



# Revista **RELAYN**

Micro y Pequeña Empresa  
en Latinoamérica

Vol. 9 núm. 1 enero-abril 2025

**IMPACTO DE LA PLANEACIÓN EN LOS RESULTADOS DE LAS MYPES EN  
BENITO JUÁREZ, QUINTANA ROO, MÉXICO.**

**LOS INDICADORES DE LA VENTAJA COMPETITIVA DE PYMES DIRIGIDAS POR  
MUJERES DEL ÁREA METROPOLITANA DE MONTERREY.**

**LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN LAS MUJERES SON CLAVE EN EL ÉXITO LA-  
BORAL DE LAS MIPYMES DE SERVICIOS TÉCNICOS.**

**MUJERES EMPRENDEDORAS EN EL ESPACIO PÚBLICO. UN ANÁLISIS  
DESDE LA ECONOMÍA FEMINISTA.**

**CONSECUENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DE LAS MUJERES  
DE AUTLÁN DE NAVARRO, JALISCO POR TRABAJAR EN LA  
ECONOMÍA INFORMAL.**

**iQU4TRO**  
EDITORES



VOL. 9, NÚM. 1, ENERO-ABRIL, 2025

LICENCIA DE CREATIVE COMMON ATRIBUCIÓN-  
NO COMERCIAL-SIN DERIVADAS ATRIBUCIÓN 4.0  
INTERNACIONAL (CC BY-NC-ND 4.0)



Revista RELAYN Administración y Negocios en Latinoamérica.  
Vol. 9, Núm. 1, Enero-Abril 2025  
ISSN: 2594-1674  
Reserva de Derechos al Uso Exclusivo No. 04-2018-091712390600-01  
© iQuatro Editores (2025)

**Consejo Editorial**

**Dirección General**

Dra. Nuria Beatriz Peña Ahumada – npenaa@red.redesla.la  
Dr. Oscar Cuauhtémoc Aguilar Rascón – ocaguilarr@red.redesla.la

**Equipo Técnico**

**Jefe de oficina**

Paula Mejía

**Gestión Editorial**

Nadia Velázquez

**Editor Técnico**

Itzel Huertas

**Atención a clientes**

Victoria Velázquez

**Entidad Editora**

iQuatro Editores

+52 (427) 168 9348

Correo electrónico: comiteeditorial@iquatroeditores.org

### **Comité Científico**

Dra. Norma Patricia Juan Vázquez – Universidad Autónoma de Chiapas – México  
Mtro. Guadalupe Iván Martínez Cháirez – Universidad Pedagógica Nacional del Estado de Chihuahua – México  
Dr. Ernesto Geovani Figueroa González – Universidad Juárez del Estado de Durango – México <https>  
Dra. Blanca Estela Sánchez Jaimés – Universidad Autónoma De Guerrero – México  
Dr. Raymundo Lozano Rosales – Universidad Politécnica de Tulancingo – México  
Mtra. Erixander Villarreal Bañuelos – Universidad Tecnológica de la Costa – México  
Dr. Luis Rodolfo Ibarra Rivas – Universidad Autónoma de Querétaro – México  
Dra. Alejandra Medina Lozano – Instituto Tecnológico José Mario Molina Pasquel y Henríquez Campus Puerto Vallarta – México  
Dra. Lucía Pérez Sánchez - Universidad Autónoma de Nayarit - México  
Dra. Liliana García Reyes - Universidad Autónoma de Campeche - México  
Dra. Karina González Roldán - Universidad Autónoma del Estado de México - México  
Mtro. Miguel Ángel Tuz Sierra - Universidad Autónoma de Campeche - México  
Mtra. Noemí Ascencio López - Universidad Autónoma de Guerrero - México  
Dra. Bertha Silva Narvaste – Universidad San Martín de Porres – Perú  
Mtro. José Armando Pancorbo Sandoval – Universidad UTE – Ecuador  
Dr. Henry León Torres – Universidad de Cundinamarca – Colombia  
Dra. Estefanía Solari Sperandio – Universidad Nacional de La Plata, Argentina

Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización de iQuatro Editores.

Esta revista se publica cuatrimestralmente en los meses de abril, agosto y diciembre y contiene artículos originales, comunicaciones cortas, cartas al editor, estados del arte y/o reseñas de libros derivados de investigaciones y reflexiones científicas. El objetivo de estos artículos es la difusión de contenido de corte científico académico, aunque no representa la opinión de la organización editorial, de la empresa gestora, ni de los editores involucrados. Los contenidos son responsabilidad exclusiva de los autores, por lo que agradecemos que si tienen cualquier observación o cuestionamiento sobre la originalidad de los textos, puede ser notificada al correo de la revista [comiteeditorial@iquatroeditores.org](mailto:comiteeditorial@iquatroeditores.org) y a los autores.

Los editores autorizan la reproducción de los textos con fines exclusivamente académicos, dando estricto cumplimiento a las normas de referencia bibliográfica en favor de los autores y de las instituciones editoras. Cualquier uso diferente, requerirá autorización escrita del director-editor y su omisión inducirá las acciones legales dispuestas por las leyes internacionales sobre la propiedad intelectual y el derecho de autor.

<https://iquatroeditores.org/revista/index.php/relayn/index>

DOAJ DIRECTORY OF  
OPEN ACCESS  
JOURNALS

latindex  
catálogo 2.0

melICA

latindex

EBSCO

LatinREV  
Red Iberoamericana de Revistas Académicas  
en Ciencias Sociales y Humanidades

CLASE  
Clas Latinoamericanas en  
Ciencias Sociales y Humanidades

biblat  
Bibliografía Latinoamericana

REDIB  
Red Iberoamericana  
de Innovación y Conocimiento Científico

ScienceGate

CiteFactor  
Academic Scientific Journals

ROAD  
DIRECTORY  
OF OPEN ACCESS  
SCHOLARLY  
RESOURCES

K

MIAR  
Matriz de Información para el  
Análisis de Revistas

Aprobados en espera de actualización de bases de datos:

AU  
RA

## Índice

### *Artículos de investigación científica*

Impacto de la planeación en los resultados de las mypes en Benito Juárez, Quintana Roo, México.....	7
Los indicadores de la ventaja competitiva de pymes dirigidas por mujeres del área metropolitana de Monterrey. ....	23
Los factores psicosociales en las mujeres son clave en el éxito laboral de las mipymes de servicios técnicos.....	38
Mujeres emprendedoras en el espacio público: Un análisis desde la economía feminista. ....	52
Consecuencias económicas y sociales que enfrentan las mujeres, por trabajar en la economía informal. ....	66

## Impacto de la planeación en los resultados de las mypes en Benito Juárez, Quintana Roo, México.

### The Impact of Strategic Planning on MSE Performance in Benito Juarez, Quintana Roo, Mexico

Hermelindo Chi Poot<sup>1</sup>  
Elisa Guillén Arguelles<sup>2</sup>

Recibido: 24/11/2024

Revisado: 28/01/2025

Aceptado: 31/01/2025

Revista RELAYN, Administración y Negocios en Latinoamérica.

Disponible en:

<https://iquatroeditores.org/revista/index.php/relayn/index>

<https://doi.org/10.46990/relayn.2025.9.1.2096>



#### Resumen

El objetivo general de esta investigación fue evaluar el impacto de la planeación estratégica sobre los resultados del desempeño empresarial en las micro y pequeñas empresas de Benito Juárez, Quintana Roo, México. El enfoque del estudio fue cuantitativo y el alcance fue descriptivo, correlacional y causal con diseño no experimental de tipo transeccional. La muestra se integró por 384 mypes. Los datos se recolectaron de febrero a marzo de 2024 mediante un cuestionario diseñado por la Relayn. Se concluye que existe una relación positiva baja entre la planeación estratégica y los resultados del desempeño empresarial de las mypes.

#### Palabras clave

Benito Juárez, Mypes, Desempeño empresarial, Planeación estratégica, Quintana Roo

#### Abstract

The general objective of this research was to evaluate how strategic planning impacts entrepreneurial performance of micro and small enterprises in Benito Juarez, Quintana Roo, Mexico. This study followed a quantitative approach with a descriptive, correlational and causal scope, using a non-experimental cross-sectional design. The sample consisted of 384 MSEs. Data were collected through February and March 2024 by means of a questionnaire designed by RELAYN. Findings confirmed the existence of a moderately positive relationship between strategic planning and entrepreneurial performance in MSEs.

#### Key words

Benito Juárez, MSEs, entrepreneurial performance, strategic planning, Quintana Roo

## Introducción

La relevancia de las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) en la economía mundial es ampliamente reconocida. En 2017, la Organización Mundial del Comercio estableció un Grupo de Trabajo Informal sobre mipymes, destacando que representan 95 % de las empresas a nivel global y generan 60 % del empleo mundial (OMC, 2024). En América Latina constituyen 99 % de las empresas formales y son responsables del 61 % del empleo, consolidándose como un pilar fundamental para impulsar un crecimiento económico inclusivo y sostenible (Bárcena, 2020).

En México, las mipymes representan 99.8 % de las unidades económicas, generan 68.4 % del empleo formal y aportan 52 % del PIB, con un total de 4.7 millones de empresas. La Secretaría de Economía (SE) las considera la columna vertebral del desarrollo económico, debido a su impacto en el progreso regional y la vida social (SE, 2024). En el caso específico de Benito Juárez, Quintana Roo, las micro y pequeñas empresas (mypes) representan 97.68 % de todas las unidades económicas registradas y contribuyen significativamente al sector servicios (INEGI, 2024).

En otro contexto, la planeación estratégica (PE) es fundamental para el éxito de las empresas, ya que permite establecer una dirección clara y facilita la toma de decisiones basada en objetivos a largo plazo (Rodríguez & Castro, 2022). Tomando como referencia que 52 % de mipymes cierra en sus dos primeros años (INEGI, 2024), un estudio en 71 municipios por la Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (RELAYN) reveló que el principal motivo de cierre de las mypes son los factores externos, donde una deficiente planeación administrativa influye en su baja supervivencia (RELAYN, 2017). Estudios recientes han demostrado que una adecuada PE contribuye a mejorar la competitividad y el desempeño de las empresas (DE), especialmente en entornos dinámicos (Suatunce et al., 2024). Sin embargo, existe un vacío de conocimiento sobre el impacto específico de estas en el DE de las mypes en regiones turísticas de playa, donde las particularidades del entorno y los desafíos económicos crean una necesidad urgente de estrategias empresariales efectivas. La evidencia obtenida podrá servir de base para orientar políticas públicas y estrategias de gestión que promuevan el fortalecimiento y crecimiento sostenible de estas empresas para mejorar su desempeño en un entorno cada vez más desafiante.

### *Objetivo general*

Evaluar el impacto de la planeación estratégica sobre los resultados del desempeño empresarial en las micro y pequeñas empresas de Benito Juárez, Quintana Roo, México.

### *Objetivos específicos*

1. Comparar las proporciones de los niveles de DE entre las mypes de Benito Juárez, Quintana Roo, para identificar si existen diferencias significativas según el tamaño de la empresa.

2. Determinar cuáles de las estrategias principales adoptadas por las mypes se consideran las más efectivas para mejorar el desempeño empresarial.
3. Analizar cómo la PE influye en la probabilidad de obtener diferentes niveles de DE en las mypes, mediante un análisis de regresión logística.

## **Revisión de la Literatura**

El entorno externo incierto es una de las contingencias más importantes a las que una organización debe responder, ya que ese conjunto de factores podría influir en su funcionamiento (World Bank, 2021; Bartik et al., 2020). La presente investigación se enmarca dentro de la teoría de contingencias, que se refiere a las respuestas que se esperan de las organizaciones en determinadas condiciones ambientales. Esto significa que la organización está condicionada al entorno externo y la formulación de la estrategia funciona como un proceso reactivo frente a las fuerzas del entorno (Hitt et al., 2020). En su aplicación a las mypes, por su tamaño y recursos limitados se espera que estas sean especialmente ágiles para ajustar su PE a las demandas del entorno competitivo y a sus capacidades internas, lo que impacta directamente en su DE.

David (2013, p. 5) define la PE como “el arte y la ciencia de formular, implementar y evaluar decisiones multidisciplinarias que permiten que una empresa alcance sus objetivos”. Señala también que la PE se originó en 1950 y gozó de gran popularidad hasta mediados de los setenta; sin embargo, se dejó a un lado durante la década de los ochenta, ya que los modelos no generaron rendimientos mayores. No obstante, resurge en la década de los noventa y actualmente se practica ampliamente en el mundo de los negocios. Menciona además que hay investigaciones que revelan que quienes las aplican son más rentables y exitosas que aquellas que no lo hacen.

Actualmente, la PE se define como un método estructurado y reflexivo diseñado para generar decisiones y acciones esenciales que moldean y orientan la identidad, las actividades y los propósitos de una organización o entidad (Bryson & George, 2024). Este enfoque fomenta la idea de que los responsables deben dedicar tiempo al diseño de estrategias intencionadas y reflexivas, en lugar de centrarse exclusivamente en las actividades diarias. En este contexto, Rumelt (2022) indica que una estrategia efectiva consiste en un conjunto de acciones coordinadas diseñadas para hacer frente a retos concretos de manera estratégica.

Castañón et al (2023, pp. 889-890) señalan que el DE “está relacionado con indicadores financieros de resultados como ventas, ganancias, flujo de caja, Retorno Sobre la Inversión (ROE), participación de mercado, ganancias y éxito general”. Por lo tanto, su evaluación y medición adquieren una relevancia crucial, pues permiten a las organizaciones centrarse en obtener resultados efectivos y optimizar sus procesos (Taouab & Issor, 2019). La medición del DE se puede hacer bajo distintas metodologías desde lo cuantitativo con los resultados contables o indicadores de renta-

bilidad hasta lo cualitativo usando la percepción de los clientes, gerentes, empresas del sector, etcétera (Alvarez et al., 2021). Para fines de esta investigación se utilizó el resultado financiero, ya que es la dimensión más relacionada con la rentabilidad donde se incluyen las ventas, utilidades y número de empleados.

La relación entre la PE y el DE indican que una PE bien estructurada puede tener un impacto positivo en el DE, ya que mejora la capacidad de las empresas para adaptarse a los desafíos del entorno competitivo, así como para optimizar recursos y alinear actividades con sus objetivos estratégicos. Estudios como los de Farida & Setiawan (2022) y Mousa et al. (2024), encontraron que la PE contribuye significativamente al DE en las mypes, no solo al establecer metas claras, sino también al ofrecer una dirección que mejora la toma de decisiones y el uso eficiente de recursos. Estos autores consideran también que la relación entre la PE y el DE se refuerza cuando las empresas adoptan prácticas innovadoras. Esto permite no solo adaptarse a cambios rápidos del mercado, sino también mejorar la ventaja competitiva. Sin embargo, también es cierto que, aunque las mypes reconocen los beneficios de la PE, muchas adoptan un enfoque intuitivo o informal debido a la falta de recursos o capacitación adecuada en métodos estratégicos más complejos (Dabić & Kraus, 2024).

## **Metodología**

El cuestionario empleado para medir el impacto de la PE en los resultados del desempeño empresarial cumplió con los criterios de validez y confiabilidad. La validez de constructo se realizó por medio de un análisis de componentes principales con rotación Varimax. Los resultados de la agrupación de los ítems en factores que se obtuvieron del análisis factorial por medio de la matriz de componente rotado fueron similares al factor teórico propuesto. En la solución final, los eigenvalues superiores a 1 mostraron la existencia de dos factores con un total de siete ítems: Factor 1, planeación estratégica y Factor 2, desempeño empresarial. Esta solución convergió en tres iteraciones y explican 63.43 % de la varianza. La prueba de esfericidad de Bartlett fue significativa (872.360,  $gl= 21$ , Sig.= .001) y el indicador de adecuación del tamaño de muestra Kaiser-Meyer-Olkin fue aceptable (.673). La confiabilidad del instrumento se midió por medio del Alfa de Crombach y Omega de Mc Donald (ver Tabla 1), en ambos casos, los valores fueron superiores a .700, lo que indican que son aceptables (Revelle & Zinbarg, 2009). La técnica que se utilizó en el procesamiento de los datos fue la estadística descriptiva e inferencial, con apoyo del software estadístico IBM SPSS versión 22, GPower 3.1 y Microsoft Excel.

**Tabla 1.1**

Resumen de factores para el análisis factorial exploratorio de la relación entre la PE y los resultados del DE en mypes de Benito Juárez

	Planeación estratégica	Desempeño empresarial
Rango	1-5	1-5
Media	2.80	3.61
Desviación estándar	.774	.673
Varianza explicada	36.94	26.49
Alfa de Cronbach ( $\alpha$ )	.787	.730
Omega de Mc Donald ( $\omega$ )	.786	.800
P12b. Planteo objetivos concretos que tenemos que lograr en mi empresa.	.855	
P12a. Tengo clara la misión y la visión, la comparto con el personal empleado y tratamos de realizarla.	.796	
P12c. Planteo una estrategia comercial y se realizan algunas acciones a prueba y error.	.772	
P12e. La estrategia competitiva de mi empresa generalmente resulta de un proceso formal de planeación, es decir, el plan formal precede a la acción.	.704	
P6a. Ventas anuales		.910
P6b. Utilidades anuales		.903
P6c. Número de empleados		.557

Nota. La pregunta 12d “no suelo planear de antemano la estrategia de mi empresa, sino que surge a medida que veo la mejor forma de lograr nuestros objetivos”, fue eliminada debido a que se quedó como factor independiente, lo que indica que mide una dimensión diferente o no relevante para los constructos propuestos. Elaboración propia con base en SPSS V22.

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantearon las siguientes hipótesis:

H1: Existe una relación significativa entre la PE y los resultados del DE en las mypes de Benito Juárez, Quintana Roo.

H2: Existen diferencias significativas en las proporciones de los niveles de DE y el tamaño de las empresas (TE) de Benito Juárez, Quintana Roo.

H3: Existen diferencias significativas en la efectividad de los tipos de estrategias principales (EP) adoptadas por las mypes de Benito Juárez, Quintana Roo, para mejorar el DE.

El diseño de la investigación, con enfoque cuantitativo, fue no experimental de tipo transeccional, con alcance que inicia de manera descriptiva y concluye de manera causal. La población objeto de estudio incluyó 29,292 mypes ubicadas en el municipio de Benito Juárez, Quintana Roo (INEGI, 2024). La información sobre la PE y el DE se obtuvo aplicando el cuestionario a los directivos de estas empresas, quienes tienen un conocimiento directo y profundo de las prácticas organizacionales y sus resultados. Las mypes se seleccionaron conforme al número de empleados que señala la Secretaría de Economía (2009) para las micro empresas, 10; pequeñas sector comercio, 11-30 y pequeñas sector industrial y servicios, 11-50. El tamaño de muestra se calculó mediante la fórmula para poblaciones finitas, con un nivel de confianza del 95%, un error del 5 %,  $p$  y  $q = 0.5$ . El cálculo inicial indicó una muestra mínima de 379 directivos, aunque se incluyeron 384 con respuestas válidas, superando la muestra requerida.

En relación al tipo de muestreo, se utilizó el método no probabilístico de conveniencia, en función de la disponibilidad y accesibilidad de los elementos de la población. Se utilizó como instrumento de recolección de datos al cuestionario, tomado de la investigación anual de la Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (RELAYN), cuyos datos fueron recabados de febrero a marzo de 2024.

Operacionalmente, la PE fue medida con cinco ítems que evaluaban aspectos clave como el planteo de objetivos concretos, claridad y comunicación de la misión y visión, estrategia comercial con acciones de prueba y error y el proceso formal de planeación, que fueron tomados de la pregunta 12, correspondiente a la Dirección, de la parte cuatro: procesos del sistema. Los participantes respondieron utilizando una escala de Likert de 5 puntos, donde 1 significa 'Totalmente en desacuerdo' y 5 significa 'Totalmente de acuerdo'. Para medir el DE, se utilizaron tres ítems evaluando aspectos como las ventas, utilidades y la variación del número de empleados con los resultados obtenidos en los últimos 12 meses y se utilizó la pregunta 6, de la parte 1: datos de la empresa y/o director(a) con una escala de cinco niveles, que van de 1. Disminuyeron mucho a 5. Aumentaron mucho (Peña y Aguilar, 2024). El instrumento se aplicó de manera presencial y vía online por medio de la plataforma de redesla.la.

## Resultados

Los resultados más relevantes de los datos descriptivos se pueden apreciar en la Tabla 1.2.

**Tabla 1.2**

Características sociodemográficas de los participantes: empresario(a) y empresa (n = 384)

Característica	N	Porcentaje	Característica	N	Porcentaje
Sexo			Edad de los empresarios (en años)		
Mujer	160	41.70 %	Jóvenes (17-29)	52	13.5 %
Hombre	224	58.3 %	Adultos (30-64)	309	80.5 %
			Adultos mayores (>64)	23	6.0 %
Nacionalidad del empresario	Antigüedad de la empresa (en años)				
Mexicana	378	98.4 %	Jóvenes (1-10)	243	63.3 %
Extranjera	6	1.6 %	Maduras (>10)	141	36.7 %
Giro	Tamaño de empresa por número de empleados				
Comercio	209	54.4 %	Micro (0-10)	353	91.9 %
Manufactura	8	2.1 %	Pequeña-Comercio (11-30)	14	3.6 %
Servicios	167	43.5 %	Pequeña-Industria y servicios (11-50)	17	4.4 %

Nota. Elaboración propia utilizando SPSS.

Para establecer qué prueba estadística utilizar para verificar la hipótesis, primero se llevó a cabo una prueba de independencia entre las variables categóricas analizadas, empleando la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Dado que el p-valor fue de .001 para ambas variables, se concluyó que los datos no tienen una distribución normal, por lo que se aplicó estadística no paramétrica.

Para dar respuesta al objetivo general y comprobar la hipótesis H1, se recategorizaron las escalas de Likert de cinco niveles a tres en ambas variables. Para DE, las categorías fueron: bajo rendimiento, rendimiento estable y alto rendimiento; para PE: no formalizada, en proceso de formalización y totalmente formalizada. Dado que ambas variables son de tipo ordinal, se utilizó la prueba Chi-cuadrado de Pearson. En la Tabla 3, se presentan los resultados de esta prueba, que indican que el p-valor (.030) es <.05, lo que significa que sí existe relación significativa entre la PE y los resultados del DE en las mypes en el municipio de Benito Juárez. El tamaño del efecto (Cohen's W) con valor de W=0.172 indica un efecto pequeño. Esto significa que la diferencia observada en los rendimientos empresariales según el nivel de planeación estratégica no

es tan grande, lo que podría sugerir que otros factores también están influyendo en el DE y su potencia estadística ( $1 - \beta^2 = .77$ ) es menor a 0.80, lo que no permite generalizar los datos de la muestra.

**Tabla 1.3**

Prueba de Chi-cuadrado de Pearson para las variables PE y DE (n = 384)

	Valor	gl	Sig. asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	10.716a	4	.030

Nota. a. 1 casillas (11.1%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3.85.

Para conocer la intensidad y el sentido de la asociación que tienen estas dos variables se aplicó el Test de correlación Rho de Spearman (ver Tabla 1.4). El coeficiente ( $\rho = 0.140$ ) indica una correlación positiva débil entre PE y DE. Aunque la relación es estadísticamente significativa ( $p = 0.006$ ), la magnitud del coeficiente muestra que el impacto de la PE en el DE es pequeño.

**Tabla 1.4**

Correlación de Spearman entre PE y DE (n = 384)

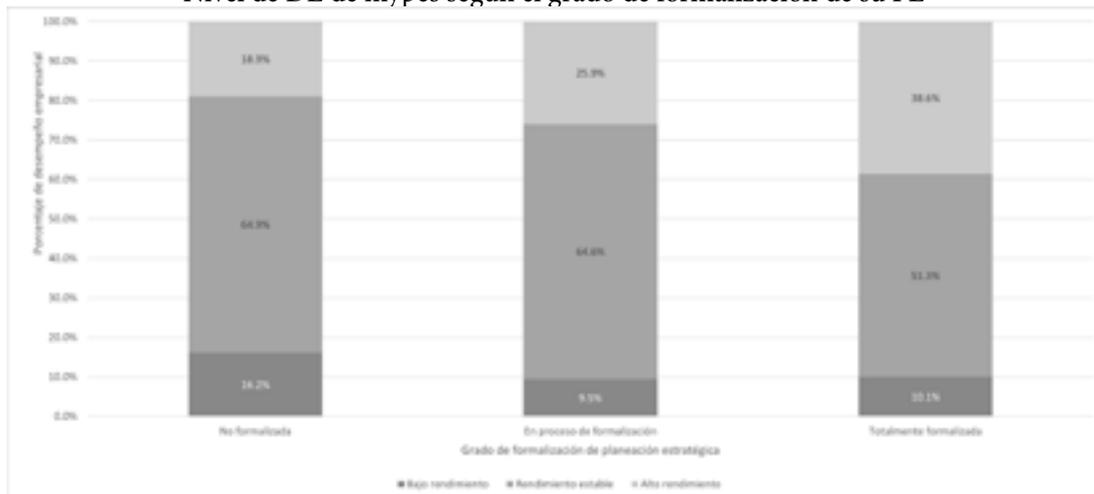
Variables	Spearman rho ( $\rho$ )	Sig. (bilateral)
Planeación Estratégica vs. Desempeño Empresarial	.140	.006**

Nota. \*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas). Elaboración propia usando SPSS.

La Tabla 1.5, presenta la prueba a la hipótesis H2. Dado que el p-valor (0.011) es  $< 0.05$  se afirma que, sí existen diferencias significativas en las proporciones de los niveles de DE y el tamaño de las empresas en Benito Juárez. Para conocer en qué tamaños se da esta diferencia, se realizó la prueba Z de proporciones (ver Tabla 1.6).

**Figura 1.1**

Nivel de DE de mypes según el grado de formalización de su PE



Nota. En la medida que aumenta el grado de formalización de la PE aumenta el alto rendimiento. Fuente. Elaboración propia.

**Tabla 1.5**

Prueba de Chi-cuadrado de Pearson para las variables tamaño de empresa y DE (n = 384)

	Valor	gl	Sig. asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	9.010a	2	.011

Nota. a. 1 casillas (16.7%) han esperado un recuento menor que 5.  
El recuento mínimo esperado es 3.23.

**Tabla 1.6**

Tamaños de empresas con diferencias en proporciones en resultados del DE, medido en puntuaciones Z (n = 384)

		Desempeño empresarial (DE)			Total
		Bajo rendimiento	Rendimiento estable	Alto rendimiento	
Tamaño de empresa (TE)	Microempresa	39a	210a	104b	353
		11.0 %	59.5 %	29.5 %	100.0 %
	Pequeña empresa	1a	13a	17b	31
		3.2 %	41.9 %	54.8 %	100.0 %
Total		40	223	121	384

Nota. Cada letra del subíndice “a” y “b”, indican que dentro de cada fila (tamaño de empresa) las proporciones para cada columna de desempeño (bajo, estable, alto) son significativamente diferentes. En este caso, el hecho de que las pequeñas empresas tengan una menor cantidad de empresas en la categoría de bajo rendimiento y más en alto rendimiento sugiere que, en general, el desempeño es mejor en las pequeñas empresas.

En la Tabla 1.7, se presenta la prueba de hipótesis H3, se aplicó el test Chi-cuadrado de Pearson. Dado que el p-valor (0.219) fue >0.05, se concluyó que no hay diferencias significativas entre los tipos de estrategias principales adoptadas por las mypes y los resultados de su desempeño. Se identificó que la estrategia C (lograr el equilibrio entre mis ingresos y egresos para sobrevivir) es la única con diferencias significativas en los resultados de desempeño empresarial, lo que sugiere que podría ser particularmente relevante para mejorar el desempeño de las mypes en términos de estabilidad y crecimiento. Para las demás estrategias (A, B, D, E y F), como todas las proporciones tienen el mismo subíndice (“a”), no se encontraron diferencias significativas, es decir, que los niveles de rendimiento empresarial dentro de esas estrategias son más uniformes.

**Tabla 1.7**

Estrategias principales adoptadas por las empresas con diferencias en proporciones en resultados del DE, medido en puntuaciones Z (n = 384)

		Desempeño empresarial (DE)			Total
		Bajo rendimiento	Rendimiento estable	Alto rendimiento	
Estrategia principal de la empresa (EP)	A. Conseguir suficientes clientes para consolidar la empresa.	12a	62a	35a	109
	B. Afinar mi producto/servicio para que sea atractivo para mis clientes.	8a	48a	17a	73
	C. Lograr el equilibrio entre mis ingresos y egresos para sobrevivir.	10a	33a, b	14b	57
	D. Lograr que la empresa funcione sin requerirme tanto tiempo.	1a	20a	10a	31
	E. Invertir bien las ganancias para hacer crecer mi empresa.	4a	39a	25a	68
	F. Consolidar la empresa para aprovechar lo que hemos crecido.	5a	21a	20a	46
Total		40	223	121	384

Nota. Cada letra del subíndice “a” y “b”, indican que dentro de cada fila (estrategia principal de la empresa) las proporciones para cada columna de desempeño son significativamente diferentes.

Para dar respuesta al objetivo tres, se realizó un modelo de regresión logística multinomial para evaluar el efecto de la PE sobre la probabilidad de ocurrencia de las categorías de DE, ya sea bajo desempeño, desempeño estable o alto rendimiento. El modelo fue estadísticamente significativo

$X^2=10.764$ ,  $p=.029 < 0.05$  y explicó el 3.33 % ( $R^2=0.33$ ) de las categorías de la variable dependiente, lo que indica que la PE influye de manera significativa en el rendimiento empresarial. Los resultados de los valores de predicción y los Odds Ratio,  $\text{Exp}(B)$ , se encuentran en la Tabla 8.

En el caso del alto rendimiento, se encontró que la planeación no formalizada ( $B = -0.948$ ,  $p = .038$ ,  $\text{Exp}(B) = 0.388$ ) reduce significativamente la probabilidad de obtener un rendimiento alto en comparación con un rendimiento estable, con una disminución del 61.2% en las probabilidades. De manera similar, la planeación en proceso de formalización ( $B = -0.627$ ,  $p = .009$ ,  $\text{Exp}(B) = 0.534$ ) también reduce las probabilidades de alto rendimiento en un 46.6%.

Por otro lado, no se observaron relaciones significativas entre la PE y el bajo rendimiento, lo que sugiere que los factores que contribuyen a este nivel de rendimiento podrían estar relacionados con otras variables no consideradas en el modelo actual. Las Odds Ratios para la planeación no formalizada ( $\text{Exp}(B) = 1.276$ ,  $p = .639$ ) y la planeación en proceso de formalización ( $\text{Exp}(B) = 0.751$ ,  $p = .443$ ) no fueron estadísticamente significativas para esta categoría.

**Tabla 1.8**

Resultados de la regresión logística multinomial:  
Relación entre la PE y el Rendimiento Empresarial

	B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	IC 95% para Exp(B)
<b>Bajo rendimiento</b>							
Intercepto	-1.630	0.251	42.227	1	.000		
Planeación no formalizada	0.244	0.521	0.219	1	.639	1.276	[0.460, 3.542]
Planeación en proceso de formalización	-0.287	0.373	0.589	1	.443	0.751	[0.361, 1.561]
<b>Alto rendimiento</b>							
Intercepto	-0.284	0.155	3.366	1	.067		
Planeación no formalizada	-0.948	0.457	4.309	1	.038	0.388	[0.158, 0.949]
Planeación en proceso de formalización	-0.627	0.241	6.758	1	.009	0.534	[0.333, 0.857]

Nota. La categoría de referencia es rendimiento estable para la variable dependiente, mientras que planeación altamente formalizada es la referencia para la variable independiente.  $p < .05$  indica significancia estadística.  $R^2=.028$  (Cox y Snell),  $.033$  (Nagelkerke).

## Discusión

Los resultados obtenidos en este estudio revelan una relación significativa entre la PE y los resultados del DE en las mypes del municipio de Benito Juárez. Sin embargo, el tamaño del efecto es pequeño, lo que sugiere que otros factores también influyen en el DE. Además, no se encontraron diferencias significativas entre los tipos de estrategias adoptadas y los resultados obtenidos, lo que refuerza la importancia de formalizar estos procesos estratégicos.

En regiones turísticas como Quintana Roo, el impacto de la planeación estratégica en las mypes sigue siendo un tema poco estudiado. Las dinámicas económicas y las características del mercado local crean un entorno único que requiere estrategias adaptadas. Este vacío representa una oportunidad para profundizar en estudios que incluyan factores contextuales.

Estos hallazgos coinciden con los resultados obtenidos por Lestari et al. (2024), Wijetunge & Pushpakumari (2024), Bravo et al. (2023), Farida & Setiawan (2022), Baldeos et al. (2020), quienes también encontraron una relación positiva entre la planeación estratégica y el desempeño empresarial.

Sin embargo, es importante destacar que existen estudios que no reportan una relación significativa entre la PE y el DE, como los de Nusair & Osman (2016) y Díez (2022), quienes encontraron una relación negativa entre la tipología estratégica defensora y el DE.

Por su parte, Bravo & Cieza (2022) señalan que la relación depende de los indicadores utilizados. Las empresas que utilizaron el retorno sobre activos y al retorno sobre capital, determinaron que la PE no impacta positivamente el desempeño. Por otra parte, las que utilizaron el incremento en ventas, la mitad encontraron una relación positiva, lo cual representa un área para estudios adicionales.

Estudios recientes también sugieren la necesidad de fortalecer la implementación de la PE en las mypes. Por ejemplo, Solis et al. (2024), en un estudio longitudinal, encontraron que el 84.82 % de las mypes de Trujillo calificaban como regulares en esta dimensión, destacando áreas de mejora. Asimismo, Suatunce et al. (2024) concluyen que una planificación adecuada impulsa el crecimiento empresarial, mientras que Burale & Saroufim (2024) afirman que las mypes se pueden beneficiar al adoptar procesos formales de planificación estratégica, ya que esta mejora sus resultados operativos, es decir, su DE, permitiéndoles afrontar mejor los desafíos, asignar recursos de forma más eficiente y aprovechar las oportunidades de crecimiento, lo que en última instancia conduce a un mejor rendimiento financiero y a la estabilidad.

La formalización de la PE se confirma como un factor clave, pero insuficiente por sí solo para garantizar un alto desempeño empresarial. Los hallazgos sugieren explorar cómo otros factores, como el entorno económico, ambiental y las capacidades gerenciales, interactúan con la PE en contextos

turísticos de playa. Futuras investigaciones podrían incluir estudios longitudinales y metodologías mixtas para comprender mejor estas dinámicas.

## Conclusiones

Se identificó que la estrategia C es la única estrategia con diferencias significativas en los resultados de DE, pero dado que el Chi-cuadrado no respalda una relación significativa global, las diferencias dentro de esta estrategia deben interpretarse con cautela, ya que pueden no ser estadísticamente relevantes en un sentido más amplio.

Los resultados sugieren que la formalización de la PE es un factor clave para alcanzar niveles más altos de rendimiento empresarial, mientras que la falta de formalización o un proceso de formalización incompleto parecen limitar las posibilidades de un desempeño superior. Por lo tanto, se sugiere que los directivos de las micro y pequeñas empresas de Benito Juárez, Quintana Roo deberían considerar implementar una PE formal y priorizar la estrategia C para mejorar su DE.

En cuanto a las limitaciones, dados los valores del pequeño tamaño del efecto y la potencia estadística relativamente baja, se identificaron las siguientes: 1). Es necesario realizar un análisis más profundo, 2). El tamaño de la muestra se restringe a las micro y pequeñas empresas del municipio de Benito Juárez, 3). Se reduce la posibilidad de generalizar los resultados a otros contextos geográficos o tipos de empresas. Esto implica que las conclusiones sobre la relación entre la PE y el rendimiento empresarial podrían no ser aplicables a otras industrias o sectores. Asimismo, las categorías utilizadas para medir la PE (no formalizada, en proceso de formalización y altamente formalizada) podrían simplificar en exceso las prácticas reales de las empresas, lo que podría no reflejar completamente la complejidad de la PE en la práctica. Además, el rendimiento empresarial, clasificado en tres niveles en este estudio, es una medida que puede tener un componente subjetivo y no captura otras dimensiones importantes, como el crecimiento a largo plazo, la satisfacción del cliente o la innovación, entre otras.

El coeficiente de determinación obtenido (Nagelkerke: 0.033) indica que el modelo explica solo una pequeña proporción de la varianza en el rendimiento empresarial, lo que sugiere que existen otros factores relevantes que no han sido considerados en el análisis. En futuras investigaciones, sería útil incluir variables adicionales, como el entorno competitivo, el acceso a recursos financieros, la estructura organizativa, la calidad de la implementación de la PE, la innovación o el liderazgo empresarial, las cuales podrían influir de manera significativa en el rendimiento empresarial. También sería interesante realizar estudios cualitativos, como entrevistas o estudios de caso, que permitan explorar más a fondo las experiencias y prácticas reales de PE en las empresas.

## Referencias

- Alvarez, L., Quiroz, B., L., Mamani, J., Meza, J., & Purizaca, M. (2021). Ética en los negocios y su impacto en el desempeño empresarial [Tesis Licenciatura. Universidad Esan]. <https://lc.cx/nzCsL4>
- Baldeos, L., Lioo, F., & Vellon, V. (2020). Planeación estratégica y la competitividad de las MYPES en la provincia de Huaura del Perú. *Revista San Gregorio*. 1(43), 78-91. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i43.1235>
- Bárcena, A. (2020). Prólogo. En M. Dini & G. Stumpo (Coords.), *Mipymes en América Latina: un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento* (pp. X-X). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). <https://lc.cx/YAPu6a>
- Bartik, A. W., Bertrand, M., Cullen, Z., Glaeser, E. L., Luca, M., & Stanton, C. T. (2020). The impact of COVID-19 on small business outcomes and expectations. *Proceedings of the National Bureau of Economic Research* (NBER). <https://doi.org/10.3386/w26989>
- Bravo, E., Lewis, P., Vargas, L., Trillo, V., Rodríguez, A., & Ugarte, A. (2023). Importancia de la planeación estratégica para el desarrollo de pequeñas empresas en Arequipa. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, (E64), 267-280. <https://lc.cx/0-Jt6Q>
- Bravo-Huivin, E., & Cieza-Mostacero, E. (2022). Strategic Planning in Small and Medium Enterprises between 2010 and 2021: a Systematic Review, 1(1) 1-11.
- Bryson, J., & George, B. (2024). *Strategic Planning for Public and Nonprofit Organizations: A Guide to Strengthening and Sustaining Organizational Achievement*, 6th Edition. USA: Wiley. <https://lc.cx/zM8xOA>
- Burale, M.A., & Saroufim, C. (2024). Strategic Planning and Its Effect on the Success of Small and Medium Enterprises in Bosaso. *International Journal of Scientific Research and Management*, 12(8), 7213-7229, <https://doi.org/10.18535/ijprm/v12i08.em21>
- Castañón Rodríguez, J. C., Baca Pumarejo, J. R., y Villanueva Hernández, V. (2023). Innovación y Desempeño Empresarial: Estudio Bibliométrico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(102), 888-908. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.102.27>
- Dabić, M. & Kraus, S. (2024). An Introduction to a Theory of SME Entrepreneurship. In M. Dabić & S. Kraus (Ed.), *De Gruyter Handbook of SME Entrepreneurship* (pp. 1-18). Berlin, Boston: De Gruyter. <https://doi.org/10.1515/9783110747652-001>
- David, F. R. (2013). *Conceptos de administración estratégica*. México: Pearson Educación
- Díez Alcolea, A. (2022). Las estrategias de Miles y Snow en la empresa del sector informático. [Proyecto Fin de Carrera / Trabajo Fin de Grado, Universidad Politécnica de Madrid]. <https://oa.upm.es/71137/>

- Farida, I., & Setiawan, D. (2022). Business strategies and competitive advantage: The role of performance and innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8 (3), 163. <https://doi.org/10.3390/joitmc8030163>
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2020). *Strategic management: Competitiveness and globalization* (13.<sup>a</sup> ed.). Cengage Learning.
- INEGI (2024). Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE). México: INEGI. <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx>
- Lestari, N. S., Rosman, D., & Triana, I. (2024). Analyzing the Effect of Innovation and Strategic Planning on MSME Performance, Utilizing Technology Adoption as a Moderator. *Procedia Computer Science*, 245, 500-507. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2024.10.276>
- Mousa, K. M., Ali, K. A. A., & Gurler, S. (2024). Strategic Planning and Organizational Performance: An Empirical Study on the Manufacturing Sector. *Sustainability*, 16(15), 6690. <https://doi.org/10.3390/su16156690>
- Nusair, A. Y., & Osman, M. H. (2016). An empirical study of the effect of strategic planning on Yemeni SME performance. *International Journal of Advanced Research*, 4(8), 455-463. <https://dx.doi.org/10.21474/IJAR01/1235>
- OMC (2024). Grupo de trabajo informal sobre las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (mipymes). [https://www.wto.org/spanish/tratop\\_s/msmes\\_s/msmes\\_s.htm](https://www.wto.org/spanish/tratop_s/msmes_s/msmes_s.htm)
- RELAYN. (2017). Factores que determinan el cierre de la micro y pequeña empresa. Comparativo entre empresas activas e inactivas en México y Colombia. México: Pearson Educación. <http://bit.ly/4eUeM53>
- Peña, N., & Aguilar, O. (2024). Estrategia metodológica para analizar la ventaja competitiva, una perspectiva desde la teoría de sistemas aplicada en la micro y pequeñas empresas latinoamericanas. En *La ventaja competitiva de la micro y pequeña empresa desde la perspectiva de la teoría de sistemas. Resultados de una investigación con directivos de Latinoamérica* (1<sup>a</sup> ed. Vol. 1, pp. 1-10). McGraw-Hill Interamericana Editores
- Revelle, W., & Zinbarg, R. (2009). Coefficients Alpha, Beta, Omega, and the glb: Comments on Sijtsma. *Psychometrika*, 74(1), 145–154. <https://doi.org/10.1007/s11336-008-9102-z>
- Rodríguez Fonseca, F. & Castro Silva, H. F. (2022). Descripción de las principales herramientas para el proceso estratégico en una organización. En *Contexto*, 10(16), 123–150. <https://doi.org/10.53995/23463279.1152>
- Rumelt, R.P. (2022). *Corporate Strategy. Build a Strategy that Addresses*

- Your Gnarliest Challenges. Harvard Business Review. Comprehensive Leadership Programs. <https://hbr.org/2022/06/build-a-strategy-that-addresses-your-gnarliest-challenges>
- Secretaría de Economía [SE]. (2009). Acuerdo por el que se establece la estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de junio de 2009. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/50882/A539.pdf>
- Secretaría de Economía [SE]. (2024). Mipymes mexicanas: motor de nuestra economía. México: SE <https://lc.cx/LcPcrt>
- Solis, J. G. F., Hilario, C. B. C., Salazar, P. O. M., & Abraham, A. R. R. (2024). Desarrollo y competitividad en las MYPES de Trujillo: el rol fundamental de la innovación. *Aula Virtual*, 5(12), 95-108. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12752049>
- Suatunce, L. M., Moreno, V. F., Pilaguano, N. L., & Yáñez, V. A. (2024). El planeamiento estratégico para alcanzar mejores niveles de rentabilidad en la empresa privada. *MQRInvestigar*, 8(2), 3556-3572. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.2.2024.3556-3572>
- Taouab, O., & Issor, Z. (2019). Firm Performance: Definition and Measurement Models. *European Scientific Journal*, 15(3), pp. 93-106. <http://dx.doi.org/10.19044/esj.2019.v15n1p93>
- Wijetunge W., & Pushpakumari, M. (2024). The relationship between strategic planning and business performance: an empirical study of manufacturing SMEs in Western province in Sri Lanka. *Kelaniya Journal of Management*, 3(1). <https://doi.org/10.4038/kjm.v3i1.7476>
- World Bank. (2021). Impact of the COVID-19 pandemic on small businesses: Measuring closures with real-time data. <https://openknowledge.worldbank.org>

### **Sobre los autores**

- <sup>1</sup> Profesor investigador del Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico de Cancún, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9010-5353>
- <sup>2</sup> Profesora investigadora del Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico de Cancún, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3027-3646>

## Los indicadores de la ventaja competitiva de pymes dirigidas por mujeres del área metropolitana de Monterrey.

### Competitive Advantage Indicators of SMEs Led by Women in the Metropolitan Area of Monterrey

Arlethe Yarí Aguilar Villarreal<sup>1</sup>  
Fátima Paulina Suárez Herrera<sup>2</sup>  
Ana Sofía Elizondo Villarreal<sup>3</sup>  
Francisco Javier Mendoza Garcia<sup>4</sup>

Recibido: 08/10/2024

Revisado: 26/10/2024

Aceptado: 13/12/2024

Revista RELAYN, Administración y Negocios en Latinoamérica.

Disponible en:

<https://iquatroeditores.org/revista/index.php/relayn/index>

<https://doi.org/10.46990/relayn.2025.9.1.2082>



#### Resumen

Esta investigación busca identificar los indicadores que influyen en la ventaja competitiva de las pymes de servicio dirigidas por mujeres en Monterrey, Nuevo León, México. Se diseñó un instrumento de medición para evaluar como variables el nivel de educación de la mujer líder, los tipos de servicios de la pyme y el tipo de liderazgo de la mujer. Se realizó con una muestra de 95 pymes, se utilizó el análisis ANOVA. Se concluye que la ventaja competitiva de las pymes está influenciada por la escolaridad de la mujer líder y su relación con la pyme, por el estilo de liderazgo que ejerce, por el estado financiero, por el tipo de empresa y por la eficiencia en las operaciones de las pymes.

#### Palabras Clave

competitividad, pyme, mujeres, indicadores, servicio

#### Abstract

This research aims to identify the indicators that influence the competitive advantage of services offered by SMEs led by women in Monterrey, Nuevo Leon, Mexico. An instrument was designed to measure variables such as the educational level of women leaders, their leadership style, and the type of service provided by the SMEs. A sample consisting of 95 SMEs was analyzed by ANOVA which led us to the conclusion that the competitive advantage of SMEs is influenced by the educational level of women leaders and its relationship to SMEs, leadership style, financial status, business activity and SME's operational efficiency

#### Keywords

Competitiveness, SME, women, indicators, service

## Introducción

El presente estudio busca identificar los indicadores que influyen en la ventaja competitiva de las pequeñas y medianas empresas (pymes) del sector servicios dirigidas por mujeres en el área metropolitana de Monterrey para maximizar su impacto positivo en la economía local. El impulso de las pymes lideradas por mujeres es esencial para promover la equidad de género y contribuir al desarrollo económico regional. El objetivo principal de esta investigación es identificar los indicadores que permiten una ventaja competitiva por medio de la medición y el análisis de variables, tales como el nivel de educación de la mujer líder, los tipos de servicios de la pyme y el tipo de liderazgo de la mujer de acuerdo con la revisión de literatura y las teorías de estudios de género

## Revisión de la Literatura

La búsqueda de un equilibrio entre las responsabilidades emprendedoras y familiares es un desafío significativo para las mujeres que lideran pequeñas y medianas empresas (pymes). La persistente división de roles en el hogar, donde las mujeres asumen predominantemente las responsabilidades domésticas, influye en las oportunidades de desarrollo profesional. Este fenómeno se refleja en la necesidad de las mujeres de buscar empleos de tiempo parcial o emprender actividades económicas desde casa para conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares.

Ribeiro (2004) en su estudio realizado en Nuevo León sugiere que la limitada participación de los hombres en las responsabilidades del hogar restringe las oportunidades de desarrollo para las mujeres. En su mayoría, éstas se ven obligadas a buscar empleos de tiempo parcial o realizar actividades económicas desde sus hogares; esto se debe a que la carga del trabajo doméstico continúa siendo predominantemente responsabilidad de las mujeres. Greenhaus y Beutell (1985), quienes introdujeron el concepto de conflicto trabajo-familia, describen las tensiones entre roles laborales y familiares. Frone et al. (1992) amplían esta teoría, analizando cómo estas demandas pueden afectar especialmente a las mujeres en posiciones de liderazgo y gerenciales en las pymes.

Espino (2005) argumenta que la alta presencia de mujeres en el sector microempresa se debe a que tienen un acceso más sencillo por la escasez de barreras en requisitos (como niveles de educación, legales o capital inicial, entre otros). Además, se benefician de la flexibilidad llevando a cabo sus actividades desde el hogar, lo que les permite conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades domésticas. Esto explica la existencia del llamado "techo de cristal" y su motivación para emprender, relacionada con el desempleo y la discriminación salarial que experimentan en comparación con los hombres. La teoría del "techo de cristal" fue popularizada en el contexto laboral por Morrison et al. (1987), y ampliada en estudios como el de Cotter et al. (2001), quienes definen este fenómeno como las barreras invisibles que limitan el avance de las mujeres hacia altos cargos y posiciones de poder, aun cuando poseen las competencias necesarias.

Según un estudio de la Corporación Financiera Internacional (2014), el número de pequeñas y medianas empresas con al menos una mujer propietaria fue casi del 31 a 38% del total de pymes estudiadas. La mayoría de estas empresas está en Asia del este y el Pacífico. También realizaron un análisis de empresas que recibieron créditos especiales para pymes en 25 países del este del Asia y Pacífico, donde cerca de del 16.4 a 18.5% de los créditos fueron para mujeres propietarias de pequeñas y medianas empresas. Esto nos dice que hay un acceso bajo al financiamiento para mujeres empresarias; de manera general hay una tasa muy baja de mujeres propietarias de pymes en los mercados emergentes.

De acuerdo con la teoría del emprendimiento femenino, Brush et al. (2009) y Carter et al. (2001) exploraron el emprendimiento femenino, destacando los factores de motivación y los desafíos específicos que enfrentan las mujeres emprendedoras, como la falta de acceso a financiamiento y el impacto de los estereotipos de género en la formación y el desarrollo de sus empresas. Adame y García (2015) aseveran que la competitividad es un factor importante para las microempresarias, ya que los estereotipos de género les impiden avanzar, además de que ellas mismas ponen un límite a su crecimiento con el propósito de mantener el equilibrio en su papel como mujer y microempresaria; “el techo de cemento”, es decir que se autoimponen las mujeres al decidir no querer promocionarse por el alto costo personal y familiar que va a tener el nuevo puesto, pues las mujeres se consideran las principales responsables del cuidado de la familia y el hogar. Se concluyó que las empresas lideradas por hombres tienen mayor valor de activos y capital que las empresas lideradas por mujeres.

Tal como la teoría de la interseccionalidad, introducida por Crenshaw (1989) y desarrollada por Hill y Bilge (2016), que estudia cómo diferentes aspectos de identidad, como género, raza y clase, interactúan y crean experiencias únicas de discriminación y oportunidades, especialmente relevante para analizar la diversidad de experiencias entre las mujeres en pymes. Adame y García (2016) determinan que las microempresarias empiezan por la necesidad económica y de tiempo para atender sus responsabilidades familiares. Las principales pymes de mujeres son de servicios, las cuales presentan una falta de acceso a financiamiento y enfrentan ausencias estructurales de acceso a información, así como capacitación para el manejo de su propia empresa.

Las pymes lideradas por mujeres en Latinoamérica hacen posible la mejora económica en los países, en las familias y en la calidad de vida. García et al. (2017), en su estudio, aseveran que hombres y mujeres trabajan diferentes estilos de liderazgo: las mujeres han sido catalogadas como más transformacionales y los hombres más transaccionales. Se concluyó que el estilo de liderazgo más relevante en las pymes es el transformacional para ambos géneros, es decir que no hay diferencias en su estilo de liderazgo. Se dice que el estilo de liderazgo no cambia con el género y hace referencia a que hombres y mujeres pueden liderar de manera similar.

De acuerdo con la teoría de la segregación laboral de género, las mujeres y los hombres tienden a concentrarse en diferentes ocupaciones y roles, lo que limita las oportunidades para ambos géneros en determinadas áreas. Reskin y Roos (1990) y Anker (1997) analizan cómo esta división afecta la estructura laboral y la posibilidad de progreso, aplicable tanto en grandes empresas como en pymes.

Dalimunthe (2019) indica que la mayoría de las pymes propiedad de mujeres bajo el Centro de Incubación de Negocios Cikal en Estados Unidos ha desarrollado una mentalidad y control de sus negocios, además de la capacidad para aprender de los obstáculos empresariales que enfrentan. Un estudio realizado por Manolova et al. (2020), en Estados Unidos, menciona que hombres y mujeres reaccionan de manera diferente al estrés o shocks externos, manejándolo de diferente forma.

Según Saavedra (2020), un estudio realizado en México por el Banco Mundial analizó las diversas fuentes de financiación utilizadas para comenzar un negocio y se encontró que los ahorros personales son la principal fuente de fondos para más del 73% de los propietarios, independientemente de su tamaño, ocupación, tipo de empresa y género del titular. La cultura del ahorro es aún mayor en el trabajo por cuenta propia y en las pequeñas empresas propiedad de mujeres; esto se debe a que tienen menor acceso al financiamiento y mayor nivel de aversión al riesgo.

Araci et al. (2023) aseguran que las mujeres microempresarias utilizan las redes sociales como un medio de contacto directo con los clientes. Las mujeres líderes de las pymes generan acciones de marketing propias sin apoyo de profesionales. Ruiz y Villanueva (2023) comentan que el liderazgo femenino influye en la competitividad de las pymes debido a su capacidad de negociación y a su facilidad para solucionar conflictos, su motivación, su habilidad para trabajar en equipo y sus habilidades blandas. La teoría del capital social de Bourdieu (1986) y Coleman (1988) examina cómo los recursos derivados de las redes sociales afectan las oportunidades y el éxito en el ámbito laboral. En el contexto de las pymes, esta teoría ayuda a entender cómo las mujeres pueden usar sus redes para acceder a roles de liderazgo o crear sus propias empresas. A continuación, se muestra el modelo propuesto para la presente investigación.

**Figura 2.1**  
Modelo de la investigación



Nota. La figura 1 muestra la relación entre la variable independiente (ventaja competitiva) y las variables dependientes (nivel de educación de la mujer líder, tipos de servicio de la pyme y tipo de liderazgo de la mujer líder).

**Fuente: elaboración propia.**

En esta investigación se analizaron los indicadores de la ventaja competitiva de las pymes dirigidas por mujeres basados en la relación con la mujer líder y su nivel de estudio (Araci et al., 2023), tipo de servicios de la pyme (Espino,2005), y el tipo de liderazgo de la mujer líder (Ruiz y Villanueva, 2023). Derivado de lo anterior, se plantean las siguientes preguntas de investigación.

1. ¿Existe diferencia entre los indicadores que influyen en la ventaja competitiva de las pymes dirigidas por mujeres en el área metropolitana de Monterrey en las empresas de servicio?
2. Si existe diferencia, ¿en qué radica la diferencia de los indicadores que influyen en la ventaja competitiva de las pymes dirigidas por mujeres en el área metropolitana de Monterrey?

Para dar respuesta a las preguntas de investigación planteadas, se presentan las siguientes hipótesis.

1. Existe diferencia entre los indicadores de ventajas competitivas en las pymes de servicio lideradas por mujeres en el área metropolitana de Monterrey.
2. Los indicadores de ventaja competitiva en las pymes de servicio lideradas por mujeres en el área metropolitana de Monterrey se ven impactados por el nivel de escolaridad de las mujeres líderes de pymes.
3. Los indicadores de ventaja competitiva en las pymes de servicio lideradas por mujeres en el área metropolitana de Monterrey se ven impactados por el estilo de liderazgo ejercido por las mujeres líderes de pymes.

4. Los indicadores de ventaja competitiva en las pymes de servicio lideradas por mujeres en el área metropolitana de Monterrey se ven impactados por el tipo de empresa lideradas por mujeres.

Con el objetivo de dar respuesta a las hipótesis planteadas, se presenta la siguiente metodología.

### Metodología

La presente investigación de campo es aplicada, cuantitativa, explicativa, transversal y no experimental. La estrategia de investigación se fundamentó en el diseño de una herramienta de medición, con el propósito de identificar los indicadores de ventaja competitiva en empresas dirigidas por mujeres y encontrar los factores más significativos que influyen en la competitividad de las pequeñas y medianas empresas (pymes) dedicadas al sector servicios en el área metropolitana de Monterrey. Se determinó el tamaño de la muestra con base en el total de pymes de servicios ubicadas en el área metropolitana de Monterrey, las cuales están lideradas por una mujer. Con base en la información proporcionada por el INEGI (2019), se calcula que en el estado de Nuevo León existe una cifra aproximada de 180 143 establecimientos, de los cuales un 10.5% corresponden a negocios clasificados como pequeñas y medianas empresas (pymes). Este estudio se basó en la aplicación del instrumento, considerando un muestreo aleatorio, con el objetivo de considerar una muestra representativa de diferentes servicios ofrecidos por las pymes, aleatorizando la edad de la mujer líder y el nivel de escolaridad. La aplicación del instrumento se realizó vía electrónica a las mujeres emprendedoras que cuentan con una pyme que ofrece servicios. La distribución del instrumento fue por medio de un enlace electrónico de un formulario. De acuerdo con lo anterior y con base en la definición de Rositas (2014), se establece el tamaño de la muestra para una población finita mediante la siguiente fórmula.

$$n = \frac{N \times p \times q}{(N - 1) \left(\frac{e}{Z}\right)^2 + p \times q}$$

#### *Instrumento de medición*

Se diseñó un instrumento de medición a fin de recaudar información para realizar el análisis de los indicadores para la investigación. Cabe señalar que se aplicó una encuesta piloto a 20 mujeres emprendedoras. Adicionalmente, se validó el instrumento de medición en grupos sociales y empresariales, donde convergen mujeres emprendedoras del área metropolitana de Monterrey. Las personas que participan en este análisis están vinculadas con el sector de servicios en pymes dirigidas por mujeres en el estado de Nuevo León, particularmente en el área metropolitana de Monterrey. A continuación, se presenta la codificación de la construcción del instrumento de medición, que permitirá realizar la medición de las variables que se estudian en este trabajo de investigación (Tabla 2.1).

**Tabla 2.1**  
Codificación del instrumento de medición

Pregunta	1	2	3	4	5
Antes de entrar a trabajar en esa pyme, ¿para ti era un factor importante el género de tu jefe@ o dueño@ de la empresa?	Nada importante	Poco importante	Moderadamente importante	Importante	Muy importante
¿En qué ciudad del área metropolitana de Monterrey realizaba sus operaciones la pyme en la que laboraste?	San Pedro	San Nicolás	Monterrey	Guadalupe	Apodaca
Cuando laborabas ahí, ¿cuántos años tenía la empresa de haber iniciado operaciones?	1-5 años	6-10 años	11-15 años	16-20 años	Más de 20 años
¿Cuál era el sector de actividad de la empresa?	Servicios profesionales	Pastelerías y panaderías	Tiendas de ropa, zapatos y accesorios	Centros de belleza	Cuidado infantil
¿Cuántos empleados había en la empresa cuando trabajabas ahí?	1-10 empleados	11-30 empleados	31-50 empleadores	51-100 empleadores	Más de 100 empleados
¿Cuál era la escolaridad promedio de los empleados?	Posgrado	Licenciatura	Bachillerato	Secundaria	Primaria
Edad de la mujer que dirigía la empresa	18-25 años	26-30 años	31-40 años	41-50 años	Más 50 años
¿Cuál era la escolaridad de la mujer que dirigía la pyme?	Primaria	Secundaria	Bachillerato	Licenciatura	Posgrado
¿Qué estilo de liderazgo utilizaba?	No sé	Autocrático	Democrático	Liberal	Situacional
¿Cómo calificarías la capacidad de liderazgo de la directora de la empresa?	Insatisfactoria	Necesita mejora	Aceptable	Bueno	Excelente

Pregunta	1	2	3	4	5
¿Cómo evaluarías la eficiencia de las operaciones de la empresa en comparación con tus trabajos anteriores?	Muy ineficiente	Ineficiente	Neutral	Eficiente	Muy eficiente
¿Cómo calificarías el desempeño financiero de la empresa en comparación con tus trabajos anteriores?	Mucho peor	Peor	Similar	Mejor	Superior
¿Cómo era tu relación con la mujer que dirigía la empresa?	Muy mala	Mala	Aceptable	Buena	Excelente

Fuente: elaboración propia.

A continuación, se muestran las definiciones de las variables que se utilizaron para realizar la encuesta aplicada (Tabla 2.2).

**Tabla 2.2**  
Definiciones de las variables.

Variable	Concepto	Autor
X1= Escolaridad	“El grado promedio de escolaridad permite conocer el nivel de educación de una población determinada”.	Inegi (s. f.)
X2= Liderazgo	"Es un proceso en el que el líder ejerce la habilidad de influir y conducir a un grupo de personas, motivándolos a trabajar con entusiasmo hacia el cumplimiento de objetivos de la organización".	(Chiavenato, 2001)
X3= Tipo de servicio	“Un sistema dentro del cual una persona o grupo de personas desarrollan un conjunto de actividades encaminadas a la producción o distribución de bienes o servicios, enmarcados en un objeto social determinado”.	(Pallares, 2005)

Fuente: elaboración propia.

## Resultados

Mediante la recolección de datos, la cual se efectuó en Microsoft Forms, se obtuvo una base de datos con los resultados obtenidos de cada una de las encuestas. El instrumento de medición se divide en tres secciones: la primera sección del instrumento recolectó datos demográficos y se obtuvieron 95 encuestas, 31 fueron contestadas por hombres y 64 por mujeres. La edad promedio de los encuestados que han trabajado en una pyme dirigida por mujeres es el 62.11% de 20 a 30 años, el 29.47% de 31 a 40

años, el 7.73% de más de 40 años y poco más del 1% menor de 20 años. El género que predominaba en las pymes donde laboran los encuestados, el 74.74% son femenino y el 25.26% masculino. De la segunda sección del instrumento, se obtuvieron resultados correspondientes de cada ítem de la variable nivel de escolaridad de la mujer líder y de sus colaboradores para, con esta información, realizar el análisis ANOVA e identificar si la variable es significativa: los datos fueron analizados en Minitab19. La tabla ANOVA para cada uno de los ítems que conforman la variable de escolaridad muestra que los ítems “Escolaridad de los empleados” y la “Escolaridad de la mujer líder” tienen un valor significativo en la ventaja competitiva; es decir, existe una diferencia en la escolaridad tanto en las líderes como en sus empleados en las pymes de servicio del área metropolitana de Monterrey. A continuación, se muestra el resultado del análisis de esta variable.

**Tabla 2.2**  
Análisis de varianza

Fuente	GL	SC ajust.	MC ajust.	Valor F	Valor p
Escolaridad empleados	4	49.34	12.34	1.02	0.404
Escolaridad mujer líder	3	65.17	21.72	1.79	0.155
Total	94	1157.16			

Fuente: elaboración propia.

La tabla ANOVA para cada uno de los ítems que conforman la variable de estilo de liderazgo muestra que los ítems “Importancia de género”, “Estilo de liderazgo” y “Relación con mujer líder” tienen un valor significativo en la ventaja competitiva; es decir, existe una diferencia en el liderazgo que aplican los líderes de pymes de servicio del área metropolitana de Monterrey. En cambio, el ítem “Capacidad de liderazgo” muestra que no existe una diferencia significativa en esta variable que impacte el indicador de ventaja competitiva.

**Tabla 2.3**  
Análisis de varianza

Fuente	GL	SC ajust.	MC ajust.	Valor F	Valor p
Importancia de género	3	53.22	17.741	2.08	0.110
Estilo de liderazgo	4	95.32	23.831	2.79	0.032
Capacidad de liderazgo	3	15.83	5.277	0.62	0.606
Relación con mujer líder	2	255.24	127.618	14.93	0.000
Total	94	1157.16			

Fuente: elaboración propia.

**Tabla 2.4**  
Análisis de varianza

Fuente	GL	SC ajust.	MC ajust.	Valor F	Valor p
Ciudad	4	126.35	31.587	5.70	0.000
Años en operación	4	86.25	21.562	3.89	0.006
Eficiencia de operaciones	3	21.61	7.205	1.30	0.281
Eficiencia financiera	2	98.28	49.138	8.86	0.000
Tipo de empresa	4	267.73	66.933	12.07	0.000
Total	94	1157.16			

Fuente: elaboración propia.

La tabla ANOVA para cada uno de los ítems que conforman la variable de liderazgo muestra que los ítems “Ciudad”, “Años en operación”, “Eficiencia de operaciones”, “Eficiencia financiera” y “Sector de actividad” tienen un valor significativo en la ventaja competitiva; es decir, existe una diferencia en la percepción del impacto de los indicadores de ventaja competitiva en las pymes de servicio lideradas por mujeres en el área metropolitana de Monterrey. Las pruebas de hipótesis realizadas por medio del ANOVA, se efectuó en Minitab, procesando la totalidad de los datos recolectados de acuerdo con la muestra. Una vez obtenidos los resultados de la prueba de hipótesis, se presentan en la comprobación de las hipótesis para determinar la aceptación o el rechazo de las mismas, según corresponda.

**Tabla 2.4**  
Resultados de la comprobación de las hipótesis

Hipótesis	Valor p	Resultado final
Existe una diferencia entre la percepción del impacto de los indicadores de competitividad en las pymes de servicio lideradas por mujeres en el área metropolitana de Monterrey.	0.000	Aceptada
Existe una diferencia en la escolaridad de los líderes de pymes de servicio del área metropolitana de Monterrey.	0.155	Aceptada
Existe una diferencia en el estilo de liderazgo que aplican los líderes de pymes de servicio del área metropolitana de Monterrey.	0.000	Aceptada
Existe una diferencia en el tipo de empresa, las cuales están lideradas por mujeres en el área metropolitana de Monterrey.	0.000	Aceptada

Fuente: elaboración propia.

## **Discusión**

El objetivo de esta investigación fue identificar los indicadores que influyen en la ventaja competitiva de las pymes de servicio dirigidas por mujeres en el área metropolitana de Monterrey y determinar la diferencia entre la percepción de los empleados de las mujeres que dirigen las pymes y su desempeño general. Como parte de los resultados, se encontró que efectivamente existe una relación significativa en el nivel de escolaridad y los aspectos de liderazgo con el desempeño de las pymes dirigidas por mujeres. Lo anterior derivado de que un mayor nivel educativo está asociado con un conjunto más amplio de conocimientos y habilidades para la gestión empresarial, por lo que se reafirma la teoría de la educación emprendedora donde se menciona que la educación está positivamente relacionada con el emprendimiento en América Latina. De acuerdo con los resultados analizados, se concluye que el estilo de liderazgo es una variable significativa para la ventaja competitiva en pymes de servicio dirigidas por mujeres, ya que las mujeres a menudo muestran una gran capacidad de adaptabilidad y resiliencia frente a los desafíos, siendo estas características de un liderazgo transformacional, el cual suelen adoptar las mujeres de acuerdo con la investigación de García et al. (2017). Se confirma la teoría de Luthans et al. (2007) y Youssef y Luthans (2007), en la cual desarrollan la teoría del capital psicológico positivo, explorando cómo factores por ejemplo la resiliencia y la autoeficacia ayudan a las mujeres a enfrentar barreras en entornos laborales, lo cual puede ser particularmente relevante en el contexto desafiante de las pymes.

Finalmente, se concluye que el tipo de empresa de servicio está involucrado directamente con la ventaja competitiva, considerando que el análisis de esta variable se deriva de la percepción operativa y financiera, arrojando resultados positivos. Se confirma lo dicho por Dalimunthe (2019), en cuanto a que las mujeres han desarrollado una buena mentalidad hacia los negocios, como consecuencia de su creciente nivel de educación en los últimos años y su gran gestión empresarial derivado de los tipos de liderazgo que comúnmente utilizan.

## **Conclusiones**

Se concluye que, de acuerdo con las hipótesis planteadas en la presente investigación, existe diferencia entre los indicadores de ventajas competitivas en las pymes de servicio lideradas por mujeres en el área metropolitana de Monterrey. También, hay diferencia en el nivel de escolaridad de las líderes de pymes de servicio, pues impacta significativamente el nivel de estudios de la mujer líder en la pyme que brinda servicio. Se acepta la hipótesis de que existe diferencia en el estilo de liderazgo que aplican las líderes de pymes de servicios, resultando el estilo de liderazgo una variable de estudio significativa que influye en la ventaja competitiva de la pyme. Finalmente, se concluye que existe diferencia en el tipo de empresa de servicio que está liderada por mujeres, y con esto se confirma la aceptación de la hipótesis. Como variables de estudio, la escolaridad, el estilo de liderazgo y el tipo de empresa resultan variables significativas en la evaluación de

las ventajas competitivas de las pymes de servicio dirigidas por mujeres en el área metropolitana de Monterrey, Nuevo León, México. Los resultados obtenidos se concentraron en el área metropolitana de Monterrey y en forma específica de las empresas de servicio lideradas por mujeres. Además, el instrumento de medición diseñado fue adecuado demográficamente a esta región y a este tipo de empresa de servicio. Como parte de los trabajos futuros para dar continuidad a esta investigación, se recomienda considerar como punto de referencia estos resultados y realizar un análisis más profundo para ampliar el número de variables de estudio, así como analizar el comportamiento de estas variables en el plano estatal y realizar un estudio comparativo por zonas del estado. Adicionalmente, se recomienda hacer un estudio comparativo de los hombres y las mujeres que dirigen pymes de servicio en el área metropolitana, cuestionando aspectos sobre la diferencia en la gestión de cada uno y observando el desempeño general de las pymes que lideran.

## Referencias

- Adame, M. E. C. y García, M. L. S. (2016). Un estudio de las pymes lideradas por mujeres en Latinoamérica. *Revista Universitaria Ruta*, 18(1), 1-27.
- Adame, M. E. C., & García, M. L. S. (2015). Diferencias en la competitividad de las empresas según el género del director. *Newman Business Review*, 1(2), 70-86.
- Adame, M. E. C., & García, M. L. S. (2016) Un estudio de las pymes lideradas por mujeres en Latinoamérica. <https://revistas.userena.cl/index.php/ruta/article/view/789/864>.
- Anker, R. (1997). Theories of occupational segregation by sex: An overview. *International Labour Review*, 136(3), 315-339.
- Aracil, J., Clemente, J. A., Jiménez, A. I., y González, I. (2023). Improving the social performance of women-led microenterprises: The role of social media marketing actions. *Technological Forecasting and Social Change*, 191, 122484.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. En J. G. Richardson (ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education*, pp. 241-258. Estados Unidos: Greenwood.
- Brush, C., de Bruin, A. y Welter, F. (2009). A gender-aware framework for women's entrepreneurship. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 1(1), 8-24. <https://doi.org/10.1108/17566260910942318>.
- Camarena-Adame, M. E. (2019). Capacitación en las pymes dirigidas por mujeres en la Ciudad de México. *Revista Universidad y Empresa*, 21(37), 76-107. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-46392019000200076&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-46392019000200076&script=sci_arttext).
- Carter, S., Anderson, S. y Shaw, E. (2001). Women's business ownership: A review of the academic, popular, and internet literature. Small Business Service. [https://www.researchgate.net/publication/237222197\\_Women's\\_Business\\_Ownership\\_A\\_Review\\_of\\_the\\_Academic\\_Popular\\_and\\_Internet\\_Literature](https://www.researchgate.net/publication/237222197_Women's_Business_Ownership_A_Review_of_the_Academic_Popular_and_Internet_Literature).

- Chiavenato, I. (2001). *Administración. Proceso Administrativo*. Editorial McGraw-Hill, 3.
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, S95-S120. <https://doi.org/10.1086/228943>.
- Corporación Financiera Internacional (2014). *Woman-Owned SMEs: A business opportunity for financial institutions*. International Finance Corporation. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/574801510949557053/pdf/933530WP0Women0s0Box-385379B00OUO090.pdf>.
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S. y Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2), 655-681. <https://doi.org/10.1353/sof.2001.0091>.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139-167.
- Dalimunthe, R. F. (2019). The effect of entrepreneurial mindset, digital training, and supervision on the competitiveness of small and medium enterprises (SME) for Women. *Journal of International Women's Studies*, 20(9), 121-131. <https://vc.bridgew.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2203&context=jiws>.
- Díaz, M. C. y Jiménez, J. J. (2010). Recursos y resultados de las pequeñas empresas: nuevas perspectivas del efecto género. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 42, 154-76. [https://doi.org/10.1016/S1138-5758\(10\)70006-2](https://doi.org/10.1016/S1138-5758(10)70006-2).
- Escandón, D. M. y Arias, A. (2011). Factores que componen la competitividad de las empresas creadas por mujeres y las relaciones entre ellos. *Cuadernos de Administración*, Bogotá, 24(42), 165-181. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-35922011000100008](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-35922011000100008).
- Espino, A. (2005). *Un marco de análisis para el fomento de las políticas de desarrollo productivo con enfoque de género*. Santiago de Chile: Naciones Unidas-Cepal. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5798-un-marco-analisis-fomento-politicas-desarrollo-productivo-enfoque-genero>.
- Frone, M. R., Russell, M. y Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>.
- García, M., Salas, L. y Gaviria, É. (2017). Estilos de liderazgo de hombres y mujeres en las pymes. *AD-minister*, 31, 25-46. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1692-02792017000200025&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1692-02792017000200025&script=sci_arttext).

- Greenhaus, J. H. y Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>.
- Hernández, H. (2010). Nuevas tendencias en el mundo empresarial: La participación de las mujeres. *La Ventana*, 32, 52-79. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88420963004>.
- Hill, P. y Bilge, S. (2016). *Intersectionality*. Polity Press. [http://38.43.142.130/bitstream/handle/20.500.12672/19496/Ruiz\\_sm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://38.43.142.130/bitstream/handle/20.500.12672/19496/Ruiz_sm.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Husna, I., Fabeil, N. F. y Sung, S. T. P. (2017). Motivator and challenges of women Entrepreneurs. *ResearchGate*. [https://www.researchgate.net/publication/313566475\\_MOTIVATOR\\_AND\\_CHALLENGES\\_OF\\_WOMEN\\_ENTREPRENEURS](https://www.researchgate.net/publication/313566475_MOTIVATOR_AND_CHALLENGES_OF_WOMEN_ENTREPRENEURS).
- Instituto de la Mujer (2011). Los recursos y resultados empresariales: Una perspectiva de género. España: Universidad de Castilla la Mancha. <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/recursosResultadosEmpresariales.pdf>.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2019). Escolaridad. Cuéntame de México. <https://www.cuentame.inegi.org.mx/poblacion/escolaridad.aspx>.
- Luisa, S. G. M. (2020). El financiamiento en las empresas dirigidas por mujeres en la Ciudad de México. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762020000200045](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762020000200045).
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. y Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>.
- Manolova, T. S., Brush, C. G., Edelman, L. F. y Elam, A. B. (2020). Pivoting to stay the course: How women entrepreneurs take advantage of opportunities created by the COVID-19 pandemic. *International Small Business Journal*, 38(6), 481-491. <https://doi.org/10.1177/0266242620949136>.
- Morrison, A. M., White, R. P. y Van Velsor, E. (1987). *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?* Estados Unidos: Addison-Wesley.
- Páez, E. V. (2023). *Diseño de un plan de marketing de la empresa Pet's Point, Quito, 2023* (Bachelor's thesis, PUCE-Quito).
- Pallarès-Barberà, M. (2005). Capital social como estructura de análisis: validaciones en perspectivas de género y territorio. *Cuadernos de geografía*, (78), 177-190.
- Ráez, R. N., Jiménez, W. G. y Buitrago, J. D. (2021). Las teorías de la competitividad: una síntesis. *Revista Republicana*, 31, 119-144.
- Reskin, B. F. y Roos, P. A. (1990). *Job queues, gender queues: Explaining women's inroads into male occupations*. Temple University Press.

- Ribeiro, M. (2004). Relaciones de género: equilibrio entre las responsabilidades familiares y profesionales. *Papeles de Población*, 10(39), 219-234. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-74252004000100009](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252004000100009).
- Rodríguez-Jiménez, M., Leiva, J. y Castrejón-Mata, Carmen (2017). ¿Cómo son las mujeres que lideran pymes? Un estudio aplicado en Costa Rica. *Revista CEA*, 3(5), 29-40.
- Rositas Martínez, J. (2014). Los tamaños de las muestras en encuestas de las ciencias sociales y su repercusión en la generación del conocimiento. *Innovaciones De Negocios*, 11(22), 235-268. <https://doi.org/10.29105/rinn11.22-4>
- Ruiz Sebastián, M. A., & Villanueva Chavez, I. B. (2023). El liderazgo femenino y su influencia en la competitividad empresarial de las mipymes de la Asociación de Mujeres Empresarias del Perú al año 2021. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/19496>.
- Ruiz Sebastian, M. A., y Villanueva Chavez, I. B. (2023). El liderazgo femenino y su influencia en la competitividad empresarial de las mipymes de la Asociación de Mujeres Empresarias del Perú al año 2021.
- Saavedra, M. L. (2020). La competitividad en mipymes dirigidas por mujeres en la Ciudad de México. *Ciencias Administrativas*, 15, 51-64. <https://www.redalyc.org/journal/5116/511660741002/html/>.
- Youssef, C. M. y Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>.

## Sobre los autores

<sup>1</sup>Profesora investigadora de la Universidad Autónoma de Nuevo León- Facultad de Ciencias Químicas, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1438-2180>

<sup>2</sup>Profesora investigadora de la Universidad Autónoma de Nuevo León- Facultad de Ciencias Químicas, México. ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-9476-1445>

<sup>3</sup>Profesora investigadora de la Universidad Autónoma de Nuevo León- Facultad de Ciencias Químicas, México. ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-2280-549X>

<sup>4</sup>Profesor investigador de la Universidad Autónoma de Nuevo León- Facultad de Ciencias Químicas, México. ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-4251-7134>

# Los factores psicosociales en las mujeres son clave en el éxito laboral de las mipymes de servicios técnicos

## Socio-psychological Factors in Women as a Key to Professional Success in MSE Technical Service Providers

Adolfo Ramírez Román<sup>1</sup>  
Jacqueline Chabat Uranga<sup>2</sup>  
Ángel Suárez Álvarez<sup>3</sup>  
Luis Alberto Rodríguez Rodríguez<sup>4</sup>

Recibido: 14/09/2024  
Revisado: 24/10/2024  
Aceptado: 16/12/2024

Revista RELAYN, Administración y Negocios en Latinoamérica.

Disponible en:  
<https://iquatroeditores.org/revista/index.php/relayn/index>

<https://doi.org/10.46990/relayn.2025.9.1.2079>



### Resumen

El estudio contribuye en el desarrollo del éxito laboral como modelo para las empresas micro y pequeña empresa (mipyme). El objetivo es analizar el grado en que los factores psicosociales en mujeres representan el éxito laboral en la mipyme. Se aplicaron cuestionarios al personal de la empresa. Los hallazgos muestran que los factores psicosociales en mujeres influyen en el éxito laboral de la empresa de servicios técnicos, generando ventaja competitiva del servicio con cambios tecnológicos desafiantes en las mujeres.

### Palabras clave

Empresa, éxito laboral, psicosocial

### Abstract

This study contributes to the development of professional success as a model for micro and small businesses. Our objective is to analyze the extent to which socio-psychological factors in women constitute professional success in MSEs in Boca del Río, Veracruz. To accomplish this, questionnaires were administered to company personnel. Findings indicate that socio-psychological factors in women influence professional success in technical services businesses, enhancing their competitive advantage in the face of challenging technological changes.

### Keywords

Company, professional success, socio-psychological

## Introducción

La empresa de servicios técnicos en el ámbito del mantenimiento del sector hotelero tiene incertidumbre en la demanda con referencia a las estaciones del año. Los aspectos psicosociales en las mujeres con respecto a las oportunidades de crecimiento, de la autoconfianza en el desarrollo de las actividades, del miedo a cometer errores y del conocimiento de la competencia, son claves para el éxito empresarial.

El éxito laboral permite estabilidad económica en el personal, conservando un ambiente laboral seguro conforme a las necesidades del servicio y las habilidades del personal. Sin embargo, se destaca que la inflación, la competencia desleal y los precios desbalanceados del servicio del sector hotelero son obstáculos que no favorecen a la mipyme en su crecimiento consolidado. Hay estudios donde se analizan los factores psicosociales de la mujer como una incidencia en las relaciones personales e impacto laboral, como lo menciona Bravo (2022), con antecedentes de análisis desde 1908 por los académicos McDougall y Ross en el área de la psicología social. Se encontraron estudios comparativos entre empresas de diversos sectores económicos y considerando los factores socioeconómicos (Bernáldez y Rodríguez, 2023).

Es importante el fortalecimiento del entorno psicosocial desde la perspectiva de la mujer por su influencia administrativa y por su crecimiento en la ocupación de puestos directivos hasta en el nivel operativo, también considerando los estudios y la propuesta realizados por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para el combate de los riesgos de estrés en los trabajadores en conjunto con otras instituciones nacionales e internacionales (Mercado et al., 2021).

Por ello, el presente estudio tiene como finalidad analizar el grado en que los factores psicosociales en mujeres es la clave del éxito laboral de la mipyme de servicios técnicos.

Según Miranda et al. (2022), una forma de transformar la gestión empresarial en una herramienta, con un enfoque integral, y en búsqueda del desarrollo académico y empresarial es por medio de las buenas prácticas de estandarización de la norma internacional ISO 26000, que se enfoca en fomentar la mejora en la calidad de vida de su entorno, generando sinergia entre el ente social y empresarial, como se describe en el estudio de la perspectiva integral de gestión en sostenibilidad empresarial.

Es importante mencionar que la falta de uso de estrategias de mercadotecnia y la falta de personal con competencia certificables influye en no optimizar las capacidades y el alcance de los resultados, que actúa en los factores psicosociales generando cambios de estructura organizacional no congruentes con las estrategias y políticas funcionales.

Como lo mencionan Anaya-Velasco et al. (2021), los factores psicosociales relacionados con el trabajo han cobrado relevancia alrededor del mundo, lo cual ha requerido mayor profundidad y énfasis en su estudio.

### **Revisión de la literatura**

Por medio de la creatividad e innovación de las habilidades y actitudes del personal, la micro y pequeña empresa supera las limitaciones económicas y financieras (Navarrete y Sandoval, 2024).

Por ejemplo, donde las micro y pequeñas empresas han estado en desventaja frente a las grandes empresas respecto a la digitalización e innovación (Eller et al., 2020).

Como elemento trascendental, la innovación desempeña un papel fundamental para desarrollar ventajas competitivas en las empresas, donde es una estrategia para que los factores psicosociales beneficien el desempeño de las habilidades del personal (Kato-Vidal, 2019).

Para Navarrete et al. (2022), la diversidad de estudios psicosociales es influenciada por las actividades de responsabilidad social a partir de los recursos aplicados en el ámbito económico, y la disponibilidad del personal, con perspectivas de escasez del impacto en la estructura empresarial, por requerir enormes esfuerzos para su consideración en el presupuesto.

También se tiene que la responsabilidad social empresarial es una fuente de innovación y desempeño en las empresas estudiadas, lo que llevado a la práctica representa ventaja competitiva y creación de valor (Nahuat et al., 2021).

De acuerdo con el informe del Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre medicina del trabajo, titulado Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención, se define a los factores como:

Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, de las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, a través de percepciones, experiencias con impacto en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (Anaya-Velasco et al., 2021).

Considerando aspectos de influencia tecnológica en el ambiente laboral, las prácticas de gestión empresarial contemporáneas fomentan procesos más eficientes, ágiles, autónomos y personalizables, que promueven un ambiente laboral que disminuye el impacto psicosocial negativo, como el análisis del riesgo psicosocial (Soliz, 2022).

En el estudio de Ramos et al. (2021), las agencias distribuidoras de automóviles, como un factor psicosocial, podrían influir positiva o

negativamente en el rendimiento de los colaboradores de la empresa. En aspectos relevantes de las actividades humanas, conlleva en centrarse en las necesidades psicológicas del trabajador a partir de los requerimientos de la Norma Oficial Mexicana, que menciona lo siguiente:

De acuerdo con el Diario Oficial de la Federación (2018) la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 indica los factores de riesgos psicosocial en el trabajo, estableciendo los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo. Es importante considerar que los factores psicosociales se definen como las condiciones del trabajo que, al interrelacionarse con las condiciones físicas, biológicas y/o ergonómicas, así como las experiencias y percepciones pueden estimular o afectar su salud, su calidad de vida o bienestar (DOF, 2018).

Dichos riesgos modifican el entorno influenciado por la globalización, creando contextos de negocios competitivos mediante estrategias que reformulen el sistema de gestión empresarial interno (Blanco-Ariza et al., 2020).

Se presentan aportaciones fundamentadas en la optimización de la productividad, destacando que la medición de la gestión integral, orientada a la generación de empleos dignos se refleja en la calidad de vida de la población que rodea a la empresa. Asimismo, se propone que un ambiente estratégico funciona como un recurso para el establecimiento de los objetivos y la fomentar una cultura industrial elevada, en un entorno laboral familiar con capacidad de aprender (Gutiérrez et al., 2023).

Con respecto a modelos estructurados, se menciona que las mujeres maltratadas experimentan un estado disociativo que las lleva a negar la parte violenta de su agresor mientras desarrollan un vínculo afectivo con el comportamiento que perciben como más asertivo (Bravo, 2022).

En un entorno general con impacto en el bien común, la evaluación del desempeño efectivo de un gobierno representa el éxito estable a pesar de las fluctuaciones económicas y sociales del entorno empresarial, con la evaluación del riesgo laboral inmerso en la secuela de una emergencia sanitaria con efectos en el horario de trabajo y aislamiento social (Ibarra et al., 2022).

Por lo tanto, el ambiente psicosocial influye en las condiciones laborales y de los propios colaboradores, por medio de las modificaciones del horario de descanso, de la alimentación que provoca violencia laboral perjudicando la inclusión con liderazgo negativo (Mariscal et al., 2021).

Con un ambiente laboral negativo, las pymes enfrentan importantes limitaciones de recursos, por lo que esto puede inhibir sus actividades de innovación (Audretsch y Guenther, 2023).

Se tienen estudios de factores psicosociales y rendimiento laboral en colaboradores de una institución educativa privada, donde se señala que las nuevas formas de trabajo han adquirido nuevos riesgos y enfermedades laborales. Estas “nuevas formas de organización del trabajo implican riesgos y oportunidades de diferente naturaleza” (Díaz et al., 2023).

Además, una de las problemáticas identificadas es que los éxitos están limitados a una evaluación y cumplimiento de las normas que rigen en cada país, dejando de lado los aspectos que son trascendentales para atender y corregir las deficiencias que existen en cada uno de los sectores organizacionales, en los puestos, las áreas y los departamentos (Motta, 2022).

## **Metodología**

El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo de tipo correlacional de naturaleza transversal. Se utiliza la técnica del cuestionario con el objetivo de analizar el grado en que los factores psicosociales en mujeres representan una ventaja integral con alcance en las mipymes del municipio de Boca del Río, Veracruz, en el periodo de junio-agosto de 2024.

El instrumento de medición se diseñó con 11 preguntas de escala tipo Likert de cinco niveles que consisten en totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), en desacuerdo (3), totalmente en desacuerdo (2) y no aplica (1), con un grado de confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.756, lo cual se considera aceptable para el análisis de las variables de éxito laboral y factores psicosociales, al capturarse los datos en un formulario Forms Office, generado para el estudio de una empresa que satisface las necesidades técnicas de instalaciones industriales en el sector hotelero de Boca del Río. De la aplicación del instrumento, se obtuvieron respuestas válidas de 25 participantes, que conforman el total del personal de la empresa.

Se analizó la información mediante el uso de Excel, con la aplicación en línea Statistics, complementándose con el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS, por sus siglas en inglés), con un análisis exploratorio y descriptivo de los datos. La investigación fue documental y de campo, y se basó en la percepción de los participantes en cuanto al éxito laboral.

De los encuestados, las mujeres representan el 72% equivalente a 18 participantes con una edad promedio de 26 años, con un nivel de estudio de licenciatura e ingeniería en todos los casos. Por lo tanto, se plantea que la hipótesis implica que la clave de éxito laboral de la mipyme de servicios técnicos es influenciada por el impacto de los factores psicosociales de las mujeres.

Las dimensiones de las variables de éxito laboral y factores psicosociales se relacionan con las siguientes preguntas del instrumento que tienen elementos establecidos en la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018.

Las preguntas de la dimensión condición en el ambiente de la variable éxito laboral son las siguientes.

D1.1 Los recursos materiales son suficientes para cumplir con las actividades.

D1.2 Los recursos humanos son suficientes para cumplir con los objetivos.

D1.3 Las actividades de producción se realizan por medio de procedimientos.

D1.4 Las herramientas se actualizan de acuerdo con las necesidades del cliente.

D1.5 La capacitación que se ofrece fortalece el ambiente organizacional.

Las preguntas de la dimensión falta de control y autonomía de la variable factores psicosociales son las siguientes.

D2.1 Las jornadas de trabajo son extensas de manera frecuente en el puesto de trabajo.

D2.2 El ritmo de trabajo es acelerado sin considerar los tiempos de descanso.

D2.3 En las actividades ejecutadas, hay falta de control y autonomía.

D2.4 La relación con los compañeros de trabajo es deficiente.

D2.5 Las actividades tienen escasa retroalimentación del desempeño.

D2.6 Se presenta violencia laboral para el desarrollo de las actividades complejas.

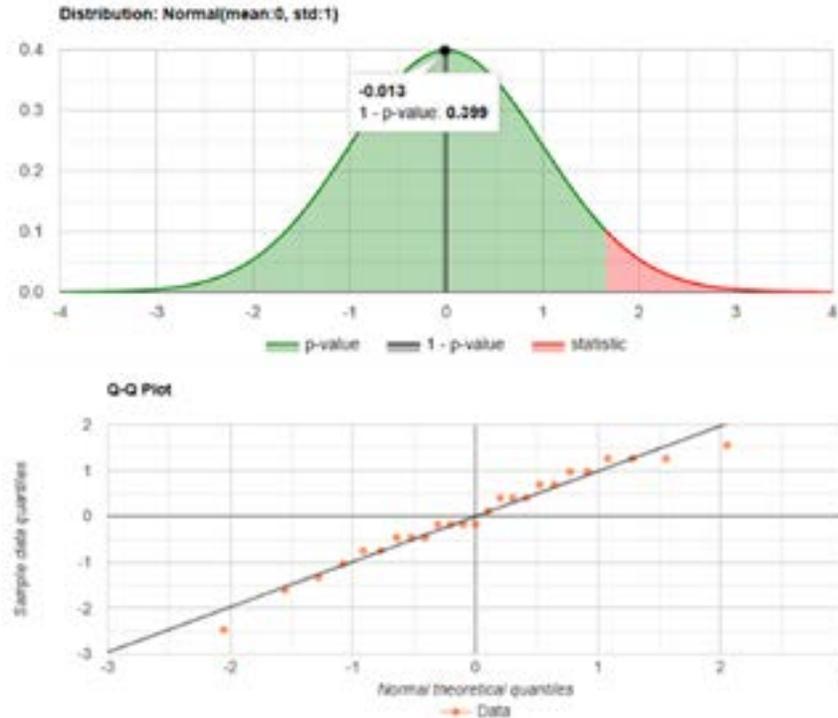
## Resultados

La prueba de Shapiro-Wilk no mostró una desviación significativa de la normalidad en los resultados de la variable uno (V1) éxito laboral, donde  $W(25) = 0.9644$ ,  $p = 0.5096$ . Como parámetros de la variable, se tiene un promedio ( $\bar{x}$ ) de 18.6, con una desviación estándar de (S) 3.4761, con una forma de asimetría potencialmente simétrico, con un valor de  $p = 0.268$  (Statistics Kingdom, 2024).

El valor p es igual a 0.5096, ( $P(x \leq -0.02405) = 0.4904$ ). Esto significa que la probabilidad de error de tipo I, rechazando un  $H_0$  correcto, es demasiado alta: 0.5096 (50,96%). Cuanto mayor sea el valor p, más admitirá  $H_0$ . El tamaño del efecto observado KS - D es muy pequeño, 0.09643.

El estadístico de prueba W es igual a 0.9644. En la Figura 3.1, se representa gráficamente los resultados.

**Figura 3.1**  
Representación gráfica de los resultados de la prueba de Shapiro-Wilk en los datos de la variable uno éxito laboral

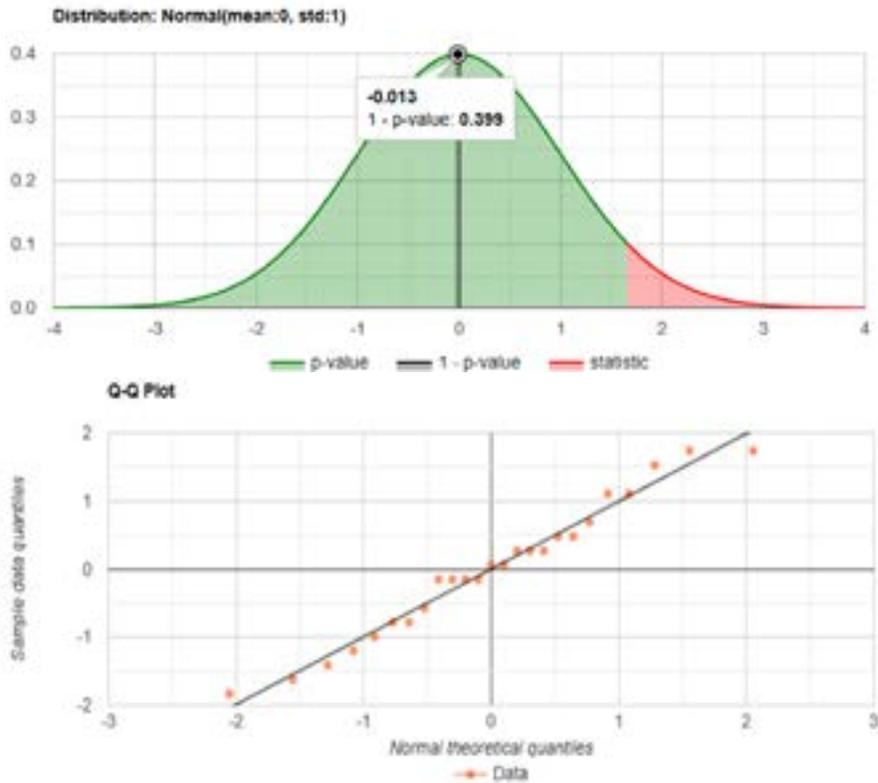


Nota. Los gráficos representan los resultados de normalización de la variable uno éxito laboral.  
Fuente: elaboración propia.

En la segunda prueba de Shapiro-Wilk, no mostró una desviación significativa de la normalidad en los resultados de la variable dos (V2) factores psicosociales, donde  $W(25) = 0.9687$ ,  $p = 0.612$ . El valor p es igual a 0.612,  $(P(x \leq -0.2847) = 0.388)$ . Esto significa que la probabilidad de error de tipo I, rechazando un  $H_0$  correcto, es demasiado alta: 0.612 (61.2%). Cuanto mayor sea el valor p, más admitirá  $H_0$ . Como parámetros de la variable, se tiene un promedio ( $\bar{x}$ ) de 21.72, con una desviación estándar de (S) 4.7655, con una forma de asimetría potencialmente simétrica, con un valor de  $p = 0.973$ . El tamaño del efecto observado KS - D es muy pequeño, 0.12. El estadístico de prueba W es igual a 0.9687. En la Figura 3.2, se representa gráficamente los resultados, como el caso de la variable uno, los datos están en la región del 95% de aceptación: (0.9195, 1).

**Figura 3.2**

Representación gráfica de los resultados de la prueba de Shapiro-Wilk en los datos de la variable dos factores psicosociales



Nota. Los gráficos representan los resultados de normalización de la variable dos factores psicosociales.

Fuente: elaboración propia.

También se muestran los resultados de la estadística descriptiva de cada variable y su relación con la escala de Likert en las tablas 1, 2 y 3.

**Tabla 3.1**

Resultados de la variable 1: éxito laboral V1

Datos	Dimensiones				
	D1.1	D1.2	D1.3	D1.4	D1.5
Promedio	3.84	3.64	3.64	3.56	3.92
Varianza	0.56	1.16	1.07	1.01	1.08
Desviación estándar	0.75	1.08	1.04	1.00	1.04

Nota. Esta tabla muestra valores cuantitativos que implica el promedio, la varianza y desviación estándar de las cinco dimensiones de la condición en el ambiente de la variable éxito laboral.

Fuente: elaboración propia.

**Tabla 3.2**  
Resultados de la variable 2: factores psicosociales V2

Datos	Dimensiones					
	D2.1	D2.2	D2.3	D2.4	D2.5	D2.6
Promedio	3.28	3.64	3.84	3.68	3.44	3.84
Varianza	1.46	1.16	0.64	1.14	1.17	1.47
Desviación estándar	1.21	1.08	0.80	1.07	1.08	1.21

Nota. Esta tabla muestra valores cuantitativos que implica el promedio, la varianza y desviación estándar de las seis dimensiones de falta de control y autonomía de la variable factores psicosociales.  
Fuente: elaboración propia.

Como se indica, la percepción del personal que participó refleja que está “de acuerdo”, con referencia a la relación de las dos variables en estudio, considerando la frecuencia de la escala de Likert en la Tabla 3.3.

**Tabla 3.3**

Frecuencia de la escala de Likert		Total de variable V1	Total de variable V2
Escala			
5	Totalmente de acuerdo	30	33
4	De acuerdo	46	57
3	En desacuerdo	34	37
2	Totalmente en desacuerdo	14	16
1	No aplica	1	7

Nota. Esta tabla muestra valores cuantitativos de los resultados de cada variable del instrumento aplicado de acuerdo con la escala de Likert.

Fuente: elaboración propia.

Con respecto a la correlación entre las dimensiones y variables se tiene la Tabla 3.4 de resultados que indica el índice de correlación entre las dimensiones. Se presenta una correlación baja de 0.262 entre las dos variables, y se resaltan los valores con un índice de correlación mayor de cada fila en la Tabla 3.4.

**Tabla 3.4**  
Índice de correlación de las variables

	Variable 1: éxito laboral					Variable 2: factores psicosociales					
Ítem	D1.1	D1.2	D1.3	D1.4	D1.5	D2.1	D2.2	D2.3	D2.4	D2.5	D2.6
D1.1	1										
D1.2	0.18	1									
D1.3	0.19	0.48	1								
D1.4	0.35	0.23	0.40	1							
D1.5	0.41	0.50	0.51	0.41	1						

	Variable 1: éxito laboral					Variable 2: factores psicosociales					
D2.1	0.33	-0.08	0.05	-0.03	0.22	1					
D2.2	0.44	0.10	0.18	0.08	0.05	0.47	1				
D2.3	0.16	-0.41	0.13	-0.04	-0.17	0.52	0.51	1			
D2.4	0.51	-0.10	0.04	0.25	-0.14	0.30	0.51	0.42	1		
D2.5	0.55	0.25	0.30	0.11	0.48	0.54	0.43	0.23	0.45	1	
D2.6	0.66	-0.11	0.15	0.21	0.22	0.54	0.43	0.57	0.47	0.37	1

Nota. Esta tabla muestra valores cuantitativos de los resultados del índice de correlación entre las dimensiones de las dos variables.

Fuente: elaboración propia.

## Discusión

En este estudio, se analizó la correlación entre las dimensiones de dos variables: éxito laboral y factores psicosociales, en el ambiente laboral de la empresa de servicios técnicos al sector hotelero de la ciudad de Boca del Río. Los resultados indican que éxito laboral es influenciado por los factores psicosociales, donde las mujeres representan un papel importante en el desempeño administrativo y operativo de la empresa. Se tienen los siguientes hallazgos con respecto a los resultados del índice de correlación.

El ítem D1.1 Los recursos materiales son suficientes para cumplir con las actividades tiene una correlación mayor de 0.5 con los ítems D2.4, que implica la relación con los compañeros de trabajo es deficiente, D2.5 que refiere a las actividades tienen escasa retroalimentación del desempeño, y con D2.6 respecto a la violencia laboral para el desarrollo de actividades complejas.

El ítem D1.5 La capacitación que se ofrece fortalece el ambiente organizacional presenta una correlación de 0.51 con el ítem D1.3 respecto a las actividades de producción que se realizan mediante procedimientos.

El ítem D2.3 En las actividades ejecutadas hay falta de control y autonomía tiene una correlación de 0.52 con el ítem D2.1 en cuanto a que las jornadas de trabajo son extensas de manera frecuente en el puesto de trabajo.

El ítem D2.4 La relación con los compañeros de trabajo es deficiente presenta una correlación de 0.51 con el ítem D2.2 El ritmo de trabajo es acelerado sin considerar los tiempos de descanso.

Se recomienda complementar mediante estudios de análisis postural con apoyo de las disciplinas de la ergonomía, como factor esencial, para el éxito continuo de la administración y el desarrollo de estrategias congruentes con las necesidades del mercado. Se debe examinar con detalle la satisfacción laboral, factores ambientales, y la evaluación de los puestos de trabajo por medio de una propuesta de estudio de la ergonomía cognitiva respecto al sector laboral de la empresa, que involucre la carga mental laboral, la toma de decisiones, la interacción con las máquinas o el equipo digital, la fiabilidad humana, el estrés laboral y su respectiva capacitación.

## **Conclusiones**

Los factores psicosociales tienen un impacto significativo en el éxito laboral y en el desarrollo organizacional empresarial con influencia en el comportamiento de las mujeres, lo cual hace la diferencia entre una competencia rígida influenciada por el estrés laboral.

Estadísticamente, para ambas variables analizadas por medio de la normalización, se tiene que el valor  $p > \alpha$  significa que se acepta la  $H_0$ . Se supone que los datos se distribuyen normalmente. La magnitud de la diferencia entre la distribución de la muestra y las distribuciones normales es mínima. Dado que la suposición nula no se puede rechazar, se puede ignorar el tamaño del efecto.

Los hallazgos del presente estudio revelan que las dimensiones propuestas constituyen una base sólida para desarrollar proyectos robustos que permitan generar resultados confiables. Además, la participación del personal involucrado en la construcción de un ambiente laboral saludable y seguro. Por lo tanto, fomentar la importancia de los factores psicosociales en los puestos de trabajo, promoviendo la importancia de las mujeres en el sector laboral, debe ser una estrategia para prosperar en el entorno empresarial competitivo. Es importante promover la inversión en los estudios de la influencia de los factores psicosociales para fortalecer la ventaja competitiva en el servicio técnico al sector hotelero.

Las metodologías que se ofrecen mediante la normativa y guías, como es el caso de la Norma Oficial Mexicana o normas internacionales, establecen los parámetros para fomentar la responsabilidad social corporativa como base a fin de interactuar con el recurso humano e iniciar un ambiente laboral con regulaciones flexibles para un desarrollo psicosocial saludable y coherente con las políticas de la empresa.

## Referencias

- Anaya-Velasco, A., Luna-Chávez, E. A., Ramírez-Lira, E. y Díaz-Patiño, D. G. (2021). Factores psicosociales, intervención y gestión integral en organizaciones: revisión sistemática. *Psicumex*, 11(1), 1-27. <https://doi.org/10.36793/psicumex.v11i1.399>.
- Audretsch, D. B. y Guenther, C. (2023). SME research: SMEs internationalization and collaborative innovation as two central topics in the field. *Journal of Business Economics*, vol. 93, 1213-1229. <https://doi.org/10.1007/s11573-023-01152-w>.
- Bernáldez, G. B., y Rodríguez, B. (2023). Consecuencias psicosociales en familiares víctimas de feminicidio en México. *Acta Universitaria*, 33, 1-16. <https://doi.org/10.15174/au.2023.3586>.
- Blanco-Ariza, A. B., Vásquez-García, A. W., García-Jiménez, R. y Melamed-Varela, E. (2020). Estructura organizacional como determinante competitivo en pequeñas y medianas empresas del sector alimentos. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(2), 133-147. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28063431012>.
- Bravo, J. (2022). Factores psicosociales que inciden en la permanencia de mujeres en relaciones sentimentales con violencia doméstica. *Revista Estudios Psicológicos*, 2(2). <https://doi.org/10.35622/j.rep.2022.02.007>.
- Diario Oficial de la Federación (DOF) (2018). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo—Identificación, análisis y prevención. [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018).
- Díaz, M. M., Chávez, J. V., Castillo, L. V., Márquez, D. L., Tantajulca, J. D., y Santamaría, D. B. (2023). Factores psicosociales y rendimiento laboral en colaboradores de una institución educativa privada, Lima, 2021. *Revista Cuidarte*, 14(3). <https://doi.org/10.15649/cuidarte.2738>.
- Eller, R., Alford, P., Kallmunzer, A. y Peters, M. (2020). Antecedents, consequences, and challenges of small and medium-sized enterprise digitalization. *Journal of Business Research*, vol. 112, 119-127. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.03.004>.
- Gutiérrez, P., Preciado-Ortiz, C., Becerra-Peña, D., y Rosales-Soto, A. (2023). Impacto de las habilidades directivas del gerente en la ventaja competitiva de las mypes de Tonalá, Jalisco (vol. 7), pp. 67-82. [https://www.researchgate.net/publication/371349127\\_Impacto\\_de\\_las\\_habilidades\\_directivas\\_del\\_gerente\\_en\\_la\\_ventaja\\_competitiva\\_de\\_las\\_mypes\\_de\\_Tonala\\_Jalisco](https://www.researchgate.net/publication/371349127_Impacto_de_las_habilidades_directivas_del_gerente_en_la_ventaja_competitiva_de_las_mypes_de_Tonala_Jalisco).
- Ibarra, L. E., Paredes, D. y Carrillo, E. (2022). Impacto del COVID-19 en las variables que determinan la competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas mexicanas: COVID-19's impact on the variables that determine Mexican micro, small and medium companies competitiveness. *Revista RELAYN-Micro y Pequeña Empresa en Latinoamérica*, 6(1), 7-23. <https://doi.org/10.46990/relayn.2022.6.1.532>.

- Kato-Vidal, E. L. (2019). Productividad e innovación en pequeñas y medianas empresas. *Estudios Gerenciales*, 35(150), 38-46. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.150.2909>.
- Mariscal, E. I., Barrón, L. C., Arias, O., y Siva, I. A. G. (2021). Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosociales y el entorno organizacional de las micro y pequeñas empresas de Ixtlán del Río, Nayarit, ante la nueva normalidad: Identification and analysis of psychosocial factors and the organizational environment of micro and small enterprises in Ixtlan del Rio, Nayarit, considering the New Normality. *Revista RELAYN-Micro y Pequeña Empresa en Latinoamérica*, 5(3), 45-61. <https://doi.org/10.46990/relayn.2021.5.3.177>.
- Mercado, M., Torres, J., Guerrero-Romero, F., López-Alarcón, M. y Mayani H. (2021). La investigación médica en el Instituto Mexicano del Seguro Social: siete décadas de trabajo, logros y retos. *Gaceta Médica de México*, 157(4), 470-478. <http://dx.doi.org/10.24875/GMM.21000389>.
- Miranda Pegueros, M., López Castro, E. M., y Vega Zarate, C. (2022). Hacia una perspectiva integral de gestión en sostenibilidad empresarial. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 7(19 enero-abril), 150-164. <https://doi.org/10.36791/tcg.v7i19.136>.
- Motta, F. (2022). Derecho a la desconexión laboral digital en el marco del derecho laboral. *IUSTA*, 56, 113-133. <https://doi.org/10.15332/25005286.7761>.
- Nahuat, B., Rodríguez, M. y Gómez, M. D. (2021). Innovación, responsabilidad social empresarial en grandes empresas. *Investigación Administrativa*, 50(128), 1-19. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456067615001>.
- Navarrete, A. C. y Sandoval, S. K. (2024). Innovación, un factor clave para la supervivencia y crecimiento de las micro y pequeñas empresas: Innovation, a key factor of survival and growth for micro and small enterprises. *Revista RELAYN-Micro y Pequeña Empresa en Latinoamérica*, 8(2), 20-33. <https://doi.org/10.46990/relayn.2024.8.2.1537>.
- Navarrete, A. C., Sandoval, S. K., Guerrero, M. S., y Trejo, L. (2022). La responsabilidad social corporativa en el desarrollo de la mype 4.0 de San Juan del Río, Querétaro, México: Corporate social responsibility in the development of industry 4.0 in SMEs in San Juan del Rio, Querétaro, Mexico. *Revista RELAYN-Micro y Pequeña Empresa en Latinoamérica*, 6(2), 34-47. <https://doi.org/10.46990/relayn.2022.6.2.581>.
- NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y previsión. [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fe-cha=23%2F10%2F2018#gsc.tab=0](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fe-cha=23%2F10%2F2018#gsc.tab=0).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1984). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención (núm. 56). Comité Mixto OIT-OMS. <http://www.factorrespicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>.

- Ramos, D. A., Vázquez, J. A. y Domínguez, I. R. (2021). Factores de riesgo psicosocial en agencias distribuidoras de automóviles de la ciudad de Chihuahua: Psychosocial risk factors in automotive distribution agencies in the city of chihuahua. *Revista RELAYN-Micro y Pequeña Empresa en Latinoamérica*, 5(1), 92-116. <https://doi.org/10.46990/relayn.2021.5.1.105>.
- Soliz, R. L. (2022). El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 7(20 mayo-agosto), 71-81. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.162>.
- Statistics Kingdom (2024). Shapiro-Wilk Test Calculator (Plataforma). <https://statskingdom.com/shapiro-wilk-test-calculator.html>.

### **Sobre los autores**

<sup>1</sup>Profesor investigador de la Universidad Veracruzana, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3820-8582>

<sup>2</sup>Profesor investigador de la Universidad Veracruzana, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2202-1032>

<sup>3</sup>Profesor investigador de la Universidad Veracruzana, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0726-9630>

<sup>4</sup>Profesor investigador de la Universidad Veracruzana, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6118-040X>

## Mujeres emprendedoras en el espacio público: Un análisis desde la economía feminista.

### Women Entrepreneurs in Public Spaces in the Municipality of Texcoco, Mexico State; An Analysis From a Feminist Economic Perspective

Gregoria Rodríguez Muñoz<sup>1</sup>  
María de los Ángeles Velázquez Martínez<sup>2</sup>  
Lucila Godínez Montoya<sup>3</sup>

Recibido: 19/04/2024  
Revisado: 26/04/2024  
Aceptado: 18/06/2024

Revista RELAYN, Administración y Negocios en  
Latinoamérica.

Disponible en:  
[https://iquatroeditores.org/revista/index.php/  
relayn/index](https://iquatroeditores.org/revista/index.php/relayn/index)

<https://doi.org/10.46990/relayn.2025.9.1.2087>



#### Resumen

En este artículo se estudia el emprendimiento de mujeres en el espacio público desde el enfoque de la economía feminista planteándose: identificar el contexto socioeconómico y familiar que motiva a las mujeres a emprender un negocio y analizar la importancia que esto implica. La información se obtuvo a través de entrevistas semiestructuradas. Se concluye que el emprendimiento femenino surge de una situación de vulnerabilidad económica y se entrelaza con variables sociodemográficas, no necesariamente con características de superación personal ni de una personalidad de emprendedora y economicista.

#### Palabras clave

Economía feminista, Emprendimiento femenino, Espacio público

#### Abstract

This article examines women entrepreneurs in public spaces in the municipality of Texcoco through a feminist economic approach to identify the socio-economic and family context which motivates women to engage in a business and to analyze the importance it implies. The information was obtained through semi-structured interviews. It is concluded that female entrepreneurship arises from economic vulnerability intertwined with socio-demographic factors, rather than aspiring for personal growth or an inherent entrepreneurial and economic-driven mindset.

#### Keyword

Feminist economics, female entrepreneurship, public space

## Introducción

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) fueron adoptados por las Naciones Unidas (NU) en 2015 como un llamamiento universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para el 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad (PNUD, s/f). Estos buscan un cambio de paradigma para lograr un desarrollo sostenible que integre las dimensiones económica, social y medioambiental, centrado en las personas y el planeta. Partiendo de este planteamiento, el presente artículo se centra en las mujeres y en las dimensiones social y económica que tienen que ver con la disminución de la pobreza y desigualdad entre géneros en el mercado laboral informal, temas que se plasman en los ODS 1 y 5 (PNUMA, s/f). De ahí que temas como pobreza, emprendimiento femenino y desigualdad de género fueron los ejes que guiaron la presente investigación. Se retomó la Economía Feminista (EF) ya que critica la perspectiva neutra y economicista en el análisis del trabajo femenino, que de acuerdo con Brunet y Santamaría (2016) esta perspectiva deja al margen los ejes de diferenciación y de desigualdad social entre mujeres como entre hombres y otras categorías como clase, etnia, edad, sexualidad, etcétera.

La EF se caracteriza por poner en el centro del análisis la sostenibilidad de la vida, descentrando los mercados (Esquivel, 2016). Se centra en reconocer, analizar y proponer cómo modificar la desigualdad de género, según Rodríguez (2015), contribuye al estudio de la participación económica de las mujeres, revela mecanismos de discriminación en el mercado laboral, brechas de género en los ingresos laborales, procesos de segregación horizontal (por rama de actividad) y vertical (por jerarquía de ocupaciones), de concentración en espacios de precariedad laboral y desprotección social.

Lo anterior permite dar cuenta de la importancia del trabajo y generación de ingresos por parte de las mujeres en el sostenimiento de las familias, las dificultades a las que se enfrentan y la desigualdad por género (Velázquez et al., 2023; Tuffour et al., 2022; Pérez et al., 2022; Salas y Baca, 2015).

Por ello, el emprendimiento femenino es una estrategia social y económica para disminuir la pobreza de muchas mujeres, en especial de escasos recursos en diferentes regiones del mundo. México no escapa a este problema, en Texcoco, Estado de México, un porcentaje de mujeres se insertan en el comercio informal en busca de recursos económicos para superar la pobreza, principalmente emprendimientos relacionados con la preparación y venta de alimentos, en el 2023, según datos de la Secretaría de Economía (SE) (2024) mientras que los hombres representaron 1.62% en este rubro el porcentaje de mujeres fue de 2.73% y entre vendedores ambulantes de artículos diversos, el porcentaje de hombres fue de 1.78% en comparación con 2.73% de mujeres, además considerar que la referencia femenina como jefa de hogar es de 32.00%.

El análisis de estos datos sin otra variable puede interpretarse poco relevante, sin embargo al incorporar variables socioeconómicas y

desde la EF se podrá visibilizar y valorar la importante aportación de las mujeres a la economía de sus hogares y conocer los mecanismos de discriminación y los que hay que eliminar.

Por ello, la presente investigación buscó analizar el contexto socioeconómico y familiar que motiva a las mujeres a emprender y la importancia que esto implica. La información generada permitirá, como lo señala la CEPAL (2024), transitar hacia caminos fortalecidos generando puentes entre la información empírica y las acciones que los gobiernos a través de las políticas públicas deben realizar.

## **Revisión de la literatura**

### *Visibilización del Trabajo de las Mujeres desde la Economía Feminista*

La EF analiza la realidad socioeconómica e integra las relaciones de género en el análisis (Esquivel, 2016). Esta deja en claro la invisibilidad de las mujeres en el análisis del trabajo desde la economía neoclásica, en donde se les considera reproductoras en el espacio privado y critica la estructura dualista universalizante (público-privado) que confiere reconocimiento al mundo público y a la economía mercantil monetarizada (Carrasco, 2006).

Desde esta perspectiva, de acuerdo con De Oliveira y Ariza (1999), las desigualdades económicas se manifiestan en múltiples niveles: diferencias de ingreso y consumo, en las condiciones y calidad de vida o desigualdad en el desarrollo de capacidades y tiene consecuencias para las mujeres, por ejemplo; mayor precariedad y menor estabilidad laboral que los hombres; desigualdad en las tasas de ocupación económica entre ambos; infrarepresentación en los puestos directivos y de gestión; invisibilización del trabajo; segregación ocupacional y salarios inferiores.

Además, Esquivel (2016) menciona que la EF “critica los análisis que incorporan la división sexual del trabajo como un dato y así lo justifican” (p. 105). Al contrario, la EF según Power (2004 citada en Esquivel, 2016) incorpora al análisis económico el trabajo doméstico y de cuidados no remunerados como pieza fundamental, identifica el bienestar para medir el éxito del funcionamiento, las relaciones de poder, haciendo énfasis de que las instituciones, regulaciones y políticas neutrales al género.

### *Emprendimiento Femenino o Mujeres Emprendedoras*

El emprendimiento, de acuerdo con Castiblanco (2013), surge como generador de ingresos e iniciativas de empleo por cuenta propia. El autor menciona que, desde la economía, el emprendedor debe tener una actitud de liderazgo y capacidad de organización; posteriormente se sugiere que este debe ser iniciador del cambio, generador de nuevas oportunidades y competente en el mercado. Además, este autor encontró que sólo se le atribuía el adjetivo de emprendedor a la población masculina.

Para acercarnos al concepto de emprendimiento femenino, es importante partir del trabajo de Heller (2010) quien sugiere que desde las ciencias humanas se logra un análisis más allá de las ciencias económica y administrativa, esta nueva perspectiva permite identificar aspectos personales y motivacionales por las que las mujeres emprenden (Langevang et al., 2015; Briseño et al., 2016; Sanchen y Akoob, 2017; Díaz y Ceyca, 2022). También se deben incorporar elementos que determinan la forma de inserción de las mujeres al mercado laboral, tal y como señalan De Oliveira y Ariza (1999), habrá que estudiar la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo desde la perspectiva de género ya que esta enfatiza:

La necesidad de analizar la participación femenina en la esfera de la producción en sus múltiples interrelaciones con la actividad doméstica propia del ámbito de la reproducción (...) Desde esta óptica se discute el papel del trabajo doméstico en la reproducción de la fuerza de trabajo, la contribución de las mujeres al proceso de desarrollo y las consecuencias de la actividad económica para su bienestar. (p. 90)

Es decir, Heller (2010) sugiere tomar en cuenta las diferencias de género porque son un factor significativo y poco explorado al analizar las variables que permiten comprender mejor la actividad emprendedora. En este contexto De Oliveira y Ariza (1999) sugieren que al analizar el trabajo de las mujeres se debe tomar en cuenta las siguientes características: parentesco, tipo de jefatura, educación, inserción ocupacional, ingreso del jefe, presencia de otra mujer en el hogar, además de la esposa o jefa, ingresos del resto de los miembros familiares, número y edad de los hijos, ya que estos pueden ser indicadores de la carga de trabajo doméstico, de las responsabilidades familiares y de las necesidades económicas de los hogares.

Por lo que hablar de emprendimiento femenino refiere a mujeres que desafían obstáculos culturales, sociales, económicos y de género y los convierten en oportunidades para desarrollar proyectos –emprendimientos- con diferentes objetivos y motivaciones (Quispe y Virto, 2024; Miranda et al., 2023; Heller, 2010; Kargwell, 2012; Jia et. al., 2012), estas pueden ser por vocación o por necesidad (Jia et. al., 2012), haciendo uso de recursos materiales e intelectuales, por ejemplo; conocimiento, experiencia, red de contactos, recursos económicos u otros activos necesarios (Díaz y Ceyca, 2022; Viadana et. al., 2016).

#### *Área de estudio*

Esta investigación se realizó en Texcoco, Estado de México que comprende una extensión territorial de 422.49 km<sup>2</sup> (HACT, 2022). Según el INEGI (2020), este año la población total fue de 277 562 habitantes, 51.4% mujeres y el resto hombres. En el municipio, la Población Económicamente Activa (PEA) es de 133 423 personas (40.9% son mujeres y 59.1% hombres).

## Metodología

La presente investigación fue cualitativa, por lo que la información se recopiló a través de la técnica de la entrevista semiestructurada, es decir mediante el diálogo entre las emprendedoras y las investigadoras para comprender e interpretar experiencias de sus actividades en el comercio informal, esto porque desde las Ciencias Sociales, de acuerdo con Piña-Ferrer (2023), “la investigación cualitativa aborda los significados, las acciones de los individuos y la manera en que estos se vinculan con otras conductas propias de la comunidad; además que conlleva a explicar los hechos sociales, buscando la manera de comprenderlos” (p.2).

El trabajo de campo se realizó entre los meses febrero y marzo de 2024, haciendo un recorrido por las calles, identificando lugar y hora en el que las mujeres venden sus productos, posteriormente se realizaron las entrevistas, previa presentación y autorización para almacenar la información en un dispositivo móvil.

### *Selección de la muestra*

Para seleccionar a las entrevistadas se utilizó la técnica de muestreo de diseño propositivo, que centró su interés en un grupo de mujeres que cumplieran con un criterio determinado (que comercializaran diversos productos en el espacio público). Este diseño según Martínez-Salgado (2021) permite elegir los informantes en función del tipo, es decir con ciertas características. Según este mismo autor, no hay reglas para decidir el tamaño ni conocerse al inicio, solo cuando la indagación ha culminado, la incorporación de las participantes es iterativa, según la información que surge en el trabajo de campo. El tamaño de la muestra estuvo conformado por 21 mujeres y se determinó por el criterio de saturación teórica, mismas que presentaron las siguientes características: rango de edad, entre 24 y 80 años, con una media de 48. Educación, 11 terminaron la básica, 6 media superior y 4 superior (licenciatura trunca); estado civil, 57% son casadas o tienen pareja y el resto viven el maternazgo en solitario por razones de viudez, divorcio o soltería (43%). De ellas 20 fueron madres (95%) y tuvieron un promedio de 3.2 hijas e hijos, actualmente 16 de ellas tienen en promedio 2 dependientes económicos (76%) (hijos, hijas o esposo). El 90% viven en casa propia y cuentan con los servicios de drenaje, agua potable y energía eléctrica.

Las entrevistas se transcribieron a Word© y se categorizó la información utilizando el software ATLAS-ti.

## Resultados

En el entorno del trabajo realizado se encontró que, en todas las comunidades, a excepción de una, el espacio público está conformado por lugares de esparcimiento, banquetas peatonales y carreteras pavimentadas. Para que las mujeres puedan establecer sus negocios deben de tener un permiso de alguna autoridad, como la Dirección de regulación comercial municipal y sus delegaciones o la autoridad escolar. De las 21 mujeres entrevista-

das, 67% tienen permiso de alguna autoridad escolar; 9% de la municipal y 28% no tiene.

El permiso escolar se otorga solo para la venta en un horario determinado y frente a la escuela y puede o no estar condicionado por una aportación económica, por ejemplo, la entrevistada 7 comentó: “Nosotros hacemos una aportación [económica], pero a la primaria porque nuestro lugar es enfrente, ya de ahí nos pasamos acá y luego a la tortillería y ahí es en donde nos quedamos un rato”. La entrevistada 3 señaló: “En la primaria aportamos un poquito, un poquito nada más un poquito” y la entrevistada 9 comento al respecto “Cuando yo empecé [con el emprendimiento] que fue cuando empezaron a cobrar, cobraban cincuenta pesos”.

Del total de la muestra, 52% de mujeres venden sus productos fuera del jardín de niños y primaria entre las 7:30-9:00 y de 12:00-13:30 h. Sus compradoras son otras mujeres que llevan y recogen a las y los niños a clase. Otro 35% se instala en lugares cercanos a centros de trabajo, 9% lo hacen de manera ambulante y el resto (4%) lo hace a orilla de carretera.

En seis comunidades hay dos tipos de comercialización; semifija y ambulante. En la primera las mujeres se instalan frente a la escuela en la banqueta y junto a negocios fijos, como empresas y supermercados y en la segunda se ofrecen los productos en las calles de toda la comunidad. Los principales productos que se venden son: flores, alimentos (tortas, tacos, tamales, jugos, pan, fruta, entre otros) y bebidas (refrescos, jugos procesados) y dulces, paletas de hielo, helados y botanas; así como artículos escolares, de belleza, disfraces, otros artículos de temporada y para el hogar.

Asimismo, de la información recopilada emergieron los siguientes códigos:

- i. Las mujeres y el emprendimiento informal por necesidad
  - Características de los emprendimientos, facilidad de la reinversión, escasa infraestructura y la flexibilidad de horarios
- ii. La importancia social y de género que generan los emprendimientos de las mujeres
  - Aspectos positivos: económico y emocional
  - Aspectos negativos: costos en la carga de trabajo y la salud

#### *Las Mujeres y el Emprendimiento Informal por Necesidad*

El emprendimiento es un mecanismo para generar e incrementar los ingresos familiares, las mujeres con pareja emprenden para complementar los recursos económicos porque difícilmente una sola persona puede cubrir los gastos diarios, como mencionó la entrevistada 19, que la pensión de su pareja no alcanza para cubrir los gastos del hogar, además también

le preocupa pagar las cuotas comunitarias, como se observa en su testimonio: “Ah, pues usted bien sabe que aquí en San Miguel, son muchos gastos los que hay. Todo el año estamos [cooperando] para una cosa y para otra y mi esposo está pensionando, su pensión es muy baja, apenas nos va alcanzando para sobrevivir”. La entrevistada 8 mencionó su necesidad económica de emprender con las siguientes palabras: “Pues tenemos que pagar la renta, la luz, el agua. No nos damos abasto, ahorita que subió todo [refiriéndose a costo de los alimentos y servicios], tenemos que buscar para salir adelante”.

También las mujeres casadas emprenden y se hacen cargo de los gastos familiares parcial o totalmente porque las parejas pueden estar impedidas para trabajar por cuestiones de salud, por temporalidad del empleo o falta de este. En voz de las entrevistadas se tiene lo siguiente:

“Pues por necesidad, porque antes yo no vendía, pero mi esposo tuvo un accidente, se le cayó el líquido de la columna, entonces ya no le respondieron los pies ni una mano -de esta mano ni los dos pies- entonces ya no se podía levantar y bueno, pues muy difícil” (Entrevistada 7). En tanto que la entrevistada 15 comentó lo siguiente: “Mi esposo es electricista y no siempre tiene trabajo, pero de repente le llegan a salir trabajos y de ahí genera un poco [dinero], pero en sí dependemos más de este negocio”.

Para las mujeres que viven la maternidad en solitario la manutención es responsabilidad de ellas casi en su totalidad, algunas reciben apoyo de sus familiares (madres, hermanos, otros) y más del 50% de sus ingresos los destinan a cubrir las necesidades del hogar, como comentó la entrevistada 9 : “En mi casa nos vamos rolando los gastos, una semana yo compro verdura y fruta, otra semana mi mamá y hay veces nos ayuda mi cuñado. Asimismo, la entrevistada 13, dijo lo siguiente “No tengo otros ingresos y la comida sale de aquí, renta, zapatos, ropita”.

#### *Características de los Emprendimientos: Facilidad de Reinversión, Escasa Infraestructura y Flexibilidad de Horarios*

Los ingresos que se generan a partir de la venta de productos también se destinan para comprar y tener una variedad de mercancía, así como para la adquisición y/o mejora de la infraestructura utilizada para la venta, de ahí que el porcentaje de reinversión oscile entre 50 y 70% de los ingresos obtenidos, como se observa en el testimonio de la entrevistada 3: “Pues del 100% invierto 70%, sí, creo que es mucho porque vendo fruta, dulce, chicharrones, papas y ando en el triciclo en la primaria, en las calles y en la tortillería y ahí nos quedamos un rato”. La entrevistada 10 comentó: “Reinvierto casi el 70%, antes nada más era el 50%, ahora la productividad ha bajado mucho” y la entrevistada 4 añadió: “Todo el dinero que saco por la venta de comida lo invierto por lo caro que esta todo, nada más le doy vuelta al negocio”.

Como se observa en estos testimonios, a las emprendedoras les resulta accesible realizar estas actividades debido a que pueden generar ingresos inmediatos y reinvertir los recursos obtenidos.

Para ofertar la mercancía las mujeres hacen uso de infraestructura básica que adaptan a sus necesidades, por ejemplo, utilizan triciclos para carga, mesas de madera, tablones, plásticos, botes, sombrillas, sillas, entre otros. La entrevistada 5 refirió: “Yo fui vendiendo y ahorrando para comprar mi propio triciclo”, mientras que la entrevistada 3 mencionó: “no teníamos acondicionado el triciclo, poco a poco lo fuimos adaptando para la venta” y la entrevistada 6 dijo lo siguiente: “El reto fue comprar todo, la mesa para poner la mercancía y materiales para cubrirla fue de un poquito a poquito que fui empezando a comprar las cosas”.

Otra motivación para emprender es la flexibilidad en los horarios, que les permite a las mujeres distribuir tiempo entre el trabajo doméstico y de cuidados en sus hogares. La entrevistada 2 mencionó: “Pues termino de vender aproximadamente cuatro y media o las cinco de la tarde, ya de ahí tengo tiempo para estar con mis niños”. La emprendedora 11 señaló: “A veces salgo a las ocho y otras llego a las diez. Sí, como dos o tres horas más o menos, regreso a mi casa y puedo hacer la comida y atender a mis hijos cuando regresan de la escuela”. Otro testimonio es el de la entrevistada 21: “Pues tengo que atender a mis 3 hijos y para no dejarlos tanto tiempo solos, mejor trabajar desde casa”.

*Importancia Social y de Género que Generan los Emprendimientos de las Mujeres*

### **Aspectos Positivos: Económico y Emocional**

Los recursos generados en los emprendimientos han beneficiado a las mujeres de diferente manera, en el aspecto económico ayuda a mejorar las condiciones de vida, un ejemplo de esto lo podemos observar en los siguientes testimonios: “yo me siento muy bien porque gracias a esto compré mi casa, yo rentaba, renté ocho años, pude comprar mi casa, pude criar a cinco hijos en su escuela, no es fácil” (Entrevistada 17). “También para mí, para mí alcanza ya que puedo comprar mi vestido. O sea, no, también no nada más es todo para para la casa o para mis hijos, o sea, sí, también requerimos unos zapatos o vestido, hacemos equipo y lo dividimos” (Entrevistada 4).

Con respecto al aspecto emocional, la aportación que ellas dan o el cumplimiento total al gasto familiar, les genera satisfacción personal y alegría porque se sienten satisfechas con sus logros además porque se sienten reconocidas y valoradas por la familia. En voz de la entrevistada 9 encontramos lo siguiente “Pues, me siento satisfecha porque, pues, antes mi esposo no me valoraba y ahora sí ya me valora. ¿Ah? ya me valoran porque él ya no puede trabajar y ahora sí, nosotras tanto mi hija como yo pues nos ayudamos y pues ahora sí ya me valora más [refiriéndose a su esposo] y hasta mis hijas”.

### *Aspectos Negativos: Costos en la Carga de Trabajo y la Salud*

Los emprendimientos generan una carga adicional en horas de trabajo y suma actividades nuevas a la ya complicada vida de las mujeres. Ellas mencionan que para tener lista la mercancía, en los casos de la venta de alimentos trabajan entre 5 y 8 horas más. Al respecto la entrevistada 18 refirió lo siguiente: “En el puesto estoy en la mañana de ocho y media a nueve y ahorita es de doce y media a dos de la tarde” como se observa son cuatro horas más de la jornada diaria, mientras que la entrevistada 17 comento: “como unas tres o cuatro horas en la mañana y otras cuatro horas por la tarde, por lo regular serían ocho horas más”. También la entrevistada 13 comentó lo siguiente “Ah pues yo me levanto a las tres y media de la mañana para ponerme mi café, hacer mi jugo, refreír mis frijoles para mis tortas, mi aseo personal, voy saliendo como aquí como a las cinco de la mañana”.

A estas horas se suman las dedicadas al trabajo doméstico y de cuidados que realizan a lo largo del día, como se observa en el siguiente testimonio: “Termino de vender a las cinco de la tarde, de ahí pues tengo ese tiempo para estar con mis niños y todo [refiriéndose a lavado de trastes, ropa, alimentación, limpieza del hogar, entre otros] (entrevistada 2). Mientras que la entrevistada 6 señaló lo siguiente: “Mi horario de trabajo en la casa pues varía, porque pues tengo que preparar las salsas, el pollo, ir a las compras y pues es así casi todo el día y el trabajo de la casa”.

En este contexto las mujeres mencionan que tener el emprendimiento también les provoca cansancio y en ocasiones les gustaría generar recursos de otra manera, es el caso de la entrevistada 13 que mencionó lo siguiente: “Empezamos desde muy temprano, hay que ir a surtir al centro, a Texcoco, e ir con el triciclo hacia arriba es pesado, entonces hay momentos en los que si digo quisiera trabajar en otra cosa”.

La carga de horas de trabajo y actividades del emprendimiento generan cansancio a las mujeres, esto se observa en el siguiente testimonio: “Ya no queremos cargar el puesto porque es pesado, luego tenerlo que armar y desarmar, opté por poner la lona” (Entrevistada 8).

### **Discusión**

Los resultados de la investigación sobre emprendimiento femenino tienen características particulares, una especificidad de esto es la motivación de las mujeres por obtener ingresos adicionales para cubrir sus necesidades diarias, como se observa en los trabajos de Paz y Espinoza (2019); Delgado et. al. (2020); Mukherjee, S. (2023), etcétera. A esta se suma la flexibilización del horario, que tiene que ver con la dificultad de enfrentarse a agendas de trabajo rígidas que limita el tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidados, estos resultados son similares a los que se encontraron en los estudios de Torres, et. al (2024); Juvera, et al. (2023); Beltrán y Matus (2023); Santander et. al. (2016); Briseño et. al. (2016), quienes señalan que las mujeres emprenden porque les permite el desarrollo del emprendimiento y el cumplimiento del trabajo en el hogar (multitareas), independencia económica, entre otros.

Otras características tienen que ver con los beneficios económicos del emprendimiento, en especial con aquellos motivados por necesidad, ya que estos generan ingresos reducidos y no buscan o carecen de financiación externa como lo mencionan Carter y Shaw (2006 citados en Ventura y Quero, 2013); el uso de conocimientos y habilidades que se van sumando a lo largo de la vida de las mujeres durante el ejercicio del rol reproductor al interior del hogar (Kargwell, 2012; Carosio, 2004) y los beneficios personales de las emprendedoras como superación profesional y personal, tal y como lo encontraron Paredes et. al. (2019) y Díaz y Ceyca (2022).

## Conclusiones

En este trabajo se propuso identificar el contexto socioeconómico y familiar que motiva a las mujeres a emprender un negocio en el espacio público y analizar la importancia que esto implica por lo que a continuación se presentan las siguientes conclusiones:

i) El espacio público se convierte en el lugar apropiado para emprender debido a que asegura compradores, no genera gastos de mantenimiento ni pagos excesivos. Las emprendedoras destacan como principales clientes a niñas, niños, mujeres y trabajadores y dos horarios de venta, entrada y salida de las escuelas y calles por donde transitan otros pobladores.

ii) El emprendimiento femenino en el Municipio de Texcoco surge en un contexto de crisis económica familiar, por lo que las mujeres necesitan generar recursos inmediatos para cubrir los gastos de alimentación, educación y traslado, además pagar servicios y cuotas comunitarias, así como para la reinversión del negocio. También los utilizan para mejorar la vivienda y hacer frente a los gastos familiares por la ausencia de ingresos masculinos.

iii) Las variables como la edad, educación y estado civil de las emprendedoras, así como el número y edad de las y los hijos o ausencia de estos, influyen significativamente en el desarrollo del emprendimiento ya que, las mujeres que tienen a su cargo dependientes económicos menores de edad y/o estudiantes deben de invertir más tiempo y recursos para generar mayores ganancias que las mujeres adultas que por su edad, el esfuerzo y gastos familiares son menores, a excepción de aquellas que tienen parejas enfermas o sin empleo. Esta situación permite señalar que el trabajo femenino no es secundario, al contrario, los ingresos generados en estos emprendimientos permiten la reproducción social y económica de los hogares.

iv) Los emprendimientos femeninos sin duda tienen relevancia familiar, mientras que los beneficios personales de las emprendedoras recaen en la escasa visibilización de su esfuerzo, conocimiento y perseverancia, esto por sí sólo no cambia la situación de las mujeres en cuanto la desigualdad al interior del hogar, ya que ellas siguen siendo las responsables del trabajo doméstico y de cuidados.

En este entorno queda pendiente realizar trabajos que profundicen en las repercusiones que el incremento en el número de horas de trabajo y las nuevas actividades genera en la salud física y emocional de las mujeres.

## Referencias

- Beltran, E. P. y Matus, J.I. (2023). Estudiantes universitarias emprendiendo en Quintana Roo: Análisis cualitativo de su gestión empresarial. En Aguilar y Peña (Eds.), *Estudios de género en Latinoamérica 2023*, (pp. 182-194). Editorial iQuatro Editores. <https://releg.redesla.la/biblioteca/23.001/C15.pdf>
- Briseño, O., Briseño, A. & López, A. (2016). El emprendimiento femenino: un estudio multi-caso de factores críticos en el noreste de México. *Innovaciones de Negocios*, 13(25), 23-46. <https://doi.org/10.29105/rinn13.25-2>
- Brunet, I. & Santamaría, C. A. (2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Culturales*, 4(1), 61-86. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-11912016000100061](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-11912016000100061)
- Carosio, A. (2004). Las mujeres y la opción emprendedora consideraciones sobre la gestión. *Revista Venezolana de Estudios de la mujer*. 9(23), 79-112. [http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev\\_vem/article/view/2257](http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_vem/article/view/2257)
- Carrasco, C. (2006). “La Economía Feminista: Una apuesta por otra economía”. Instituto de Derechos Humanos. <http://www.derechos-humanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/la-economia-feminista-una-apuesta-por-otra-economia.pdf>
- Castiblanco, S. E. (2013). La construcción de la categoría de emprendimiento femenino. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 21(2), 53-66. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-68052013000200005](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-68052013000200005)
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2024). La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/00c3cb8c-78a8-4a76-b17f-cb3bff34f70b/content>
- Delgado, S-M., Carrasco, R.I., Chabusa, J.L y Mackay, C. R. (2020). Emprendimiento femenino por necesidad en Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(91). <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/33192/34814>
- De Oliveira, O. & Ariza, M. (1999). Trabajo, familia y condición femenina: una revisión de las principales perspectivas de análisis. *Papeles de población*, 5(20), 89-127. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11202005>
- Díaz, I.A. & Ceyca, A. (2022). Empoderamiento e impacto del trabajo de ciudadanos emprendedoras en Tijuana. *Economía, Sociedad y Territorio*, 22(70), 833-864 [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-84212022000300833&script=sci\\_abstract&tlng=es](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-84212022000300833&script=sci_abstract&tlng=es)

- Esquivel, V. (2016) La economía feminista en América Latina. Nueva Sociedad, (265), 103-116. <https://nuso.org/articulo/la-economia-feminista-en-america-latina/>
- H. Ayuntamiento Constitucional de Texcoco (HACT) (2022). Plan de Desarrollo Municipal 2022-2024. [https://copladem.edomex.gob.mx/sites/copladem.edomex.gob.mx/files/files/pdf/Planes%20y%20programas/Mpales-2022-2024/Texcoco\\_PDM\\_2022-2024.pdf](https://copladem.edomex.gob.mx/sites/copladem.edomex.gob.mx/files/files/pdf/Planes%20y%20programas/Mpales-2022-2024/Texcoco_PDM_2022-2024.pdf)
- Heller, L. (2010). Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, obstáculos y desafíos. *Mujer y Desarrollo*, (93), 1-51 <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE0897.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2020). Población. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/EstSociodemo/ResultCenso2020\\_Nal.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/EstSociodemo/ResultCenso2020_Nal.pdf)
- Jia, J., Parvin, L. & Rahman, M. (2012). Determinates of women micro entrepreneurship: An empirical investigation en rural Bangladesh. *International Journal of Economics and Finance*, 4(5). <http://dx.doi.org/10.5539/ijef.v4n5p254>
- Juvera, J., Bermúdez, C. y Peña, C. (2023). Mujer-estudiante-empresaria frente al reto de la doble jornada y las tareas de cuidado no remunerado. En Aguilar y Peña (Eds.), *Estudios de género en Latinoamérica 2023*, (pp. 32-42). Editorial iQuatro Editores. [https://www.researchgate.net/publication/374258892\\_Capitulo\\_3\\_Mujer-estudiante-empresaria\\_frente\\_al\\_reto\\_de\\_la\\_doble\\_jornada\\_y\\_las\\_tareas\\_de\\_cuidado\\_no\\_remunerado#full-TextFileContent](https://www.researchgate.net/publication/374258892_Capitulo_3_Mujer-estudiante-empresaria_frente_al_reto_de_la_doble_jornada_y_las_tareas_de_cuidado_no_remunerado#full-TextFileContent)
- Kargwell, S. (2012). A comparative study on gender and entrepreneurship development: still a male's world within UAE cultural context. *International Journal of Business and Social Science*, 3(6). [http://ijbssnet.com/journals/Vol\\_3\\_No\\_6\\_Special\\_Issue\\_March\\_2012/7.pdf](http://ijbssnet.com/journals/Vol_3_No_6_Special_Issue_March_2012/7.pdf)
- Langevang, T., Gough, K.V., Yankosn, P. W.K., Owusu, G. & Osei, R. (2015). Bounded Entrepreneurial Vitality: The Mixed Embeddedness of Female Entrepreneurship. *Economic Geography*, 91(4), 449-473. <https://doi.org/10.1111/ecge.12092>
- Martínez-Salgado, C. (2021). El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17(3), 613-619. <https://www.scielo.br/j/csc/a/VgFnXGmqhGHNMBsv4h76tyg/?format=pdf&lang=es>
- Mukherjee, S. (2023), "The business model canvas of women owned micro enterprises in the urban informal sector", *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, Vol. 17 No. 2, pp. 398-418. <https://doi.org/10.1108/JEC-05-2021-0068>

- Miranda, J.D., Sandoval, M.C. y Berttolini, G.M. (2023). Factores motivacionales que determinan el emprendimiento de las mujeres en Tabasco, México. *Región y sociedad*, (35), 1-27. <https://doi.org/10.22198/rys2023/35/1712>
- Paredes, S., Leal, M. y Saavedra, M. (2019). Factores que influyen en el emprendimiento femenino en México. *Suma de Negocios*, 10(23), 158-167. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2215-910X2019000300158&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2215-910X2019000300158&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
- Paz, Y. y Espinoza, M.T. (2019). Emprendimiento femenino en México: factores relevantes para su creación y permanencia, *Tendencias*, 20(2), 116-137. <https://doi.org/10.22267/rtend.192002.117>
- Pérez, V., Elizalde, K. & Rodríguez, G. (2022). *Revista mexicana de ciencias forestales*. 13(74), 120-144. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-11322022000600120&script=sci\\_abstract](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-11322022000600120&script=sci_abstract)
- Piña-Ferrer, L.S. (2023) El enfoque cualitativo: Una alternativa compleja dentro del mundo de la investigación. *KOINONIA*, VIII (15), 1-3. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i15.2440>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (s/f) <https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals#:~:text=Tambi%C3%A9n%20conocidos%20como%20Objetivos%20Mundiales,disfruten%20de%20paz%20y%20prosperidad>.
- Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) (s/f). <https://www.unep.org/es/explore-topics/sustainable-development-goals>
- Quispe, D. A., & Virto, L. A. (2024). Emprendimiento femenino: factores personales que intervienen en la sostenibilidad de emprendimientos de la comunidad Woman Power – provincia del Cusco. *TRASCENDER*, 1(2), 51-67. <https://doi.org/10.51343/revtrascender.v1i2.1228>
- Rodríguez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Nueva Sociedad*, 256, 230-244. <https://nuso.org/articulo/economia-feminista-y-economia-del-cuidado-aportes-conceptuales-para-el-estudio-de-la-desigualdad/>
- Salas, A. & Baca, N. (2015). La contribución del ingreso femenino al bienestar del hogar en una comunidad oaxaqueña. *Espacio abierto*, 24(3), 97-111. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12242627005>
- Sanchen, H. & Akoob, K. (2017). Motivational factors affecting informal women entrepreneurs in North-West Province. *The Southern African Journal of Entrepreneurship and Small Business Management*. [https://www.researchgate.net/publication/364679299\\_Motivational\\_factors\\_affecting\\_informal\\_women\\_entrepreneurs\\_in\\_North-West\\_Province#full-text](https://www.researchgate.net/publication/364679299_Motivational_factors_affecting_informal_women_entrepreneurs_in_North-West_Province#full-text)

- Santander, A. P., Fernández, R. C., & Yáñez, M. D. (2016). Motivaciones y condiciones contextuales en el emprendimiento liderado por mujeres chilenas. *Revista de Ciencias Sociales*, XXII (2), 63-67. <https://www.redalyc.org/journal/280/28049145006/html/>
- Secretaria de Economía (2024). Estado de México. <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/geo/mexico-em?redirect=true>
- Torres, P., Cheverría, S., Tristán, B.V. y Díaz, A. (2024). Competencias emprendedoras en la mujer potosina: una perspectiva cualitativa. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 24(2), 36-45. DOI: 10.24054/face.v24i2.3116
- Tuffour, J. K., Oppong, M., Nyanyofio, J. G. T., Abukari, M. F., Addo, M. N., & Brako, D. (2022). Micro-Entrepreneurship: Examining the Factors Affecting the Success of Women Street Food Vendors. *Global Business Review*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/09721509211072380>
- Velázquez, M.A., Godínez, L. & Rodríguez, G. (2023). El emprendimiento como estrategia de desarrollo de las mujeres de la región oriente del Estado de México. *Revista Relayn*. 7(3), 51-64. <https://iqaatroeditores.org/revista/index.php/relayn/article/view/1127>
- Ventura, R., & Quero, M. J. (2013). Factores explicativos de la intención de emprender en la mujer. Aspectos diferenciales en la población universitaria según la variable género. *Cuadernos de Gestión*, 13(1), 127-149. <https://www.redalyc.org/pdf/2743/274325767005.pdf>
- Viadana, C.A., Zubeldía, M.L., Tomarelli, J. & Morales, O. (2016). Mujeres emprendedoras: una aproximación empírica. Instituto de Investigaciones y Asistencia Tecnológica en Administración, Escuela de Administración, Argentina, 1-18. <https://rephip.unr.edu.ar/server/api/core/bitstreams/16adedc8-a1c8-4be9-9e34-473824aafa6a/content>

### **Sobre los autores**

<sup>1</sup>Profesora investigadora de la Universidad Autónoma del Estado de México, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5832-425X>

<sup>2</sup>Profesora investigadora de la Universidad Autónoma del Estado de México, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8149-8012>

<sup>3</sup>Profesora investigadora de la Universidad Autónoma del Estado de México, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8571-9043>

## Consecuencias económicas y sociales que enfrentan las mujeres, por trabajar en la economía informal.

### Economic and Social Consequences for Women Working in Informal Economies in Autlan de Navarro, Jalisco

Mónica Araceli Reyes Rodríguez<sup>1</sup>  
María del Carmen Casillas Velázquez<sup>2</sup>  
Sandra Cobián Velasco<sup>3</sup>

Recibido: 28/06/2024

Revisado: 08/10/2024

Aceptado: 28/10/2024

Revista RELAYN, Administración y Negocios en Latinoamérica.

Disponible en:

<https://iquatroeditores.org/revista/index.php/relayn/index>

<https://doi.org/10.46990/relayn.2025.9.1.2075>



#### Resumen

El objetivo de este estudio es determinar algunas de las consecuencias económicas y sociales que enfrentan las mujeres que trabajan en la economía informal. La investigación se realizó mediante entrevistas y revisiones de literatura existente. Los resultados revelan que las mujeres en la economía informal afrontan desafíos significativos, como la falta de ingresos estables, el acceso limitado a la seguridad social, las dificultades para acceder a créditos y la inseguridad de tener una pensión, además de afectar negativamente su calidad de vida y la de sus familias. Es fundamental que se promueva la inclusión de las mujeres en el sistema de seguridad social para mejorar su bienestar y el de sus familias.

#### Palabras Clave

Economía informal, mujeres, seguridad social, pensiones

#### Abstract

The aim of this research is to determine some economic and social consequences faced by women working in informal economies in Autlan de Navarro, Jalisco. This research was conducted through interviews and a review of existing literature. Results reveal that women in informal economies face significant challenges, such as a lack of stable income, access to social security, difficulty obtaining loans and the uncertainty regarding retirement benefits as well as adversely impacting their living standards and those of their families. Ensuring women's access to social security is essential for improving their well-being and that of their families.

#### Keywords

informal economies, women, national healthcare service providers, pensions

## Introducción

La economía informal representa un fenómeno significativo en el contexto laboral, especialmente para las mujeres, quienes a menudo se ven obligadas a participar en este sector debido a la falta de oportunidades en el mercado formal. La justificación de este estudio radica en la necesidad de comprender las consecuencias económicas y sociales que enfrentan las mujeres que trabajan en la economía informal. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal, 2023a), las mujeres enfrentan mayores obstáculos para acceder al mercado laboral, lo que las lleva a aceptar trabajos en la informalidad, donde carecen de derechos laborales y acceso a servicios de seguridad social. Esta situación no sólo afecta su bienestar inmediato, sino también tiene repercusiones a largo plazo en su seguridad económica y la de sus familias. A pesar de la creciente atención que se ha prestado a la economía informal en las últimas décadas, aún existen vacíos en la investigación que tratan específicamente las experiencias de las mujeres en este sector. Se requiere una comprensión más profunda de sus vivencias emocionales. Este estudio se propone investigar las consecuencias económicas y sociales que enfrentan las mujeres que trabajan en la economía informal en Autlán de Navarro, Jalisco, por medio de un enfoque cualitativo que incluye entrevistas y revisiones de literatura existente; además busca en primer lugar identificar los desafíos económicos que enfrentan estas mujeres y, en segundo lugar, explorar las implicaciones sociales de su trabajo en la informalidad, con lo que se espera contribuir a la discusión sobre la necesidad de políticas públicas que promuevan la inclusión de las mujeres en sistemas de seguridad social.

## Revisión de la literatura

La economía informal es un fenómeno que afecta a millones de personas en todo el mundo, y su impacto es especialmente significativo en las mujeres. Según la Organización Internacional del trabajo (OIT, 2018), la economía informal emplea al 60% de la población activa mundial. En México, representa el 28.3% de ésta. Según la Organización de Naciones Unidas (ONU) (2024), la economía informal se refiere a actividades económicas que no están reguladas por el gobierno y no están protegidas por las leyes laborales y de seguridad social, pues carecen de protecciones laborales y beneficios sociales, como pensiones. La falta de estas protecciones tiene repercusiones a largo plazo. Las mujeres tienen una representación desproporcionada en el sector informal, ya sea como vendedoras ambulantes, empleadas domésticas, trabajadoras agrícolas, lo que las coloca en una situación de vulnerabilidad debido a la falta de acceso a derechos laborales y protección social.

El empleo informal es la actividad laboral que realizan aquellas personas que no cumplen con la obligación tributaria que la ley establece, y que por tal motivo perciben sus ingresos sin la afectación por el cumplimiento tributario; por lo tanto, esta acción la realizan trabajadores independientes (Carretero et al., 2017). A las mujeres que tienen un empleo informal no sólo les afecta en su bienestar inmediato, sino que también tiene repercusiones a largo plazo en su seguridad económica y la de sus

familias, por la falta de acceso a servicios de salud y a sistemas de guarderías, lo que agrava aún más su situación, creando un ciclo de pobreza y exclusión (Cepal, 2023a). Esto ha llevado a un interés por investigar sobre las experiencias de las mujeres en este sector.

Para Flores (Flores y Argáez, 2020), la prevalencia de condiciones de pobreza, género y posición laboral, son factores que influyen para decidir si se participa en el sector informal. Desafortunadamente, suele ser común que quienes laboran en la informalidad viven en condiciones de marginación y precariedad.

Las mujeres que trabajan en la economía informal pueden tener dificultades para acceder a servicios financieros y créditos formales, debido a la falta de comprobante de ingresos que piden las instituciones financieras, por lo que muchas mujeres recurren a medios informales que pueden poner en riesgo su patrimonio, además de que no tienen acceso a la seguridad social ni a la promesa de una pensión cuando llegue el tiempo de jubilarse (López, 2022).

México ¿cómo vamos? en su primer trimestre de 2021 señala que para poder cumplir con sus roles familiares muchas mujeres se emplean en trabajos informales, pero esto las coloca en posiciones de vulnerabilidad por no tener acceso a la seguridad social en caso de enfermar y sin un sistema de guarderías. La informalidad laboral es un desafío importante, ya que la mayoría no cotiza al sistema de pensiones; existe una brecha de género, pues de las mujeres entre 18 y 64 años sólo el 24% lo hacen, versus el 35% de los hombres (Ripani et al., 2023, p. 4).

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU Mujeres, 2016), en los artículos del 22 al 25, establece que todo individuo tiene el derecho a contar con seguridad social, al trabajo y a la remuneración equitativa, al descanso, a las vacaciones, a la vivienda, a la asistencia médica, entre otros importantes aspectos. Lo anterior señala los derechos por los que se debe velar para que las personas desempeñen un trabajo personal remunerado.

Según la recomendación 202 de 2012 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) relativa a los pisos de protección social: “constituyen conjuntos de garantías básicas de seguridad social definidos a nivel nacional que aseguran una protección destinada a prevenir o aliviar la pobreza, la vulnerabilidad y la exclusión social”. Por lo anterior, México debe vigilar el cumplimiento del goce de los derechos de las personas.

Para Kurczyn (2001), “los derechos de las mujeres trabajadoras son las normas jurídicas enfocadas en la protección de su salud, educación, dignidad y desarrollo, así como la protección de la maternidad en relación con la mujer misma y el producto del mismo” (p. 3). Cabe mencionar que habla de mujeres trabajadoras, sin hacer diferencia entre si laboran en la informalidad o de manera formal.

Arenas y Robles (2024) señalan que "en los sistemas contributivos, los aportes y las contribuciones salariales realizadas a lo largo de la vida laboral constituyen la base del derecho a una prestación y su fuente de financiamiento, que en algunos casos incluye también aportes estatales" (p. 51). Este es precisamente el problema que enfrentan las mujeres trabajadoras en la informalidad, no sólo en el municipio de Autlán de Navarro, sino en todo el país. Al no estar registradas en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), ni ellas ni sus empleadores realizan las contribuciones necesarias. Esto implica que cuando llegue el momento y al no cumplir con los requisitos establecidos en la legislación no podrán acceder a una pensión que les brinde seguridad en la vejez.

La revisión de la literatura muestra que, aunque se ha avanzado en la comprensión de la economía informal y su impacto en las mujeres, aún hay mucho por investigar.

## **Metodología**

### *Hipótesis*

Las mujeres de Autlán de Navarro, Jalisco, que trabajan en la economía informal enfrentan consecuencias económicas y sociales negativas, manifestadas en la falta de seguridad social, preocupaciones financieras constantes y una proyección de pensión incierta.

### *Objetivo general*

Determinar algunas consecuencias económicas y sociales de las mujeres del municipio de Autlán de Navarro, Jalisco, por trabajar en la economía informal.

### *Objetivos específicos*

- Identificar las razones por las cuales las mujeres del municipio de Autlán de Navarro, Jalisco, optan por trabajar en la economía informal.
- Conocer el impacto de la falta de seguridad social en sus condiciones de vida y bienestar.
- Analizar las preocupaciones financieras de estas mujeres y cómo manejan sus finanzas personales.
- Determinar las expectativas y la realidad sobre su pensión y seguridad económica a largo plazo.

Se planea llevar a cabo una investigación sobre las mujeres en el municipio de Autlán de Navarro, Jalisco, que trabajan en la informalidad. Para ello, se solicitó información al Ayuntamiento de dicho municipio por medio de la Plataforma Nacional de Transparencia, formulando

cuatro preguntas: 1) ¿Cuántas personas están autorizadas para realizar actividades comerciales por la dependencia municipal (que trabajan en la informalidad)? 2) Del total de autorizaciones, ¿cuántas corresponden a mujeres? 3) ¿Cuál es el promedio semanal de personas a las que se les cobra por ocupar espacio público para actividades comerciales no formales en la ciudad de Autlán? 4) De esas personas que pagan por ocupar espacio, ¿cuántas son mujeres y cuántos hombres?

Como respuesta, se obtuvo que en promedio 84 mujeres pagan permisos para trabajar en la informalidad. Se decidió entrevistar a mujeres que son emprendedoras; es decir, dueñas de negocios, así como a mujeres que trabajan para otra persona; en ambos casos desde la informalidad.

Cabe señalar que las entrevistadas realizadas para este trabajo no corresponden a las 84 mujeres que pagan piso (según la respuesta del Ayuntamiento de Autlán de Navarro), ya que no tienen un domicilio fiscal establecido y la mayoría son ambulantes. Por ello, se optó por caminar por las calles de la ciudad en el centro histórico y la alameda municipal, y donde había puestos ambulantes de mujeres (comida, dulces, artículos diversos) se aplicó el instrumento, por lo que la muestra resultó notablemente mayor.

Para Arias y Giraldo (2011), “la saturación en la investigación cualitativa va más allá del punto en el cual la información se hace reiterativa y no agrega nada nuevo a la información ya obtenida” (s. p.). De lo anterior, se concluye que se entrevistó a más mujeres de lo que podría ser necesario, (según el párrafo anterior), ya que se quería conocer la situación de emprendedoras como trabajadoras en la informalidad.

Según Hernández y Mendoza (2018), “la investigación cualitativa se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto” (p. 390). También refieren que “en los estudios cualitativos, el tamaño de muestra no es importante desde una perspectiva probabilística, pues el interés del investigador no es generalizar los resultados de su estudio a una población más amplia” (p. 424).

Guerrero (2016) explica que la entrevista es la “técnica en la que una persona (entrevistador) solicita información a otra (entrevistado) sobre un problema determinado, presupone entonces la existencia al menos de dos personas y la posibilidad de interacción verbal” (p. 7). Se desarrolló una entrevista de 18 preguntas con opciones, incluso algunas en que pueden dar varias respuestas, según lo consideren, abordan temas de salud ante la falta de un trabajo formal, de la imposibilidad de una pensión, además de las consecuencias sociales y económicas que padecen.

Para Forni y De Grande (2020), la triangulación de investigadores tiene que ver con la conformación de equipos de investigación que permitan superar los sesgos que le daría un investigador solitario a un determinado proyecto” (s. p.). Por lo anterior, las entrevistas las realizaron

personas diferentes, que se desplazaron a diversos lugares de la ciudad, sobre todo en puestos de comida en las calles cerca del centro histórico y la alameda municipal.

## **Resultados**

A continuación, se presentan los resultados de la investigación sobre el trabajo informal de las mujeres y sus repercusiones ante la falta de seguridad social.

### *Población segmentada por edad*

Los resultados muestran que el 43.1% de mujeres, cuyas edades oscilan entre los 18 y 25 años, participan en el trabajo informal; asimismo las mujeres de 26 a 35 años que representan el 25% refieren que por la edad que tienen podrían estar terminando una carrera profesional o formando una familia. Respecto a las mujeres con edades de 36 a 45 años, que representa el 19.4% de la población, señalan que podrían haber estado por un periodo largo en el trabajo informal. Para las mujeres de 45 años en adelante, que representan el 12.5% con el menor porcentaje, podrían experimentar las consecuencias de no haber tenido seguridad social.

### *Según el estado civil*

El 53.8% son solteras, lo que se significa que este segmento podría estar más expuesto a los riesgos de trabajo informal sin estar protegidas con seguridad social; el 21.4% son mujeres casadas, por lo que la falta de seguridad social puede impedir el que planifiquen a largo plazo con respecto a la salud y el bienestar financiero de sus familias; el 13.1% de las mujeres viven en unión libre, lo que representa vulnerabilidad como las solteras respecto a la seguridad social; el 9% son mujeres divorciadas, por lo que el no tener seguridad social podría ser un problema por no tener beneficios por parte del cónyuge y podrían experimentar dificultades económicas adicionales. Finalmente, el 2.7% lo representan las mujeres viudas que, aunque es el porcentaje más pequeño, también podrían ser vulnerables a la falta de seguridad social por no tener cónyuge, ya que enfrentarían la vida solas, por tal motivo la atención médica y estabilidad financiera les tendría que preocupar.

### *Sobre el tema de si tienen hijos*

El 53.5% sí tienen, lo que indica que enfrentan desafíos adicionales, lo que es más preocupante por no contar con seguridad social. Con respecto a aquellas mujeres que no tienen hijos (46.5%), esto podría indicar que estarían trabajando en la informalidad por necesidades económicas o falta de oportunidades en el mercado laboral formal.

### *Respecto al nivel de estudios*

El 41% tienen bachillerato, lo que les permitiría acceder a cierto tipo de empleos en la economía informal, pero que posiblemente no sea sufi-

ciente para garantizar condiciones laborales estables en empresas que les garanticen beneficios, como seguridad social; el 27.1% de las entrevistadas tienen estudios de licenciatura, cabe señalar que en este municipio hay un Centro Universitario dependiente de la Universidad de Guadalajara que ofrece 16 carreras universitarias; sin embargo, como se ha dicho antes, en Autlán de Navarro, no hay empresas suficientes en que las mujeres se puedan desarrollar profesionalmente. De las mujeres entrevistadas, el 22.9% tienen secundaria o nivel técnico y un 7.6% sólo educación primaria; desafortunadamente, esto las limita en oportunidades de trabajo, no sólo en Autlán, sino en otros lugares. Al contrario de lo anterior, el 1.4% tienen estudios de posgrado, estas mujeres pueden enfrentar una desconexión significativa entre su nivel educativo avanzado y la falta de oportunidades laborales que las llevan a estar en la economía informal, con ello la no valoración de sus capacidades profesionales.

Al cuestionar a las mujeres entrevistadas sobre si eran emprendedoras o empleadas, se encontró que más de la mitad de las mujeres encuestadas son empleadas (55%), y el 45% son dueñas de los negocios, esto muestra un nivel significativo de emprendedurismo que puede representar autonomía económica y empoderamiento, pero también falta de acceso a seguridad social y oportunidades crediticias.

#### *Respecto a si están inscritas en algún sistema de seguridad social*

El 74% no lo están, por lo que en caso de accidentes laborales o enfermedad de ella o de sus beneficiarios tienen que recurrir a médicos particulares; además no tienen acceso a la posibilidad de una pensión, llegado el momento; un 25.4% refieren sí estar inscritas en un sistema de seguridad social; sin embargo, la mayoría como beneficiarias ya sea por su esposo o hijos, solamente cubriendo atención a la salud.

Las respuestas de las entrevistadas al cuestionarlas respecto a por qué trabajan en la informalidad, el 39.9% respondieron que eligen la economía informal debido a las pocas opciones de empleo formal en el mercado laboral local, situación que puede ser un factor determinante que, aunque inseguro, les brindan una fuente de ingresos; el 33.6% indican que la rigidez de los horarios en el empleo formal afecta negativamente su capacidad para atender a sus familias. En la informalidad, la flexibilidad en el horario puede ser vista como una ventaja significativa para equilibrar las responsabilidades familiares con el trabajo; el 21.7% expresaron su deseo por emprender un negocio, pero desafortunadamente no lo constituyen formalmente, lo que lleva a que en caso de ser empleadoras también no den seguridad laboral a sus colaboradores.

Una respuesta significativa es que el 25.2% mencionan que su familia ha trabajado en la economía informal, lo que sugiere una influencia generacional en la elección de esta forma de empleo; además el 23.8% prefieren la autonomía y la ausencia de un jefe directo como razón para trabajar en la informalidad.

Las mujeres del municipio de Autlán de Navarro que trabajan en la economía informal manifiestan lo siguiente, el 38.7% tienen problemas de dinero para pagar atención médica y medicinas; esta es una preocupación significativa, ya que no tienen acceso a servicios de salud adecuados y la incapacidad para cubrir gastos médicos puede afectar negativamente su bienestar físico y el de sus familias; el 42.3% dicen que no tienen el dinero suficiente para comer, vestir y esparcimiento, esto refleja la precariedad económica que enfrentan muchas mujeres en esta situación laboral; el 28.2% mencionan que no pueden satisfacer adecuadamente las necesidades de comer, vestir y dar esparcimiento a sus dependientes económicos, lo que subraya las dificultades adicionales que enfrentan para mantener a sus familias. Un porcentaje menor menciona sentirse desvalorizada como mujer o madre debido a su situación laboral, incluyendo la inseguridad y la violencia mientras trabajan en la calle, pero la mayoría (58.5%) está preocupada por no tener una pensión o seguridad financiera cuando llegue a la vejez.

Sobre los sentimientos negativos generados, el 43.1% de las mujeres dicen que están cansadas, sienten agotamiento físico o mental significativo debido a las condiciones de trabajo; cabe señalar que un 40.3% no experimentan sentimientos negativos, lo que podría indicar que a pesar de las dificultades encuentran aspectos positivos o manejables en su situación laboral, pero el 25.7% tienen frustración, posiblemente debido a la falta de estabilidad, oportunidades de crecimiento o reconocimiento en su trabajo informal, y el 20.1% de las mujeres sienten inseguridad, lo que puede estar relacionado con la falta de protección social y laboral; un 14.6% experimentan enojo, lo que puede deberse a la impotencia frente a las condiciones laborales o la falta de apoyo institucional, y un 13.2% sienten miedo, posiblemente relacionado con la falta de seguridad en su entorno laboral o temores sobre la sostenibilidad de su empleo; el 6.3% sienten vergüenza, lo que podría estar vinculado al estigma asociado con la economía informal; el 5.6% se preocupan de que la mercancía se las quite la delincuencia, siendo uno de los riesgos de trabajar en entornos inseguros. Aunque menos común, un 4.2% sienten tristeza posiblemente reflejando la desilusión con su situación laboral. Una minoría del 1.4% se preocupa de que la mercancía se la pueda quitar la autoridad.

En cuanto a los sentimientos positivos generados por trabajar en la economía informal, el 53.1% dicen que sienten una autosuficiencia, les proporciona una sensación de independencia y capacidad para valerse por sí mismas; el 35% se sienten satisfechas por tener un logro personal; el 27.3% experimentan gratitud debido a que este tipo de trabajo les brinda oportunidades de hacer otras cosas, y el 25.2% sienten ilusión, lo que puede indicar esperanza y expectativa positiva hacia su trabajo; el 23.1% sienten alegría, lo que muestra que encuentran aspectos positivos en su labor; el 22.4% sienten orgullo, lo que puede estar relacionado con el sentido de logro y la capacidad de contribuir económicamente a sus familias; el 15.4% sienten seguridad económica, lo que sugiere que a pesar de la informalidad y bajos ingresos encuentran una estabilidad financiera; un 14.7%

reportan sentir bienestar, lo que podría reflejar una sensación de felicidad de su trabajo, y el 13.3% dejan claro que se sienten felices trabajando en la economía informal.

Se les hizo la pregunta sobre el ingreso económico semanal obtenido en el trabajo informal y la mayoría de las mujeres encuestadas (60.7%) considera que el ingreso económico que obtienen semanalmente en el trabajo informal es suficiente, por lo que logran cubrir sus necesidades básicas con lo que generan, lo que puede contribuir a su sensación de autosuficiencia y satisfacción, como se reflejó en las respuestas anteriores sobre sentimientos positivos; sin embargo, un 37.9% consideran que sus ingresos son insuficientes, por lo que enfrentan dificultades para cubrir sus necesidades básicas, relacionándose con los sentimientos negativos como la frustración, la inseguridad y el cansancio mencionados anteriormente. Un porcentaje pequeño (1.4%) siente que sus ingresos exceden sus expectativas, es decir que el trabajo informal les proporciona más de lo que esperaban, lo que se relaciona con los sentimientos de satisfacción, gratitud y felicidad.

## **Discusión**

Los resultados de esta investigación sobre las mujeres en la economía informal en Autlán de Navarro, Jalisco, revelan que la falta de acceso a la seguridad social y la inestabilidad financiera son problemas críticos que enfrentan estas trabajadoras. Según la Organización Internacional del Trabajo (2018), las mujeres representan una proporción significativa de la fuerza laboral en la economía informal, lo que las coloca en situaciones de vulnerabilidad económica y social. Este hallazgo es consistente con la literatura existente que destaca cómo la informalidad laboral limita el acceso a beneficios sociales y protección laboral (Chen, 2012).

Además, se observó que muchas mujeres en la economía informal enfrentan dificultades para acceder a servicios financieros formales por la falta de comprobantes de ingresos y la inestabilidad laboral, que son barreras que impiden a las mujeres acceder a créditos y servicios bancarios. Por otro lado, es importante reconocer que algunas mujeres reportaron experiencias positivas asociadas a su trabajo en la economía informal, como la autonomía y la flexibilidad laboral. Este hallazgo sugiere que, aunque el trabajo informal presenta limitaciones también puede ofrecer oportunidades de empoderamiento. Las limitaciones de este estudio incluyen el tamaño reducido de la muestra y la falta de diversidad en las experiencias de las participantes, lo que podría limitar la generalización de los resultados. Sin embargo, estos resultados pueden servir como base para futuras investigaciones que exploren más a fondo las experiencias de las mujeres en la economía informal y la efectividad de las políticas implementadas para mejorar su situación.

## Conclusiones

Este estudio ha explorado las consecuencias económicas y sociales que enfrentan las mujeres que trabajan en la economía informal en Autlán de Navarro, Jalisco. Los hallazgos indican que una de las principales causas por las que trabajan en la economía informal es por la falta de empresas que les otorguen todas las prestaciones laborales y de seguridad social, por lo que se encuentran en una situación de vulnerabilidad significativa, caracterizada además por la inestabilidad financiera y la dificultad para acceder a servicios financieros formales. La investigación revela que un alto porcentaje de estas trabajadoras carece de ingresos estables y enfrenta preocupaciones sobre su futuro económico, especialmente en lo que respecta a la posibilidad de obtener una pensión.

Uno de los principales descubrimientos es que a pesar de las adversidades algunas mujeres experimentan un sentido de autonomía y satisfacción en su trabajo informal. Sin embargo, esta percepción positiva no compensa las serias limitaciones que enfrentan, como la incapacidad para cubrir gastos médicos y la falta de protección social.

Cabe señalar aquí la necesidad de políticas que aborden las desigualdades de género en el mercado laboral informal y, por lo tanto, se promueva la inclusión de las mujeres a la seguridad social.

Por otra parte, la falta de seguridad social tiene efectos significativos en lo que respecta a las mujeres que están en el trabajo informal, pues su estado civil influye mucho, por lo que es necesario medidas políticas que promuevan la equidad económica y social.

En lo que respecta a las mujeres que trabajan en la economía informal que tienen hijos, se evidencia la importancia de implementar políticas y programas que favorezcan a este sector para tener seguridad económica y social.

Las limitaciones de este estudio incluyen el tamaño reducido de la muestra y la falta de diversidad en las experiencias de las participantes, lo que puede restringir la generalización de los hallazgos. Además, la investigación se centró en un contexto geográfico específico, lo que podría no reflejar la realidad de todas las mujeres en la economía informal en México. Futuros estudios podrían beneficiarse de un enfoque más amplio y de la inclusión de diversas perspectivas para obtener una comprensión más completa de la situación de las trabajadoras informales.

Es fundamental reconocer y abordar las múltiples dimensiones de la informalidad laboral que afectan a las mujeres. La implementación de políticas que no sólo proporcionen protección social, sino que también reconozcan y valoren las contribuciones de las trabajadoras informales, es esencial para mejorar su calidad de vida y promover la equidad de género en el ámbito laboral.

Las consecuencias de trabajar en la economía informal para las mujeres son profundas, afectando no sólo su bienestar inmediato, sino también su seguridad a largo plazo y la de sus familias.

## Referencias

- Arenas de Mesa, A. y Robles, C. (eds.) (2024). *Sistemas de pensiones no contributivos en América Latina y el Caribe: avanzar en solidaridad con sostenibilidad*. Libros de la Cepal, núm. 164 (LC/PUB.2024/6-P). Santiago: Cepal. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/d085dc52-dd2f-4b44-a937-832df96082b2/content>.
- Arias, M. M. y Giraldo, C. V. (2011). El rigor científico en la investigación cualitativa. *Invest. Educ. Enferm.* 29(3), 500-514. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-53072011000300020&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-53072011000300020&script=sci_arttext).
- Carretero, J., Cueva, B., Vidal, A., Rigo, M. y Lobato, J. (2017). Economía informal, un problema de salud laboral. *Arch. Prev. Riesgos*, 20(1), 30-32. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1578-25492017000100030&script=sci\\_abstract&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1578-25492017000100030&script=sci_abstract&tlng=es).
- Chen, M. A. (2012). *La economía informal: definiciones, teorías y políticas* (Documento de trabajo núm. 1). WIEGO. <https://www.wiego.org/sites/default/files/migrated/publications/files/Chen-Informal-Economy-Definitions-WIEGO-WP1-Espanol.pdf>.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) (2023a). *Las mujeres en la economía informal: Desafíos y oportunidades*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/es/notas/la-cepal-presenta-desafios-opportunidades-la-autonomia-mujeres-la-igualdad-genero-america>.
- \_\_\_\_\_ (2023b). *Panorama social de América Latina y el Caribe, 2023. Versión accesible* (LC/A.2023/4 LC/PUB.2023/19). Santiago, 2024. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/6f2f826a-d56f-488a-a96c-23a25191d447/content>.
- Flores, A. y Argáez, J. (2020). Pobreza, género y diferencias en la participación y ocupación en el sector informal en México. *Cuadernos de Economía*, 39(79), 279-301. <https://www.redalyc.org/journal/2821/282163006011/html/>.
- Forni, P. y De Grande, P. (2020). Triangulación y métodos mixtos en las ciencias sociales contemporáneas. *Revista Mexicana de Sociología*, 82(1). [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-25032020000100159](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032020000100159).
- Guerrero, A. (2016). *La investigación cualitativa*. *Innova Research Journal*, 1(2), 1-9. file:///C:/Users/ingreso/Downloads/7-Texto%20del%20art%C3%ADculo-34-4-10-20190522.pdf.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill Educación.

- Kabeer, N. (2008). Gender, labour markets and poverty: an overview. *Poverty in Focus*, 13, 3-5. [https://www.researchgate.net/publication/285022847\\_Gender\\_labour\\_markets\\_and\\_poverty\\_An\\_overview](https://www.researchgate.net/publication/285022847_Gender_labour_markets_and_poverty_An_overview).
- Kurczyn, P. (2001). *Derechos de las mujeres trabajadoras*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas. <https://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/9044>.
- López, L. (2022) *Mujeres en el trabajo informal: expuestas a la pobreza*. Amecopress.net. <https://amecopress.net/Mujeres-en-el-trabajo-informal-expuestas-a-la-pobreza>.
- México ¿cómo vamos? (2024). *Mercado laboral y brechas de género*. <https://mexicocomovamos.mx/mercado-laboral-y-genero/>.
- ONU Mujeres (2016). *Las mujeres en la economía informal*. <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw61/women-in-informal-economy>.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2018). *Mujeres y hombres en la economía informal: un panorama estadístico* (3a. ed.). [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms\\_635149.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_635149.pdf).
- \_\_\_\_\_ (2012). *Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012* (núm. 202). [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3065524:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3065524:NO).
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2024). *La Declaración Universal de los Derechos Humanos*. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.
- Ripani, L., Cuellar, E., Kaplan, D. y Tapia, W. (2023) ¿Cómo diseñar un sistema de pensiones ante el reto de la informalidad laboral? En Tuesta y Bhardwaj (eds.), *Pensiones para todos* (pp. 1-47). Singapur: PINBOX. <https://www.pinboxsolutions.com/resources/books/book-latin-america/>.

### **Sobre los autores**

<sup>1</sup>Profesora investigadora del Centro Universitario de Ciencias Biológicas y Agropecuarias/Universidad de Guadalajara, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0676-2730>

<sup>2</sup>Profesora investigadora del Centro Universitario de la Costa Sur/Universidad de Guadalajara, México. ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-5753-580X>

<sup>3</sup>Profesora investigadora del Centro Universitario de Ciencias Biológicas y Agropecuarias/Universidad de Guadalajara, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5302-4629>



# iQU4TRO EDITORES

*En colaboración con:*

