



**LOS**  
**OBSTÁCULOS QUE TIENEN LAS ESTUDIANTES**  
**UNIVERSITARIAS QUE DIRIGEN UNA MICRO O**  
**PEQUEÑA EMPRESA**  
**RESULTADOS DE UNA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA EN MÉXICO**

Nuria Beatriz Peña Ahumada



**Mc  
Graw  
Hill**

**LOS  
OBSTÁCULOS QUE TIENEN LAS ESTUDIANTES  
UNIVERSITARIAS QUE DIRIGEN UNA MICRO O  
PEQUEÑA EMPRESA**

**RESULTADOS DE UNA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA EN MÉXICO**



**LOS  
OBSTÁCULOS QUE TIENEN LAS ESTUDIANTES  
UNIVERSITARIAS QUE DIRIGEN UNA MICRO O  
PEQUEÑA EMPRESA**

**RESULTADOS DE UNA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA EN MÉXICO**

**Autora y Coordinadora  
Nuria Beatriz Peña Ahumada**



**Para citar este libro:**

Peña, N. (2024). *Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. Resultados de una investigación cualitativa en México.* (N. Peña, primera edición, Vol. 1). McGraw-Hill.

**Para citar Estrategia Metodológica:**

Peña, N., & Aguilar, O. (2024). *Estrategia Metodológica* (primera edición, Vol. 1, pp. 6-14). McGraw-Hill.

**Para citar Resultados Generales:**

Peña, N. (2024). *Resultados generales de los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa.* (Primera edición, Vol. 1, pp-7-8). McGraw-Hill.

**Para citar la base de datos:**

Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2023). Investigación anual. N. Peña  
<https://releg.redesla.la/> RedesLA <https://redesla.la/>

**LOS OBSTÁCULOS QUE TIENEN LAS ESTUDIANTES UNIVERSITARIAS  
QUE DIRIGEN UNA MICRO O PEQUEÑA EMPRESA.  
RESULTADOS DE UNA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA EN MÉXICO.**

Este libro, resultado de trabajos de investigación por la Dirección Académica de la Red Estudios Latinoamericanos en Estudios de Género, fue revisado por pares y fue dictaminado por investigadores nacionales pertenecientes a la Universidad Autónoma de Occidente, México y Universidad Politécnica de Sinaloa, México.

*Esta publicación no puede ser reproducida ni en todo ni en parte, ni registrada en/o transmitida por un sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio, sea mecánico, fotocopiado, electrónico, ni magnético, electroóptico o cualquier otro tipo, sin el permiso previo y por escrito de la editorial.*



DERECHOS RESERVADOS © 2024 respecto a la primera edición

por McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Edificio Punta Santa Fe, Prolongación Paseo de la Reforma 1015, Torre A, Piso 16,  
Col. Desarrollo Santa Fe, Alcaldía Álvaro Obregón, CP 01376, Ciudad de México.

Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana, Reg. Núm. 736.

Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana, Reg. Núm. 736.

**ISBN:** 978-607-15-2197-2

**Director general de Latinoamérica:** Martín Chueco Sterneiz

**Director editorial:** Hans Serrano

**Desarrolladora de contenido Sr.:** Yanith Betsabé Torres Ruiz

**Gerente de pre prensa:** José Palacios Hernández

**Supervisor de arte e integración de servicios digitales:** César Leyva Acosta

1 2 3 4 5 6 7 8 9 0

XXX

29 28 27 26 25 24

Impreso en México

Printed in Mexico

# LOS OBSTÁCULOS QUE TIENEN LAS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CIUDAD JUÁREZ QUE DIRIGEN UNA MICRO O PEQUEÑA EMPRESA EN JUÁREZ, CHIHUAHUA, MÉXICO

7

Alejandra Flores Sánchez  
Margarita Portillo Reyes  
Karla Gabriela Gómez Bull  
Deysi Guadalupe Marquez Gayosso  
Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

## Resumen

La participación de la mujer en la esfera pública toma sin duda cada vez mayor relevancia, el ingreso a la educación superior y su participación en el ámbito laboral cada vez es más destacado, sin embargo, el camino sigue siendo difícil para la gran mayoría de ellas y lo es más aún cuando a la par llevan a cabo ambas actividades: son estudiantes universitarias y directoras de una micro o pequeña empresa. Es por ello que la presente investigación ha sido desarrollada con el fin de conocer aquellos obstáculos a los que se enfrentan las mujeres universitarias al dirigir una micro o pequeña empresa. En este capítulo se presentan los resultados del estudio cualitativo llevado a cabo en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Chihuahua, México. Se lleva a cabo el análisis de resultados bajo el contexto de los estudios de género, resultados pertinentes para la toma de decisiones que promuevan la equidad entre hombres y mujeres.

**Palabras clave:** Mujeres directivas, estudiantes universitarias, micro y pequeñas empresas, obstáculos

## Introducción

Para las mujeres estudiar una carrera universitaria y dirigir una micro o pequeña empresa les proporciona un doble acceso a la esfera pública, una esfera que les abre oportunidades, permitiendo tener una participación activa fuera de su espacio privado, ganando espacios que les permiten aportar en la economía del país y a la región en la que se desarrollan.

En México, el 51.2% de la población total son mujeres (Instituto Nacional de Geografía y Estadística [INEGI], 2020), de acuerdo con el Instituto Mexicano de la Competitividad (2022) **4 de cada 10 mujeres** participan en la economía, mientras que **7 de cada 10 hombres lo hacen**. De las mujeres que participan en las actividades económicas del país, se contabilizan 1,472,000 micro y pequeñas empresas mexicanas dirigidas por mujeres<sup>1</sup>. De acuerdo con el análisis de datos proporcionados por el

<sup>1</sup> Cifra obtenida a partir del análisis de datos proporcionados por INEGI (2020) y Secretaría de Economía [SE] (citado en Forbes, 2023). Se tomó en consideración el número total de unidades económicas, a partir de lo cual se determinó la proporción correspondiente a la cantidad que corresponde exclusivamente a las micro y pequeñas empresas, de modo tal que dentro de dicha segmentación se calculara el número de unidades económicas cuyas propietarias son mujeres.

INEGI, el 31.14% de la micro y pequeña empresa<sup>2</sup> es liderada por mujeres en México, por lo tanto, de acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo-Nueva Edición [ENOEN] (2023), estas mujeres dieron empleo a 2.9 millones de personas (cifra que contempla a las propietarias mismas).

El porcentaje de mujeres que estudian el nivel superior en México corresponde al 51% (INEGI, 2023) de la matrícula total de estudiantes, es importante señalar que a pesar de que el porcentaje está por encima del total de hombres universitarios, al momento de ingresar al campo laboral, la cifra de mujeres se reduce, esta situación deriva de una serie de factores que impide a las mujeres desarrollarse en el campo laboral, la cifra se reduce aún más cuando nos referimos a mujeres que compaginan los estudios universitarios con la dirección de una micro o pequeña empresa, lo que conlleva enfrentar a estas estudiantes-directoras de MYPES con una serie de obstáculos que determina el contexto en el que se desenvuelven. Tales obstáculos provienen tanto de su espacio privado, su espacio doméstico y del propio espacio público, lo que dificulta que se lleven de manera eficiente los resultados de su organización y/o su desempeño académico.

¿Cuáles son entonces estos obstáculos que impiden a estas universitarias de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Chihuahua, la correcta gestión de sus empresas?, de esta pregunta parte el análisis que en este capítulo se presenta y para el cual se llevó a cabo un estudio cualitativo aplicado a un total de 30 mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, estudio que forma parte de una investigación más amplia —integrando otras 30 universidades mexicanas—, aplicando la misma entrevista y análisis de resultados bajo el mismo proceso, lo que permitirá tener una radiografía de este importante grupo de la sociedad, al cual premia una gran necesidad de visibilización.

## Revisión de la literatura

Este capítulo ha sido desarrollado en el contexto de la investigación cualitativa: “Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa”, por lo que la argumentación teórica para el análisis de resultados se retomó del apartado general titulado: “Revisión de la literatura”, el cual forma parte de esta misma obra.

## Método

Por la naturaleza del planteamiento que rige el objetivo de esta investigación se optó por un enfoque cualitativo, toda vez que se busca conocer los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias mexicanas en la dirección de su micro o pequeña empresa.

Lo que justifica haber seleccionado el diseño de investigación cualitativa se explica a través de las siguientes razones:

<sup>2</sup> Porcentaje obtenido a partir del análisis de datos proporcionados por INEGI (2020) y SE (citado en Forbes, 2023), de acuerdo con la cifra obtenida respecto al número de micro y pequeñas empresas lideradas por mujeres.

1. La investigación cualitativa permite a la investigadora e investigador estudiar a las personas en su contexto, en las situaciones en las que se encuentran (Álvarez-Gayou, 2007).
2. En la perspectiva cualitativa existe una visión holística “que evita que los sujetos y las acciones nos sean reducidos a variables, sino entendidas como partes de un todo” (Vega, 2004, p. 226).
3. La perspectiva cualitativa y su carácter humanista permite al investigador debe decir: a la investigadora e investigador un acercamiento íntimo al mundo de los y las sujetos investigadas (Taylor y Bodgan, 1996).

El marco referencial interpretativo utilizado para la presente investigación fue el análisis fenomenográfico (Álvarez-Gayou, 2007), dado que se busca conocer las formas como experimentan y perciben las mujeres de este estudio el fenómeno de los obstáculos que se presentan en la gestión de sus organizaciones.

De igual forma, para la presente investigación se utilizaron elementos de lo que se conoce como diseño sistemático, en el cual se consideran ciertos pasos para el análisis de los datos obtenidos, a partir de los cuales se desarrolla una codificación y luego se efectúa la generación de categorizaciones (Hernández Sampieri *et al.*, 2014, p. 473), estos elementos derivan a partir de lo que se conoce como teoría fundamentada, donde la teoría va emergiendo de los hallazgos, sustentada en los datos obtenidos durante la investigación, por lo tanto, su propósito general es descubrir una teoría (Álvarez-Gayou, 2007; Hernández Sampieri *et al.*, 2014).

## Contexto o ambiente inicial

Tal como se mencionó en el capítulo dedicado al método general, en el mes de mayo del 2022 las autoras de este capítulo recibimos capacitación por parte del Comité Académico de la Red Latinoamericana de Estudios de Género, con el objetivo de entender y familiarizarnos con la determinación de la muestra, con la aplicación del instrumento, captura de información y análisis de resultados.

Esta investigación se llevó a cabo en la institución pública Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Chihuahua, México.

Se aplicaron un total de 30 entrevistas a alumnas de la institución, las cuales se llevaron de manera presencial dentro de los cubículos de las docentes, en otros casos se solicitó que fuera vía plataforma Zoom o alguna similar, la elección de esta modalidad dependía de la disponibilidad de la entrevistada. En ambas modalidades las universitarias se encontraban en lugares de desarrollo de sus actividades cotidianas. El promedio de duración de cada entrevista fue de 15 a 20 minutos. Al finalizar la aplicación de las entrevistas se llevó a cabo el llenado de la bitácora con todos aquellos aspectos pertinentes para la interpretación de información. Todas las entrevistas fueron grabadas y colocadas en el espacio virtual que desarrolló RELEG para la captura de información. Posteriormente, la transcripción de las entrevistas se hizo de manera manual o apoyadas en software especializado. De igual manera, se creó un directorio con los datos de las universitarias con el fin de mantener el contacto con ellas para cualquier aclaración durante el análisis de los datos.

El levantamiento de datos se ejecutó en los meses de mayo y junio del año 2022.

## Muestra

Se contó con la participación de 30 estudiantes universitarias, quienes fueron reclutadas por cuatro docentes investigadoras o investigadores de la institución estudiada.

Las entrevistadas contactadas fueron alumnas, tutoradas, asesoras o conocidas que contaban con las características solicitadas, no era necesario que dichas entrevistadas hubiesen sido alumnas directas de las investigadoras.

La muestra para esta investigación es de tipo homogénea, donde las unidades que fueron seleccionadas “poseen un mismo perfil o características, o bien comparten datos similares” (Hernández Sampieri *et al.*, 2014, p. 388), es por ello que los criterios de selección solicitados por RELEG fueron los siguientes:

1. Mujer estudiante universitaria o con nivel académico equivalente.
2. Que se encuentre estudiando cualquier grado académico.
3. Que dirija o sea dueña de una micro o pequeña empresa, la cual cuente por lo menos con un año de operación.
4. Las estudiantes universitarias pertenecen a la misma institución.
5. Directora o dueña de una micro o pequeña empresa (MYPE):
  - a. Tal como se ha señalado, se considera directora a la persona que toma la mayoría de las decisiones en la organización.
  - b. Una MYPE es una organización en la que se gestionan diversas clases de recursos, con fines de lucro y en la que participan diversos actores, tales como clientes, proveedores, y que tenga al menos una empleada o empleado y un año de operación.

Alternativamente en la muestra también se encuentran estudiantes universitarias que dirigen o son dueñas de una organización que cuenta con todas las características antes señaladas, salvo el requisito de tener empleadas o empleados, es decir, podían no tenerlas, no obstante, se excluyeron las estudiantes en un esquema de autoempleo, pues implicaba la pérdida de la autonomía en la gestión de la organización, en esta categoría laboral se incluyen actividades como la venta por catálogo o esquemas piramidales.

**Tabla 7.1.** Características de las universitarias de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

Característica	Promedio	Característica	Porcentaje
<b>Edad promedio</b>	25.53	<b>Estado civil</b>	
		Casada	23.33%
		Soltera	73.33%
		Divorciada	0%
		Concubinato	3.33%
Característica	Porcentaje	Característica	Porcentaje
<b>Hijas o hijos</b>		<b>Grado académico</b>	
Tiene hijas o hijos	13.33%	TSU	0%
No tiene hijas o hijos	86.66%	Licenciatura	86.66%
		Maestría	3.33%
		Doctorado	10%

Muestra: 30 universitarias directivas de micro o pequeñas empresas

Conforme a los datos obtenidos a través del instrumento se identificaron características de las MYPES dirigidas o propiedad de las universitarias de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. La modalidad en la que trabajan estas empresas es: 30% de manera física, 3.33% de manera virtual y 66.66% de manera mixta.

Las MYPES que dirigen estas estudiantes tienen en promedio 2.80 personas que trabajan permanentemente en estas organizaciones, de las cuales, en promedio 2.56 son mujeres y 0.96 de ellos son familiares contratadas o contratados.

## Instrumento y recolección de datos

La técnica que se utilizó para esta investigación cualitativa fue la entrevista, cuyo diseño de cuestionario fue proporcionado a todos los equipos participantes de esta investigación a nivel nacional por el Comité Académico de RELEG.

La entrevista está estructurada por cinco bloques. El primero aborda los datos generales de la aplicación de la entrevista, los cuales sustentarán la confiabilidad de la información, así como la validez y seguimiento si es necesario. El segundo bloque aborda “[las] características sociodemográficas de la universitaria dueña o administradora de la MYPE”. El tercer bloque contempla los datos de la institución donde estudia la directiva. El cuarto recoge los datos de la MYPE. La entrevista contempla 24 preguntas y fue diseñada para ser contestada por la directora de la empresa (persona que toma la mayor parte de las decisiones de la organización), pudiendo ser aplicada por cualquiera de las y los integrantes del equipo de investigación, por lo que se pudo dividir el número total de entrevistas a aplicar. Cada entrevistadora o entrevistador conocía el protocolo de aplicación y llevó a cabo el proceso de la entrevista en su totalidad hasta la captura, así como lo necesario para darle seguimiento a las siguientes fases del proceso de investigación.

El equipo de investigación también pudo apoyarse con algún equipo de alumnas para la realización de la entrevista, sin embargo, éstas debían tener una capacitación previa para tal aplicación.

Finalmente, se capturó la información obtenida en las entrevistas en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende*®, en el apartado creado para el estudio de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.

La primera fase consistió en transcribir las entrevistas del dispositivo móvil o de lo asentado en la plataforma de telecomunicación (si es que fue utilizado) en el que se grabaron las sesiones de la entrevista a la plataforma *Comprende*®, donde fueron archivadas, así como el apartado de la bitácora con todos los aspectos necesarios para el análisis de texto y contexto.

Posteriormente, se realizó un análisis para determinar las categorías encontradas de acuerdo con la categorización que el Comité Académico de RELEG realizó con los resultados de la investigación nacional, donde emergieron 21 categorías, mismas que se describen en el capítulo dedicado a los resultados generales de la investigación, y cuya relación se nos envió con sus respectivas descripciones; a partir de ello se identificó en las transcripciones de las entrevistas las frases o textos que argumentaban las informantes, de modo que esto pudiera cotejarse con el contexto para acotar el significado con mayor precisión. La plataforma *Comprende*® permitió señalar y catalogar cada categoría emergida. A cada categoría se le iba asignando un color dentro de la plataforma. Al ir analizando cada respuesta, si brotaba una nueva categoría que no viniera

en la relación enviada por el Comité Académico de RELEG, entonces se definía y se enviaba a la coordinación general de la red con el objetivo de la autorización, de modo que fuese integrada para los resultados a nivel nacional. Teniendo las cinco categorías con mayor saturación para el caso de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, se fueron presentando las categorías que definen los obstáculos hallados, cuyo análisis se detalla en el apartado de resultados de este capítulo.

## Resultados

En este apartado se presenta el análisis de resultados de la investigación cualitativa realizada a 30 estudiantes universitarias de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Chihuahua, México.

Las unidades de análisis son los párrafos que conforman las respuestas a las preguntas eje de este trabajo. A partir del análisis a estas unidades surgieron los códigos en vivo que dieron origen a las categorías (Hernández Sampieri *et al.*, 2014).

Las categorías que emergieron en esta institución de educación superior y que describen los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una MYPE son: la doble jornada (empresarial-formación académica), falta de experiencia, la triple jornada, identidad de género, gestión del recurso humano, la edad, el cuidado de los otros, factores económicos, competencia, desventajas de clases presenciales, salud mental y emocional, falta de redes de apoyo, distancia y transporte, eventos extraordinarios o imprevistos, capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica), violencia social y el nivel educativo.

Para fines de este capítulo se determinó analizar las cinco categorías más importantes que describen los obstáculos que presentan las mujeres universitarias de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez que dirigen o son dueñas de una micro o pequeña empresa. La importancia fue determinada a partir del orden y constancia con la que fueron emergiendo dichas categorías a lo largo del proceso de análisis de las entrevistas.

Las categorías y su análisis se presentan a continuación.

### *Categoría 2: la doble jornada (empresarial-formación académica)*

#### **Descripción de la categoría**

Son las diferentes actividades que tienen que llevar a cabo las universitarias dueñas de la empresa: labores del trabajo en la empresa y la formación académica universitaria. Actividades que se pueden resumir en un doble turno laboral por el número de horas que dedican a cada una de ellas, y que finalmente tienen un impacto en el cansancio físico y emocional de estas mujeres. La doble jornada empresarial-formación académica se percibe como un obstáculo por la cantidad de tiempo y esfuerzo que debe dividirse en dos tipos de labores: las labores propias de la dirección de una empresa y las actividades correspondientes a la formación académica universitaria, lo cual complica la labor diaria de las mujeres universitarias en el logro de sus objetivos, tanto académicos como empresariales.

“La falta de tiempo... a veces siento que me falta tiempo para poder realizar, por ejemplo, el inventario... el estar atendiendo incluso los mismos clientes, porque... tienes tu hora de servicio, pero a veces también tienes que seguir haciendo tareas o tienes proyectos”.

Entrevista 115. Estudiante universitaria de 25 años, soltera, de licenciatura, institución pública.

“Más que nada es el [piensa un poco la respuesta], el cansancio y el agotamiento de que, pues por ejemplo los primeros meses que sí estábamos como pues empezando, sí cerrábamos muy tarde, a las once de la noche y yo tenía clase a las siete de la mañana”.

Entrevista 112. Estudiante universitaria de 24 años, soltera, de licenciatura, institución pública.

### **Análisis**

La mayoría de las estudiantes que manifestaron enfrentarse a este obstáculo son solteras. Asocian el obstáculo de la doble jornada sobre todo a la falta de tiempo para llevar a cabo sus tareas o asignaciones escolares. Además, mencionaron frecuentemente que no tienen el tiempo adecuado para descansar, por lo cual se sienten fatigadas.

### *Categoría 9: gestión del recurso humano*

#### **Descripción de la categoría**

Describe todos aquellos conflictos y/o deficiencias en la planificación, organización, gestión de las tareas con las personas que integran la micro o pequeña empresa, impidiendo el logro de objetivos de la mujer universitaria en su micro o pequeña empresa. Particularmente, este obstáculo tiende a complicarse debido a que los familiares son quienes conforman el recurso humano.

“Encontrar el personal adecuado cuando se abre una vacante. Muchas de las veces, las personas no se motivan mucho por la vacante y duran muy poquito tiempo y se van...”.

Entrevista 35. Estudiante universitaria de 29 años, casada, de maestría, institución pública.

“Creo que ser directora de la empresa, por la personalidad de las personas... va a variar mucho y tú tienes que mantenerte siempre al margen...”.

Entrevista 37. Estudiante universitaria de 28 años, casada, de licenciatura, institución pública.

### **Análisis**

Con respecto a esta categoría, el núcleo de las dificultades se concentra en el trato con las personas, tanto en cuestión de saber cómo hablarles o dirigirse a ellas, así como en cuestiones de personalidad e impuntualidad. También destaca la dificultad al momento de contratar a las personas apropiadas para el puesto.

### *Categoría 5: falta de experiencia*

#### **Descripción de la categoría**

La percepción por parte de las mujeres universitarias de la falta de conocimiento, la pericia en algunas habilidades o carencia de práctica respecto a las actividades propias de la dirección de su micro o pequeña empresa.

“Al ir iniciando cualquier tipo de negocio te enfrentas con... cosas que a lo mejor no tienes tan consciente al momento de abrir una empresa o de iniciar una microempresa...”.

Entrevista 115. Estudiante universitaria de 25 años, soltera, de licenciatura, institución pública.

“Pero cuando estás en una empresa y eres director tienes que saber un poquito de cada cosa... porque si tú contratas a un contador y tú no sabes un poquito de eso, el contador, si es mala persona, va a jugar con las cuentas y todo lo que tú tienes que demostrar financieramente...”.

Entrevista 35. Estudiante universitaria de 29 años, casada, de maestría, institución pública.

### **Análisis**

Las estudiantes relacionaron este obstáculo con involucrarse en todas las áreas de su proceso, su cargo exige investigar y conocer acerca de cada área, tanto de contaduría como en mercadotecnia. Incluso indicaron que uno de los obstáculos habituales es desconocer el proceso de registro de su negocio ante Hacienda.

### *Categoría 10: factores económicos*

#### **Descripción de la categoría**

Son todas aquellas dificultades estructurales que no permiten a las mujeres universitarias el acceso a diversos tipos de créditos, así como la falta de recursos económicos, lo cual deriva de los problemas intrínsecos a la economía del país, impactando en el poder adquisitivo de la mujer universitaria para la mejora de su negocio, o bien, la percepción de un poder adquisitivo deficiente por parte de las consumidoras o consumidores de la empresa en cuestión.

“Lo económico fue al principio... no podía yo meterle mucho dinero para que se fuera viendo mejor o comprar equipo de mayor calidad, o a lo mejor quería un curso, pero no lo podía costear”.

Entrevista 37. Estudiante universitaria de 28 años, casada, de licenciatura, institución pública.

“Pues tuve que ahorrar mucho tiempo, tuve que limitarme...”.

Entrevista 61. Estudiante universitaria de 31 años, casada, de doctorado, institución pública.

### **Análisis**

Las estudiantes que se enfrentaron a este obstáculo narran haber tenido que limitar sus gastos para ahorrar y luego invertir en su negocio, sus proyectos empezaron con poco material para sus ventas, mientras comenzaron a capitalizarse nuevamente fueron comprando mobiliario o materiales de mejor calidad.

## *Categoría 20: capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica)*

### **Descripción de la categoría**

El esfuerzo de concentración que requieren las estudiantes universitarias tanto en su rol académico como empresarial, la energía para fijar el pensamiento en la actividad a realizar sin distraerse por cuestiones referentes a la empresa o la universidad. Es decir, la complejidad de distanciarse de las preocupaciones y deberes para el logro de objetivos.

“Tengo mi cabeza en que tengo deudas, en que tengo que pagar una renta, que tengo que pagar recibos, que tengo que pagar nóminas, entonces sí, mi cabeza está más allá y he descuidado más la escuela”.

Entrevista 62. Estudiante universitaria de 26 años, soltera, de licenciatura, institución pública.

“...esto que pues era nuevo para mí... me quitaba cierta concentración en el estudio porque era como de que... en inventarios me falta esto... y cosas así”.

Entrevista 112. Estudiante universitaria de 24 años, soltera, de licenciatura, institución pública.

### **Análisis**

La mayoría de las estudiantes que manifestaron enfrentar este obstáculo son solteras. Expresaron que el hecho de tener pendientes en el negocio, tanto de manejo de inventarios, pagos, deudas, hace que su atención se focalice en dichos problemas, por lo cual batallan para concentrarse en la escuela al momento de estar en sus actividades como estudiantes.

## **Discusión**

El estudio de la gestión empresarial femenina ha evolucionado a lo largo del tiempo, a partir de los años ochenta se identifica un especial interés académico sobre el tema. De acuerdo con la literatura se exploran tres corrientes feministas: el feminismo empírico, liberal y el enfoque de heterogeneidad, además se destaca la importancia de la diversidad de variables que afectan a las mujeres en el ámbito empresarial. El estudio mostró que la doble jornada representa un desafío significativo para ellas. Implica la necesidad de equilibrar responsabilidades laborales en sus empresas con sus compromisos académicos, debido a falta de tiempo, agotamiento físico y emocional, las estudiantes solteras parecen ser las más afectadas. En lo referente a gestión del recurso humano, el trato con el personal, la dificultad para encontrar y retener empleados adecuados y la necesidad de mantenerse al margen en situaciones delicadas son aspectos señalados como obstáculos importantes. Se identificó, además, la necesidad de una preparación adecuada para abordar todas las áreas de sus negocios, por ejemplo, el proceso de registro de una empresa, la contabilidad o la mercadotecnia. Existen además limitaciones financieras al inicio de sus negocios, surgiendo la necesidad de ahorrar y administrar sus recursos. Se observa el impacto de la economía del

país en el poder adquisitivo de estas mujeres y sus clientes. Las participantes refieren que las deudas, los pagos y las responsabilidades en los negocios distraen la atención de sus estudios, afectando su rendimiento académico, lo que representa un desafío adicional. Es fundamental encontrar herramientas que permitan alcanzar las metas tanto académicas como empresariales. Se detecta la necesidad de brindarles apoyo y recursos adecuados para enfrentar esos desafíos. Sugerimos explorar estrategias para abordar los obstáculos más comunes, así como analizar otros factores que puedan influir en el éxito de las mujeres universitarias como empresarias.

## Referencias

- Ahl, H. (2006). Why research on women entrepreneurs needs new directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(5), 595-621.
- Ahl, H. J. (2002). *The making of the female entrepreneur: a discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship*. Jönköping, Suecia: Parajett AB.
- Aldrich, H. (1989). Women on the verge of a break-through: networking among entrepreneurs in the United States and Italy. *Entrepreneurship and Regional Development*, 1(4), 339-356.
- Alimo-Metcalfe, B. (1995). Investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Women in Management Review*, 10(1), 3-8.
- Amorós, C. (2008). Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de 'lo masculino' y 'lo femenino'. *Feminismo y Filosofía*, 6, 2-21.
- Amorós, J. E., Guerra, M., Pizarro, O., y Poblete, C. (2006). *Mujeres y actividad emprendedora en Chile*. Santiago de Chile, Chile: Global Entrepreneurship Monitor.
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres: repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, 116(3), 343-370.
- Aranda, J. J., Oreza, W., Solorzano, M., y Madero, J. (2015). Criterios de conceptualización de la empresa familiar. *3c Empresa*, 4(3), 185-199. <http://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2015.040323.185-199>.
- Ayman, R., & Korabik, K. (2010). Leadership: why gender and culture matter. *American Psychologist*, 65(3), 157-170.
- Azcárate, T. (2006). Mujeres buscando escenas y espacios propios. *Nueva sociedad*, 135, 78-91.
- Barbieri, M. T. De. (2007). Los ámbitos de acción de las mujeres. *Revista mexicana de sociología*, 53(1), 203-224.
- Baum, J. (2004). The relationship of entrepreneurial traits, skill and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4).
- Baum, J., Locke, E., y Smith, K. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of management review*, 44(2), 292-303.
- Berg, N. (1997). Gender, place and entrepreneurship. *Entrepreneurship and regional development*, 9(3).
- Bermúdez-Carrillo, L. (2014). *Características de las pymes de Guanacaste*. *Revista de las sedes regionales*, XV, 1-17.
- Bonder, G. (2003). *Construyendo el protagonismo de las mujeres en la sociedad del conocimiento: estrategias educativas y de formación de redes (mujer, ciencia y tecnología en América)*. Bilbao, España: UNESCO.
- Booth, S., Darke, J., y Yeandle, S. (1998). *La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio*. Madrid, España: Narcea.
- Brush, C. G., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P., y Hart, M. (2004). *Clearing the hurdles: women building high-growth businesses*. Upper Saddle River, EEUU: Prentice Hall.
- Carter, N., y Allen, K. (1997). Size determinants of women-owned business: choice or barriers to resources? *Entrepreneurship and regional development*, 9, 211-222.
- Cheung, F., y Halpern, D. (2010). Women at the top. Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. *American psychologist*, 65(3), 182-193.
- Citro, S. (2009). Cuerpos significantes: travesías de una etnografía dialéctica. *Reseñas*, 17(1), 208-210.

- Cornet, A., y Constatinidis, C.** (2004). Entreprendre au féminin: une réalité multiple et des attentes différenciées. *Revue Française de Gestion*, 30(1), 191-205.
- Delic, S.** (2006). *Income determinants and factors affecting the choice of self-employed Canadians to invest in RRSPs and health-related benefits: an empirical analysis and policy reflection*. University of Canada.
- Delmar, F., y Shane, S.** (2003). Does planning facilitate product development in new ventures? *Strategic Management Journal*, 24(12), 1165-1185.
- Eaglye, A.** (2005). Achieving relational authenticity in leadership: does gender matter? *The Leadership Quarterly*, 16, 459-474.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo** (28 de agosto de 2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. INEGI.
- Escapa, R., y Martínez, L.** (2010). *Estrategias de liderazgo para mujeres directivas*. Barcelona, España: Departament de Treball.
- Espinar, E., y Ríos, J.** (2002). *Producción del espacio y desigualdades de género*. Alicante, España: Espagráfic.
- Fagenson, E., y Marcus, E.** (1991). Perceptions of sex-role stereotypic characteristics of entrepreneurs: women's evaluations. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Summer, 33-47.
- Fernández, J.** (1998). *Género y sociedad*. Madrid, España: Pirámide.
- Flores, C.** (2002). *Potencial social de las mujeres microempresarias*. *Cuadernos de Trabajo Social*, 15, 83-92.
- Forbes.** (27 de junio de 2023). *Mujeres encabezan 1.6 millones de mipymes en México; lanzan plan para que exporten*. <https://www.forbes.com.mx/mujeres-encabezan-1-6-millones-de-mipymes-en-mexico-lanzan-plan-para-que-exporten/>
- Frutos, L., y Titos, S.** (2011). Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género. *X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación* (pp. 309-320). Servicio de Publicaciones.
- Gamber, W.** (1998). *A gendered enterprise: placing nineteenth-century businesswomen in history*. *Business History Review*, 72(2), 188-218.
- García, B., Blanco, M., y Pacheco, E.** (1998). *Género y trabajo extradoméstico*.
- Gascón, M. I.** (2012). Las mujeres entre la intimidad doméstica y espacio público: libros de cuentas femeninas y ordenanzas municipales. *Revista de Historia Moderna*, 30, 283-300.
- Grant, J.** (1989). Women as managers: What can they offer to organizations. *Organizational Dynamics*, 56-63.
- Guerrero, L., Gómez, E., y Armenteros, M. del C.** (2014). Mujeres emprendedoras: similitudes y diferencias entre las ciudades de Torreón y Saltillo, Coahuila. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 7(5), 77-91.
- Harmon, S.** (1997). Do gender differences necessitate separate career development theories and measures? *Journal of Career Assessment*, 5(4), 463-470.
- Heras, I., Encinas, L., y Ochoa, I.** (2006). Participación de la mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones dentro de los actuales escenarios laborales. *Vértice Universitario*, 31, 1-9.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L.** (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. Distrito Federal. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hisrich, R., y Brush, C. G.** (1986). *The woman entrepreneur: starting, financing and managing a successful new business*. Lexington: Lexington Books.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía.** (2022). Estadística a propósito del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo). [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_Mujer22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía.** (2023). Matrícula escolar por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2022/2023. INEGI.
- Lamas, M.** (1995). La perspectiva de género. *Revista de educación y cultura de La Sección 47 del SNTE*, (8), 14-20.
- Langowitz, N., y Minniti, M.** (2007). The entrepreneurial propensity of women. *Theory and Practice*, 31(3), 341-364.
- Lee, F. C., Newton, K., Sharma, B., Gadenne, D., Stevenson, L., Amboise, G. D., Pleitner, H. J.** (2001). Innovation of SMEs in the knowledge-based economy quality management strategies and performance: an empirical investigation sources in location decisions problems, motivations. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 15(4)

- Mavin, S.** (2001). Women's career in theory and practice: time for change? *Women in Management Review*, 16(4), 183-192.
- Medrano, M. C.** (2012). Cazando a la cazadora: cuestiones sobre la posición de la mujer toba en los ámbitos políticos y públicos, domésticos y privados. *Bulletin de l'Institut Français d' Etudes Andines*, 41(1), 123-146.
- Murillo, S.** (1997). *El mito de la vida privada: de la entrega al tiempo propio*. Madrid, España: Siglo XXI de España Editores.
- Ochman, M.** (2006). En busca de una nueva sociedad. Los aportes de la teoría feminista a la reformulación del mundo moderno. *Desafíos*, (15), 371-387.
- Organización Internacional del Trabajo.** (2014). *La mujer en la gestión empresarial*.
- Peña, N.** (2017). *La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles*. Un estudio en 18 estados. Tesis Doctoral.
- Posada, R., Aguilar, O., y Peña, N.** (2015). *Análisis sistémico de la micro y pequeña empresa*. Ciudad de México: Pearson.
- Powell, G., y Butterfield, D.** (1994). Investigating the "glass ceiling" phenomenon: an empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, 37, 68-86.
- Red de Estudios Latinoamericanos (RedesLA).** (2023). *Investigaciones anuales*. <https://redesla.la>
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (RELAYN).** (2023). *Investigación anual*, N. Peña & O. Aguilar (coords.) <https://relayn.redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG).** (2023). *Investigación anual*. N. Peña (coord.) <https://releg.redesla.la/>
- Riger, S.** (2002). Debates epistemológicos. Voces del feminismo. *American Psychologist*, 47.
- Rigg, C., y Sparrow, J.** (1994). Gender, diversity and working styles. *Women in Management Review*, 18(3), 9-16.
- Robles, L.** (2009). Actividad microempresarial de un grupo de mujeres mapuches. ¿Compatibilidad de esferas reproductiva y productiva? En *Balance y perspectivas del campo mexicano*: P. Sessia y V. Vázquez, coords. México: Asociación Mexicana de Estudios Rurales.
- Rosa, P., y Hamilton, D.** (1994). The impact of gender on small business Management: preliminary findings of a british study. *Internacional Small Business Journal*, 12, 25-32.
- Shane, S.** (2003). *A general theory of entrepreneurship- The Individual oportunity nexus*. New York, Nueva York, EE.UU.: Edward Elgar Editores.
- Shane, S., y Venkataraman, S.** (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.
- Shelton, L. M.** (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: new insights into the work-family interface. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 44(2).
- Suárez, M.** (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Reop*, 19(1), 61-72.
- Swanson, J., y Tokan, D.** (1991). A college student's perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Taylor, S., y Bodgan, R.** (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona, España: Paidós Educador.
- Varela, H.** (2012). Iguales, pero no tanto. El acceso limitado de las mujeres a la esfera pública en México. *Confinos de Relaciones Internacionales y Ciencia Política*, VIII, 39-67.
- Vázquez, V., Cárcamo, N., y Martínez, N.** (2012). Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. Presidentas municipales de Oaxaca. *Perfiles Latinoamericanos*, (39), 31-57.
- Vega, A.** (2004). *La decisión de voto de las amas de casa mexicanas y las noticias electorales*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Vega, A.** (2007). Por la visibilidad de las amas de casa: rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico. *Política y Cultura*, (28), 173-193.
- Vega, A.** (2014). Igualdad de género, poder y comunicación: las mujeres en la propiedad, dirección y puestos de toma de decisión. *La Ventana*, 40, 186-213.
- Verheul, I., Van Stel, A., y Thurik, R.** (2006). *Explaining female and male entrepreneurship at the country level*.
- Watson, J.** (2002). *Comparing the performance of male and female-controlled businesses: relating outputs to inputs*. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Primavera, 91-100.
- Welsh, D., y Dragusin, M.** (2006). Women-entrepreneurs: A dynamic force of small business sector. *Amfiteatru Economic*, 20, 60-68.

- Wiklund, J., Davidsson, P., and Delmar, F.** (2003). What do they think and feel about growth? An expectancy-value approach to small business managers attitudes toward growth. *Entrepreneurship theory and practice*, 27(3), 247-270.
- Zabludovsky, G.** (1998). *Las mujeres empresarias en México*. Primera edición. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.