

DESAFÍOS DE LA MUJER EMPRESARIA Y SU RELACIÓN CON FACTORES CULTURALES FAMILIARES

Ma. del Carmen Liquidano Rodríguez, Instituto Tecnológico de Aguascalientes
Carmen Estela Carlos Ornelas, Instituto Tecnológico de Aguascalientes
María de los Ángeles Silva Olvera, Instituto Tecnológico de Aguascalientes
Yolanda González, Adame, Instituto Tecnológico de Aguascalientes

RESUMEN

El objetivo de este trabajo buscó describir diversos desafíos a los que se enfrenta la mujer empresaria al iniciar y desarrollar su empresa y su relación con aspectos culturales de educación familiar así como la relación con el contexto en el que participa. Este estudio se desarrolló con 17 empresarias- propietarias que empleaban 238 trabajadores a mayo de 2012, predominantemente casadas, con hijos, con estudios de licenciatura, integrantes de una Asociación que contaba con 42 empresarias asociadas. La muestra representó el 40.48% de la población de estudio, propietarias de micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyME), de la ciudad de Aguascalientes, México. Los resultados muestran que rara vez, se enfrentan a discriminación, envidias, represiones y acoso moral. En cuanto a los factores culturales predominantes, las mujeres empresarias están de acuerdo en que la mujer es cuidadora del bienestar familiar y preparada psicológicamente para ser madre. En la prueba Rho de Spearman se obtuvieron correlaciones significativas positivas entre el desafío de formar y educar a los hijos y los factores culturales de renunciar a su profesión y permanecer en el hogar, además del hallazgo de que a mayor acoso laboral, son menores los ingresos y tienen menos posibilidades de acceder a cargos directivos.

PALABRAS CLAVE: Desafíos, Mujer Empresaria, Factores Culturales Familiares, Propietarias, MiPyME

CHALLENGES OF WOMEN ENTREPRENEURS AND THEIR RELATIONSHIP WITH FAMILY CULTURAL FACTORS

ABSTRACT

The aim of this study was to describe various challenges facing women entrepreneurs to start and develop their business and their relationship with cultural aspects of family education. This study was conducted with 17 entrepreneurs employing 238 workers to May 2012. The sample included predominantly married, with children, with undergraduate studies and members of an association that had 42 woman entrepreneurs associated. The sample represented 40.48 % of the study population, owners of micro, small and medium enterprises (MSMEs) in the city of Aguascalientes, Mexico. The results show little discrimination, envy, repression and harassment. Women entrepreneurs agree that women are taking care of family welfare and psychologically and are prepared to be mothers. We find that greater workplace harassment is associated with lower income and less access to leadership positions.

JEL: M1, M10

KEYWORDS: Challenges of Women Entrepreneurs, Family Cultural Factors, Owner Women, SMEs

INTRODUCCIÓN

Actualmente la mujer representa un papel importante en la economía nacional, sin embargo en México, según Camarena y Hernández (2005), la mujer mexicana y latinoamericana ha experimentado la historia del feminismo con características diferentes. Si bien ha mejorado su salud, y las posibilidades de estudiar y trabajar fuera de casa, aún perdura su condición de mujer como servidora del hombre. De acuerdo con la Organization for Economic Co-operation and Development OECD (2014), en México la tasa de actividad laboral de la mujeres mexicanas va en aumento, del año 2000 que participaba el 41.0% en el 2012 incrementó a 47.8%; sin embargo el crecimiento de la participación de la mujer en el ámbito laboral, ha sido muy lento. En América Latina la “gran mayoría de las mujeres empleadas, empleadoras, micro-empresarias, y profesionales, tienen que combinar las responsabilidades de su trabajo remunerado con sus responsabilidades familiares y reproductivas que –según las pautas sociales y culturales – son impuestas unilateralmente a las mujeres como una responsabilidad biológica o “natural” mientras que ello no es el caso para los hombres” (Daeren, 2000, p. 3-4). En la revisión de la literatura se ha analizado a la mujer empresaria, tomando en cuenta los desafíos que enfrenta para lograr el éxito (Hatcher, Terjersen y Planck, 2007 en Norsiah y Razak, 2011); en el ámbito empresarial que enfrenta creencias, ideologías, discriminación, machismo, acoso sexual, mobbing organizacional (Navarro, Gámez y Alvarado, 2008); los modelos culturales de la familia y los roles sociales del hombre-mujer como factores determinantes en la participación de la mujer en el ámbito laboral (Contreras y Plaza, 2010), y entre otros, la desigualdad de género como uno de los factores que impulsan la actividad empresarial femenina (Aidis et al, 2007; Baugh et al, 2006 en Jamali, 2009)

Este estudio presenta un análisis de los desafíos que enfrenta la mujer empresaria y su relación con factores culturales familiares. Los principales resultados proveen una contribución única, porque han sido poco estudiadas en México, y en la ciudad de Aguascalientes los desafíos que enfrenta la mujer empresaria, uno de los principales es la formación y educación de los hijos, lo que se relaciona con su decisión de renunciar al ejercicio de su profesión y a permanecer en el hogar. El presente artículo es producto del proyecto de investigación Prácticas de Gestión del Talento Humano aplicadas por mujeres empresarias que impactan el desempeño de las PYMES de Aguascalientes con registro ante la Dirección General de Educación Superior Tecnológica (DGEST) número AGS-MCA-LA-IGEM-2011-102.

La organización de este trabajo se presenta en cuatro secciones. En la primera sección se incluye la revisión de la literatura planteando argumentos que sustentan los desafíos y obstáculos a los que se enfrentan las mujeres empresarias al iniciar y desarrollar su empresa, así como los aspectos culturales de educación familiar tomando en cuenta el contexto organizacional en el ámbito de las micro, pequeñas y medianas empresas en el que participan. En la segunda sección se incluye la metodología aplicada para llevar a cabo el estudio, tomando como marco de referencia las empresarias integrantes de una asociación, con muestreo no probabilístico, representando el 40.48% de la población de estudio, a través de cuestionario. En la tercera sección se presentan los principales resultados de la hipótesis de estudio planteada y en la cuarta y última sección se integran las conclusiones, limitaciones y futuras investigaciones en la búsqueda de conocimiento y desarrollo de la mujer empresaria mexicana.

REVISIÓN LITERARIA

Los autores Norsiah y Razak (2011:125) argumentan que las teorías más comúnmente aplicadas en investigaciones sobre el emprendimiento son las Teorías de McClelland (1961) y la de Rotter (1966). La de McClelland sugiere que los individuos con una fuerte necesidad de logro con frecuencia encuentran la manera de emprender. La Teoría de Rotter sugiere que el locus de control de un individuo puede ser analizado interna y externamente. En lo interno motiva y apoya el esfuerzo activo, mientras que el externo impide el aprendizaje y fomenta la pasividad, por lo que el control interno está usualmente asociado con características de emprendimiento. En este estudio se analiza a la mujer empresaria, los desafíos que

enfrenta cuando ha decidido emprender un negocio, por lo que se planteó el objetivo de identificar los desafíos que enfrentan las mujeres empresarias y determinar cuál es la relación con los factores culturales familiares en el contexto organizacional de micro, pequeñas y medianas empresas. (MiPyMEs).

Desafíos y Obstáculos a los Que Se Enfrentan las Mujeres Empresarias en el Ámbito Internacional

De acuerdo con Jamali (2009:233) los factores determinantes para analizar a la mujer empresaria se han realizado en tres niveles: micro, meso y macro nivel. La literatura sobre la mujer empresaria tradicionalmente se enfoca en un nivel micro, incluyendo una exploración de las características distintivas de la mujer y el hombre empresarios en términos de motivación, rasgos de personalidad o la experiencia, y en las características de sus empresas como el tamaño, metas, acceso a capitales, administración y desempeño. El objetivo del estudio de Jamali (2009) fue buscar las oportunidades y limitaciones que enfrentan las mujeres empresarias en países en desarrollo, integrando los niveles micro y macro. En los niveles macro específicamente diferencias en indicadores de las actividades empresariales a través de distintos países Los autores Hatcher, Terjersen y Planck, (2007 en Norsiah y Razak, 2011:126), argumentan que las mujeres empresarias enfrentan desafíos para lograr el éxito, y las mujeres en países con menor desarrollo enfrentan mucho más barreras para una participación económica formal más que en países en desarrollo, principalmente para empezar y crecer su negocio, como la falta de habilidad y entrenamiento, el acceso limitado al capital o crédito, la falta de ahorro, las redes sociales y una selección limitada de la industria (Akanju, 2006, Ibru, 2009, Lakwo, 2007, Martín, 1999, Ojo, 2009 y Peter, 2001 en Norsiah y Razak, 2011:126).

En el mismo orden de ideas, Navarro, Gámez y Alvarado (2008) argumentan que la mujer desempeña un papel muy importante e indispensable tanto en la economía internacional, nacional y la doméstica. La mujer se enfrenta en el ámbito empresarial con algunas debilidades como: creencias, ideologías, discriminación, machismo, el acoso sexual y el mobbing organizacional. En Chile, las barreras y obstáculos a los que se enfrentan las mujeres ejecutivas empresarias, van desde la discriminación laboral, envidia, represiones, acoso moral, el mobbing organizacional, el factor de la cola, el techo de cristal, y en ocasiones se torna peor al encontrarse con jefes misóginos. (Navarro, Gámez y Alvarado, 2008:14) Contreras y Plaza (2010) en un estudio realizado en Chile, consideraron que los modelos culturales de la familia y los roles sociales del hombre-mujer, modelo de masculino-femenino, transmitidos por la familia de origen, la presencia o ausencia de una madre trabajadora, y padres que son críticos o acrílicos del orden de género, son algunos factores determinantes de la participación de la mujer en el mercado de trabajo en Chile. Otro factor determinante de la participación de la mujer es su pareja y su relación.

De igual manera, en el estudio realizado por (Hoobler, Wayne y Lemmon, 2009 en Subramaniam, Arumugam y AbuBaker Akeel (2014) notaron que los más altos obstáculos para la mujer en posiciones de liderazgo se enfrentan al estereotipo de género donde existe “la gerencia es igual a hombres.” En cambio Wolfinger, Mason y Goulden (2008 en Subramaniam et al, 2014) identificaron dos barreras potenciales La palabra techo sugiere que la mujer encuentra un límite en su ascenso, en las estructuras de poder. Y cristal, alude a un límite imaginario y, por ende, subjetivo, que impide a las mujeres que ya participan en el ejercicio del poder, escalar a otras posiciones jerárquicas. (Martínez 2001 en Camarena y Hernández 2005). De acuerdo con el estudio de Daeren (2000), “las mujeres se topan con el techo de cristal, cuando las separa de los puestos de trabajo de mayor jerarquía, autonomía de decisión”, entre otros aspectos (p.6)

La Mujer Empresaria en el Ámbito Mexicano

En México, según Camarena y Hernández (2005), la mujer mexicana y latinoamericana ha experimentado la historia del feminismo con características diferentes. Si bien ha mejorado su salud, y las posibilidades de estudiar y trabajar fuera de casa, aún perdura su condición de mujer como servidora del hombre. A

continuación se presenta un cuadro sinóptico breve adaptado de Camarena y Hernández (2005), de la incorporación de la mujer mexicana al feminismo, Tabla 1.

Tabla 1: Incorporación de la Mujer Mexicana al Feminismo

| Período | Acontecimientos de Incorporación de la Mujer |
|-------------------------|--|
| después de la posguerra | incorporación masiva de la mujer en el ámbito laboral |
| 50's | Denominadas directoras de las relaciones familiares y del consumo familiar. Se volvió una profesional de la vida doméstica; sin salario pero con derechos. |
| 60's-70's | En el mundo se habla de igual y libertad, se reciben noticias internacionales que generan un ambiente de estudio y debate |
| 1970 | La ley federal del trabajo estableció la no discriminación por sexo |
| 1974 | Igualdad elevada a rango constitucional con el artículo 4°. Que fortalece el ejercicio de los mismos derechos y obligaciones. |
| 80's-90's | Manifestaciones diferentes de intolerancia, entre ellas, la religiosa. |
| 2001 | Aprobación de la reforma al artículo 1°. Constitucional para introducir la no discriminación (Congreso de la unión). |
| 2002 | Ley del instituto de las mujeres del distrito federal. Promueve la equidad de género e igualdad de derechos y oportunidades. |
| 2003 | En la revista expansión, edición de las 500 empresas más importantes de México, 12 empresas contaban con mujeres en la dirección general y de 784 que ocupaban puestos gerenciales o directivos, más del 65% de ellas, se desempeñaban en el área de recursos humanos. |

Fuente: Elaboración propia, con base Camarena y Hernández (2005) En la Tabla 1 se presentan los eventos más sobresalientes que han hecho que la mujer mexicana haya reflexionado sobre sus derechos y luchado en contra de la discriminación, así como lograr la igualdad y equidad de género desde 1970 con la Ley Federal del Trabajo (LFT) y en 1974, con la igualdad elevada al rango constitucional.

De acuerdo a Hernández y Camarena (2004 en Camarena y Hernández, 2005), lo que ha marcado el ingreso de la mujer a puestos de toma de decisiones han sido el incremento en los niveles de escolaridad y los cambios en la manera en que la sociedad percibe el trabajo femenino, y Wentling (2003 en Subramaniam et al, 2014) lo consideró como su educación y el desarrollo de oportunidades. Los autores Fernández y Martínez (2010), analizaron a la mujer en el desempeño empresarial desde dos perspectivas: la de género y la feminista. En la de género tomaron en cuenta las creencias, rasgos de personalidad, actitudes, sentimientos, valores, conductas socialmente construidas que distinguen a los hombres de las mujeres. Y la perspectiva feminista que centra su discurso en el sistema patriarcal como estructura de dominación y control, en ellas una forma de poder en las estructuras de control es el trabajo remunerado. (p.5).

Factores Culturales Familiares de la Mujer

De acuerdo con Zabludovsky, G. (2007, p. 14) argumenta que “desde la infancia, hombres y mujeres aprenden a separar sus mundos sociales dando lugar a dos culturas diferentes que marcarán su comportamiento futuro.” En tiempos recientes la mujer ha incrementado su coparticipación en el sustento familiar, que ha ocasionado incompatibilidad entre las esferas doméstica y extra-doméstica del trabajo (Oliveira y Ariza, 2006 en Zabludovsky, 2007, p. 16) Uno de los “principales factores que actúa como barrera para la entrada de mujeres en el mercado laboral, y sigue siendo su responsabilidad – impuesta socialmente como responsabilidad “natural” y “individual” es el cuidado de los niños y otras personas con necesidades de atención y cuidado (enfermos, ancianos entre otros dependientes (Daeren, 2000, p. 9). En investigaciones empíricas encontraron que hay una relación negativa entre conflicto de trabajo-familia y el desarrollo de liderazgo de carrera. (Javeri y Dariapour, 2008 en Subramaniam et al, 2014); y en otra evidencia el soporte familiar tiene una relación directa entre ambos familia-trabajo y trabajo-familia (Baral y Bhargava, 2011 en Subramaniam et al, 2014), Las responsabilidades familiares en el cuidado de su casa y cuidado de los niños, así como la relación del estado civil, también han sido consideradas en el contexto del desarrollo de carrera de la mujer (Lirio et al., 2007 en Subramaniam, 2014), De acuerdo a Navarro, et al, (2008), algunos aspectos culturales de educación que prevalecen actualmente en las mujeres son: sumisa,

abnegada, cuidadora del bienestar familiar, humilde, discreta, prudente, depender económicamente de los demás, renuncia a su profesión, sacrificio de la individualidad, el hombre debe ser el proveedor y permanecer en el hogar, de los cuales es necesario obtener evidencia empírica si se presentan esos factores en la mujer empresaria.

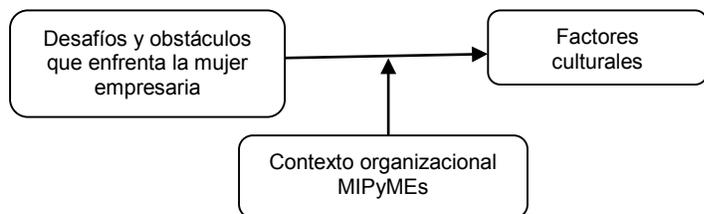
Contexto Organizacional – Mipymes

Las pequeñas y medianas empresas hacen importantes contribuciones en el crecimiento económico de un país. De acuerdo a la Comisión Europea, las pequeñas empresas juegan un papel relevante cuando se comparan con otras PYMES de otros países por su contribución hacia la generación de empleo, su dinamismo empresarial e innovación (Ruiz, 2009). En el estado de Aguascalientes según los censos económicos (2009) existen 54,186 unidades económicas, representando tan sólo el 1.1% del total nacional. En el municipio de Aguascalientes se concentra el 93.8% de las empresas según el INEGI (2010). La variable contexto organizacional ha sido denominada en otros estudios como características de las organizaciones y los indicadores que han medido son: tamaño, origen de capital, mercado que atiende, antigüedad de la empresa y sector al que pertenece (Martínez 2004, en Liquidano, 2007:27). Además Flores (2003 en Liquidano, 2007) agrega los indicadores: enfoque competitivo, y enfoque organizativo. Huselid & Becker, 1996 en Feria, Liquidano, González y Moreno, 2008:16) definen al contexto como características de la empresa e identifican los siguientes indicadores: total de empleados, intensidad del capital, alcance sindical.

METODOLOGÍA

Esta investigación se realizó en la ciudad de Aguascalientes a mujeres empresarias pertenecientes a una Asociación, de septiembre de 2011 a mayo de 2012. Se desarrolló un diseño no experimental, de corte transversal, de carácter exploratorio, descriptivo y correlacional. Las variables de estudio fueron: desafíos y obstáculos, factores culturales familiares y contexto organizacional de las MiPyMEs, como variable de control, la muestra fue no probabilística, específica de las integrantes de una asociación, tomando como criterio del investigador la disponibilidad de las empresarias, dueñas de negocios, solicitada a través de convenio de colaboración y en su Asamblea General de Socias. En la recolección de datos fue aplicando las técnicas de la entrevista semi – estructurada y un cuestionario, obteniendo la muestra de 17 empresas que emplean a 238 trabajadores. El modelo conceptual definido para el estudio se presenta en la Figura 1:

Figura 1: Modelo Conceptual de la Investigación Que Identifica la Relación Entre los Desafíos y Obstáculos Que Enfrenta la Mujer Empresaria y su Relación con la Gestión del Talento Humano



En la Figura 1 se muestra la representación gráfica del modelo conceptual definido para este estudio, integrando las variables "Desafíos y obstáculos que enfrenta la mujer empresaria" y su relación directa con la variable los factores culturales y familiares, incluyendo como variable de control el contexto organizacional donde se desenvuelve la mujer empresaria. Fuente: Elaboración propia.

Hipótesis

La hipótesis planteada es la existencia de relaciones significativas positivas entre los desafíos y obstáculos que enfrenta la mujer empresaria y los factores culturales familiares que aún se aplican en su familia en un contexto de MiPyMEs.

Operacionalización- Construcción Teórica

A continuación, en la Tabla 2, se presenta la operacionalización realizada para la variable Desafíos y obstáculos que enfrenta la mujer empresaria.

Tabla 2: Desafíos y Obstáculos Que Enfrenta la Mujer Empresaria

| Desafíos y Obstáculos Que Ha Enfrentado en la Creación y Desarrollo de su Empresa | Escala de Medición |
|---|------------------------------|
| 1.Discriminación (separando y formando grupos por edad, color, piel, por maternidad, madre soltera, sexo, etc.) | Escala de Likert de 5 puntos |
| 2.Envidias (sentimiento o estado mental que produce desdicha por no tener lo que otro tiene) | 1=Nunca |
| 3.Represiones (Implica pretender impedir un comportamiento o castigarlo una vez producido) | 2=Rara vez |
| 4. Acoso moral o psicológico (práctica relación personal ejercida para descalificar, desestabilizar a la persona, hostigarla para producirle miedo, terror, desprecio, desánimo, dentro o fuera del trabajo) | 3=Regularmente |
| 5. Acoso laboral o Mobbing organizacional (agresiones leves en el trabajo por ser mujer, represalias por sobresalir, entre otros comportamientos) | 4=La mayoría de las veces |
| 6.Techo de cristal (Que hay posibilidades de ascenso pero nunca es posible, es como una barrera transparente) | 5= Siempre |
| 7.Jefes misóginos (odio y menosprecio a la mujer, el hombre busca librarse de cualquier lazo de dependencia del género femenino) | Tipo de variable |
| 8. Menores ingresos que los hombres | Catógórica |
| 9.Menos posibilidades de acceder a cargos directivos | ordinal |
| 10. Las relaciones familiares | |
| 11.Las relaciones con el esposo | |
| 12.La formación y educación de los hijos | |

En la Tabla 2 se muestran las preguntas o ítems que integraron la variable Desafíos y obstáculos que enfrenta la mujer empresaria. Mismas que se consideraron con base en la revisión de la literatura. Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 3, se presenta la operacionalización de la variable factores culturales familiares

Tabla 3: Operacionalización de la Variable Factores Culturales Familiares

| Factores Culturales Educativos de la Mujer Que Aún Se Aplican en su Familia | Escala de Medición |
|---|-------------------------------------|
| 1. Sumisa (acatamiento, subordinación manifiesta con palabras o acciones) | 1 = Totalmente en desacuerdo |
| 2. Abnegada (resignada) | 2 = En desacuerdo |
| 3. Cuidadora del bienestar familiar | 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo |
| 4. Humilde (modesta) | 4 = De acuerdo |
| 5. Discreta (prudente, reservada) | 5 = Totalmente de acuerdo |
| 6. Dependier económicamente de los demás | |
| 7. Renunciar a su profesión | |
| 8. Sacrificio de la individualidad | Tipo de variable: |
| 9. El hombre debe ser el proveedor de la familia | Catógórica ordinal |
| 10. Permanecer en el hogar | |
| 11. Preparada psicológicamente para ser madre (maternal) | |

En la Tabla 3 se determinaron los factores culturales educativos de la mujer empresaria, que aún se aplican en su familia, para identificar aquellos que tienen relación con los desafíos que enfrenta. Fuente: elaboración propia.

En cuanto a la variable contexto organizacional se analizaron las características del contexto interno, tomando como indicadores: tamaño de la empresa (por el número de empleados al momento de la recolección de datos); giro de la empresa, tomando en cuenta los principales: manufactura, comercio y servicios; edad o antigüedad de la empresa como variable categórica ordinal: 5 años o menos, 6 a 10 años,

11 a 20 años, 21 a 30 años y 31 ó más; unidad estratégica de la empresa: sucursal, empresa, oficina general, matriz o corporativo y por último origen de capital: nacional, extranjero y mixto. Las dos variables de estudio se sometieron al análisis de confiabilidad por el método Alfa de Cronbach, obteniendo valores de confiabilidad de 0.772 con 11 ítems para la variable de Desafíos y obstáculos que enfrenta la mujer empresaria, con escala de nunca a siempre; y de 0.817 con 12 ítems para la variable Factores culturales educativos, con escala de totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo.

RESULTADOS

Se realizó el análisis a través del software SPSS v.15, considerando la hipótesis planteada, la metodología aplicada y los objetivos de investigación, y se presentan los resultados obtenidos a partir de la Tabla 4 a la 8. Primeramente fueron análisis descriptivos demográficos de la mujer empresaria.

Tabla 4: Edad de la Mujer Empresaria

| Edad de la Mujer Empresaria | Porcentaje |
|-----------------------------|------------|
| 51-70 años | 53% |
| 30-50 años | 47% |
| Total | 100% |

Se puede observar en la Tabla 4, que la edad de la empresaria oscila entre los 30 y los 70 años, por lo que se pueden suponer edades maduras y más centradas para la toma de decisiones. Predominando con 53% mujeres empresarias mayores de 51 a 70 años. Fuente: aportación propia.

Tabla 5: Estado Civil de la Mujer Empresaria

| Estado Civil de la Mujer Empresaria | Porcentaje |
|-------------------------------------|------------|
| Soltera | 35.3% |
| Casada | 52.9% |
| Divorciada | 11.8% |
| Total | 100% |

Se observa en la Tabla 5, que del estado civil, predominan las mujeres casada con 52.9%, siguiendo en importancia las solteras con 35.3% y sólo el 11.8% divorciadas. Fuente: aportación propia.

Tabla 6: Formación Escolar de la Mujer Empresaria

| Formación Escolar de la Mujer Empresaria | Porcentaje |
|--|------------|
| Sin estudios formales | 5.9% |
| Primaria | 5.9% |
| Secundaria | 5.9% |
| Preparatoria | 11.8% |
| Licenciatura | 41.2% |
| Especialidad | 17.6% |
| Maestría | 11.9% |
| Total | 100% |

En la distribución de la formación escolar o escolaridad de las respondientes predomina con un 41.2% empresarias con estudios de Licenciatura, 17.6% con especialidad y 11.9% con maestría; sin embargo se observa que aún se presentan con 5.9%, mujeres empresarias sin estudios formales, con primaria y secundaria y con 11.8% con estudios de preparatoria. Lo que se requiere fortalecer. Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 7 se muestra la relación de la mujer empresaria con su pareja. En la Tabla 8 se presenta la información de las mujeres empresarias que tienen hijos y el porcentaje de las que no lo tienen.

Tabla 7: Relación de su Pareja en la Empresa

| Relación de la Pareja de la Mujer Empresaria | Porcentaje |
|--|------------|
| No aplica | 47.1% |
| Co-propietario | 23.5% |
| Socio | 5.9% |
| Administrador general | 5.9% |
| Colaborador | 17.6% |
| Total | 100% |

En la Tabla 7, la relación predominante es que no aplica 47.1%; sin embargo el 23.5% es co-propietario, el 17.6% colaborador y con 5.9% son socios y administradores generales.

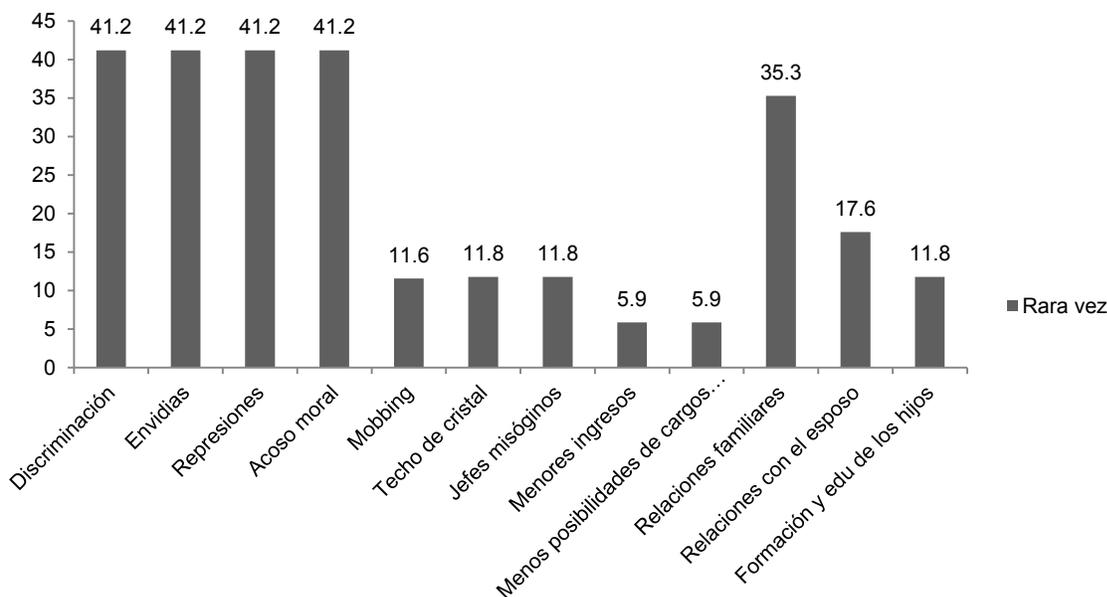
Tabla 8: Mujeres Empresarias Que Tienen Hijos y las Que No los Tienen

| Hijos de la Mujer Empresaria | Porcentaje |
|------------------------------|------------|
| Si | 70.6% |
| No | 29.4% |
| Total | 100% |

Los resultados de la Tabla 8 muestran que el 70.6% de las mujeres empresarias respondientes tienen hijos y sólo el 29.4% no los tienen. Fuente: elaboración propia.

En el análisis descriptivo de frecuencias realizado, los valores que predominan en la frecuencia es que rara vez se enfrentan a los desafíos que se detallan en la Tabla 9.

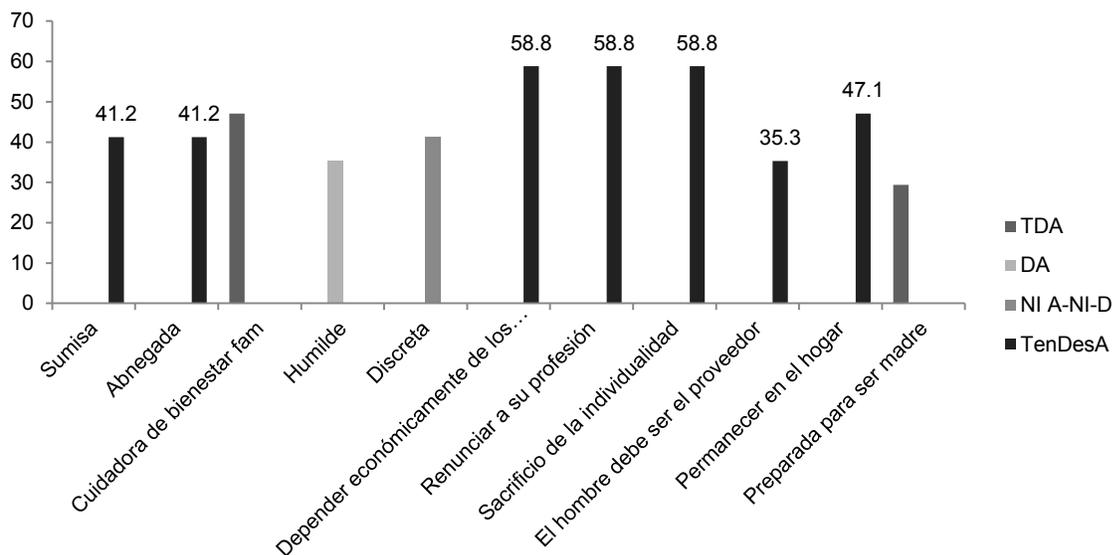
Figura 2: Descriptivos de los Desafíos a los Que Se Enfrenta la Mujer Empresaria de Aguascalientes



En la Figura 2, se presentan los resultados descriptivos de los indicadores de la variable: Desafíos y obstáculos que enfrenta la mujer empresaria, obteniendo como las frecuencias más altas 41.2% la discriminación, envidias, represiones y el acoso moral, y sólo reconocen que rara vez se les han presentado estos desafíos. Fuente: elaboración propia.

En cuanto a los factores culturales educativos de la mujer que aún se aplican en su familia, se observa en la Figura 3, que en siete de los indicadores están totalmente en desacuerdo, sólo en dos están totalmente de acuerdo y fueron: ser cuidadora del bienestar familiar y preparada para ser madre.

Figura 3: Factores Culturales Educativos



En la Figura 3 se puede apreciar que las mujeres empresarias están totalmente de acuerdo, aunque menos del 50% en ser cuidadora del bienestar familiar y el estar preparada psicológicamente para ser madre. Fuente: elaboración propia.

De la variable de control contexto organizacional se realizaron análisis descriptivos por tamaño de empresa, obteniendo los resultados que se muestran en la Tabla 9.

Tabla 9: Descriptivos de la Variable: Contexto Organizacional

| Tamaño de la Empresa | Porcentaje |
|---------------------------|-------------------|
| Microempresa | 64.7% |
| Pequeña | 23.5% |
| Mediana | 11.8% |
| Giro de la Empresa | Porcentaje |
| Servicios | 70.6% |
| Comercio | 17.6% |
| Manufactura | 11.8% |
| Edad de la Empresa | Porcentaje |
| 5 años o menos | 17.5% |
| 6-10 años | 35.3% |
| 11-20 años | 23.5% |
| 21-30 años | 17.6% |
| 31 años o más | 5.9% |
| Unidad Estratégica | Porcentaje |
| Matriz | 35.3% |
| Empresa | 47.1% |
| Sucursal | 17.6% |
| Origen de Capital | Porcentaje |
| Nacional | 94.1% |
| Regional | 5.9% |

Los resultados de la Tabla 9, destacan el perfil del contexto de la muestra: 64.7% de microempresas, del sector servicios 70.6%, con antigüedad de la empresa preponderante de 6-10 años 35.3%, el 47.1% es empresa y el 94.1% origen de capital nacional.

Para probar la hipótesis de estudio de esta investigación se realizó un análisis de correlación aplicando la prueba Rho de Spearman, como resultado se obtuvo evidencia significativa positiva como se muestra en la Tabla 10.

Tabla 10: Resultados del Análisis de Correlación con Prueba Rho de Spearman

| Variable: Desafíos y Obstáculos | Factores Culturales Familiares | |
|------------------------------------|--------------------------------|------------------------|
| | Renunciar a su profesión | Permanecer en el hogar |
| Formación y educación de los hijos | 0.484* | 0.504* |
| | 0.049 | 0.039 |

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral); * la correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral). Solo se obtuvo evidencia parcial de las relaciones entre la variable desafíos y obstáculos que enfrenta la mujer empresaria en cuanto a la formación y educación de los hijos y los factores culturales familiares de renunciar a su profesión y la decisión de permanecer en el hogar. A mayor desafío y obstáculo para formar y educar a los hijos, más renuncian a su profesión y toman la decisión de permanecer en el hogar. Además se encontró una relación significativa positiva entre los desafíos y obstáculos de que a mayor acoso laboral o mobbing, mayor techo de cristal (0.874**), menores ingresos (0.866**), y menos posibilidad de acceder a cargos directivos (0.876**)

CONCLUSIONES

El objetivo del estudio fue examinar la relación entre los desafíos que enfrenta la mujer empresaria y los factores culturales y familiares que influyen en su proceso, obteniendo como contribución empírica que existe correlación significativa positiva entre la formación y educación de los hijos y los factores culturales familiares de renunciar a su profesión y permanecer el hogar. Interpretando que a mayor formación y educación de los hijos más tienden las mujeres empresarias a renunciar a su profesión y a permanecer en el hogar, con estos resultados se coincide con Daeren (2000) que el cuidado de los hijos actúa como barrera de la entrada al mercado laboral. Este artículo contribuye con evidencia de la correlación entre los factores culturales familiares y los desafíos y obstáculos que enfrenta la mujer empresaria. Al ser un estudio exploratorio en las variables de desafíos y obstáculos de la mujer empresaria y su relación con factores culturales familiares, se obtuvo un acercamiento al identificar diversos desafíos que se rara vez se le presentan, a pesar de que en esta muestra las mujeres empresarias cuentan con mayores niveles educativos como son la licenciatura, especialidad y maestría. Uno de los principales desafíos que enfrenta la mujer empresaria mexicana es la formación y educación de los hijos, y por ello, la influencia de los factores culturales familiares de renunciar a su profesión y de permanecer en el hogar para brindar esa formación y educación las hace tomar las decisiones mencionadas.

Aunque también se vislumbró con una mayor correlación significativa positiva el hallazgo de que a mayor acoso laboral que se le presenta a la mujer empresaria, son menores los ingresos, tienen menos posibilidades de acceder a cargos directivos y mayor techo de cristal. Por lo que se argumenta y aporta evidencia empírica coincidiendo con Navarro, Gámez y Alvarado (2008, p. 14) en cuanto al mobbing organizacional o acoso laboral y el techo de cristal. Sin embargo se requiere mejorar la muestra, abarcar un mayor número de entidades para que estas evidencias sean representativas y se puedan generalizar.

Limitaciones

Una de las principales limitaciones de este estudio fue el reducido número de empresas participantes, por lo que solo se presenta evidencia exploratoria, y se requiere establecer muestras más representativas. Otra limitación fue el tipo de análisis aplicado, se hicieron análisis CrossTabs; sin embargo no tuvieron resultados significativos. Se pretende que en futuras investigaciones se contemplen un mayor tamaño de muestra y en otros contextos organizacionales, que permitirán mayor argumento para la validez y consistencia de los resultados de esta investigación, así como para aportar evidencia hacia la generalización. Se sugiere para futuras investigaciones analizar las relaciones: con el contexto organizacional

BIBLIOGRAFÍA

Camarena A., Ma. E. y Hernández G., C. (2005). Feminismo y organizaciones. Hacia una propuesta de equidad. IX Congreso Anual de la Academia de Ciencias Administrativas, A.C. Mérida, Yucatán, mayo 2005.

Contreras, D., and Plaza, G. (2010). Cultural Factors in Women's Labor Force Participation in Chile. *Feminist Economics* 16(2). 27-46. doi: 10.1080/13545701003731815

Daeren, L. (2000). Mujeres Empresarias en América Latina: el difícil equilibrio entre dos mundos de trabajo. Desafíos para el futuro. Primer Seminario Internacional de la Mujer Empresaria (SIME). Universidad de Santiago de Chile.

Feria C., M, Liquidano R., M., González A., Y. y Moreno T., F. (2008). Empresas del sector manufacturero: un estudio del contexto organizacional y el perfil del administrador de recursos humanos en Zacatecas. *Revista Conciencia Tecnológica*. No. 36 (Julio – diciembre 2008, 15-19

Fernández, A.M. y Martínez B., A.L. (2010). Participación de las mujeres en las empresas turísticas privadas y comunitarias de Bahías de Huatulco ¿Hacia un cambio en el rol de género? *Cuadernos de Turismo* No. 26, p. 129-151.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2010). *Panorama Sociodemográfico de México*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México: INEGI 2011.

Jamali, G. (2009). Constraints and opportunities facing women entrepreneurs in developing countries. A relational perspective. *Gender in Management. An International Journal* 24(4) 2009. P. 232-251. doi:

Liquidano R., (2007). El perfil del administrador de recursos humanos y el contexto en que se desempeña. *Revista Conciencia Tecnológica* 34 (Julio – Diciembre 2007) p. 26-31.

Navarro C., G. N., Gámez G., R. y Alvarado A., S. (2008). Mujeres ejecutivas y empresarias en México, España, Chile y Brasil. (Cultura, género y algo más). VI Congreso Internacional de Análisis Organizacional, octubre, pp.1-27

Norsiah Mat, I., and Razak, R. (2011). Attributes, Environment Factors and Women Entrepreneurial Activity: A Literature Review. *Asian Social Science*, 7(9), 124-130. Doi:10.5539/ass.v7n9p124

Organisation for Economic Co-operation and Development OECD (2014). OECD.StatExtracts. <http://www.stats.oecd.or/index.aspx?DatasetCode=HS1988> (Acceso en febrero de 2014)

Ruiz G., L. (2009). European Markets as Challenges of Opportunities for Mexican SMEs Internationalization: A Critical Analysis of Globalization. *Perspectives on Global Development and Technology (PGDT)* 8 (2009) p. 372-398. doi:10.1163/156914909X423935.

Subramaniam, I. Arumugam, T. y Abu Baker Akeel (2014). Demographic and Family Related Barriers on Women Manager's Career Development. *Asian Social Science* 10(1) p. 86-94. doi:10.5539/ass.v10n1p86

Zabludoswxy, G. (2007). México: mujeres en cargos de dirección del sector privado. Academia. *Revista Latinoamericana de Administración* 38. P. 9-26.

RECONOCIMIENTOS

Las autoras agradecen ampliamente a la Asociación Mexicana de Mujeres Empresarias de Aguascalientes, A.C. (MEMAC), por su anuencia y colaboración de sus asociadas. Se agradece a las mujeres empresarias que participaron en este estudio.

BIOGRAFÍA

Ma. del Carmen Liquidano Rodríguez es Doctora en Administración por la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, 3era. Generación del Doctorado Interinstitucional en Administración (DIA), Profesora – investigadora en la línea de Gestión de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional, del Instituto Tecnológico de Aguascalientes, Aguascalientes, México. Domicilio Av. A. López Mateos 1801 Ote. Fracc. Bona Gens, C.P. 20256. Correo electrónico maricarmen_inv@yahoo.es

Carmen Estela Carlos Ornelas es Doctora en Administración por la Universidad Autónoma de Aguascalientes, 2da. Generación del Doctorado Interinstitucional en Administración (DIA), Profesora – Investigadora en la línea de Desarrollo Empresarial, sub-línea Calidad y Cadena de Suministro, del Instituto Tecnológico de Aguascalientes. Domicilio Av. A. López Mateos 1801 Ote. Fracc. Bona Gens, C.P. 20256. Correo electrónico: carmenestela@yahoo.com

María de los Ángeles Silva Olvera es Doctora en Desarrollo Regional por el Colegio de Tlaxcala, Profesora – Investigadora en la línea de Desarrollo Empresarial del Instituto Tecnológico de Aguascalientes. Domicilio Av. A. López Mateos 1801 Ote. Fracc. Bona Gens, C.P. 20256. Correo electrónico: msilvaomx@yahoo.com.mx

Yolanda González Adame es Maestra en Desarrollo Humano, Profesora – Investigadora de la línea Gestión de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional del Instituto Tecnológico de Aguascalientes. Domicilio Av. A. López Mateos 1801 Ote. Fracc. Bona Gens, C.P. 20256. Correo electrónico: maestrayola@hotmail.com