

Mujeres directivas en las Mipes de México: Empoderamiento e Igualdad

Herrero, Laura Leticia, Espinosa, Abraham, Romero, Carmina y Rivera, Claudia

L. Herrero, A. Espinosa, C. Romero y C. Rivera

Universidad Tecnológica de la Huasteca hidalguense
laura.herrero@uthh.edu.mx

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

El presente trabajo de investigación denominado “Mujeres directivas en las Mipes de México: Empoderamiento e Igualdad, deriva de una investigación más amplia titulada “Análisis sistémico de la micro y pequeña empresa en México”; en este trabajo secundario se pretende describir el funcionamiento de las micro y pequeñas empresas encabezadas por mujeres, analizando la información de 22 estados de la República Mexicana. El objetivo principal consiste en identificar el nivel de técnicas o estrategias de gestión implementadas en cada negocio, a través de un estudio descriptivo. La información generada podrá ser de utilidad para identificar las áreas de oportunidad de dichos negocios, además brindará un panorama sobre la posición que guardan actualmente las mujeres directivas en la gestión de sus empresas respecto a la de los hombres. Lo anterior con la intención de detonar acciones que contribuyan a la mejora de las organizaciones dirigidas por féminas, que permitan cerrar la brecha laboral de género que existe actualmente el país así como para valorar la relevancia que tiene para el país el empoderamiento de las mujeres.

Palabras Claves: Mujeres, MIPE´s, Dirección, Gestión Empresarial, Brecha Laboral.

Introducción

A nivel internacional y nacional las micro y pequeñas empresas (Mipe) se han convertido en un factor primordial en el ámbito económico, en México representan el 99.8 % de las empresas y 72.3% de las fuentes de empleo, convirtiéndolas en un factor primordial para la economía del país (Hernández, R.2016). En cuanto a la población total económicamente activa ocupada, se encuentra que un 38.21% son mujeres y 61.78% son hombres (INEGI, 2016); estos valores muestran una participación inferior del género femenino.

En relación al aspecto laboral de la mujer existe un interés por alcanzar una igualdad de género que contribuya a la mejora de la vida social y económica del país, ya que incrementar el empoderamiento económico de las féminas daría varios puntos al PIB, de acuerdo a lo expuesto en la Primera Reunión del Sistema Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres (Ramos, G. 2016) , además de que su acceso a empleos puede convertirse en factor clave a largo plazo para el progreso económico de las sociedades, bajo la condicionante del pleno aprovechamiento de sus aptitudes y capacidades. (ONU Mujeres, 2016).

En años recientes destaca su incursión como líderes de una empresa, los valores señalan que el 47% de las pequeñas y medianas empresas son dirigidas por féminas de acuerdo a la Asociación Mexicana de Mujeres Empresarias (El financiero, 2014), por su parte el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) reportó que un 22% ocupa algún puesto directivo, en contraste los hombres cuentan con un 78% (INMUJERES, 2015).

Por lo anterior, se considera de interés el desarrollo del presente estudio, cuyo objetivo es identificar las características de las Mipes dirigidas por mujeres mediante la valoración de las estrategias y técnicas implementadas en sus negocios, para generar un perfil que describa la posición que en relación a las empresas dirigidas por hombres, se considera que la información que se obtenga puede aportar un panorama en el país del estatus actual de la participación de las mujeres en la dirección de una empresa, así como identificar los desafíos a los que actualmente se enfrenta, y los cuales le impiden ser competitivas o bien alcanzar el éxito de su organización.

Revisión literaria

Al consultar las fuentes de información relacionadas a las Mipes se encuentran estudios que revisten la relevancia de su exploración, ya que a pesar de que la mayoría de las teorías económico administrativas presten mayor atención a las grandes empresas, hoy en día las micro y pequeñas empresas son un factor fundamental para la vida económica del país como menciona Posada, R., Aguilar, O., & Peña, N. (2016), por lo que existe un interés por identificar sus problemáticas para establecer las estrategias pertinentes.

En el estudio *Las MiPyMes en el contexto mundial: sus particularidades en México*, Sánchez, Gil; Valdés, J; (2012) señala que la participación de las MiPyMes en el PIB en promedio se encuentra alrededor del 50%, evidenciando la necesidad potenciarlas ya que el panorama competitivo exige desarrollar nuevas estrategias que permitan dominar los mercados y ganar nuevos segmentos.

Por su parte Chiatchoua, C; Castañeda-González, Y; (2015), mencionan en su estudio “Influencia de las MIPYMES en la generación de empleos en la región XI Texcoco, Estado de México” que las MiPymes constituyen la columna vertebral de la economía nacional por los acuerdos comerciales que ha tenido México en los últimos años y asimismo por su alto impacto en la generación de empleos, encontrando que estas unidades generan el 72% de empleo en el país.

En relación a la participación de las mujeres dentro de las MiPymes se encuentra que de acuerdo a Ramos, G. (2016) en el estudio de la OCDE *Perspectivas para el Empleo 2016, así como el de Igualdad de Género en la Alianza del Pacífico: Promoviendo el Empoderamiento Económico de las Mujeres*, se reconoce una mejora en las condiciones del mercado laboral para los países pertenecientes a la OCDE, además destaca la necesidad de mejorar la integración de las mujeres al mercado laboral para reducir las brechas de género el enorme desafío; se menciona de igual forma el reto por el tema de empoderamiento de las mujeres y su relevancia para México y América Latina ya que las cifras muestran avances significativos en la participación laboral de las mujeres.

INMUJERES (2016) señala que durante la primera sesión pública del Sistema Nacional para la igualdad entre Mujeres y Hombres, el Presidente Enrique Peña Nieto subrayó hoy que, con la participación de las mujeres, “México, en el siglo XXI, arribará a ser una nación más libre, de mayor desarrollo y de mayor prosperidad”.

Finalmente el estudio denominado *Comportamiento de las mujeres empresarias: una visión global* señala que en los últimos decenios el número de empresas creadas o impulsadas por mujeres en todo el mundo ha experimentado un crecimiento importante, lo que ha favorecido la realización de diversos estudios sobre las diferencias existentes en las características y resultados de las empresas, así como en las actitudes y las estrategias empresariales adoptadas por los empresarios según su género, analiza de igual forma las diferencias de géneros existentes en los comportamientos adoptados por los empresarios durante el desarrollo de las funciones empresariales, observándose que las diferencias encontradas en las características y cualidades de las mujeres empresarias en comparación con los varones van a afectar a los comportamientos empresariales adoptados por las mismas. Rodríguez, M J; Guzmán, J; (2008).

Método

La investigación se efectuó considerando a 75 municipios, distribuidos en 22 estados de la República Mexicana, con características sociodemográficas similares a las del país en su conjunto, considerando las divergencias sociodemográficas el Distrito Federal no está incluido en la muestra Posada, R., Aguilar, O., & Peña, N. (2016) El enfoque de la presente investigación es cuantitativa de tipo descriptiva ya que este permite describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos; esto es, detallar como son y se manifiestan tal como lo señala Hernández, R., Fernández., & Baptista, P. (2010)

Resultados/Discusión

Al revisar la participación de las mujeres como directoras de una Mipe en los estados considerados en el estudio, se encuentra un porcentaje promedio de 39.75%, valor que se encuentra en 9.75 puntos porcentuales por encima del 22% reportado por INMUJERES en 2015. Destaca la actividad de mujeres directoras en el estado de Nayarit con un 47%, de manera opuesta el valor más bajo se encuentra en el estado de Yucatán, como lo muestra la figura 1.

Figura 1 Participación de mujeres directivas de una Mipe en México

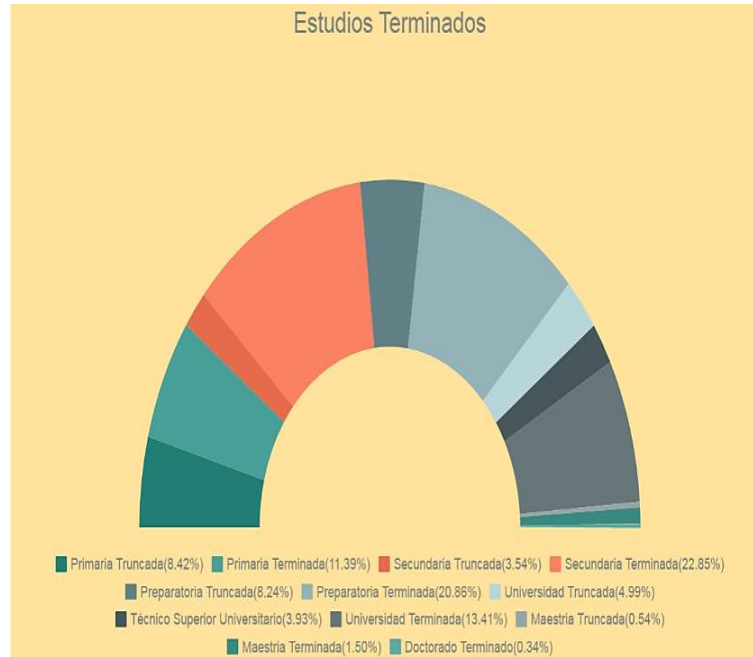


Características sociodemográficas.

Al revisar el grado de estudios se encuentra que el mayor porcentaje de las directoras, un 22.85% tienen secundaria terminada, seguido de un 20.86% con preparatoria terminada, sin embargo en relación a los estudios de nivel superior se encuentra que un 13.41% cuentan con universidad terminada y 3.93% con nivel de técnico superior universitario, por su parte los estudios de nivel posgrado presentan los valores más bajos con un 1.50% con maestría terminada (ver Gráfico 1), con estas cifras se puede plantear como supuesto que un obstáculo que limita el crecimiento de las Mipes es el nivel de estudios, ya que este nivel no les dota de una formación profesional orientada a la administración o dirección de un negocio.

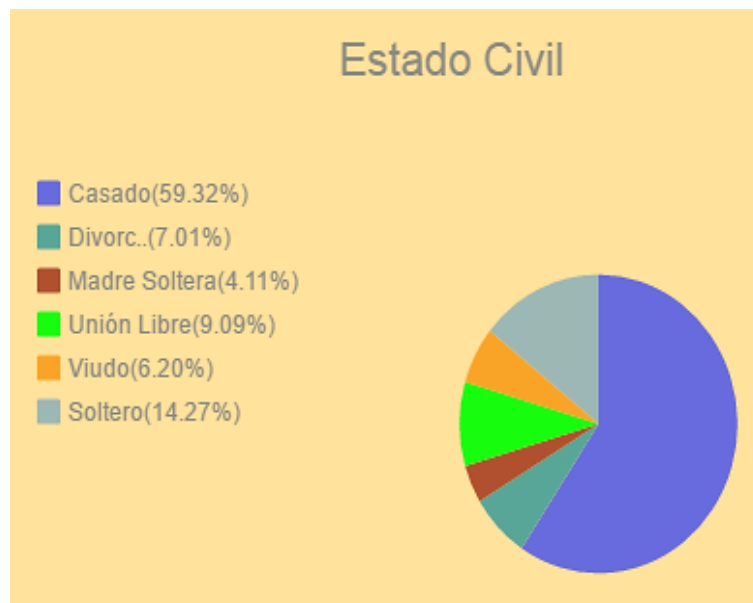
En cuanto al estado civil se puede observar que el porcentaje más alto es 59.32%, que representa a las mujeres casadas, y el porcentaje más bajo con un 4.11 la ocupan las madres solteras (ver Gráfico 2).

Gráfico 1 Nivel de estudios de las directoras de Mipes en México



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2 Nivel de estudios de las directoras de Mipes en México



Fuente: Elaboración propia

Por otra parte la Gráfico 3 muestra que la concentración de datos se ubica entre 2 y 3, es decir; las mujeres en su mayoría tienen de 2 a 3 hijos, la media refiere un valor de 2.46. Al revisar la edad de las directoras, se puede observar que la concentración de los valores se encuentra entre 31 y 50 años, lo que sugiere que las directoras son jóvenes, circunstancia que puede favorecer si se pretende implementar programas o estrategias que mejoren los procesos de su organización. Como dato interesante se observa que en la cuarta posición se encuentran las directivas que tienen entre 21 y 30 años.

Gráfico 3 Nivel de estudios de las directoras de Mipes en México

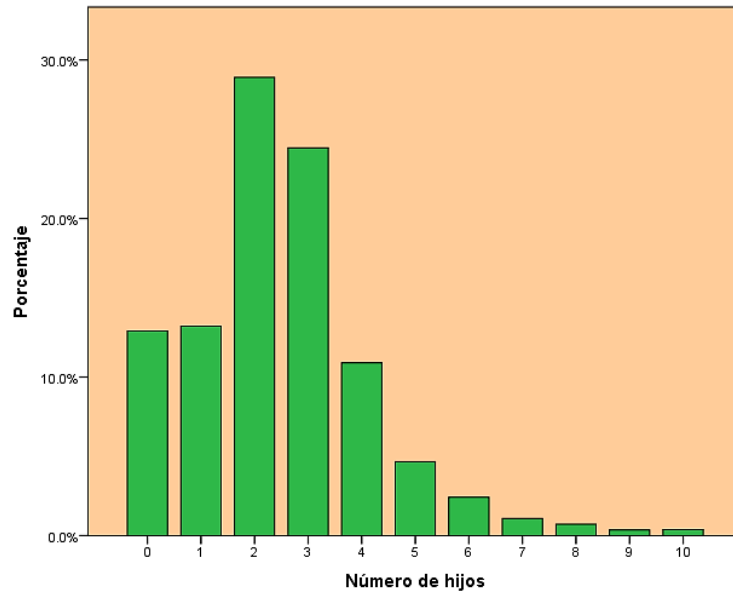
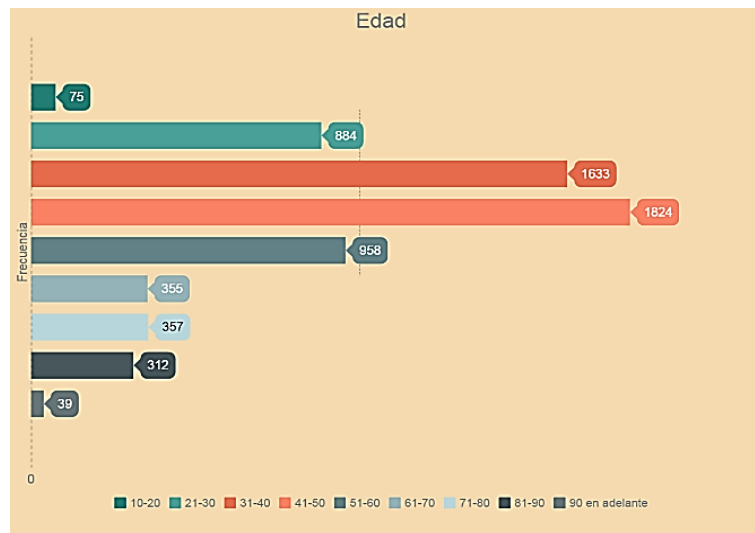
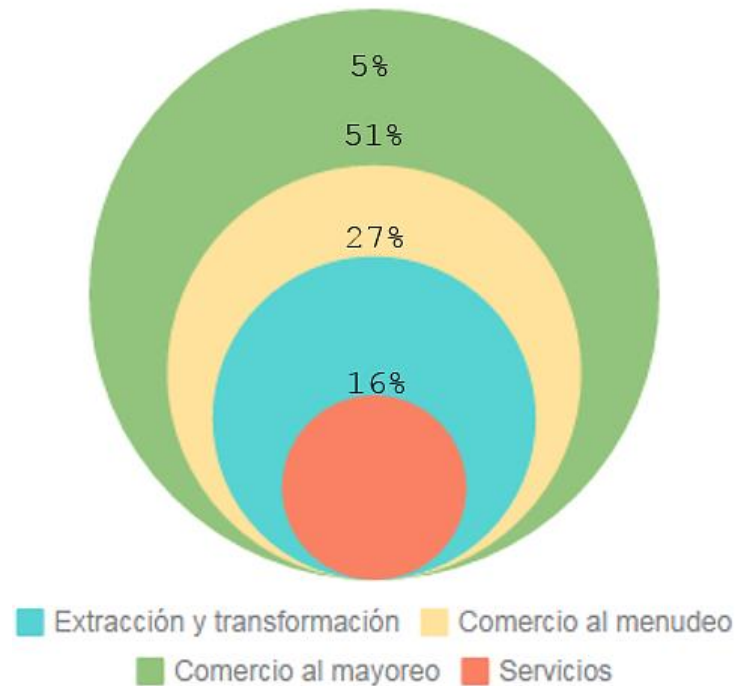


Gráfico 4 Nivel de estudios de las directoras de Mipes en México



Actividad de las Mujeres Directivas por Sector Económico.

Gráfico 5 Actividades de las mujeres por sector económico

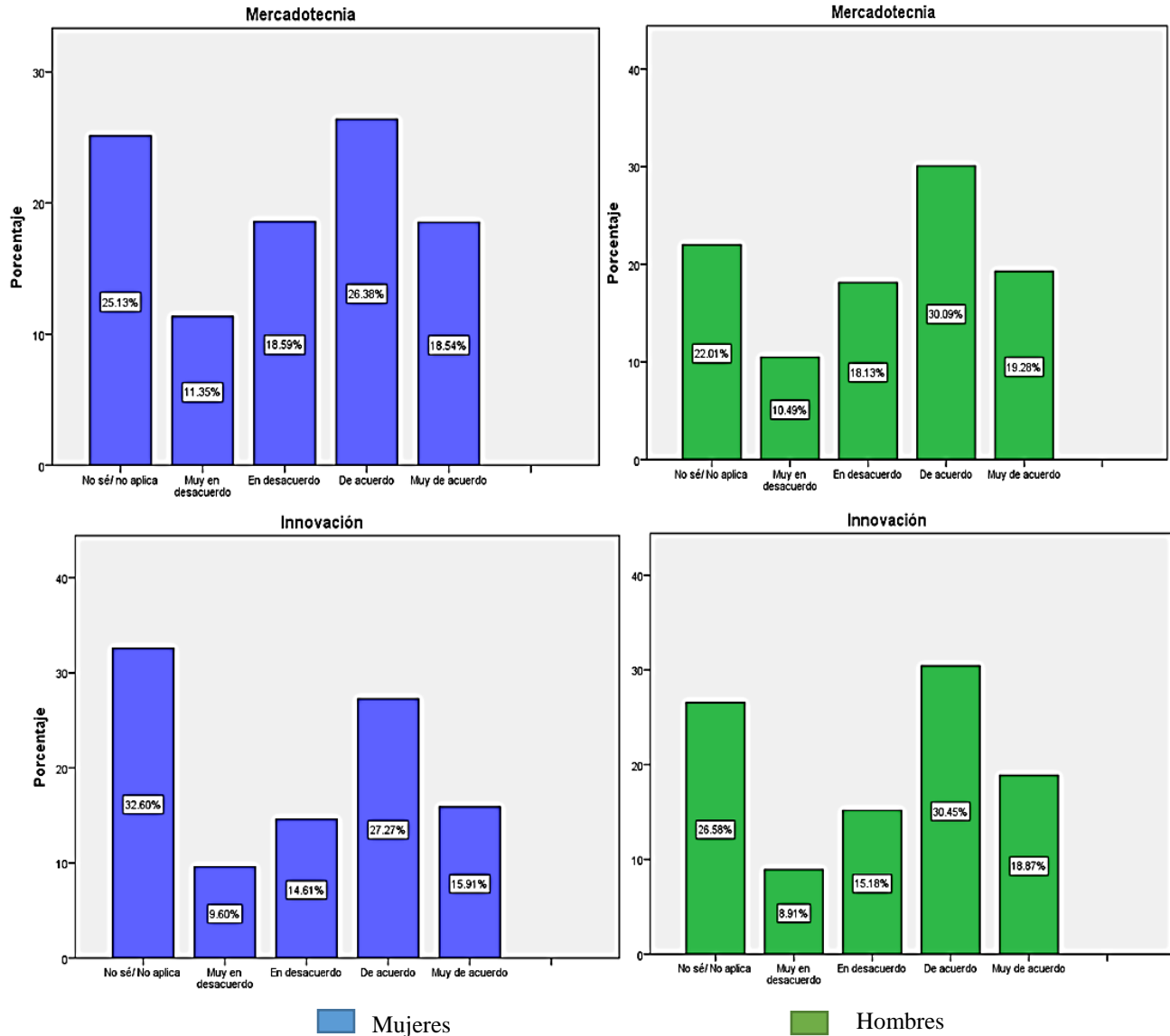
Estrategias y técnicas de gestión implementadas.

Se consideran para valorar el nivel de implementación de estrategias y técnicas de gestión en las Mipés las variables de las categorías definidas en el instrumento del estudio denominado “Análisis Sistémico de las MIPES en Huejutla de Reyes Hidalgo (Posada, R., Aguilar, O. y Peña, N. (2016), (del cual forma parte el presente trabajo), las cuales plantean un estudio desde un enfoque sistémico estableciendo como categorías de entrada: recursos humanos, proveedores así como la información recibida del mercado. La valoración para las respuestas es mediante una escala que va desde muy de acuerdo, representado con el número 5; hasta No sé/No aplica simbolizado con el número 1; se consideró conservar y presentar gráficamente esta última categoría ya que pudiera dar información sobre el nivel de desconocimiento que pudiera existir. Para el caso del presente estudio las variables consideradas son Mercadotecnia, Ventas e Innovación, Control así como Planeación y Dirección.

Soporte gráfico.

Como soporte gráfico se muestra la distribución en porcentaje de las respuestas de cada variable, además se incluye la información de los directores hombres, con la intención de realizar una contrastación con el funcionamiento de los negocios dirigidos por el género masculino.

Gráfico 6 Porcentajes de opinión de las variables mercadotecnia, innovación de las Mipes dirigidas por mujeres comparados con las dirigidas por hombres



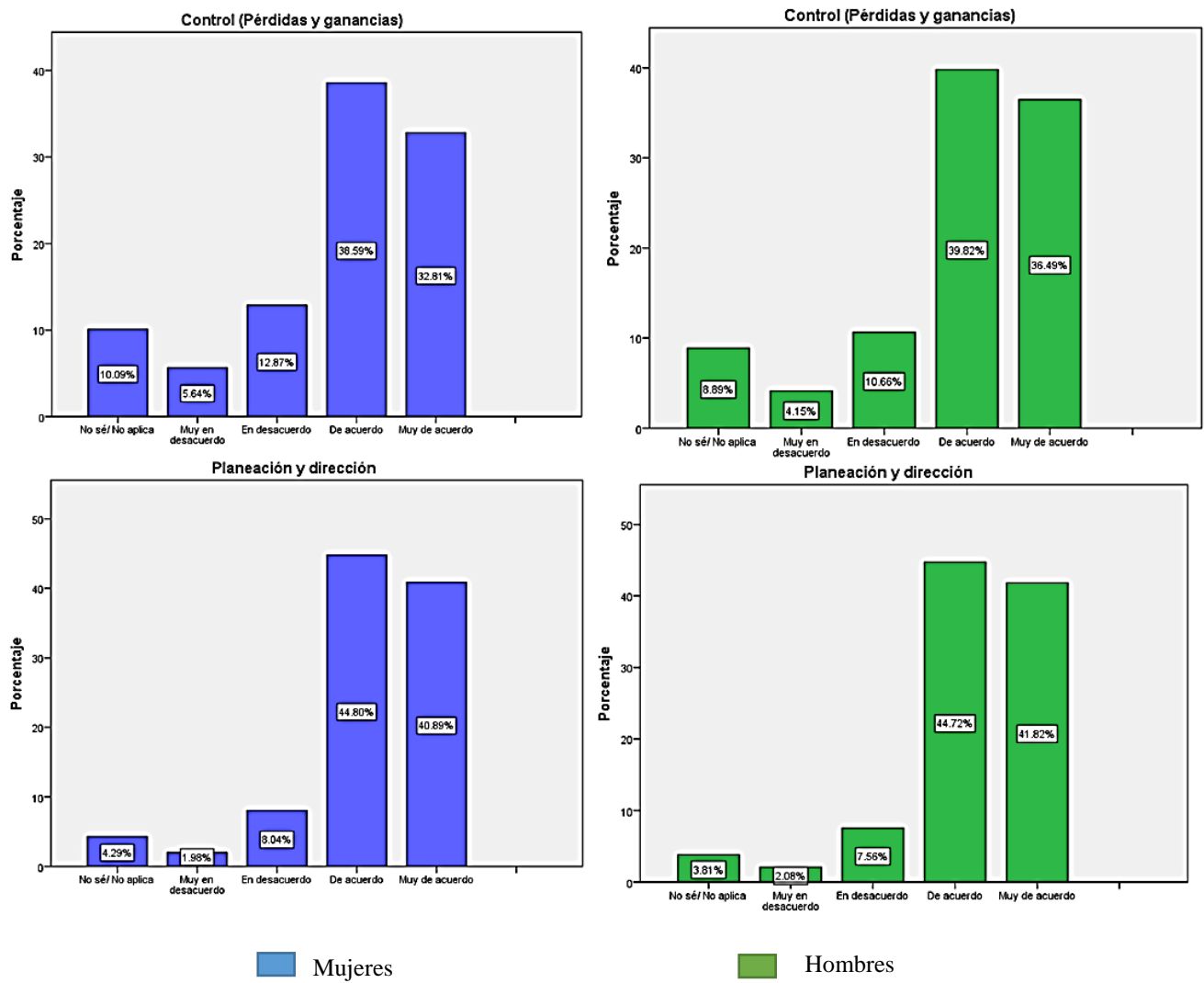
De acuerdo al Gráfico 6 se observa que las directoras presentan el porcentaje más alto en la categoría– De acuerdo- con un 26.38% -, este valor refiere que la mayoría de las mujeres consideran actividades de promoción y publicidad, están al pendiente de sus clientes en términos de la atención que se les brinda, además de llevar a cabo pruebas de productos y/o servicios antes de lanzarlos al mercado, en segunda posición se encuentra la respuesta- No sé/No aplica- con un 25.13 %, lo que puede interpretarse como aquellas directivas que desconocen las estrategias de publicidad y promoción, o bien; no las consideran como elementos de valor para la operación de sus empresas.

Al revisar los valores de las empresas dirigidas por hombres se observa que estos presentan el porcentaje más alto en la respuesta – De acuerdo- con un 30.09%, y en segunda posición la respuesta _ No sé/No aplica – con un 22.01%. Al comparar los valores entre ambos géneros puede decirse que los hombres realizan más actividades orientadas a la promoción y publicidad.

Cuando se evalúa la variable Innovación se encuentra que el porcentaje más alto en el caso de las féminas es 32.60% que corresponde a la categoría - No sé/No aplica-, indicando que existe un bajo nivel de promoción a que los empleados propongan cambios en la empresa, existe una baja oferta de productos o servicios nuevos de acuerdo a las sugerencias de los clientes, un nulo registro de marcas o desarrollo de patentes así como una falta de visión de mejora. En la segunda posición se encuentra – De acuerdo- con un 27.27%. En cuanto a los directores esta variable presenta el valor más alto de 30.47% en la respuesta – De acuerdo- , lo que sugiere que existe una mayor atención por realizar actividades asociadas a la creación de nuevos productos o servicios, generar registros de marcas así como contar con una visión por mejorar.

Al contrastar los valores de ambos géneros se observa que existe una debilidad en las empresas dirigidas por mujeres, indicando la necesidad de implementar estrategias de capacitación para fortalecer estas áreas.

Gráfico 7 Porcentajes de opinión de las variables Control, Planeación y dirección de las Mipes dirigidas por mujeres comparados con las dirigidas por hombres



Para control los valores de las directoras se concentran en – De acuerdo- y – Muy de acuerdo- con un 38.59% y 32.81% respectivamente, lo anterior señala que tienen información muy clara respecto a lo que venden o compran, así como el valor de lo que pagan o compran a sus proveedores, en términos generales se puede decir que hay claridad en los gastos que se generan en la empresa.

Por su parte los hombres presentan también una concentración de respuestas en las mismas categorías con valores de 39.82% y 36.49%. Al comparar los valores se observa que los hombres presentan una ventaja mínima en esta variable. En planeación y dirección las féminas muestran valores altos en – De acuerdo- y – Muy de acuerdo-, con un 44.80% y 40.89% respectivamente lo que indica la existencia de conductas orientadas a considerar proveedores con ofrezcan calidad, buen trato y precio; así como una preocupación por la capacidad de abastecimiento o entrega de mercancía. En el caso de los hombres los porcentajes más altos se encuentra en las mismas categorías con un 44.72% y 41.82%. Comparando ambos resultados se observa una ligera ventaja, ya que los hombres tienen un valor mayor en la categoría – Muy de acuerdo- de 41.82% contra un 40.89% de las mujeres.

Conclusiones

El estudio de la participación de la mujer como directora de las Mipe en México describe que existe una incursión de valor considerable con un promedio de 39.75%, dato que al compararse con los reportes emitidos por INMUJERES se encuentra por encima con 9.75 puntos porcentuales, encontrando un panorama positivo sobre los avances de las mujeres, más aún si se considera que en diversos estados existen prácticas culturales que posicionan a la mujer como sujetos destinados a labores del hogar , limitando sus oportunidades para estudiar, trabajar o para ocupar puestos de alta dirección. Por otra esta cifra supone una disminución en términos de brecha de género. Por lo anterior resulta conveniente la promoción de programas que impulsen el empoderamiento del género femenino, ya que su participación en la economía del país es relevante ya que destinan más del 70 % de sus ganancias a la comunidad y a sus hogares, tal como lo señala la OCDE (2013).

Cuando se analizan las técnicas o estrategias de gestión implementadas en las empresas encabezadas por mujeres se observa que presentan debilidades en las variables de mercadotecnia e innovación , encontrándose en desventaja ante las empresas dirigidas por hombres quienes presentan valores ligeramente superiores, en cuanto a las variables de control , planeación y dirección los valores son favorables ya que se observa una preocupación mayor por la implementación de estrategias, circunstancia que sucede de forma similar en los hombres; quienes rebasan ligeramente los valores de las mujeres. En términos generales se puede mencionar que existe debilidades en las cuatro variables de estudio, por lo que se hace evidente la implementación de estrategias para mejorar este escenario, sin embargo se considera valioso el crecimiento en la incursión de las mujeres en las empresas, circunstancia que como se mencionó genera beneficios económicos al país.

Referencias

Chiatchoua, C; Castañeda-González, Y; (2015). Influencia de las MIPyMES en la generación de empleos en la región XI Texcoco, Estado de México (2000-2010). *Quivera*, 17() 55-71. Recuperado de <http://2fwww.redalyc.org/articulo.oa?id=40143424004>

INMUJERES. (2016) México, en el siglo XXI, arribará a ser una nación más libre, de mayor desarrollo y de mayor prosperidad”. Recuperado de:<http://www.gob.mx/inmujeres/articulos/con-la-participacion-de-las-mujeres-mexico-sera-en-el-siglo-xxi-una-nacion-mas-libre-de-mayor-desarrollo-y-mayor-prosperidad-epn-56175?idiom=es>

Posada, R., Aguilar, O., & Peña, N. (2016). Análisis sistémico de la micro y pequeña empresa en México. (F. Román, Ed.) (Primera). México: Pearson Educación, México.

Ramos, G. (2016) Presentación de las Perspectivas para el Empleo de la OCDE 2016 y del Reporte Igualdad de Género en la Alianza del Pacífico: Promoviendo el Empoderamiento Económico de las Mujeres. Recuperado de: <https://gabrielailianramos.wordpress.com/2016/07/07/presentacion-de-las-perspectivas-para-el-empleo-de-la-ocde-2016-y-del-reporte-igualdad-de-genero-en-la-alianza-del-pacifico-promoviendo-el-empoderamiento-economico-de-las-mujeres/>

Ramos, G., (2016) Primera Reunión del Sistema Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres.OECD.Disponible en: <http://www.oecd.org/centrodemexico/medios/primera-reunion-del-sistema-nacional-de-igualdad-entre-mujeres-y-hombres.htm>

Rodríguez Gutiérrez, M J; Guzmán Cuevas, J; (2008). Comportamiento de las mujeres empresarias: una visión global. *Revista de Economía Mundial*, () 381-392. Recuperado de://www.redalyc.org/articulo.oa?id=86601830

Rodríguez, Ma., Guzmán, J. (2008). Comportamiento de las mujeres empresarias: una visión global. *Revista de Economía Mundial* [en línea] 2008, (Sin mes): [Fecha de consulta: 19 de septiembre de 2016] Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=86601830>

Sánchez Soto, Gil Armando; Valdés Díaz de Villegas, Jesús Amador; (2012). LAS MIPYMES EN EL CONTEXTO MUNDIAL: SUS PARTICULARIDADES EN MÉXICO. *Iberóforum. Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana*, Julio-Diciembre, 126-156.