



## Equidad de género en las pequeñas y medianas empresas del Valle de San Quintín, B.C.

**Jennifer López-Martínez**

Universidad Autónoma de Baja California  
[jlopez37@uabc.edu.mx](mailto:jlopez37@uabc.edu.mx)

**Lorena Álvarez-Flores**

Universidad Autónoma de Baja California  
[alvarez.lorena@uabc.edu.mx](mailto:alvarez.lorena@uabc.edu.mx)

**José Cupertino Pérez-Murillo**

Universidad Autónoma de Baja California  
[cuper@uabc.edu.mx](mailto:cuper@uabc.edu.mx)

Recibido 15 de febrero del 2020; Aceptado 17 de julio del 2020; disponible en línea 17 de diciembre del 2020

### Resumen:

Es una investigación cualitativa de tipo descriptiva-exploratoria, que se realiza en el Valle de San Quintín, Baja California con el objetivo de determinar la presencia dentro de la actividad empresarial en la región de la mujer, inicia con la realización de un censo de las unidades económicas que operan en la región desde las localidades de Colonet hasta Lázaro Cárdenas, identificando una población de 1,164 empresas. Aplicando un cuestionario estructurado de tipo cerrado en escala Likert a una muestra representativa de 268 organizaciones (Murray y Larry, 2009). En los resultados se puede observar que el 79% son micro empresas en función del número de empleados que poseen, calculando que el 61.9% de las pequeñas y medianas empresas del Valle están siendo dirigidas por hombres, en tanto solo el 38.1% son encabezadas por mujeres, resultando como hallazgo que les preocupa mayormente el cumplimiento de sus obligaciones fiscales que la capacitación.

**Palabras Claves:** Inclusión empresarial; Microempresas; diversidad; igualdad.

**Códigos JEL:** D21; D63; J16.

### Gender equity in small and medium enterprises in the San Quintín Valley, B.C.

**Abstract:** It is a qualitative research of descriptive-exploratory type, which is carried out in the Valley of San Quintín, Baja California with the objective of determining the presence within the business activity in the region of the woman, it begins with the accomplishment of a census of the economic units that operate in the region from the localities of Colonet to Lázaro Cárdenas, identifying a population of 1,164 companies. Applying a structured, closed-ended questionnaire on the Likert scale to a representative sample of 268 organizations (Murray & Larry, 2009). The results show that 79% are micro enterprises based on the number of employees they have, calculating that 61.9% of small and medium enterprises in the Valley are run by men, while only 38.1% are headed by women, resulting in a finding that they are more concerned about meeting their tax obligations than about training.

**Keywords:** Business Inclusion, Microbusinesses, Diversity, Equality.

**JEL Codes:** D21, D63, J16.



## 1. Introducción

La diversidad enriquece el trabajo empresarial, es recomendable tener el punto de vista femenino, ya que las mujeres representan el 80% de los consumidores del mercado (Carosio, 2008). El término género hace referencia a los roles socioculturales reconocidos, la equidad de género imparcialidad en el trato entre hombres y mujeres de acuerdo con las necesidades respectivas, lo cual en ocasiones requiere implementar medidas que contrarresten las desventajas históricas y sociales de las mujeres (UNESCO, 2014).

Si queremos crear economías más fuertes, lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 acordados internacionalmente y mejorar la calidad de vida de las mujeres, las familias y las comunidades, es fundamental empoderar a las mujeres y desarrollar condiciones para su plena participación en la política, la economía, la cultura, los negocios y en todas las áreas del desarrollo (ONU-MUJERES, 2004).

Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres ofrecen a las empresas y al sector privado orientaciones prácticas sobre cómo empoderar a las mujeres en el lugar de trabajo, los mercados y la comunidad. Estos principios, producto de la asociación entre la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONU Mujeres, y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, están diseñados para ayudar a las empresas a la hora de examinar las políticas y prácticas para mejorar su funcionamiento, o para diseño de empresas de nueva creación que aplican el ámbito del empoderamiento de las mujeres. Se trata de una plataforma de negocio, con ejemplos que proceden de experiencias de éxito del mundo empresarial y se actualizan con nuevas experiencias cada año (ONU-MUJERES, 2016).

El empoderamiento es definido como la habilidad de tomar decisiones de vida estratégicas en ámbitos en que anteriormente le ha sido negado (Kabber, 1999), o como un proceso a través del cual las mujeres empiezan a ser conscientes de su propio poder, de su capacidad de tomar decisiones sobre su vida (Rowlands, 1997), aunado a la conciencia del lugar que ocupan en el hogar y en la sociedad. La toma de decisiones implica el espacio público y privado en diferentes dimensiones, desde lo personal, familiar, económico, político, legal y sociocultural (Malhorta, Schuler, y Boender, 2017).



A nivel personal, incide en la autoestima, la familia, las dinámicas dentro del hogar, es decir, cómo son las relaciones de poder con el grupo doméstico en el que se desarrolla (Rowlands, 1997). El empoderamiento conlleva cambios culturales, económicos y políticos radicales, requiere renegociar los patrones de toma de decisiones, uso de recursos, e inclusión de los hombres para el logro de este proceso (Haugh y Talwar, 2014).

A nivel global Empresas adheridas a los principios para el empoderamiento de las mujeres son cerca de 1,300 empresas de más de 67 países y 40 sectores se han comprometido para avanzar el cumplimiento de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres. A nivel regional, Europa cuenta con más de 395 empresas comprometidas, Asia con 357 y América Latina con cerca de 144 (97 brasileñas, 15 argentinas, 8 mexicanas, 7 colombianas, 6 chilenas, 5 peruanas, 3 ecuatorianas, una costarricense, una panameña y una venezolana<sup>36</sup>) (ONU-MUJERES, 2016). Hasta el 2016, las siguientes empresas mexicanas se han adherido a los Principios son Grupo Banorte, Grupo C1en Negocios, Restaurantes Toks, Schneider Electric México, S.A. de C.V. y Tupperware Brands de México.

De los 4 millones de empresas registradas en México en el 2014 el 99% son MiPyMes de las cuales el 97.6% son Micro, 2.0% pequeñas y el 0.4% medianas, concentrando el 91% de personal ocupado, la participación femenina, de 48.7 %, frente al 25.6% del sector secundario y el 10.6% del primario según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2016). En el caso específico de las mujeres económicamente activas, según datos del informe en relación al día Internacional del Mujer del (INEGI, 2017) el personal femenino ocupado por tamaño de empresa, para el caso de las empresas micro que tienen hasta 10 personas ocupadas presentan el porcentaje más importante de mujeres ocupadas con el 49.4%; las pequeñas con hasta 50 empleados presentan un porcentaje de 37.9% en contraste, en las empresas medianas y grandes las mujeres representan el 34.3% y 35% del personal ocupado total respectivamente. Aunado a esto se refleja en el sector terciario una mayor en el análisis Mujeres y Hombres en México 2018, podemos observar que el 41.2% de las mujeres cuenta con estudios a nivel medio superior y superior, así mismo que los sectores de comercio y servicios están siendo precedidos por mujeres, en el sector comercio 53.7% mujeres en tanto el 35.5% está representado por hombres, en



el sector servicios no hay una diferencia tan representativa, sin embargo hay mayoría con un 25% de mujeres y solo el 14.9% de hombres (INMUJERES, 2018).

Según las organizaciones internacionales la alta presencia de la mujer en la actividad empresarial se debe al desempleo, a las condiciones precarias en las que las emplean, a la falta de medidas de flexibilización en el mercado laboral, a la discriminación por embarazo, y a la falta de oportunidades para el desarrollo de carreras laborales, resultando para las mujeres una alternativa el autoempleo o desarrollar su propio negocio, de acuerdo al INEGI según los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo de 2018 un 33.5% de las mujeres son jefas de hogar y el 89% están al frente de micro negocios (ONU-MUJERES, 2017).

Si los porcentajes de participación de las mujeres en el mercado laboral fueran similares a los de los hombres, habría un notable impulso al crecimiento de México, aseguró el presidente de la Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio, Servicios y Turismo (CONCANACO SERVITUR), José Manuel López Campos. Por ello la diputada María Ester Alonzo consideró que es urgente generar políticas que coadyuven a realizar un cambio que beneficie a las mujeres en el mercado laboral, así como redoblar los esfuerzos para reducir la brecha entre los géneros, adaptando medidas formuladas específicamente para las mujeres (INMUJERES, 2017).

Sobre esta base es más fácil edificar un entorno de equidad de género. Se trata de enfatizar las habilidades de liderazgo y las herramientas para conformar equipos balanceados que puedan dar productos y servicios enriquecidos. La equidad de género no debe abordarse como una obligación de balancear la cuota de hombres y mujeres en ciertas posiciones, debe ser una meta que comprometa a los equipos de trabajo a estar más y mejor conectados con los objetivos de la organización (Duran, 2015).

## **2. Marco teórico**

### **2.1 Se consideran pequeñas y medianas empresas**

Las Pequeñas y medianas empresas actualmente se consideran el sector productivo más importante en muchas economías, se puede decir que tanto en los países desarrollados como en los que están en



proceso de crecimiento este tipo de organizaciones es de significativa importancia por su contribución a la economía, aportando hasta el 52% del Producto Interno Bruto (Monrroy, 2007).

El concepto de pequeña y mediana empresa varía de acuerdo diversos criterios, pero considerando que la empresa es el principal factor dinámico de la economía de una nación e influye a su vez de manera directa en la vida privada de sus habitantes (trabajo, subsistencia, medio de vida, prosperidad, calidad de vida, etc.) se ha considerado en esta investigación proporcionar y analizar el concepto de pequeña y mediana a partir de su tamaño, es decir el número de empleados que la integran (Carrera, 2012).

Para tener una idea más clara de las características que deben considerarse para la clasificación de las Pymes de acuerdo a su tamaño se muestra en la tabla 1. considerando la estratificación de las Reglas de Operación del Fondo Nacional Emprendedor para el ejercicio fiscal 2014, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de febrero del 2013:

**Tabla1. Clasificación de la MIPYMES**

Tamaño	Sector	Número de trabajadores	ventas anuales (MDP)	Tope máximo combinado
Micro	Todas	Hasta 10	Hasta \$4	4.6
Pequeña	Comercio	De 11 - 30	De \$4.01- \$100	93
	Industria y Servicios	De 11 - 50	De \$4.01- \$100	95
Mediana	Comercio	De 31 - 100	De \$100.0 - \$250	235
	Servicios	De 51 - 100	De \$100.01 - \$250	250
	Industria	De 51 - 250	De \$100.01 - \$250	250

**Fuente:** recuperado del Diario Oficial de la Federación del 30 de junio del 2009  
[http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5289919&fecha=28/02/2013](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5289919&fecha=28/02/2013)

La literatura indica que las micro, pequeñas y medianas empresas no solo se identifican por el número de ingresos o empleados como Suárez (2003) considerada que la pequeña o mediana deberá cumplir, al menos, con dos de las siguientes cuatro características de orden cualitativo.



1. La dirección de la empresa es independiente y los directivos son los propietarios.
2. El capital y la propiedad son suministrados por un individuo o un pequeño grupo.
3. Las áreas de operación son principalmente locales y los trabajadores y propietarios Viven en la misma región.
4. El tamaño relativo de la empresa dentro de la industria es pequeño, comparado con la unidad más grande del sector.

Según Rodríguez (2000) los criterios determinísticos de ser una micro o pequeña empresa son tres, el primero de ellos es: la poca o ninguna especialización en la administración: se considera esta característica, derivada directamente de la naturaleza de dichas empresas cuya constitución obedece a motivos económicos y de subsistencia del dueño o dueños, en los que son estos los que de manera empírica llevan la dirección de la empresa, y en muchos de estos casos no tienen ninguna capacitación para desempeñar estos cargos.

El segundo criterio es que los dueños carecen de conocimiento de las posibles fuentes de financiamiento: este es un problema generalizado en este tipo de empresas, ya seas por falta de información o por no tener acceso a la misma la mayoría de los dueños de estas empresas desconocen la existencia de fuentes de financiamiento y la manera de acceder a estas.

La tercera característica o criterio es la total dependencia de la comunidad y su entorno: la pequeña empresa depende en su mayor parte de la situación económica de la comunidad en donde se localiza, su economía es reflejo de su entorno, necesita de esta para obtener bienes de producción, mano de obra y clientes, porque son pocas aquellas que han rebasado al límite local o regional y muchas menos las que se dedican a la exportación.

De acuerdo a las cifras históricas en México, la esperanza de vida de nuevas empresas, son poco alentadoras el 65% desaparece antes de dos años, el 50% quiebra en el primero, 30% en el segundo. Al décimo año de su creación solo sobrevive 10%. Es decir, se mueven a una tasa decreciente de 22.6% por año. La mortalidad de empresas mexicanas precisa que, de cada 100 empresas nuevas, solo 10 logran



tener posibilidades de consolidarse en el mercado formal al décimo año de operación. Ello implica que las empresas mexicanas no logran sobrevivir o migrar a estadios superiores (de micro a pequeña, a mediana para llegar a grande) debido a que no logran resolver tres problemas básicos: la insuficiencia tecnológica y de innovación, el bajo nivel organizacional, y la carencia de financiamiento; los impactos del primer y segundo problema son significativos pues no solo expresan una fragilidad estructural de la empresa y de capacidad de afrontar el mercado, sino también quebrantan su capacidad de apalancamiento puesto que si fueran corregidos serían activos de tipo intangible que les ayudara a acceder al financiamiento (Morales, 2011).

El análisis del desarrollo económico del país ha evidenciado que la micro, pequeña y mediana empresa se complementan, en mayor o menor medida, con las actividades productivas de las grandes y macro empresas, estableciendo relaciones directas e indirectas, en medio, por lo general, de precarios equilibrios entre ellas. Sin embargo, hoy las Pymes presentan la tendencia a realizar actividades autónomas que tienen una relación forzosa con los núcleos sociales de su entorno, sufriendo la influencia de las empresas mayores, que por lo general tienden a someterlas, minimizando sus posibilidades de desarrollo; o en su defecto, a establecer una interdependencia que puede llegar a ser benéfica, dependiendo del marco jurídico que las regule (Monrroy, 2007).

Hay que hacer notar, sin embargo, como lo establece Tello (2014) que el funcionamiento de las micro, pequeñas y medianas empresas siempre han tenido y aún lo tienen un papel importante en el desarrollo económico de los países del mundo, sobre todo, en el nivel local donde se ubican, o en las micro o macro regiones en donde interactúan, abriéndose espacios en las economías locales o regionales. Espacios que al principio no resultan de interés para las empresas grandes, en tanto no representan un reto significativo para ellas, o que no sean rentables en la escala de la producción que implique una “amenaza” para aquellas, lo que a la larga va en demérito de los pequeños y medianos empresarios, por lo general no están preparados para enfrentar los retos de la competencia.

Como ya se mencionó, las pequeñas empresas son las principales contribuyentes al crecimiento de los países en vías de desarrollo, según Díaz (2010) La participación de las empresas lideradas por mujeres tiene una alta correlación con el crecimiento de PIB (Producto Interno Bruto) esto debido



a que si las empresas crecen su contribución a sus hogares aumenta (dado que ellas se preocupan por la calidad de vida de su familia), al igual que su contribución a la actividad económica. En este sentido, los estudios realizados por OECD, GEM, ILO señalan que, si se logra incorporar a las mujeres a las actividades productivas de un país, entonces:

- El crecimiento económico en los países puede llegar a incrementarse.
- El número de personas que viven en la pobreza puede disminuir.
- La creatividad e innovación en los negocios puede llegar a aumentar.

Debido a estos beneficios económicos de la equidad de género, es que el tema ha tomado relevancia desde la década de los 90's, son muchos los organismos que han buscado eliminar o al menos disminuir la brecha existente de los derechos entre hombres y mujeres. La participación de la mujer en el ámbito laboral es cada vez más necesaria, no solo para que muchos hogares no sufran de pobreza o salgan de ella, (la pobreza disminuye en un 21% cuando hay participación de la cónyuge) sino para el desarrollo socioeconómico de cada país.

En el Foro Económico celebrado por la Organización de los Estados Americanos (OEA) y la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) del 26 al 29 de enero de 2011, quedó establecida la correlación directa entre la brecha de género y la competitividad de las economías de la región. Los países en los que se presenta una mayor igualdad laboral entre hombres y mujeres son más productivos, reflejan mayores niveles de crecimiento económico, tienen instituciones más representativas y generan mejores resultados para un desarrollo sustentable beneficiando así a las siguientes generaciones. Dada estas aseveraciones, la igualdad de género laboral debe convertirse en una política económica inteligente. Para la CEPAL, las políticas de empleo deberían ser capaces de modificar la actual estructura de desigualdad, asumiendo los sesgos de género existentes en el mercado laboral (OEA y CIM, 2011).

Lo que resulta preocupante es el hecho de que las expectativas de las mujeres, en el plano laboral, no se cumplen, pues los empleos a los que tienen acceso no pueden ser considerados empleos de calidad. Según informes del Banco Mundial (2012) efectivamente, la participación de la mujer en el grupo laboral ha incrementado, sin embargo, al incorporarse al mercado laboral quedan en un nivel de



subempleo, en condiciones de desigualdad, inestabilidad sin cobertura de la seguridad social; no logran, por lo tanto un empleo de calidad.

## **2.2 La participación de la Mujer en el Mercado Laboral**

Si bien las mujeres en México tradicionalmente han sido amas de casa en los últimos tiempos la necesidad económica ha provocado su ingreso a la fuerza de trabajo, así pues, la participación de la mujer en el mercado laboral ha crecido de manera importante en los últimos 40 años. En 1970 la tasa de participación femenina era de 17.6%, para 1991 ascendió a 31.5% y ha seguido incrementándose para 2013 alcanzo el 41.58% (Camarena Adame, Saavedra Garcia, & Ducloux Saldivar, 2014).

La participación de la mujer en el ámbito laboral mexicano sufre una seria transformación, pues en los años sesenta el patrón de participación mostraba una reducción en la etapa en que las mujeres se casaban y tenían hijos. Así pues, las mujeres que demandaban entrar en el mercado laboral eran por lo general jóvenes y solteras. En la actualidad las mujeres permanecen en el mercado laboral aún en su etapa reproductiva, las tasas de participación más elevadas corresponden a mujeres de entre 30 y 59 años de edad. De acuerdo con Powers y Magnoni (2010) cerca del 45% de las mujeres trabaja en el rubro de servicios, el 27% en comercio y el 17% en industria.

Entre hombres y mujeres las relaciones de género en los últimos tiempo han sido motivo de diversos análisis y reflexiones, sobre todo con el interés de eliminar la desventaja histórica que han tenido las mujeres en relación con los derechos y privilegios que tienen los hombres dentro de la sociedad; por lo cual es importante comprender a la equidad como la igualdad en oportunidades, tanto en hombres como



en mujeres, sin perder de vista el respeto debido a cada género, sin hacer ningún tipo de discriminación (Camacho y Watson, 2008).

Bajo ciertas circunstancias, las empresas deben considerar ciertas normas, como el respeto de los derechos humanos de las personas que pertenece a grupos o poblaciones específicos a los cuales, deben de prestarles una atención especial cuando estos derechos sean vulnerados. Los instrumentos de las Naciones Unidas han detallado los derechos de las mujeres, entre otros derechos (ONU, 2011).

Actualmente tenemos una transición generacional, de acuerdo con el crecimiento de los niveles educativos en las mujeres (Torres, 2011) debido a lo cual las expectativas de las mujeres han ido cambiando, tal como lo es el poder generar una empresa. La equidad de género en el ámbito educativo promueve el desarrollo económico en los países que la han adoptado de forma comprometida. Los países que permiten prácticas sociales discriminatorias, restringen los roles económicos y sociales de las mujeres, perdiendo oportunidades para incorporar el talento femenino en diversos ámbitos profesionales. La manera de solucionar este problema, es promover políticas de equidad de género por medio de instituciones públicas que las hagan efectivas (Velasco, 2013).

En medida que la equidad de género se dé, la sociedad en su conjunto se verá beneficiada en términos generales. De gran importancia es la participación igualitaria de los géneros en el desarrollo de los diversos sectores económicos de un país; la generación de empresas es un detonante para el impulso de la economía en donde el beneficio obtenido será de gran impacto en todos niveles, principalmente local y nacional (Chávez y Loya, 2015).



De acuerdo a una investigación realizada en la Universidad del Valle en Santiago de Cali , Bogotá Colombia denominada **Características de las pymes según la gerencia sea hombre o mujer: caso empírico de Cali** que tuvo como objetivo caracterizar el comportamiento de las pymes según la gerencia sea hombre o mujer. Muestra la siguiente información (García, González, y Murillo, 2017).

A lo largo del tiempo los roles de género han estado marcados por características muy propias. Los hombres han sido reconocidos por su poder, competencia y autoridad, sin embargo, las mujeres se han asociado a cuestiones sociales y humanas (Eagly, 1987). En un principio, Moser (1989) sostenía que las mujeres realizan tres funciones en la sociedad: reproductivo, productivo y gestión de la comunidad. Durante un tiempo estas funciones fueron totalmente aceptadas dadas la posición que ocupaban las mujeres y sus desigualdades económicas, políticas y de acceso al trabajo. Sin embargo, actualmente, la cuestión de género dentro de la comunidad y las organizaciones ha sido reevaluada y ha dado aportes de distinta índole.

Actualmente, los asuntos de género dentro de la comunidad y las organizaciones han sido analizados y reevaluados. La participación de las mujeres en el mercado laboral ha aumentado y la reglamentación en países latinoamericanos ha tenido avances significativos. Muchas mujeres a lo largo del tiempo han empezado a tener cargos ocupados por los hombres y que anteriormente no eran de su acceso. En lo empresarial, las organizaciones dirigidas por mujeres también han aumentado, aunque no de manera tan significativa como se ha pretendido, ya que el rol de la mujer en su vida familiar, según la metáfora de



“techo de cristal” (Barnet-Verzar y Wolf, 2008), impide el acceso a cargos estratégicos y de dirección debido a su condición en la sociedad.

Para esta investigación, se realiza metodología de tipo cuantitativa que permite la utilización de datos de manera objetiva. Para ello, se selecciona una muestra estadística y se procesan los datos que brindan fiabilidad y validez en los resultados. Es tipo de metodología es seleccionado, ya que brinda una aproximación a los resultados más objetiva en relación con las características de las pymes y la gerencia.

Los resultados de esta investigación evidencian que las pymes gestionadas por mujeres tienen características diferentes de las gestionadas por los hombres. Los resultados evidencian que las empresas que son dirigidas por mujeres son pocas en los sectores de manufactura y alta tecnología, las pymes son de mayor tamaño en cuanto a número de empleados, tienen menor participación femenina dentro en la fuerza laboral, no suelen ser de carácter familiar, tienen mayores socios o dueños hombres y el nivel de formación de estas gerentes es en mayoritariamente en estudios básicos. Estos resultados muestran que la participación de la mujer dentro de las organizaciones va en aumento en relación con los hombres, a pesar de que el acceso para estas a posiciones estratégicas aún actúa bajo el “techo de cristal”.

### **2.3 Apoyo y/o subsidios gubernamentales a mujeres**

Los apoyos para el emprendimiento en pro de las mujeres a nivel internacional surgen con los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, lanzados en el año 2000 como iniciativa conjunta del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y ONU Mujeres, para evaluar el empoderamiento y medir el progreso en el empoderamiento, así como la inversión en las mujeres, promovía como lema el género es un buen



negocio. Fue una herramienta para el sector privado apoyen al logro de la Agenda 2030 a través de una contribución más clara para el empoderamiento de las mujeres (ONU-MUJERES, 2004).

En México entre los primeros programas de apoyos surgió el Programa Mujeres PYME para propiciar el desarrollo y consolidación de micro, pequeñas y medianas empresas lideradas por mujeres, brindando acceso a financiamiento preferencial y a herramientas de desarrollo empresarial.

Entre los beneficios que el programa Mujeres PYME ofrece se encuentran los siguiente de acuerdo a la convocatoria (INADEM, Instituto Nacional Para el Emprendedor, 2017); recibir asesoría y acompañamiento especializado para el fortalecimiento de tu negocio, de acuerdo con el nivel de desarrollo en que se encuentre; recibir financiamiento con tasas de interés preferenciales de entre 9% y 9.9% anual fijo, dependiendo el monto solicitado y con plazos hasta 5 años cuyos montos de préstamos pueden ir desde \$50,000 hasta 5 millones de pesos sin aval ni garantía hipotecaria.

Otros subsidio y/o apoyos al que pueden acceder las MIPYMES es a los ofertados por el Fondo Nacional del Emprendedor y la Secretaria de Economía cabe mencionar que estos son generales sin estar etiquetados para mujeres emprendedoras, pero pueden acceder a ellos para la formación y fortalecimiento de sus capacidades empresariales a través de proyectos integrales de capacitación y consultoría que les permita su consolidación, crecimiento e incrementar su productividad e incorporación de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC's) y promuevan mejores oportunidades de consolidación y crecimiento para la empresa. (INADEM, 2017).



## 2.4 Retos de las mujeres al dirigir una empresa

El análisis del progreso de las mujeres en el mundo, elaborado por ONU Mujeres (2015), muestra que persisten marcadas desigualdades de género en el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres a nivel mundial existe una diferencia salarial del promedio de 24% entre hombres y mujeres la cual se puede incrementar en algunos países. A pesar de los grandes avances en los últimos treinta años, la participación de las mujeres en la fuerza laboral sigue siendo significativamente desigual en comparación con la de los hombres se habla de un 47% frente a 72 % según cifras de la (OIT, 2014). Si todas las condiciones continúan siendo las mismas, cerrar por completo la brecha de género en la participación económica de las mujeres le tomará al mundo alrededor de 81 años (Mundial, 2014).

Los estudios sobre emprendimiento segregan a la mujer empresaria al poner énfasis en la figura del varón como emprendedor, sus capacidades para asumir riesgos, tolerar la ambigüedad y turbulencia de los mercados, sus habilidades, motivaciones, su habilidad para establecer redes de contactos, características y formas de gerencial (Heller, 2010)

Las pequeñas empresas dirigidas por mujeres son importantes socialmente en los países en vías de desarrollo, puesto que las mujeres tienden a destinar sus ingresos a la educación, la salud y el bienestar de sus familias y sus comunidades. Pero a pesar de su creciente participación económica en los últimos años, las mujeres no gozan de una participación igualitaria en el tejido empresarial y sus empresas tienden a ser más pequeñas y de lento crecimiento (Powers y Magnoni, 2010), debido entre otras razones a que sus empresas trabajan en entornos sociales en los que persisten los estereotipos de género, que desempeñan un papel importante en los resultados empresariales pues se sigue sustentando esta actividad en la masculinidad, acrecentando la discriminación hacia la mujer empresaria (Díaz y Jiménez, 2010)

El liderazgo de la mujer en la actividad económica significa que se auto emplea lo que provoca algunas desventajas como el no contar con seguridad social, no tener un ingreso fijo seguro, no cuentan con un sistema de ahorro para el retiro entre otros, y aun así persisten las; Brechas salariales de las mujeres con respecto de los hombres en trabajos iguales es de entre 15 y 20% en promedio. Este porcentaje llega a



subir hasta 40% cuando se trata de mujeres en puestos de alta dirección (OIT, Informe mundial sobre los salarios 2014-2015, 2014, pág. 56). Esta disparidad no solo es con el género masculino inclusive entre las propias mujeres existe una La disparidad salarial basada en la maternidad, es decir, la diferencia del salario entre las mujeres que son madres y las que no lo son, es cercana al 30%.

Las mujeres siguen siendo víctimas de discriminación en el ámbito laboral, alrededor de 15% de las mujeres de 15 años y más que alguna vez en su vida como trabajadora o al tratar de ingresar a un nuevo empleo les fue requerido un certificado de no estar embarazada como requisito para su ingreso al trabajo, o las despidieron por embarazarse o les redujeron el salario (INEGI, 2017).

La violencia contra las mujeres también ocurre en el lugar de trabajo, cerca de 22.6% de las mujeres ocupadas han sido violentadas en el ámbito laboral; de ellas, más de la mitad 52.9% padecieron esta situación en una fábrica o taller 40% fueron agredidas en una empresa privada o en un banco; 15.6% en un comercio y 9.7% en otro lugar de trabajo el 32.32% (INEGI, 2011).

Los retos de las mujeres se multiplican con la sobrecarga del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado condiciona negativamente la actividad económica de las mujeres en todos los ámbitos. Este es el costo oculto más alto con el que cargan las mujeres en términos económicos y de tiempo: las mujeres dedican 59 horas a la semana, tres veces más que los hombres que dedican 22 horas promedio al hogar. La falta de una corresponsabilidad social del cuidado y de la redistribución del trabajo doméstico ha limitado considerablemente el tiempo que las mujeres podrían invertir en sus negocios, empresas o carreras ejecutivas (INEGI, Encuesta Nacional Sobre el uso del Tiempo 2014, 2014). Sin embargo como destacó Luiza Carvalho, Directora Regional de ONU Mujeres en las Américas y el Caribe (ONU-MUJERES, 2017)

En el caso de México, el aumento de la participación de la mujer en el ámbito laboral no ha ido acompañada con un incremento de la remuneración en comparación con el que recibe la población masculina. Según el índice de discriminación salarial del año 2007, la equidad salarial se lograba incrementando en 9.7% el sueldo de las mujeres, mientras que en año 2010, sólo se necesitó un aumento de 8.2%. (Camarena, Saavedra, y Ducloux, 2014)



La desigualdad de salarios es más grande entre los que ocupan puestos de funcionarios públicos y gerentes del sector privado donde la igualdad de salarios se lograría incrementando el sueldo de la mujer en un 25.6% Et al.

*Los retos no deben desanimarnos a alcanzar nuestra aspiración en común: seguir avanzando hacia el empoderamiento económico de las mujeres. Las rutas para el empoderamiento económico de las mujeres son diferentes como han de ser las soluciones.*

### 3. Metodología

De acuerdo con el censo realizado por el INEGI en 2015 el Municipio más grande de Baja California, es el Municipio de Ensenada con 3'315,766 habitantes de los cuales 50.2 % está representado por mujeres y el 49.8% son hombres (INEGI, 2015).

El Valle de San Quintín es una localidad del Municipio de Ensenada, es una región en vías de desarrollo dedicado mayormente a la agricultura, tiene una extensión territorial desde Lázaro Cárdenas a Punta Colonet que abarca aproximadamente 4,541.49 km<sup>2</sup>, sin embargo, no existe un censo específico que indique cuantas entidades económicas se encuentran operando en la Localidad.

La presente una investigación cualitativa de tipo descriptiva- exploratoria en la que la población objeto de análisis son las empresas que se encuentran localizadas de ejido Colonet hasta colonia Lázaro Cárdenas del Valle de San Quintín a orilla de carretera de cuyas empresas se pretende determinar las características ya que no existe un censo preciso elaborado por ninguna dependencia pública, para ello se realizó un conteo del número de empresas que se encuentran operando que fue de 1,164 empresa, para posteriormente determinar una muestra representativa de 268 empresas a las cuales de manera aleatoria se acudió para realizar una encuesta estructurada con escala de Likert, dividido en cinco segmentos, que



son el organizativo, recursos humanos, mercadotecnia, aspectos legales y uso de las tecnologías de la información, sin embargo en el presente únicamente se aborda la información que nos permita determinar cómo se encuentran las empresas del valle de San Quintín respecto a la equidad de género (Murray y Larry, 2009).

#### 4. Resultados

Al realizar en análisis descriptivo de los datos nos percatamos que el 61.9% de las micro empresas de la región son dirigidas por hombres, y tan solo el 38.1% está administrada y guiada por mujeres, tal como muestra en la tabla 2.

**Tabla 2. Estratificación de las empresas.**

Dirige la empresa	Porcentaje población	Empleados 0	Empleados 1-5	Empleados 6-10	Más de 10
Hombre	61.9%	0.75%	47.57%	10.11%	3.37%
Mujer	38.1%	0.0	31.46%	5.2%	1.12%

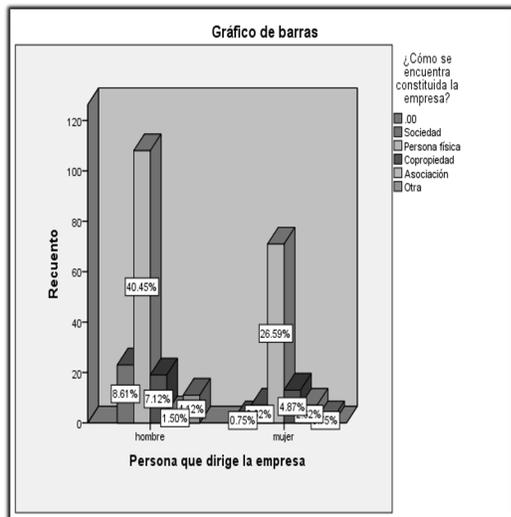
Fuente; elaboración propia a partir de los datos descriptivos de la encuesta realizada.

De los porcentajes que se observan en la tabla 2 que antecede también se debe resaltar que, de acuerdo a la clasificación por número de empleados, se considerarían como unidades económicas de tamaño micro en un 47.57% las dirigidas por hombres y en un 34.46% las que son encabezadas por mujeres, cayendo en la clasificación de micro y pequeñas el 100% ya que tan solo el 3.37% de las dirigidas por hombres y el 1.12 de las administradas por mujeres caen en la clasificación de pequeñas empresas con más de 10 empleados.

Como se muestra en la imagen 1 el 40 % de las empresas que dirigen los hombres están registradas ante el fisco federal como empresas de personas físicas, tan solo el 26% de las que dirigen las mujeres son registradas como empresas de personas físicas, registradas en porcentajes iguales los que se registran con actividad empresarial dentro del régimen general y el resto con actividad empresarial, pero en el régimen de incorporación fiscal para personas físicas, como se muestra en la imagen 2.

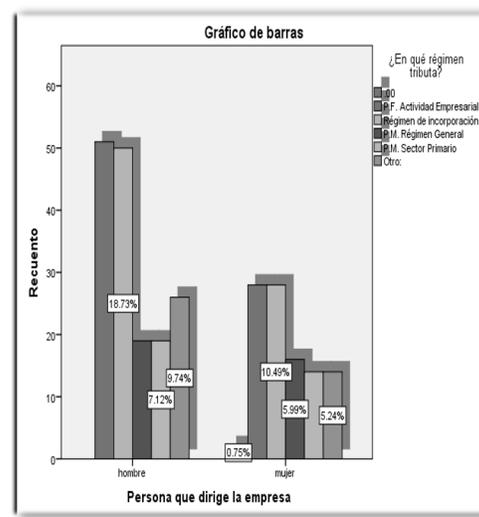
Respecto a la dedicación que los micro empresarios para mejorar la administración y conocimiento del negocio que ponen nos podemos dar cuenta según las cifras que se muestran en la tabla 3, que tan solo el 19.02% de los micro empresarios se capacitan de manera continua, en tanto las empresarias solo en un 10%, porcentajes muy similares se muestran respecto al conocimiento de sus obligaciones fiscales el 19.77% de los empresarios conocen las obligaciones que conlleva su actividad empresarias en tanto el 14.81% de las mujeres empresarias las conocen.

**Imagen1. Figura fiscal bajo la cual operan**



Fuente Elaboración propia

**Imagen2. Régimen fiscal operan**



Fuente: Elaboración propia

**Tabla 3. Capacitación y conocimiento de obligaciones fiscales en porcentajes**

Pregunta	Genero	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	No se	Casi siempre	Muy de Acuerdo
Ha tomado Capacitación	Hombre	5.59	16.41	3.35	19.02	17.53
	Mujer	4.03	12.31	1.11	10.44	10.44
Conoce sus obligaciones fiscales	Hombre	4.85	12.31	10.07	19.77	14.55
	Mujer	3.74	9.70	5.22	13.81	4.85

**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos descriptivos de la encuesta realizada



## 5. Comentarios finales

Los resultados nos muestran que existe una gran brecha de género que en el Valle de San Quintín aún no se ha superado ya que el 62% de las empresas están siendo dirigidas por hombres, un porcentaje que difiere de la tendencia a nivel mundial en la que la mujer empieza a liderar en los ámbitos empresariales, como lo muestra la estadística de ONU MUJERES (2017) que indica que el 89% de las mujeres están frente de un micro negocio.

Al tomarse en cuenta que el valle de San Quintín es una zona rural, en la que el sector dominante es la agricultura, se debe considerar importante que el 38 % de los micro negocios estén guiados y administrados por mujeres, eso indica que aun el empoderamiento femenino, aunque a paso lento está creciendo, la cantidad de mujeres que buscan una actividad económica para el apoyo del sustento familiar.

Los retos que afrontan las mujeres empresarias como se enuncia en el informe de la OIT (2014) son cada vez mayores, constantemente luchan por encontrar un equilibrio entre el tiempo de la familia (convivencia) además de la carga doméstica en (trabajo en el hogar) con el tiempo que requieren dedicar a la actividad empresarial lo que implica que la mujer va a requerir el doble de tiempo y esfuerzo que el género masculino.

Las empresas de la región de estudio como se observa en los resultados son micro empresas, sin embargo, si recordamos a Tello (2014) esa es una realidad de México, ya que el 90% de las entidades económicas son micro y pequeñas empresas, son las que más contribuyen al producto interno bruto y las que mayor fuente de empleo generan.

Los apoyos que se otorgan a las emprendedoras cada vez son mayores, sin embargo, falta para que los apoyos brinden el fruto que se espera, es necesario que las entidades públicas incorporen en los programas incentivos que permeen los frutos de las mujeres líderes en otras mujeres de la comunidad, es decir que los programas generen cadenas de apoyo para emprendedoras que recién inicien en la vida empresarial, tipo mentor.



La equidad de género es un tema que, si bien empieza a dar frutos, hablar de una igualdad requiere de varias generaciones más en las que la equidad no sea un tema de moda, al contrario que pase desapercibido por estar presente en las actividades diarias de la humanidad, en tanto nos queda resaltar que aún hay mucho que hacer, empezando por dar a conocer las realidades diferentes que se viven en cada región de un mismo país.

La educación es el camino que permitirá a las mujeres acceder a mejores oportunidades, incorporándose a la actividad económica como una mujer proactiva y emprendedora, se considera un hallazgo de la presente investigación que tanto hombres como mujeres empresarios y emprendedores se ocupen mayormente de cumplir sus obligaciones fiscales en capacitarse para mejorar el funcionamiento de la empresa, como comenta Días (2010) la presencia de la mujeres en las organizaciones incidirá en el crecimiento sustentable del país, lo cual repercutirá en bienestar de toda la población.

## Referencias

- Banco Mundial. (2012). Informe sobre el Desarrollo Mundial 2012, Panorama general sobre Igualdad de Género y Desarrollo. Recuperado de <https://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936231894/Overview-Spanish.pdf>.
- Banco Mundial. (2014). Informe global de la brecha de género. Recuperado de [http://www3.weforum.org/docs/Media/Spanish\\_LatAm\\_Gender%20Gap\\_Final.pdf](http://www3.weforum.org/docs/Media/Spanish_LatAm_Gender%20Gap_Final.pdf).
- Camacho, B., y Watson, S. (2008). Reflexiones sobre equidad de género y educación inicial. *Costa rica: Intersedes*, 14(8), 33-48.
- Camarena, A. M. E., Saavedra, G. M. L., y Ducloux, S. D. (2014). El Género en México: Situación actual. Obtenido de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xix/docs/13.05.pdf>
- Carosio, A. (2008). El género del consumo en la sociedad de consumo. *La ventana. Revista de estudios de género*, 3(27), 130-169.
- Carrera, M. M. (2012). *Factores que intervienen en el desarrollo de las Pymes del Sector Manufacturero en Cinco Municipios del Área Metropolitana de Monterrey, Afiliadas a la CAINTRA*. Disertación Doctoral, Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey.
- Chávez, M. I. L., y Loya, A. L. (2015). Género y equidad en la generación de empresas mediante una incubadora de negocios. México, DF, México. Obtenido de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xx/docs/11.07.pdf>



- Díaz, G. M., y Jiménez, M. J. (2010). Recursos y resultados de las pequeñas empresas: nuevas perspectivas del efecto género. *Cuadernos de economía y Dirección de la empresa*, 13(42), 174-176.
- Reglas de operación del fondo nacional del emprendedor para el ejercicio 2014. Diario Oficial de la Federación, Distrito Federal, México, 28 de Diciembre de 2013. Recuperado de [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5328349&fecha=28/12/2013](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5328349&fecha=28/12/2013).
- Duran, M. C. (2015). La equidad de género como estrategia empresarial. Forbes México. Recuperado de: <https://www.forbes.com.mx/la-equidad-de-genero-como-estrategia-empresarial/>.
- García, S M., González, C. C. H., y Murillo, V. G. (2017). Características de las Pymes según la gerencia sea hombre o mujer. Caso empírico de Cali. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 82, 1-20. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069007.pdf>.
- Haugh, H., y Talwar, A. (2014). Linking Social Entrepreneurship and Social Change: The Mediating Role of Empowerment. *Journal of Business Ethics*, 133. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-014-2449-4>.
- INADEM. (2017). Instituto Nacional Del Emprendedor: Fortalecimiento para MIPYMES. Obtenido de <https://tutoriales.inadem.gob.mx/convocatoria.php?id=77>.
- INADEM. (2017). Instituto Nacional Del Emprendedor: Formación Empresarial para MIPYMES: Obtenido de <https://tutoriales.inadem.gob.mx/convocatoria.php?id=78>.
- INADEM. (2017). Instituto Nacional Para el Emprendedor: Programas Mujeres Pyme: <https://www.inadem.gob.mx/programa-mujeres-pyme/>.
- INADEM. (2017). Instituto Nacional Del Emprendedor: Programas para MIPYMES. Recuperado de <https://tutoriales.inadem.gob.mx/categoria.php?id=4>.
- INEGI. (2014). Encuesta Nacional Sobre el uso del Tiempo 2014. México: ENUT. Recuperado de <http://www3.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/276>.
- INEGI. (2016). Boletín de Prensa 285/16. Aguascalientes. Recuperado de <https://www.gob.mx/se/prensa/se-difunden-estadisticas-detalladas-sobre-las-micro-pequeñas-y-medianas-empresas-del-pais-46847>.
- INEGI. (2017). Mujeres y hombres de México. Recuperado de: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/MHM\\_2017.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2017.pdf).
- INMUJERES. (2018). Instituto Nacional de las Mujeres: Emprendedoras y empresarias. Recuperado de <http://empresarias.inmujeres.gob.mx/>.



- Kabber, N. (1999). Resource Agency, Achievements: Reflections on the measurement of Women's Empowerment. *Development and change*, 30 (3), 435-464.
- Kabber, N. (2001). Conflicts over credit. Re-Evaluating the empowerment potential of loans to women in rural Bangladesh. *World Development*, 29 (1), 63-84.
- Leon, P. D. (2012). Administración de pequeñas empresas. Estado de México: Red Tercer Milenio. Recuperado de [http://aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico\\_administrativo/Administracion\\_de\\_pequeñas\\_empresas.pdf](http://aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Administracion_de_pequeñas_empresas.pdf).
- Malhorta, A., Schuler, S. C., y Boender. (2017). Measuring Women's empowerment as a variable in international development. Recuperado de <https://siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/MalhotraSchulerBoender.pdf>.
- Mayoux, L. (2000). Microfinance and the empowerment of women- A review of the key issues. *International Labour Organization*. Recuperado de [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2000/100B09\\_285\\_engl.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2000/100B09_285_engl.pdf)
- Monroy, C. d. (2007). Los retos de las Pymes para consolidar el desarrollo económico de México. *Desarrollo económico pequeña y mediana empresa*. Hermosillo, Sonora. Ed. Universidad de Sonora. México.
- Morales, N. (2011). Las Pymes en México, entre la creación fallida y la destrucción creadora. *Economía informa*, 366, 39-48.
- Banco Mundial. (2014). Informe global de la brecha de género. Recuperado de [http://www3.weforum.org/docs/Media/Spanish\\_LatAm\\_Gender%20Gap\\_Final.pdf](http://www3.weforum.org/docs/Media/Spanish_LatAm_Gender%20Gap_Final.pdf).
- Murray, R., y Larry, J. (2009). *Estadística*. México: Mc Graw Hill.
- OEA y CIM. (2011). Avance de la igualdad de género en el marco del trabajo decente. Recuperado de [https://www.oas.org/es/CIM/docs/AvanceGeneroTrabajoDecente-SP\[Final-Web\].pdf](https://www.oas.org/es/CIM/docs/AvanceGeneroTrabajoDecente-SP[Final-Web].pdf).
- OIT. (2014). Informe mundial sobre los salarios 2014-2015: Salarios y desigualdad de ingresos. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_343034.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_343034.pdf).
- OIT. (2014). Tendencias mundiales del empleo 2014-¿Hacia una recuperación?. Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_233953.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_233953.pdf).
- ONU. (2011). Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos- Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar. Nueva York y Ginebra.



Recuperado

de

[https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf).

ONU-MUJERES. (2011). Los principios para el empoderamiento de las mujeres. Recuperado de <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2011/principios%20de%20empoderamiento/7principiosempoderamiento%20pdf.pdf?la=es>.

ONU-MUJERES. (2015). El progreso de las mujeres en el mundo: Transformar las economías para realizar los derechos. Recuperado de [http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/SUMMARY\\_ES.pdf](http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/SUMMARY_ES.pdf).

ONU-MUJERES. (2016). Empresas y Empoderamiento de las mujeres. Recuperado el 19 de Septiembre de 2019, de Principios para el empoderamiento de las mujeres en las empresas. Recuperado de <http://onu.org.mx/wp-content/uploads/2016/12/Empoderamiento-mujeres-en-empresas.pdf>.

ONU-MUJERES. (2017). El Progreso de las Mujeres en América Latina y el Caribe 2017: la transformación de las economías en América Latina y el Caribe para hacer realidad los derechos económicos de las mujeres. Recuperado de [https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2017/07/un16017\\_web.pdf?la=es&vs=4654](https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2017/07/un16017_web.pdf?la=es&vs=4654).

Powers, J., y Magnoni, B. (2010). Dueña de tu propia empresa: Identificación, análisis y superación de las limitaciones a las pequeñas empresas de las mujeres en América Latina y el Caribe. Washington, D.C: Fondo Multilateral de Inversiones.

Suárez, T. (2003). La Pequeña Empresa como Sujeto de Estudio: Consideraciones Teóricas, Metodológicas y Prácticas. *Administración y Organizaciones*, 10 (5), 15-25.

Rodríguez, V. J. (2000). Administración de Pequeñas y medianas empresas. México: Thomson.

Rownalds, J. (1997). Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras un Modelo para el desarrollo. Santa Fe de Bogotá: Tercer Mundo Editores.

Tello, C. I. (2014). Importancia de la micro, pequeñas y medianas empresas en el desarrollo del país. *LEX - Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 12(14), 199-218.

Torres, V. (2011). Rendimiento académico, familia y equidad de género. *Ciencia y Sociedad* 36 (1), 46-64.

Velasco, J. (2013). La equidad de género: ¿utopía o realidad?. *Revista de Especialidades Médico-Quirúrgicas*, 18, 1, 1-2.



UNESCO. 2014. Igualdad de género. Recuperado de  
<https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>