

Capítulo 1. Revisión de la literatura del modelo de desarrollo de dimensiones-escalas que explican los obstáculos que tienen los estudiantes universitarios que dirigen una micro o pequeña empresa. Resultados de una investigación en instituciones públicas y privadas que aportan al fortalecimiento de la industria nacional y latinoamericana.

Nuria Beatriz Peña Ahumada

<https://orcid.org/0000-0001-7154-752X>

Oscar Cuauhtémoc Aguilar Rascón

<https://orcid.org/0000-0002-4462-1787>

Red Latinoamericana en Estudios de Género

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.09.18.1](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.09.18.1)

La identidad de género y el espacio donde se desarrollan los individuos se encuentran íntimamente ligados (Peña, 2024), por ello y para poder explicar el fenómeno que se aborda en este trabajo, se ha considerado necesario identificar cómo se interrelacionan tanto el género masculino como el femenino con cada una de estas esferas: pública y privada, aspecto que las y los asocia ayudando a explicar este fenómeno a partir de su identidad.

La organización de la división del trabajo, desde el inicio de la historia de la humanidad, se lleva a cabo por géneros, los cuales se definían 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 (Cítro, 2009), así como el ocuparse de la crianza de los niños, de la búsqueda y acarreo de agua y leña (Medrano, 2012), designando lo que hoy se conoce como espacio público a los hombres, salen de su espacio para ir a la caza, y a las mujeres el espacio privado (Peña, 2025).

En el siglo XIX, a partir de la Revolución Industrial, 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), por lo tanto, la esfera pública y la esfera privada tal como lo menciona 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.

García, Blanco y Pacheco (1998), señalaron que los estudios en México relacionados al respecto, abordados desde una perspectiva de género, comenzaron en los años 90, donde

la propuesta radicaba en considerar diversas variables referentes a los aspectos socio-demo-
gráficos y con ello abordar las diferencias que existen entre hombres y mujeres, “en desigual-
dades y la segregación en actividades económicas y discriminaciones, que dan lugar a las
construcciones sociales de género” (Guerrero, Gómez, y Armenteros, 2014, p. 79).

El espacio público, en los estudios de género lo han definido como el lugar en el que se
generan ingresos, donde se ejerce 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
et al., 2006; Amorós, 2008).

En cuanto al espacio privado, también desde la perspectiva de género, se considera el
espacio de refugio, un espacio concreto que es la casa, donde la mujer espera al hombre y a la
descendencia para su atención y cuidado (Azcárate, 2006), un espacio, que si bien atendido
por las féminas es un espacio “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 et al., 1986, p. 200).

Es importante destacar que a lo largo de la historia, esta situación ha ido transformán-
dose, produciendo en varias culturas un cambio claro en las relaciones de poder que afecta-
ron 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).

Al igual que con la mujer, hay una serie de factores que están implicados en el obs-
táculo del desarrollo de la administración de las empresas por parte de los hombres 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, característi-
cas 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 hombres que reúne ciertas caracterís-
ticas se hace particular.

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, 2025), estos conceptos fueron desarrollados a partir de la perspectiva de género, con resultados en el género femenino, sin embargo fueron retomados en este apartado para tener una base teórica que permita argumentar los resultados obtenidos en esta investigación.

La dimensión individual: se define como aquella 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: “la identidad de género”, “la edad” y “el nivel educativo”, las cuales a continuación se definen.

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, 2025).

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, 2025).

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, 2025).

Referencias

- Ahl, H. (2006). Why Research on women entrepreneurs needs new directions. *entrepreneur ship: Theory y practice*, 30(5), 595-621.
- Ahl, H. (2012). The construction of the female entrepreneur as the “Other”. En K. Hughes & J. Jennings (Eds.), *Global women’s entrepreneurship research: Diverse settings, questions and approaches* (pp. 165–180). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781849804752.00019>.
- Amorós, J. E., Guerra, M., Pizarro, O. y Poblete, C. (2006). *Mujeres y actividad emprendedora en Chile*. Santiago de Chile, Chile: Global Entrepreneurship Monitor.
- Amorós, C. (2008). Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de “lo masculino” y “lo femenino”. *Feminismo y Filosofía*, 6, 2-21.
- 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.
- Bermúdez-Carrillo, L. (2014). Características de las pymes de Guanacaste. *Revista de las sedes regionales*, XV, 1-17.
- Citro, S. (2009). *Cuerpos significantes: travesías de una etnografía dialéctica*. Biblos.
- Escapa, R. y Martínez, L. (2010). *Estrategias de liderazgo para mujeres directivas* (Departamento de Treball).

- García, B., Blanco, M., y Pacheco, E. (1998). Género y trabajo extradoméstico.
- 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.
- Harris, R., y Brush, C. G. (1986). *The woman entrepreneur: Starting, financing and managing a successful new business*. Lexington: Lexington Books.
- 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.
- Peña, N. (2024). *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* (N. Peña). México: iQuatro Editores.
- Peña, N. (2025). *La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles. Un estudio en 18 estados* (N. Peña, vol. 1). México: iQuatro Editores.
- Suárez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Reop*, 19(1), 61-72.
- 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.
- 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.