

## **Dinámica de la participación de la mujer en las micro y pequeñas empresas de Kanasín, Mérida y Umán en Yucatán**

González-Herrera, Karina Concepción & Castillo-Gallegos, Aurea Licet

K. González & A. Castillo

Universidad Tecnológica Metropolitana  
karinaconcepcion@hotmail.com

R. Paredes, N. Peña, I. Vacio (eds.) *La Micro y Pequeña Empresa: Un análisis desde la perspectiva económico-administrativa*. Tópicos Selectos de Micro y Pequeñas Empresas -©ECORFAN-San Juan del Río Querétaro, 2016.

## Resumen

En el presente documento se plasma la dinámica de las mujeres en las micro y pequeñas empresas y su relación con las funciones directivas desempeñadas en las organizaciones. A partir de ello se presentan los resultados que se obtuvieron de los municipios de Kanasín, Mérida y Umán, municipios que representan el nodo de atracción de mano de obra más importante a nivel estatal, en Yucatán. Permite analizar el involucramiento de la mujer como directora y/o guía de las actividades de planeación y organización dentro de la empresa. El presente documento genera información desde la perspectiva de género, las habilidades directivas requeridas para el desempeño de las funciones, buscando que la posición dentro de la estructura general de la empresa, sea ésta dueña o puesto directivo, permita lograr el respeto, con base al desempeño, compromiso y esfuerzo que requieren las tareas y responsabilidades en la organización para mantener, posicionar e incrementar las utilidades de las organizaciones.

**Palabras clave:** Mujer, Empresa, funciones directivas.

## Introducción

Las mujeres juegan un papel importante en la dinámica de la población, ya que es capaz de generar vida, sin embargo poco a poco la mujer se ha involucrado en diferentes papeles a diferencia de ser únicamente madre de familia, también se le visualiza como jefa de familia (como aquella que aporta más o como aquella que aporta únicamente al ingreso familiar). Más allá de ello la mujer se ha envuelto cada vez más en la vida laboral, siendo colaboradora, empleada y ocupando niveles de jefatura y/o dirección en las empresas. En los 70's las ocupaciones prevaletantes eran: secretarias, vendedoras, maestras, enfermeras y amas de casa. El problema de estos oficios no radica en ellos per se, sino en el poco valor y respeto que se les concede (Farías, 1999).

Para Álvarez-Moro (2007), las razones por las cuales se contratan menos mujeres se debe a que las mismas se toman más tiempo para tener hijos y cuidarlos, para cuidar a sus familiares, hacen más trabajo en la casa (limitando su flexibilidad y dando la posibilidad de llegar más cansadas al trabajo) y están más dispuestas a interrumpir sus carreras por razones personales citado por (Cabrera, 2012). Lo anterior representa un retiro del escenario laboral, para ser enfocado a la familia y la consolidación de la misma, específicamente al cuidado de los hijos. Sin embargo no siempre esos han reflejado el resultado de las mujeres en general, por otra parte Agudo (2007), menciona que la “segregación de género en las carreras universitarias se relaciona con la división sexual del trabajo que otorga diferente valoración al rol social, varón-mujer, y se refleja en la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo” citado (cabe destacar que no siempre se pueden desempeñar todos los papeles, entonces en donde la mujer identifica el campo de trabajo de afinidad y donde podrá desenvolverse mejor, esto se genera desde la elección de un nivel educativo de formación.

Pero es sin duda alguna el papel de la mujer como empresaria o como guía y responsable de las diferentes actividades de las empresas hoy en día sin embargo el dato relacionado al involucramiento de la mujer bajo ésta última dinámica es escasa o casi nula. Sin embargo se pudo identificar que en Yucatán se tienen 38 registros de unidades económicas de micro y pequeñas empresas, siendo 32 UE que integran laboralmente de 1 hasta 10 empleados, es decir son micro empresas (INEGI, 2015). A partir de la importancia de la participación de la mujer y de obtener datos que coadyuven a identificar las actividades y el papel de la mujer en la empresa que se realiza el presente estudio.

## Objetivo

Analizar la dinámica de la participación de la mujer en la economía de la Zona Metropolitana, a partir del giro empresarial y de las funciones directivas:

1. Conocer las características de las mujeres involucradas en las actividades económicas.
2. Identificar las actividades que desarrollan en las empresas con respecto a las responsabilidades asignadas.
3. Determinar el nivel de cumplimiento de las funciones de dirección por las mujeres en las Mipe's.

La importancia del presente estudio se presenta debido a que se contará con bases para analizar el comportamiento de la mujer desde escenarios claves, como empresaria y como responsable de direccionar el rumbo de la organizacional. La mujer como tal se compromete con mayor fuerza en el escenario laboral buscando ser reconocida por la misma. Sin embargo no siempre el género femenino es demandado para un puesto dentro de la empresa, ya que el género masculino corporalmente es más fuerte para actividades rudas, en donde difícilmente la mujer pueda compenetrarse, no haciendo a un lado sus capacidades, sino que se busca introducirse como féminas a un escenario en donde se pueda ganar-ganar (ganar aprendizaje y ganar reconocimiento por el esfuerzo invertido en el trabajo). Los espacios laborales para mujeres son más y mejores cada día. En donde el género femenino va abriendo más espacios y escenarios laborales.

## Revisión literaria

Una empresa es una unidad económica que se define como un grupo social en el que, a través del capital, el trabajo y la administración se producen bienes o distribución de bienes y servicios con fines lucrativos o no y tendientes a la satisfacción de las necesidades de la comunidad. (Munch y García, 2009). De acuerdo a su magnitud o tamaño se clasifican en micro, pequeñas, medianas y grandes.

En México las micro y pequeñas empresas (MiPe's) son un elemento fundamental para el desarrollo económico de los países, tanto por su contribución al empleo, como por su aportación al Producto Interno Bruto. Diario Oficial de la Federación (2009). A continuación se presenta la estratificación de las empresas en México.

**Tabla 1** Estratificación de las empresas México con base al número de empleados en el 2009

Sector/Tamaño	Sector		
	Clasificación según el número de empleados		
	Industria	Comercio	Servicios
Microempresa	De 0 a 10	De 0 a 10	De 0 a 10
Pequeña empresa	De 11 a 50	De 11 a 30	De 11 a 50

Fuente: Diario Oficial de la Federación (2009)

**Tabla 2** Estratificación de en México con base al rango de monto de ventas anuales (mdp) en el 2009

Sector/ Tamaño	Estratificación			
	Micro		Pequeñas	
	Rango de monto de ventas anuales (mdp).	Tope máximo combinado*	Rango de monto de Ventas anuales (mdp).	Tope máximo combinado*
Industria	Hasta \$4	4.6	Desde 4.01 hasta \$100	95
Comercio	Hasta \$4	4.6	Desde 4.01 hasta \$100	93
Servicios	Hasta \$4	4.6	Desde 4.01 hasta \$100	95

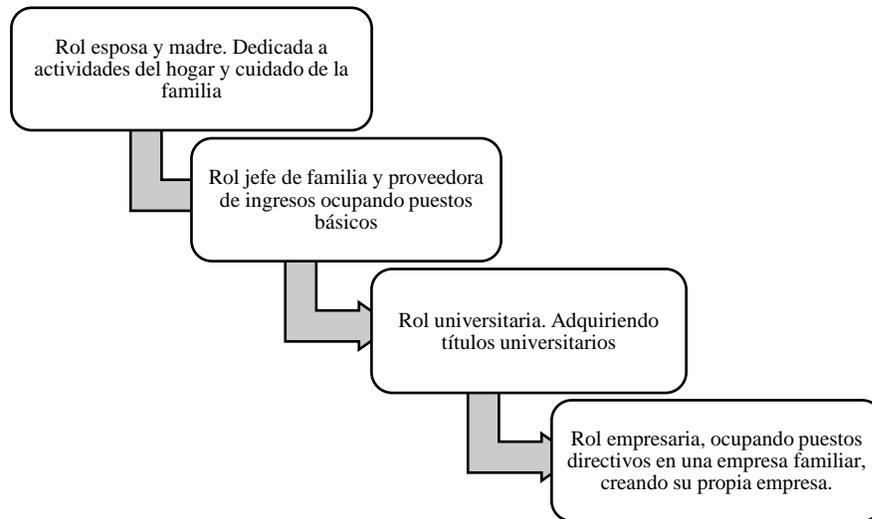
\*Tope máximo combinado = (trabajadores) x 10% + ventas anuales (90)

Mdp = Millones de pesos

Fuente: Diario Oficial de la Federación (2009)

Hoy en día hablar del involucramiento de la mujer en el mercado laboral se ha vuelto de interés para investigadores, cámaras empresariales, gobierno y el sector empresarial. De acuerdo a Martínez, Miller y Saad (2013) la participación de la mujer en la actividad económica ha sido tradicionalmente baja en América Latina. Sin embargo, en las últimas décadas se ha observado un incremento significativo de este indicador, favorecido por el proceso de transición demográfica, especialmente la reducción de la fecundidad y los cambios en el tamaño y la composición de las familias asociadas a ella. El desarrollo de la mujer sobre todo en el aspecto de la vida laboral, ha tenido un incremento considerable en la actualidad.

**Figura 1** Rol de la mujer a través de los años



Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la figura 1 la mujer desarrolla diferentes roles, como esposa y madre, jefa de familia y proveedora de ingresos; “situación que tiene la necesidad de conciliar trabajo y familia”, posteriormente como universitaria, la obtención de conocimientos y un grado universitario le ha dado la posibilidad de ocupar puestos directivos en sus centros de trabajo, encargada de empresas familiares, iniciativa privada y en instituciones de gobierno, así mismo como microempresaria desarrollando su propia idea de negocio.

Como puede observarse durante los últimos años, el rol de la mujer en el contexto empresarial y directivo ha llegado a ser más activo y participativo que en tiempos pasados. (López, Gómez y Bentacourt, 2011). Según Gómez, Armenteros, Guerrero y López (2015) en los últimos años se ha potenciado el incremento de las oportunidades para obtener créditos de diversas maneras, incluso dirigidos específicamente a mujeres, bien sea por las instituciones bancarias o por otras instituciones sociales o gubernamentales (Comunidad mujer, 2014), la mujer actualmente ha aprendido a armonizar sus roles de su actividad de madre, esposa y empresaria lo que le ha ido dando oportunidad de crecimiento en sus negocios los que pueden crecer con apoyos financieros gubernamentales que impulsan el emprendimiento femenino.

Hoy en día brindar este tipo de apoyos y estímulos a la mujer forma parte de las estrategias del Plan Estatal de Desarrollo (2012) que es estimular acciones que permitan a las mujeres acceder a sistemas de financiamiento para emprender su propio negocio, así como la capacitación a través de diferentes programas para su inserción laboral e incrementar los niveles de feminización de la actividad productiva y social de Yucatán. Sin embargo a pesar de tener el impulso y apoyo de instituciones públicas y privadas los estudios afirman que el financiamiento para las mujeres ha llegado a darse de diferentes formas: han recurrido a sus ahorros personales, utilizado sus ganancias con el fin de invertir en la empresa y mantenerla de pie y también se ha utilizado el financiamiento de personas que son consideradas cercanas al propietario o una combinación entre ahorros personales, préstamos de familiares y préstamos bancarios. Cada una de ellas constituye fuentes alternativas de financiamiento para las pequeñas y jóvenes empresas que tienen una limitada capacidad financiera. Como puede observarse suelen endeudarse con instituciones, pequeños inversionistas y conocidos para operar su empresa (Gómez et. Al, 2015).

Así mismo han tenido que enfrentar diferentes situaciones como la desigualdad en los centros de trabajo debido a que las mujeres se concentran en posiciones medias o bajas al interior de las organizaciones y tienen menos opciones de acceder a altos cargos. Esta segmentación vertical o “techo de cristal” se produce, incluso, a pesar del alto nivel de calificación que las mujeres pueden alcanzar (Gómez et. Al, 2015), la falta de empleos bien remunerados, la competitividad con el género masculino, entre otros. Por consiguiente las organizaciones no deben permitirse perder las aportaciones que tanto hombres como mujeres hacen en el ámbito de la dirección, por lo que los directivos indistintamente del género, deben compartir de forma equilibrada las posiciones de alta responsabilidad y llevar a cabo de manera eficiente las funciones de dirección. Para Daft (2004) función se define como el conjunto de expectativas referentes a la conducta de alguien y dirección se define como la función de los gerentes que consiste usar la influencia y motivar a los empleados para que alcancen las metas organizacionales. Ahora es importante identificar ¿cuáles son las funciones principales de dirección?

De acuerdo a Acosta (2014) Las funciones de dirección clásicas son: a) informarse, b) decidir (hacer planes) c) organizar, d) Mandar (conducir a las personas) y e) controlar. Para Druker (1954) citado Aburto y Bonales (2011) propone cinco operaciones básicas: 1) fijar objetivos, 2) organizar, 3) comunicar y motivar, 4) medir y evaluar y 5) desarrollar y formar personas. (Ver tabla 3).

Para el cumplimiento estas funciones es importante desarrollo de habilidades directivas. Jafarzadeh (2013) citado Pereda, López y González (2014) sostiene que habilidad es la capacidad de convertir el conocimiento en acción para dirigir el buen conocimiento. Es el talento que tiene una persona para llevar a cabo determinadas actividades. Para la Real Academia Española (2016) Habilidad se define como la capacidad y disposición para algo. Y habilidades Valerse de toda su destreza y maña para negociar y conseguir algo.

Desde el punto de vista empresarial podría definirse como la capacidad para dirigir y administrar una empresa hacia el logro de sus objetivos. Esta responsabilidad le corresponde a las funciones de dirección de la empresa. Para Whetten y Cameron (2005) citados por Cetina, Ortega y Aguilar (2010) quienes ocupan estos puestos, requieren habilidades para hacer bien las cosas y para hacer las cosas correctas, a las primeras, las llaman habilidades administrativas y a las segundas, habilidades de liderazgo. Las habilidades administrativas incluyen: a) habilidades de mercado, que se refieren a lo necesario para competir efectivamente y administrar las relaciones externas, y; b) habilidades de jerarquía, que incluyen lo necesario para mantener el control y la estabilidad. Dentro de las habilidades de liderazgo, se encuentran: a) Las habilidades de clan, que hacen referencia a lo necesario para establecer y mantener relaciones interpersonales efectivas, y; b) habilidades de androcracia, que se refieren a la capacidad para innovar, promover el cambio, articular una visión que energice y administrar el futuro.

Daft (2004) considera tres tipos de habilidades: 1) Las habilidad técnica que se refiere al conocimiento y competencia con la que se realiza una actividad, 2) habilidad conceptual se refiere a la capacidad cognitiva de ver la organización como un todo y la relación entre sus partes y 3) habilidad humana que se refiere a la capacidad de trabajar y colaborar con otras personas y de trabajar eficazmente en grupo. Considerando la aportación de diferentes en el cuadro 3 se presentan las principales funciones de dirección y habilidades que debe desarrollar el director (a) de una empresa.

**Tabla 3** Funciones de dirección, habilidades directivas

Funciones de dirección	Descripción	Habilidades directivas a desarrollar
<p>Informarse</p> <p>Adquirir conocimiento de la realidad y de las posibilidades para la toma de decisiones, a través la previsión del entorno, diagnóstico de los problemas internos, políticas, comunicación con los trabajadores y la consulta, consejos y asesoramiento que vienen de personas expertas, sean dentro o fuera de la empresa.</p>	<p>Es importante conocer la situación actual de la empresa a través de un análisis de las áreas funcionales, detectar las nuevas tendencias del mercado analizando a la competencia y la industria o sector a la que pertenecen. Muchas veces las responsables de la toma de decisiones en las empresas no cuentan con el conocimiento del mercado y no aprovechan la oportunidad que éstos les brindan para el crecimiento y fortalecimiento de su empresa a través de la generación de estrategias que le permitan ser competitivas en el mercado.</p>	<p>Toma de decisiones</p> <p>Administrativas</p> <p>Técnicas</p> <p>Asertividad</p>
<p>Decidir (Hacer planes) /Fijar objetivos</p> <p>La finalidad de obtener información es para alcanzar los objetivos de la empresa y para ello es importante hacer planes. Definir la meta del equipo. Elaborar un plan realizable. Explicar porque son necesarias las metas y el plan. Es preciso aceptar que el directivo se ve permanentemente en la obligación de tomar decisiones con información insuficiente.</p>	<p>Antes de definir los objetivos de la empresa, es importante tener claramente definida la misión y visión de la empresa. Se dirige un equipo para alcanzar objetivos, de ellos depende no solo el rumbo, sino también la actitud, incluso la entrega de las personas; pero éstos deben estar alineados a la misión de la empresa. Establecer objetivos es de vital importancia para las empresas, ya que definen el rumbo a seguir y sirve como fuente de motivación e inspiración para todos los empleados de la empresa. Definir acertadamente y de manera concreta los objetivos es una de las cualidades de los directivos. Estos objetivos deben ser mensurables, alcanzables y especificar período de tiempo.</p>	<p>Humana</p> <p>Asertividad</p> <p>Administrativas</p> <p>De liderazgo</p> <p>Motivación</p> <p>Conceptual</p>

Organizar Función de los gerentes y directivos que consiste en asignar tareas, en agrupar las actividades en departamentos y en asignar la autoridad y los recursos de la empresa.	Consiste en poner en orden los recursos disponibles, siempre limitados: como la determinación de la estructura organizacional, establecer programas y compartirlo con el equipo de trabajo, determinar el presupuesto para cada uno de ellos y asignar los recursos necesarios. En especial personas, tiempo, dinero y, eventualmente recursos técnicos importantes y limitados. La dirección debe tomar en cuenta la planeación de ventas, costos de producción, gastos operativos y de administración, punto de equilibrio de la empresa, así como las fuentes de financiamiento a utilizar para la obtención de recursos.	Conceptual Comunicación Toma de decisiones Técnicas Delegación de actividades Liderazgo Humana
Mandar (conducir a las personas) / Comunicar y motivar/ Formar y desarrollar personas Esta función exige: Hacer saber (informar) Hacer querer (motivar) Hacer poder (dotar, formar, asistir).	Es responsabilidad de la dirección Informar la misión de la empresa, visión y objetivos de la empresa y por consiguiente las reglas establecidas para alcanzarlos (política) de manera oportuna. Es importante que al momento de presentar y explicar estos objetivos a los empleados sea de manera clara y comprensible, con la finalidad de que sean aceptados y asimilados y lograr un sentido de pertinencia hacia la empresa. Así mismo Proporcionar los medios precisos y las condiciones de trabajo adecuadas a tus colaboradores; y facilitarles la formación y asistencias necesarias. Compartir la autoridad mediante la delegación.	Humana Asertividad Administrativas De liderazgo Motivación Comunicación Delegar Conceptual
Controlar/ Medir y evaluar Función de los directivos que consiste en vigilar las actividades de los empleados, determinar si la empresa se dirige a la consecución de sus metas y tomar las medidas correctivas que vayan a necesitarse.	Se refiere al establecimiento de una previsión a través del establecimiento de estándares, con la finalidad de verificar que lo obtenido se ciña a lo planeado, control de lo realizado, a ser posible mediante medición de los resultados obtenidos, análisis de la desviación entre la los parámetros establecidos y la ejecución; y diagnóstico de las causas. Para que posteriormente se tome una decisión correctora que elimine las causas de esa desviación.	Técnica Administrativa Conceptual

Fuente: Elaboración propia con base en información de Acosta (2014), Pereda, González y López (2015), Cetina, Ortega y Aguilar (2010), Aburto y Bonales (2011) y Daft (2004)

## Método

Los pasos considerados para el desarrollo del presente proyecto, fue con fundamento en la cantidad de empresas registradas por el INEGI (2015). Para lo cual se procedió a calcular la muestra para poblaciones finitas y conocidas con el 95% de confianza, considerando un margen de error de 0.05.

**Tabla 4** Tamaño de la muestra

Municipios ZMCM	Cantidad de Micro	Cantidad de Pequeñas	Total	Proporción Muestral	Muestra
Conkal	355	16	371	0.00674	2.6
Umán	2007	158	2165	0.03932	15.0
Ucú	96	4	100	0.00182	0.7
Kanasín	2462	120	2582	0.04689	17.9
Mérida	46174	3674	49848	0.90524	345.8
Total	51094	3972	55066	1	382

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 5** Tamaño de la muestra según tamaño de la empresa

Municipios ZMCM	Micro	Proporción	Muestra	Pequeña	Proporción	Muestra	Total	Proporción	Muestra Total
Conkal	355	0.006948	2	16	0.004028	0	371	0.006737	2.573675
Umán	2007	0.039281	14	158	0.039778	1	2165	0.039316	15.01889
Ucú	96	0.001879	1	4	0.001007	0	100	0.001816	0.693713
Kanasín	2462	0.048186	17	120	0.030211	1	2582	0.046889	17.91167
Mérida	46174	0.903707	320	3674	0.924975	26	49848	0.905241	345.8021
Total	51094	1	354	3972	1	28	55066	1	382

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 6** Tamaño de la muestra final empresas con dirección de mujeres<sup>2</sup>

Cantidad/Municipio	Mérida	Ucú	Umán	Conkal	Kanasín	Totales
Muestra final	345	1	15	3	18	382
Empresas con mujeres en la dirección de las funciones	187	0	6	0	8	201

Fuente: Elaboración propia

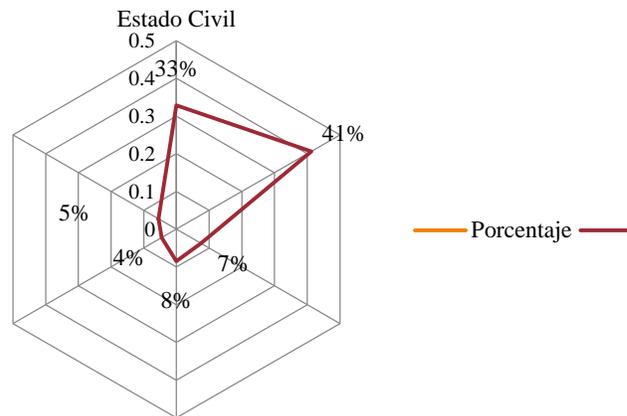
## Resultados y discusión

A partir de los resultados de los cuestionarios aplicados se pueden señalar que la mujer hace frente a la economía del hogar de la siguiente forma:

1. Como emprendedora.
2. Como innovadora en las empresas.
3. Como creativa para el surgimiento y desarrollo de las ideas para la planeación y se aterrice en los productos y servicios de la empresa.

Es oportuno mencionar que no siempre la mujer cuenta con una formación académica que respalde sus actividades razón por la cual, las ideas que tiene no siempre maduras, o no sabe cómo incorporarla a su empresa.

<sup>2</sup> Las mujeres en las empresas fueron, una vez concluido el operativo de campo, a partir de ello se puede visualizar el nivel de participación en la economía de las Mipes (Micro y pequeñas empresas).

**Gráfico 1** Estado civil de las mujeres objeto de estudio

Fuente: Elaboración propia

Con respecto al estado civil de manera general el 41% se encuentra casada, el 33% soltera, y el siguiente escenario es el de madre soltera con el 8%, seguido de manera inmediata con la persona divorciada /separada con el 7%. Información que cuenta con mayor representatividad.

**Tabla 7** Estado civil según municipio estudiado

Municipio/Estado Civil	a) Soltero.	b) Casado.	c) Divorciado/separado.	d) Madre soltera.	e) Unión libre.	f) Viudo.	Total	Porcentaje
Mérida	62	77	15	13	9	11	187	93%
Kanasín	2	4	0	2	0	0	8	4%
Umán	2	2	0	2	0	0	6	3%
Total	66	83	15	17	9	11	201	100%

Fuente: Elaboración propia

Con respecto al lugar de procedencia, de los empresarios y/o responsables de las empresas (mujeres entrevistadas) el 93% corresponde a la ciudad de Mérida, el 4% a Kanasín y la diferencia restante del 3% a Umán (información relacionada con el género femenino, según municipio y estado civil) tabla 7.

**Tabla 8** Antigüedad de la empresa según lugar de ubicación

Municipio	1964-1968	1969-1973	1974-1978	1979-1983	1984-1988	1989-1993	1994-1997	1998-2002	2003-2007	2008-2012	2013-2016	Totales
Kanasín	0	0	0	0	0	0	0	4	3	1	0	8
Mérida	1	1	0	3	5	2	8	17	31	36	81	185
Umán	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	1	5
Totales	1	1	0	3	5	2	8	22	36	38	82	198

Fuente: Elaboración propia

La antigüedad de las empresas de mayor representatividad se encuentra en fechas de creación de 2013 a 2016 con el 41%, seguido de 2008 a 2012 con el 19%, el 18% corresponde a empresas creadas entre 2003 al 2007 y el 11% realizaron actividades de carácter empresarial de 1998-2012. Periodos con una dinámica de mayor proporción de las empresas (tabla 8).

**Tabla 9** Lugar de ubicación de las empresas según edad de las mujeres

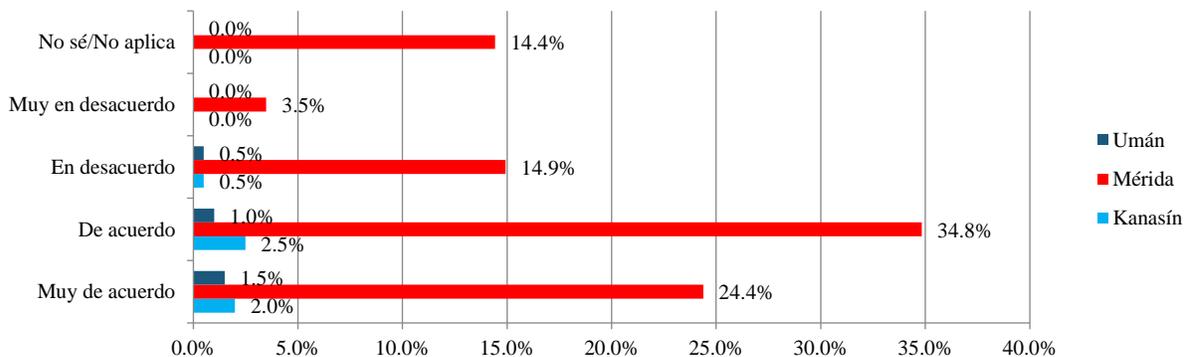
Municipio/edad	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	Totales
Kanasín	1	0	0	2	4	1	1	1	0	0	0	10
Mérida	7	17	52	21	20	18	20	17	10	2	1	185
Umán	0	0	2	2	1	0	0	0	0	0	0	5
Totales	8	17	54	25	25	19	21	18	10	2	1	200

Fuente: Elaboración propia

Las mujeres jóvenes en edad de 15 a 29 años representan al 39.4% del sector involucrado en las empresas, específicamente en actividades de dirección, de las cuales el 27% se encuentran en el rango de los 25 a los 29 años de edad (porcentaje mayor con respecto a la totalidad de mujeres), seguido a ello se identifica al rango de 30 a 34 años y de 35 a 39 años con el 12.5% respectivamente para cada rango, edades predominantes en la economía central de los municipios de Kanasín, Mérida, y Umán, que conforman la metrópoli de la entidad yucateca.

A partir de la información presentada se identifica que las mujeres juegan un papel fundamental en la vida laboral de la economía yucateca, cada día se integran más mujeres como empresarias y/o cumpliendo funciones de dirección dentro de las empresas, en especial las nipones objeto del presente estudio. Para identificar el nivel se establece en las preguntas la escala Likert que permitirá conocer el nivel en el cual se involucran en las funciones diversas de las empresas como empresarias y como parte fundamental de las empresas, a partir de ello se puede mencionar las siguientes acciones:

1. Nivel de atención para detectar las nuevas tendencias en mi negocio, y enterarme de lo que está haciendo mi competencia

**Gráfico 2** Tendencias del negocio y las actividades que realiza la competencia

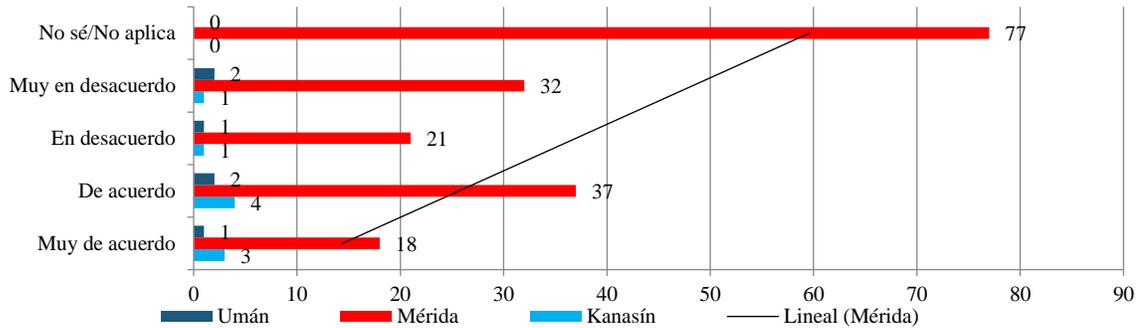
Fuente: Elaboración propia

El 59.2% de las mujeres entrevistadas hicieron mención de la importancia que tiene estar al pendiente de las tendencias del mercado en donde se encuentra situado el negocio, debido a la alta competencia que se tiene en el mercado, cuyas ventas dependerán de las acciones que se tomen a partir de la dinámica de la competencia.

Para ello se trabaja en conjunto con proveedores que permitan contar con precios accesibles, productos y servicios que pueden brindar algo distintivo a las unidades económicas.

2. Me endeudo con instituciones y conocidos para hacer funcionar bien mi empresa

**Gráfico 3** Solicitud de créditos o préstamos para el funcionamiento de la empresa

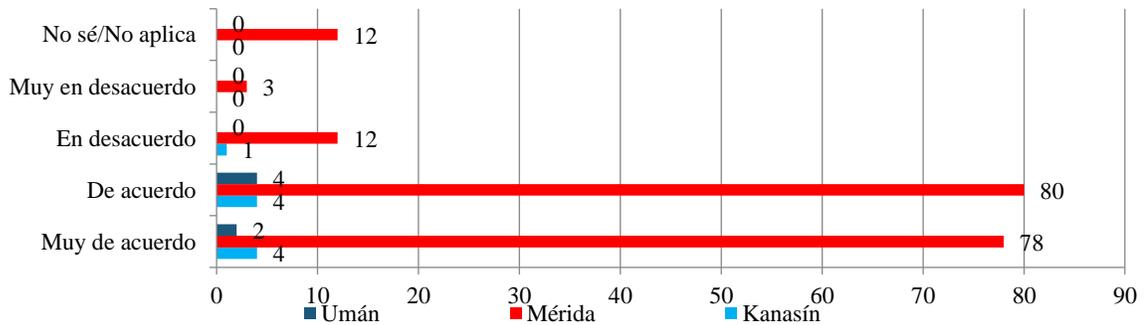


Fuente: Elaboración propia

El 32.5% de las empresas obtuvo un crédito, o préstamo para el funcionamiento de su empresa, lo que indica la dificultad del arranque del negocio en un inicio, considerando competencia, y pago del crédito o préstamo, sin embargo se tenía la visión empresarial desde sus inicios, de éste porcentaje, el 30% no necesitó de una deuda externa para el inicio de labores, ya que las respuestas fluctúan entre el 12% en desacuerdo y el 18% totalmente en desacuerdo.

3. Procuero tener dinero disponible, en efectivo o en el banco, para operar bien la empresa

**Gráfico 4** Se cuenta con dinero en efectivo o banco para el funcionamiento de la empresa

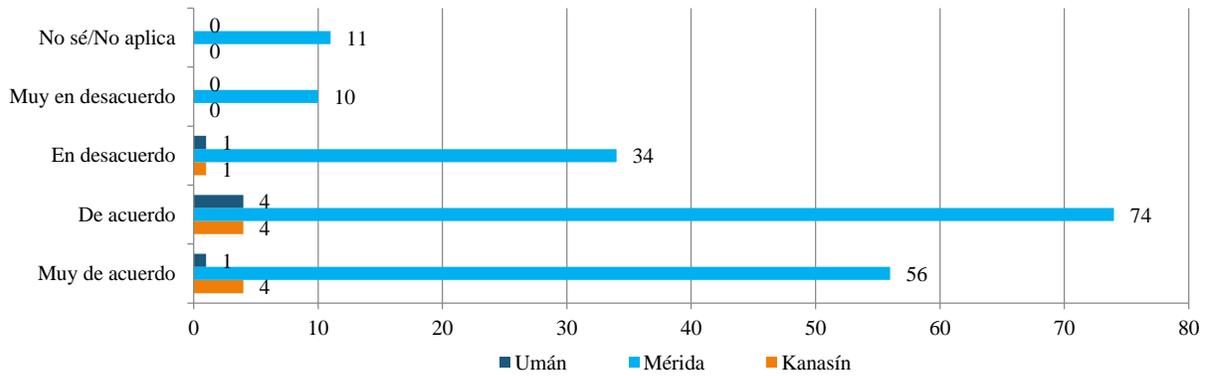


Fuente: Elaboración propia

El 86% de las personas que laboran y dirigen las empresas indicaron que se requiere contar con efectivo y dinero en cuenta bancaria para dar respuesta a clientes y proveedores, en la siguiente proporción el 42% está muy de acuerdo y el 44% se encuentra de acuerdo, con el colchón económico para responder ante contingencias menores y/o mayores.

4. Invierto las ganancias de mi empresa para hacerla crecer.

**Gráfico 5** Se invierten las ganancias de la empresa para su crecimiento

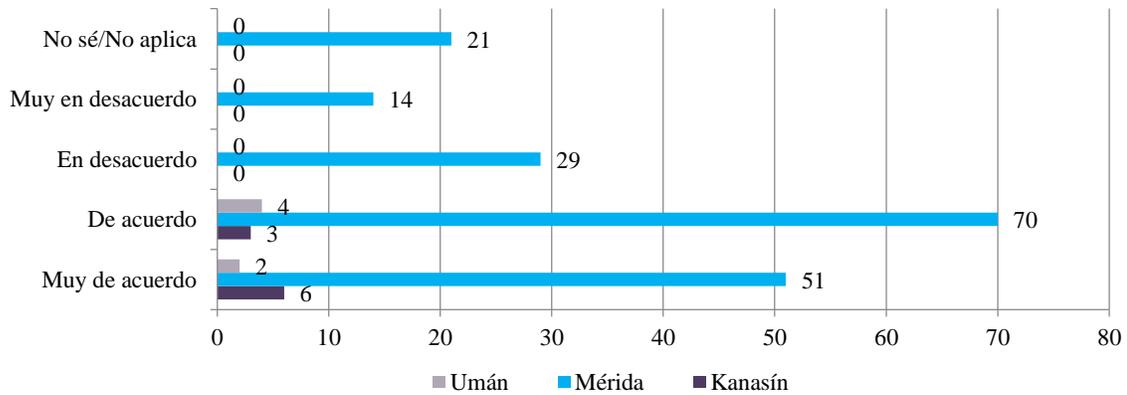


Fuente: Elaboración propia

Con relación a las ganancias que la empresa obtiene, el 71.5% indicó que requiere reinvertir para que ésta pueda seguir creciendo (el 30.5% mencionó que se encuentra totalmente de acuerdo en ello y el 41% dijo estar de acuerdo). La diferencia del 23%, no realiza éste procedimiento para su empresa.

5. Planeo con anticipación lo que voy a gastar y cuánto debo vender para no perder dinero

**Gráfico 6** La planeación con respecto a los gastos organizacionales

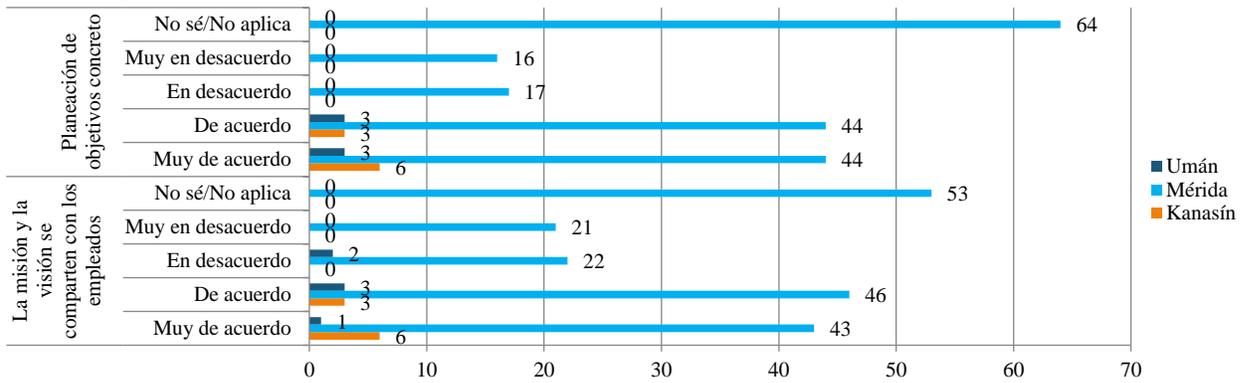


Fuente: Elaboración propia

Los gastos organizacionales si bien representan, un flujo constante de la organización, no deben de exceder los ingresos, ya que ello representaría un foco rojo, para la misma empresa, ya que sí no logrará el equilibrio estaría en serios problemas de permanencia en el mercado. Por tal razón la importancia de la planeación de los gastos representa para los sujetos de estudio el 68%, es decir el presente porcentaje se encuentra de acuerdo en cumplir con el proceso anticipado de los gastos organizacionales.

6. Tengo clara la misión y la visión, la comparto con mis empleados y tratamos de realizarla y su relación con la planeación de los objetivos concretos para la empresa

**Gráfico 7** Procesos de planeación con los empleados y la empresa

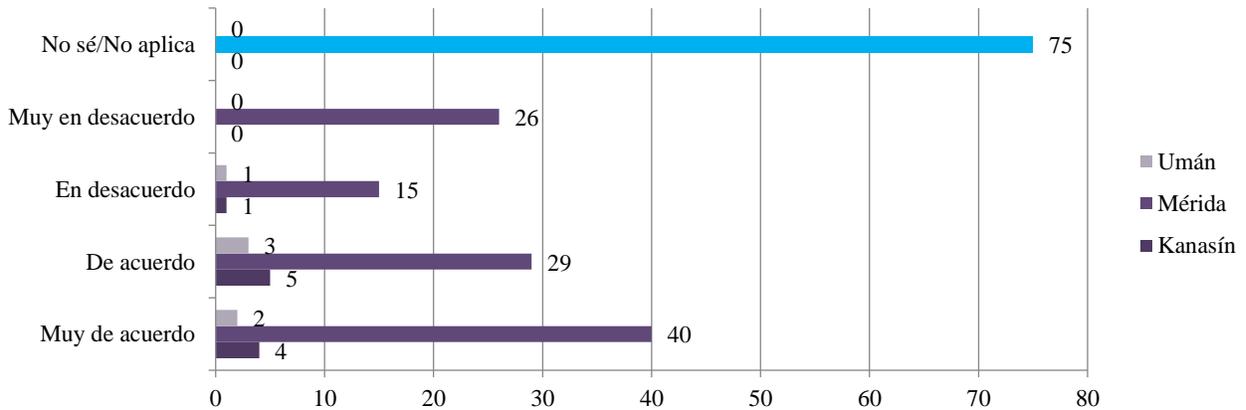


Fuente: Elaboración propia

Para alcanzar los objetivos organizacionales, se asocian los resultados con el involucramiento del personal de varias formas, desde inculcar el sentido de pertenencia, el transmitir la misión y la visión, y se establecen los objetivos para alcanzarlos. A raíz de ello se puede hacer mención que el 51% se encuentra de acuerdo en hacer llegar al empleado información relacionada con la misión y visión para el trabajo coordinado. El 51.5% que el trabajo debe realizarse tomando como base objetivos concretos, es decir medibles y que sean alcanzables, sobretodo sean objetivos alineados a la razón de ser organizacional.

7. Cuando tengo un problema o una idea, consulto con expertos en el tema.

**Gráfico 8** Los problemas o ideas organizacionales son consultados con expertos



Fuente: Elaboración propia

El 41.3% consulta con expertos los problemas que surjan dentro de la organización, con el objeto de dar solución de la mejor manera posible y de igual forma cuando son ideas buscan la guía de expertos para aterrizar las ideas ya sea en productos o servicios modificados o mejoras de las actividades que se desempeñan en la empresa. Por otra parte el 21% no considera pertinente ésta consulta debido a que consideran se tiene la experiencia del trabajo y/o no se cuenta con el recurso para hacer el pago sí éste hubiera de expertos.

## Conclusiones

Hoy en día es necesario correr y arriesgarse a los nuevos escenarios dentro de una dinámica económica, en donde las mujeres han logrado trascender como jefas y/o dueñas de un negocio, ya que la parte emprendedora provoca un esfuerzo doble para las actividades y entusiasmo por alcanzar resultados palpables, donde la reinversión juega el papel más importante. Como innovadora la mujer buscará el escenario nuevo, los cambios, las tendencias, para ser atractivo el producto y/o servicio que se ofrece por la empresa. La mujer es por esencia creativa y cuando ésta creatividad se aterriza en la empresa y se aprueban las ideas, de la mano y con facilidad logrará el cambio deseado, buscando la permanencia en el mercado, pero sobretodo, la búsqueda incansable de ganancias y reconocimiento por la sociedad. El perfil de la mujer juega un papel fundamental en los resultados, ya que la preparación académica en conjunto con la experiencia, son las guías en las decisiones ante los cambios en demanda y consumo de los clientes. Con respecto a la que establece Daft (2004) de las tres habilidades que se requieren aplicar en las empresas, se identificaron 2 de ellas que aplican las mujeres de estudios y son: la habilidad técnica (el saber hacer, basada en la experiencia que brinda las tareas que realizan) y la habilidad humana (siendo ésta la aplicada en el trato hacia los clientes y colaborar con otras mujeres en organización de actividades).

## Referencias

- Aburto, H., & Bonales, J. (2011). Habilidades directivas: determinantes en el clima organizacional. *Investigación y Ciencia*, (51), (41-49). Consultado el 03 de junio de 2016 de <file:///C:/Users/Dell/Documents/GENERO/Habilidades%20directivas%20determinantes%20del%20clima%20organizacional.pdf>
- Acosta J. (2014). *Dirigir. Liderar, motivar, comunicar, delegar, dirigir funciones*. (5ta ed.). España: Alfaomega.
- Cabrera, C. (2012). Teletrabajo: Su contribución en retener y desarrollar a las mujeres en empresas en Argentina. Trabajos de licenciatura en Administración. Consultado en <http://hdl.handle.net/10908/896>
- Cetina, T., Ortega, I., & Aguilar, C., (2010). Habilidades directivas desde la percepción de los subordinados: un enfoque relacional para el estudio del liderazgo. *Psicoperspectivas, Individuo y Sociedad*, 9(1), (124-137). Consultado el 30 de Mayo de 2016 de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=171014431007>
- Daft, R. (2004). *Administración*. (6ta ed). México: Thomson.
- DOF (2009). Acuerdo por el que se establece la estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas. Consultado el 14 de enero de 2016 en: [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle\\_popup.php?codigo=5096849](http://dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5096849)
- Farías, C. (1999). Análisis de la problemática laboral que enfrenta la mujer ejecutiva en México para la identificación y mejor aprovechamiento de sus áreas de oportunidad. Vol. 3(12). Revista del Centro de Investigación de la Universidad La Salle. México. Consultado de <http://200.10.243.34/ojs/index.php/rci/article/view/370/822>

Gómez, E., Armenteros, M., Guerrero, L., & López, S. (2014). Relación entre el perfil de las mujeres emprendedoras y el acceso a los microcréditos: un análisis en micro empresas de Saltillo Coahuila. *Administración y finanzas*, 8 (2), (67-81). Consultado el 11 de junio de 2016 de <file:///C:/Users/Dell/Documents/GENERO/RELACIÓN%20ENTRE%20EL%20PERFIL%20DE%20LAS%20MUJERES%20EMPRENDEDORAS%20Y%20EL%20ACCESO%20A%20LOS%20MICROCRÉDITOS%20UN%20ANÁLISIS%20EN%20MICRO%20EMPRESAS%20DE%20SALTILLO%20COAHUILA%20.pdf>

González, R. (2010). El problema de género en las estructuras empresariales españolas del Siglo XXI. No. 852. Pp. 113-125. Información Comercial Española, ICE: Revista de Economía. Recuperado de [http://www.revistasice.com/cachepdf/ICE\\_852\\_113-126\\_\\_789011C482551F2A68667ED8F7BBC55F.pdf](http://www.revistasice.com/cachepdf/ICE_852_113-126__789011C482551F2A68667ED8F7BBC55F.pdf)

INEGI (2015). Anuario estadístico y geográfico de los estados unidos mexicanos. Consultado el 20 de enero 2016. Recuperado de [http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos//prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva\\_estruc/aegeum/2015/702825077280.pdf](http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos//prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/aegeum/2015/702825077280.pdf)

Martinez, C., Miller, T., & Saad P. (2013). Participación laboral femenina y bono de género en América Latina. CEPAL.

Munch, L. (2009). *Fundamentos de Administración*. (8va. Ed.). México: Trillas. Real Academia Española consultado el 10 de Junio de 2016. Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=JvGWgMw>

Pereda Pérez, F., López-Guzmán, T., González, F. (2014). Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público de la provincia de Córdoba (España). *Intangible Capital*. España: Omnia Science. Consultado el 11 de junio de 2016 de [file:///C:/Users/Dell/Documents/GENERO/Las%20habilidades%20directivas%20como%20ventaja%20competitiva.%20El%20caso%20del%20sector%20público%20de%20la%20provincia%20de%20Córdoba%20\(España\).pdf](file:///C:/Users/Dell/Documents/GENERO/Las%20habilidades%20directivas%20como%20ventaja%20competitiva.%20El%20caso%20del%20sector%20público%20de%20la%20provincia%20de%20Córdoba%20(España).pdf)

Pereda Pérez, F, González, F., López-Guzmán T., (2015). Una aproximación a las habilidades directivas. Perspectiva desde la administración autonómica en la provincia de Córdoba (España). *Estudios Regionales*, (102), (65-89). Consultado el 31 de Mayo de 2016 de: <file:///C:/Users/Dell/Documents/GENERO/REVISTA%20DE%20ESTUDIOS%20REGIONALES%20HABILIDADES%20DIRECTIVAS.pdf>

Plan Estatal de Desarrollo de Yucatán (2012-2018). Consultado el 10 de junio de 2016 de: <file:///C:/Users/Dell/Documents/GENERO/PED-2012-2018-Yuc.pdf>

Sepúlveda, A. Poblete, P., & Yachan, C. (2015). Mujer y Trabajo: la necesaria incorporación de las mujeres a la alta dirección. *Comunidad Mujer*, (31), (1-11). Consultado el 09 de Junio de 2016 de <file:///C:/Users/Dell/Documents/GENERO/MUJER%20Y%20TRABAJO%20LA%20NECESARIA%20INCORPORACIÓN%20DE%20LAS%20MUJERES%20A%20LA%20ALTA%20DIRECCIÓN%20NBOLETIN-MARZO-2015-VF.pdf>