

Artículo 8. Impacto del factor escolaridad como obstáculo para la dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana. Un estudio en 18 estados.

Impact of the educational level as an obstacle for female leadership in Mexican micro and small enterprises. A study in 18 states.

AUTORES

Nuria Beatriz Peña Ahumada

Resumen

El aumento constante de la participación de la mujer en el mercado laboral ha estimulado la generación de diversas investigaciones, hoy en día alrededor del 40% de la micro, pequeña y mediana empresa (MIPYME) en el mundo, son operadas por mujeres. Con base en este contexto y bajo la perspectiva de género, el objetivo de la investigación de la cual deriva este artículo es analizar cuáles son los obstáculos a los cuales se enfrentan las mujeres

que dirigen una MYPES en México, si bien el resultado presenta una gama de ocho factores, este trabajo se enfocará particularmente en el factor nivel escolaridad. Los datos presentados provienen de una investigación con enfoque cualitativo donde se analizaron 1000 casos de empresarias en 20 municipios de 18 estados de la República Mexicana, se lleva a cabo el análisis de este fenómeno al cual se enfrentan estas mujeres, quienes en su mayoría, no se

perciben a sí mismas como directivas.

Palabras clave

Micro empresas, mujeres directivas, análisis sistémico, nivel educativo.

Abstract

The constant uptick in women's participation in the labor market, has prompted the production of several research projects. Nowadays, around 40% of the micro, small and medium enterprises (MSMEs) in the world, are operated by women; based on this context the aim of this research is to analyze from a gender perspective, what are the obstacles faced by women who run a MSE in Mexico. Although we found eight factors, this paper will focus on the educational level factor. The data presented comes from an investigation with a qualitative approach where we analyzed 1000 cases of businesswomen in 20 municipalities of 18 states of the Mexican Republic in which we analyze what these women face day to day, who, for the most part, do not they perceive themselves as directors.

Keywords

Micro companies, women managers, systemic analysis, educational level.

Introducción

El aumento constante de la participación de la mujer en el mercado laboral ha estimulado la generación de diversas investigaciones, conforme se han ido incorporando en puestos de dirección, el interés por su comportamiento en grupos y organizaciones, así como la eficacia y/o los obstáculos en el desempeño de sus funciones forman parte del interés de diversas líneas de investigación ya que se puede considerar uno de los fenómenos más ilustrativos de los cambios en la condición femenina que están presentándose en las sociedades latinoamericanas en las últimas cuatro décadas.

Alrededor del 35-40% de los MIPYME son operadas por mujeres (Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, 2010), sin embargo se ha señalado que a partir de las estadísticas oficiales de cualquier país es difícil determinar el número de mujeres empresarias, aunque en diferentes datos provenientes de distintas organizaciones se indica que el número empresarias es siempre menor al de los hombres que dirigen una organización, y aunque es cierto que cambia o aumenta dependiendo del nivel de desarrollo del país, definitivamente en ninguna investigación se muestra como superior (Elizundia, 2015).

El nivel educativo es un factor que se ha estudiado para diversos aspectos del crecimiento u obstáculo de los empresarios, particularmente en las micro y pequeñas empresarias, un sector donde es importante resaltar que se presenta una gran heterogeneidad de características propias de estas mujeres a diferencia de otros sectores de féminas.

De acuerdo con Booth, Darke y Yeandle (1998) sobre la relación entre el nivel educativo en las mujeres y su avance, señalan que durante el período que comprende entre 1970 y 1995 las mujeres consiguieron mejoras notables en cuanto a cualificaciones educacionales, sobre todo en enseñanza superior, aunque fue fundamentalmente en áreas y disciplinas que, por tradición, han estado asociadas a las mujeres, generalmente vinculadas a las ciencias sociales, a las ciencias de la salud y de la enseñanza, ciencias enfocadas generalmente a la atención de los otros. En este sentido, “en el imaginario social se ha ido extendiendo la idea de la universidad como instrumento para la igualdad entre mujeres y varones” (Espinar y Ríos, 2002, p. 8).

Revisión de la literatura

Lo que señala la literatura existente sobre este fenómeno de la mujer en el trabajo, su emprendimiento, su desempeño en los negocios, comprende muchas aristas y por lo tanto es complejo de estudiar, por ser de alguna manera un fenómeno multifacético y cuyos aportes se reproducen a tasas crecientes en estas últimas décadas, sin embargo los estudios referentes a las mujeres que se desempeñan como empleadas, ejecutivas o directoras de alguna empresa, son escasos especialmente los referidos a las modalidades como la actividad micro y pequeña empresarial (Robles, 2009).

Por razones especialmente socioeconómicas y culturales, las mujeres y en particular las latinoamericanas, están participando cada vez más en el mundo productivo, aportando de manera significativa a la economía de sus países y a la de sus familias (Bonder, 2003), sin embargo, ello no implica una supresión de los obstáculos con los que se encuentra para obtener poder y reconocimiento en el ámbito (P. Ortiz y Olaz, 2014), por ello la necesidad de presentar en este trabajo, todos aquellos factores internos y externos que las bloquean o dificultan el llevar a cabo su desempeño dentro de este mundo del trabajo, especialmente el de aquellas mujeres mexicanas que actualmente dirigen alguna MYPES, aspecto que no puede pasar inadvertido, particularmente cuando se aborda el nivel educativo.

Bajo este mismo tenor, en México, gran número de mujeres, es decir el 43.88% son económicamente activas, lo que significa que un número significativo de ellas no son sólo amas de casa realizando un trabajo doméstico, sino ahora tienen una participación como trabajadoras aportando al sustento familiar, el 2.26% de ellas son dueñas de su propio negocio, o en otros casos ocupan altos mandos en diversas organizaciones, lo que representa el 16% su presencia en el sector empresarial (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2013).

Ahora, en cuanto a los datos referentes a las MIPYME éstas representan a nivel mundial el segmento de la economía que aporta el mayor número de unidades económicas y personal ocupado, de ahí la relevancia que tienen este tipo de empresas y la necesidad de fortalecer su desempeño, ya que se puede afirmar que el 90% de estas unidades, está conformado por las mipymes (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2013).

Por lo tanto, como se puede observar, la relevancia de las MYPES en la vida económica y social de los países es indiscutible, en el caso de México, representan el 99.8% de las empresas y 72.3% de las fuentes de empleo (Plan Nacional de Desarrollo, 2013).

Sin embargo, es indispensable resaltar que las MYPES mexicanas tienen una estructura donde se carece de puestos definidos y de ciertos procedimientos, donde existe muy poca o nula planeación, que en conjunto con la mala administración son la causantes de la corta vida de las pequeñas y medianas empresas en nuestro país, de esta situación derivan datos como el que el 43% de las empresas fracasan (Plan Nacional de Desarrollo, 2013), y de cada cinco de estas pequeñas y medianas empresas que se abren, tres están lideradas por mujeres (OCDE, 2013). Por lo tanto, a partir de estos datos presentados se considera la necesidad de hacer estudios que muestren una radiografía del quehacer y dificultades que se les presentan a este tipo de empresarias, es decir, a las directivas de MYPES en México, mujeres que pueden ser o no dueñas de la organización.

Factor escolaridad como obstáculo para la dirección femenina

Al referirse sobre el nivel académico como un factor que dificulta el desarrollo óptimo de una directora de MYPES se habla que “la educación juega un papel fundamental en el proceso de incorporación de las

mujeres al espacio público y, en particular, al trabajo remunerado, actuando de factor dinamizador en mayor grado que para los varones” (Frutos y Titos, 2011, p. 312).

Se ha señalado de que el nivel educativo de las personas que dirigen una empresa, especialmente individuos del género femenino, puede incidir de múltiples maneras, éste puede impactar tanto en el giro de la organización así como en el grado de desarrollo de tecnología, desarrollo de innovación y por ende en el potencial de crecimiento (E. Amorós et al., 2006), es por ello que el nivel académico se considera como una variable importante cuando se estudia a las mujeres que dirigen organizaciones, ya que “se contempla que el grado educativo promedio que prevalece en el sector micro y pequeño empresarial es inferior al promedio del resto del sector de la economía, aunque existen diferencias importantes dentro de él” (Bermúdez-Carrillo, 2014, p. 17). En función de esta afirmación, se pone en desventaja a las empresarias que dirigen este sector, ya que se considera que al tener un bajo nivel de estudios, entonces es poca la información y preparación con la que cuentan y por lo tanto se convierte en un aspecto que las limita para poder dirigir y desarrollar sus empresas de una mejor manera, y por lo tanto se puede hablar de una demanda insatisfecha en la microempresa (Ahl, 2006, 2012).

Es de importancia señalar que a la educación se le considera un factor diferencial entre empresarios y empresarias, siendo las mujeres quienes cuentan con un nivel más bajo (Agencia Suiza para el desarrollo y la cooperación, 2000), esto en contraste con lo mencionado en el informe dado por la PROMÉXICO (2013) donde se ha señalado que las mujeres tienen un 21% de tasas de graduación de educación universitaria en comparación con el 18% de la tasa de eficiencia terminal de los hombres en ese mismo nivel. Sin embargo, como se puede concluir a partir de estos datos, a pesar de que las mujeres cuentan de manera

general con más alto nivel educativo, aquéllas que dirigen las MYPE cuentan con un bajo nivel académico.

Metodología

Objetivo de investigación

1.- Conocer el impacto del factor escolaridad como obstáculo que se presenta en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana.

Pregunta de investigación

Esta investigación se concreta en la siguiente pregunta:

1.- ¿Cuál es el impacto del factor escolaridad como obstáculo en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana?

Justificación

En México la industria micro y pequeña, ha tenido gran importancia económica y social, ha sido uno de los pilares en el desarrollo industrial, por ello, el identificar los factores que obstaculizan la gestión de una MYPES, es determinante, ya que este tipo de empresas generan las dos terceras partes del empleo en México, (Llamas et al., 2014), y contribuyen con el 52% del Producto Interno Bruto (PIB) y el 72% del empleo en el país (PROMÉXICO, 2013), particularmente el factor nivel educativo y su impacto en el desarrollo de estas mujeres y sus empresas.

En el año 2009 existían 5 144 056 empresas, y las mipymes representaban el 99,8% de participación dentro de las actividades económicas (Espinosa, Aguilar, y Luna, 2014, p. 8). Por otro lado, la

Organización Internacional del Trabajo ha detallado una serie de estadísticas sobre las mujeres y hombres como dirigentes de una empresa, sin embargo es importante destacar que son datos que abordan ambos sectores: tanto el público como el sector privado, asimismo se ha señalado que tampoco existen propiamente datos que den a conocer sobre la gestión de la mujer en el sector privado (Organización Internacional del Trabajo, 2014). Asimismo, es importante aclarar que existe una diversidad de trabajos que abordan el emprendimiento de mujeres en la micro y pequeña empresa, pero de nueva cuenta no se encuentran investigaciones que analicen la dirección femenina en dicho tipo de organizaciones.

De igual manera, existen estudios, donde se ha considerado el análisis de los obstáculos que presentan las mujeres que tienen la responsabilidad de dirigir grandes empresas; estudios que analizan esta temática hablando de la dirección de las empresas de manera general o si hay una definición de empresas, consideran a la MIPYME, sin embargo, no existen estudios en donde se haya hecho un análisis propiamente de aquellos obstáculos que se presentan en la dirección de las mujeres en la micro y pequeña empresa, generalmente el fenómeno es abordado de manera general, considerando a las organizaciones sin contemplar que la clasificación de su tamaño define el tipo de gestión y por lo tanto determina problemáticas diferentes entre la micro, pequeña y la mediana o grande empresa.

Por otra parte, en el presente estudio, se lleva a cabo un razonamiento que radica en hacer un análisis donde la mujer que es la responsable de realizar la gestión de la MYPES no se concibe como directora, desde el momento en que no asume a su organización como empresa, ni a ella con labores y responsabilidades propias de una directiva, aspecto que puede definir un análisis de los resultados de manera diferente al que se ha llevado en otras investigaciones donde se han abordado temáticas similares.

Por lo tanto, este estudio pretende aportar elementos conceptuales y empíricos para la descripción y comprensión de este fenómeno ya que también la intención es contribuir a la -visibilidad- de estas mujeres en el ámbito académico, ya que como se ha señalado en líneas anteriores, existen trabajos que abordan la temática de la gestión de la mujeres en grandes, medianas y pequeñas empresas, pero no propiamente en la micro y pequeña empresa, lo que ha generado afirmaciones carentes de evidencia empírica y que continúan generando vacíos en la construcción de una teoría en este grupo en específico, de ahí la importancia de explorar y presentar los diversos perfiles de este tipo de mujeres.

Contextualización del estudio

La investigación de la cual deriva este artículo se llevó a cabo en 20 estados de la República Mexicana en 18 municipios, con mujeres que dirigen una MYPES, las cuales podían ser dueñas de la organización o no. Cabe resaltar que para este trabajo se entiende a la micro y pequeña empresa como cualquier organización o negocio donde existe una o más personas que están a cargo de la directora.

La investigación se llevó a cabo en los municipios en los que había una Universidad Tecnológica (UT) cercana, y su aplicación fue realizada por alumnas y alumnos de estas instituciones.

El instrumento que se aplicó se consideró la pregunta bajo la cual se desarrolla este trabajo:

30.- ¿Por qué ha sido difícil ser directora de la empresa?

Muestra e instrumento

Derivado de que “en los estudios cualitativos el tamaño de la muestra no es importante desde una perspectiva probabilística” (Hernández Sampieri, Fernández, y Baptista, 2014, p. 382), en la presente investigación se definió el estudio de 1000 casos, distribuidos en 18 estados y un total de 20 de municipios. La muestra para esta investigación es de tipo homogénea, donde las unidades que fueron seleccionadas “poseen un mismo perfil o características, o bien comparten datos similares” (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 388).

Resultado

Análisis de la información

Del instrumento aplicado, con la pregunta que se ha mencionado, se obtuvo información la cual fue capturada por parte de los alumnos que fueron asignados en cada región del país y que previamente fueron capacitados para subir dichos datos obtenidos, en una plataforma que fue elaborada propiamente para esta investigación a través de google encuestas. De igual manera se enviaban por parte de los docentes líderes de cada UT y región el instrumento de manera impresa para que se pudiera cotejar por parte del equipo líder y por mi parte la veracidad de la información, así como que existiera la fotografía como parte de la evidencia de la aplicación y por lo tanto que era confiable la información que se estaba obteniendo para esta investigación.

Para poder procesar la información se contó con el apoyo de dos profesores investigadores, con los que integró el equipo coordinador de la Universidad Tecnológica de San Juan del Río.

Después de la recolección y captura de la información referente a los 1000 instrumentos, se llevó a cabo el análisis de dichos datos en dos

niveles: Textual y conceptual, con respecto al nivel textual, se identificaron unidades de análisis y a partir de ellas surgieron los códigos que identifican a las categorías que emergieron, de igual manera se llevó a cabo la medición de aparición de los mismos, esto con la finalidad de que dicha incidencia fuera un aspecto que respalde la valoración de los resultados que se iban obteniendo.

De los resultados que se obtuvieron, se elaboró la siguiente tabla de frecuencia en la que aparecen 8 factores de los cuales tal como se ha abordado el eje de interés propio de este trabajo, es en el factor nivel escolaridad.

Tabla 8.1

Frecuencia de categorías a nivel general correspondiente a los obstáculos que se les presentan a las mujeres que dirigen una MYPE.

Categoría	Frecuencia General
COMPETENCIA	59
CUIDADO DE LOS OTROS	91
DE LA EDAD	22
DE LA IDENTIDAD DE GÉNERO	133
DEL NIVEL EDUCATIVO	64
DOBLE JORNADA	230

Categoría	Frecuencia General
FACTORES ECONÓMICOS	211
FALTA DE EXPERIENCIA	124
GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO	66
Total general	1000

Fuente: Elaboración propia con datos de la investigación.

Después de que se identificaron cada una de las categorías emergentes con respecto a los objetivos de investigación referentes a los obstáculos que se presentan en la dirección de MYPES de mujeres en 18 Estados de la República Mexicana, y que se llevó a cabo la descripción de dichas categorías, se definieron las categorías centrales y se definieron algunas otras subcategorías que brotaron al momento del análisis de los datos.

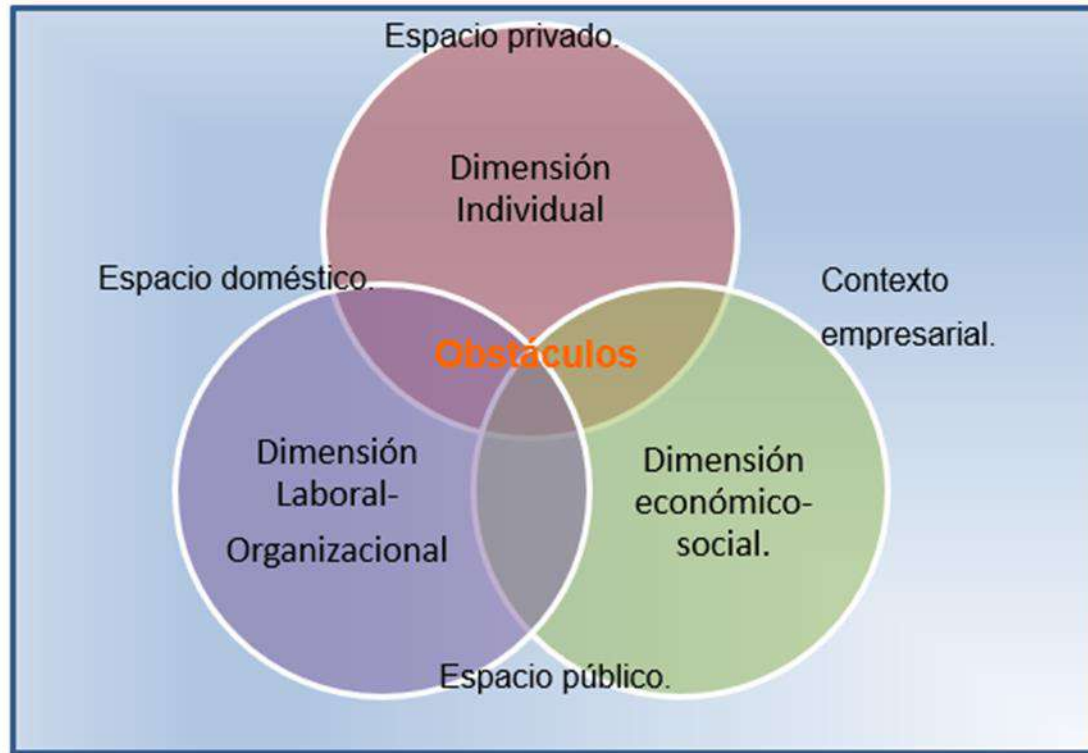
Es por ello que a nivel conceptual las categorías se agruparon en las siguientes tres dimensiones:

- 1) Dimensión Individual;
- 2) Dimensión Laboral-Organizacional y
- 3) Dimensión Económica-Social de la empresa.

Y es a partir de este modelo de elaboración propia que se realiza un análisis de cada una de las categorías emergentes, considerando analizar al nivel educativo propio del objetivo.

Figura 8.1

Modelo de las dimensiones que explican los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres que dirigen una MYPE en la República Mexicana.



Fuente: Elaboración propia.

A continuación se presenta en la Tabla 8.2, el modelo que incluye la categorización y agrupación de los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana.

Tabla 8.2

Modelo que explica la categorización y agrupación de los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana.

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

Fuente: Elaboración propia con datos de la investigación.

De esta manera, se hizo el análisis a partir de la dimensión individual en el aspecto interno propia del nivel educativo, entendiendo la Dimensión Individual como aquella que comprende todos los aspectos que hacen del individuo un ser particular, con características propias que la hacen diferente a las demás. La dimensión individual se divide en dos escalas: La Escala Estructural Interna y la Escala Estructural Externa. Cada una de estas escalas contempla un grupo de categorías.

En cuanto a la Escala Estructural Interna, ésta considera las categorías que definen los obstáculos que están vinculados con aspectos de percepción y de identidad de la mujer, y en esta categoría se encuentra “Del nivel educativo”.

A continuación se presentan los resultados tomando en cuenta el factor nivel educativo y su impacto con las 9 categorías que emergieron de los obstáculos que presentan las mujeres directivas de las micro y pequeña empresa.

Definición conceptual Escolaridad

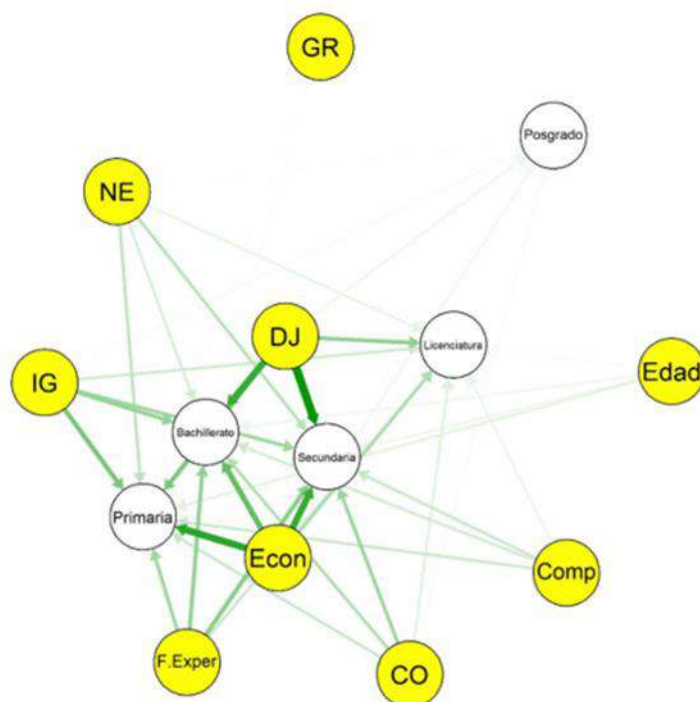
El grado educativo con el que cuenta la mujer, puede determinar el tipo de obstáculo que se le presente como directiva de una empresa. El tener o no conocimientos académicos y/o sentirse segura por contar con un determinado nivel académico puede definir un perfil.

“Aunque estudié administración, pero pues no tengo experiencia en el manejo de mi negocio”.

A continuación se presenta en la Figura 8.2, el diagrama de redes referente a la relación que existe entre los obstáculos que presentan las mujeres que dirigen una MYPE y su nivel de escolaridad.

Figura 8.2

Relación de la variable escolaridad con respecto a las nueve categorías emergentes del análisis de datos.



Fuente: Elaboración propia con datos de la investigación.

1.- La categoría de “GR-Gestión de los Recursos”, no se encuentra ligada con ninguna red, en cuanto a que tenga relación con la variable de -escolaridad-.

2.- Las mujeres directivas que cuentan con nivel académico de secundaria, bachillerato y licenciatura, tienen una estrecha relación con el obstáculo de “DJ-Doble jornada”. Ligeramente ligado con las mujeres que cuentan con estudios de primaria y en menor medida con las directivas que tienen estudios de posgrado, pero sí hay una relación.

“Porque es llevar todo el peso en tus hombros en cuanto a todo, la casa y atender la tienda” (sic). Entrevista 242. Mujer de 45 años, madre soltera, con 2 hijos, estudios de secundaria. Querétaro.

“Porque aquí sólo estoy con mis dos empleadas y me come mucho tiempo y luego tengo que ir a la casa con todas las labores, entonces me falta el apoyo de los demás” Entrevista 232. Mujer de 35 años, casada, 2 hijos, nivel licenciatura. Querétaro.

3.- El obstáculo de “FE-Factor Económico” es un factor que impacta especialmente con las directivas que cuentan con estudios de primaria, secundaria y bachillerato.

“Porque al momento de volver a invertir en el negocio; es difícil conseguir los recursos económicos, no hay apoyo de gobierno”. Entrevista 43. Mujer de 43 años, casada, dos hijos, estudios de primaria. Chiapas.

“Gobierno no apoya y a veces no queda ganancia y hay que buscar la manera de pagar la renta del local”. Entrevista 54. Mujer de 43 años, casada, con 7 hijos, con estudios de secundaria. Chiapas.

4.- El factor de ver a la “Edad” como un obstáculo en la dirección de la MYPE lo presentan en mayoría las mujeres que cuentan con estudios en primaria. Se puede observar en este estudios que el considerar el “Factor edad” como obstáculo en la gestión de la organización el grado académico tiene influencia, ya que entre menor sea el grado, la edad la consideran como una dificultad.

“Por mi edad, me canso y es difícil estar al pendiente de todo en el negocio”. Entrevista 179. Mujer de 39 años, tres hijos, casada, con estudios de primaria. Querétaro.

De igual manera, otro obstáculo que estas mujeres definen en la dirección es la “Falta de experiencia”, tal vez ligada a relacionar ésta con la falta de estudios.

“Porque tuve 47 años manejando la empresa; y antes no existía la información para manejar la empresa y llevar a cabo todos los procesos, no contaba con la experiencia que se necesitaba”. Entrevista 91. Mujer de 84 años, casada, con 4 hijos, con estudios de primaria. Guanajuato.

5.- El obstáculo “IG-Identidad de Género”, se encuentra especialmente con las mujeres que tienen estudios de primaria y bachillerato especialmente.

“Porque en la actualidad todo está muy duro, en especial para las mujeres que tenemos a cargo un negocio, es más difícil por ser mujer” (sic).

Entrevista 569. Mujer de 45 años, en unión libre, con 2 hijos. Nayarit.

6.- Las mujeres directivas que cuentan con estudios de primaria, secundaria, bachillerato y licenciatura consideran que un obstáculo para dirigir sus empresas es que no cuentan con “El Nivel Educativo” para poder llevar a cabo correctamente las actividades de gestión de su organización. A pesar de que se pudiera considerar que las de nivel licenciatura contarían con los conocimientos necesarios para que esto no fuera un obstáculo, esto puede derivar de que no cuenten con una carrera a fin al tipo de organización que dirigen. En el caso de las mujeres que tienen estudios de posgrado, no mencionaron este factor como obstáculo.

“Porque no tengo los conocimientos para tener un negocio en forma, pues no terminé de estudiar y la forma en cómo enseñar a mi personal”

(sic). Entrevista 82. Mujer de 45 años, casada con 3 hijos, estudios de secundaria. Estado de México.

“Pues yo soy licenciada en filosofía, no tengo idea de cómo llevar a cabo la administración de un negocio, pero lo necesitaba el trabajo” (sic).

Entrevista 67. Mujer de 44 años, casada, con 3 hijos, estudios de licenciatura. Chihuahua.

7.- La categoría de “F-Exp.-Falta de experiencia” se encuentra estrechamente relacionada con las mujeres que tienen estudios en primaria, secundaria y bachillerato, pero no deja de tener también relación con las mujeres que tienen estudios con licenciatura y estudios de posgrado.

“Porque aunque es una empresa pequeña tienes que saber manejarla y yo carezco de experiencia en esto” (sic). Entrevista 452. Mujer de 44 años, casada, con 3 hijos, estudios de secundaria. Zacatecas.

“Porque me es difícil dirigir a tanto personal y yo no había trabajado nunca dirigiendo un negocio”. Entrevista 437. Mujer de 38 años, soltera, sin hijos, con estudios de posgrado. Querétaro.

Éstos son los aspectos más significativos que resultan del análisis de la relación entre las categorías emergentes y la variable de Escolaridad.

De igual manera, con estos resultados que arrojaron las mujeres informantes de este estudio, consideramos se puede llevar a cabo una definición de perfiles de las mujeres directivas con los obstáculos que se les presentan en la gestión de la organización, los cuales se presentarán en el siguiente capítulo.

Discusión

A pesar de que hay diversos autores como Irribarren (2013), que señalan que la nueva generación de mujeres que participan en el campo laboral, parecen estar mejor preparadas que antes, esto derivado de que han adquirido una mayor y mejor educación lo que las hace participar y postularse a puestos más altos en la administración; implementando estilos de liderazgo, uno de los obstáculos principales es el que las mujeres directivas de MYPES, siguen considerando al factor Nivel Educativo como una barrera para la dirección de sus organizaciones. En cuanto a edad, las mujeres que externaron dicha situación son las que se encuentran entre los 51-55 años de edad, mujeres que tal vez no cuentan con una formación profesional que de acuerdo a su percepción no les permita poder llevar las actividades propias de la gestión.

Coincide que son mujeres que tienen 3 hijos o más y son casadas, pero algo importante de destacar, es que no se encontró una definición

clara con respecto a la coincidencia o relación con determinado nivel académico, es decir, muchas de ellas, no importando si contaban con estudios de licenciatura, consideraban que el nivel académico se convertía en un obstáculo, aspecto que coincide con que en países como México considerado un país tradicionalista y con roles establecidos, cada vez existen más mujeres que terminan estudios superiores, pero siguen teniendo funciones de jefas de familia y con actividades propias de estar al cuidado de los otros, situación que de alguna manera les impide adquirir una experiencia suficiente para operar o dirigir un negocio de forma exitosa (Elizundia, 2015), situación que coincide con los resultados obtenidos en esta investigación, ya que generalmente el nivel educativo, muchas de estas mujeres lo relacionan con la falta de experiencia.

Referencias

- Agencia Suiza para el desarrollo y la cooperación. (2000). *Perspectiva de género en pequeña empresa I*- Lima, Perú: Agencia para las finanzas y la integración de la mujer.
- Ahl, H. J. (2002). *The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship*. Jönköping, Suecia: Parajett AB
- Amorós, J. E., Guerra, M., Pizarro, O., & Poblete, C. (2006). *Mujeres y actividad emprendedora en Chile*. Santiago de Chile, Chile: Global Entrepreneurship Monitor.
- Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento. (2010). *Mujeres empresarias: Barreras y oportunidades en el sector privado formal en América Latina*. Washington, DC.
- Bermúdez-Carrillo, L. (2014). Características de las pymes de Guanacaste. *Revista de las sedes regionales*, XV, 1-17.

- Bonder, G. (2003). *Construyendo el protagonismo de las mujeres en la sociedad del conocimiento : Estrategias educativas y de formación de redes* (mujer, ciencia y tecnología en América). Bilbao, España: UNESCO.
- Booth, S., Darke, J., y Yeandle, S. (1998). *La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio*. Madrid, España: Narcea.
- Elizundia, M. (2015). Desempeño de nuevos negocios : Perspectiva de género. *Contaduría Y Administración*, 60(2), 468–485.
- Espinar, E., y Ríos, J. (2002). *Producción del espacio y desigualdades de género*. (Espagrafic). Alicante, España.
- Espinosa, R., Aguilar, M., y Luna, J. (2014). Toma de decisiones en las PYMES mexicanas: el valor estratégico de un simulador presupuestario de tipo industrial. *Tec. Empresarial*, 8, 7–18.
- Frutos, L., y Titos, S. (2011). Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género. *X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación* (pp. 309-320). Servicio de Publicaciones.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (McGraw-Hill, Ed.) (6a ed.). México, D.F., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Iribarren, L. (2013). Mercado emprendedor en nuevos negocios y relación con sus valores y creencias. *Revista de Estudios Empresa*, 1, 87–111.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2013). *Micro, pequeña, mediana y gran empresa. Estratificación de los establecimientos. Censos Económicos (2011)*.

- Llamas, B., González, M. A., Vásquez, J. F., Siari, D., Valenzuela, I., y Silva, A. (2014). Elementos que promueven competitividad en las PyMES , un estudio regional . *Académica Sin Frontera*, 19(7), 1–20.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *La mujer en la gestión empresarial*. Recuperado de <http://www.bing.com/search?q=La+mujer+en+la+gesti%C3%B3n+empresarial&form=SK2MDF&pc=SK2M>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2013). *Foro de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)*. París. Recuperado de <http://centrogilbertobosques.senado.gob.mx/docs/serieeuropa22.pdf>
- Ortiz, P., y Olaz, Á. J. (2014). La mujer en la empresa familiar española desde la perspectiva del “familiness.” *Política Y Sociedad*, 51(2), 481–506. http://doi.org/10.5209/rev_POSO.2014.v51.n2.43647
- Plan Nacional de Desarrollo. (2013). *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*. Recuperado de http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5299465yfecha=20/05/2013
- PROMÉXICO. (2013). *PYMES: Eslabón fundamental para el crecimiento en México. Negocios Internacionales*. Ciudad de México. Recuperado de <http://www.promexico.gob.mx/negocios-internacionales/pymes-eslabon-fundamental-para-el-crecimiento-en-mexico.html>
- Robles, L. (2009). Balance y perspectivas del campo mexicano : In P. Sesia y V. Vázquez (Eds.), *Balance y perspectivas del campo mexicano: A más de una década del TLCAN y del movimiento zapatista*. (pp. 97–111). Ciudad de México: AMLR.