

# LA ORIENTACIÓN EMPRENDEDORA Y EL ROL DE LA MUJER EN LA GERENCIA EN LAS PYMES DEL ESTADO DE GUANAJUATO

Díaz Zamudio Mayra Joceline (1), Álvarez Torres Francisco Javier (2)

<sup>1</sup> [Licenciatura en Gestión Empresarial, Universidad de Guanajuato] | [ mj.diazzamudio@ugto.mx ]

<sup>2</sup> [División de Ciencias Naturales y Exactas, Guanajuato, Universidad de Guanajuato] | [ fjalvarez@ugto.mx ]

## Resumen

La participación de la mujer en la Orientación Emprendedora (OE) de la pequeña y mediana empresa (PYME) ha sido un tema poco explorado dentro de la literatura del management, es por ello, que el objetivo principal de esta investigación es analizar la participación de las mujeres gerentes en las PYMES de los sectores cuero-calzado y textil. Al mismo tiempo, determinar si éstas contribuyen de manera significativa en la OE. Por tanto, se realizó un análisis descriptivo de medias en las dimensiones de la OE en mujeres gerentes del sector cuero y calzado y comparativa cualitativa con mujeres gerentes del sector textil, en donde se encontró una diferencia en la manifestación de la OE entre hombres y mujeres gerentes y el efecto de las mujeres dependerá en gran medida del tipo de industria en el que se desempeñen.

## Abstract

The participation of women in the Entrepreneurial Orientation (SO) of small and medium-sized enterprises (SMEs) has been a little explored topic in the management literature, which is why the main objective of this research is to analyze the participation of women managers in SMEs in the leather-footwear and textile sectors. Also, determine if these contribute significantly to the OE. Therefore, a descriptive analysis of means was made in the dimensions of OE in women managers of the leather and footwear sector and qualitative comparative with women managers of the textile sector, where a difference was found in the OE manifestation between men and women managers and the effect of women will depend to a large extent on the type of industry in which they operate.

## Palabras Clave

Orientación Emprendedora, mujeres gerentes, PYMES

## INTRODUCCIÓN

La Orientación Emprendedora (OE) es un fenómeno estratégico que está relacionado con el rendimiento y éxito de las empresas. Está basado en la toma de decisiones estratégicas que permiten utilizarla como una ventaja competitiva [1]. Para que ésta pueda dar un mejor resultado y obtener beneficios a nivel organizacional, es recomendable que la alta gerencia cuente con conocimientos necesarios para poder implementarla. Además, de que es importante que el conocimiento no se quede solamente en este nivel, sino que permee en todas las áreas que componen a cada una de éstas [2].

Este fenómeno estratégico gerencial, en sus inicios se encontraba compuesto por tres principales elementos los cuales eran: innovación, proactividad y toma de riesgos [3]. Este modelo está vigente en la actualidad, sin embargo, existe un área de oportunidad científica cuando se incluyen las cinco dimensiones en donde a esos tres se le agregan: competencia agresiva y autonomía. Esta nueva propuesta metodológica ha permitido que surjan nuevas maneras de analizar y medir el constructo [4].

En ese sentido, las cinco dimensiones de la OE son; la innovación que hace referencia al desarrollo y creación de nuevos productos, procesos, mercados, materia prima y distintas formas organizativas; la proactividad es la búsqueda de nuevas oportunidades de negocio rastreando el entorno para identificarlas y la toma de riesgos debe de ser moderada siendo inevitable en comportamientos innovadores y proactivos [5]. Por otro lado, la competitividad agresiva es la intensidad de esfuerzo que las empresas hacen para superar a sus rivales identificando las necesidades de los consumidores para satisfacerlas de mejor manera y la autonomía es la capacidad que tienen las organizaciones para emprender y desarrollar nuevos productos y servicios de forma autónoma [6].

Si bien, en el caso de la participación de la mujer en la vida empresarial, es normal encontrar ciertas diferencias de género, en donde hay una mayor participación de hombres que de mujeres en el ámbito directivo y/o gerencial [7]. En el contexto de la OE a nivel organizacional si se combaten dichas diferencias en la organización, se generará un mayor conocimiento. En ese sentido, las mujeres empresarias pueden identificar oportunidades, descubrir y explotar los recursos como habilidades esenciales para ser emprendedoras [8]. De igual manera, la OE arrojará mejores resultados implementando equipos de trabajo en las empresas que sean mixtos, pues a pesar de las diferencias que puedan tener, estos pueden complementarse de una manera más satisfactoria y benéfica [9].

Derivado de lo anterior, en este estudio se presentara un análisis comparativo de la OE en las PYMES del sector cuero y calzado y de la industria textil del estado de Guanajuato y la manifestación de la OE por parte de las mujeres gerentes en estas empresas.

## MATERIALES Y MÉTODOS

La metodología de investigación se basó en un análisis descriptivo de 170 empresas muestra y se calcularon las medias de las dimensiones de la OE en grupos de mujeres gerentes del sector cuero y calzado de la ciudad de León Guanajuato [10] De acuerdo con la muestra, las empresas medianas representan 5.3% y 161 que son pequeñas corresponden al 94.7%. Asimismo, del total de PYMES que se entrevistaron hay un total de 36 mujeres gerentes y 134 hombres (Ver Tabla 2). En donde se puede observar que la participación de la mujer en áreas de gerencia es mínima en la industria del cuero y calzado imponiendo la presencia del género masculino (Ver Tabla 1).

**Tabla 1 Tamaño y Género en la Empresa.**

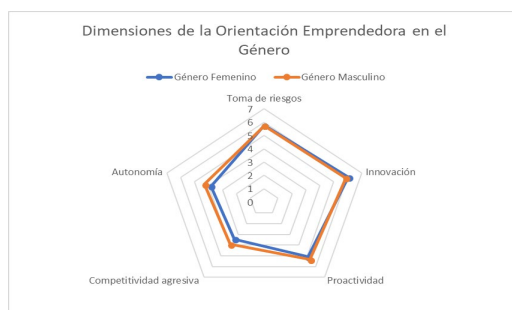
Tamaño y Género de la Empresa	Tamaño de la Empresa		Género de la Gerencia	
	Pequeña	Mediana	Femenino	Masculino
Frecuencia	161	9	36	134
Porcentaje	94.7	5.3	21.2	78.8

Fuente: Base de datos obtenida de trabajo de campo (Álvarez,2018)

Igualmente, como parte de un ejercicio comparativo se realizaron 5 entrevistas aplicadas a mujeres empresarias de los municipios de Uriangato y Moroleón de Guanajuato, para hacer un análisis acerca de cómo es el rol de la mujer en la gerencia y que tantas oportunidades tienen de innovar y emprender dentro del puesto que desempeñan en las empresas textiles de las ciudades antes mencionadas.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El análisis estadístico descriptivo que se llevó a cabo de la OE y el rol de la mujer en las PYMES de la industria de cuero y calzado determinó en las cinco dimensiones de la OE medidas mediante una escala Likert de mínimo 1 y máximo 7, que las mujeres tienen mayor tendencia a tomar riesgos (5.75) y a la innovación (6.05) en las empresas. Ahora bien, los hombres tienden a ser proactivos (5.33), a manejar la competitividad agresiva (3.92) con su competencia y a implementar la autonomía (4.29) en las pequeñas y medianas empresas (Ver Gráfico 1).



**Gráfico 1 Dimensiones de la Orientación Emprendedora en las PYMES**

Por otro lado, es importante resaltar que el 47.2% de las mujeres que fueron entrevistadas son fundadoras de la empresa y el 52.8% son mujeres que desempeñan un puesto en la alta gerencia. En el caso de los hombres, se pudo encontrar que 33.6% son los dueños de la PYME y el restante 64.9% son gerentes o directivos (Ver Tabla 3). Por lo que se puede observar que las mujeres son más proclives a las dimensiones de la orientación emprendedora destacando la toma de riesgos y la innovación dentro de las PYMES.

**Tabla 2 Fundadores de la PYME**

Fundadora	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	17	47.2	47.2	47.2
No	19	52.8	52.8	100
Total	36	100	100	
Fundador	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	45	33.6	33.6	35.1
No	87	64.9	64.9	100
Total	134	100	100	

Fuente: Base de datos obtenida de trabajo de campo (Álvarez,2018)

Dentro del estudio, también se pudo definir la formación académica de cada uno de los gerentes que laboran en las 170 empresas y se detectó que el 44.4% de las mujeres tienen nivel básico, 30.6% el nivel medio superior y solo el 25% de ellas llegan a culminar sus estudios de nivel superior. Para el género masculino el 53% terminó el nivel básico, 24.6% el nivel medio superior, 17.9% el nivel superior y 2.2% tiene un posgrado (Ver Tabla 4). Con esta información obtenida se puede verificar que las mujeres no cuentan con estudios de posgrado y que son pocas las que llegan a culminar sus estudios de nivel superior. De igual forma, un hallazgo importante dentro de los resultados es la edad en la que se desempeñan los directivos de las PYMES, el 66% de las mujeres son menores de 40 años mientras que en los hombres el 29% tienen más de 41 años.

**Tabla 3 Formación académica de los gerentes**

Formación académica en mujeres	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel básico	16	44.4	44.4	44.4
Nivel medio superior	11	30.6	30.6	75
Nivel superior	9	25	25	100
Total	36	100	100	
Formación académica en hombres	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel básico	71	53	53	55.2
Nivel medio superior	33	24.6	24.6	79.9
Nivel superior	24	17.9	17.9	97.8
Posgrado	3	2.2	2.2	100
Total	134	100	100	

Fuente: Base de datos obtenida de trabajo de campo (Álvarez, 2018)

Para resumir los datos expuestos con anterioridad, el papel de la mujer en la OE y en la gerencia juegan un papel importante, sobre todo en la parte de innovación y toma de riesgos; pues justamente como lo mencionaba la literatura, para las mujeres es más fácil emprender y esto se ve reflejado en estas dos dimensiones de la OE que resultaron ser más significativas en el estudio de la muestra. Igualmente, es necesario que este tema de la OE se difunda a través de las PYMES para que sea una estrategia que decidan implementar para mejorar el rendimiento de éstas y con ello considerar las dimensiones en las cuales puede aportar el rol de la mujer como gerente en la empresa.

#### *El rol de las mujeres en la gerencia de la industria textil*

Dentro de la comparativa que se realizó en la industria textil de los municipios de Uriangato y Moroleón, se encontró que de las 5 mujeres entrevistadas el 80% son las fundadoras de la empresa, mientras que el 20% desempeñan el puesto de gerente general. Además, el 60% de las PYMES son pequeñas y el 40% son medianas empresas (Ver Tabla 6).

Dentro de este análisis, también se encontró que las principales problemáticas que las mujeres de la industria textil enfrentan son la falta de credibilidad de que pueden desempeñar altos cargos y sobre todo el papel que juegan al ser empresarias con el rol de ser amas de casa- Sumando, también con ello, que debido a los precios bajos que se pagan en este sector es muy difícil encontrar personal para maquillar. Sin embargo, para esta industria la innovación es un factor muy importante para poder sobresalir de la competencia; la cual es la principal problemática

<b>Tabla 4 Pymes en la Industria Textil</b>	
Fundadora de la empresa	Porcentaje
Si	80
No	20
Total	100
Tamaño de la empresa	Porcentaje
Pequeña	60
Mediana	40
Total	100

Fuente: Base de datos obtenida de trabajo de campo (Álvarez, 2018)

que enfrentan las PYMES de dicho sector. De igual manera una de las ventajas que tienen son las exposiciones que llegan a Uriangato y Moroleón acercando a posibles clientes potenciales y nueva maquinaria. Además, es vital resaltar que las mujeres gerentes dentro de la industria textil no sufren de discriminación de género en el entorno interno de la empresa, sin embargo, algunos clientes y proveedores tienen prácticas discriminatorias hacia las mujeres.

## CONCLUSIONES

La aplicación de la OE en las PYMES de Guanajuato puede ser de gran ayuda para las industrias que se analizaron en la presente investigación, pues este fenómeno estratégico puede contribuir a que estas empresas puedan continuar luchando dentro del mundo globalizado en el que estamos viviendo y que cada vez las exigencias de los consumidores son más grandes, contando con ello la gran competencia existente y para que así puedan obtener un mayor rendimiento que les permita destacar dentro de los mercados locales, nacionales y extranjeros. Además, la participación de las mujeres en las PYMES de Guanajuato puede ser un factor clave para el rendimiento de estas empresas, pues son ellas las que se caracterizan al tener iniciativa hacia el emprendimiento y la innovación, añadiendo que se caracterizan por tomar riesgos; lo cual puede significar grandes oportunidades y beneficios para que las pequeñas y medianas se desempeñen de una mejor manera. Asimismo, es muy importante que las mujeres estén más preparadas en el ámbito académico, debido a que la educación es la única herramienta que puede contribuir a eliminar las barreras de género que en la actualidad aún existen en el mundo empresarial y que las empresas brinden mayores oportunidades que les permitan desarrollarse y crecer en el ámbito laboral.

De igual manera, es necesario destacar que existen diferencias entre el rol que juega el hombre y la mujer en la gerencia y con ello la discriminación de género que se vive en estos días en las empresas; ya que ésta depende en gran medida del tipo de industria del que se trate, esto debido principalmente, a que en nuestro país y en el estado de Guanajuato ciertos sectores aún son catalogados por ser exclusivamente de hombres, lo cual repercute de cierta manera en la participación de las mujeres y esto se puede ver reflejado en los resultados que se obtengan de la Orientación Emprendedora en las PYMES.

## REFERENCIAS

- [1] Kelly L. & Zaman M. (2014) The influence of an entrepreneur socio-cultural characteristics on the entrepreneurial orientation of small firms, *EmeraldInsight. ResearchGate*, 9(56), 1-22
- [2] Altinay L. & Wang C. L. (2011) The influence of an entrepreneur's socio-cultural characteristics on the entrepreneurial orientation of small firms, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 18(4), 673-694.
- [3] Miller D. (2011). A reflection on EO research and some suggestions for the future. *Entrepreneurship: theory and practice*, 35(5), 873-894
- [4] Lumpkin G. T. & Dess G. G. (2001). Linking two dimensions of entrepreneurial orientation to firm performance; the moderating role of environment and industry life cycle. *Journal of Business Venturing* 16, 9026(0), 429-451
- [5] Ripollés M. & Blesa A. (2003) Redes personales del empresario y orientación emprendedora en las nuevas empresas, *Revista Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 26(2006), 73-94.
- [6] Bolton D. L. & Lane D. M. (2012) Individual entrepreneurial orientation: development of a measurement instrument, *Education + Training*, 2(3), 219-233
- [7] Zabudovsky G. (2001) Women managers and diversity programs in Mexico, *Journal of Management Development*, 20(4), 354-370
- [8] Fellnhofner k., Puumalainen K. & Sjögrén H. (2016) Entrepreneurial orientation and performance – are sexes equal?, *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 22(3), 346-374.
- [9] Zimmerman M. A. & Brouthers K. D. (2012) Gender heterogeneity, entrepreneurial orientation and international diversification, *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 4(1), 20-43.
- [10] Álvarez-Torres, F.J. (2018). *Los efectos de la Orientación Emprendedora y las Redes de Colaboración Gerenciales en el Rendimiento de la PYME del Sector Cuero-Calzado del estado de Guanajuato* (tesis de doctorado). Universidad Autónoma de Aguascalientes, México.