

Capítulo 20. Mujeres empresarias de Huejutla: Mujeres empresarias.

Laura Leticia Herrero Vazquez
Abraham Espinosa Herrero
Dora Nelly Cruz Cresencio

Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.20](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.20)

Resumen

El objetivo de esta investigación es describir el panorama que guardan las empresas dirigidas por mujeres en el municipio de Huejutla de Reyes, mostrando datos sobre características de la empresa, perfil del director, personal ocupado, ingresos y gastos, así como el nivel de gestión en el proceso de entrada, procesamiento y salida de la organización. El estudio contempló una muestra representativa de 264 empresas dirigidas por mujeres, la recopilación de la información fue a través de un instrumento aplicado por 200 estudiantes, previamente capacitados. Los resultados destacan que las empresarias no cuentan con registro en la SHCP

Palabras clave

Empresas, Gestión, Huejutla, Mujeres

Introducción

En México y el mundo existen muchos obstáculos para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, el Gobierno de México 2024 en su comunicado sobre la conmemoración del día de la mujer señala que un elemento es la brecha salarial, en términos de una carga desproporcionada del trabajo doméstico que no es remunerado en las mujeres por lo que hace una invitación a visibilizar la desigualdad que existe actualmente así como los problemas sociales que afectan a las mujeres, algunas cifras indican que la población de mujeres en México es de 64,540,634 mayor a la de hombres que es de 61,473,390 (Inmujeres,2020), su presencia se vuelve vital para la economía ya que estas pueden aumentar el PIB mundial en un 20% (Banco Mundial 2024), para que esto suceda es importante promover reformas en todos los ámbitos en los que la mujer encuentra obstáculos para su progreso, con lo anterior se podría disminuir la brecha de género en el empleo y la iniciativa empresarial.

La participación de la mujer representa el 42% de la mano de obra mundial y el 31.7% de los altos cargos, sin embargo, un 50% de las mujeres ocupan puestos de nivel inicial y siguen sin tener acceso a la alta dirección, únicamente 25% ocupan puestos directivos (Foro Económico Mundial 2024).

Al revisar los datos nacionales sobre la brecha de género este se acentúa en temas como: el nivel de ingresos, donde los hombres en promedio por hora presentan un valor de 58.90 superior al de las mujeres con 57.02; la duración de la jornada laboral, las horas promedio de los hombres es de 43.62 y para las mujeres es de 36.60; inserción laboral, en este rubro se tiene que la tasa de participación en trabajo no remunerado en las mujeres es de 95.69 a diferencia del 69.35 para los hombres (Inmujeres,2024), esta poca participación femenina se presenta incluso en la población con mayor nivel educativo y con capacitación profesional. Lo anterior denota una pérdida de capital humano y de talento femenino, aunado al costo que representa en la economía del país, en el caso de México se estima que dicha pérdida asciende a 240.6 mil millones de pesos al año

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES 2023), México señalan que en el ámbito empresarial el panorama indica que la mayoría de las empresas de las mujeres se ubican en el sector servicios con un 41%, se resalta que el tamaño de las empresas corresponde a microempresarias con un 55%, respecto a la antigüedad el 38% de las empresas de mujeres tienen menos de cinco años, con un 30% empresas de cinco a 10 años y con un 32% de más de 10 años.

A nivel municipal , en Huejutla de Reyes se considera importante presentar la información sobre las mujeres empresarias de tal forma que se pueda conocer el escenario actual

que presentan y establecer estrategias de intervención que les permitan permanecer y mejorar, la propuesta anterior se sustenta en la evidencia cada vez más numerosa que demuestra que la igualdad de género contribuye de manera importante al impulso de las economías y al desarrollo sustentable.

Revisión de la Literatura

Las mujeres se han integrado en diversos campos contribuyendo al desarrollo de la sociedad, a pesar de ser limitadas en su rol productivo así como estar en un escenario de desigualdad, por lo que han luchado para proponer leyes que mejoren su condición, logrando hoy en día sobresalir, escalar en posiciones en el sector público, privado y de manera más reciente en la política en donde en México cuenta en este 2024 con su primera mujer presidenta, aunque el camino aún es largo la lucha continua para mejorar la capacidad emprendedora de las mujeres.

En relación a las actividades económicas las empresas féminas pertenecen al giro de servicios en primera posición y al de comercio, giros donde los emprendimientos suelen ser abrumadores pero que generan bajos ingresos. (Rosado et al., 2023)

Si bien existe literatura que contribuye al conocimiento de las condiciones de la mujer en el ámbito empresarial, a nivel municipal (Huejutla de Reyes) no se cuenta con información que permita conocer el estado que guardan las empresas dirigidas por mujeres, a nivel nacional está señala que hay cambios significativos pero insuficientes pues aún permanecen rasgos de discriminación y barreras (Gámez y Berdugo 2020),

Por su parte Camarena y Saavedra (2018) señala que la identificación del sesgo de género y su conocimiento por parte de los individuos, organizaciones y sociedad, es el primer paso para poder erradicar dicha brecha, para posteriormente poder contribuir a la mejora de su escenario, como el denominado “techo de cristal” haciendo alusión a las barreras (no visibles) que tienen las mujeres para acceder a puestos directivos.

Herrera 2020, señala que si bien en cargos de alta dirección la situación mejora, aún las cifras son bajas dado que un 18 % de las mujeres logra colocarse en cargos de alta dirección, de igual manera comenta que estamos lejos de tener oportunidades de igualdad, tomando en cuenta que el 40% de la fuerza laboral en México, son mujeres. Añade como dato relevante que 9% de las empresas familiares en el país son dirigidas por mujeres.

Al revisar la competitividad de las empresas de las lideresas de empresas, la idea que tiene es tener un crecimiento lento pero que les brinde la seguridad de que será estable, por lo anterior se identifica la necesidad de revisar la cantidad de horas que las mujeres pueden

dedicar a sus negocios, ya que aunado a su actividad empresarial se dedican a realizar actividades domésticas, lo que las coloca en desventaja con el género masculino que invierten mayor número de horas laborales para seguir creciendo (Fócil y Gamas 2023).

Un reto más que las mujeres empresarias señalan es cambiar la percepción sobre ellas mismas, viéndose como personas capaces, que pueden resolver problemas, buscar soluciones, tener paciencia, al ver al emprendimiento como un proceso que lleva tiempo. El hecho de ser empresarias significa para ellas haber logrado sus sueños. (Padilla, Hernandez & Perez 2020).

Dentro de los obstáculos que se presentan en las empresas dirigidas por mujeres, se encuentra la falta de disponer de capital, seguido de un acceso a un buen financiamiento, en este caso se observa que las fuentes de financiamiento a las que recurren las empresarias son informales, apoyándose de amigos o familiares de manera particular en las micro empresas, situación que no sucede así en las empresas dirigidas por hombres en donde cuentan con mayor acceso a fuentes formales. (Saavedra, Ángeles y Tapia 2020).

Al profundizar sobre el tema de los obstáculos Saavedra y Camarena (2020) mencionan que la mayoría de las empresarias consideran importante la capacitación, sin embargo, solo la mitad se ha capacitado con un promedio de 45 horas al año

A nivel mundial con el fin de homologar los esfuerzos de todos los países, así como armonizar el crecimiento económico, la inclusión social y la protección al medio ambiente se establecieron los 17 objetivos de desarrollo sostenible planteados como una llamada de acción a todos los países para erradicar la pobreza y proteger al planeta, logrando que se puedan satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras (ONU 2019). En el caso de México como parte de este grupo de países está promoviendo el uso de estrategias que abonen a alcanzar dichos objetivos, sin duda dentro de esta agenda se considera el impulso de las mujeres .

Derivado de la ausencia de información que permita conocer la situación que guardan las empresas de Huejutla dirigidas por mujeres se plantea el presente estudio donde se indaga sobre los diferentes aspectos de dichas mujeres, identificando las características de sus empresas, cantidad de empleados, así como la percepción de ellas sobre sus ventas o utilidades.

Método cuantitativo.

Para recolectar la información se retomó el cuestionario diseñado por la Red Latinoamericana de Administración y Negocios propuesto por Peña y Aguilar 2024 RELAYN , el cual

se compone de 5 secciones conformadas por tamaño de la empresa, personal ocupado, datos del directivo, tiempo destinado a las labores de la empresa, insumos del sistema, procesos del sistema y salidas del sistema, dicho cuestionario mide las características del sistema de cada micro y pequeña empresa, con la perspectiva de una sola persona (el director o dueño de la organización), mediante el empleo de una escala de Likert de cinco puntos que va de muy en desacuerdo(1) a muy de acuerdo (5).

La validez del instrumento presenta un Alpha de Cronbach de .827 para entradas del sistema, .876 para transformación del sistema, .798 para resultados del sistema y finalmente .792 para ventaja competitiva, dichos valores indican al ser positivos que el instrumento referido es consistente para medir las variables planteadas.

Los criterios de la selección de muestra fueron: ser dueñas de empresas o mujeres que tomen la mayor parte de las decisiones de la organización, contar con 2 a 50 trabajadores, pertenecer al municipio de Huejutla, desarrollar cualquier actividad económica, para este estudio el énfasis para la muestra considero a las féminas que dirigen una empresa.

La muestra considero un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, más una probabilidad estimada de $p=.5(50\%)$, (Peña y Aguilar 2024) para lo que se aplicaron 581 instrumentos válidos, de los cuales se extrajeron para este estudio 264 empresas que son las que corresponden a mujeres directivas

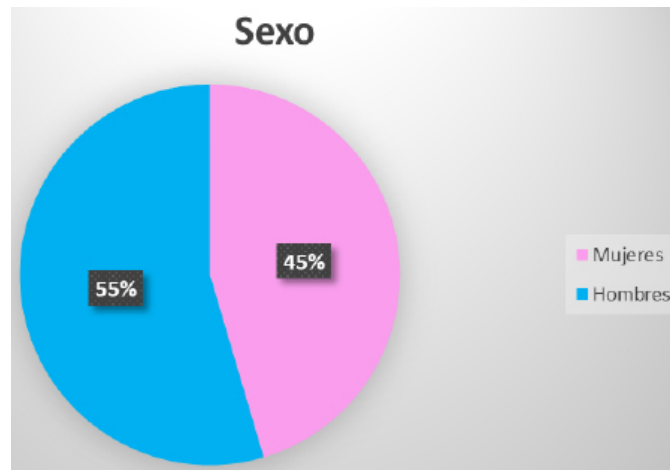
El alcance de la presente investigación cubre las empresas del municipio de Huejutla, el tipo de investigación es descriptiva (Sampiere 2018) al presentar los datos sobre el fenómeno sujeto de estudio, los cuales fueron previamente recopilados y analizados, de igual forma es transversal debido a que la recolección de datos fue en un tiempo único

Resultados

La recolección de datos considero un total de 581 empresas, de las cuales se extrajeron a aquellas que están dirigidas por mujeres las cuales están representadas por 264 empresas, de manera inicial se describe que del total de empresas consideradas en el muestreo el 45% de ellas son encabezadas por mujeres y un 55% por hombres, se observa una diferencia significativa. (Figura 20.1), este gráfico pretende identificar la brecha entre empresas dirigidas por mujeres y hombres, pese a que en este estudio no se realiza una descripción de la situación que guardan las empresas dirigidas por hombres se consideró relevante resaltar la brecha que predomina en términos de dirección de una empresa entre ambos géneros.

Figura 20.1

Porcentaje de micro y pequeñas empresas dirigidas por mujeres u hombres.

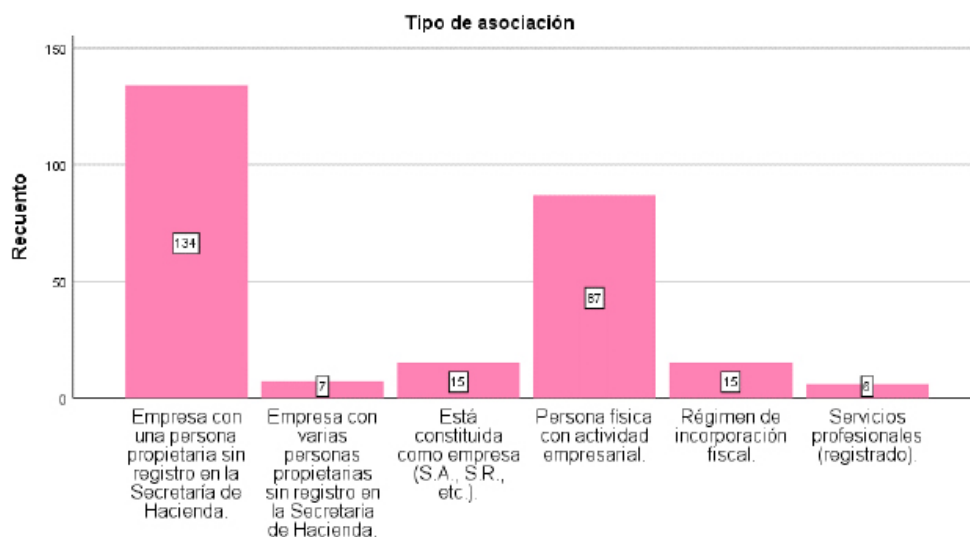


Fuente: Elaboración propia.

Los datos recopilados de las empresas de mujeres fueron graficados con la paquetería SPSS 26, los resultados del estudio en su primera sección muestran: Datos de la empresa y/o director, en este rubro se observa que la mayoría de las empresas son de un único dueño sin estar registrados en la Secretaría de Hacienda con una frecuencia de 134 empresas. (Figura 20.2)

Figura 20.2

Tipo de asociación de las micro y pequeñas empresas de Huejutla.

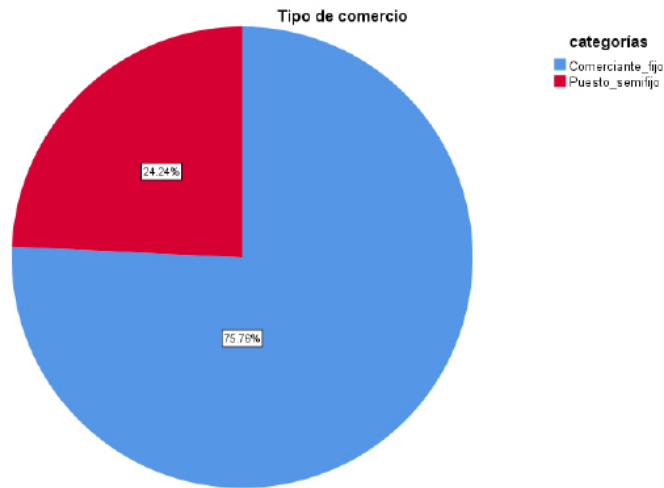


Fuente: Elaboración propia.

Respecto al tipo de comercio (Figura 20.3) se observa que un 75.76% de las empresas dirigidas por mujeres se encuentran establecidas de forma fija por el contrario el 24.24% son establecimientos semifijos, en cuanto al giro (Figura 20.4) se observa predominio en actividades orientadas al comercio con un 78.03% y el 21.97% en servicios

Figura 20.3

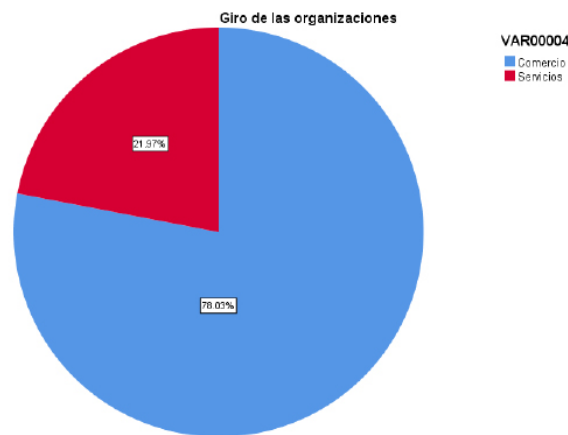
Tipo de comercio de las micro y pequeñas empresas.



Fuente: Elaboración propia.

Figura 20.4

Tipo de comercio de las micro y pequeñas empresas.



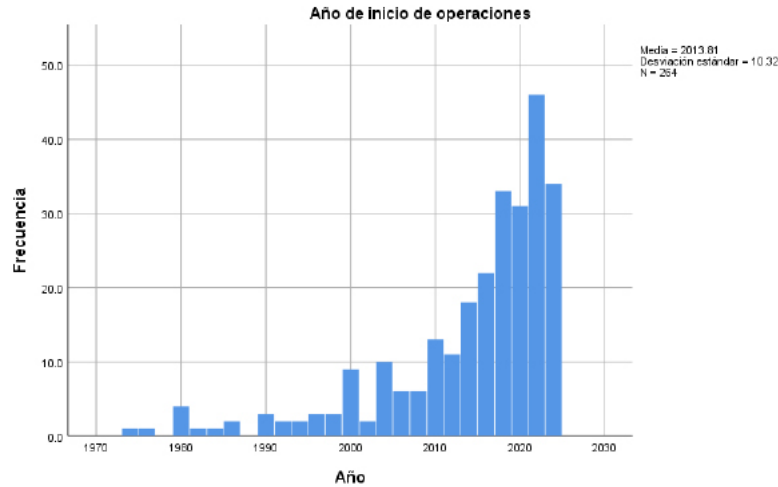
Fuente: Elaboración propia.

En la segunda sección se describen las características de la empresa, dentro de esta se encuentra el año de inicio de operaciones en donde se muestra que la mayoría de las empresas son de reciente creación, originándose en el 2020, lo anterior sugiere que las empresas

no logran permanecer por lo que las empresas que vemos de reciente creación pueden ser nuevos emprendimientos. El valor de la media señala que en promedio las empresas fueron creadas en el año 2013, con una desviación estándar de 10 años, de igual manera se observa que los datos se encuentran dispersos (Figura 20.5).

Figura 20.5

Año de inicio de operaciones de las micro y pequeñas empresas de Huejutla

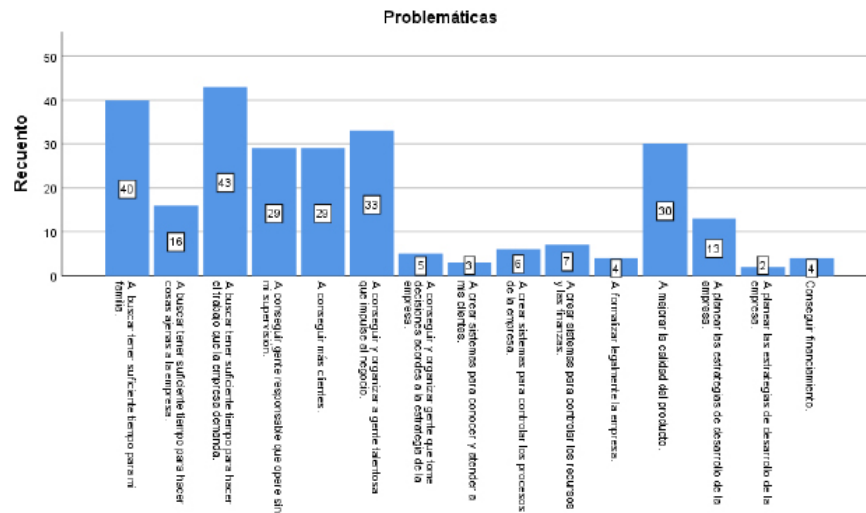


Fuente: Elaboración propia.

Las empresarias comentan que como principal problemática a la que actualmente le dedican más tiempo, es a buscar tiempo suficiente para hacer el trabajo que la empresa demanda seguido de tener tiempo suficiente para su familia, esto enmarca la problemática que la mujer directiva actualmente enfrenta al combinar su jornada de empresaria y su hogar, esta situación las coloca en una posición de vulnerabilidad en su estabilidad familiar. (Figura 20.6).

Figura 20.6

Principales problemáticas que enfrentan las directivas de las micro y pequeñas empresas de Huejutla

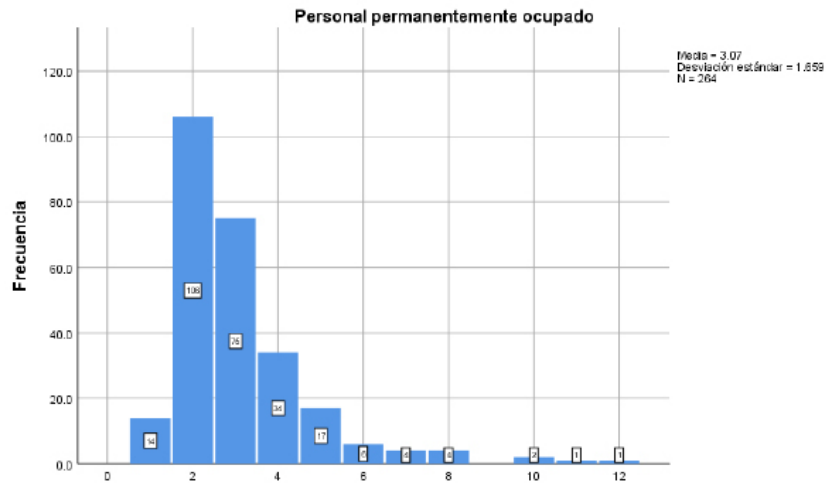


Fuente: Elaboración propia.

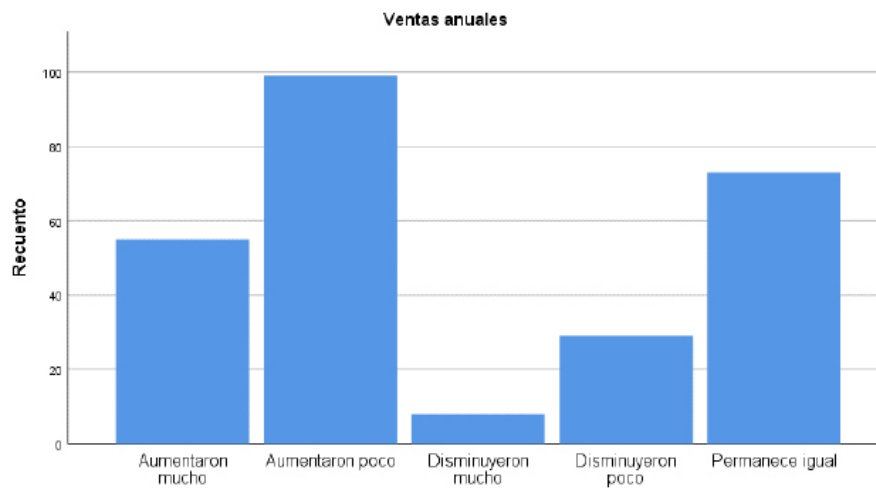
Como tercera sección se tiene el tamaño de la empresa, en este rubro el total de las empresas dirigidas por mujeres son microempresas que cuentan con menos de 10 trabajadores, el rango de monto de ventas anuales es de hasta \$4 000 000 de pesos.

En cuanto a personal ocupado las directivas cuentan con 2 trabajadores de manera permanente tal como se muestra en la Figura.

En la Figura 20.7 se muestra que en cuanto al personal que de manera permanente tienen las empresas es en promedio de 3.07 trabajadores, con una desviación estándar de 1.6 trabajadores, dicha desviación no sugiere una dispersión de los datos.

Figura 20.7*Personal permanente ocupado en las micro y pequeñas empresas de Huejutla**Fuente: Elaboración propia.*

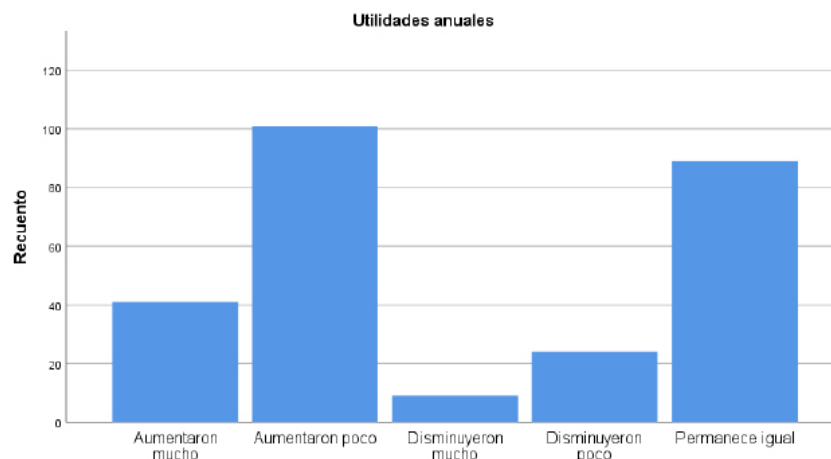
Respecto a los ingresos y gastos se encontró que la percepción de las directivas sobre las ventas anuales es que éstas aumentaron poco seguido de permanecieron igual. Figura 20.8.

Figura 20.8*Ventas anuales de las micro y pequeñas empresas de Huejutla**Fuente: Elaboración propia.*

Sobre las utilidades anuales la percepción es igual a las ventas en donde las directivas manifiestan que aumentaron un poco. Figura 20.9.

Figura 20.9

Utilidades de las micro y pequeñas empresas de Huejutla

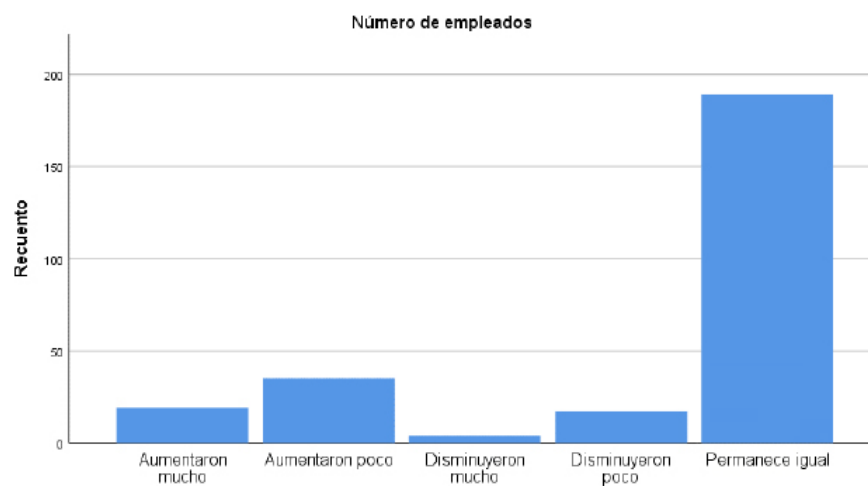


Fuente: Elaboración propia.

En relación con el número de trabajadores, la mayor cantidad de empresas dirigidas por mujeres permaneció con su plantilla laboral. (Figura 20.10).

Figura 20.10

Número de trabajadores de las micro y pequeñas empresas de Huejutla



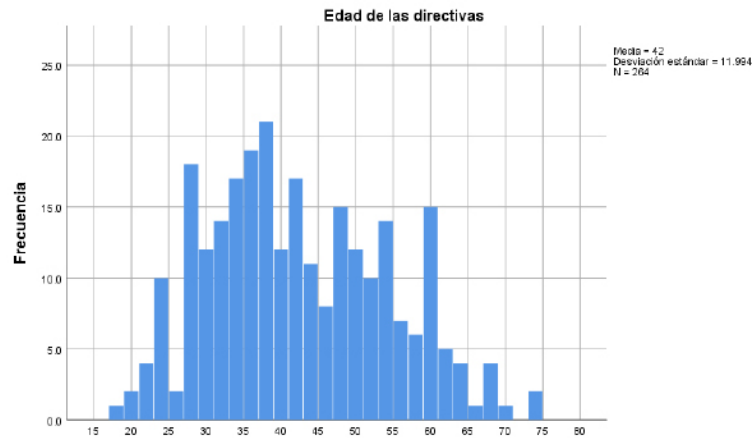
Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, respecto a los datos de las directoras se encontró que las empresarias tienen una edad promedio de 42 años y una desviación estándar de 11.9 años, mostrando una dispersión de los datos (Figura 20.11), la tendencia de las edades es de 39 años. En la Figura 20.12 señala que el estado civil un 51.89% son casadas lo que indica que las mujeres llevan a cabo dos jornadas, de las cuales el hogar representa actualmente un reto al mencionarlo

como un tema de los principales a atender, por lo que se debe revisar de qué manera pueden contar con herramientas que les permitan un equilibrio en estas dos actividades, aunado a la responsabilidad del cuidado de los hijos ya que en su mayoría de las directivas tiene (Figura 20.13).

Figura 20.11

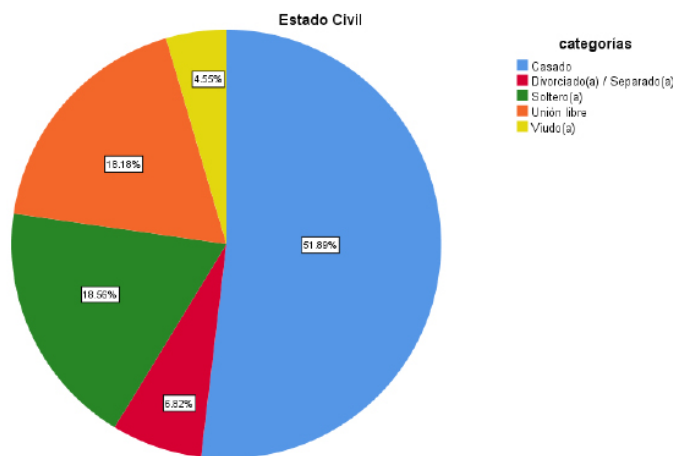
Edad de las directivas de las micro y pequeñas empresas de Huejutla



Fuente: Elaboración propia.

Figura 20.12

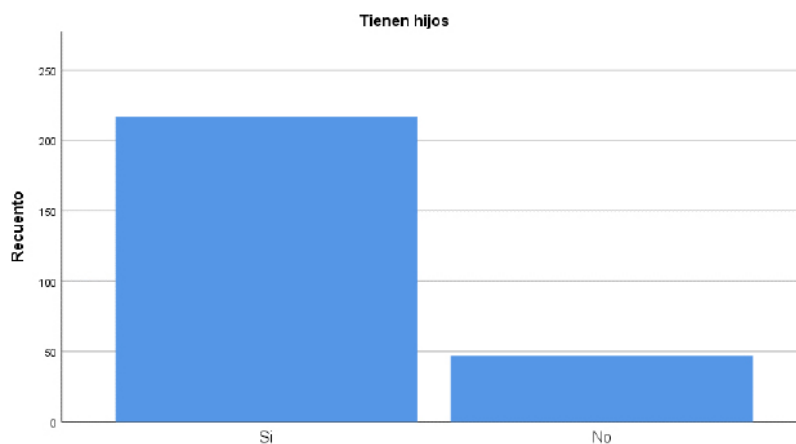
Estado civil de las directivas de las micro y pequeñas empresas de Huejutla



Fuente: Elaboración propia.

Figura 20.13

Cantidad de directivas con hijos

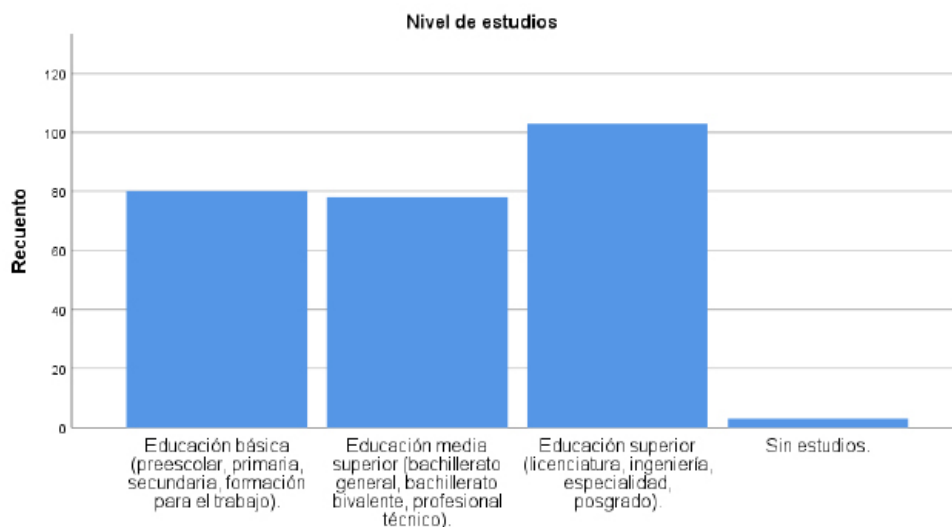


Fuente: Elaboración propia.

Respecto al nivel de estudios se observa que la mayor cantidad de empresarias cuenta con formación superior (licenciatura, ingeniería, especialidad, posgrado) lo anterior muestra que el capital humano se canaliza al sector empresarial, evitando su fuga. (Gráfico 14)

Figura 20.14

Nivel de estudios de las directivas de las micro y pequeñas empresas de Huejutla

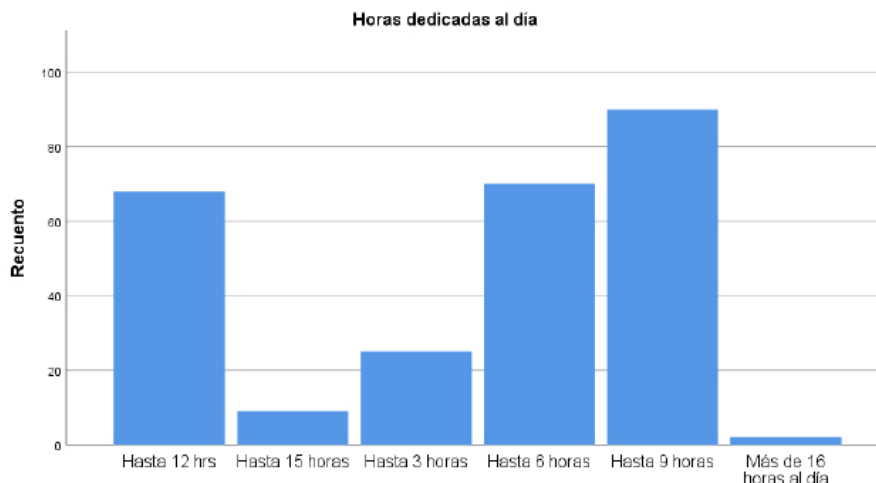


Fuente: Elaboración propia.

La Figura 20.15 describe las horas que dedican en promedio al día para trabajar en sus empresas, se observa que la mayoría considera un total de hasta 9 horas.

Figura 20.15

Horas de trabajo dedicadas al día de las directivas de micro y pequeñas empresas de Huejutla.



Fuente: Elaboración propia.

Discusión

Al revisar los datos recolectados sobre las empresas de Huejutla se muestra una radiografía del escenario que presentan las mujeres que dirigen una empresa, si bien; el estudio solo contempla datos sobre características de la empresa, tamaño de empresa, datos del director por mencionar algunos, esta información es de interés ya que permite comparar los resultados con los indicadores nacionales de las mujeres empresarias, cotejando que se mantiene un escenario similar al de nuestro país, así mismo las descripciones aquí señaladas permiten identificar áreas de oportunidad para implementar estrategias que permitan que las empresas puedan permanecer por un largo periodo y alcancen el éxito.

Sobre las características de la empresa se observa que la mayoría de los negocios pertenecen al comercio, sector al que se insertan mayormente las empresarias de forma abrumadora que son sectores de baja remuneración, en este sentido se confirma el bajo acceso a creación de empresas de base tecnológica, se identifica la falta de registro de sus empresas ante la autoridad lo cual sugiere la falta de capacitación sobre temas fiscales como lo señala Saavedra y Camarena 2020, se considera como oportunidad indagar si la causa es la falta de conocimiento o capacitación.

Al revisar el año de inicio de operaciones se logra visualizar que la mayoría de empre-

sas son de reciente creación y que no han rebasado los 5 años de operación, mostrando una posibilidad de alerta respecto a la esperanza de vida de dichos negocios, dato relevante en donde Jiménez et al 2020, señala que para el caso de las micro , pequeñas y medianas empresas su esperanza de vida promedio no alcanza ni los 10 años.

Respecto a las problemáticas de las mujeres empresarias se encuentran la necesidad de contar con más tiempo para hacer el trabajo de sus empresas así como el tiempo para su familia, lo que al compararse con la literatura, esta situación no la presentan los hombres quienes si logran dedicar más horas a sus negocios llevándolos a lograr una mayor competitividad en el primeramente señalado. Es necesario indagar sobre la forma en que las mujeres pueden lograr un equilibrio en sus distintas funciones, así como revisar si su posición de empresarias les genera conflictos familiares, ya que la mayoría de ellas son casadas con hijos.

En este estudio se comprueba que las directivas cuentan con estudios de nivel licenciatura, sugiriendo que gracias a ello podrían tener un mejor manejo de sus negocios , se considera como oportunidad estudiar si existe relación entre este factor y la competitividad de los negocios.

Finalmente se plantea la oportunidad de conocer a detalle el estatus de las empresas de Huejutla encabezadas por mujeres que permita contar con el conocimiento para en base a ello proponer estrategias que puedan dar resultados.

Conclusiones

Como conclusión se puede observar que las empresarias tienen una presencia como directoras destacado, si bien aún la brecha es amplia en relación a los hombres, vemos que hoy en día las mujeres se preparan alcanzando el nivel superior en su formación académica, en este sentido se considera oportuno realizar un análisis para identificar si dicha formación le permite a cada directiva una mejor gestión de sus empresas, además de considerar oportuno que área de la organización presenta mayor debilidad, desde un enfoque sistémico , es decir si las áreas de oportunidad se relacionan a los elementos de entrada , procesamiento o salida.

De igual manera esta pequeña caracterización debe realizarse de manera periódica , para revisar que mejoras o retrocesos se presentan en las organizaciones de las féminas, para intervenir con estrategias oportunas, el monitoreo también contribuirá a que estos negocios puedan permanecer y extender su tiempo de vida si se tratan sus problemáticas a tiempo

Referencias

- Argoitia, J. M., Cavalo, L., Gómez, V., Heller, L., Roda, L., & Sucarrat, M. J. (2023). Redes de mujeres en el mundo del trabajo: una estrategia para alcanzar la equidad.
- Camarena Adame, María Elena, & Saavedra García, María Luisa. (2018). El techo de cristal en México. La ventana. Revista de estudios de género, 5(47), 312-347. Recuperado en 13 de septiembre de 2024, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362018000100312&lng=es&tlng=es.
- Cotera, E. B., & Gutiérrez, J. G. Mujeres empresarias.
- Fócil, A. B. V., & Gamas, H. I. P. (2023). LAS EMPRESARIAS Y EL EMPODERAMIENTO EN MÉXICO. GESTIÓN, 1(1), 6-6.
- Herrera, E. 2020. Milenio. Mujeres ocupan solo 18% de los cargos de alta dirección. <https://www.milenio.com/politica/mujeres-ocupan-18-cargos-alta-direccion>
- Padilla Martínez, A., Hernández Ruiz, L., & Pérez Cruz, O. A. (2020). Retos y alcances de las mujeres empresarias: una mirada a través de su narrativa y experiencias. Administración Y Organizaciones, 23(44), 9–102. <https://doi.org/10.24275/uam/xoc/dcsh/rayo/2020v23n44/Padilla>
- ONU MUJERES . Hechos y cifras: Empoderamiento económico <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>
- Rosado, N. A., Berumen, S. E. G., & Morales, S. S. Perfil sociocultural de las emprendedoras en México. GÉNERO Y EMPRENDIMIENTO SOCIAL, 51.
- Saavedra García, María Luisa, Aguilar Anaya, María de los Ángeles, & Tapia Sánchez, Blanca. (2020). El financiamiento en las empresas dirigidas por mujeres en la Ciudad de México. Pensamiento & Gestión, (49), 45-73. Epub October 30, 2021. Retrieved September 13, 2024, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762020000200045&lng=en&tlng=es.
- Saavedra García, M. L., & Camarena Adame, M. E. (2020). Las PYMEs lideradas por mujeres y la capacitación: un estudio exploratorio. Small Business International Review (SBIR), 4(2), 1-17.
- INMUJERES 2019. Estrategia Integral para promover la autonomía Económica de mujeres en situación de violencia. Recuperado de: <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/estrategia-integral-para-promover-la-autonomia-economica-de-mujeres-en-situacion-de-violencia-prueba-piloto>