</li> <li>• CATEGORÍA 7: La edad.</li> <li>• CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional.</li> </ul>                                                                                                         |
|                        | Externa | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 1: La doble jornada (doméstica-empresarial)</li> <li>• CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica).</li> <li>• CATEGORÍA 3: La triple jornada.</li> <li>• CATEGORÍA 4: El cuidado de los otros.</li> </ul> |
| Laboral Organizacional |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 5: Falta de experiencia.</li> </ul>                                                                                                                                                                                            |
| Económico- Social      |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 10: Factores económicos.</li> <li>• CATEGORÍA 11: Competencia.</li> <li>• CATEGORÍA 15: Violencia Social.</li> <li>• CATEGORÍA 19: Eventos extraordinarios o imprevistos.</li> </ul>                                           |
| Académica              |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CATEGORÍA 13: Desventajas de clases a distancia.</li> <li>• CATEGORÍA 14: Desventajas de clases presenciales.</li> </ul>                                                                                                                 |

## Discusión

El estudio de la mujer en el ámbito empresarial y los obstáculos a los cuales se enfrenta es un fenómeno de gran impacto en los estudios de género, sin embargo, particularmente en esta investigación se visualiza a un grupo de mujeres de relevancia para el sector económico, político y social de nuestro país: las mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, por ello la importancia de no sólo develar las categorías que explican los obstáculos a los que ellas se enfrentan día a día en estas dos labores, sino poder explicar a través de un modelo los contextos en los que se presentan dichos obstáculos y con ello poder generar propuestas que permitan que estas mujeres puedan alcanzar su pleno potencial y contribuir al éxito

de las organizaciones que tienen a su cargo, con mayor eficiencia en los resultados y mejor calidad de vida para ellas, que les pueda permitir un óptimo desarrollo profesional y personal.

Particularmente en el caso de las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma de Zacatecas en Zacatecas, Zacatecas, se develan **14** categorías de un total de 21 que surgieron a nivel nacional que se traducen en los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan, particularmente podemos señalar que de acuerdo con las dimensiones en las que estas categorías se concentran, los contextos más críticos y vulnerables para ellas son: la dimensión Individual de escala Externa, con 4 categorías, destacando entre ellas la CATEGORÍA 1: La doble jornada (doméstica-empresarial), CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica), CATEGORÍA 3: La triple jornada, CATEGORÍA 4: El cuidado de los otros. En segundo término, la dimensión Económico-Social, también con 4 categorías.

En contraparte, el menor grado de concentración se encontró reflejado en la dimensión Laboral Organizacional con una categoría emergida.

El Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa (Peña, 2024), nos permite analizar en este grupo de mujeres, a través de sus experiencias compartidas, que los principales obstáculos a los que se enfrentan derivan de las múltiples actividades en la esfera pública, la privada y doméstica.

## Referencias

- Ahl, H. (2006). Why Research on women entrepreneurs needs new directions. *entrepreneurship: Theory y practice*, 30(5), 595-621
- Ahl, H. J. (2002). *The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship*. Jönköping, Suecia: Parajett AB
- Aldrich, H. (1989). Women on the verge of a break-through: Networking among entrepreneurs in the United States and Italy. *Entrepreneurship and Regional Development*, 1(4), 339-356.
- Alimo-Metcalfe, B. (1995). Investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Women in Management Review*, 10(1), 3-8.
- Álvarez-Gayou, J. L. (2007). *Cómo hacer investigación cualitativa. fundamentos y metodología*. Distrito Federal, México: Paidós Educador.
- Amorós, C. (2008). Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de “lo masculino” y ‘lo femenino’. *Feminismo y Filosofía*, 6, 2-21.
- Amorós, J. E., Guerra, M., Pizarro, O., y Poblete, C. (2006). *Mujeres y actividad emprendedora en Chile*. Santiago de Chile, Chile: Global Entrepreneurship Monitor

- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo* , 116(3), 343-370.
- Aranda, J. J., Oreza, W., Solorzano, M., y Madero, J. (2015). Criterios de conceptualización de la empresa familiar. *3c Empresa*, 4(3), 185-199. <http://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2015.040323.185-199>
- Ayman, R., y Korabik, K. (2010). Leadership: Why gender and culture matter. *Psychologist*, 65(3), 157-170.
- Azcárate, T. (2006). Propios. *Nueva sociedad*, 135, 78-91.
- Barbieri, M. T. De. (2007). Los ámbitos de acción de las mujeres. *Revista mexicana de sociología*, 53(1), 203-224.
- Baum, J. (2004). The Relationship of entrepreneurial traits, skill and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4).
- Baum, J., Locke, E., y Smith, K. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of management review*, 44(2), 292-303.
- Berg, N. . (1997). Gender, place and entrepreneurship. *Entrepreneurship and regional development*, 9(3).
- Bermúdez-Carrillo, L. (2014). Características de las pymes de Guanacaste. *Revista de las sedes regionales*, XV, 1-17.
- Bonder, G. (2003). Construyendo el protagonismo de las mujeres en la sociedad del conocimiento : Estrategias educativas y de formación de redes (mujer, ciencia y tecnología en América). Bilbao, España: UNESCO.
- Booth, S., Darke, J., y Yeandle, S. (1998). La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio. Madrid, España: Narcea.
- Brush, C. G., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P., y Hart, M. (2004). *Clearing the hurdles: Women building high-growth businesses*. Upper Saddle River, EEUU: Prentice Hall.
- Carter, N., y Allen, K. (1997). Size determinants of women-owned business: choice or barriers to resources? *Entrepreneurship and regional development*, 9, 211-222.
- Cheung, F., y Halpern, D. (2010). Women at the top. Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. *American psychologist*, 65(3), 182-193.
- Citro, S. (2009). Cuerpos significantes: travesías de una etnografía dialéctica. *Reseñas*, 17(1), 208-210.
- Cornet, A., Constantinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attitudes différenciées. *Revue Française de Gestion*, 30(1), 191-205.
- Delic, S. (2006). Income determinants and factors affecting the choice of self-employed Canadians to invest in RRSPS and health-related benefits: an empirical analysis and policy reflection. University of Canada



- Delmar, F., y Shane, S. (2003). Does planning facilitate product development in new ventures? *Strategic Management Journal*, 24(12), 1165-1185.
- Eaglye, A. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *The Leadership Quarterly*, 16, 459-474.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (28 de agosto de 2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. INEGI.
- Escapa, R., y Martínez, L. (2010). Estrategias de liderazgo para mujeres directivas (Departamen). Barcelona, España: Departament de Treball.
- Espinar, E., y Ríos, J. (2002). Producción del espacio y desigualdades de género. Alicante, España: Espagrac.
- Fagenson, E., y Marcus, E. (1991). Perceptions of sex-role stereotypic characteristics of entrepreneurs: women's evaluations. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Summer, 33-47.
- Fernández, J. (1998). Género y sociedad. Madrid, España: Pirámide.
- Flores, C. (2002). Potencial social de las mujeres microempresarias. *Cuadernos de Trabajo Social*, 15, 83-92.
- Forbes (27 de junio de 2023). Mujeres encabezan 1.6 millones de mipymes en México; lanzan plan para que exporten. FORBES. <https://www.forbes.com.mx/mujeres-encabezan-1-6-millones-de-mipymes-en-mexico-lanzan-plan-para-que-exporten/>
- Frutos, L., y Titos, S. (2011). Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género. X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación (pp. 309-320). Servicio de Publicaciones.
- Gamber, W. (1998). A gendered enterprise: Placing nineteenth-century businesswomen in history. *Business History Review*, 72(2), 188-218.
- García, B., Blanco, M., y Pacheco, E. (1998). Género y trabajo extradoméstico.
- Gascón, M. I. (2012). Las Mujeres entre la intimidad doméstica y espacio público : libros de cuentas femeninos y ordenanzas municipales. *Revista de Historia Moderna*, 30, 283-300.
- Grant, J. (1989). "Women as managers: What can they offer to organizations?" *Organizational Dynamics*, 56-63.
- Guerrero, L., Gómez, E., y Armenteros, M. del C. (2014). Mujeres emprendedoras: Similitudes y diferencias entre las ciudades de torreón y saltillo, coahuila. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 7(5), 77-91.
- Harmon, S. (1997). Do gender differences necessitate separate career development theories and measures? *Journal of Career Assessment*, 5(4), 463-470.
- Heras, I., Encinas, L., y Ochoa, I. (2006). Participación de la mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones dentro de los actuales escenarios laborales. *Vértice Universitario*, 31, 1-9.

- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). Metodología de la Investigación. (McGraw-Hill, Ed.) (6a ed.). Distrito Federal., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hisrich, R., y Brush, C. G. (1986). The woman entrepreneur: Starting, financing and managing a successful new business. Lexington: Lexington Books.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). Estadística a propósito del día Internacional de la Mujer (8 de marzo). [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_Mujer22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). Matrícula escolar por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2022/2023. INEGI.
- Langowitz, N., y Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. Theory and Practice, 31(3), 341-364.
- Lee, F. C., Newton, K., Sharma, B., Gadenne, D., Stevenson, L., Amboise, G. D., Pleitner, H. J. (2001). Innovation of SMEs in the knowledge-based economy quality management strategies and performance : An empirical investigation sources in location decisions problems, motivations. Journal of Small Business y Entrepreneurship, 15(4).
- Lamas, M. (1995). La perspectiva de género. Revista de educación y cultura de La Sección 47 del SNTE, (8), 14-20.
- Mavin, S. (2001). Women's career in theory and practice: Time for change? Women in Management Review, 16(4), 183-192.
- Medrano, M. C. (2012). Cazando a la cazadora : Cuestiones sobre la posición de la mujer toba en los ámbitos políticos y públicos, domésticos y privados. Bulletin de L'Institut Français d' Etudes Andines, 41(1), 123-146.
- Murillo, S. (1997). El mito de la vida privada: De la entrega al tiempo propio. Madrid, España: Siglo XXI de España Editores.
- Ochman, M. (2006). En busca de una nueva sociedad. Los aportes de la teoría feminista a la reformulación del mundo moderno. Desafíos, (15), 371-387.
- Ortiz, P., y Olaz, Á. J. (2014). La mujer en la empresa familiar española desde la perspectiva del "familiness." *Política Y Sociedad*, 51(2), 481–506. [http://doi.org/10.5209/rev\\_POSO.2014.v51.n2.43647](http://doi.org/10.5209/rev_POSO.2014.v51.n2.43647)
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). La mujer en la gestión empresarial.
- Peña, N. (2017) "La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles. Un estudio en 18 estados". *Tesis Doctoral*.
- Peña, N. (2024). Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. Resultados de una investigación cualitativa en México. (N. Peña, primera edición, Vol. 1). McGraw-Hill.
- Peña, N., & Aguilar, O. (2024). Estrategia Metodológica (primera edición, Vol. 1, pp. 6-14). McGraw-Hill

- Peña, N. (2024). Resultados generales de los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. (Primera edición, Vol. 1, pp-7-8). McGraw-Hill
- Posada, R., Aguilar, O., y Peña, N. (2015). Análisis sistémico de la micro y pequeña empresa. Ciudad de México: Pearson.
- Powell, G., y Butterfield, D. (1994). Investigating the “glass ceiling” phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, 37, 68-86.
- Red de Estudios Latinoamericanos (RedesLA) (2024). *Investigaciones anuales*. <https://redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña <https://releg.redesla.la/> RedesLA <https://redesla.la/>
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN) (2024). *Investigación anual*, N. Peña & O. Aguilar (coords.) <https://relayn.redesla.la>
- Riger, S. (2002). Debates epistemológicos. *Voces del feminismo*. *American Psychologist*, 47.
- Rigg, C., y Sparrow, J. (1994). Gender, diversity and working styles. *Women in Management Review*, 18(3), 9-16.
- Rosa, P., y Hamilton, D. (1994). The Impact of Gender on Small Business Management: Preliminary Findings of a British Study. *Internacional Small Business Journal*, 12, 25-32.
- Robles, L. (2009). Balance y perspectivas del campo mexicano : In P. Sesia y V.
- Shane, S. (2003). A general theory of entrepreneurship- The Individual opportunity nexus. New York, Nueva York, EE.UU.: Edward Elgar Editores.
- Shane, S., y Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.
- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 44(2).
- Suárez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Reop*, 19(1), 61-72.
- Swanson, J., y Tokan, D. (1991). A college student's perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Taylor, S., y Bodgan, R. (1996). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Barcelona, España:Paidós Educador.
- Varela, H. (2012). Iguales , pero no tanto. El acceso limitado de las mujeres a la esfera pública en México. *Confines de Relaciones Internacionales Y Ciencia Política*, VIII, 39-67.
- Vázquez, V., Cárcamo, N., y Martínez, N. (2012). Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. *Presidentas municipales de Oaxaca. Perfiles Latinoamericanos*, (39), 31-57.

- Vega, A. (2004). La decisión de voto de las amas de casa mexicanas y las noticias electorales. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Vega, A. (2007). Por la visibilidad de las amas de casa: Rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico. *Política y Cultura*, (28), 173-193.
- Vega, A. (2014). Igualdad de género, poder y comunicación: Las mujeres en la propiedad, dirección y puestos de toma de decisión. *La Ventana*, 40, 186-213.
- Verheul, I., Van Stel, A., y Thurik, R. (2006). Explaining female and male entrepreneurship at the country level.
- Watson, J. (2002). Comparing the performance of male and female-controlled businesses: Relating outputs to inputs. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Primavera, 91-100
- Welsh, D., y Dragusin, M. (2006). Women-entrepreneurs: A dynamic force of the small business sector. *Amfiteatru Economic*, 20, 60-68.
- Wiklund, J., Davidsson, P., y Delmar, F. (2003). What Do They Think and Feel about Growth? An Expectancy-Value Approach to Small Business Managers Attitudes Toward Growth1. *Entrepreneurship theory and practice*, 27(3), 247-270.
- Zabludovsky, G. (1998). *Las mujeres empresarias en México* (1st ed.). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.

La Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) presenta el libro Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una Micro y Pequeña empresa. Resultados de una investigación en instituciones públicas y privadas en México, como producto del trabajo conjunto de 31 grupos de investigación. Esta obra presenta los hallazgos sobre los obstáculos que impiden llevar de manera correcta la gestión de Mypes que gestionan mujeres universitarias, a partir de ello se plantea el objetivo de desarrollar un modelo de dimensiones que agrupan estos obstáculos, permitiendo explicar el fenómeno estudiado a partir del contexto en el que se desarrollan las mujeres sujetas de la investigación.

Este trabajo es el resultado de un estudio cualitativo, el cual tiene características que rompen con la estructura de este tipo de investigaciones, ya que se trabaja con la información obtenida en más de 900 entrevistas, las cuales fueron aplicadas a mujeres universitarias de México.

La pertinencia de esta investigación contribuye a la generación de conocimiento que permite el desarrollo de un modelo de análisis sobre un sector poco visibilizado de la población, pero de suma importancia para el desarrollo social y económico del país, como lo son las universitarias que son dueñas o dirigen una micro o pequeña empresa.

**iQ4**  
EDITORES

 **RELEG®**  
Red Latinoamericana en  
Estudios de Género



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA  
DE QUERÉTARO