

Retos y oportunidades de empresas propiedad de mujeres

Challenges and opportunities of women-owned businesses

Andrea Esmeralda González Medina¹, Viridiana Calderón González¹, Jossie Daniela Anaya García¹
Miguel Agustín Ortega Carrillo (Asesor)^{1,2}

¹Universidad de Guanajuato
miguel.ortega@ugto.mx²

Resumen

Hoy en día se pueden escuchar cada vez más experiencias, opiniones y datos respecto al papel de las mujeres en diversos ámbitos de la vida cotidiana, no obstante, aún persisten obstáculos que dificultan el desarrollo en la actividad empresarial y vida personal de las mujeres y se enfrentan a grandes retos para enfrentar las desigualdades y falta de apoyo. Por ende, en el presente trabajo, se presentan, a través de una revisión documental, algunos de los principales retos y desafíos que enfrentan las mujeres empresarias, así como los que tienen las empresas de mujeres, para finalizar con recomendaciones que permitan crear una reflexión sobre las acciones encaminadas para eliminar dichos retos.

Palabras clave: empresas, mujeres, desafíos, retos.

Introducción

Hablar de la participación laboral de las mujeres es reconocer que últimamente han logrado su inserción en áreas laborales en las que tradicionalmente se ha privilegiado al sector masculino. Por ello, resulta pertinente citar los retos, obstáculos y dificultades que enfrentan constantemente las mujeres que impiden su consolidación. Del mismo modo, analizar las oportunidades de desarrollo personal y profesional que han aprovechado, tal como ocurre con su participación en el emprendimiento y en la labor empresarial.

El objetivo de este trabajo es sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en general acerca de los desafíos que enfrentan las empresas propiedad de mujeres.

El presente trabajo se estructura en tres apartados. Primero se abordan los principales retos y desafíos que enfrentan las mujeres empresarias; en el segundo se describen los retos y desafíos, en sí, de las empresas propiedad de mujeres; en el tercero, se exponen las recomendaciones para eliminar los obstáculos que enfrentan las mujeres y sus empresas, y para finalizar, se presentan las conclusiones de la investigación.

Retos y desafíos de las mujeres empresarias

Reconocer, estudiar y difundir acerca de la labor de las mujeres empresarias toma cada vez más importancia en la actualidad, más aún si se considera la relación con las aportaciones en crecimiento y desarrollo que estas otorgan al sector en todos sus niveles: tan solo en nuestro país, según datos del Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI) en el año 2019, el Producto Interno Bruto (PIB) tuvo una aportación de un 37% por parte de las empleadoras (Padilla *et al.*, 2019). No obstante, cifras como la anterior contrastan de manera contundente al reconocer simultáneamente que las mujeres con empleos en Latinoamérica perciben una retribución 17% menor en comparación con los varones en circunstancias iguales (CEPAL, 2023).

Así, podemos afirmar que existen retos que enfrentan las mujeres empresarias por el simple hecho de ser mujeres. Este tipo de retos están fuertemente vinculados con los estereotipos de género que marcan las diferencias y vulneran derechos de las mujeres, lo que las pone en desventaja: todas condiciones urgentes para repensar y reorganizar puesto que, de no ser así, los indicadores muestran que sería hasta el año 2057 en que se alcanzará una paridad de ocupación en los altos puestos del mercado (Padilla *et al.*, 2019).

De igual forma, la idea de iniciar un negocio no parte desde una perspectiva igualitaria puesto que hay una diferencia al momento de cómo las mujeres comienzan a emprender y se explica con la teoría de "Empujar y Jalar" de Brush y Hisrich (1999, en Caldera González *et al.*, 2021), en la siguiente figura.

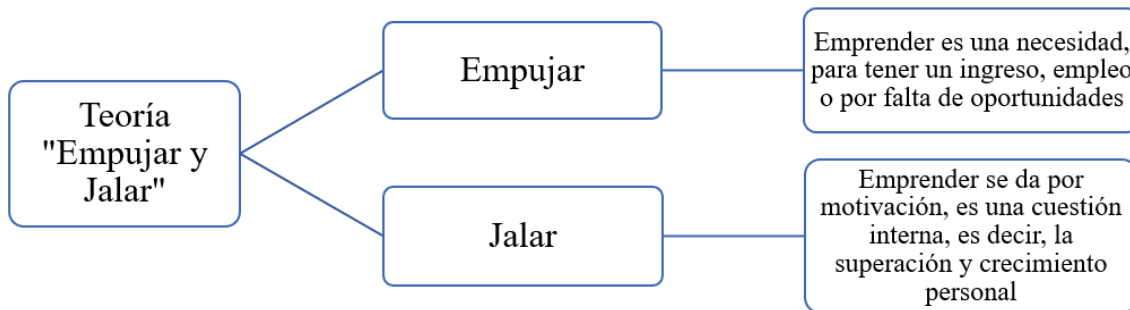


Figura 1. Teoría de Empujar y Jalar.
Fuente: Elaboración propia con base en datos de Caldera González *et al.*, 2021, p. 184.

Muchas mujeres parten de situaciones complejas en las que cuentan con un acceso limitado a los recursos necesarios para establecer sus labores: desde el capital financiero, las habilidades tecnológicas, de negociación (Saavedra, 2020), hasta el ámbito educativo en el que se considera que los hombres deben alcanzar niveles de estudios más altos que las mujeres, por lo que ellas tienen un menor conocimiento y experiencia en temas de emprendimiento. Recíprocamente las mujeres empresarias mantienen una menor red de contactos que aporten a posicionar su empresa o que les brinden asesoramiento para administrar su información (Saavedra García y Camarena Adame, 2015).

Asimismo, no es solamente en la fase inicial de las organizaciones que podemos notar la presencia relegada que adquieren las mujeres, sino en la incorporación, continuidad y ascenso aún restringidos. Los puestos más altos en los sectores económicos más cotizados son ocupados mayormente por los varones mientras que las mujeres tienen mayor ocupación en niveles jerárquicos más bajos (CEPAL, 2010).

Aunado a estas circunstancias propias del ambiente laboral, podemos identificar los factores que de manera profesional afectan e inciden en las decisiones empresariales que toman las mujeres. Comenzando con las estructuras sociales y culturales fuertemente arraigadas que perpetúan la visión unilateral del hombre como proveedor con habilidades fuertes en los negocios y de la mujer como única cuidadora encargada de las labores domésticas con características prevalentemente sensibles y delicadas (CEPAL, 2023).

Retos y desafíos de empresas de mujeres

Las empresas son un activo principal que permite la creación de nuevos empleos y aportan notoriamente al crecimiento y desarrollo, aunque actualmente hay cambios políticos, económicos y otro tipo de retos que contribuyen a que existan inconvenientes para solventar y sostener con seguridad un emprendimiento.

Por lo que refiere el Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe (SELA, 2010) y Vaca (2019), las pequeñas y medianas empresas de mujeres enfrentan mayor número de retos en comparación con las de los hombres debido a que no hay continuidad en el ámbito de capacitación para la administración de la empresa y se presenta información estructural discontinuada. En cuanto a este punto Berdugo y Gámez (2016), consideran que, si las empresas de este tipo comienzan con un bajo capital, esto puede contribuir a que posteriormente se presente deficiencia de recursos (Saavedra García y Camarena Adame, 2021).

Sumado a esto, el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento y Banco Mundial (BIRF y BM, 2010) expone que otro reto puede ser que no hay disponibilidad de créditos que les permitan a las mujeres realizar la transición de una microempresa hasta ser considerada como PYME.

Lo anterior se complementa con que las empresas de mujeres muchas veces no alcanzan una expansión o crecimiento, incluso pensándolo hacia el extranjero, y Shrader *et al.* (2010) examinan que, si las empresas de mujeres no cuentan con tecnología, se vuelve complicado innovar, así como insertarse en un mercado

más amplio por lo que no hay condiciones para trabajar en el desarrollo de su competitividad (Escandón Barbosa y Arias Sandoval, 2011).

Recomendaciones para eliminar o sortear los retos

Resulta relevante exponer algunas recomendaciones que implican involucramiento gubernamental, institucional y social para que se implanten adecuadamente soluciones prácticas para continuar eliminando los retos y dificultades de las mujeres empresarias y que permitan fomentar un marco de oportunidades para sus empresas.

Se ha mencionado anteriormente que los estereotipos de género aún permanecen y, en el caso de los sistemas políticos y culturales, hoy en día existen espacios que continúan masculinizados, es decir, son exclusivos para los varones y marcan grandes desigualdades para las mujeres. Por lo tanto, es relevante que aspectos que conlleva el emprendimiento como la producción de mercancías, la comercialización y las inversiones en bienes y servicios, tengan una mejor apertura y pueda capacitarse tanto a hombres como a mujeres para adquirir nuevos conocimientos y habilidades para el desarrollo de sus empresas (Quintero Soto *et al.*, 2019).

De acuerdo con la colaboración entre el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y ONU Mujeres, emergieron en el año 2000 una serie de principios mejor conocidos como Principios para el Empoderamiento de las mujeres, con la intención de que las empresas adhieran una perspectiva de análisis y apoyo al empoderamiento e inversión en las mujeres.

Tabla 1. Principios para el Empoderamiento de las Mujeres

| Principios | Algunos Objetivos |
|--|---|
| 1. Una dirección que promueva la igualdad de género | Desarrollar políticas, programas y planes de implementación empresariales a favor de la igualdad. |
| 2. Igualdad de oportunidades, integración y no discriminación | Ofrecer la misma remuneración y beneficios de igual valor y garantizar un salario mínimo vital. |
| 3. Salud, seguridad y una vida libre de violencia | Instaurar una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia y acoso sexual en el entorno laboral. |
| 4. Educación y formación | Crear políticas y programas de actuación que favorezcan el avance de las mujeres a todos los niveles y sectores económicos. |
| 5. Desarrollo empresarial, cadena de suministros y prácticas de <i>marketing</i> | Extender las relaciones empresariales a las empresas dirigidas por mujeres y promover soluciones a los obstáculos que suponen los créditos y los préstamos. |
| 6. Liderazgo comunitario y compromiso | Promover y reconocer el liderazgo femenino y su contribución. |
| 7. Transparencia, evaluación e información | Apoyar plataformas que permitan compartir los modelos de mejores prácticas de negocios. |

Fuente: Elaboración propia con base en datos de ONU Mujeres, 2016, pp. 25-28.

De forma similar, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE, 2023) considera fundamental que existan políticas que se enfoquen en brindar campañas de sensibilización empresarial que comiencen en escuelas y se abran a todo el público, apoyar los programas de difundan las oportunidades empresariales, especialmente para las mujeres, y contribuir con el Programa de Indicadores de Emprendimiento (EIP) para crear información que pueda compararse con datos internacionales de los hombres y mujeres que son dueños de empresas (Saavedra García y Camarena Adame, 2015).

Tabla 2. Retos y recomendaciones para las organizaciones propiedad de mujeres empresarias

| Retos organizacionales | Recomendaciones para actuar frente a los retos |
|---|--|
| Opciones limitadas de financiamiento | Acceso a mejores y diversas fuentes de financiamiento. |
| Desconocimiento tecnológico | Establecimiento de redes de apoyo, contacto e impulso. |
| Relaciones sociales nulas en el sector | Simplificación de los procesos requeridos en el sector empresarial. |
| Capital humano reducido | Acercamiento a programas de capacitación constante. |
| Alto riesgo de rentabilidad | Instauración de filosofías organizacionales con enfoque en igualdad de género. |
| Prejuicios del entorno por estereotipos de género | Reestructuración de procedimientos y políticas. |
| Falta de representatividad y oportunidades en nichos competitivos | |

Fuente: Elaboración propia con base en BIRF y BM, 2010; Saavedra, 2020; IMCO, 2021 CEPAL, 2023; ONU MUJERES, 2016; Hablich et al., 2018.

Tabla 3. Retos y recomendaciones para las empresarias

| Retos personales | Recomendaciones para actuar frente a los retos |
|--|--|
| Normas socioculturales | Exigencia de transparencia y comunicación de los cambios y avances de las instituciones. |
| Acceso limitado a oportunidades educativas y de crecimiento personal | Impulso educativo en todos los niveles. |
| Esteriotipos de actividades específicas por el género | Promoción de actualizaciones en prácticas y desarrollo empresarial. |
| Creencias limitantes relacionadas con baja autoestima | Establecimiento de lineamientos que garanticen igualdad y no discriminación. |
| Reparto desigual de la crianza y el cuidado familiar | |
| Labores domésticas no remuneradas | Fortalecimiento de liderazgo con perspectiva de género. |

Fuente: Elaboración propia con base en Caldera et al., 2021; Saavedra, 2020; IMCO, 2021 CEPAL, 2023; ONU MUJERES, 2016.

Conclusiones

En definitiva, no podemos negar que el contexto actual ha traído una serie de cambios constantes en todos los ámbitos los que, simultáneamente, han modificado también el actuar humano, más nuestras expectativas no pueden quedar ahí, especialmente si se trata de la realidad que atraviesan las mujeres día a día.

Después de la exposición acerca de los diferentes retos y desafíos que enfrentan las mujeres empresarias y en sus empresas, se concluye que hoy en día continúan diversas desigualdades que representan obstáculos para que las mujeres consoliden y formalicen de sus proyectos, además de que eso impide el crecimiento porcentual de las empresas creadas por motivación y no por necesidad.

Sí, hemos conseguido ciertos avances gracias al esfuerzo firme y constante que se ha fortalecido con el paso del tiempo, pero ciertamente queda un largo camino por recorrer aún: prejuicios y poca presencia en el ámbito de negocios, las limitantes en capital financiero y humano, la brecha en capacitación formativa y acceso a la educación, así como los diversos aspectos que influyen de manera personal, tales como las normas sociales y culturales basadas en estereotipos de género y el reparto desigual de las labores domésticas y de crianza.

Sin duda, queda pendiente reformular las vías de apoyo no sólo para la creación de empresas lideradas por mujeres, sino que también será importante dar continuidad a la educación para que las mujeres aprendan

sobre aspectos de emprendimiento y herramientas para la apertura a créditos que les permitan seguir desarrollando y expandiendo sus empresas.

Referencias

- Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento y Banco Mundial [BIRF y BM]. (2010). *Mujeres Empresarias: Barreras y Oportunidades en el Sector Privado Formal en América Latina*. <https://www.bivica.org/files/mujeres-empresarias.pdf>
- Caldera González, D.C, Arredondo Hidalgo, M.G., Covarrubias Mojica, D.B. (2021). "Andanzas y periplos de mujeres emprendedoras. Un análisis en el estado de Guanajuato" (pp. 179-200). En Espinosa Infante E. Género y organizaciones: visibilizando a las mujeres. UAM-A. <http://zaloamati.azc.uam.mx/handle/11191/8876>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2010). *Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe. Realidades, obstáculos y desafíos*. <https://bit.ly/3rmsdXbo>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2023). *Brechas de Género en las Cadenas Globales de Valor en América Latina y El Caribe. Nuevos y Viejos Retos en un Escenario de Incertidumbre*. Organización de las Naciones Unidas, Konrad-Adenauer-Stiftung, y CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/48789-brechas-genero-cadenas-globales-valor-america-latina-caribe-nuevos-viejos>
- Escandón Barbosa, D., y Arias Sandoval, A. (2011). Factores que componen la competitividad de las empresas creadas por mujeres y las relaciones entre ellos. *Cuadernos de Administración*, 24(42), 165-181. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-35922011000100008&lng=en&tlng=es.
- Instituto Mexicano para la Competitividad [IMCO]. (2021). *La puerta de la formalidad: una oportunidad para el emprendimiento femenino*. IMCO.
- Padilla, A., Hernández, L. y Pérez, O. (2019). Retos y alcances de las mujeres empresarias: una mirada a través de su narrativa y experiencias. *Administración y Organizaciones*, 23(44), 9-22. <https://www.doi.org/10.24275/uam/xoc/dcsh/rayo/2020v23n44/Padilla>
- Saavedra García, M.L. y Camarena Adame, M.E. (2015). Retos para el emprendimiento femenino en América Latina. *Criterio Libre*, 13(22), 129-152. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/criteriolibre/article/view/129/95>
- Saavedra García, M.L. (2020). La competitividad en MiPymes dirigidas por mujeres en la Ciudad de México. *Ciencias Administrativas*, (15), 51-64. <https://doi.org/10.24215/23143738e055>
- Saavedra García, M.L. y Camarena Adame, M.E. (2021). La gestión en las empresas dirigidas por mujeres. *Equidad y Desarrollo*, 1(37), 1-28. <https://bit.ly/3BZEVws>
- Organización de las Naciones Unidas MUJERES [ONU MMUJERES]. (2016). *Principios para el empoderamiento de las mujeres en las empresas*. <https://www.onu.org.mx/wp-content/uploads/2016/12/Empoderamiento-mujeres-en-empresas.pdf>
- Quintero Soto, M.L., Velázquez Rodríguez, E.B. (2019). *La formación de las mujeres empresarias: capacitación, tecnología e inversión*. Editorial Miguel ángel Porrúa. <https://elibro-net.ugto.idm.oclc.org/es/ereader/ugto/191623?page=1>.