



UADY
UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE YUCATÁN

Revista de Economía

Facultad de Economía • Universidad Autónoma de Yucatán

Divergencias en las dimensiones económicas y sociales de dieciséis empresarios y empresarias desde el género en el desarrollo

Divergences of economic and social dimensions of sixteen businesswomen and businessmen based on Gender and Development

Gema Jazmín Rubio Ugalde¹

Resumen

El objetivo de esta investigación es analizar las relaciones entre las dimensiones económicas y sociales que convergen en el empoderamiento, de una muestra de dieciséis empresarias y empresarios propietarios de una mipyme, pertenecientes a ocho entidades federativas de México, con base en la teoría del género en el desarrollo (GED). El contexto de estudio se ubica en los retos derivados de la crisis económica producida por la pandemia de COVID-19. Se realizaron entrevistas semiestructuradas, analizándose mediante Atlas Ti. Se aplicó la codificación axial, para relacionar la categoría de empoderamiento con las dimensiones económicas y sociales. Los hallazgos demostraron que en la dimensión económica la principal motivación de las y los empresarios es la autonomía económica y el manejo del tiempo propio. Los principales retos al iniciar fueron el miedo y la falta de recursos. Actualmente, los desafíos que afrontan son los efectos de la pandemia, el pago de impuestos y la inseguridad. En la dimensión social, concuerdan que la familia es un pilar fundamental. Se concluye que la divergencia de la dimensión social se presenta en las disparidades de género, en el cuidado casi exclusivo de los hijos y las actividades del hogar por parte de las mujeres, lo cual impacta en su actividad empresarial (dimensión económica). Se recomienda fortalecer la implementación de políticas públicas desde el GED y su vínculo multidimensional en el empoderamiento.

Palabras clave: género en el desarrollo, dimensión social, dimensión económica, empresarios, empoderamiento.

Clasificación JEL: O1, O12, L26.

Abstract

This research analyzes the relationship between the economic and social dimensions that converge in the empowerment. The sample consist of sixteen businessmen and businesswomen owners of a MSMEs, of eight Mexican states, based on Gender and Development (GAD) theory.

1- Universidad Autónoma de Querétaro, México. gema.rubio@uaq.edu.mx

 ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0727-013X>



RECEPCIÓN: 28 de junio de 2023 ACEPTACIÓN: 19 de diciembre de 2023
REVISTA DE ECONOMÍA: Vol. 41- Núm 102 ENERO A JUNIO DE 2024: Págs. 97-123

The context of the analysis is the economic crisis caused by the COVID-19 pandemic. The study involved semi-structured interviews, which were processed with Atlas Ti. The research applied an axial coding, linking the empowerment with the economic and social dimensions. It shows that the main motivation in the economic dimension of business owners is economic autonomy and the management of their time. At the beginning of the entrepreneurship, the main challenges were fear and lack of resources. Nowadays, the hardships they face are the pandemic effects, the payment of taxes, and insecurity. In the social dimension, business owners agree that family is a fundamental aspect of their life. The research concludes that social dimension divergence occurs in gender disparities like care of children and household activities done almost exclusively by women, which impacts their business activity (economic dimension). It is recommended to strengthen public policies focused on GAD and its multidimensional link to empowerment

Key words: Gender and Development, social dimension, economic dimension, business owner, empowerment.

Clasificación JEL: O1, O12, L26.

1. Introducción

La literatura que aborda la situación de los empresarios se ha enfocado a temas como la motivación empresarial (Bundtzen, 2020), el financiamiento (Banerjee, 2013), la innovación (Liu, Aroean y Ko, 2023)”, la supervivencia de la empresa y su importancia como generadora de empleo (Castillo y Avalos, 2023). Por otro lado, ha cobrado relevancia el tema de género y su vínculo con el desarrollo y el empoderamiento (Duflo, 2012; González *et al.*, 2016; Pastor, 2022). A pesar de los avances en materia de equidad, aún persisten las disparidades de género (Ochman, 2016), las cuales se han acentuado como consecuencia de la pandemia por COVID-19.

La crisis económica producto de la pandemia representó un reto para la economía global y, particularmente, para las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) con efectos aún presentes. De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020) la crisis sanitaria mundial afectó a las empresas de la región debido a una combinación de factores. En primer lugar, una gran cantidad de mipymes se encuentran especializadas en el comercio, representan un 54% y es el sector que ha sido más vulnerado por la crisis económica. En segundo lugar, hay una baja productividad asociada a estas empresas en la región. Asimismo, la pandemia demostró la importancia de invertir en habilidades de capital humano, en innovación y digitalización.

El Estudio sobre Demografía de los Negocios (EDN) del INEGI (2022a) reporta que, en México las mipymes representan el 99.8% del total de las empresas y proporcionan empleo a 27 millones de personas. Este reporte también muestra información estadística sobre los efectos que ha tenido la pandemia de COVID-19 para las empresas. En este contexto tres de cada diez establecimientos que cerraron eran informales, éstos se caracterizan por contar con un máximo de cinco personas ocupadas, no disponen de un sistema contable y no realizan contribuciones a la seguridad social. Mientras que, dos de cada diez empresas formales tuvieron que cerrar por la situación económica.

La Encuesta Nacional de Financiamiento de las Empresas (ENAFIN) expone en su reporte del año 2021 que, durante el 2020, las estrategias de las empresas para hacer frente a la pandemia fueron las siguientes: tres de cada 10 empresarios negociaron los pagos con sus proveedores, 14% solicitó un crédito a familiares, amigos o conocidos; aumentó un 38% el uso de redes sociales como estrategia para enfrentar la pandemia y un 26% utilizaron páginas propias para la promoción de sus productos y servicios. Uno de cada 10 negocios recibió financiamiento entre 2019 y 2021; el 75.2% de las empresas lo utilizaron para la compra de insumos (INEGI, 2022b).

La ENAFIN 2021 reporta que el 95% de los empresarios tienen conocimiento de la banca comercial y sólo un 51% sabe de la banca de desarrollo¹. Dos de cada tres empresas que han solicitado un financiamiento lo hicieron con la banca comercial, mientras que la segunda fuente más recurrida fueron los proveedores. En general, dentro de las limitaciones para solicitar un crédito se encuentran: las altas tasas de interés (cifra mencionada por el 62% de los empresarios), los requisitos (39%) y la cantidad y dificultad de los trámites (33%). Un 53% reportó que nunca ha solicitado un financiamiento, 34% de los empresarios mencionan que no lo necesitan, un 29% no está interesado y un 18% argumenta que no lo ha pedido debido a los altos costos que presenta.

Las consecuencias de la pandemia han afectado en todos los sentidos, como el cierre de empresas y centros de trabajo y la falta de financiamiento. Asimismo, se han acentuado las diferencias de género existentes, retrocediendo en los avances que ya se habían logrado. Son las mujeres las que tienen la mayor carga doméstica, el cuidado de los enfermos y más cantidad de trabajo no remunerado (OIT, 2023). El enfoque de género forma parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2015). En concreto, el objetivo número cinco expresa como un derecho fundamental lograr la equidad entre los géneros y empoderar a niñas y mujeres, reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado, asegurar la participación de las mujeres en la vida política, económica y pública, generar reformas para otorgar igualdad de derechos y acceso a los recursos económicos y lograr el empoderamiento.

La equidad de género es un tema que compete tanto a hombres y mujeres como agentes de cambio y desarrollo. El hecho de que las mujeres tengan mayor participación en la vida económica y más ingresos promueve el empoderamiento, fomenta la capacidad de controlar los propios recursos y la autonomía en la toma de decisiones (Angoa, Blanco y Giorguli, 2022). Ahora bien, considerando el contexto de los retos derivados de la crisis económica producida por la pandemia, el objetivo de esta investigación es analizar las relaciones entre las dimensiones económicas y sociales que convergen en el empoderamiento, de una muestra de dieciséis empresarias y empresarios propietarios de una mipyme, pertenecientes a ocho entidades federativas de México, con base en la teoría del género en el desarrollo (GED).

La investigación se ha organizado en cinco secciones. En la segunda sección se revisa la literatura. En la tercera se presenta la metodología. En la cuarta sección se muestran los resultados y su discusión. Se finaliza en la quinta sección con las conclusiones.

1 En México, las instituciones de la Banca de Desarrollo son entidades de la Administración Pública Federal constituidas con el carácter de sociedades nacionales de crédito y forman parte del sistema bancario (CNBV, 2021).

2. Revisión de la literatura

2.1. El género en el desarrollo

El género es una construcción sociocultural referida a la relación entre los sexos. Es un conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales, construidas en cada cultura, tomando como base la diferencia sexual (Lamas, 1986). La identidad y el comportamiento de las personas es influido por las experiencias, los ritos y las costumbres atribuidos a cierto sexo. Las características que se consideran femeninas se asumen mediante procesos individuales y sociales, mediados por la interacción de un amplio espectro de instituciones económicas, sociales, políticas y culturales (Beauvoir, 1987; Lagarde, 2005).

Lamas (1986) menciona que, en el ámbito político, la desigualdad de género se expresa en los obstáculos y dificultades que tiene la mujer para acceder a las estructuras de poder y a la toma de decisiones en las diferentes instancias políticas. La investigadora plantea que, en el aspecto laboral, la desigualdad se expresa en menos oportunidades en la estructura ocupacional en la inserción, estabilidad, desarrollo y reconocimiento económico y social de los trabajos que desempeñan. En el ámbito sociocultural se transmiten visiones estereotipadas sobre el comportamiento femenino y masculino y generan relaciones asimétricas entre los sexos. En el ámbito familiar, la mujer ocupa un lugar subordinado en la asignación casi exclusiva para el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos.

De acuerdo con Lagarde (1996), la perspectiva de género como enfoque científico es un proceso abierto de formación teórico-metodológica que aborda prácticas sociales y políticas. Las problemáticas de género forman parte de la construcción de la democracia y la redefinición de los modelos de desarrollo. Massolo (2006) expresa que los enfoques de género han pasado por amplios procesos, desde el enfoque de la mujer en el desarrollo (MED), el cual destacaba su importancia en el papel productivo, ya que la independencia económica era sinónimo de igualdad y, únicamente eran vistas como receptoras de políticas públicas.

Gómez y Pineda (2018) mencionan que el enfoque MED antipobreza surgió a partir de la década de los ochenta con proyectos productivos para que las mujeres generaran ingresos económicos a raíz de las grandes crisis que se vivieron. De acuerdo con León (1997), con base en conceptos microeconómicos como el análisis costo-beneficio, la eficiencia y la equidad, surge un tercer enfoque derivado de las políticas de ajuste y recuperación de la crisis, reforzando roles tradicionales y generando dobles jornadas de trabajo para las mujeres por medio del uso del tiempo sin remuneración económica.

De acuerdo con Stiglitz (2002), el desarrollo es un proceso sostenible, equitativo y democrático. El enfoque de desarrollo tiene varias acepciones y se ha ido transformando desde el incremento en la producción, el análisis de indicadores no monetarios, el índice de desarrollo humano, el análisis de las libertades y el desarrollo sostenible (ONU, 2015). Para Sen (2000), el desarrollo es un proceso de expansión de las libertades que dependen de las instituciones sociales, económicas, los derechos humanos y políticos. El papel del ciudadano es fundamental, como agente activo de este proceso. Para lograr el desarrollo es preciso eliminar todo aquello que prive de la libertad, como la pobreza económica, la escasez de oportunidades, la falta de educación, las instituciones ineficaces y los regímenes autoritarios.

Derivado de la perspectiva de Sen (2000) se ha extendido el enfoque del desarrollo humano que expone la importancia de la dimensión política, en la cual se involucra la participación ciudadana y el respeto a la democracia. Mientras que, en el plano social, se integran la satisfacción de las necesidades básicas y la equidad de las personas. Mendoza (2000) menciona que, a partir del enfoque de género y el de desarrollo, ha surgido la vertiente teórica del género en el desarrollo, la cual busca eliminar toda forma de discriminación, expresar todas las potencialidades del ser humano, la toma de decisiones y el ejercicio pleno de derechos.

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing, China, en 1995, fue un parteaguas para incorporar el enfoque de género, al reconocer que las estructuras institucionales debían ser reevaluadas (ONU, 1995). Todas las personas son sujetas de desarrollo, de manera que el problema de la desigualdad y la discriminación compete a la sociedad en su conjunto (Young, 1993; Kabeer, 1998; Moser, 2009). Los ciudadanos son agentes activos, capaces de participar en proyectos de desarrollo comunitario, programas de salud y formulación de políticas públicas (Molineux, 2006; Massolo, 2006).

Carvajal (2003) presenta cuatro dimensiones del GED, la conceptualización del género y su relación con el desarrollo, el rol de las mujeres en el desarrollo, la expresión de las necesidades y estrategias y el empoderamiento. Asimismo, González et al. (2016) coinciden que el GED incorpora el análisis de la equidad social, la equidad de género, la sostenibilidad y el concepto de empoderamiento. Para Young (1993) y Kabeer (1998), el empoderamiento se refiere a la adquisición del control de la propia vida y la definición de la propia agenda, es pasar de la percepción de una necesidad a su posterior satisfacción, para lo cual son necesarios tres aspectos; estructurar el entorno, plantear objetivos y tomar acciones.

El empoderamiento involucra tanto a hombres como mujeres e influye en la toma de decisiones que benefician a la sociedad en su conjunto. Busca dar poder a las mujeres a través de una mayor autosuficiencia, construyendo nuevas estructuras económicas, políticas y sociales (Moser, 2009). Se constituye de dimensiones individuales y colectivas (Casique, 2019). La individual corresponde al incremento de la autoconfianza y la colectiva emprende acciones conjuntas para modificar estructuras sociales y políticas, fomenta los acuerdos y la toma de decisiones (Ochman, 2016).

Si bien, ha habido avances en materia de género, Gómez y Franco (2011) cuestionan la equidad de género ilustrada en la agenda de desarrollo y la situación real materializada en la vida de las mujeres, evidenciando contradicciones entre la teoría y la práctica. Por ejemplo, desde la perspectiva gubernamental en México, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su Artículo 5, define el empoderamiento como “el proceso mediante el cual las mujeres transitan de una situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estado de conciencia, autodeterminación y autonomía, manifestándose en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades” (Inmujeres, 2007). La definición que expresa la ley requiere necesariamente pasar por un estado de discriminación, opresión y victimización. El término sólo es expresado como una condición de las mujeres. En contraste, el GED menciona que el empoderamiento es para todos.

Gómez y Pineda (2018) abordan un planteamiento integral del género en tres dimensiones: sociocultural, económica y política. Enfatizan que la relación entre el género y el desarrollo

debe partir de las especificidades territoriales y contextuales afines a las realidades que se pretenden transformar, es decir, un marco conceptual acorde a la realidad local y que evite reproducciones acríticas. Por ello, la dimensión sociocultural estudia los elementos históricos y culturales de la discriminación, que se materializan en la vida cotidiana. La dimensión económica aborda la autonomía económica y la dimensión política, analiza la participación en los procesos de agencia y empoderamiento. Para los autores, el GED no es sólo un proceso que transforma la vida económica, sino que se materializa en otras dimensiones como la sociocultural y la política.

De acuerdo con González et al. (2016), una definición multidimensional de empoderamiento incluye e interrelaciona los siguientes aspectos: 1) aspectos cognitivos, que involucran la comprensión de las condiciones y las causas de la subordinación; 2) aspectos psicológicos, que consisten en el actuar a nivel personal y social para influir en las relaciones individuales y sociales; 3) aspectos políticos, que involucran la capacidad de analizar, organizar y motivar un cambio social, fomentar la participación democrática en las decisiones públicas y de la comunidad; y 4) aspectos económicos, que radican en el acceso y control de los propios recursos, asegurando la autonomía financiera.

Casique (2019) genera un índice global de empoderamiento, a través de indicadores parciales extraídos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (EN-DIREH) del INEGI para el año 2016. El poder de decisión y la autonomía de las mujeres muestra diferencias de acuerdo con características sociodemográficas como la edad, el nivel educativo, la situación conyugal, la pertenencia a grupos indígenas y la situación laboral. La investigadora encuentra que el nivel educativo es el que mayormente favorece la toma de decisiones y la autonomía para las mujeres mexicanas.

Asimismo, se ha buscado el empoderamiento de las mujeres por medio de la apertura a servicios financieros con perspectiva de género promoviendo la creación de empresas. Mayoux (2008) menciona que los servicios financieros pueden promover el empoderamiento económico, incrementando el bienestar de las familias y, con ello, extenderse al empoderamiento político y social. Sin embargo, es de suma importancia visualizar que un mal diseño o implementación de un programa financiero puede generar graves daños a las personas debido al sobreendeudamiento (Álvarez, Álvarez y Huamán, 2022). Por su parte, Conde (2005) expresa que los programas de financiamiento con perspectiva de género impactan en el poder de negociación, fomentan el desarrollo de conocimientos, habilidades y generación de nuevas actitudes y toma de decisiones.

2.2. Mipymes, las y los empresarios y el emprendimiento en México

Sabino (1991) define a la empresa como la unidad económica de producción y decisión que, por medio de la organización y la coordinación de factores como el capital, el trabajo y la tecnología, persigue el objetivo de obtener un beneficio produciendo y comercializando productos o prestando servicios en el mercado. Para la Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE) 2018, la empresa es la unidad económica que, bajo una sola entidad propietaria o controladora, combina acciones y recursos para realizar actividades de producción de bienes, compraventa de mercancías o prestación de servicios, sea con fines mercantiles o no y puede estar integrada por uno o más establecimientos (INEGI, 2018).



La Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa clasifica a las empresas por número de empleados como lo muestra el cuadro 1:

Cuadro 1. Estratificación de la empresa por número de trabajadores

| Sector/tamaño | Industria | Comercio | Servicios |
|---------------|-----------|----------|-----------|
| Micro | 0-10 | 0-10 | 0-10 |
| Pequeña | 11-50 | 11-30 | 11-50 |
| Mediana | 51-250 | 31-100 | 51-100 |

Fuente: Secretaría de Gobernación (2002).

González *et al.* (2016) y Ramos *et al.* (2023) mencionan que el concepto de empresario y emprendedor es diferente. El emprendimiento se refiere a la capacidad de una persona para hacer un esfuerzo adicional y alcanzar un objetivo. El emprendedor es aquel que se enfrenta a situaciones difíciles con soluciones y el empresario es la persona que fija metas y toma decisiones estratégicas en la empresa, asumiendo la administración, el control y la responsabilidad legal de la misma. El empresario inherentemente presenta características emprendedoras (Fuentelsaz y Montero, 2015). En esta misma línea, Hidalgo (2014) expresa que el emprendedor empresario es aquel que ve la oportunidad del negocio.

Quevedo, Izar y Romo (2010) identifican factores endógenos (motivación y oportunidades) y exógenos (cultura emprendedora) de hombres y mujeres al conformar sus empresas. Los investigadores levantaron una muestra de 300 encuestas en España, Estados Unidos y México. Encontraron que las mujeres atribuyen una mayor importancia a la motivación, las oportunidades, los programas educativos y el acceso al financiamiento. Mientras que, para los hombres, el uso de la tecnología es más importante.

Para Zabludovsky (2001), los empresarios se enfrentan a diversos problemas en todo el proceso de vida de la empresa. Al comenzar suelen tener falta de experiencia administrativa, deficiencias en el manejo de inventarios, dificultades con las finanzas, inexperiencia en la atención al cliente y ausencia de apoyo de redes empresariales. Posteriormente, durante la vida de la empresa suelen tener problemas como bajos volúmenes de ventas, altos costos de producción, dificultades con la calidad de los productos y servicios, entre otros. Otro reto es el miedo al fracaso, a pesar de los ingresos, el nivel educativo o el país. *El Global Entrepreneurship Monitor* (GEM, 2023) expresa que, independientemente que se tengan las condiciones y oportunidades, el miedo al fracaso es un reto inherente para los empresarios.

De manera particular, las empresas donde las mujeres son las dueñas suelen ser más pequeñas, tienen un crecimiento más lento y son menos rentables que las empresas donde los hombres son dueños (Saadi y Beye, 2023). La mayoría de las empresarias fundan su empresa con recursos propios. El inicio de su actividad empresarial comienza por la pérdida del empleo, la muerte o la enfermedad de algún familiar. Su empresa es la única fuente de recurso económico. Por lo general, su mercado es local. Los mayores obstáculos a los que se enfrentan son las disparidades de género y la doble responsabilidad de los roles domésticos y profesionales (Zabludovsky, 2001; Eddleston y Powell, 2008). Un factor muy importante para las mujeres ha sido conciliar el

trabajo remunerado y el no remunerado, pues en México el cuidado a terceros y las actividades domésticas tradicionalmente se les ha consignado a las mujeres (Angoa *et al.* 2022).

En esta misma línea, Quevedo *et al.* (2010) y Oladipo, Platt y Shim (2023) expresan que las mujeres generan empresas por la necesidad de obtener mayores ingresos para la familia, la independencia económica, la pérdida del empleo, la continuidad de las empresas familiares, la realización personal y la experiencia profesional previa. Los principales retos han consistido en enfrentar la discriminación, la inexperiencia, la falta de competitividad y la inequidad en el hogar; ya que, al ser madres y esposas, tienen más carga de trabajo. Asimismo, González *et al.* (2016) presentan cinco áreas a ser atendidas para fortalecer el crecimiento de las mujeres empresarias: 1) acceso a la información; 2) capacitación, asistencia técnica y tecnológica; 3) acceso al capital; 4) financiamiento y acceso a mercados, tanto domésticos como internacionales; y 5) acceso a redes, mediante asociaciones de empresas de mujeres, organizaciones industriales y reconocimiento por parte de la sociedad como líderes empresarias.

3. Metodología

Esta investigación parte de una perspectiva fenomenológica, busca entender los fenómenos sociales desde la propia postura del actor y la realidad se construye socialmente (Berger y Luckmann, 2003). Desde esta óptica se deriva la metodología cualitativa, cuyo objetivo es generar datos descriptivos. Se basa en el análisis de palabras, sentimientos, emociones, sonidos y otros elementos no numéricos e incuantificables (Corbetta, 2007; Saunders, Lewis y Thornhill, 2016). Específicamente, se parte del interpretacionismo, según el cual las personas crean significados y experimentan diferentes realidades sociales. Dentro de las técnicas se involucra la entrevista y se trabaja con una muestra pequeña para generar interpretaciones y comprensiones de los mundos y contextos sociales.

En términos del tamaño de la muestra surge la pregunta de cuánto es suficiente. En investigación cualitativa el número de la muestra no se conoce *a priori*. Martínez-Salgado (2012) menciona que el diseño se conforma cuando se busca a los participantes y su incorporación es de forma iterativa, con base en lo que surge en el campo de trabajo. Lo decisivo es la riqueza de los datos provistos por los participantes. Mientras aparezcan nuevas ideas la búsqueda no debe parar. En esta investigación se recogieron entrevistas hasta que se alcanzó la saturación teórica, es decir, en el momento que ya no se obtuvo información adicional. Por su parte, Denzin (2010) expresa que el investigador debe continuar indagando hasta el momento que considere que puede decir algo importante sobre el fenómeno.

Para el desarrollo de esta investigación se implementó el muestreo teórico, mediante la técnica de bola de nieve. Se recopilaron datos primarios a partir de entrevistas semiestructuradas. Las preguntas de la entrevista se definieron conforme a las dimensiones económicas y sociales que convergen en el empoderamiento con base en el GED (cuadro 2). Las dimensiones se adaptaron de las propuestas de González *et al.* (2016) y Gómez y Pineda (2018).

Cuadro 2. Dimensiones del desarrollo económico y social

| Dimensión del desarrollo económico | Empoderamiento |
|--|---|
| Decisión del manejo de ingresos y gastos | Destino de los ingresos, aportar al ingreso familiar. Manejar la empresa, tener rutas de comercialización. Habilidades para controlar recursos. Habilidades de generar recursos externos. |
| Conocimientos de contabilidad y administración | Generar empleo. Herramientas de trabajo y propiedad; auto, casa. Ahorro e inversión. |
| Balance vida/trabajo | Jornada de trabajo doméstico y extradoméstico. |
| Dimensión del desarrollo social | Empoderamiento |
| Participación social | Habilidad de interactuar fuera del hogar. Habilidad de participar e influenciar nuevos espacios. Habilidad de aprender, analizar y actuar. Participar en redes de trabajo con otras organizaciones/ intercambio de experiencias. Trabajo en equipo. |
| Empresa y vivencia espiritual | Tomar iniciativa. Vincularse solidariamente con otras personas y grupos. Generar acciones transformadoras y visiones a futuro. |
| Poder hacer las cosas | Capacidad de relacionarse con diferentes personas en diversos ámbitos. Reconocimiento propio y por otros de sus logros como empresarias. Romper estereotipos: habilidad de hacer las cosas por sí sola. |
| Relaciones de género en la familia | Ayuda de los pares, cuidado y educación de los hijos y actividades domésticas. |

Fuente: Gonzáles et al. (2016) y Gómez y Pineda (2018).

El objetivo de investigación es analizar las relaciones entre las dimensiones económicas y sociales que convergen en el empoderamiento, de una muestra de 16 empresarias y empresarios propietarios de una mipyme, pertenecientes a ocho entidades federativas de México, con base en la teoría del GED y en el contexto de los retos derivados de la pandemia. Las entrevistas se aplicaron entre septiembre y noviembre de 2022.

El objeto de estudio es la empresaria o empresario dueños de una mipyme formal. La muestra se integró de 10 mujeres y seis hombres. Previo a la entrevista, se compartió una carta de consentimiento con la información sobre el estudio y se solicitó expresamente permiso para

grabar audio. Las entrevistas se realizaron de manera presencial y virtual en los estados de Sonora, Veracruz, Guerrero, Puebla, Hidalgo, Morelos, Guanajuato y Querétaro, con empresas ubicadas en el giro de la industria, el comercio y los servicios.

La entrevista se dividió en tres secciones. En la primera parte se preguntan los datos demográficos y de la empresa. En la segunda parte se aborda el empoderamiento económico y se pregunta acerca de la toma de decisiones sobre el manejo de los ingresos, los gastos y la autonomía. En la tercera parte se integra el empoderamiento social, donde se abordan las relaciones de género en la familia, la ayuda de los pares, la incidencia de la propia educación y la de la familia, la participación social, la ruptura de estereotipos, entre otros. En el cuadro 3 se muestra un concentrado de los rubros de cada sección.

Cuadro 3. Secciones de la entrevista semiestructurada

| Sección I | | Secciones II y III | |
|---------------------|--|--|---|
| Datos Demográficos | Datos de la empresa | Dimensión económica | Dimensión social |
| Edad | Industria o giro | Retos económicos al iniciar la empresa | Relaciones de género en la familia, ayuda de los pares, incidencia de la propia educación y la de la familia, participación social, ruptura de estereotipos |
| Escolaridad | Antigüedad | Habilidades para la dirección de empresa | Independencia: cuenta de banco personal, ahorros personales, organización del presupuesto del hogar |
| Lugar de nacimiento | Número de dueños o socios | Administración de los recursos de la empresa | Cooperación de los pares, división de las labores domésticas |
| Estatus marital | Ingreso promedio | Toma de decisiones administrativas y financieras de la empresa | Relación entre la empresa y el impacto en la dinámica familiar y el uso del tiempo |
| Número de hijos | Años de experiencia en el giro | Percepción de desigualdad, desventaja durante el desarrollo de la empresa | Definición de empoderamiento y autopercepción |
| | Número de empleados formales, empresa familiar y pertenencia a una asociación de empresarios | Inclusión financiera: transacciones, búsqueda de financiamiento, percepción de los programas de financiamiento públicos y privados | |

Fuente: elaboración propia.

Las respuestas de las entrevistas se transcribieron completamente, el contenido generado se analizó con el software Atlas Ti, versión 21. Se categorizó y codificó la información que propor-

cionaron las y los empresarios. La codificación fue abierta, mediante un proceso analítico para identificar conceptos y analizar propiedades con base en el GED. La finalidad de aplicar esta codificación es la de enriquecer la investigación y abrir la posibilidad de encontrar palabras o códigos. Posteriormente, se aplicó la codificación axial, para relacionar categorías y definir los conceptos de empoderamiento y su convergencia en las dimensiones económicas y sociales. Se realizaron codificaciones con las habilidades de las y los empresarios, que ellos mismos expresaron, con esta información se generaron redes axiales (gráficas 6 y 7).

4. Resultados y discusión

Se presentan los resultados de la primera sección de la entrevista, destinada a los datos demográficos de los y las empresarias y de la empresa. Se muestran las características generales, el género de los entrevistados, la escolaridad, la edad, la antigüedad de las empresas, la ubicación y el giro.

Cuadro 4. *Características generales de la empresa y de las y los empresarios*

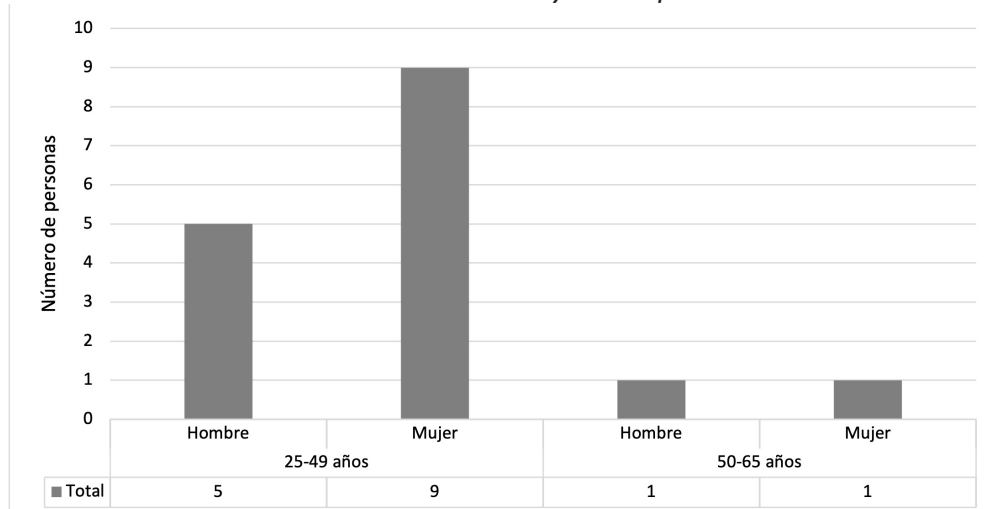
| No. de entrevista | Género | Escolaridad | Giro | Ubicación de la empresa |
|-------------------|--------|---------------|--|-------------------------|
| 1 | Mujer | Universitaria | Fabricación de jabones | Querétaro |
| 2 | Hombre | Universitaria | Restaurante | Guerrero |
| 3 | Mujer | Universitaria | Restaurante | Querétaro |
| 4 | Mujer | Universitaria | Pastelería | Hidalgo |
| 5 | Mujer | Básica | Salón de belleza | Querétaro |
| 6 | Mujer | Universitaria | Organización de congresos y convenciones | Querétaro |
| 7 | Mujer | Universitaria | Perito traductor | Querétaro |
| 8 | Hombre | Universitaria | Automatización e impresión 3D | Puebla |
| 9 | Mujer | Universitaria | Comedores y limpieza industrial en minas | Sonora |
| 10 | Hombre | Universitaria | Logística | Guanajuato |
| 11 | Mujer | Universitaria | Fabricación de salsas | Morelos |
| 12 | Mujer | Universitaria | Ferretería | Querétaro |
| 13 | Hombre | Universitaria | Animación 3D | Querétaro |
| 14 | Hombre | Universitaria | Industria textil | Querétaro |
| 15 | Hombre | Básica | Construcción | Querétaro |
| 16 | Mujer | Universitaria | Producción de café | Veracruz |

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de las entrevistas.

El giro de las empresas fue diverso. Asimismo, se entrevistaron a empresarios de ocho entidades del país. En el cuadro 4 se aprecia un concentrado de las características generales

de la muestra, en el orden en que fueron entrevistados. Se visualiza que nueve mujeres y cinco hombres tienen educación universitaria, un empresario y una empresaria cuentan con formación básica. En la gráfica 1 se presenta la edad de las y los empresarios. Nueve empresarias y cinco empresarios se encuentran entre los 25 a los 49 años. Dos empresarios (un hombre y una mujer) tienen entre 50 a 65 años.

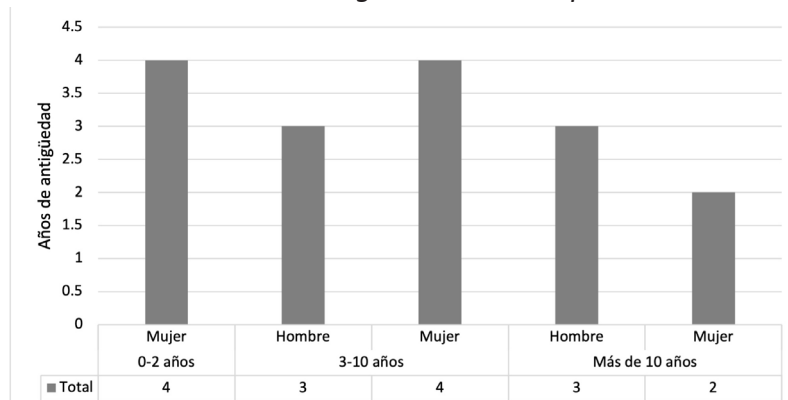
Gráfica 1. Edad de las y los empresarios



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de las entrevistas.

La gráfica 2 presenta la distribución sobre la antigüedad de las empresas. La mayoría de las empresas analizadas tienen entre tres y 10 años. Mientras que las empresas más jóvenes (cero a dos años) son propiedad de mujeres. Por otro lado, cinco empresas tienen más de 10 años, de las cuales tres de ellas son propiedad de hombres.

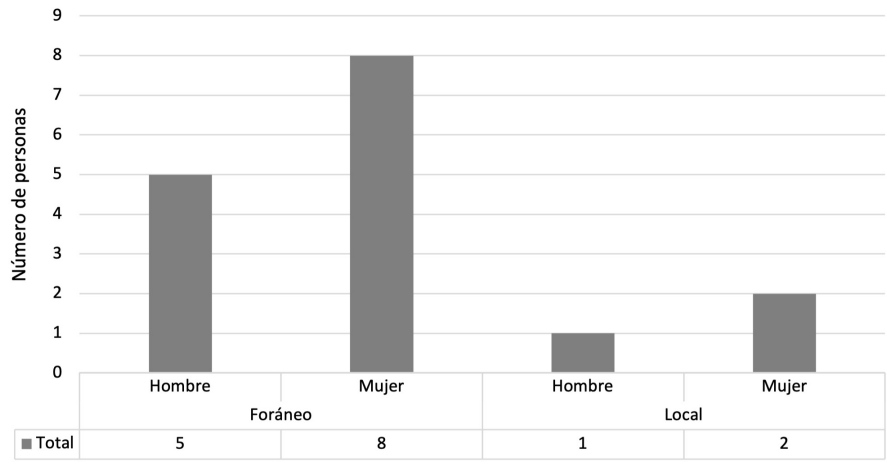
Gráfica 2. Antigüedad de la empresa



Fuente: Elaboración propia con los tabuladores insumo-producto regionales de simulación de impactos.

En la gráfica 3 se muestra que 13 empresarios son foráneos, es decir, iniciaron su empresa en un estado de la República mexicana diferente del que nacieron. Mientras que sólo tres entrevistados iniciaron su empresa en el mismo lugar de nacimiento, de los cuales dos son mujeres y uno es hombre.

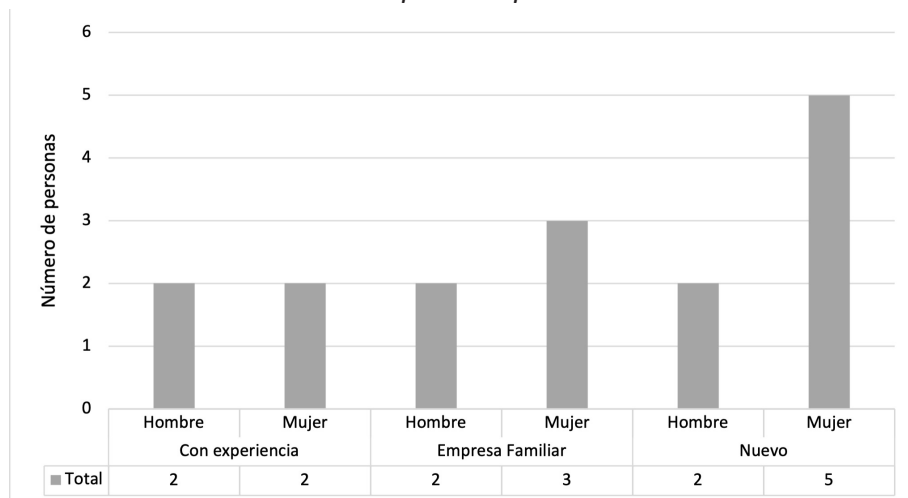
Gráfica 3. Procedencia de las y los empresarios.



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de las entrevistas.

En la gráfica 4 se observa que cuatro empresarios tienen experiencia, es decir, anteriormente ya habían tenido alguna empresa. Cinco empresarios (dos hombres y tres mujeres) cuentan con empresas familiares y, siete empresarios (dos hombres y cinco mujeres) es la primera empresa que inician.

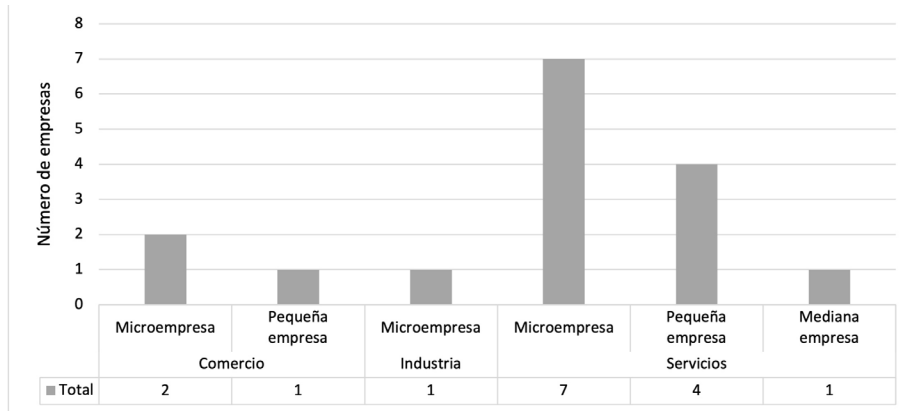
Gráfica 4. Tipo de empresa



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de las entrevistas.

Con referencia al sector y tamaño de la empresa, en la gráfica 5 se observa que dos empresas son micro y una es pequeña en el sector comercio. Una microempresa se ubica en la industria. En los servicios es donde hay mayor cantidad de empresas para esta investigación, con siete microempresas, cuatro pequeñas y una mediana.

Gráfica 5. Sector y tamaño de la empresa



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de las entrevistas.

4.1. Áreas de convergencia entre empresarios y empresarias en la dimensión económica

En la dimensión económica, concretamente en el tema del financiamiento, los resultados de las entrevistas coinciden con la ENAFIN 2021, la mayoría de las y los empresarios se acercan a la banca privada cuando requieren un financiamiento. Expresan que los trámites son rápidos, sin embargo, coinciden en que los intereses son muy altos. Conducen en la importancia de autofinanciarse, ahorrar o pedir a familiares o amigos como primera opción antes de ir con la banca privada. La última opción de financiamiento son los programas de gobierno, primeramente, porque desconocen de ellos y, aquellos que sí tienen conocimiento, consideran que son muy tardados y los montos que ofrecen son pequeños. Enfatizan en el tiempo como uno de los recursos más importantes.

A continuación, en el cuadro 5 se presentan las áreas de convergencia que se encontraron entre las y los empresarios para la dimensión económica. Los hallazgos coinciden con GEM (2023), en cuanto a que el principal reto al iniciar es el miedo y éste perdura a lo largo de la vida de la empresa. Al principio temen depositar los ahorros que han generado, dejar el trabajo como asalariados, miedo al fracaso y la falta de conocimiento de cómo operar la empresa. Actualmente, la inseguridad en México es un tema con el que han lidiado, así como la rotación de personal y, sobre todo, las consecuencias económicas derivadas de la pandemia.

Cuadro 5. Áreas de convergencia entre empresarios y empresarias de la dimensión económica

| Temas | Áreas de convergencia |
|---|---|
| Inicio de la empresa | Comienzan como asalariados, la principal motivación es iniciar una empresa propia, el emprendimiento es parte inherente de ellos, desean administrar su propio tiempo. La mejora en la salud también es un elemento importante. Comienzan con recursos propios o de apoyos familiares. |
| Retos al iniciar | Tienen miedo de depositar los ahorros en la empresa, dejar el trabajo como asalariados, miedo al fracaso, la falta de conocimiento de cómo operar la empresa y de la competencia, los bajos ingresos y la ausencia de clientes. |
| Retos actuales | La pandemia ha sido el principal reto, algunas empresas tuvieron que cerrar, renovarse, adaptarse y hacer mejoras. En cuanto a la competencia, mencionan que tanto los bancos como los proveedores les dan más oportunidades de crédito a las empresas más grandes. La rotación del personal es otro reto, sobre todo por los gastos en capacitación. Asimismo, se han enfrentado a la inseguridad, robos, extorsiones y demandas de los empleados. Tienen desventajas con los competidores, proveedores y los impuestos. Otro gran reto es el retorno del financiamiento y el pago de los intereses. |
| Asociación de empresarios | Generalmente no pertenecen a ninguna asociación de empresarios, prefieren ser independientes y no tener socios. Si los llegan a tener, son parte de la familia. |
| Innovación | Las y los empresarios entrevistados consideran que son innovadores. La innovación se refiere a la introducción de nuevos bienes y servicios en el mercado, el surgimiento de nuevos métodos de producción y transporte, la consecución de la apertura de un nuevo mercado, la generación de una nueva fuente de oferta de materias primas (Schumpeter, 1942). |
| Toma de decisiones empresariales | Los dueños son los que toman las principales decisiones administrativas en la empresa, cuando son empresas familiares entre todos deciden. |

| | |
|---|--|
| Contabilidad y administración | Las y los empresarios se apoyan de los contadores para la toma de decisiones financieras y el pago de impuestos. Utilizan como métodos de pago las transferencias y el efectivo. |
| Financiamiento | Tienen una opinión negativa del costo del financiamiento, mencionan que es caro el pago de intereses, hacen comparaciones con otros países, sin embargo, concuerdan que los trámites con la banca privada son más rápidos que con los programas de gobierno. En el futuro pedirían financiamiento si surge alguna oportunidad de negocio. Otros planes son tener más clientes, diversificarse o crecer. |
| Banca privada | Algunos empresarios solicitaron financiamiento al banco, pero fueron rechazados por no poder comprobar ingresos o por la edad. Cuando piden un financiamiento lo dedican al capital de trabajo y a la adquisición de materia prima. |
| Banca de desarrollo y financiamiento gubernamental | Por lo general no buscan financiamiento gubernamental. Concuerdan en que la caja popular es una opción, pero los montos son más pequeños. |
| Habilidades de dirección | Las habilidades sociales, la administración y el trato con los clientes son fundamentales. |
| Capacitación y actualización | Se encuentran interesados en actualizarse, tanto en programas como cursos privados, dirigidos a su área de desarrollo. Pocos han tomado cursos exclusivamente para empresarios. Se acercan a las capacitaciones que oferta el Gobierno por recomendación. Aquellos que se han integrado a los talleres tienen una opinión positiva de éstos. |

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de las entrevistas.

4.2. Áreas de convergencia entre empresarios y empresarias en la dimensión social

Al responder a la pregunta: ¿qué es empoderamiento?, las y los empresarios dudaron. Las definiciones que expresaron iban encaminadas a poder, valentía, logros, sentirse atractivo, etc., lo que se asocia a un desconocimiento del término, lo ven como una moda, una palabra nueva, un sentimiento, un término asociado a la belleza, al dinero o al poder. En contraste, Young (1993) y Kabeer (1998), desde el enfoque del GED, mencionan que el empoderamiento es el control de la propia vida, la autonomía, es transitar de la percepción de una necesidad a su satisfacción mediante el establecimiento de objetivos y ejercer acciones.



Existe poca vinculación entre la teoría, la ley (por ejemplo, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia) y la percepción de la sociedad con respecto al empoderamiento. Es parte del por qué los empresarios tardaban en definir el concepto o lo relacionaban con otros aspectos. Sin embargo, las y los empresarios presentan características de empoderamiento, sin necesariamente ser conscientes de ello; por ejemplo, son autónomos, tienen el control de sus recursos, de la empresa y toman decisiones que influyen en su entorno.

Además, se identificó que una de las motivaciones para iniciar una empresa es el empoderamiento (sin ser explícitos) ya que provienen de una condición de asalariados donde no pueden tomar decisiones, ni influir en su entorno. Por lo tanto, la empresa es un medio para desarrollar sus habilidades, ser dueños de sus recursos, administrar su tiempo, ser reconocidos por la familia y trascender. En resumen, la empresa es un medio para el empoderamiento. A continuación, en el cuadro 6 se presentan las áreas de convergencia entre las y los empresarios en la dimensión social.

Cuadro 6. *Áreas de convergencia entre empresarios y empresarias de la dimensión social*

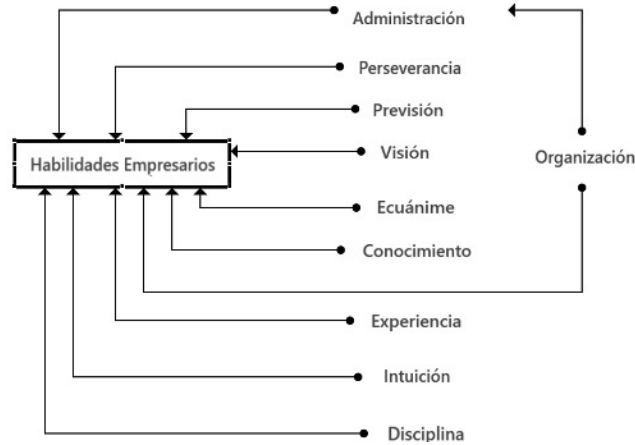
| | |
|-----------------------|---|
| Autonomía | Son autónomos en cuanto a sus recursos económicos, además de la cuenta de la empresa tienen una cuenta personal y algunos ahorros propios. |
| Inclusión | No han contratado personas con capacidades diferentes, pero sí con otras religiones y orientaciones sexuales. Al contratar al personal prefieren dirigirse a las capacidades y al conocimiento para desarrollar su labor antes que centrarse en estos temas. |
| Familia | Es el pilar fundamental para el desarrollo de la empresa, algunos desean continuar con el legado familiar. Les transmiten el gusto por el emprendimiento, quieren ser un ejemplo para ellos. En las empresas familiares las problemáticas del negocio pueden afectar las relaciones con el núcleo familiar. |
| Trascendencia | Para las y los empresarios es importante dejar un legado para sus familias. El sentido de trascendencia es fundamental. |
| Uso del tiempo | El tiempo es un reto al iniciar, durante el desarrollo de la empresa, en la relación con la familia y al momento de solicitar financiamiento. |

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de las entrevistas.

4.3. Áreas de divergencia entre empresarios y empresarias en la dimensión económica

Las divergencias entre las empresarias y los empresarios están presentes tanto en las dimensiones económicas como sociales. Específicamente, en la dimensión económica, se encontraron diferencias en las habilidades que los hombres y las mujeres consideran necesarias para dirigir una empresa. Los empresarios expresan características como el conocimiento de lo que hacen, del mercado, cómo fluctúa la industria, los competidores, la administración, la organización del tiempo y los recursos. En la gráfica 6 se muestra la red axial que se elaboró con base en las respuestas de los empresarios.

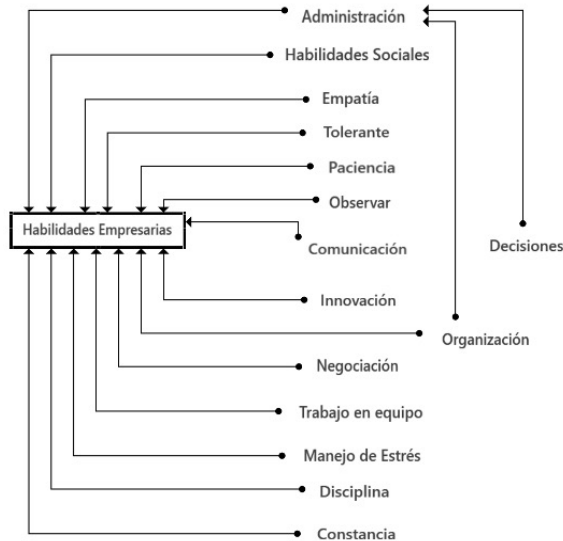
Gráfica 6. Codificación axial de habilidades de los empresarios.



Fuente: elaboración propia a partir de *Atlas Ti*.

En la gráfica 7 se muestra la red axial de las habilidades que las empresarias consideran necesarias para dirigir una empresa. Ellas expresan características como el trabajo en equipo, el manejo del estrés, la constancia, la organización, la tolerancia y la empatía. Los resultados concuerdan con Quevedo et al. (2010), pues se encontró que para las empresarias las cualidades personales son más importantes, reconocen sus áreas de oportunidad, sus fortalezas y debilidades. Mientras que, para los empresarios el conocimiento y las habilidades relacionadas al trabajo son fundamentales.

Gráfica 7. Codificación axial de habilidades de las empresarias.



Fuente: elaboración propia a partir de *Atlas Ti*.



Los resultados de esta investigación son congruentes con la literatura (Zabludovsky, 2001; Eddleston y Powell, 2008; González et al., 2016). Las empresarias comienzan el emprendimiento por la necesidad de obtener mayores ingresos, la continuidad de la empresa familiar, la independencia económica y la realización personal. Las empresarias entrevistadas se especializan mayormente en actividades manuales, el cuidado de la salud, la belleza y la preparación de alimentos. Por su parte, los empresarios inician la empresa como el principal ingreso del hogar, generalmente la fundan de acuerdo con lo que estudiaron, son más propensos a tomar riesgos y a diversificarse en varios negocios relacionados.

Las mujeres se sienten realizadas de ser emprendedoras y empresarias, enfrentarse a retos que han logrado superar, mencionan que los obstáculos les han ayudado a crecer y les han mostrado que tienen la fortaleza para vencerlos. Con base en los resultados encontrados, la principal área a ser atendida es lograr mayor equidad, especialmente en las actividades domésticas con la finalidad de disponer de más tiempo, ellas reconocen que es un recurso esencial que podrían destinar a la diversificación y al crecimiento de su empresa.

Otra característica fundamental es que nueve de las 10 empresarias entrevistadas tienen formación universitaria, Casique (2019) expresa que el nivel educativo es la característica socio-demográfica en México que mayormente favorece la toma de decisiones y la autonomía para las mujeres. Las empresarias toman decisiones administrativas, manejan los recursos de su empresa, pero, nuevamente el hecho de encargarse casi exclusivamente del cuidado del hogar impacta en sus actividades empresariales.

Las mujeres son más participativas en redes de apoyo, tanto con los empleados, los programas de gobierno, los cursos y talleres, características que pueden ser captadas por la banca de desarrollo y los programas públicos para vincular las necesidades de las empresarias con programas focalizados y generar desarrollo económico. González et al. (2016) mencionan cinco áreas para fortalecer el crecimiento de las empresarias: información, capacitación, capital, financiamiento y redes. En la medida en que se puedan reforzar estos aspectos, habrá mayores oportunidades para que las mujeres logren el empoderamiento por medio de la creación de emprendimientos y empresas, con lo cual se puede fortalecer la dimensión económica. Mayoux (2008) plantea que los servicios financieros pueden promover el empoderamiento económico y ampliarse al empoderamiento político y social.

En el cuadro 7 se muestran las áreas de divergencia que se presentaron entre las y los empresarios en la dimensión económica.

Cuadro 7. *Áreas de divergencia entre empresarios y empresarias para la dimensión económica*

| Dimensión económica | Empresarias | Empresarios |
|----------------------------|---|---|
| Antecedentes de la empresa | Principalmente comienzan la empresa para generar otro ingreso familiar. | Inician la empresa como el principal ingreso económico del hogar. |

| | | |
|------------------------------|---|---|
| Tipo de empresa | En mayor medida, sus empresas son artesanales, enfocadas a actividades manuales; dirigidas al cuidado de la salud, la belleza y la preparación de alimentos. | Los empresarios más jóvenes se han enfocado en tener un negocio relacionado con lo que estudiaron, a mayor edad se observa más diversificación de los tipos de empresa. |
| Resistencia al cambio | En dos empresas familiares y una individual se identificó la resistencia al cambio. Este fenómeno se observó en las empresarias de mayor edad. Reconocen sus áreas de oportunidad, sus fortalezas y debilidades. Una de las empresarias es jubilada, por lo que su negocio no es su actividad principal, sino una manera de desarrollar su potencial y sus habilidades, sin necesariamente depender económicamente de éste. | No mencionaron resistencia al cambio. Al contrario, son más propensos a tomar riesgos, se diversifican más. |
| Redes sociales | Sólo una empresaria se resiste a las redes sociales. | A partir de la pandemia el uso de las redes sociales ha sido más frecuente. |
| Clientes | Una empresaria ha presentado desventaja de género por parte de los clientes. | Tratan de ser selectivos con los clientes, especialmente escogen a aquellos que paguen de contado. |
| Diversificación | No tienden a diversificarse, se centran en un tipo de negocio. Al comenzar la empresa tratan de darle continuidad. | Los empresarios tienen más giros, se encuentran más diversificados en varios negocios. |

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de las entrevistas.

4.4. Áreas de divergencia entre empresarios y empresarias en la dimensión social

Las divergencias sociales entre las y los empresarios se concentran sobre todo en los roles tradicionales que permean en el hogar. Como señalan Angoa et al. (2022), aunque las empresarias sean profesionistas y cuenten con recursos propios, conviven y se enfrentan a las dobles o triples jornadas laborales, donde ellas son responsables del cuidado de la casa y la familia y reciben poca o nula participación de sus pares. Incluso las empresarias solteras, pero que viven con sus padres y hermanos, se hacen cargo de las labores domésticas.

En la dinámica familiar mencionan que han descuidado a los hijos, no tienen el tiempo que quisieran para dedicarles, se han perdido de eventos y no realizan actividades personales fuera del trabajo. Incluso, se sienten culpables por no estar con la familia y dedicarse a trabajar. Se presentan dos fragmentos de entrevistas a empresarias.

“Estoy en cursos y tengo invitaciones para asistir a vender... prácticamente estoy fuera desde la mañana que salgo, hasta que regreso. Recibo el apoyo de mi familia, pero más bien yo soy la que me siento mal. No me siento con esa formación que me dieron mis padres, de que la mujer es para estar en casa y no estoy en casa. No estoy en esa dinámica, sobre todo la de los alimentos, esa es una parte que me preocupa, me interesa y me duele si no estoy pendiente con los alimentos a la hora que deben de ser.”

“Originalmente yo decidí independizarme por el tiempo. Y la verdad me ha afectado. A mi hijo lo he descuidado porque hay épocas del año en donde tenemos más trabajo, donde la carga de trabajo es mayor, sobre todo cuando hay proyectos. Él ya sabe que a fin de año casi no tiene mamá.”

A pesar de los avances en materia de género, los roles dentro de la dinámica del hogar han permanecido estáticos. Este aspecto influye en el ámbito económico de las empresarias, ya que no pueden dedicar el tiempo que quisieran a sus empresas, limitando a su vez la diversificación, es así que, la dimensión social permea en la económica y viceversa, porque hay empresarias que quisieran que sus empresas continuaran creciendo, pero no han podido lograrlo porque perciben que descuidan a su familia.

Lamas (1986) expresa que, en el ámbito sociocultural, se transmiten visiones estereotipadas sobre el comportamiento femenino y masculino, lo que ocasiona relaciones asimétricas entre los sexos. El estudio coincide con este planteamiento, pues encontró que hay empresarias que se han enfrentado a situaciones de discriminación debido a que sus giros están vinculados con actividades consideradas tradicionalmente masculinas; sin embargo, aquellas que se asocian con actividades que se consideran femeninas expresan que no han sufrido discriminación. En el cuadro 8 se muestran las áreas de divergencia entre las y los empresarios en la dimensión social.

Cuadro 8. *Áreas de divergencias entre empresarios y empresarias para la dimensión social*

| Dimensión social | Empresarias | Empresarios |
|---|--|---|
| Relaciones de género en la familia | <p>Ellas son las que llevan la mayor carga del cuidado de la familia y de los hijos, sus parejas cooperan, sin embargo, la mayor responsabilidad recae en ellas.</p> <p>Incluso las empresarias solteras se hacen cargo de la casa, sobre todo cuando viven con sus padres y hermanos. En mayor medida, las hijas cooperan en el hogar en comparación con los hijos.</p> | <p>Los empresarios son participantes pasivos en las tareas del hogar. Tienden a ser los proveedores, sin embargo, se encuentran poco involucrados en el cuidado de la casa, pero la familia es un elemento importante, el problema es el tiempo para convivir con su núcleo.</p> <p>Únicamente una persona habló que realiza las labores del hogar, es soltero y vive solo, para él no ha impactado en la relación con su familia el hecho de ser empresario.</p> |

| | | |
|-----------------------------|---|---|
| Pagos en el hogar | Las empresarias solteras son las que realizan en la totalidad los pagos relacionados con la casa. Si son casadas sus parejas son las que realizan los pagos de los servicios. | Los empresarios son los que principalmente realizan los pagos en el hogar, de agua, luz, internet, etc. |
| Redes de apoyo | Las mujeres son más participativas en redes de apoyo, sea con amigos, colegas, empleados o familia. | Su principal red de apoyo es la familia. |
| Desventaja de género | Una empresaria presentó desventaja con las mismas empleadas. Dentro de una de las empresas se suscitaron casos de acoso a minorías y violencia de género, se tuvieron que implementar protocolos para estandarizar los procesos de actuación en el futuro. Otras dos empresarias se han enfrentado a la discriminación porque sus giros están vinculados con la minería y la herrería, es decir, se desarrollan en actividades consideradas tradicionalmente masculinas. | Los empresarios no han sentido desventaja relacionada con el género. |

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de las entrevistas.

Los resultados de esta investigación concuerdan con Gómez y Franco (2011), quienes señalan que — si bien la equidad de género se encuentra en la agenda pública en México — la situación real materializada en la vida de las mujeres no concuerda con las vivencias propias, se continúan permeando ambientes inequitativos al interior del hogar, en la empresa y en la sociedad en su conjunto. Los hallazgos plantean que la dimensión social es la que requiere mayor atención. Las divergencias encontradas necesitan ser visibilizadas y atendidas para promover una sociedad más equitativa.

Finalmente, en esta investigación se abordaron a las y los empresarios propietarios de una mipyme, teniendo en consideración que éstas representan el 99.8% del total de las empresas del país (INEGI, 2022a). En futuras investigaciones se podría integrar el estudio desde la óptica de una gran empresa y analizar si las divergencias en las dimensiones económicas y sociales entre empresarios y empresarias disminuyen o se intensifican.

5. Conclusiones

Se partió de un estudio de corte cualitativo. El objetivo se enfocó en analizar las relaciones entre las dimensiones económicas y sociales que convergen en el empoderamiento, de una muestra de 16 empresarias y empresarios propietarios de una mipyme, pertenecientes a ocho entidades federativas de México, con base en la teoría del GED. El contexto de estudio se ubicó en los retos derivados

de la crisis económica producida por la pandemia de COVID-19.

Se realizaron entrevistas semiestructuradas, analizándose mediante el software Atlas Ti. Se aplicó la codificación axial para relacionar la categoría de empoderamiento con las dimensiones económicas y sociales. Los hallazgos de esta investigación expresan que, si bien existen diferencias entre las y los empresarios, también hay elementos de convergencia, comparten características, aspiraciones y retos similares. Sin embargo, las divergencias sociales son las más profundas, deben visibilizarse y ser atendidas debido a que enfatizan en la continuidad de los roles tradicionales de género, frenando los avances en la materia.

En la dimensión económica, las y los empresarios concuerdan que los principales retos al iniciar la empresa son la falta de recursos económicos y el miedo. La pandemia, el pago de impuestos, la inseguridad y el tiempo representan desafíos actuales. Han tenido que realizar cambios para adaptarse a la crisis derivada de la pandemia, por ejemplo, el uso de redes sociales para vender o darse a conocer. Ser empresario o empresaria les ha permitido generar crecimiento económico. Se consideran innovadores, han integrado nuevas tecnologías en la dinámica empresarial. Sin embargo, las y los empresarios de mayor edad tienen más resistencia al cambio.

Existe una opinión negativa generalizada de los préstamos bancarios, sobre todo, en el cobro de intereses, consideran que son elevados, pero se acercan a ellos porque los trámites son más rápidos y los montos que ofrecen son más altos, en contraste con los programas de gobierno o las cajas populares. A algunos empresarios se les han rechazado solicitudes de crédito debido a varios factores, entre ellos, que no pueden comprobar ingresos, la edad de la persona y la antigüedad de la empresa. Cuando han recibido un préstamo, éste lo utilizan para la adquisición de materia prima e inversión en capital de trabajo. En general, no pertenecen a asociaciones de empresarios, tampoco tienen socios externos, sólo la familia.

Se encontró que la principal motivación y área de convergencia de la dimensión social entre las y los empresarios es la autodeterminación, es decir, ser dueños de sus propios recursos como el dinero, el tiempo, los medios de producción y la prioridad a la salud. La dimensión económica impacta en la social, cuando expresan implícitamente que la empresa se ha convertido en un medio para el empoderamiento y una forma de trascender, es decir, dejar un legado e influir en la familia, los hijos, el entorno y honrar a los familiares que han fallecido. La familia es un pilar fundamental, funge como la principal red de apoyo, tanto para la empresa como para el hogar. Todos han escuchado del término empoderamiento, sin embargo, tienen duda de su significado, lo consideran una moda. Se observa que la definición no se vincula con lo que expresa la teoría y no se difunde de manera clara en la sociedad.

En la dimensión económica, las y los empresarios divergen en las habilidades que conciben como necesarias para dirigir una empresa. Los empresarios expresaron elementos como la previsión, la ecuanimidad, el conocimiento de lo que hacen, del mercado, cómo fluctúa la industria, los competidores, la administración, la organización del tiempo y los recursos. Por su parte, las empresarias enfatizaron en la empatía, el manejo del estrés y la tolerancia. Particularmente, los hombres diversifican más sus empresas, en contraste con las mujeres.

Las empresarias se acercan más a los cursos y talleres de gobierno, tienen más conocimiento de éstos y generan redes de apoyo con ellos. Asimismo, se reconocen diferencias de género dependiendo de la industria y del giro de la empresa, las mujeres se han enfrentado a discriminación

y violencia tanto con los colaboradores como con los clientes. Por su parte, las empresarias que se desarrollan en actividades tradicionalmente consideradas como femeninas no han presentado violencia ni discriminación.

En las áreas de divergencia de la dimensión social se encontró que las mujeres hacen explícito el término de espiritualidad y lo asocian a la trascendencia, mientras que los hombres lo abordan de manera implícita. En el hogar, se observa que los hombres participan como proveedores en la organización del presupuesto y los pagos, realizan pocas actividades domésticas y se involucran en menor medida en la crianza y el cuidado de los hijos.

Las mujeres están más involucradas en los cuidados. Cuando están casadas, no hacen los pagos del hogar. Sólo aquellas mujeres solteras o divorciadas se encargan por completo de los gastos de la casa. Dentro de la dinámica del hogar, los roles de género han permanecido estáticos, sobre todo en la asignación de tareas domésticas, lo cual ha influido en el ámbito público y en el desarrollo empresarial, ya que la mujer debe cumplir con la doble jornada laboral, de manera que la dimensión social influye en la económica y viceversa. El desarrollo empresarial de las mujeres no se ha impulsado como se esperaría debido a que no han podido diversificarse o dedicar el tiempo que quisieran a sus empresas. Además, tampoco tienen tiempo para realizar actividades personales. La atención prioritaria debe dirigirse hacia la dimensión social, debido a que replica en mayor medida los roles tradicionales y permea en la dimensión económica.

La aplicación y difusión de políticas públicas y programas gubernamentales desde el planteamiento del GED es fundamental para atacar las disparidades de género y, además, para que las y los empresarios puedan generar redes de apoyo y promover programas de financiamiento acorde a las necesidades del sector, giro, tamaño de la empresa y contexto donde se ubica. Es esencial conocer el ámbito donde las y los empresarios se desarrollan, considerando la realidad de México y los desafíos impuestos por la pandemia. Esto permitirá desarrollar soluciones pertinentes a los problemas contemporáneos.

El hecho de que las mujeres se acerquen a los cursos y talleres de gobierno es un área de oportunidad para ampliar la oferta financiera para las empresarias, conocer sus necesidades crediticias y generar programas gubernamentales y de la banca de desarrollo para promover el empoderamiento económico, incrementar el bienestar de las familias y, con ello, ampliarse al empoderamiento social. El empoderamiento es un proceso integral que se materializa positivamente en todos los aspectos de la vida, por ello es importante en las políticas gubernamentales desde una visión multidimensional.

Referencias

- Álvarez, V., H. Álvarez y M. Huamán. 2022. "Sobreendeudamiento: un abordaje teórico en tiempos de pandemia", *Revista de Investigación Valor Contable*, 9(1): 84-93. <https://doi.org/10.17162/rivc.v9i1.1785>
- Angoa, M., E. Blanco y A. Giorguli. 2022. "Educación, trabajo y empoderamiento económico: una mirada con perspectiva de género", en C. Echarri, C y J. Pérez (eds.), *La Igualdad de Género en las Políticas para el Cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en México*, Ciudad de México, El Colegio de México.
- Banerjee, A. 2013. "Microcredit under the microscope: What have we learned in the past two decades, and what do we need to know?", *Annual Review of Economics*, 5(1): 487-519. <https://doi.org/10.1146/annurev-economics-082912-110220>
- Beauvoir, S. 1987. *El Segundo Sexo*, Debolsillo, México.
- Berger, D. y T. Luckmann. 2003. *La Construcción Social de la Realidad*, Argentina, Amorrortu Editores.
- Bundtzen, H. 2020. "Adapting Herzberg's motivation-hygiene theory to a VUCA World-A repertory grid study", *European Journal of Economics and Business Studies*, 7(1): 99-115. <https://doi.org/10.26417/914kzv77e>
- Carvajal, A. 2003. "La dimensión del género en el desarrollo", *Prospectiva*, 8: 137-154. <https://doi.org/10.25100/prts.v0i8.7369>
- Casique, I. 2019. "Estimación de indicadores de empoderamiento de las mujeres", en R. Castro (coord.), *De Parejas, Hogares, Instituciones y Espacios Comunitarios. Violencias contra las Mujeres en México (ENDIREH, 2016)*, México, UNAM.
- Castillo, J.R. y A. Avalos. 2023. "Una aproximación a las microfinanzas para las MIPYMES en México", *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1): 1936-1951. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.389>
- CEPAL. 2020. *Mipymes y el COVID-19*, en <https://www.cepal.org/es/euromipyme/mipymes-covid-19>
- CNBV. 2021. *Panorama Anual de Inclusión Financiera*, en https://www.cnbv.gob.mx/Inclusi%C3%B3n/Anexos%20Inclusin%20Financiera/Panorama_IF_2021.pdf
- Conde, C. 2005. *Instituciones e Instrumentos de las Microfinanzas en México. Definamos Términos*, México, El Colegio Mexiquense.
- Corbetta, P. 2007. *Metodología y Técnicas De Investigación Social*, Madrid, McGraw-Hill.
- Denzin, N. 2010. "Moments, mixed methods, and paradigm dialogs", *Qualitative Inquiry*, 16(6): 419-427. <https://doi.org/10.1177/1077800410364608>
- Duflo, E. 2012. "Women empowerment and economic development", *Journal of Economic Literature*, 50(4): 1051-1079. <http://dx.doi.org/10.1257/jel.50.4.1051>
- Eddleston, K. y G. Powell. 2008. "The role of gender identity in explaining sex differences in business owners' career satisfier preferences", *Journal of Business Venturing*, 32(2): 244-256. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2006.11.002>

- Fuentelsaz, L. y J. Montero. 2015. "¿Qué hace que algunos emprendedores sean más innovadores?", *Universia Business Review*, 47: 14-31.
- GEM. 2023. *Global Report 2022-2023*, en <https://www.gemconsortium.org/reports/latest-global-report>
- Gómez, D. y J. Pineda. 2018. *Desarrollo Económico Local en Clave de Género*, Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Desarrollo, Documentos de Política, núm. 8.
- Gómez, J.D. y J.A. Franco. 2011. "La agenda oculta de la igualdad de género en el desarrollo", *Andamios*, 8(17): 37-60.
- González, M., K. Morillon, R. Gómez y P. Chauca. 2016. *Empresarias y Microfinanzas. Situación y Desafíos de las Mujeres Michoacas*, Morelia, Editorial Morevalladolid.
- Hidalgo, L.F. 2014. "La cultura del emprendimiento y su formación", *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 3(2): 1-8.
- Inmujeres. 2007. *Empoderamiento de las Mujeres*, en <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/empoderamiento-de-las-mujeres>
- INEGI. 2018. *Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE) 2018*, en <https://www.inegi.org.mx/programas/enaproce/2018/>
- INEGI. 2022a. *Estudio sobre Demografía de los Negocios (EDN) 2022. Demografía de los Establecimientos Mipyme en el Contexto de la Pandemia por Covid-19*, en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Demog_MIPYME22.pdf
- INEGI. 2022b. *Encuesta Nacional de Financiamiento de las Empresas (ENAFIN) 2021*, en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/enafin/Enafin2021_Nal.pdf
- Kabeer, N. 1998. *Realidades Trastocadas. Las Jerarquías de Género en el Pensamiento del Desarrollo*, México, Paidós.
- Lagarde, M. 1996. *Género y Feminismo. Desarrollo Humano y Democracia*, Madrid, Horas y Horas.
- Lagarde, M. 2005. *Los Cautiverios de las Mujeres*, México, UNAM.
- Lamas, M. 1986. "La antropología feminista y la categoría 'género'", *Nueva Antropología*, 8(30): 173-198.
- León, M. 1997. "Mujer, género y desarrollo. Concepciones, instituciones y debates en América Latina", en A. Cancado y C. Moyer (comps.), *Serie de Estudios de Derechos Humanos Tomo VI*, Costa Rica, Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- Liu, G., L. Aroean y W.W. Ko. 2023. "Service innovation in business ecosystem: The roles of shared goals, coopetition, and interfirm power", *International Journal of Production Economics*, 255: 108709.
- Martínez-Salgado, C. 2012. "El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias", *Ciencia y Salud Colectiva*, 17(3): 613-619.
- Massolo, A. 2006. "El desarrollo local en la perspectiva de género", *Agricultura, Sociedad y Desarrollo*, 3(1): 1-18.
- Mayoux, L. 2008. *Alcanzando y empoderando a la Mujer: Hacia un Protocolo de Justicia de Género para un Sector Financiero Diversificado, Inclusivo y Sostenible*, en <https://www.findevgateway.org/es/publicacion/2008/08/alcanzando-y-empoderando-la-mujer-hacia-un-protocolo-de-justicia-de-genero-para>

- Mendoza, R. 2000. *El Género y los Enfoques de Desarrollo*, en <https://www.coursehero.com/file/p35hav5h/Mendoza-R-2000-El-g%C3%A9nero-y-los-enfoques-de-desarrollo-Escuela-para-el/>
- Molyneux, M. 2006. "Mothers at the service of the new poverty agenda: Progresas/Oportunidades, Mexico's conditional transfer program", *Social Policy and Administration*, 40(4): 425-449. doi: [10.1111/j.1467-9515.2006.00497.x](https://doi.org/10.1111/j.1467-9515.2006.00497.x)
- Moser, C. 2009. "Seguridad, incorporación de la perspectiva de género y programas con enfoque de género", en A. Falú (ed.), *Mujeres en la Ciudad. De Violencias y Derechos*, Santiago de Chile, Red Mujer y Hábitat de América Latina, Ediciones SUR.
- Ochman, M. 2016. "Políticas sociales y empoderamiento de las mujeres. Una promesa incumplida", *Estudios Políticos*, 48: 32-51. DOI: [10.17533/udea.espo.n48a03](https://doi.org/10.17533/udea.espo.n48a03)
- OIT. 2023. *Perspectivas Sociales y el Empleo en el Mundo: Tendencias 2023*, en https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_865260/lang-es/index.htm.
- Oladipo, O., K. Platt, y H.S. Shim. 2023. "Female entrepreneurs managing from home", *Small Business Economy*, 61: 447-464. <https://doi.org/10.1007/s11187-022-00713-7>
- ONU. 1995. *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*, 4 a 15 de Septiembre de 1995, Beijing, China, en <https://www.un.org/es/conferences/women/beijing1995>
- ONU. 2015. *Objetivos de Desarrollo Sostenible*, en <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Pastor, F. 2022. *Índice de Inclusión Financiera: Una Medición Multidimensional y Global*, Red Nacional de Investigadores en Economía, Documento de Trabajo, núm. 195.
- Quevedo, L., J.M. Izar y L. Romo. 2010. "Factores endógenos y exógenos de mujeres y hombres emprendedores de España, Estados Unidos y México", *Investigación y Ciencia*, 18(46): 57-63. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67413508008>
- Ramos, E., V. Cuadra, C. Falla, M. Castro y J. Izquierdo. 2023. "Emprendimiento femenino en estudiantes universitarios: una revisión de la literatura", *Revista Conrado*, 19(90): 203- 213.
- Saadi, A. y A. Beye. 2023. "Factores determinantes del cierre de empresas informales por género: un estudio microeconómico aplicado en Senegal", *Retos*, 13(26): 291-307. <https://doi.org/10.17163/ret.n26.2023.07>.
- Sabino, C. 1991. *Diccionario de Economía y Finanzas*, Caracas, Panapo.
- Saunders, M., P. Lewis y A. Thornhill. 2016. *Research Methods for Business Students*, Pearson Education.
- Schumpeter, J. 1942. *Capitalism, Socialism and Democracy*, Londres, George Allen and Unwin.
- Secretaría de Gobernación. 2002. *Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa*, Diario Oficial de la Federación, 30 de diciembre, en <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LDCMPME.pdf>
- Sen, A. 2000. *Development as Freedom*, Oxford, Oxford University Press.
- Stiglitz, J. 2002. "El Desarrollo no es sólo crecimiento del PIB", *Iconos*, 13: 72-86.
- Young, K. 1993. "El potencial transformador en las necesidades prácticas: empoderamiento colectivo y el proceso de planificación", en M. León (ed.), *Género, Mujer y Desarrollo*, Bogotá, Tercer Mundo.
- Zabludovsky, G. 2001. "Las empresarias en México: una visión comparativa regional y global", en D. Barrera Bassols (comp.), *Empresarias y Ejecutivas. Mujeres con Poder*, México, El Colegio de México.



Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=674082680005>

Cómo citar el artículo

Número completo

Más información del artículo

Página de la revista en redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc
Red de revistas científicas de Acceso Abierto diamante
Infraestructura abierta no comercial propiedad de la
academia

Gema Jazmín Rubio Ugalde

Divergencias en las dimensiones económicas y sociales de dieciséis empresarios y empresarias desde el género en el desarrollo

Divergences of economic and social dimensions of sixteen businesswomen and businessmen based on Gender and Development

Revista de economía

vol. 41, núm. 102, p. 97 - 123, 2024

Facultad de Economía, Universidad Autónoma de Yucatán,

ISSN: 0188-266X

ISSN-E: 2395-8715

DOI: <https://doi.org/10.33937/reveco.2024.390>