

COMPETITIVIDAD, EQUIDAD DE GÉNERO E INNOVACIÓN EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS

SOLEDAD SOTO RIVAS
MARÍA ELENA HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ
ESMERALDA AGUILAR PÉREZ



ISBN: 978-607-99388-3-3



COMPETITIVIDAD, EQUIDAD DE GÉNERO E INNOVACIÓN EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS

AUTORES

SOLEDAD SOTO RIVAS
MARÍA ELENA HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ
ESMERALDA AGUILAR PEREZ

EDITORIAL

©RED IBEROAMERICANA DE ACADEMIAS DE INVESTIGACIÓN A. C.2021



RED IBEROAMERICANA DE ACADEMIAS DE INVESTIGACIÓN A.C.
DUBLÍN 34, FRACCIONAMIENTO MONTE MAGNO
C.P. 91190. XALAPA, VERACRUZ, MÉXICO.
CEL 2282386072
www.redibai.org
redibai@hotmail.com

Sello editorial: Red Iberoamericana de Academias de Investigación, A.C. (978-607-99621)
Primera Edición, Xalapa, Veracruz, México.
Presentación en medio electrónico digital: Descargable
La imagen de portada cuenta con licencia autorizada.
Formato: PDF 3 MB
Fecha de aparición 06/09/2021
ISBN 978-607-99388-3-3

Derechos Reservados © Prohibida la reproducción total o parcial de este libro en cualquier forma o medio sin permiso escrito de la editorial o los autores.



ISBN: 978-607-99388-3-3



EDITA: RED IBEROAMERICANA DE ACADEMIAS DE INVESTIGACIÓN A.C. (REDIBAI)

Sello editorial: Red Iberoamericana de Academias de Investigación, A.C. (978-607-99621)

Primera Edición, Xalapa, Veracruz, México.

Presentación en medio electrónico digital: Descargable

La imagen de portada cuenta con licencia autorizada.

Formato PDF 3 MB

Fecha de aparición 06/09/2021

ISBN 978-607-99388-3-3



Xalapa, Veracruz. México a 18 de agosto de 2021

DICTAMEN EDITORIAL

La presente obra fue arbitrada y dictaminada en dos procesos; en el primero, se sometió a los capítulos incluidos en la obra a un proceso de dictaminación a doble ciego para constatar de forma exhaustiva la temática, pertinencia y calidad de los textos en relación a los fines y criterios académicos de la RED IBEROAMERICANA DE ACADEMIAS DE INVESTIGACIÓN A.C., cumpliendo así con la primera etapa del proceso editorial. En el segundo proceso de dictaminación se seleccionaron expertos en el tema para la evaluación de los capítulos de la obra y se procedió con el sistema de dictaminación a doble ciego. Cabe señalar que previo al envío a los dictaminadores, todo trabajo fue sometido a una prueba de detección de plagio. Una vez concluido el arbitraje de forma ética y responsable del Comité Editorial y Científico de la Red Iberoamericana de Academias de Investigación A.C. (REDIBAI), se dictamina que la obra **"Competitividad, equidad de género e innovación en las micro y pequeñas empresas"** cumple con la relevancia y originalidad temática, la contribución teórica y aportación científica, calidad metodológica, rigurosidad y actualidad de las fuentes que emplea, redacción, ortografía y calidad expositiva.

Dr. Daniel Armando Olivera Gómez

Director Editorial

Sello Editorial: Red Iberoamericana de Academias de Investigación, A.C. (978-607-99603)

Dublín 34, Residencial Monte Magno

C.P. 91190. Xalapa, Veracruz, México.

Cel 2282386072



ISBN: 978-607-99388-3-3



Xalapa, Veracruz. México a 06 de septiembre de 2021

CERTIFICACIÓN EDITORIAL

RED IBEROAMERICANA DE ACADEMIAS DE INVESTIGACIÓN A.C. (REDIBAI) con sello editorial N° 978-607-99621 otorgado por la Agencia Mexicana de ISBN, hace constar que el libro "COMPETITIVIDAD, EQUIDAD DE GÉNERO E INNOVACIÓN EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS" registrado con el ISBN 978-607-99388-3-3 fue publicado por nuestro sello editorial con fecha de aparición del 06 de septiembre de 2021 cumpliendo con todos los requisitos de calidad científica y normalización que exige nuestra política editorial.

Fue evaluado por pares académicos externos y aprobado por nuestro Comité Editorial y Científico y pre-dictaminado por el Comité Editorial de la Red Iberoamericana de Académias de Investigación A.C. (REDIBAI)

Todos los soportes concernientes a los procesos editoriales y de evaluación se encuentran bajo el poder y disponibles en Editorial RED IBEROAMERICANA DE ACADEMIAS DE INVESTIGACIÓN A.C. (REDIBAI), los cuales están a disposición de la comunidad académica interna y externa en el momento que se requieran. La normativa editorial y repositorio se encuentran disponibles en la página <http://www.redibai-myd.org>

Doy fe.

Dr. Daniel Armando Olivera Gómez

Director Editorial

Sello Editorial: Red Iberoamericana de Académias de Investigación, A.C. (978-607-99621)

Dublín 34, Residencial Monte Magno

C.P. 91190. Xalapa, Veracruz, México.

Cel 2282386072



ISBN: 978-607-99388-3-3



INDICE

CAPÍTULO I. COMPETITIVIDAD EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS.....	1
AGUILAR PÉREZ ESMERALDA	
Resumen.....	1
Introducción.....	3
Metodología.....	6
Resultados.....	10
Discusión.....	19
Conclusiones.....	29
Referencias.....	31
CAPÍTULO II. EQUIDAD DE GÉNERO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS.....	41
SOTO RIVAS SOLEDAD	
Resumen.....	41
Introducción.....	42
Metodología.....	45
Resultados.....	75
Discusión.....	85
Conclusiones.....	88
Referencias.....	89
CAPÍTULO III. INNOVACIÓN EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS.....	96
HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ MARÍA ELENA	
Resumen.....	96
Introducción.....	97
Desarrollo.....	104
Conclusiones.....	130
Referencias.....	131



ISBN: 978-607-99388-3-3



CAPÍTULO I. COMPETITIVIDAD EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS

Aguilar Pérez Esmeralda

Resumen

En el presente capítulo se dan a conocer los resultados de la investigación desarrollada por el Cuerpo Académico de la Carrera de Contador Público del Tecnológico Nacional de México campus San Martín Texmelucan, con el propósito de analizar cuáles son los factores que permiten mejorar la competitividad en las micro y pequeñas empresas de la Región de San Martín Texmelucan; el estudio se desarrolló mediante un análisis estadístico para comprobar si existe relación lineal entre la Competitividad y la Planeación Estratégica, el Control Financiero, los Recursos Tecnológicos y las Estrategias Comerciales.

El estudio se realizó con datos del Sistema de Información Empresarial Mexicano publicados en marzo 2021 utilizando una muestra de 165 empresas. De acuerdo a los resultados obtenidos se concluye que los recursos tecnológicos y las estrategias comerciales tienen relación directa con la competitividad de las micro y pequeñas empresas, ya que el 50.04 % de las empresas estudiadas presenta esta situación y solo el 32.1% de las empresas no presenta esta relación; así mismo, el 41.70% de las empresas analizadas establece que la planeación estratégica tiene poca relación directa con la competitividad y solo el 39.2% de las empresas encuestadas no toman en consideración este rubro para ser más competitivas; en cuanto al control financiero, solo el 36.3% de las empresas analizadas consideran este rubro en su competitividad, lo que demuestra que el 63.7% no la considera.

Por lo anterior se concluye que las micro y pequeñas empresas más competitivas son aquellas que consideran los recursos tecnológicos y las estrategias comerciales, sin embargo, estas empresas pueden incrementar su competitividad si consideran además como factor de impacto la planeación estratégica y el control financiero, lo que les permitirá una expansión de su mercado y un crecimiento económico que les permita su permanencia en el mercado y la posibilidad de ampliar sus horizontes.

Introducción

Las micro y pequeñas empresas son creadas por una o varias personas dotadas de una alta capacidad de esfuerzo, vocación, intuición y visión para desarrollar e implementar el proyecto empresarial al que destinan toda su energía y dedicación (Pérez y Gisbert, 2015). A nivel mundial el empresario busca transmitir su empresa a sus descendientes y, sin embargo, sólo una pequeña parte de las micro y pequeñas empresas consiguen llegar a la segunda generación (Corona, Gómez y Gómez, 2016). En el estudio realizado en el año 2012, a una muestra de micro y pequeñas empresas a nivel mundial, de 100 micro y pequeñas empresas, sólo 33 superaron el tránsito de la 1ª a la 2ª generación y de éstas 33 empresas, sólo 15 pasan a la 3ª generación (Pérez y Gisbert 2015).

La micro y pequeña empresa forma parte fundamental de las estructuras productivas tanto de las economías industrializadas como en vías de desarrollo (Muñoz, Salgado y Rogela, 2014). La micro y pequeña empresa tiene un papel preponderante en la generación de riqueza nacional, aunque con frecuencia se trata de estructuras productivas poco conocidas, lo que origina que en el mundo la investigación sobre la micro y pequeña empresa sea de interés común tal es el caso de los estudios realizados en España por Hernández, Marín, Del Valle y Castillo en el 2015. La planificación estratégica en las micro y pequeñas empresas es un tema que no ha sido investigado en toda su dimensión, se ha trabajado en todo lo relacionado con la planificación de la sucesión de acuerdo al protocolo decisión, y la proyección financiera, entre otros temas puntuales, pero no con una visión estratégica (Viñegas, López y Ortiz, 2014).

En las últimas décadas las micro y pequeñas empresas mexicanas han tomado una gran importancia en la economía del país donde su desarrollo se ha visto soportado por la implementación de diferentes estrategias (Meraz, 2014); de acuerdo con Porter (1991), las empresas logran obtener ventajas competitivas cuando disponen de un ambiente de competencia dinámica, que es caracterizado por una integración de ventajas, así como de un constante estímulo por mejorar sus productos y procesos. Las tres principales causas de mortandad de una micro y pequeña

empresa en México son: falta de un plan estratégico, problemas derivados del funcionamiento de la organización y resistencia al cambio (Duran, 2011).

En un entorno de micro y pequeña empresa, el desarrollo de una estrategia de negocios debiera considerar tanto aspecto de la compañía dentro del marco del entorno, con una clara orientación hacia el crecimiento. Según Álvarez (2015) el 37% de las micro y pequeñas empresas estudiadas por la Universidad de Monterrey no realizan ningún tipo de planeación para su negocio. De igual manera, la investigación realizada por Cárdenas (2013) a 322 micro y pequeñas empresas de México, ilustra que el 83% de las empresas analizadas tienen una estrategia pensada, pero solo el 45% cuenta con un plan estratégico por escrito, lo que a la larga genera una toma de decisiones incongruentes por las diferencias entre la percepción y la aplicación de la estrategia.

La planeación estratégica desde la perspectiva de la micro y pequeña empresa, resulta aún más complicada debido a que la decisión también debe ser considerada al momento de planificar. Para Belauste (2014), la planeación oportuna de los temas empresariales por parte de la decisión, reducen los conflictos y aumentan a su vez las posibilidades de éxito de continuidad de las micro y pequeñas empresas.

Para conocer si la planeación es un factor que influye en la competitividad de la empresa, en el estudio de un grupo de empresas austriacas Kraus, Harms y Schwarz (2016) identificaron una relación positiva entre la planeación y la competitividad e hicieron énfasis en que la formalidad de la planeación aumenta la posibilidad de ejecución, lo que a su vez influye en el desempeño. Entretanto, Rudd, Greenley, Beatson e Ian (2014) en su estudio realizado en Australia, concluyen que la planeación es una herramienta clave en la competitividad y que tiene un impacto positivo y significativo en el rendimiento.

Tomando en consideración lo anterior para este trabajo de investigación se ha considerado que la Competitividad tiene relación directa con la Planeación Estratégica, el Control Financiero, los Recursos Tecnológicos y las Estrategias Comerciales. Es importante resaltar que las micro y pequeñas empresas en México, son el segmento de las empresas que más ha crecido en los últimos años, particularmente en ciertas regiones del país y se espera que continúe con las

mismas tasas de crecimiento en el futuro inmediato. Asimismo, que la competitividad a nivel país es muy significativa, ya que México es el tercer destino de inversión a nivel mundial (Saavedra, Milla y Sánchez, 2013).

Esta investigación se basa en el sector comercio de la región centro sur de México ya que este sector es el que más aporta a la actividad terciaria del PIB nacional con un 15.5 %, seguido de un 11% a servicios inmobiliarios y de alquiler además de un 6.2% del sector transporte y un 4.1. % a los servicios educativos. En el segundo trimestre de 2016 el INEGI indica que las actividades terciarias corresponden al 64% de la estructura porcentual del PIB mientras que las actividades secundarias representan el 32% y las actividades primarias solo el 4%. De ahí que es necesario atender a las empresas que pertenecen a este sector económico ya que en México existen 5.1 millones de unidades económicas del sector comercio que dan empleo a más de 27 millones de personas y cada año se incorporan otras 400 000; de estas, el 52% son micro empresas (hasta 10 empleados), 35% son pequeñas empresas (con hasta 30 empleados) y 10% son empresas medianas (hasta 100 empleados). De este universo de empresas del sector comercio, según INEGI (2016) el 99% de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES), corresponden al análisis decisión con un promedio de 5.4 empleados.

Metodología

Este apartado está constituido por la definición de las variables, el establecimiento de las hipótesis y la investigación de campo. También se determina en él como van a ser cumplidos los objetivos, la hipótesis y los instrumentos utilizados para determinar la validez y la confiabilidad del estudio.

Sujetos de investigación

Partiendo de que el objetivo de esta investigación es analizar cuáles son los factores que permiten mejorar la competitividad en las micro y pequeñas empresas de la Región de San Martín Texmelucan, el perfil de los sujetos de investigación es el siguiente: directores, gerentes, socios y propietarios de las micro y pequeñas empresas del sector comercio de la región centro sur de México. En esta investigación los participantes que se estudiaron fueron las micro y pequeñas empresas del sector comercial de la región centro sur de México, de acuerdo al SIEM existen 123,338 empresas registradas que se tomaron como base, de las cuales el 45% son comerciales, 30% de servicios y el resto son industriales como se observa en la tabla 1.

Análisis conceptual

Para afirmar que existe relación lineal entre la Competitividad y la Planeación Estratégica, el Control Financiero, los Recursos Tecnológicos y las Estrategias Comerciales se determinó la relación lineal. El análisis conceptual básico que guía la investigación se originó a partir de la revisión de literatura y tomando como base las nueve variables del mapa de competitividad del BID, se propone en el desarrollo de este capítulo: un análisis de planeación estratégica para mejorar la competitividad de las micro y pequeñas empresas del sector comercio que incluya las variables no consideradas por (Valenzuela, 2016) tales como: planeación estratégica, control financiero, recursos tecnológicos y estrategias comerciales, analizando los indicadores de cada variable.

Tabla 1. Matriz de composición de empresas y representatividad de la Región Centro Sur de México

Estado	Total Establecimientos	Sector de Industrial 25%	Sector Servicios 30%	Sector Comercial 45%
Michoacán	55,228	13807	16568	24853
Puebla	22,767	5692	6830	10245
Querétaro	17,881	4470	5364	8046
Tlaxcala	10,756	2689	3227	4840
Hidalgo	10,710	2678	3213	4820
Guerrero	3,978	995	1193	1790
Morelos	2,018	505	605	908
Totales	123,338	30835	37001	55502

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del portal electrónico del Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM) marzo 2021.

Definición conceptual y operacional de las variables

El nivel de competitividad internacional de un país se relaciona estrechamente con empresas altamente productivas que aprovechan las ventajas competitivas que genera el país por medio de sus instituciones, políticas, infraestructura y cultura (Ibarra, González y Demuner, 2017). A continuación, se procede a definir conceptualmente la competitividad misma que se muestra en la tabla 2.

Tabla 2. Definición conceptual de la variable competitividad

Autor	Definición conceptual
World Economic Fórum (2010:4)	La competitividad es el conjunto de instituciones, políticas y factores que determinan el nivel de productividad de un país.
(Ibarra, González y Demuner, 2017:111).	y Aso mismo se dice que hay competitividad cuando se presenta un incremento en la productividad de las empresas, ya que ésta permitirá que el nivel de ingresos de un país aumente, logrando a su vez, prosperidad para los ciudadanos mediante un incremento en los niveles de calidad de vida.
(Dussel, 2001:11)	Competitividad también debe ser considerada como el proceso de integración dinámica de países y productos a mercados internacionales, dependiendo tanto de las condiciones de oferta como de las de demanda.
Porter (1991)	Sostiene que la competitividad de una nación se debe a que sus empresas son altamente productivas gracias al uso eficiente de sus recursos humanos, naturales y de capital.

Fuente: Elaboración propia con datos recabados, (2021).

Selección de la muestra para la investigación

Considerando los objetivos planteados, se propuso una investigación cuantitativa, descriptiva y explicativa, con un diseño no experimental de corte transversal, ya que los datos fueron recolectados en un solo periodo de tiempo, a una muestra única tomada en empresas. El tipo de muestreo que se utilizó fue aleatorio y estratificado en función del número de micro y pequeñas empresas del sector comercio de la región centro sur de México ubicadas en cada entidad federativa: Michoacán, Puebla, Querétaro, Tlaxcala, Hidalgo, Guerrero y Morelos. La muestra se determinó con la ecuación estadística para proporciones poblacionales considerando 55 502 como el tamaño de la población, que como se observa en la tabla 3 son las micro y pequeñas empresas comerciales de la región centro sur, con un nivel de confianza del 99% arrojando una muestra de 165, que se prorrateó en base al porcentaje de empresas por Estado. La base de datos se tomó del Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM), que es un registro empresarial que es llevado a cabo por las cámaras empresariales del país y administrado por la Secretaría de Economía, el cual contiene empresas Industriales, comerciales y de servicios de México. En la tabla 3 se muestra la distribución por estado de las 55,502 empresas, el % de empresas por Estado y el número de encuestas aplicadas en cada estado.

Tabla 3. Matriz de composición de empresas y representatividad de la Región Centro Sur de México

Estado	Sector Comercial 45%	% de Empresas por Estado	Número de encuestadas por Estado	de empresas
Michoacán	24853	45%	74	
Puebla	10245	18%	30	
Querétaro	8046	14%	24	
Tlaxcala	4840	9%	14	
Hidalgo	4820	9%	14	
Guerrero	1790	3%	5	
Morelos	908	2%	3	
Totales	55502	100%	165	

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del portal electrónico del Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM) marzo 2021.

Delimitación de la población

La encuesta se aplicó a directores, gerentes, socios y propietarios de las micro y pequeñas empresas del sector comercio de la región centro sur de México.

En esta investigación los participantes que se estudiaron fueron las micro y pequeñas empresas del sector comercial de la región centro sur de México, de acuerdo al SIEM existen 123,338 empresas registradas que se tomaron como base, de las cuales el 45% son comerciales, 30% de servicios y el resto son industriales.

Instrumento de medición

Como instrumento de recolección de información se utilizó un cuestionario auto administrado, el cual se aplicó a los participantes de forma individual en su contexto laboral, pudiendo llenarse en papel, o a través de medios electrónicos (mediante una liga de internet generada a través de un software especializado en la aplicación de encuestas electrónicas). Los ítems del cuestionario se diseñarán considerando preguntas o afirmaciones que se midieron con una escala de actitud tipo Likert de 5 puntos, a fin de que los participantes seleccionaran su grado de acuerdo/ desacuerdo, o satisfacción/insatisfacción con las mismas (Hair, Bush, y Ortinau, 2007). El instrumento se ha sustentado en el marco teórico y en las variables. Cuenta con 3 secciones, con un total de 25 ítems. La primera parte incluye la introducción y objetivo de la encuesta. La segunda parte incluye 25 ítems, los cuales cubren las preguntas de la encuesta. Finalmente, la tercera sección se compone de 9 ítems relativos a los datos demográficos del participante.

Este instrumento expresa lo que se quiere medir y es independiente de distorsiones sistemáticas. En el desarrollo de ítems se atendió el estudio para recolectar datos a través de un cuestionario conformado por un conjunto de 25 preguntas cerradas con cinco opciones de respuesta, estructura que se mantiene para cada una de las 3 variables del análisis de planeación estratégica, dando un total de 25 ítems elaborados para éste fin, buscando así facilitar la codificación y su análisis posterior.

Resultados

El Alpha de Cronbach de todas las variables involucradas en el estudio final son mayores de 0.750 y más cercanas a 0.900, lo anterior permite afirmar que el instrumento de recolección de datos es altamente confiable en todos los casos. De igual forma, se puede afirmar que es válido porque todas las correlaciones son significativas y a su vez son menores que el Alfa de Cronbach de la correspondiente dimensión. También se pudo observar que la variable más fiable es la del Planeación Financiera con un valor de 0.894 y en contraste el Control Financiero tiene el valor más bajo con 0.873, teniendo una diferencia entre ambos de 0.021. Todos ellos con características muy semejantes a las que contempla esta investigación. Para la presente investigación, esta consideración está plenamente contemplada, ya que cada una de las variables es estadísticamente fiable como lo indican sus respectivos valores del Alpha de Cronbach. Por lo anterior se concluye que se puede proceder a la etapa final para aplicar el instrumento para un análisis con resultados confiables.

Perfil de las encuestas

Se realizó la aplicación de las 165 encuestas a empresarios de pequeñas micro y pequeñas empresas, que se prorratearon en base al porcentaje de empresas por Estado, como se muestra en la tabla 4 siguiente.

Tabla 4 Número de micro y pequeñas empresas encuestadas por Estado.

Estado	Número de empresas encuestadas por Estado
Michoacán	74
Puebla	30
Querétaro	24
Tlaxcala	14
Hidalgo	14
Guerrero	5
Morelos	3
Totales	165

Fuente: Elaboración propia, (2021).

Como se mencionó anteriormente las encuestas realizadas se enviaron al participante vía correo electrónico como archivo adjunto, el participante debía responderla en el archivo enviado y regresarla por ese medio a la dirección de origen.

Perfil de los participantes

Tabla 5. Tabla de distribución de género

Característica	Género	
	Número de personas	%
Hombre	135	81.8%
Mujer	30	18.2%
Total	165	100%

Fuente: Elaboración propia, (2021).

Tabla 6. Tabla de distribución de escolaridad

Característica	Escolaridad	
	Número de personas	%
Preparatoria terminada	27	16.4%
Carrera profesional no terminada	36	21.8%
Carrera profesional terminada	59	35.8%
Maestría	12	7.3%
Doctorado	5	3.0%
Otro	26	15.8%
Total	165	100%

Fuente: Elaboración propia, (2021).

Tabla 7. Tabla de distribución de años laborales en la empresa

Años de laborar en la empresa		
Característica	Número de personas	%
Más de un año	27	16.4%
1 a 5 años	76	46.1%
6 a 10 años	45	27.3%
11 a 15 años	12	7.3%
más de 15 años	5	3.0%
Total	165	100%

Fuente: Elaboración propia, (2021).

Tabla 8. Tabla de distribución de edad

Característica	Edad	
	Número de personas	%
Menos de 20 años	27	16.4%
20 a 30 años	56	33.9%
31 a 40 años	67	40.6%
50 a 60 años	10	6.1%
más de 60 años	5	3.0%
Total	165	100%

Fuente: Elaboración propia, (2021).

De los resultados obtenidos en las tablas 4,5,6,7 y 8 anteriores se puede observar que la mayoría son del género masculino con un 81.8%, mientras que en el rubro de escolaridad el 35.8% tiene algún grado académico profesional o mayor, un 46.1% tiene menos de 5 años laborando en las empresas participantes, mientras que el 40.6% tiene menos de 40 años de edad.

Tabla 9. Tabla de distribución de número de empleados

Característica	Número de empleados	
	Número de personas	%
1-100	145	87.9%
101-500	15	9.1%
501-1000	5	3.0%
más de 1000	0	0.0%
Total	165	100%

Fuente: Elaboración propia, (2021).

Del resultado de la tabla 9 del perfil de las empresas participantes, vemos el 87.9% pertenecía a una empresa con menos de 100 empleados.

Tabla 10. Tabla de distribución de puesto

Característica	Puesto	
	Número de personas	%
Director	141	85.5%
Gerente	15	9.1%
Supervisor	5	3.0%
Técnico	0	0.0%
Otro	4	2.4%
Total	165	100%

Fuente: Elaboración propia, (2021).

Tabla 11. Tabla de distribución de área de trabajo

Característica	Área de trabajo	
	Número de personas	%
Planeación financiera	23	13.9%
Calidad	15	9.1%
Logística	5	3.0%
Ingeniería	12	7.3%
Administrativo	83	50.3%
Sistemas	21	12.7%
Servicio al cliente	1	0.6%
Mantenimiento	2	1.2%
Otro	3	1.8%
Total	165	100%

Fuente: Elaboración propia, (2021).

Del perfil de los empleos mostrado en las tablas 10 y 11 podemos observar que solo el 85.5% tiene un puesto directivo, en cuanto a los puestos relacionados directamente con la administración tenemos el 50.3%, mientras que de las áreas auxiliares a la misma tenemos un 12.7% y el resto se desempeñaba en áreas de producción, mantenimiento y otras.

Análisis estadístico para describir los resultados

Las micro y pequeñas empresas del sector comercial de la región centro sur de México, que participaron en la presente investigación, realizaron sus encuestas vía correo electrónico, se recibieron 165 encuestas válidas para el estudio, cada una de estas encuestas estaba dividida en 3 rubros, dichos rubros sumaban en total de 25 preguntas; en total se contabilizaron 4125 reactivos, resultado de multiplicar 165 encuestas por las 25 preguntas que contenía cada encuesta.

Descripción estadística del rubro Planeación financiera

Con base en la notación descrita anteriormente, se obtuvieron los siguientes resultados estadísticos de las 165 encuestas recibidas. Para el Rubro de Planeación financiera estos resultados se encuentran reflejados en la tabla 12:

Tabla 12. Descripción estadística del rubro Planeación financiera

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Suma	%	Promedio
TDA	19	21	20	21	21	21	21	21	21	21	207	12.5%	20.7
DA	51	43	45	42	79	73	73	73	73	73	625	37.9%	62.5
NAND	32	38	34	34	25	25	25	25	25	25	288	17.5%	28.8
ED	41	41	42	46	22	28	28	28	28	28	332	20.1%	33.2
TED	22	22	24	22	18	18	18	18	18	18	198	12.0%	19.8
TOTAL	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	1650	100.0%	165.0

TDA: Totalmente de acuerdo DA: De acuerdo NAND: Ni de acuerdo ni en desacuerdo ED: En desacuerdo TED: Totalmente en desacuerdo

Fuente: Elaboración propia, (2021).

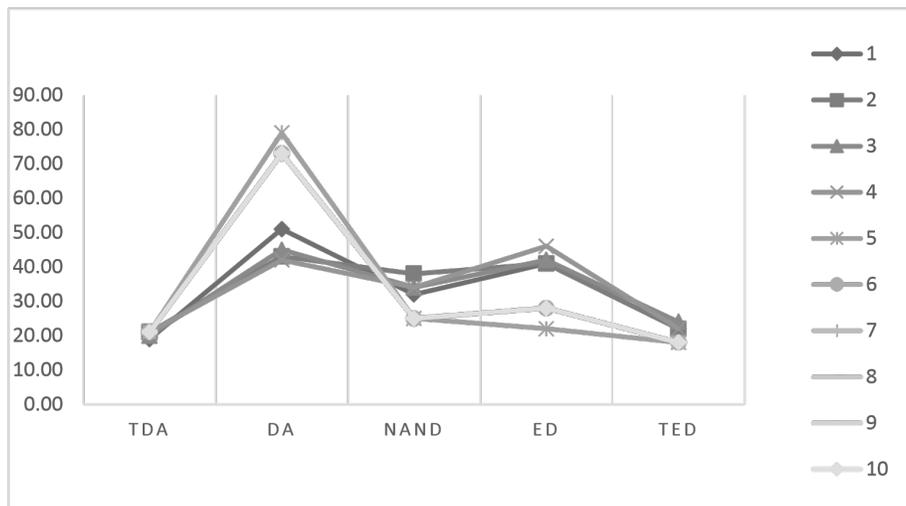
Con base en la tabla 12, se puede apreciar que de los 1,650 reactivos recibidos para este rubro, se encontró que 207 reactivos corresponden a que están Totalmente de acuerdo (TDA), en que la planeación estratégica en las áreas de

planeación financiera tienen relación directa en la competitividad de las empresas comerciales, estos reactivos representan el 12.5% del total de reactivos; así también 625 reactivos están De acuerdo (DA) en que la planeación estratégica en las áreas de planeación financiera tienen relación directa en la competitividad de las empresas comerciales, estos reactivos representan el 37.90% del total, Por lo tanto, ambos criterios (TDA + DA) suman en total 832 reactivos, que representan el 50.04 % del total de reactivos recibidos.

Por otro lado, también se observa que 288 reactivos recibidos por parte de las pequeñas micro y pequeñas empresas del sector comercio, consideran que no están Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NAND) con que las planeaciones estratégicas en las áreas de planeación financiera tienen relación directa en la competitividad de las empresas comerciales, estos reactivos representan tan solo el 17.5% del total de reactivos para este rubro.

Finalmente 332 reactivos de las encuestas recibidas respondieron que están En Desacuerdo (ED), mientras que 198 reactivos tuvieron coincidencia con el criterio Totalmente en desacuerdo (TED). Estos reactivos representan 20.1% y 12.0 % del total de reactivos recibidos respectivamente, por lo tanto, sumando ambos criterios (ED+TED) dan en total 530 reactivos, que representan el 32.1% del total de reactivos recibidos por parte de las pequeñas micro y pequeñas empresas del sector comercio de la región centro sur de México participantes.

Figura 1. Descripción estadística del rubro Planeación financiera



Fuente: Elaboración propia, (2021).

La figura 1 denota la distribución que presentaron los diez ítems que componen al rubro de planeación financiera. En ella se puede observar que la mayoría de los encuestados coincide en que la planeación estratégica en las áreas de planeación financiera tiene relación directa en la competitividad de las empresas comerciales.

Descripción estadística del rubro Recursos Tecnológicos

Con base en la tabla 13, se puede apreciar que de los 1,320 reactivos recibidos para este rubro, se encontró que 161 reactivos corresponden a que están Totalmente de acuerdo (TDA), en que la planeación estratégica en las áreas de Recursos Tecnológicos tienen relación directa en la competitividad de las empresas comerciales, estos reactivos representan el 12.2% del total de reactivos; así también 390 reactivos están De acuerdo (DA) en que la planeación estratégica en las áreas de planeación financiera tienen relación directa en la competitividad de las empresas comerciales, estos reactivos representan el 29.50% del total, Por lo tanto, ambos criterios (TDA + DA) suman en total 551 reactivos, que representan el 41.70 % del total de reactivos recibidos.

Tabla 13. Descripción estadística del rubro Recursos Tecnológicos

	11	12	13	14	15	16	17	18	Suma	%	Promedio
TDA	20	21	21	19	20	20	20	20	161	12.2%	20.1
DA	80	73	32.	45	40	40	40	40	390	29.5%	48.8
NAND	25	25	33	36	33	33	33	33	251	19.0%	31.4
ED	22	28	54	46	48	48	48	48	342	25.9%	42.8
TED	18	18	25	19	24	24	24	24	176	13.3%	22.0
TOTAL	165	165	165	165	165	165	165	165	1320	100.0%	165.0

TDA: Totalmente de acuerdo DA: De acuerdo NAND: Ni de acuerdo ni en desacuerdo ED: En desacuerdo TED: Totalmente en desacuerdo

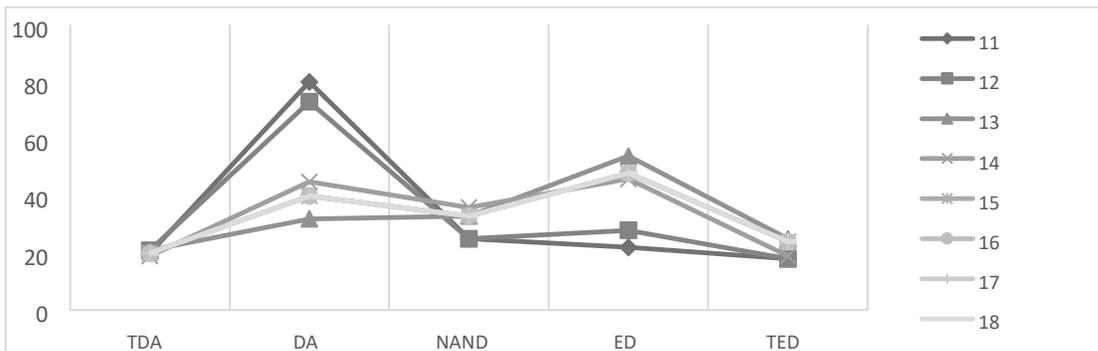
Fuente: Elaboración propia, (2021).

Por otro lado, también se observa que 251 reactivos recibidos por parte de las pequeñas micro y pequeñas empresas del sector comercio, consideran que no están Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NAND) con que la planeación estratégica en las áreas de Recursos Tecnológicos tiene relación directa en la competitividad

de las empresas comerciales, estos reactivos representan tan solo el 17.5% del total de reactivos para este rubro.

Finalmente 342 reactivos de las encuestas recibidas respondieron que están En Desacuerdo (ED), mientras que 176 reactivos tuvieron coincidencia con el criterio Totalmente en desacuerdo (TED). Estos reactivos representan 25.9% y 13.3% del total de reactivos recibidos respectivamente, por lo tanto, sumando ambos criterios (ED+TED) dan en total 518 reactivos, que representan el 39.2% del total de reactivos recibidos por parte de las pequeñas micro y pequeñas empresas del sector comercio de la región centro sur de México participantes.

Figura 2. Descripción estadística del rubro de Recursos Tecnológicos



Fuente: Elaboración propia, (2018).

En la figura 2, denota la distribución que presentaron los 8 ítems que componen al rubro de Aseguramiento de la Calidad. En ella se puede observar que la mayoría de los encuestados coincide con que la planeación estratégica en las áreas de Recursos Tecnológicos tiene relación directa en la competitividad de las empresas comerciales.

Descripción estadística del rubro Control Financiero

Con base en la tabla 14, se puede apreciar que de los 1,155 reactivos recibidos para este rubro, se encontró que 140 reactivos corresponden a que están Totalmente de acuerdo (TDA), en que la planeación estratégica en las áreas de Control Financiero tienen relación directa en la competitividad de las empresas comerciales, estos reactivos representan el 12.1% del total de reactivos; así también 280 reactivos están De acuerdo (DA) en que la planeación estratégica en las áreas

de control financiero tienen relación directa en la competitividad de las empresas comerciales, estos reactivos representan el 24.2% del total, Por lo tanto, ambos criterios (TDA + DA) suman en total 420 reactivos, que representan el 36.3 % del total de reactivos recibidos.

Tabla 14. Descripción estadística del rubro Control Financiero

	19	20	21	22	23	24	25	Suma	%	Promedio
TDA	20	20	20	20	20	20	20	140	12.1%	20
DA	40	40	40	40	40	40	40	280	24.2%	40
NAND	33	33	33	33	33	33	33	231	20.0%	33
ED	48	48	48	48	48	48	48	336	29.1%	48
TED	24	24	24	24	24	24	24	168	14.5%	24
	165	165	165	165	165	165	165	1155	100.0%	165

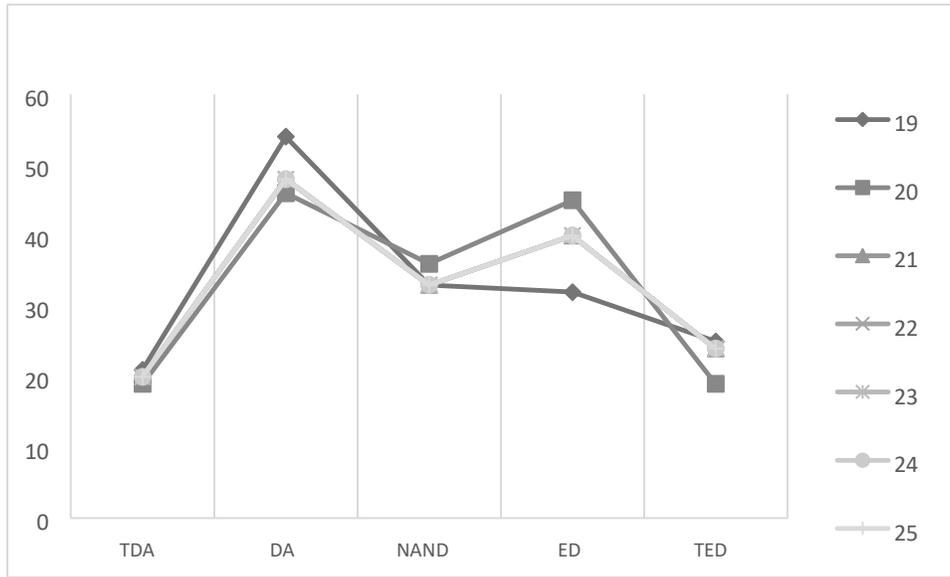
TDA: Totalmente de acuerdo DA: De acuerdo NAND: Ni de acuerdo ni en desacuerdo ED: En desacuerdo TED: Totalmente en desacuerdo

Fuente: Elaboración propia, (2021).

Por otro lado, también se observa que 231 reactivos recibidos por parte de las pequeñas micro y pequeñas empresas del sector comercio, consideran que no están Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NAND) con que la planeación estratégica en las áreas del control financiero tiene relación directa en la competitividad de las empresas comerciales, estos reactivos representan tan solo el 20% del total de reactivos para este rubro.

Finalmente 336 reactivos de las encuestas recibidas respondieron que están En Desacuerdo (ED), mientras que 168 reactivos tuvieron coincidencia con el criterio Totalmente en desacuerdo (TED). Estos reactivos representan 29.1% y 14.5 % del total de reactivos recibidos respectivamente, por lo tanto, sumando ambos criterios (ED+TED) dan en total 504 reactivos, que representan el 43.6% del total de reactivos recibidos por parte de las pequeñas micro y pequeñas empresas del sector comercio de la región centro sur de México participantes.

Figura 3. Descripción estadística del rubro de Control Financiero



Fuente: Elaboración propia, (2021).

La figura 3, denota la distribución que presentaron los 7 ítems que componen al rubro de Control Financiero en ella se puede observar que la mayoría de los encuestados coincide con que la planeación estratégica en las áreas de Control Financiero tiene relación directa en la competitividad de las empresas comerciales.

Discusión

A continuación, se presentan los resultados estadísticos descriptivos de las variables incluidas en el instrumento.

Planeación financiera

Diez enunciados midieron a dicho constructo, en todos los ítems, el valor mínimo en todas las variables fue 1 (totalmente de acuerdo) y el valor máximo en todas las variables fue 5 (totalmente en desacuerdo). El ítem con media más baja fue “Las estrategias planteadas por su empresa proporcionan que tenga un adecuado aprovisionamiento de productos e insumos” (2.5758), y el ítem con media más alta fue “Su empresa para el abastecimiento con sus proveedores maneja un plan de negociación” (3.1394). El ítem con mayor desviación estándar fue “Su empresa para el abastecimiento con sus proveedores maneja un plan de negociación” (1.2634), mientras que el ítem con menor desviación estándar fue “Las operaciones que realiza en su empresa cuentan con manuales de organización y procedimientos” (1.1261).

Recursos Tecnológicos

Para este constructo se midieron ocho enunciados, en todos los ítems, el valor mínimo en todas las variables fue 1 (totalmente de acuerdo) y el valor máximo en todas las variables fue 5 (totalmente en desacuerdo). El ítem con media más baja fue “En su empresa existen registros que permiten control de los procesos” (2.6788) que también representa la desviación estándar más baja (1.1261), y el ítem con media más alta fue “En su empresa la visión y misión es conocida con todos los colaboradores” (3.1758) que representa también la mayor desviación estándar (1.2923).

Control Financiero

Para este constructo se midieron siete enunciados, en todos los ítems, el valor mínimo en todas las variables fue 1 (totalmente de acuerdo) y el valor máximo de todas las variables fue 5 (totalmente en desacuerdo). El ítem con media más baja fue “La empresa aplica una política ambiental” (2.9152), y el ítem con media más alta fue “La empresa realiza acciones que le permiten ser considerada socialmente responsable” (3.0909). El ítem con mayor desviación estándar fue “La empresa

aplica una política ambiental” (1.2803), mientras que el ítem con menor desviación estándar fue “En su empresa se llevan a acciones para la concientización en temas ambientales” (1.2171).

A continuación, se presentan las correlaciones entre la rentabilidad de las empresas, que en nuestro estudio es la aproximación de la competitividad, y las variables que tienen mayor correlación con la rentabilidad de las empresas.

Para el indicador de Análisis de la planeación financiera son tres las variables que mostraron una relación superior a 0.2000 que es la estándar para el caso de las correlaciones simples. Siendo las variables de Planificación y proceso de planeación financiera(pp1) la que muestra la relación más alta con 0.2350, seguida de la variable de Mantenimiento (mp1) con una relación de 0.2072 y la tercera Capacidad de planeación financiera(cp1) con una relación de 0.2017.

En el caso del indicador de Análisis del Recursos Tecnológicos solo una variable mostró una relación superior de 0.2000, la cual fue la variable de Aspectos generales de la calidad (cop3) con una relación de 0.2059.

No obstante, para el indicador de Control Financiero ninguna de las variables que la componen mostró una relación superior de 0.2000 que es la que se necesitaba para demostrar que estas variables impactaban en la competitividad de las micro y pequeñas empresas del sector comercio, siendo la variable Política ambiental de la empresa (pa1) con una relación de 0.1796 la que mayor relación mostro sin embargo no es suficiente para considerarse valida.

Para lograr el objetivo general de esta investigación se realizaron las siguientes actividades y se obtuvieron los resultados que se describen ampliamente a continuación:

El objetivo específico 1 fue analizar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de las principales empresas de la región de San Martín Texmelucan.

Tabla 15. Análisis FODA

Giro de la Empresa.	Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
Restaurantes	<p>1.-Posee calidad, confianza, buen producto con respecto a la competencia, es duradero, los empleados son experimentados, clientes disponibles, la ubicación es estratégica, el restaurant debería ser moderno, música fines de semana, precios accesibles. la comida puede ser para llevar.</p> <p>2.-Ambiente limpio y relajado.</p> <p>3.-Contar con página web con menú y precios incluyendo reservas on line</p> <p>4.-Marca reconocida</p>	<p>Las ganancias estarán bien, se puede extender el restaurant hacia otros países, puede haber sorpresas para las competencia, se puede llegar a un acuerdo con los proveedores, la competencia contiene poca calidad en sus productos, cancelar pedidos on line</p>	<p>Un restaurant es vulnerable ante tanta competencia, la gerencia pudiera ser insuficiente, y poseer un presupuesto que es limitado, el personal de entrega no tiene entrenamiento, en la competencia se es débil, el plan no está detallado, para poder suplir las necesidades extranjeras es imposible. no contar con parqueo, poca o nula innovación, insuficiente capacidad para autoabastecerse , se niega al cambio de personal.</p>	<p>1.- Ambientalmente no favorece, más bien favorece a los competidores.</p> <p>2.-Los servicios públicos son deficientes</p> <p>3.-La zona es insegura</p> <p>4.-Sin financiación de algún banco</p>
Tiendas	<p>1.-Tener una buena ubicación del negocio donde muchas personas transitan</p> <p>2.-Estar en lugar céntrico</p> <p>3.-Contar con las marcas reconocidas por que así se puede atraer a la clientela por su calidad y confianza</p> <p>4.-Las promociones con las que cuente la tienda se consideren mejores que las de otras tiendas</p>	<p>1.-Aprovechar el lugar donde se ubica la tienda, si esta algún lugar donde lleguen personas ver sus necesidades que más requieren para que se tenga los productos más necesarios con un mejor precio.</p> <p>2.-Las necesidades de los clientes por los productos darán paso a tener una oportunidad de diversificar el negocio con nuevos productos.</p> <p>3.-La tienda tiene la oportunidad de que la tienda genere más</p>	<p>1.-La falta de mantenimiento en el local provoca que la tienda luzca en muy mal estado y esto puede ahuyentar a los clientes.</p> <p>2.-La poca variedad en los productos provoca en los clientes un descontento por no tener los artículos que necesitan y a si vez se puede</p>	<p>1.-Tener competencia con mayor capacitación resulta una amenaza para el negocio, pues esto significa que la competencia será a un difícil.</p> <p>2.-Las estrategias de mercadotecnia de los competidores pueden superar a las del negocio y esto lo perjudica ya que los clientes prefieran ir con sus competidores.</p>

	5.-Una muy importante es el buen trato hacia los clientes	ganancias por las ventas se aprovecha más el lugar donde se encuentra ubicado. 4.-La tienda puede beneficiarse del agrado de los clientes, creando clientes fieles al negocio.	perder esos clientes. 3.-Los trabajadores como son familia pueden tener diversas discusiones y esto puede provocar a veces problemas en la tienda.	3.-En la actualidad una amenaza que se presenta muy a menudo es la inseguridad puesto que todos los negocios pueden ser víctimas asaltos o robos. 4.-El aumento de los precios en los productos.
Negocios de Celulares o Accesorios.	1.-Contar con establecimiento dentro de centros comerciales 2.-Contar con proveedores de marcas reconocidas 3.-Tener celulares y accesorios de buena calidad a mejor precio. 4.-Contar con nuevos modelos de acuerdo al producto en el mercado. 5.-Tener técnicos que ayuden a la reparación. 6.-Los descuentos y promociones. 6.-Contar con trabajadores que tengan conocimiento para que a la hora de la venta puedan tener capacidad de interpretar todas las funciones que se tienen	1.-Apoyo del gobierno al sector de telecomunicaciones. 2. La industria de celulares dispone de tecnología de punta. 3. Buenas relaciones con proveedores. 4. Proveedores que ofrecen productos con calidad y con garantía. 5. Empresas locales contribuyen a la generación de fuentes de trabajo. 6. Gran uso de demanda de celulares.	1. Poca variedad de líneas y marcas de productos exclusivos. 2. Falta de publicidad adecuada para la empresa. 3. Deficientes promociones para los clientes. 4. Capacitación deficiente al personal. 5. No cuenta con un plan de marketing. 6. Bajo posicionamiento de la marca.	1. Bajos niveles de la economía. 2. Impuestos altos a las empresas. 3. Rivalidad y crecimiento de la competencia. 4. Menor poder adquisitivo de las personas. 5. Amenaza de ingreso nuevos competidores. 6. Existencia de productos sustitutos.
Farmacias	1.-Contar con servicios médicos para atraer más a la clientela. 2.-Estar abierta las 24 horas del día. 3.-Tener proveedores que	1.-Falta de medicinas e instrumentos de curación en hospitales 2.-Facil de adquirir 3.-Contar con medicamentos con alto grado de calidad y eficacia	1.-Falta de servicio las 24 horas 2.-Falta de control en medicinas 3.-No tener publicidad.	1.-Competencias de mercancías más surtidas 2.-Bajos precios de las competencias. 3.-Ventas bajas

	<p>cuenten con todo tipo de medicamentos a mejores precios.</p> <p>4.-Contar con una página o un contacto en la que puedan obtener con facilidad medicamentos.</p> <p>5.-Tener medicamentos de patente y genéricos.</p>	<p>4.-Tener la farmacia en un lugar donde se requieran más medicamentos ejemplo cerca de hospitales.</p> <p>5.-Tener el establecimiento en un lugar céntrico donde tengan las personas más facilidad de llegar.</p> <p>6.-Certificación de calidad.</p> <p>7.-Expansión de mercado.</p>	<p>4.-Reprime a sus trabajadores por causas sociales o políticas.</p>	<p>4.-Incumplimiento de materia prima importada para elaborar productos farmacéuticos</p>
Ópticas	<p>1.-Profesionalidad de los recursos humanos.</p> <p>2.-Conocimiento del sector.</p> <p>3.-Investigación y análisis del mercado.</p> <p>4.-Productos de calidad.</p> <p>5.- Atención al cliente.</p> <p>6.-Diferenciación por servicio y clara estrategia a seguir.</p> <p>7.- Elección de localización en la creación de la empresa.</p> <p>8.- Utilización de las nuevas tecnologías como uso adicional al marketing tradicional.</p>	<p>1.-Aumento de la clientela potencial, motivada entre otras causas, por el envejecimiento de la población.</p> <p>2.-Utilización de complementos ópticos como parte de la moda.</p> <p>3.-Legislación favorable a que los productos y servicios ópticos se ofrezcan en centros ópticos.</p>	<p>1.-Poca experiencia como empresa.</p> <p>2.- Desconocimiento o por parte de los clientes.</p> <p>3.-Capacidad económica limitada.</p> <p>4.-Limitada capacidad financiera.</p> <p>5.-La rentabilidad suele ser inferior a la media.</p>	<p>1.-Cirugía refractiva láser.</p> <p>2.-Venta de productos ópticos en Internet con poco control sanitario.</p> <p>3.- Ventas ambulantes y en bazares.</p> <p>4.-Atomización del sector.</p> <p>5.- Guerra de precios motivada por cadenas.</p>

Fuente: Elaboración propia, marzo 2021.

El objetivo específico 2 fue identificar estrategias financieras que pueden utilizar las empresas de la región de San Martín Texmelucan.

Para alcanzar el éxito empresarial no basta con ofrecer un buen producto o servicio. Todas las empresas, sobre todo las de más de 150 empleados, deben contar con una potente estrategia financiera que sirva como respaldo para todas las decisiones que haya que tomar relacionadas con las finanzas.

Teniendo en cuenta esto, tan importante es la planificación como la implementación. Las claves del éxito se pueden resumir en 5 puntos.

Analizar la estrategia financiera en grandes empresas

Para planificar una buena estrategia financiera debes realizar antes un análisis estratégico.

Este paso es muy importante, porque no hay un único plan financiero. Aparte de estar detallado y organizado, la planificación debe hacerse de forma personalizada para que pueda cumplir con las necesidades y objetivos de cada empresa en particular.

Es por eso que se tiene que tener en cuenta una serie de variables, empezando por tener claro cuál es el perfil de riesgo de tu empresa. También es importante analizar los siguientes aspectos clave:

- Las limitaciones y recursos actuales de la empresa.
- El circulante, es decir, la liquidez y solvencia.
- Las previsiones del flujo de caja.
- La rentabilidad de las inversiones.
- El nivel de endeudamiento.
- Las fuentes de financiación.
- El riesgo de los créditos concedidos a los clientes.

Los objetivos que se pretenden alcanzar. A la hora de elaborar el listado, es fundamental que dichos objetivos sean alcanzables y medibles.

El marco temporal en el que se va a encuadrar dicha estrategia (hay que evitar el corto plazo). Este último punto es importante, pues las estrategias financieras difieren en función del plazo.

Toda esta información es más fácil de obtener cuando los datos están actualizados y la gestión, tanto financiera como documental, está digitalizada. Plataformas como Captio, te ayudarán a lograr una estrategia más eficiente para tu empresa. Los datos están categorizados de tal forma que, en cuestión de segundos y en cualquier momento, puedes controlar que los diferentes departamentos cumplan con el presupuesto asignado o hacer un estudio de todos los gastos reportados y de las formas de pago, entre otras ventajas.

Diseñar las estrategias financieras en función del plazo

Como decíamos, el marco temporal es una de las claves del éxito. Si tu empresa va a optar por estrategias financieras a largo plazo (lo más recomendable), debes tener en cuenta 3 aspectos:

La inversión. Esta debe estar orientada a aumentar el valor de la empresa. Las estrategias pueden ser ofensivas, defensivas, de reorientación y de supervivencia. Dependiendo de la que tu empresa se haya planteado, las decisiones en inversión irán orientadas bien al crecimiento, bien a la desinversión. En el primer caso, puedes elegir entre dos tipos de crecimiento:

Crecimiento interno. Puede ser, por ejemplo, ampliar el negocio porque la demanda ha aumentado y la oferta ya no es suficiente para cubrirla.

Crecimiento externo. Una estrategia sería eliminar a tus competidores, por ejemplo, mediante fusiones.

Por lo que respecta a la desinversión, esta estrategia se aplica cuando la empresa solo está centrada en salir adelante. Puede ser que elija mantener los activos o vender una parte para no tener que cerrar.

La estructura de financiación. La estrategia adoptada para elegir la fuente de financiación adecuada debe corresponderse con el riesgo que la empresa está dispuesta a asumir.

La retención o reparto de utilidades. En este caso, la estrategia dependerá de variables como la posibilidad de contratar préstamos a largo plazo o de obtener más rentabilidad por los activos disponibles.

¿Qué se puede hacer a corto plazo?

Por su parte, las estrategias financieras para el corto plazo deben centrarse en los siguientes aspectos:

El capital de trabajo. Es importante hallar la relación riesgo-rendimiento adecuada. Para ello hay que seguir una de las tres estrategias básicas: agresiva (riesgo alto), conservadora (riesgo bajo) e intermedia (busca un equilibrio entre liquidez y rentabilidad de los pasivos).

El pasivo circulante. Hablamos de la financiación corriente de una empresa. La estrategia va desde aprovecharse de los descuentos por pronto pago a acudir a una entidad financiera para solicitar un crédito.

Administrar de forma eficiente el efectivo de caja. Para aumentar la liquidez de la empresa es necesario llevar a cabo tres acciones fundamentales: reducir el inventario, tratar de cobrar lo antes posible y retrasar los pagos siempre y cuando eso no suponga pagar comisiones o renunciar a descuentos por pronto pago.

Seguir todos los pasos para implementar la estrategia financiera en grandes empresas

Una vez superado el paso de planificación, es el momento de entrar de lleno en la implementación de la estrategia financiera. Pero hay que hacerlo con cuidado, dando todos los pasos recomendables. De hecho, cuando la estrategia se lleva a cabo de forma progresiva, se obtienen mejores resultados.

No puedes olvidarte de realizar reuniones periódicas con los responsables de contabilidad y finanzas de tu empresa para asegurarte de que todo va según el plan trazado. La comunicación es muy importante, casi tanto como monitorizar si hay progresos.

Revisar la estrategia financiera

Llevar a cabo la estrategia financiera de una empresa de más de 150 trabajadores no es algo que se ponga en marcha y ya. Es necesario hacer revisiones con frecuencia por si fuera necesario realizar algún ajuste. Solo así puede adaptarse a las necesidades de la compañía en tiempo real.

¿Cada cuánto hay que realizar esas revisiones? Por lo menos una vez al trimestre. Y, por supuesto, cuando se produzcan modificaciones de los objetivos marcados en la fase de planificación o haya cambios importantes en la empresa.

Rentabilizar los beneficios empresariales

El último punto tiene que ver con la rentabilidad de los beneficios. Siempre puedes apartar una parte que no vayas a necesitar a corto plazo e invertirla. El Swing trading (ideal para los más conservadores), los derivados o el valúé investment (la estrategia que hizo triunfar a Warren Buffet) son algunas opciones. Pero en este caso, mejor acudir a los expertos.

El objetivo específico 3 fue diseñar el procedimiento para aplicar las estrategias contables, que más les convengan.

Para implementar un sistema de Contabilidad y Administración eficaz y eficiente, se deberán tener en cuenta las Características, Circunstancias y Necesidades propias de la entidad en que se va a aplicar. El sistema habrá de ser lo suficientemente flexible como para satisfacer necesidades actuales de información y control y prever estos requerimientos a un futuro mediano y a largo plazo. En particular se recomienda tomar en consideración y evaluar los siguientes factores:

- Características:
 - Giro;
 - Situación jurídica;
 - Sistemas de ventas;
 - Sistemas de compras.
- Circunstancias:
 - Situación económica;
 - Perspectivas de crecimiento;
 - Posibilidades del sistema electrónico de registro.
- Necesidades:
 - Estados financieros;
 - Auxiliares;
 - Registros para efectos fiscales;
 - Impuestos por pagar.

A continuación, se desarrolla un proceso para que las empresas puedan implementar un sistema de Contabilidad y Administración.

Tabla 16. Plan de acción de empresas

Acción	Descripción	Estrategia	Área responsable	Tiempo de implementación	Observaciones
Estados financieros	Revisión de estados financieros anteriores	Hacer que se supere las cifras anteriores	Área contable	El que se requiera	Tener en cuenta los estados financieros de años anteriores
Administración	Administrar los recursos de la empresa	Implementar métodos de administración en cada área de la empresa	Administrativa	2 meses	Tener una administración adecuada para tener excelentes resultados
Recursos de la empresa	Propiedades de la empresa	Verificar que cada parte de la empresa esté en orden	Ejemplo Almacén	12 meses	Tener control de propiedades de la empresa

Fuente: Elaboración propia, marzo 2021.

Conclusiones

Respecto al cumplimiento de los objetivos de esta investigación, de analizar cuáles son los factores que permiten mejorar la competitividad en las micro y pequeñas empresas de la Región de San Martín Texmelucan; el estudio se desarrolló mediante un análisis estadístico para comprobar si existe relación lineal entre la Competitividad y la Planeación Estratégica, el Control Financiero, los Recursos Tecnológicos y las Estrategias Comerciales. El estudio se realizó con datos del Sistema de Información Empresarial Mexicano publicados en marzo 2021 utilizando una muestra de 165 empresas. De acuerdo a los resultados obtenidos se concluye que los recursos tecnológicos y las estrategias comerciales tienen relación directa con la competitividad de las micro y pequeñas empresas, ya que el 50.04 % de las empresas estudiadas presenta esta situación y solo el 32.1% de las empresas no presenta esta relación; así mismo, el 41.70% de las empresas analizadas establece que la planeación estratégica tiene poca relación directa con la competitividad y solo el 39.2% de las empresas encuestadas no toman en consideración este rubro para ser más competitivas; en cuanto al control financiero, solo el 36.3% de las empresas analizadas consideran este rubro en su competitividad, lo que demuestra que el 63.7% no la considera. Por lo anterior se concluye que las micro y pequeñas empresas más competitivas son aquellas que consideran los recursos tecnológicos y las estrategias comerciales, sin embargo, estas empresas pueden incrementar su competitividad si consideran además como factor de impacto la planeación estratégica y el control financiero, lo que les permitirá una expansión de su mercado y un crecimiento económico que les permita su permanencia en el mercado y la posibilidad de ampliar sus horizontes.

En cuanto al objetivo general de probar si la Planeación Estratégica, el Control Financiero, los Recursos Tecnológicos y las Estrategias Comerciales mejoran la competitividad de las micro y pequeñas empresas del sector comercio de la Región Centro Sur de México, que comprende los Estados de Guerrero, Hidalgo, Michoacán de Ocampo, Morelos, Querétaro, Tlaxcala y Puebla, la presente investigación tuvo un enfoque estratégico de innovación. Por los resultados recabados en la encuesta y el análisis realizados se concluye que la Planeación

Estratégica, el Control Financiero, los Recursos Tecnológicos y las Estrategias Comerciales mejora la competitividad de las micro y pequeñas empresas del sector comercio de la Región Centro Sur de México.

Finalmente, se concluye que el 41% de las micro y pequeñas empresas mostraron un incremento de más del 20% en su competitividad al implementar la planeación estratégica en sus operaciones, tal es el caso de las empresas ubicadas en los Estados de Puebla, Querétaro e Hidalgo que presentaron un incremento porcentual del 23%, 20% y 21% al hacer una comparación con el diagnóstico inicial y el diagnóstico final, estas entidades representan el 18, 14 y 9% de empresas estudiadas por Estado.

Referencias

- Abdel, M.G. y Romo, M.D. (2004). Documentos de Trabajo en Estudios de competitividad. Centro de Estudios de Competitividad. México.
- Acquaah, M. (2011) Business strategy and competitive advantage in family businesses in Ghana: the role of social networking relationships. *Journal of developmental entrepreneurship* vol. 16, no. 01, pp. 103-126
- Aguilar, J. L. E., Ayala, D. G. P., Martínez, R.M. y Méndez, A. D. G. (2009). Gestión estratégica y competitiva de las empresas familiares turísticas mexicanas: un estudio empírico. *Revista EAN*, (66), 5-30.
- Álvarez, S. (2015) Las Empresas Familiares en Honduras y su vinculación con el desarrollo. Universidad Católica de Honduras, Dirección de Postgrado e Investigación.
- Anaya, J. (1998). La Gestión Operativa de la empresa. Un enfoque de logística integral. Madrid, España: ESIC.
- Aragón, S.A. y Rubio, B.A. (2005). Factores asociados con el éxito competitivo de las pymes industriales en España *Universia Business Review*, núm. 8, cuarto trimestre, 2005, pp. 38-51 Portal Universia S.A. Madrid, España
- AVE (2017). Asociación Valenciana de Empresarios.
- Banco Interamericano de Desarrollo (2002). Guía operativa para programas de la competitividad para la pequeña y mediana empresa. Banco Interamericano de Desarrollo. Washington D.C.
- Banco Mundial (2005). Informe sobre el desarrollo mundial 2005: Un mejor clima para la inversión en beneficio de todos.
- Banco Interamericano de Desarrollo (2006). Mapa de competitividad y orientaciones para la evaluación de proyectos de integración productiva. Banco Interamericano de Desarrollo. Washington D.C.
- Barth H. (2003) Fit among competitive strategy, administrative mechanisms and performance: A comparative study of small firms in mature and new industries. *Journal of Small Business Management*. Vol.41-2 p.133-147
- Belauste, G.I. (2004). Empresas familiares: Su dinámica, equilibrio y consolidación. Ed. McGraw-Hill - 1ra. Ed. México. 100

- Bercovich, I. y López, M. (2015). Algunas ideas para prevenir conflictos en empresas familiares consultado el 31 de enero de 2017 en http://cedef.itam.mx/pdf/ideasparaprevenirconflictosenlaempresa_familiar.pdf
- Cabrera, A.M., López, P.A. y Ramírez, C. (2011). La competitividad empresarial: un marco conceptual para su estudio. MBA América Economía.
- Calabro, A., Escribá, A., Minichilli, A., Nordqvist, M. y Voordeckers (2017). Empresas familiares en el mundo: Los casos de Alemania, Bélgica, Italia y Suecia. Consultado el 12 de marzo de 2017 de <http://www.ave.org.es/2017/11/empresas-familiares-en-el-mundo-los-casos-de-alemania-belgica-italia-y-suecia/>
- Cano, O. P. (2014) Análisis de gestión logística para pequeñas y medianas empresas en México Revista Contaduría y administración Núm. 60-1
- Cárdenas, F.L.G. (2013) Bancos de tecnología, de proyectos productivos e incubadoras de empresas, en apoyo de las cooperativas y la propiedad social. Revista iberoamericana de autogestión y acción comunal, ISSN 0212-7687, N°. 61, 2013, págs. 205-210
- Cárdenas, G.L., y Fecci, P.E. (2007). Propuesta de un modelo de gestión para PYMEs, centrado en la mejora continua. Síntecno, 3(2), 59-67.
- Carlock, R. y Ward, J. (2003). La planificación estratégica de la familia empresarial. Bilbao: Ediciones Deusto
- Carpenter, M. y Sanders, G. (2009). Strategic Management: Concepts, 2da. Edición. Pearson.
- Carrión, L., Zula, J., y Castillo, L. (2016). Análisis de gestión en pequeñas y medianas empresas y su aplicación en la industria del Catering en Ecuador. Ciencia Administrativa, (1), 82-102.
- CEPAL (2017) Comisión Económica para América Latina y El Caribe consultada el 25 de abril de 2018 de <https://www.cepal.org/es>
- Charry, L. (2017) Las empresas familiares de América Latina consultado el 13 de diciembre 2017 de <https://www.aviancaenrevista.com/revista/empresas-familiares-america-latina/>

- Chaston I., Badger B. y Sadler-Smith E. (2001) Organizational Learning: An Empirical Assesment of Process in Small U. K. Manufacturing Firms. *Journal of Small Business Management*. Vol.39-2 p.139-151
- Chauca, P. 2003. *Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa Manufacturera Moreliana*, 1ª ed. Morelia, Mich.: UMSNH. 101
- Chávez, M.J.C. y López, O.L.F. (2014) Un enfoque no paramétrico para la descomposición de la productividad del trabajo en la industria manufacturera regional. *Ensayos Revista de Economía*. Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Economía Volumen XXXIII, Iseo 2
- Corona, L. L. C., Gómez, C. A. P., y Gómez, M. D. S. C. (2016). Plan de sucesión en empresas familiares. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*.
- Domínguez, M.J.M. (2014). Desarrollo económico, países emergentes y globalización. *Revista eXtoikos* N. 14, pp. 5-14.
- Durán, E.J.A. (2011) Perfil de la Empresa Familiar en la Región de Puebla: Retos y Oportunidades, ponencia disertada en el congreso de investigación de la Universidad de las Américas Puebla.
- Dussel, P.E. (2001). Estrategias y políticas de competitividad en Centroamérica. De la integración externa a la integración interna. Publicación por parte de CEPAL (LC/MEX/L.447), México, 124 págs.
- Drucker, P.F. (1997). *The Shape of Things to Come, Executive Excellence*, December 1997.
- Estrada, R. (2010). *Planeación estratégica en la Pyme: evidencia empírica de empresas mexicanas*. España: Universidad de Cantabria.
- Family Business Magazine (2010). Poder económico de las empresas consultado el 23 de febrero de 2017 de <https://www.familybusinessmagazine.com/>
- Fernández, P.P. y Lluch, A. (2015) *Familias empresarias y grandes empresas familiares en América Latina y España. Una visión de largo plazo*. Editorial BBVA, junio 2015.

- FMI (2017). El repunte del crecimiento en Asia representa una oportunidad para realizar reformas, consultado el 15 de abril de 2017 de <https://www.imf.org/es/News/Articles/2017/10/12/NA101317-For-Asia-Growth-Pickup-Provides-Opportunity-for-Reforms>.
- Galaviz, R.J.V. (2010). Estrategias Regionales para el Desarrollo Sustentable en Tlaxcala, a partir de la calabaza de Castilla (Cucúrbita pepo L.) Tesis doctoral. Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México.
- García, B. y Piña, Z.H. (2013) Institucionalidad venezolana sobre emprendimiento social durante el periodo 1999-2010. Revista Agricultura, sociedad y desarrollo scielo.org.mx. 102
- Garner, S. (2015) 6 facts about Canadian family businesses consultado el 12 de abril de 2017 de <http://canadianentrepreneurtraining.com/6-facts-about-canadian-family-businesses/>
- Ghemawat, P., Collis, Pisano y Rivkin. (2000). La estrategia en el panorama del negocio: texto y casos. (Trad. Jorge A. Suarez). México: Pearson Educación.
- Gibb, A., y Scott, M. (1985). Strategic awareness, personal commitment and the process of planning in the small business. *Journal of Management Studies*, 22(6), 597- 631.
- Goyzueta, R.S.I. (2013). Análisis de gestión para las empresas familiares con perspectivas de crecimiento y sostenibilidad. *Perspectivas*, Año 16 - N° 31 - abril 2013. pp. 87-132. Universidad Católica Boliviana San Pablo. Cochabamba.
- Gumbus A. y Lussier R. (2007). Entrepreneurs Use a Balanced Scorecard to Translate Strategy into Performance Measures, *Journal of Small Business Management*. Vol.44-3 p.407–425
- Guzmán, G. M., Torres, G. C. L. y Castro, S. Y. P. (2016). La dimensión social en el modelo socioeconómico de las organizaciones: Un estudio de la Pyme de México. *Mercados y Negocios* (1665-7039), 1(33), 27-40.

- Hernández, A. J. C., Marín, G. S., Del Valle, I. D., y Castillo, M. Á. S. (2015). Orientaciones competitivas culturales en la empresa familiar/Competitive cultural orientation in the family business. Cuadernos de Estudios Empresariales, 25-49.
- Ibarra, M. A., González, L. A. y Demuner, M. del R. (2017). Competitividad empresarial de las pequeñas y medianas empresas manufactureras de Baja California [Business competitiveness in small and medium-sized enterprises of manufacturing sector in Baja California]. Estudios Fronterizos, 18(35), 107-130, doi:10.21670/ref.2017.35.a06
- ITAE (2017). Indicador Trimestral de la Actividad Económica Estatal consultado el 12 de mayo de 2017 de <http://www.beta.inegi.org.mx/temas/itae/>
- INEGI Censos Económicos (2018). Micro, pequeña, mediana y gran empresa: estratificación de los establecimientos: Censos Económicos 2018 / Instituto Nacional de Estadística y Geografía. México: INEGI
- InvestFamily, (2015). La fragilidad de las empresas familiares: un 70% no supera el primer cambio generacional. Consultado el 8 de julio de 2016 de <http://investfamily.com/la-fragilidad-de-las-empresas-familiares-un-70-no-supera-el-primero-cambio-generacional/103>
- Kantis, H. (1996). Inercia e innovación en las conductas estratégicas de las Pymes argentinas: elementos conceptuales y evidencias empíricas.
- Katz, J. y Hilbert, M. (2003). Los caminos hacia una sociedad de la información en América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: Cepal.
- Kraus, S., Harms, R., y Schwarz, E. (2006). Strategic planning in smaller enterprises – new empirical findings. Management Research News, 29(6), (pp. 334-344)
- Labarca, N. (2007). Consideraciones teóricas de la competitividad empresarial. Omnia, 13 (2), 158-184.
- Longenecker, J.G., Moore, C.W. (2001). Administración de Pequeñas Empresas un enfoque emprendedor. México, Thomson.
- Mancilla, R.M.E. y Saavedra G. M.L. (2015). El gobierno corporativo y el comité de auditora en el marco de la responsabilidad social empresarial. Revista Contaduría y administración UNAM 60 486- 506

- Martínez, J. (2013). Empresas familiares en China: un mundo diferente, consultado el 12 de abril de 2017 de <https://www.pressreader.com/chile/la-tercera/20130315/281908770581964>
- Martínez, J. y Álvarez, C. (2006). Mapa de Competitividad para el diagnóstico de PYMES. En las memorias XI Foro de Investigación. Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. México, D.F.
- Martínez, J.E. (2012) Grandes familias empresarias en Chile. Sus características y aportes al país (1830-2012); ESE Business School, Universidad de los Andes Santiago, Chile.
- Martínez, M., Sánchez, L., Santero, R. y Marcos, M. (2009). Factores de competitividad de la Pyme española 2008. España: Fundación EOI.
- McGee, R.W. y Tyler, M. (2006) Tax Evasion and Ethics: A Demographic Study of 33 Countries. Andreas School of Business Working Paper.
- Medina, D. R. y García, J. M. (2004). Dirección estratégica de la empresa turística, Papeles de Economía Española, 102, pp. 162-175.
- Mendoza, L.J. y Valenzuela, A. (2014) Aprendizaje, innovación y gestión tecnológica en la pequeña empresa. Revista Contaduría y Administración Núm. 59-4.
- Meraz, R.L. (2014) Estrategias de competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas vinícolas de la ruta del vino del valle de Guadalupe, en Baja California, México. Tesis. 104 de doctorado Universidad Autónoma de Baja California Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales.
- Mintzberg, H. y Quinn, J. (1993). El proceso estratégico. México: Prentice Hall.
- Montiel, H.M.E. (2017). Diseño de un modelo de gestión de innovación para la producción de hortalizas bajo invernadero. Tesis doctoral. Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México.
- Mora, R.E.H., Vera, C.M. A., y Melgarejo M.Z. A. (2015). Planificación estratégica y niveles de competitividad de las MiPyMes del sector comercio en Bogotá. Estudios Gerenciales, 31(134), 79-87.
- Muñoz, F.J., Salgado, R.M. y Rogela, J.A. (2014) El clima familiar como factor determinante en la conformación de la empresa familiar. Revista de Empresa Familiar.

- OCDE (2014) Perspectives on Global Development 2014: Boosting productivity to meet the middle-income challenge.
- Ortega, M. (2011). Estrategia emergente en la Pyme de México en ambientes de incertidumbre. Un estudio cualitativo en empresas del sector automotriz. En las memorias del XV Congreso Internacional de Investigación en Ciencias Administrativas, celebrado en Veracruz (México), del 17 al 20 de mayo.
- Nsehe M. (2014). The 10 Leading Family Businesses In Africa, consultado el 12 de marzo de 2017 de <https://www.forbes.com/sites/mfonobongnsehe/2014/01/08/the-10-leading-family-businesses-in-africa/>
- Palacios, J.R. (2007). Familia y desarrollo humano. Ed. Alianza - 1ra. Ed. España.
- Pearce II, J.A. y Robinson, R.B. (2005) Strategic Management. A.J.T.B.S. Publishers, Delhi.
- Pedraja, R.L., Rodríguez, P.E.(2008). Estilos de liderazgo, gestión del conocimiento y diseño de la estrategia: un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas Interciencia, vol. 33, núm. 9, septiembre, 2008, pp. 651-657 Asociación Interciencia Caracas, Venezuela
- Pérez, B.V. (2008) Concepto de competitividad empresarial.
- Pérez, P.C.M. y Pizarro de la Ossa, A.J. (2016). Competitividad en las organizaciones: Las MiPyMes del sector manufacturero en Sincelejo, Sucre-Colombia.
- Pérez, M.A.I. y Gisbert, S.V. (2015) La continuidad en la empresa familiar análisis de casos, Revista de investigación Editada por Área de Innovación y Desarrollo, S.C. 105
- Phelps R., Adams R. y Bessant J. (2007). Life cycles of growing organizations: A review with implications for knowledge and learning, International Journal of management Reviews. Vol.9-1 p.1-30
- Porter, M. (1990). The Competitive Advantage of Nations. Harvard Business Review, Vol. marzo-abril, pp. 70-91.
- Porter, M. (1991). La ventaja competitiva de las naciones. España: Plaza y Janes Editores.

- Puig, R.N. y Torres, V.E. (2015). Grupos empresariales en la España contemporánea: El Grupo Urquijo, 1851-1982. *Am. Lat. Hist. Econ.*, vol 22 , núm.2, 160-197.
- Pukall, T. J., y Calabró, A. (2013). The internationalization of family firms: A critical review and integrative model. *Family Business Review*, 27(2), 103-125.
- Pwc (2017) The missing middle: Bridging the strategy gap in US family firms consultado el 12 de enero de 2018 de <https://www.pwc.com/us/en/industries/private-company-services/library/family-business-survey.html>
- Quesado, P. R., Guzmán, B. A., y Rodríguez, L. L. (2012). El cuadro de mando integral como herramienta de gestión estratégica de PYMES portuguesas. *Revista Internacional de la Pequeña y Mediana Empresa*, 1(4), 90-128.
- Quintero, J. S. (2013). Estrategia integral para pymes innovadoras. *Revista ean*(47), 34- 45.
- RICYT (2009). Manual de Lisboa 2009. Lisboa, Portugal: Red Iberoamericana de Indicadores de Ciencia y Tecnología.
- Romero, C.E. (2016) Informe final de la evaluación en materia de diseño del Programa de Promoción y Evaluación de Política de Desarrollo Social y Comunitario, la Participación y la Cohesión Social (P002), 2015-2016
- Romero, L. E. (2013). Competitividad y productividad en empresas familiares pymes Una aproximación desde la interacción familia-empresa. *Revista EAN*, (57), 131-142.
- Rothery, B. (1994). ISO 9000. México: Panorama.
- Rubio, A. y Aragón, A. (2006). Competitividad y recursos estratégicos en la Pyme. *Revista de empresa*, 17, 32-47.
- Rudd, J., Greenley, G., Beatson, A., e Ian, L. (2008). Strategic planning and performance: Extending the debate. *Journal of Business Research*, 61(2), (pp. 99–108). 106
- Saavedra, G. M.L., Milla, T.S.O. y Sánchez, T.B. (2013). Determinación de la competitividad de la PYME en el nivel micro: El caso de del Distrito Federal, México. *International Review*, 2(4), 18-32. Doi:10.15558/fir.v2i4.38.

- Salas, J.F., Valle, E.K., Galván, A.K. y Cuevas, T. (2012). Competitividad para las micro, pequeñas y medianas empresas en México, mediante las incubadoras de negocios. *European Scientific Journal*.
- Salgado, V. H. J. (2016). Las empresas familiares frente a la implementación de Sistemas de Control de Gestión. In *Forum Empresarial* (Vol. 7, No. 2, pp. 56-81).
- Saavedra, G. M. L. (2012). Una propuesta para la determinación de la competitividad en la pyme latinoamericana *Pensamiento y Gestión*, núm. 33, julio-diciembre, 2012, pp. 93-124 Universidad del Norte Barranquilla, Colombia.
- Serebrenik, R. (2010). El poder de las Empresas Familiares en el Mundo, consultado el 12 de marzo de 2017 de <https://www.dinero.com/opinion/opinion-online/articulo/el-poder-empresas-familiares-mundo/91243>
- SIEM (2018). Sistema de Información Empresarial Mexicano. Matriz de composición de empresas y representatividad de la Región Centro Sur de México. <https://siem.gob.mx/consulta>.
- Solleiro, J.L. y Castañón, R. (2016). Competitividad y sistemas de innovación: los retos para la inserción de México en el contexto global.
- UNCTAD (2011). Panorama general. Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo. Consultado el 24 de abril de 2017 de https://unctad.org/es/PublicationsLibrary/wir2011overview_es.pdf
- Universidad de St. Gallen, (2015). Empresas familiares, consultado el 12 de mayo de 2017 de <https://kmu.unisg.ch/en/kmu-news/news-institut/2015-04-global-family-business-index>
- Ussman, A. (2004). *Empresas Familiares*. Lisboa: Editorial Silabo.
- Valenzuela, M.M. (2016). La competitividad de las empresas familiares del Valle de Mexicali Área de Investigación: Entorno de las organizaciones Escuela de Ingeniería y Negocios, Universidad Autónoma de Baja California México.
- Vargas, E., Pérez, S. y André, F. (2016). Análisis de financiamiento al desarrollo para la industrialización del sector agrícola. El caso de la industria agroquímica en México y la 107 empresa estatal Guanos y Fertilizantes

- (1943-1974) (Financing Models to Development for the Industrialization of the Agricultural Sector. The Case of Agrochemical Industry in México and the State Company 'Guanos Y Fertilizantes'(1943-1974)).
- Vélez, D., Holguin, H., Iahoz, G., Duran, J. y Gutiérrez, I.(2008). Dinámica de la empresa familiar pyme. Estudio exploratorio en Colombia. Ed. Fundes - 1ra. Ed. Colombia.
- Viñegas, M.F., López, H.F. y Ortiz, R.A. (2014). Decisiones de consumo y portafolio con un nivel de confianza sobre la riqueza final en un horizonte finito de planeación: evidencia empírica. Revista de economía y negocios EconoQuantum Segundo Semestre 2014, vol.11 núm. 2
- Voordeckers, V. y Minichilli, W. (2017). The atoz of social corporate responsibility. Ed. Icce- 2da. Ed. Comunidad Europea.
- Wang, R. (2016). Empresas familiares chinas tienden a crecer establemente, consultado el 12 de junio de 2017 de <http://spanish.peopledaily.com.cn/n3/2016/1104/c31620-9137244.html>
- Ward, J. (2006). El éxito en los negocios familiares. Bogotá: Editorial Norma.
- World Economic Forum (2010). Reporte global de competitividad. Consultado el 12 de abril de 2017 http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2010-11.pdf
- Zevallos, E. (2005). Obstáculos al Desarrollo de las Pequeñas Medianas Empresas en América Latina. The bi-annual academic publication of Universidad ESAN, 11(20), June 2006.
- Zevallos, E. (2007). Restricciones del entorno a la competitividad empresarial en América Latina. San José, Costa Rica: FUNDES.

CAPÍTULO II. EQUIDAD DE GÉNERO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS

Soto Rivas Soledad

Resumen

La presente investigación tiene como finalidad asentar las bases teóricas para comprender las desigualdades de género en diversos escenarios públicos como es el trabajo remunerado dentro de las empresas, así como la dirección de las micro y pequeñas empresas. Es por ello que antes de abordar un problema empírico en cuanto a la participación de las mujeres en este tipo de empresas. Se pretende realizar un abordaje teórico respecto a la división sexual del trabajo inmerso en realidades empresariales.

De igual forma se destaca la Responsabilidad Social Empresarial desde una perspectiva de género es un compromiso ético con la sociedad con el fin de promover una distribución equitativa de factores económicos, sociales, políticos, ecológicos entre las personas involucradas (hombres y mujeres) implicados en las cadenas de valor empresariales. La implementación de normas de calidad como la MEG 2003 y OPTIMA son modelos con una visión de género que aseguran un compromiso político de la dirección con la equidad, situando a las personas en el centro de las políticas y analizando la situación diferencial de mujeres y hombres. Sin embargo, dentro del área de la dirección empresarial se viven desigualdades de género que merman una competitividad empresarial. La competitividad empresarial con una perspectiva de género resulta de constantes procesos sistemáticos y evaluaciones de los impactos de género en las políticas que sitúen a los actores, particularmente a las mujeres en un posicionamiento de empoderamiento frente a las desigualdades en la participación económica, política y social.

Introducción

Se identifica a la teoría crítica feminista como el cristal que permite el abordaje de las desigualdades de género en los ambientes empresariales y de participación pública como es el trabajo remunerado y reconocido en el trabajo laboral o de dirección de empresas. Los estudios de género es una mirada crítica necesarios para el análisis de las realidades sociales, específicamente de lo que ocurre en torno a la situación de las mujeres dedicadas a la dirección de empresas, así como a las mujeres que realizan un trabajo remunerado. Se identifican a las relaciones de poder y dominio presentes en la división sexual del trabajo de la cultura patriarcal, que dicta que las labores de la esfera doméstica son «naturalmente» realizadas por las mujeres y que las actividades de los varones están posicionadas social y culturalmente en la esfera pública.

Existen estudios previos respecto a los obstáculos con los que las mujeres se enfrentan para poder ser representadas en escenarios públicos como es el ámbito de dirección empresarial. En un estudio presentado por Camarena, M. y Saavedra, M. (2018) documentaron que en la 1ª Conferencia Mundial sobre la Mujer, convocada por las Naciones Unidas que se celebró en México en 1975 se establecieron como objetivos promover la igualdad plena de género y la eliminación de la discriminación; la integración y plena participación femenina en el desarrollo; siendo el punto de partida las agendas de trabajo de las siguientes tres Conferencias Mundiales: Copenhague 1980; Nairobi, 1985 y Beijing, 1995 (Aguayo y Lamelas, 2012).

En la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer en 1992 (CEDAW), y en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), México se comprometió favorecer la igualdad y no discriminación hacia las mujeres, y a buscar eliminar todos los obstáculos que dificultan la participación activa de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada, mediante la participación plena en la búsqueda de igualdad en el proceso de adopción de decisiones en las esferas económica, social, cultural y política; mediante el impulso de políticas públicas que contribuyan a alcanzar ese objetivo (Cámara de Diputados, 2012).

Por lo anterior, se realizaron una serie de acciones que se traducen en los logros en materia legislativa, con la promulgación de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, la Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres, la Ley General de Acceso de las mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley sobre Trata de Personas, que conforman un conjunto de leyes tendientes a proporcionar el soporte legal para alcanzar la igualdad y eliminar la discriminación hacia las mujeres (Cámara de Diputados, 2012).

A pesar de estos esfuerzos la discriminación de género se hace presente en nuestros días. La discriminación de género se refiere a la disparidad de condiciones experimentadas entre hombres y mujeres por el solo hecho de pertenecer a uno u otro sexo; es posible observar este tipo de discriminación todos los días en diversos ámbitos de la vida social (Bocio, 2014); en México es preocupante encontrar una sociedad muy discriminadora sobre la base de género, raza, orientación sexual, clase social y apariencia física (Arceo y Campos, 2014b), lo cual hace más difícil allanar el camino para alcanzar la igualdad de género.

En México, 61.2 millones de habitantes son mujeres, el 25% de los hogares se encuentran encabezados por una mujer, el 42% de las mujeres de 14 años a más forman parte de la PEA (Población Económicamente Activa); el trabajo no remunerado que realizan las mujeres ascienden al 10.7% del PIB (Producto Interno Bruto) y la brecha salarial que afecta a las mujeres es de entre 3% a 27%, dependiendo de la actividad que realicen (ONU-Mujeres, 2015). A pesar de todos los avances realizados siguen manteniéndose, profunda y extendidamente prácticas sociales muy antiguas que colocan a las mujeres en situaciones de inequidad, exclusión, injusticia y desigualdad (Navarro, Narro y Orozco, 2014).

Riveros, A., León, K. y Sánchez J. (2018) refieren que las diferencias en las actividades de hombres y mujeres impactan el acceso, dedicación y permanencia en las actividades laborales, las mujeres tienden a menor antigüedad en sus empleos, especialmente por la presencia de niños pequeños que demoran su integración al trabajo; dedican mucho más tiempo a las actividades domésticas que incluyen el cuidado, padecen mayor interferencia trabajo-decisión y tienen más dificultades para balancear estos ámbitos (Higgins, Duxbury & Lee, 1994). Esto no

ha cambiado sustancialmente en el siglo XXI y se ha destacado su mayor vulnerabilidad a la explotación y violencia en el trabajo (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2011). Específicamente en América Latina enfrentan además desigualdad en el acceso a la seguridad social, y sobrerrepresentación en los sectores económicos de menor productividad, estatus e ingreso. Así, destacan la segregación vertical por la menor ocupación de puestos de mayor jerarquía, y la horizontal por la concentración en sectores y profesiones más limitados en comparación de los hombres. A esta situación contribuyen los estereotipos de género que destacan lo apropiado de la asignación laboral “feminizada” como las de servicios y cuidado (CIM y OEA, 2011) por encima de las de dirección que suelen favorecer roles “masculinizados” de liderazgo.

Las investigaciones citadas anteriormente sirven como preámbulo para vincular la categoría de género en estrategias competitivas que permitan cerrar estas brechas de género en escenarios empresariales de las micro y pequeñas empresas. En la presente investigación se pretende realizar un estudio del abordaje teórico respecto a las implicaciones de la división sexual del trabajo, así como de los roles de género que permean en la forma de representación de las empresarias.

Metodología

Como metodología de estudio se pretende contribuir en el abordaje teórico que dé cuenta de los motivos por los cuales las mujeres son sub representadas en los escenarios empresariales de las micro y pequeñas empresas. Para llevar a cabo el abordaje teórico se parte del análisis de los movimientos feministas desde una perspectiva histórica además de llevar a cabo diversas interpretaciones de las necesidades de las mujeres a partir de las diversas olas del feminismo.

El período de la Ilustración «ilumina» sólo al varón, otorgándole derechos a la educación y a la dignidad, dejando fuera del proyecto a las mujeres. Los estudios feministas, a pesar de sus diversas posturas, como son los feminismos de la igualdad, de la diferencia, los postmodernos, entre otros coinciden, como señala Reverter (2003) en dos puntos fundamentales:

- Apreciación y conciencia de que las mujeres están menos y peor valoradas que los hombres en las sociedades.

- Propuesta de un deseo activo por cambiar esta realidad.

Reverter (2003) señala que la variable sexo/género no se puede obviar en ningún estudio riguroso, y más frente al reto que tiene la teoría política feminista ante las ambigüedades en las que se encuentran inmersas las mujeres frente a las desventajas complejas en diversos ambientes públicos y privados. Señala de igual forma, que las luchas feministas, han encabezado el deseo de erradicar subordinación, así como las desigualdades, determinando que no son producto de ejes naturales o biológicos, sino que son construidos cultural y pre-socialmente. Es por ello, que se debe atender los estudios de género desde una teoría crítica feminista.

Se presenta a continuación, antecedentes de la teoría crítica feminista para comprender su construcción. Dicha teoría propone una deconstrucción del posicionamiento histórico de los valores de igualdad plasmados en la Ilustración, en donde mujeres como Mary Wollstonecraft (1759-1797) y Olympe de Gouges (1748-1793) autora de la «*Declaración de los derechos de la Mujer y de la Ciudadana*»,

enfrentaron el posicionamiento de sus compañeros ilustrados, los cuales no reconocían a la mujer como poseedora de derechos de ciudadanía.

Es digno de reconocer el movimiento feminista de la ilustración ya que mujeres como De Gouges y Wollstonecraft ofrendaron su vida a la lucha de la igualdad de las mujeres en un contexto histórico, tiempos en donde se consideraban como traidoras al Estado o como seres paradójicos e intrigantes por no comulgar con una postura pasiva y sumisa dentro de la esfera privada, tarea que se dio desde sus orígenes como «natural» para su sexo.

La discriminación de las mujeres en el ámbito público se vio plasmada en discursos educativos de Rousseau, siendo Wollstonecraft, quien lo refutara, señalando que la educación sin distinción podría permitir que las mujeres de su época pudieran participar en la esfera pública. Rousseau pretendía que las mujeres y los hombres deberían tener una educación diferente, designando roles de dominio para el varón y sumisión para la mujer. La primera formulación de una ética feminista aparece históricamente como una radicalización de la ética ilustrada y se encuentra en la obra de Mary Wollstonecraft «*Vindicación de los Derechos de la Mujer*» (1791). Las obras de la autora, permiten conformar una ética feminista como la ética verdaderamente universal, que representa la coherente radicalización de una ética de firmeza ilustrada. Es por lo tanto la propuesta de dicha autora, un racionalismo moral más coherente, en cuanto más consecuentemente universalista, que el mismo Kant.

La pensadora polemizó tan vigorosamente: «a la mujer se le enseña a actuar de manera conveniente [...] bajo [...] luz indirecta, cosa que cabe esperar cuando la razón se utiliza de segunda mano». Por su parte, para Kant, las virtudes del «bello sexo» son «virtudes adoptadas» que no nacen de una – inexistente- capacidad para formular principios mientras que las del sexo «sublime» – el varón- son virtudes genuinas que descansan en principios generales. Así quien definió la Ilustración no se estaba refiriendo sino a la mitad de la especie; la otra estaría destinada a ser una eterna menor con sus «virtudes adoptadas» (Wollstonecraft en Amorós 2000:380). Cristina Molina (en Amorós, 2005:137) considera esto último como un punto ciego de la época de las Luces. La Ilustración no cumple sus promesas universalizadoras

y emancipatorias y la mujer queda fuera de ella como aquel sector que las Luces no quieren iluminar... «Sin la Sofía doméstica y servil, no podría existir el Emilio libre y autónomo».

Olympe de Gouges, logra articular de forma radical y sistemática, formando un cuerpo teórico, en donde su apelación, típicamente ilustrada, intentaba deslegitimar las jerarquías patriarcales criticando la cultura de la opresión y la desigualdad como antifisis o antinatural. Desde este punto de vista, podríamos considerar a esta autora representante del malestar en la cultura, quien difiere del planteamiento patriarcal de Rousseau. De Gouges (en Amorós, 2005:172) comienza su preámbulo:

Hombre, ¿eres capaz de ser justo? Una mujer te hace esta pregunta: al menos no le quitarás este derecho. Dime ¿quién te ha dado el soberano poder de oprimir a mi sexo? ¿Tu fuerza? ¿Tus talentos? Observa el creador en su sabiduría: recorre la naturaleza en toda su creación a la cual pareces acercarte y dame, si te atreves, el ejemplo de ese dominio tiránico [...] busca, indaga y distingue si puedes, los sexos en la administración de la naturaleza. Por todos los encontrarás confundidos, por todos lados cooperan en conjunto armonioso para esta obra maestra inmortal. Sólo el hombre se fabricó [...] esta excepción. Extraño, ciego, hinchado de ciencias y degenerado, en este siglo de luces y de sagacidad, en la ignorancia más crasa quiere mandar como un déspota sobre un sexo que recibió todas las facultades intelectuales, pretende gozar de la revolución y reclamar sus derechos a la igualdad, para decirlo de una vez por todas.

De Gouges parte de la idea rousseauiana de que la «ley debe ser la expresión de la voluntad general»; sólo que en la constitución de esta voluntad no puede haber discriminación de sexos, no olvidemos que hubo tiempos en los que los esclavos, las mujeres e infantes no eran considerados como ciudadanos capaces de tener derechos civiles. Olympe señalaba que como se podían exigir obligaciones civiles a las mujeres como el pago de tributos sino participaba en la cena de la repartición

de derechos. Estos antecedentes históricos, ponen sobre la mesa la incertidumbre educativa, política, social en la que se fueron construyendo las mujeres.

El feminismo a través de sus luchas y de su teoría, delimita el concepto de género, el cual, aparece en la obra «El segundo sexo» de Simone de Beauvoir con la determinación de «no se nace mujer, se llega a serlo». Creando dentro de la obra el concepto de la «alteridad absoluta». Constituyendo a las mujeres como «el otro», sobre el cual las leyes irán en contra, protegiendo los intereses económicos, políticos, morales, ontológicos del sujeto que las crea: el varón (Reverter 2003:8). La teoría feminista por lo tanto es necesaria para ir disminuyendo estas brechas de desigualdad impuestas por los sistemas de dominio y poder. Lorraine de Code (en Reverter, 2003:10) señala que: «La teoría ocupa un lugar central en los movimientos feministas, pues las experiencias no hablan por sí mismas». Los logros sociales a favor de la igualdad femenina es el resultado de la unión de las luchas feministas y del conglomerado científico que se ha conformado por las corrientes teóricas que identifican las relaciones de poder y sumisión en los estudios de género.

La evolución de la teoría feminista atraviesa etapas históricas que no se desvinculan de los movimientos sociales que la acompañaron. Amorós (2005) reconoce 3 Olas de la teoría del feminismo incluyendo al período de la Ilustración a nuestros días. En donde a grandes rasgos se señala que la primera ola, está relacionada con la incursión de las políticas de inclusión en la esfera pública. Siendo la segunda ola, la que identifica la politización de la esfera privada y la redefinición de la política. La tercera ola, es la que aborda la redefinición de las fronteras de lo público-privado y la articulación de la diversidad.

A través de las diversas olas del feminismo, surgen teorías que van adicionándose al nuevo paradigma construido por el feminismo. El género como categoría de análisis y mecanismo que incluye relaciones de poder en su construcción, ha sido conformado por diversas posturas teóricas. Scott (1996, pág. 23), define al género en dos proposiciones: por una parte, «el género es un elemento constitutivo de las relaciones basadas en las diferencias que distinguen los sexos y por otra es una forma primaria de relaciones significativas de poder». Por lo tanto, el género se considera «como una categoría de análisis en el sentido de que requiere una

metodología basada en el estudio de las mujeres que tiene la facultad de transformar los paradigmas de la disciplina» Scott (1996, pág. 3). La autora refiere que el estudio de «ellas» requiere el estudio de los varones, así como que las relaciones entre los géneros son relaciones significantes de poder e introduce con ello elementos determinantes para la investigación de nuestros días.

Scott (1996) enfatiza en la dificultad de incorporar el término género a los cuerpos teóricos existentes, ya que surge a finales del siglo XX, por lo tanto, la forma de abordar a los sistemas de relaciones sociales o sexuales es de reciente creación. Las feministas contemporáneas, por su parte insisten en la insuficiencia de los cuerpos existentes para explicar la persistente desigualdad entre hombres y mujeres, reconociendo que la forma de conformar las teorías sociales formuladas desde el siglo XVII, carecían de esta perspectiva (Scott, 1996). La invisibilidad de los estudios de género en las teorías sociales que enmarcaron el siglo de las «luces», hace permisible las desigualdades e injusticias en la forma en que se incluyen a las mujeres en escenarios privados, así como la exclusión de «ellas» en esferas públicas.

El uso del género, como alude la autora, no sólo se debe restringir a ámbitos del parentesco, puede abarcar relaciones en el mercado de trabajo- el cual se encuentra segregado por sexos-, en la educación, la política y la economía. Las interacciones en las instituciones y organizaciones sociales, de igual forma pueden ser abordadas desde una perspectiva de género, el término del género desde diversas perspectivas enriquece a la teoría crítica feminista. A continuación, se presentan diversos conceptos del término género que enriquecen el paradigma de la teoría crítica feminista.

Por otra parte, Mc Dowell (2000), identifica al término género en oposición al término sexo, mientras que el segundo expresa las diferencias biológicas, el primero describe las características socialmente construidas. Ortner y Whitehead, resaltan la idea de que la diferencia entre género y sexo permite teorizar sobre el primero como creación social o cultural del segundo, al tiempo que lo convierte en materia susceptible de cambios. Otras aportaciones decisivas fueron el concepto antropológico de cultura y la evidente naturaleza intercultural de los roles femeninos

y masculinos, aunque incluso en este ámbito se dieron por descontados ciertos procesos «naturales» (Ortner y Whitehead en Mc Dowell, 2000:30).

Las autoras antes aludidas enfatizan en separar los términos de género y sexo, destacando la construcción genérica del primero y la naturaleza biológica del segundo. Por su parte, Benhabib (1992), quien es considerada una teórica crítica de la escuela de Frankfurt y feminista, señala que:

El género es una categoría relacional que busca explicar una construcción de un tipo de diferencia entre los seres humanos, soslaya la constitución de diferencias de género como un proceso histórico y social, y en que el género no es un hecho natural, en donde la diferencia sexual no es meramente un hecho anatómico, [...] pues la construcción e interpretación de la diferencia anatómica es un proceso histórico social. Señalando que la identidad sexual es un aspecto de la identidad de género (Benhabib, 1992, págs. 26-27).

La discusión que realiza Piñones (citado en Leñero, 2009, pág. 11), respecto al término de género, enfatiza en la fabricación cultural e histórica de lo femenino y lo masculino, la cual la define como:

Un conjunto de prácticas, ideas y discursos relativos a la feminidad y la masculinidad, que determinan el tipo de características consideradas socialmente como masculinas y femeninas, lo mismo que una serie de comportamientos asociados a tales categorías, y da cuenta de las atribuciones sociales que se hacen a uno y otro sexo, involucrando relaciones de poder y desigualdad.

Desde otra perspectiva, se considera que el género va más allá de roles y reconoce que es el resultado de ciertas prácticas sociales, y que se constituye a través de la interacción social (Navarro, 1999). Sin embargo, se considera que dichas interacciones simbólicas resultan de una construcción de la cultura en la que se encuentran situados los sujetos. Así Tarres (1998) apunta que los estudios de

género requieren un análisis que abarque críticamente lo dictado por estereotipos, creencias y los mismos prejuicios dentro de una cultura determinada, así como destacar los avances realizados en la búsqueda de un igualitarismo, sin perder de vista las mismas expectativas, percepciones, es decir, el mundo de la vida que ellas aplican como estrategias de acción en determinados escenarios. Hay que destacar la posibilidad de cambiar las culturas y, por lo tanto, el poder construirlas en base a principios de equidad y justicia.

Los estudios de género, se presentan además a problemáticas, tales como la confusión o delimitación como únicamente a «estudios de las mujeres». Marta Lamas, (citada en Leñero, 2009, pág. 12), señala que «el género se ha convertido en un término con numerosos significados, que a la vez incluye distintos aspectos de las relaciones entre los sexos y las pautas culturales». Por eso hay quienes consideran que abordar los estudios de género sólo se refiere a las situaciones de las mujeres. Frente a esta problemática, Davis (1975), señala que:

Me parece que deberíamos interesarnos tanto en la historia de las mujeres como en la de los hombres, que no deberíamos trabajar solamente sobre el sexo oprimido. Nuestro propósito es comprender el significado de los sexos, de los grupos de género, en el pasado histórico. Nuestro propósito es descubrir el alcance de los roles sexuales y del simbolismo sexual en las diferentes sociedades y períodos, para encontrar qué significado tuvieron y cómo funcionaron para mantener el orden social o para promover su cambio (Davis 1975, pág. 90).

Continuando con la necesidad de identificar a los estudios de género, como aquellos que se destinan a la comprensión de la vida de las mujeres y de los hombres, se presenta la discusión de Marcela Lagarde (1994b, pág. 15), representante del feminismo latinoamericano, quien señala que:

La perspectiva de género permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias, analizando las posibilidades vitales del sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos internacionales y cotidianos que deben enfrentar y las maneras en que lo hacen.

Lagarde (1994b) alude que los estudios de género, al abordar varones y mujeres, asciende a niveles analíticos tanto externos como internos. Dicha premisa se añade a la discusión de que las diversas y complejas relaciones en el mundo de la vida, requiere de una perspectiva de género que cuestione las relaciones de dominio inmersas en ellas, así, la autora establece la siguiente interrogante:

¿Cuál es la distancia entre las mujeres y los hombres en cuanto a su desarrollo personal y social? ¿Cuál es la relación entre el desarrollo y el avance de los hombres respecto de las mujeres y de las mujeres respecto de los hombres? ¿Es posible, que las relaciones entre los géneros marcadas por el dominio y la opresión, y las formas de ser mujer y ser hombre en las condiciones patriarcales favorezcan el desarrollo social, la realización de los derechos humanos y el mejoramiento de la calidad de vida? (Lagarde, 1994b, pág. 15).

Los estudios de género, además de presentarse ante retos de comprensión al no enmarcarse en el sistema hegemónico del patriarcado, se sitúan en la necesidad de ser críticos y visibilizar las relaciones de dominio y poder inmersos en las interrelaciones dentro de las sociedades. Abordar a los estudios de género desde una perspectiva crítica, permite dejar a la luz las relaciones de dominio y poder inmersos en las relaciones de los géneros. Así, Puleo (2000, pág. 149) señala que los estudios de género se deben abordar forma crítica, y su peculiaridad radica en

que «no se trata solo de hablar de la mujer o de lo femenino, sino que implica realizar un serio esfuerzo analítico a través de los útiles teóricos para tal investigación».

Por su parte, Pérez (2011) atribuye a los estudios de género «procesos de comunicación inmersos en las relaciones de poder, tales como símbolos, normas, que pueden influir en los comportamientos sociales». Por lo tanto, la categoría de género se debe considerar como una construcción social y cultural, además de una simbolización de la diferencia sexual. Como se ha reiterado en diversas ocasiones la perspectiva crítica no se separa de los estudios de género. La combinación de las nuevas perspectivas teóricas que posicionan a los estudios de género, como necesarios para una categoría de análisis, con la teoría crítica permiten avanzar sobre la nueva forma más humana de integración en las sociedades.

Benhabib (1990, págs. 49-50) propone desarrollar una «teoría emancipadora y reflexiva buscando la autorrealización de las mujeres, contribuyendo al realizar un análisis explicativo-diagnóstico de la opresión de las mujeres a través de la historia, la cultura y las sociedades, así como para proyectar nuevos modos de relacionarnos entre nosotros y con la naturaleza del futuro».

Otra de las autoras críticas feministas es Nancy Fraser, quien señala que nadie ha mejorado nunca la definición de Teoría Crítica que diera Marx en 1884:

La auto clarificación de las luchas y anhelos de la época [...]. Una Teoría Crítica de la sociedad articula su programa de investigación y su entramado conceptual con la vista puesta en las intenciones y actividades de aquellos movimientos sociales [...]. Las preguntas que se hagan y los modelos que designen estarán informados por esa identificación y ese interés. Así, por ejemplo, si las luchas contra la subordinación de las mujeres figuran entre las más significativas de una época dada, entonces una teoría crítica de la sociedad de ese período tendería, entre otras cosas a arrojar luz sobre el carácter y las bases de esa subordinación. Emplearía categorías y modelos explicativos que revelaran en lugar de ocultar las relaciones de dominación masculina y subordinación femenina. Y desvelaría el carácter ideológico de los enfoques rivales que ofuscan o racionalizan esas relaciones... por tanto

uno de los criterios de valoración de una teoría crítica. Sería ¿con que idoneidad teoriza la situación de las perspectivas del movimiento feminista? ¿En qué medida sirve para la autoclarificación de las luchas y anhelos de las mujeres contemporáneas? (Fraser en Benhabib, 1990, págs. 49-50)

Las luchas manifiestas que han encabezado las teóricas feministas y de género, así como los movimientos sociales feministas, han dado frutos tales como el derecho sobre la opción de la Interrupción Voluntaria del Embarazo, a reconocer las violaciones en los matrimonios, es decir a involucrar la política en cuestiones privadas, como lo argumenta Puleo (2005) en «*Lo personal es político*», señalando que es urgente que el escenario privado se torne político para poder exigir justicia ante la violencia que se vive en la vida doméstica.

Aún después de avances que han logrado las luchas feministas, existen adecuaciones de la cultura patriarcal que continúan generando relaciones de sumisión sobre las mujeres. Posteriormente de abarcar perspectivas teóricas que definen al género como un constructo social y al sexo como un hecho biológico, a la identidad sexual, como parte de la identidad genérica, términos que permiten abordar críticamente las desigualdades entre los hombres y mujeres. Se presenta a continuación la situación de las mujeres en relación con los derechos humanos, vislumbrando la permanencia del patriarcado en realidades sociales contemporáneas.

Se apunta, que aún con las luchas de los movimientos feministas adicionados con los aportes teóricos de las diversas olas del feminismo, existen desigualdades entre mujeres y hombres que día a día se viven. El patriarcado como sistema hegemónico permea microuniversos de las formas de vida de la humanidad.

Se debe reconocer que, si bien los principios de igualdad, libertad y justicia han sido las banderas de los movimientos a favor de los derechos humanos y de los organismos internacionales, las demandas de las mujeres están distantes de alcanzar el objetivo de una inclusión justa al proyecto de la declaración Universal de los Derechos humanos promulgada en 1948. Como señala De Villota (2004, págs. 51-52), «[...] su garantía jurídicamente regulada, a través de instrumentos jurídicos

internacionales y nacionales, no está conseguida plenamente para todas las mujeres del planeta, que suponen más del 50 % de la población mundial»

Los avances legales que se han realizado a favor de las mujeres, aún tienen una tarea efectiva por realizar, el abordaje político y público de las violaciones de derechos dentro la esfera privada son objetivos recién puestos a juicio. Nussbaum (2002), quien es reconocida defensora de los derechos de las mujeres, resalta las desventajas en diversos aspectos de la vida privada y pública. La autora refiere que en el seno decisión existen «nichos de verdaderas injusticias, y que necesariamente se requiere de una reivindicación de los derechos humanos de las mujeres». Apuntando que:

Las mujeres carecen de apoyo en funciones fundamentales de la vida humana, se encuentran peor alimentadas que los hombres, tienen un nivel inferior de salud, son más vulnerables a la violencia física y al abuso sexual, menos probable que estén alfabetizadas, cuando ingresan al trabajo se enfrentan a obstáculos mayores, incluyendo la intimidación por parte de la decisión o del esposo, discriminación por su sexo en el salario y acoso sexual en su lugar de trabajo. Y todo ello sin tener recursos legales efectivos para defenderse (Nussbaum, 2002, pág. 27).

Coincide Nussbaum con la teoría crítica feminista que las perspectivas reivindicatorias, emancipatorias y humanísticas respecto de la posición de las mujeres en escenarios históricamente patriarcales, muestran la clara desventaja de la mitad de la humanidad en diferentes contextos. La autora refiere que, dentro de las clases sociales pobres, las mujeres encarnan el eslabón más bajo, siendo el instrumento para la propia unidad decisión, realizando trabajos que no se reconocen y que se exigen por cultura patriarcal. Así se pueden encontrar mujeres violentadas en escenarios de pobreza tanto como en escenarios considerados como de elite (la ciencia y la academia). Las corrientes posthumanistas, reconocen que, frente a los sistemas de dominación del patriarcado sobre las mujeres, el trato humanitario y digno puede ser la respuesta a dicha problemática, sobre todo abrir las conciencias

a que no se trata de algo «natural», el que las mujeres sean instrumentos de acción, sino que son seres humanos que tienen aspiraciones y anhelos, al igual que los varones, y cuya autorrealización es el fin mismo de su vida.

Esta postura posthumanística, apunta que no se trata a las mujeres como fines en sí mismos, como personas con una dignidad que merecen respeto por parte de las leyes y de las instituciones. Por el contrario, Nussbaum (2002, pág. 28) apunta que «se les trata como meros instrumentos para los fines de otros; reproductoras, encargados de cuidados, puntos de descarga sexual, agentes de prosperidad general de una decisión». Ante tales circunstancias, la postura de Lagarde (1994b) respecto a las relaciones patriarcales, da luz a los motivos que generan dichas desigualdades:

La condición política patriarcal de las mujeres, se refiere a la explotación económica de las mujeres, basada en su explotación erótica, reproductiva, afectiva intelectual y cultural. Es fuente, en consecuencia, de poderío para los hombres y todas las personas (aun mujeres), y las instituciones que se benefician y obtienen ganancias de la extracción de trabajo, valor, servicios y bienes de las mujeres (Lagarde, 1994b, pág. 63).

El trabajo que realizan las mujeres se desistiría, se les niega la importancia, simplemente se les ideologiza dentro de las interacciones sociales, la división sexual del trabajo agudiza cierta circunstancia al respecto, la autora argumenta:

Hoy sabemos que son trabajo oculto o invisible, objeto valioso y negado de las relaciones económicas entre los géneros y asegurado por la llamada división del trabajo que es en realidad una división de la vida toda y, de hecho, una organización social genérica (Lagarde 1994b, pág. 64).

Respecto a la condición política patriarcal de los hombres en la posesión de los atributos y capacidades en diversas esferas, esta autora señala:

Los hombres como género son responsables de la planeación financiera de los bienes y de la riqueza económica, social y cultural. Por ello son retribuidos y obtienen porciones de la riqueza que generan. Tienen a su cargo, asimismo, la creación y el mantenimiento de las concepciones del mundo, creadas por los hombres, es decir de las creencias, los conocimientos, los valores, las sabidurías y las obras culturales. Monopolizan la función intelectual visible: los hombres son los intelectuales (Lagarde 1994b, pág. 64).

La discusión que realiza Lagarde (1994 b), recae en la división sexual del trabajo, por una parte, las actividades de las mujeres surgen por una obligación dictada por la mano invisible del sistema patriarcal, el cual no tiene peso en la economía, «no es importante», no es cuantificable, mientras que el trabajo realizado por los varones en la esfera pública es reconocido, «es digno». Lagarde (1994 b) apunta hacia el hecho de que bajo la mirada de los hombres se construyó la forma de ver el mundo, dentro de ello, se encuentran, las creencias dictadas, los estereotipos en la formación de la humanidad, que se aleja de la integración de valores éticos para un trato con iguales oportunidades atendiendo la diversidad y «la otredad».

En el apartado siguiente, se despliegan las relaciones de poder vigentes en la cultura patriarcal respecto al sistema sexo-genero identificando dentro de él a la división sexual del trabajo, como mecanismo que enmarca la desigualdad y el reconocimiento de las labores realizadas en la esfera privada y pública.

Las relaciones de poder en el sistema sexo-género.

Se presenta el binomio del sexo-género como un mecanismo de dominación, en donde el sistema patriarcal, delimita funciones, roles, y por lo consiguiente reconocimiento o invisibilidad en los roles asignados para el género femenino dentro del sistema hegemónico. Las mujeres dedicadas a la dirección de las empresas se enfrentan a condiciones patriarcales en un sistema sexo – género.

Las relaciones de dominio se encuentran presentes en el sistema sexo-genero, autores como Leñero (2009) reconocen dicha circunstancia, conceptualizándolas como:

El conjunto de disposiciones (prácticas, modos de pensar, normas, valores, creencias, representaciones, símbolos) históricamente variables mediante las cuales las sociedades asignan espacios, actividades y tareas diferenciadas para cada uno de los sexos, de tal modo que propician desigualdad social con base en las concepciones de lo femenino y lo masculino. Cabe destacar que las relaciones de poder, desde la perspectiva de género y particularmente desde el punto de vista de las mujeres, son aquellas que están basadas en mecanismos (leyes, supresión de sus bienes, violencia) que sirven para controlar, dirigir, evaluar y discriminar a las mujeres (Leñero 2009, pág. 30).

Es importante continuar discutiendo respecto a las relaciones de poder en el sistema sexo-género, ya que sobre él se fincan las relaciones de dominio y poder, así mismo es conveniente reforzar la premisa de que el poder sobre las mujeres se ostenta en prejuicios, estereotipos y creencias que convienen sólo a algunos, por supuesto, en demérito de la autorrealización de «ellas». El aprovechamiento, así como la explotación del trabajo doméstico, es una condicionante de la compleja injusticia en la que se encuentran inmersas las mujeres, aún aquellas que se distinguen en la ciencia. El peso cultural, social dictado por éste sistema, es una carga emocional y física que llevan sobre sí las mujeres.

Respecto a los mecanismos de explotación del trabajo en el sistema sexo género, Seyla Benhabib, participa en la discusión con las siguientes premisas constitutivas:

- a) El sistema género-sexo es el modo esencial, que no es contingente, en donde la realidad social se organiza, se divide simbólicamente y se vive experimentalmente.
- b) Señalando el siguiente juicio de valor: «Los sistemas de género-sexo históricamente conocidos han colaborado en la opresión y explotación de las mujeres» (Benhabib en Amorós, 2005, pág. 15).

Lo que se destaca de la argumentación de la autora corresponde al carácter no contingente a este sistema de dominación al percibir que no es gratuito o sin conveniencia para algunos, además su organización al ser simbólica puede ser invisible sino se perfila a través de una mirada crítica.

Al respecto, Fernández (en Blázquez, 2005) en su artículo, «*Género y mujeres académicas: ¿Hasta dónde la equidad?*» identifica a las relaciones de dominio en las sociedades patriarcales prevalecientes en nuestros días donde se diseñan y organizan desde una prescripción de normas y valores identificables con una determinada construcción simbólica de masculinidad y feminidad. En referencia a la sociedad patriarcal Marcela Lagarde (1994a, pág. 397) establece que:

El patriarcado es un orden de poder, un modo de dominación de los hombres y de lo masculino. Y está basado en la supremacía de los hombres y de lo masculino, sobre la inferiorización de las mujeres y de lo femenino. Asimismo, es un orden de dominio de unos hombres sobre otros y de enajenación entre las mujeres [...] El mundo resultante es asimétrico, desigual y enajenado, de carácter androcéntrico, misógino y homofóbico.

La retórica establecida por la autora infiere en el carácter injusto y a la no tolerancia de la «otredad», al encontrarnos en un sistema patriarcal, lo diferente será reprimido, y excluido, las mujeres al representar los sujetos «inferiores» para el sistema, representan los instrumentos para los fines establecidos por la sociedad. Para Michael Foucault, las relaciones de poder están construidas por medio del discurso, el cual no sólo significa discusiones particulares, sino toda la tecnología de la organización e ideología asociada a la formulación de las ideas particularmente en torno a la sexualidad. Desde el punto de los foucaultianos, «la invisibilidad es una cuestión de poder, en dónde el discurso histórico que niega visibilidad a las mujeres perpetúa su subordinación y su imagen de receptoras pasivas de la acción de los demás» (Foucault en Pérez 2004, pág. 38).

Como se ha argumentado anteriormente, a través de la historia, las mujeres han quedado fuera del proyecto patriarcal, en cuanto a la educación, a los derechos ciudadanos, el avance que han realizado los movimientos feministas sumados a la teoría envuelta en el paradigma del feminismo, ha permitido mostrar lo invisible de las relaciones de poder.

Dentro de estos mecanismos de poder, autores como Barragán (2006) señalan que la presencia de estereotipos y mecanismos de exclusión o la invisibilidad que reafirman las relaciones de dominación, niegan a las personas el conocimiento de la diversidad, la complejidad y las variaciones de grupos o personas individuales. Los estereotipos se construyen cada vez que los miembros de un grupo cultural, los varones y mujeres, son representados o descritos con un rasgo primario de personalidad, una característica física, un rol ocupacional, la decisión o escolar. Los estereotipos cuando son interiorizados limitan las habilidades intereses y potencialidades de las personas. Reconoce que la exclusión o la invisibilidad constituyen una función por la que se elimina la presencia o la consideración, de forma completa o parcial, de un grupo o grupos. La omisión significativa de ciertos grupos implica que tienen menos valor, importancia y significación tanto en esta sociedad como en el mundo (Barragán, 2006, págs.38-39).

Barragán (2006) reconoce en su discusión que los estereotipos recobran una mayor fuerza al ser interiorizados, limitando a los grupos minimizados a desplegar capacidades y habilidades, si trasladamos su argumentación a las mujeres empresarias, las que opten por quedarse en ámbitos domésticos al no poder seguir en escenarios públicos vetara sus capacidades en el desempeño empresarial y de dirección. Otra de las argumentaciones en referencia al peso sociocultural en las relaciones de poder en el sistema sexo-género, es la presentada por Abad (2002), quien manifiesta que la desigualdad social de los sexos es el correlato de las relaciones sociales que organizan y jerarquizan la diferencia sexual como un sistema sociocultural que establece las diferencias de género.

Es necesario explicar, por lo tanto, al patriarcado, como un sistema hegemónico que representa sistemas de dominación que no es exclusivamente de hombres sobre mujeres, sino que existe una mezcla de factores en dónde la única constante es ver al otro u otra como un instrumento y no como un fin. En el siguiente apartado se distingue los sistemas de poder inmersos en la división sexual dictada por la cultura patriarcal, que permiten profundizar en la temática del sistema sexo-género.

La división sexual del trabajo

Se indica en el presente rubro que la división sexual del trabajo determina la esfera pública y privada sobre la que se desarrolla la humanidad, en donde el patriarcado, poco reconocido por las posturas dominantes dicta los ambientes «naturales» destinados para cada sexo.

Se comienza distinguiendo la discusión de Engels (1972), como uno de los primeros autores que analiza la división sexual del trabajo desde una perspectiva materialista-histórica, abordando como eje de estudio a los roles y actividades desempeñados por los hombres y mujeres en etapas anteriores al capitalismo. Se realiza la crítica respecto al posicionamiento del género femenino, como aquél encargado de la replaneación financiera de la vida humana, sin el reconocimiento que esto tiene, además del menosprecio social de las actividades domésticas y públicas realizadas por las mujeres.

Engels, fue uno de los pocos autores que voltean su mirada hacia dichos temas, con su obra, «*The origin of the Family*». La posición marxista respecto a «la cuestión de la mujer» señala que la opresión de la mujer empieza con la división «original» del trabajo en las sociedades pre clasistas dentro de un proceso de planeación financiera de dos caras:

Según la concepción materialista, el factor dominante en la historia es, en último término, la producción, la replaneación financiera de la vida inmediata. Esto tiene de nuevo un carácter doble; por una parte, la planeación financiera de los medios de existencia, alimentos, vestido, cobijo y las herramientas

necesarias para esa producción; por otra parte, la planeación financiera de seres humanos, la propagación de la especie (Engels, 1972, pág. 71).

Kabeer acentúa la crítica en el contrato de la monogamia, identificándolo como un sustento institucional para la preservación de la propiedad privada. La autora señala que, en el surgimiento de una economía de mercado generalizada, el rasgo distintivo del modo capitalista de producción, llevó a una separación entre la planeación financiera de mercancías que se desplazó a la esfera pública del mercado, y la planeación financiera de vida humana y trabajo, siguió en la esfera privada del hogar. La monogamia siguió siendo indispensable para la sociedad de clases pues era uno de los principales apoyos institucionales de la propiedad privada (Kabeer, 1998, pág. 61).

El sociólogo francés Pierre Bourdieu sitúa el posicionamiento de las mujeres en el trabajo, siempre como un instrumento de replaneación financiera, donde se podía seguir manteniendo el patriarcado y el dominio, apuntando que las mujeres se encargan de la limpieza dentro de la esfera doméstica, así como las que cuidan y atienden a la decisión, dejando al hombre las tareas de reconocimiento público, el que tendría que ser el responsable de la manutención, mientras que la mujer sería la obligada de reponer las fuerzas del marido, y de otorgarle un ambiente servicial y sumiso a su llegada. Por lo tanto, la «división del mundo», está basada en referencia a «diferencias biológicas y sobre todo a las que se refieren a la división del trabajo de procreación y reproducción», donde actúa como «la mejor fundada de las ilusiones colectivas». Establecidos como un «conjunto objetivo de referencias, los conceptos de género estructuran concreta y simbólicamente la percepción y la organización de toda la vida social» (Bourdieu en Navarro, 1999, págs. 64-65).

Los señalamientos citados coinciden en reconocer el dominio ejercido sobre las mujeres en un proyecto económico, reproductivo, cultural, clasista, que tiene la constante de cimentar el poderío sobre el trabajo no reconocido de las mujeres. Dentro del ambiente empresarial, la discusión se dirige a conocer, qué es lo que pasa dentro de las interrelaciones de la esfera pública y privada de las mujeres

empresarias. Para ello, a continuación, se enmarcan los términos teóricos que permiten la comprensión de la continuidad de los sistemas de dominio y poder en ámbitos de élite como es la dirección de las empresas.

Para abordar el estudio de la esfera pública y privada se siguen distinguiendo las posturas de pensadoras feministas críticas, así como los estudios de género referentes al análisis de las nuevas masculinidades, en donde, el trabajo doméstico se desistiría y menosprecia, destinándolo culturalmente y naturalmente como labor de las mujeres. Estas aseveraciones en latitudes mexicanas, es aún visto con frecuencia, en donde las mujeres que realizan actividades fuera del hogar, continúan sus labores al llegar a casa, cuando no cuentan con estrategias de contratación de ayuda doméstica. Teniendo los hombres el tiempo de ocio para dedicarse a actividades de recreación o de mayor tiempo para sus actividades públicas (laborales y de esparcimiento).

Dentro del abordaje de la crítica de las injusticias que se viven en las líneas de dividen lo público y privado, Benhabib (1990, págs. 25-26) señala que «una de las principales aportaciones del pensamiento feminista a la teoría política en la tradición occidental es cuestionar la línea que divide lo público de lo privado». La autora identifica que las feministas han sostenido a la privacidad de la esfera doméstica, como el ambiente en el cual han estado confinadas históricamente, señalando que actividades, tales como: la crianza de los infantes, la atención de la casa, la satisfacción de las necesidades emocionales y sexuales del hombre y la atención de enfermos y mayores, hasta hace poco estuvieron fuera del alcance de la justicia. Es importante destacar la argumentación de la autora respecto que las normas de libertad y reciprocidad se detienen en lo que se considera privado (las relaciones dentro de la decisión o el hogar), sin embargo, hay que dejar en tela de juicio, que a pesar de que actualmente han existido avances jurídicos y legales en los alcances de la justicia para hacer público lo que antes se conocía como privado, aún existen tareas por resolver.

Villanova (1994), por su parte discute respecto al ámbito doméstico, considerándolo como un reducto de libertad y autorrealización personal, que parece quedar al margen de normas coactivas que operarían sólo en el espacio público. Apunta

estratégicamente en considerar a la esfera privada como un lugar ambivalente en el que, por una parte, se ha recluido a la mujer durante siglos para impedirle un rol social público relevante, es decir, un lugar de no-libertad. La autora señala que ese espacio privado sería el lugar donde el hombre-público repondría sus fuerzas y su equilibrio necesario para seguir operando como hombre público.

Como se viene apuntando, la teoría crítica distingue la invisibilidad de las desigualdades. Así, la postura de Benhabib (1990) identifica la exclusión política de las mujeres en escenarios públicos, reconociendo que existen lagunas epistémicas que aborden dicho tema. Argumenta que una teoría de la moralidad universalista o de la esfera pública no puede simplemente «omitir» a las mujeres y ser subsiguientemente «corregida» con su reinserción en el cuadro donde faltaban, reconociendo:

La ausencia de las mujeres apunta hacia algunas distorsiones de categorías dentro de estas teorías; es decir, que, debido a que excluyen a la mujer, estas teorías están sistemáticamente sesgadas. La exclusión de las mujeres y su punto de vista no sólo es omisión política y un punto ciego, sino que constituye también un déficit epistemológico (Benhabib, 1990, pág. 26).

No sólo las desigualdades se viven en escenarios latinoamericanos, Jónasdóttir politóloga y feminista nórdica se hace la interrogante.

¿ Por qué o cómo persisten las posiciones de poder político y social de los hombres frente a las mujeres, incluso en las sociedades occidentales contemporáneas, en las que se consideran individuos iguales desde el punto de vista formal y legal, en las que la mayor parte de las mujeres adultas tienen un empleo de tiempo completo o de media jornada, en las que se cuenta con una elevada proporción de mujeres bien cualificadas, y en las que las disposiciones de bienestar, que obviamente benefician a las mujeres, se hallan relativamente bien desarrolladas (Jónasdóttir, 1993, pág. 14).

Como señala Amorós (2005), ante esta interrogante se gesta la teoría que caracteriza la tercera ola de la teoría feminista, volviéndose a retomar el tema del patriarcado como un sistema que implica sobre todo la adjudicación de espacios sociales según el género y la jerarquización valorativa de los espacios. Por lo que en las sociedades occidentales esta adjudicación de los espacios «se concreta en la dicotomía del espacio público y privado que se considera la auténtica infraestructura material y simbólica sobre la que se levanta el sistema económico-político-socio-cultural» (Amorós, 2005, pág. 76).

Como señala, la autora, dentro de la 3ª. Ola teórica feminista, se encuentran posicionados el feminismo de la diferencia, el feminismo de la igualdad y el feminismo postmoderno o postcolonial. Dentro del feminismo de la diferencia se considera que es necesario reforzar la dicotomía de las esferas y potenciar las relaciones entre las mujeres y la transmutación simbólica de los valores, de las identidades y de los espacios. Las feministas de la igualdad, entre ellas, las liberales, radicales, sociales, materialistas, argumentan que la reivindicación y la agenda de género debe ser proyecto común de la sociedad, de igual forma reconocen que se debe poner fin a la imposición coactiva de las identidades, redefiniendo y subvirtiendo la sociedad patriarcal en su lógica binaria de dominación.

Como se puede observar en el Cuadro No. 1 respecto a la configuración de espacios públicos y privados se comenta el sistema dualista de pensamiento y acción, de adjudicación de identidades, espacios y valores.

Cuadro. 1 La configuración de los espacios público y privado

Esfera Pública	Esfera Privada
Masculino	Femenino
Cultura	Naturaleza
Libertad	Necesidad
Universalidad-imparcialidad	Particularidad-deseo
Mente -producción de ideas	Cuerpo- producción de cuerpos
Razón-entendimiento	Pasión-sentimientos
Ética de la justicia	Ética del cuidado
Competitividad	Caridad-beneficencia
Hacer	Ser
Productividad-trabajo	Improductividad-sus labores
«Los iguales»: individuos-ciudadanos	«Las idénticas»:madres-esposas

Fuente: Amorós (2005)

Estas gamas de teorías reconocen que el estudio del género se plasma hegemónico, replanteándose nuevas oposiciones binarias determinantes en la vida de muchas mujeres y que parecen no resolverse. Desde esta perspectiva nuevas posiciones teóricas apuntan hacia la tesis de que en la teoría social y política modernas, la constitución de lo público se realizó gracias a la exclusión de aspectos de la vida humana privada, por lo tanto, de las mujeres, así la articulación de las relaciones entre lo público y lo doméstico encabeza las nuevas investigaciones y pone a la esfera privada como condición de posibilidad para participar en la esfera pública.

Si bien, en los últimos años se han producido un fuerte incremento de la participación de las mujeres en las esferas públicas como es el escenario empresarial además de existir importantes avances legales en la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres, aún siguen presentes diversos obstáculos y barreras que inhiben una igualdad real, la causas resultan de razones históricas-culturales y sociales ya que se ha mantenido una división sexual del trabajo adjudicando uno u otros espacios en función del sexo de la persona. Así, Benhabib (2006, pág. 128) señala «que cualquier teoría de lo público, la esfera pública y la publicidad presuponen una distinción entre lo público y lo privado. Estos son los términos de una oposición binaria». Identifica que el movimiento de la mujer y las teorías feministas en las últimas dos décadas han demostrado que los modos tradicionales de establecer esta distinción han formado parte de un discurso de dominación que «legitima la opresión y la explotación de las mujeres en el ámbito privado», argumentando:

Es el modelo discursivo de dominación, precisamente porque procede a partir de una norma fundamental de reciprocidad igualitaria y porque proyecta la democratización de las normas decisión y de las normas que también gobiernan la división por sexos del trabajo en la decisión (Benhabib, 2006, pág. 128).

Dentro de la discusión que realiza Nussbaum (2002) al escenario privado, la autora considera que sería difícil negar que la esfera doméstica haya sido, si no el mayor, o al menos uno de los más importantes sitios de opresión de las mujeres, destaca:

Dentro de ella existen amor y cuidados en la decisión, pero también existen en ella violencia doméstica, violación marital, abuso sexual de niños, malnutrición de las niñas, desigual cuidado de la salud, desiguales oportunidades educativas, e intocables violaciones menos intangibles de la dignidad y de la igualdad de las personas (Nussbaum, 2002, pág. 321).

La argumentación de la autora resalta el hecho de mantener la dignidad de las personas como el factor que motive a las relaciones humanas. Sin embargo, los escenarios privados han sido hasta ahora, poco accesibles, tanto a estudios sociales, como a la inclusión política y por lo consiguiente a mecanismos legales que regulen su convivencia.

Ahora bien, ¿Cómo es la situación de inclusión de las mujeres en esferas públicas?, ¿De qué forma los hombres, en una cultura de dominación y poder sobre las mujeres, interrelacionan con ellas en la vida pública y privada? En referencia a los estudios domésticos, señala Bonino (2001), que si bien en la década de los 60 del siglo pasado, existía una hipótesis un tanto optimista de pensar que si las mujeres entraban al mercado laboral dejarían de participar en las labores domésticas, dicha situación no ocurrió, ya que al parecer las condiciones de desigualdad se agravaron más en la esfera doméstica debido a las mujeres realizan una ampliación de jornada.

Los estudios que aportan las nuevas masculinidades, son de suma importancia, ya que abordan realidades, desde la perspectiva del varón, así, Bonino (2001) señala que existen escasas investigaciones en donde se analice las respuestas de los propios varones de la irrisoria participación en el campo doméstico dentro del estudio, se mencionan las obras de autores citados por el autor (Hochschild 1989; Delphy y Leonard 1992; Jonnasdóttir 1993; Murillo 1996; Bourdieu 1998; Mc Mahon 1999) que enfatizan la existencia de factores que pueden explicar la lentitud en los

cambios de participación. De igual forma Bonino (2001, págs. 23-46) señala que ante el discurso optimista del cambio gradual hay dificultades y obstáculos de tipo sociocultural, las cuales señala como:

- La retórica de la conformación del mercado de trabajo; Se les da más peso económico a las labores realizadas en el espacio público y se menosprecia económicamente a las labores realizadas en la esfera doméstica.
- La retórica del mundo simbólico y de los roles; el imaginario social de las labores encomendadas en espacios públicos para el hombre y espacios privados para las mujeres son difíciles de modificar a corto plazo.
- La retórica de la confusión masculina, ante un cambio acelerado de la participación de las mujeres en el espacio público el hombre no sabe cómo reaccionar ante esta inmersión a tareas desconocidas para él.
- La retórica de la psiquis masculina defensiva y frágil; teorías desarrolladas por psicoanalistas (Chodorow, 1978 y Benjamín, 1996 citado en Bonino, 2001) que establecen que el fracaso se debe al repudio defensivo de lo femenino, por ejemplo, la separación traumática de la madre, la ausencia de la figura paterna, puede provocar un miedo a la intimidad y un deseo de dominar a las mujeres para controlarlas.
- La retórica de la mujer como obstáculo, se basa en el no cuestionamiento femenino de su obligación doméstica porque da como suyo el espacio doméstico. En sociedades como la mexicana los patrones de que la mujer es la encargada de las labores domésticas de igual forma es un peso muy importante a la resistencia al cambio, de ahí que la educación de la igualdad es un terreno fértil en primer término para la mujer, de dejar claro que son labores que pueden ser realizadas tanto como por hombres como por mujeres.

De igual forma, este autor apunta que se debe reconocer la complejidad del espacio doméstico, diversos autores como Holschild 1989; Delphy y Leonard; Jonnasdóttir 1993; Murillo 1996; Burin y Meler 1998, citados en Bonino (2001) señalan que existen diversas causas que motivan la falta de reconocimiento al trabajo que realizan las mujeres en escenarios domésticos, entre ellas: a) La mujer es construida socialmente como sujeto en menos, b) Lo doméstico es un trabajo,

invisibilidad como tal, c) El trabajo doméstico se desistiría, adjudicándosele a las mujeres, d) Existe un aprovechamiento masculino del trabajo doméstico, e) La relación domesticidad- salud mental-violencia es altamente significativa, f) La exclusividad femenina del trabajo doméstico está en cuestión (Bonino, 2001, pág. 23-46).

Dichas premisas son resultado de la participación de los estudios de las nuevas masculinidades y su relación con la desmitificación que el trabajo doméstico es naturalmente atribuido a las mujeres, explicando posibles causas tanto sociales, culturales y psicológicas del aprovechamiento y explotación de trabajo que las mujeres realizan en escenarios privados. Estos abordajes teóricos, se han puesto como parte de la discusión, con el objeto de reconocer que las problemáticas de las mujeres se enriquecen a partir de la visión del estudio de las masculinidades. Cabe resaltar que las desigualdades e injusticias en que las mujeres están inmersas comienzan a reconocerse por nuevos proyectos epistémicos, permitiendo la construcción de una sociedad equitativa, incluyente y justa.

La teoría crítica de los estudios de género, permite observar la complejidad que existe en la interrelación entre la esfera pública y privada en la que se desarrollan mujeres y hombres, otorgándole el nombre a los mecanismos de dominación inmersos en la esfera privada doméstica que siguen inhibiendo a que la mujer participe de forma justa en la esfera pública. La crítica fundamental de los estudios de la esfera pública y privada o doméstica descansa sobre el cuestionamiento político que debe tener la esfera doméstica, en dónde hechos de dominación siguen presentes aún en culturas que han avanzado sobre la implementación de valores de igualdad y justicia en la convivencia decisión. Las legislaciones actuales tienden inicialmente a regir los hechos de violencia que se vive dentro de ella, pero la falta de corresponsabilidad de la pareja en las labores domésticas, aún no cuenta con penas legales. Ante estos escenarios, la concientización, pareciera ser el factor que motive el cambio hacia un trato igualitario y justo, es sobre lo que se tiene que trabajar desde un ámbito educativo formal e informal.

El trabajo productivo (de la esfera del mercado) y el trabajo reproductivo

El trabajo de replaneación financiera social no se considera productivo desde la perspectiva económica hegemónica, sin embargo, su conceptualización nos permite desentrañar la importancia que esconde en la replaneación financiera del sistema económico.

Colinas (2010) conceptualiza el trabajo productivo y trabajo reproductivo de la siguiente forma:

- Trabajo productivo. Conjunto de actividades en las cuales se producen bienes y servicios para el mercado destinados al intercambio o acumulación y, por tanto, es reconocido y valorado económica y socialmente. Es mayoritariamente remunerado y generalmente asociado a la esfera pública.
- Trabajo reproductivo. Conjunto de actividades en las cuales se producen bienes y servicios para el mantenimiento de la fuerza laboral y replaneación financiera social. La primera incluye todas las actividades cotidianas conocidas como trabajo doméstico o quehaceres del hogar, destinadas a mantener diariamente a personas trabajadoras actuales y preparar sus futuros. La replaneación financiera social se refiere a todas las actividades orientadas a la transmisión y acceso de recursos económicos y conocimientos de una generación a otra. Es mayoritariamente no remunerado, realizado principalmente por las mujeres y generalmente asociado a la esfera privada (Colinas, 2010: 47-48).

Colinas (2010) realiza la matriz del trabajo productivo/reproductivo en función de su remuneración (Ver cuadro 2). Ello nos permite cuestionar respecto a la gratuidad del trabajo de replaneación financiera, así como su función en el sistema económico y contribuir a visibilizar los conflictos en la conciliación de la vida decisión y laboral.

Cuadro 2. Matriz: trabajo productivo/reproductivo y trabajo remunerado/no remunerado

	Remunerado	No remunerado
Productivo	Trabajo productivo remunerado	Trabajo productivo no remunerado
Reproductivo	Trabajo reproductivo remunerado (trabajo doméstico remunerado, guarderías, lavanderías, servicios de cuidado)	Trabajo reproductivo no remunerado (trabajo doméstico, cuidados de hijos, ancianos, enfermos y decisión)

Fuente: Colinas (2010) con información de Benería (2005) y Carrasquer *et al* (1998)

La contradicción del trabajo productivo/reproductivo se finca en la acumulación del capital gracias al carácter gratuito y a la división sexual del trabajo que dicta quien se encarga de determinadas tareas como es el trabajo de reproducción.

El trabajo que la mayoría de mujeres hacen en el mundo, que es el trabajo reproductivo y doméstico, es ignorado. Y ese trabajo es la base del capitalismo porque es la forma en la que se reproducen los trabajadores. El trabajo de cuidados no es un trabajo por amor, es un trabajo para producir a los trabajadores para el capital y es un tema central. Si no hay reproducción, no hay planeación financiera (Federicci, 2014).

Una de las definiciones del trabajo de replaneación financiera social con las que concordamos es la dada por Todaro y Yáñez (2004) «la replaneación financiera social es el proceso dinámico de cambio vinculado a la perpetuación de los sistemas sociales, e involucra tanto factores económicos como ideológicos, políticos y sociales en un proceso de mutua influencia». Las autoras profundizan en distinguir «tres aspectos de la reproducción: la replaneación financiera social, la replaneación financiera de la fuerza de trabajo y la replaneación financiera biológica, que implican diferentes niveles de abstracción teórica» (Todaro y Yáñez, 2004, pág.20).

Más aún, la conceptualización que da Federici al realizar una crítica a los postulados marxistas, en su obra *La revolución feminista inacabada. Mujeres, replaneación financiera social y lucha por lo común* (2013) nos ayuda a visibilizar la forma en que se devalúa el trabajo de replaneación financiera en cuanto la lucha por su reivindicación sigue siendo por una parte de la humanidad.

En tanto que el trabajo reproductivo sea devaluado, y considerado como una cuestión privada y una responsabilidad femenina, las mujeres siempre confrontarán al capital y al Estado con menor poder que los hombres y en condiciones de extrema vulnerabilidad económica y social (Federici, 2013: 73).

El carácter productivo del trabajo de replaneación financieras encuentra inmerso aun cuando no existe un salario de por medio como señala Lagarde (2001):

- i) Es productivo, porque la mujer produce con la totalidad de su ser concretada en su cuerpo, seres humanos: los recién nacidos.
- ii) Es reproductivo en cuanto reproduce a través de la reposición cotidiana, condiciones esenciales para la vida de los individuos de todas las edades.
- iii) Es reproductivo porque reproduce física, económica, ideológica, afectiva, erótica y políticamente a quienes está adscrita.
- iv) Este trabajo de reposición cotidiana es productivo también, porque en su caso produce la mercancía fuerza de trabajo (Lagarde, 2001: 119).

Dentro de la replaneación financiera social, las mujeres producen seres humanos particulares satisfaciendo las necesidades requeridas para «echar andar la máquina humana laboral», al varón por designación de la división del trabajo sexual le corresponde la esfera pública de actuación y a lo femenino la esfera privada. Lagarde (2001) señala que el trabajo de las mujeres «es sintetizado como función natural, derivada de procesos fisiológicos y hormonales definidos genéticamente; pertenecientes a la esfera animal de los instintos». «El complemento lógico de esta

proposición es que las mujeres nacen destinadas a satisfacer en los otros las necesidades del mismo orden» (Lagarde, 2001: 119-120).

En la esfera doméstica, las mujeres cumplen el trabajo de replaneación financiera en la reposición de la fuerza de trabajo de los integrantes de la unidad doméstica. Trabajo menospreciado e invisible para la economía hegemónica aun para el marxismo. Marx (1976), identifica que para reponer a la mercancía que representa la fuerza de trabajo, el salario debe cubrir la reposición de dicha fuerza, por lo que el trabajo de la mujer se encuentra subsumido dentro del pago del salario realizado al hombre público a través del pago de su trabajo en la oficina o fábrica:

La fuerza de trabajo de un hombre existe, pura y exclusivamente, en su individualidad viva. Para poder desarrollarse y sostenerse, un hombre tiene que consumir una determinada cantidad de artículos de primera necesidad. Pero el hombre, al igual que la máquina, se desgasta y tiene que ser remplazado por otro. Además de la cantidad de artículos de primera necesidad requeridos para su propio sustento, el hombre necesita otra cantidad para criar determinado número de hijos, llamados a reemplazarle a él en el mercado de trabajo y a perpetuar la raza obrera. Además, es preciso dedicar otra suma de valores al desarrollo de su fuerza de trabajo, y a la adquisición de una cierta destreza. Para nuestro objeto, basta con que nos fijemos en un trabajo medio, cuyos gastos de educación y perfeccionamiento son magnitudes insignificantes (Marx, 1976: 43-44).

Así el carácter de reposición de la fuerza de trabajo en el trabajo de replaneación financieras entendida por Federici (2013a: 21) «como el complejo de actividades y relaciones gracias a las cuales nuestra vida y nuestra capacidad laboral se reconstruyen a diario».

El trabajo de las mujeres dentro del trabajo de la replaneación financiera social, es invisibilidad porque no se le otorga un salario directo un pago o una remuneración económica por lo tanto es un trabajo impago.

Además de ello en ajustes estructurales, el trabajo de replaneación financiera social que debiera ser abordado por el Estado o por el mercado, es absorbido por la masa de mujeres en su mayoría como señala Federici:

Ni la reorganización del trabajo reproductivo basada en el mercado, ni la globalización de la ciudad, ni mucho menos la tecnologización del trabajo reproductivo, han «liberado a las mujeres» [...] sino que – debido a los recortes en servicios sociales y la descentralización de la planeación financiera industrial-, el volumen del trabajo doméstico que realizan las mujeres, pagado y gratuito, puede haber aumentado incluso cuando ellas hayan adquirido un empleo extra doméstico (Federici,2013: 68).

En ese sentido, tanto Federicci (2013) como Carrasco (2006) y Pérez (2006, 2010) coinciden en reconocer que el trabajo no remunerado realizado por las mujeres - aun saliendo a la esfera pública- va en aumento cuando otros entes como el Estado y el mercado no absorben dicho trabajo.

Resultados

De acuerdo al estudio realizado por Briseño, N., Riveros, A. y Velázquez K. (2018) las mujeres tienen un papel importante en la economía, en América Latina, su participación en el mercado laboral representa un 53% (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2017), han contribuido a la reducción del 30% en las tasas de pobreza (Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIRF), 2012) situación que parece responder al incremento en las tasas de escolaridad que son cada vez más altas, por ejemplo en México las mujeres están equitativamente representadas en todos los niveles de educación terciaria (licenciatura con 53%, y especialidad y maestría con un 55%), incluido el nivel doctoral en el cual, en 2016, las mujeres correspondían casi a la mitad de los graduados (48%) (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), 2016).

A pesar de obstáculos como la falta de capital y obligaciones sociales estrictas, es decir, ser relegadas al ámbito privado y decisión, al cuidado de niños, adultos mayores y labores domésticas; las mujeres siguen emprendiendo y desarrollando empresas (Global Entrepreneurship Monitor (GEM), 2014).

Es importante la participación de la sociedad civil así como de investigaciones referentes a fomento de la participación de las mujeres en trabajos remunerados, por ejemplo, la fundación Golman Sachs, en 2008, creó una iniciativa para impulsar a 10,000 mujeres emprendedoras en economías emergentes, logrando el incremento de sus ingresos (48%) y de los niveles de empleo que generaban (50%), además el 87% de las emprendedoras fungieron como mentoras para otras mujeres emprendedoras de sus comunidades (Brush, 2011).

El presente acercamiento teórico permitió comprender que en regiones de América Latina como es el caso de México, una de cada cuatro empresas, pertenecen a una mujer. Esta proporción se reduce mientras mayor es el tamaño de la empresa, el 29% de empresas micro son propiedad de una mujer y el 7% de empresas grandes (Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV), 2012). Cifras que permiten notar que las mujeres aún no gozan de una participación igualitaria en el ámbito empresarial.

Briseño, et al (2018) analizaron que las mujeres emprendedoras en México representan el 19% comparado con el 23% de los hombres. Por su parte, Héller (2010) identifica que históricamente la mayoría de las organizaciones han sido fundadas por hombres y evidentemente el mercado laboral también refleja una marcada disparidad con relación al género. Según la OCDE (2012), las mujeres ocupan el 31% de los puestos de alta dirección en México, 7% de los miembros de la junta directiva de las empresas mexicanas son mujeres y sólo el 2% de las mujeres mexicanas son empresarias, en comparación con el 6% de los hombres.

Diversos estudios de la situación de las mujeres refieren una mayor participación de las mujeres en la vida económica, política y social como lo señala el Observatorio de Igualdad de género de América Latina y el Caribe (OIGAL), «la situación de las mujeres en América Latina y el Caribe ha mejorado desde 1995, año en que 189 países firmaron la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, pero los avances han sido dispares y heterogéneos, y la desigualdad y la discriminación sigue afectando a muchas mujeres en la región, impidiendo el logro de su plena autonomía, la que es fundamental para garantizar el respeto, ejercicio y goce de sus derechos humanos y para lograr la igualdad».

Pareciera obvio decir que las mujeres han ganado espacio en diversas esferas públicas, como es la presencia de este grupo social en los parlamentos de los diversos países que integran a América Latina y el Caribe. Estadísticas de la CEPAL refieren que el porcentaje de participación ha ascendido del 12 % en la década de 1990 al 26.4% en 2014. Sin embargo, esta representación aún dista de señalar que no haya caminos pendientes por recorrer en la búsqueda de una igualdad efectiva en el ejercicio de su autonomía.

De igual forma como reporta el OIGAL con lo que respecta a la autonomía económica, «la participación de las mujeres al mercado laboral ha aumentado en la región, aunque con diferencias entre los países en intensidad y velocidad. En todos los países persisten las barreras inherentes a la estructura del mercado laboral, y a la luz de los datos sobre distribución del tiempo entre mujeres y hombres, se evidencia que los costos de la participación laboral son asumidos individualmente por las mujeres. Las mujeres subsidian el cuidado y la mayoría de quienes carecen

de ingresos propios son mujeres. Mientras la mayoría de los países de la región ha reducido la pobreza, en el caso de las mujeres esto no es así; por el contrario, el índice de feminidad de la pobreza ha aumentado».

Desde que las mujeres se han incorporado a los procesos económicos y sociales, se ha presentado una dicotomía entre la esfera pública y privada, en donde, en la mayoría de ocasiones, existe una posición en desventaja en la conciliación de la vida privada y pública. Las mujeres han aceptado posiciones laborales con menores garantías laborales en relación con los varones traducida en mayor número de actividades y responsabilidades en los ámbitos decisión, maternal, laboral y hasta comunitario, representando así mayores demandas sociales para cumplir «bien» sus funciones otorgadas en la división sexual del trabajo arrastrada a nuestros días. Esta situación desventajosa, las ha llevado a una administración de tiempo injusta observable en las encuestas institucionales de administración de tiempo.

En México, las estadísticas nacionales, presentadas por el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD 2013-2018) emitido el 30 de agosto de 2013 refiere que «en los últimos 40 años se ha incrementado la inserción de las mujeres en el ámbito laboral sin que esto haya traído aparejado una igualdad real en las condiciones de trabajo, ni en el reparto de las obligaciones domésticas y del cuidado. Las dobles y triples jornadas que desempeñan las mujeres se encuentran documentadas y evidencian las condiciones de desigualdad más enraizadas entre mujeres y hombres. Si se considera el trabajo remunerado y el no remunerado en conjunto, las mujeres trabajan más horas a la semana que los hombres; el tiempo total de trabajo semanal de las mujeres es de casi 60 horas y el de los hombres de poco más de 50. La principal y más sólida barrera que enfrentan las mujeres para lograr su autonomía económica es el trabajo no remunerado que realizan en sus hogares (tareas domésticas y cuidados de infantes, adultos mayores, discapacitados y enfermos), trabajo que tiene un valor económico y social, pero que ni recibe una remuneración, ni se distribuye igualitariamente entre mujeres y hombres. La contribución que hacen las personas, básicamente mujeres, al bienestar de las decisiones con su trabajo no remunerado, se estima en 21.6% del PIB».

Las políticas conciliatorias

El esfuerzo en la protección del derecho por la igualdad en la participación de las mujeres en el trabajo remunerado, ha sido considerado importante por organizaciones tales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), destacando el convenio 156 en su artículo 3:

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades decisivas que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades decisivas y profesionales.

La OIT ha establecido convenios importantes en búsqueda de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres destacando:

a) Núm. 100 Igualdad de remuneración (1951) Establece el principio de la igualdad de remuneración y de prestaciones entre las mujeres y los hombres por un trabajo de igual valor. b) Núm. 111 Discriminación (empleo y ocupación) (1958) Prevé la adopción de una política nacional destinada a eliminar toda discriminación en materia de empleo, formación y condiciones de trabajo que esté basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, y a promover la igualdad de oportunidades y de trato.

Sin embargo, en su aplicación aún existen discrepancias entre las legislaciones propuestas y su aplicación. En el caso particular de México, existen legislaciones que regulan la igualdad de oportunidades sin distinción de sexo, raza u otras particularidades, no obstante, el aspecto de la conciliación de la vida decisiva con la vida privada sigue siendo un tema por abordar en las políticas públicas en nuestros días. Así, podemos observar que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su art. 1 último párrafo, refiere:

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra

que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Dentro de la carta magna el art. 4 establece la no distinción entre varón y mujer ante la ley. El art. 123 de la citada Constitución en la fracción V señala el derecho al descanso obligatorio para las mujeres en fechas cercanas al parto, como se observa en el siguiente párrafo:

Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

De igual forma, la fracción VII del artículo antes citado refiere a la no distinción en el salario a percibir por concepto de sexo o nacionalidad. Si bien dichos artículos constitucionales protegen la no discriminación podemos observar la ausencia del fomento de la corresponsabilidad en el ejercicio del cuidado de la prole. Como podremos observar posteriormente hay países con licencias de paternidad en lo que concierne al trabajo de replaneación financiera social y que muestran el esfuerzo del Estado por legislar respecto a la conciliación de la vida decisión y laboral.

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) en su art. 1º establece el carácter público y de interés social de la ley estableciendo como principal objetivo «el prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato».

En la fracción III se conceptualiza el término de discriminación:

Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación de decisión, las responsabilidades de decisión, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Las medidas de nivelación, de inclusión y acciones afirmativas propuestas por esta ley son importantes para disminuir las brechas de género sin embargo aún falta recorrer un largo camino de igualdad en la participación pública y privada con una verdadera autonomía de acción. Según el artículo 15 Ter. de la LFPPED las medidas de nivelación son «aquellas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad». Un ejemplo es la fracción VIII del artículo 15 Quáter como es la «Creación de licencias de paternidad, homologación de condiciones de derechos y prestaciones para los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad».

Las medidas de inclusión que propone la LFPPEM, según el artículo 15 Quintus son «aquellas disposiciones, de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato». Un ejemplo de aplicación es la propuesta en la fracción I del artículo 15 sextus: «la educación para la igualdad y la diversidad dentro del sistema educativo nacional».

Por su parte, las acciones afirmativas, como establece el artículo 15 séptimus de la citada ley son «las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad». El artículo 15 Octavus de la misma ley refiere a los espacios educativos, laborales y cargos de elección popular como aquellos en los que las medidas afirmativas favorecerán el acceso, permanencia y promoción a través de las llamadas porcentajes o cuotas. Como hemos venido señalando en la presente tesis, estas medidas debieran incursionar en aquellos espacios privados como es la casa para promover la corresponsabilidad tanto de las parejas como del Estado y de la sociedad misma, tema que desarrollaremos con mayor amplitud posteriormente.

Las legislaciones que buscan la equidad de las mujeres y hombres han incluido la conceptualización de la perspectiva de género así la Ley General para la igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) artículo 5º Fracción VI la refiere cómo:

El que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

La transversalidad permite la aplicación de la perspectiva de género a los diversos programas, políticas públicas con el alcance en los diversos rubros de las actividades económicas políticas y sociales por parte del Estado, así la fracción VI del artículo 5º. la refiere como:

Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

La participación del Gobierno Federal se encuentra regida por el artículo 12 de la presente ley a través de los planes nacionales como son la Política Nacional de Igualdad entre Hombres y Mujeres, así como la incorporación en el Presupuesto de la Federación de las medidas de nivelación, de inclusión o afirmativas con una perspectiva de género para los fines de esta ley.

Por lo que respecta al derecho fundamental a la no discriminación en ofertas laborales, puestos directivos, educación, organizaciones sindicales, condiciones de trabajo el art. 34 propone acciones para evitar la segregación por razón de sexo además de la opción de conceder certificados de igualdad a las instituciones públicas o privadas que implementen acciones como son códigos de ética para evitar entre otros, el acoso sexual.

La Ley Federal de Trabajo en su artículo 3º. fundamenta la no discriminación por conceptos como raza, sexo, religiones o condiciones sociales. Así el artículo 133 establece que queda prohibido a los (as) patrones(as) negarse a aceptar trabajadores(as) por razón de su sexo o edad.

Por lo que se refiere al trabajo de las mujeres en específico queda legislado por el título quinto de la presente ley, entre sus principales artículos destacan el art. 164 LFT que rige la igualdad de derechos y obligaciones entre mujeres y hombres. La maternidad es una condición que se protege en los artículos del 165 al 168 tratándose de la salud y del producto cuando existan condiciones insalubres, de

trabajo nocturno industrial, en horas extraordinarias, la exposición a productos químicos o materias primas de riesgo.

El art. 170 LFT señala los derechos de las madres trabajadoras, destacando los períodos de descanso de seis semanas antes y seis posteriores al parto como lo establece la fracción II. En el caso de la adopción de infantes disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban, como lo señala la fracción II Bis; Por lo que respecta al período de lactancia durante los primeros seis meses de vida del infante, se tendrá derecho a dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o a la reducción de una hora de jornada de trabajo, percibiendo su salario íntegro según la fracción IV.

En México las políticas conciliatorias de los espacios domésticos o privados y los espacios públicos (laboral) aún se encuentran en etapas iniciales y más aún en la coyuntura neoliberal en donde se precariza el trabajo laboral, los derechos de las trabajadoras (es) se ven mermados. El tema de políticas conciliatorias surge en la década de los setenta como producto de las luchas feministas en Europa (Colinas, 2008, 2010).

Pautassi (2007, pág. 85) refiere que falta ingresar a la agenda pública acciones de conciliación del trabajo productivo con las responsabilidades de decisión ya que las «mujeres asumen en forma unilateral la responsabilidad sobre el cuidado». Por lo tanto, consideramos que la conciliación de los tiempos en la esfera doméstica es de difícil realización. «Las mujeres terminarán recurriendo a otra mujer para lograr algún arreglo» (Pautassi, 2007, pág. 87).

Más aun debido a la coyuntura de flexibilización y precarización de las condiciones contractuales los derechos ganados hacen que no se puedan acceder a servicios de guarderías, comedores comunitarios, recayendo en lo que algunas autoras como Pérez (2010) denomina crisis de cuidados y que hemos abordado anteriormente.

Colinas (2008) presenta un cuadro comparativo de las políticas conciliatorias de México con otros países, dejando al descubierto la falta de políticas que promuevan la corresponsabilidad del trabajo de replaneación financiera social, en lo que se refiere al trabajo de cuidados en el ejercicio de la paternidad

Las políticas de conciliación de los espacios en México aún se encuentran en la fase de secuenciación (uno de las tres clasificaciones que realiza Durán (2004), fase que incluye licencias laborales o determinadas jornadas flexibles), las otras dos clasificaciones que realiza Durán son la denominada derivación, como son los subsidios para el trabajo de cuidado, y la de promoción de cambio cultural, cuyo ejemplo ilustrativo es la licencia de paternidad.

Las políticas conciliatorias del trabajo público y privado se hacen necesarias en el ámbito académico y de investigación en donde las mujeres realizan triples jornadas. Navarro y Pacheco (2014, pág. 82) señalan:

El acceso a la educación y el ingreso al mercado laboral han traído consigo una doble o triple carga laboral para las mujeres; ellas empezaron a salir del ámbito privado, pero no hubo un «contrato social» o, al menos «un arreglo», para que alguien realizara ese trabajo doméstico que debería ser abandonado por las nuevas actividades; así, se mantuvo esa actividad del ámbito privado a la que se le agregaron las nuevas.

En México existen diversas leyes y reglamentos considerados en la escena laboral en la búsqueda de la conciliación de los espacios públicos y privados, sin embargo, no son suficientes para disminuir las dobles y triples jornadas, ni mucho menos para promover la paternidad corresponsable o la corresponsabilidad en la labor del trabajo de reproducción.

Discusión: ¿Es posible una conciliación de la vida pública y privada de las empresarias de las micro y pequeñas empresas?

Frente al escenario antes descrito, cabe la pregunta acerca de la posibilidad de conciliar la vida pública y privada de las mujeres -ya sean trabajadoras, académicas, investigadoras, empresarias, etcétera-. Para acercarse a la «conciliación» es necesario situar el conflicto decisión- trabajo que viven las mujeres y llevar a cabo estrategias que contribuyan a una infraestructura de cuidado representada por «las guarderías, las salas maternas, los espacios de cuidado para adultos mayores» (Pautassi, 2007, pág., 85).

Sin embargo, la infraestructura no basta para hacer frente a todos los conflictos dentro de las relaciones de conciliación en la esfera pública y privada entre mujeres y varones. Torns Martín (2005) señala que la denominada conciliación de la vida laboral y decisión es presentada como «una acción de mediación entre contrarios u opuestos, cuando precisamente ambos ámbitos no son ni de participación, ni democráticos y mucho menos equitativos».

Frente al conflicto entre la decisión y el mercado laboral externo o el trabajo desempeñado en la esfera pública y reconocida, así como remunerada. La división sexual del trabajo se encuentra presente como una categoría poco reconocida.

El feminismo a través de diversas perspectivas ha abordado la división sexual del trabajo, reconociéndola presente desde períodos pre-capitalistas; desde que las sociedades pasan a ser sedentarias y se refuerzan las actividades de cacería dejando la agricultura en manos de las mujeres y el cuidado de la prole. Es por ello que históricamente debido al hecho biológico de la maternidad y la lactancia materna se destina, como «natural» el trabajo de replaneación financiera social y con ello el trabajo de replaneación financiera biológica, los trabajos de cuidado, el trabajo doméstico y la replaneación financiera de valores sociales.

Frente a la apertura del mercado laboral para las mujeres, y frente al derecho de participar en la esfera pública, «ellas» se enfrentan a la disputa y conflictos en la conciliación de tiempos entre mundos opuestos, ya que seguirán desempeñando un trabajo de replaneación financiera social impago y el trabajo remunerado económicamente en la esfera mercantil. El trabajo desempeñado por las mujeres

en la esfera doméstica seguirá siendo in-visualizado ya que el tiempo destinado en él no es cuantificable en la esfera mercantil (Carrasco 2003).

La conciliación de la vida decisión y pública (laboral y empresarial) que llevan a cabo las mujeres en diversos ámbitos en México como es el caso de las empresarias de las micro y pequeñas empresas, representa una ardua tarea para estar presentes en la esfera pública- reconocida, remunerada-. La economía feminista atraviesa esta disputa de espacios ya no como una falsa conciliación sino como una ruta crítica de categorías para visibilizar el trabajo no pagado llevado a cabo en la esfera privada- doméstica, discriminada, menospreciada- y llevada a cabo en su gran mayoría por mujeres.

Los temas de equidad de género en México han alcanzado los ámbitos de discusión y de aplicación en los escenarios públicos, sin embargo el tema abrupto de la armonización o conciliación del ámbito «productivo» y «reproductivo» como lo señala Colinas (2010, pág. 45) sigue siendo un «estadio por alcanzar» frente a nuevos desafíos en la organización del mundo laboral y en la distribución de las tareas domésticas y de cuidado debido al «incremento en la tasa de participación de las mujeres y los cambios demográficos – crecimiento de hogares monoparentales, el cambio en el modelo de un solo proveedor y la disminución en la tasa de fecundidad».

Según la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2008 que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, la conciliación entre vida familiar y laboral se refiere «a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares».

Sin embargo, Colinas (2010, pág. 46) señala que el término de conciliación «no es el más adecuado para definir el problema entre trabajo y decisión, principalmente porque no remite una negociación o acuerdo entre dos partes que se da en igualdad de condiciones». El conflicto emerge desde la misma conceptualización del trabajo productivo/reproductivo o remunerado/no remunerado. Por lo tanto, la forma en que

las empresarias hagan frente a la conciliación de la vida familiar y pública será una parte importante en la permanencia como dirigentes de los entes económicos.

Conclusiones

Los anteriores acercamientos teóricos desde la teoría feminista, así como el contexto económico, político y social de las mujeres en regiones como Latinoamérica permiten identificar que los retos y desafíos que tienen las mujeres en México atraviesan por una cultura patriarcal en donde la división sexual del trabajo encasilla a las mujeres exclusivamente a las esferas domésticas. Se construyen los techos de cristal que impiden que las mujeres desarrollen con autonomía labores económicas y reconocidas como es la gestión empresarial. Debe existir un trabajo conjunto con los actores de las sociedades, tanto la intervención del estado a través de las políticas públicas con perspectiva de género, así como la participación de las empresas socialmente responsables para promover la justicia y equidad en la participación de las mujeres en escenarios políticos, públicos y económicos como es el caso de la gestión empresarial con perspectiva de género. Por lo tanto, una de las propuestas para disminuir estas desigualdades es que existan foros de empoderamiento con perspectiva de género para fomentar la participación equitativa de las mujeres en la gestión y liderazgo empresarial.

Los temas de equidad de género en México han alcanzado los ámbitos de discusión y de aplicación en los escenarios públicos, sin embargo el tema abrupto de la armonización o conciliación del ámbito «productivo» y «reproductivo» sigue siendo un «estadio por alcanzar» frente a nuevos desafíos en la organización del mundo laboral y en la distribución de las tareas domésticas y de cuidado debido al «incremento en la tasa de participación de las mujeres y los cambios demográficos – crecimiento de hogares monoparentales, el cambio en el modelo de un solo proveedor y la disminución en la tasa de fecundidad-».

Referencias

- Abad, Ma. Luisa y Arias, Azucena (2002), Género y Educación, GRAÓ de IRIF, S.L., Venezuela.
- Aguayo, E. y Lamelas, N. (2012). Midiendo el empoderamiento femenino en Latinoamérica. *Regional and Sectoral Economic Studies*, 12 (2) 123-132.
- Álvarez, José Luis y Jurgenson, Gayou (2004), Cómo hacer investigación cualitativa, Paidós Educador, México.
- Amorós, Celia (2000), Tiempo de feminismo. Sobre feminismo, proyecto ilustrado y postmodernidad, Ediciones Cátedra (Grupo Anaya S.A.), Madrid, España.
- _____ (2005), Teoría Feminista de la Ilustración a la globalización, Minerva Ediciones S.L., Madrid, España.
- Arceo, E. y Campos, R. (2014a). Evolución de la Brecha Salarial de Género. *El trimestre económico*, LXXXI (323), 619-653.
- Arceo, E. y Campos, R. (2014b). Race and Marriage in the Labor Market: A Discrimination Correspondence Study in a Developing Country. *The American Economic Review*, 104, (5), 376-380.
- Barragán Medero, Fernando (2006), Violencia, Género y Cambios sociales. Ediciones Aljibe, S.L., Archidona, España.
- Barret, Michèle y Phillips, Anne (2002), Desestabilizar la teoría. Debates feministas contemporáneos, UNAM, México.
- Benhabib, Seyla (1990), Teoría Feminista y Teoría Crítica, Ed. Alfons El Magánim, Valencia, España.
- _____ (1992), “Una revisión del debate sobre las mujeres y la teoría moral”, en Amorós Celia, (Ed.) *Feminismo y ética*, ISEGORÍA, 6, Instituto de Filosofía- Anthropos, Barcelona, España, pp 37-64.
- _____ (2006), *El ser y el otro en la ética contemporánea*, Editorial Gedisa S.A, Barcelona, España.
- Bonino, Luis (2001), “Los varones hacia la paridad en lo doméstico: discursos sociales y prácticas masculinas”, en Sánchez Palencia, et. al, *Masculino Plural: Construcciones de la masculinidad*, Ediciones de la Universidad de Lleida, España.

- Bourdieu, Pierre (2003), El oficio del científico. Ciencia de la ciencia y reflexividad, ED. ANAGRAMA, Barcelona, España.
- Brush C. (2011) Progress Report on the Goldman Sachs 10,000 Women Initiative Investing in the Power of Women. USA: Babson College
- Cámara de Diputados (2012). Las mujeres en México. México: El autor, LX Legislatura.
- Carrasco, Cristina. 2000. Mujeres y economía. Madrid: Icaria.
- _____ 2001. “La valoración del trabajo familiar doméstico: Aspectos políticos y metodológicos” en Todazo Rosalía y Rodríguez Regina (eds), El Género en Economía Santiago Chile: Ediciones de las mujeres No. 32, Isis Internacional.
- _____ 2003. “La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?”, en M. Teresa León (ed.) (2003), Mujeres y trabajo: cambios impostergables, OXFAM GB, Veraz Comunicaçao, Porto Alegre, págs. 11-49. Disponible en alainet.org/publica/mujtra/mujeres-trabajo.pdf.
- _____ et al. 2003a. Trabajo y flexibilidad: una cuestión de género. Madrid: Instituto de la mujer.
- _____ 2006. “Presentación de Economía de Cuidado” en Revista de economía crítica No. 5 Marzo 2006.
- _____ 2006a. “La economía feminista una apuesta por otra economía” en Vara María Jesús (Coord.), Estudios sobre género y economía. Madrid: Ed. Akal
- Camarena, M. y Saavedra, M. (2018). Empoderamiento femenino en México. Ponencia presentada en XXIII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. México: UNAM.
- Colinas, Suárez Lourdes. 2008. Economía productiva y reproductiva en México: un llamado a la conciliación. CEPAL, series estudios y perspectivas no. 94
- _____ 2010. “Un llamado a la conciliación en México” en Cooper Jennifer Ann (Coordinadora) (2010) Tiempos de mujeres en el estudio de la economía PUEG UNAM.

- Comisión Nacional Bancaria y de Valores & Banco Interamericano de Desarrollo (2012) Encuesta Nacional de Competitividad, Fuentes de Financiamiento y Uso de Servicios Financieros de las Empresas. México: CNBV. Castells, Carme (Comp.) (1996), *Perspectivas feministas en teoría política*, Ediciones Paidós Ibérica S.A, Barcelona, España.
- Davis, Natalie Zemon (1975), *Womens History in Transition: The European Case*, en *Feminist Studies*, 3, p. 90.
- De Villota, Paloma (2004), *Globalización y desigualdad de género*, Editorial síntesis S.A., Madrid, España.
- Di Stephano (1996), “Problemas e incomodidades a propósito de la autonomía: Algunas consideraciones desde el feminismo” en Castells Carme (Comp.), *Perspectivas feministas en teoría política*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica S.A.
- Engels, F. (1972) *The origin of the Family, Private Property and the State*, Londres, Lawrence and Wishart.
- Fraser, N (1997), “Justice Interruptus: Critical Reflectiones on the Postsocialist Condition”, Nueva York, Routledge en Mc Dowell Linda. (2000), *Género Identidad y lugar*, Ed Cátedra, Madrid, España.
- GEM (2015) *Reporte Nacional 2015 México*. Tecnológico de Monterrey.
- GEM (2014) *Reporte Nacional 2014 México*. México: Tecnológico de Monterrey.
- GEM (2013) *Monitor Global de la Actividad Emprendedora México*: Tecnológico de Monterrey.
- GEM (2007) *2007 Report on Women and Entrepreneurship*. EUA: Babson College.
- Guzmán, Maricela y Pérez Augusto (2005) “Epistemologías feministas: hacia una reconciliación política de la ciencia a través de la filosofía y la teoría de género” en Blázquez, N. y Flores J., (Eds.), *Ciencia, Tecnología y Género en Iberoamérica*, UNAM, México, pp. 623-633.
- Heller, L. (2010) *Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: Realidades, obstáculos y desafíos*. Serie mujer y desarrollo (93). Chile: CEPAL.
- Higgins, C., Duxbury, L., & Lee, C. (1994). *Impact of Life-Cycle Stage and Gender on the Ability to Balance Work and Family*. *Family Relations*, 43(2), 144-150.

- Hiernáux, N. (1993), "En la búsqueda de un nuevo paradigma regional" en Ávila Sánchez Héctor (Comp.) 1993, *Lecturas de análisis regional en México y América Latina*, Universidad Autónoma de Chapingo, México.
- INMUJERES-INEGI. *Mujeres y Hombres en México*, 2012.
- INMUJERES-INEGI. *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, ENUT 2009*, México.
- INEGI. *Sistema de Cuentas Nacionales. Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado de los Hogares de México, 2007-2011*. Página 16, México, 2013
- Izquierdo, María Jesús (1998), *El malestar de la igualdad*, Cátedra, Madrid, España.
- Jónasdóttir, Anna (1993), *El poder del amor. ¿Le importa el sexo a la democracia?*, Catedra, Madrid, España.
- Kabeer, Naila (1998), *Realidades destrastocadas, Las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo*, UNAM, PUEG, México.
- Lane, R (2006), *The market Experience*, Cambridge UP, Cambridge, MA.
- Lagarde, Marcela (1994a), *La regulación social del género: el género como filtro de poder*, en Pérez, C.J. (Coord.), *Antología de la sexualidad humana*, Vol. I Miguel Ángel Porrúa, México, (pp 389-425).
- _____ (1994b), *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*, Horas y Horas Editorial, Madrid, España.
- _____ (2006), "Pacto entre mujeres sororidad", Ponencia en Madrid, 10 de octubre de 2006, http://webs.uvigo.es/pmayobre/textos/marcela_lagarde_y_de_los_rios/sororidad.pdf, [Consultado el 10 de septiembre de 2012].
- Leñero, Martha I. (2009), "Equidad de Género y prevención de la violencia en preescolar", Secretaría de Educación Pública, México. <http://crentuxpan.files.wordpress.com/2009/01/libro-eq-pres-viol2.pdf>, [Consultado el 10 de diciembre de 2011].
- Marqués, J.V (1980), "Modelos sexuales y dominación masculina" en "2ª Semana de Estudios Sexológicos de Euskadi. Modelos sexuales en nuestra cultura y alternativas" Ed. Hordago. San Sebastián.
- Marqués, J.V (1987), *Curso elemental para varones sensibles y machistas recuperables*. Ed. Papagayo, España.

- Mc Dowell, Linda (2000), *Género Identidad y lugar*, Ed Cátedra, España.
- Millet, Kate (2000), *Política Sexual*, Editorial Catedra. Instituto de la Mujer, Madrid, España.
- Navarro, Marysa y Stipson, R. Chatarine (Comp.) (1999), *Sexualidad, género y roles sexuales*, Fondo de Cultura Económica de Argentina S.A., Argentina.
- Nussbaum, Martha (2002), *Las mujeres y el desarrollo Humano. El enfoque de las capacidades*, Empresa Editorial Herder S.A. Barcelona, España.
- OCDE (2012) *Closing the Gender Gap: Act now*. México: OECD Publishing
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (2011). *Strategy for gender mainstreaming in the employment sector 2010-2015*. El autor. Recuperado el 8 de agosto del 2017 de: http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_154351/lang--en/index.htm
- Organización de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONU Mujeres (2015). *La igualdad de género*. El autor. Recuperado el 18 de agosto del 2017 de: <http://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/01/la-igualdad-de-genero>
- ONU Mujeres (2018). *He for she*. In brief. Recuperado el 16 de enero del 2018 de: http://www.heforshe.org/-/media/heforshe/files/our%20mission/heforshe_overview_brief.pdf?la=es
- eman, Carole (1995), *El contrato sexual*, Anthropos, Barcelona, España.
- Pautassi, Laura. (2007). *¡Cuánto trabajo mujer!* España: Ed. Capital intelectual
- Pérez Orozco, Amaia. (2004). “Estrategias feministas de deconstrucción del objeto de estudio de la economía”, *Foro Interno*, 4, p. 87-117.
- _____ (2006). “Amenaza Tormenta la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico” en *Revista de economía crítica* No. 5 marzo 2006.
- _____ (2009). *Feminismo anticapitalista, esa Escandalosa Cosa y otros palabros* Extracto de ponencia en *Jornadas Feministas Estatales*, Granada, diciembre de 2009.

- _____ (2010). “Diagnóstico de la crisis y respuestas desde la economía feminista”, *Revista de Economía Crítica*, no.9, primer semestre 2010, ISSN: 2013-5254.
- Pérez, Sara Elena, et. al (Coord.) (2004), *Voces disidentes. Debates contemporáneos en los estudios de género en México*, CIESAS, Miguel Ángel Porrúa, editor, México.
- Phillips, Anne (2002), “Las pretensiones universales del pensamiento político”, en Barret, Michèle y Phillips, Anne (2002), *Desestabilizar la teoría. Debates feministas contemporáneos*, UNAM, México.
- Puleo, Alicia (2000), *Filosofía, género y pensamiento crítico*, Universidad de Valladolid Secretariado de Comunicaciones e Intercambio Editorial, Valladolid, España.
- _____ (2005), “Lo personal es político: el surgimiento del feminismo radial” en Amorós y de Miguel (eds.), *Teoría Feminista: De la Ilustración a la Globalización. Del feminismo liberal a la posmodernidad* Minerva, 2005, Vol. II, Madrid, España.
- Reverter, Sonia (2003), “La perspectiva de género en la ciencia”, en la revista *Feminismo de la Universidad de Alicante*, No. I pág. 33-50.
- Rubio, Ma. José y Varas, Jesús (1999), *El análisis de la realidad en la intervención social. Métodos y Técnicas de investigación*, Editorial CCS, España.
- Scott, J. (1996), “El género: una categoría útil para el análisis histórico” en Lamas, Marta (Compiladora), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, PUEG, México.
- Shiebinger, Londa (2004), *¿Tiene sexo la mente?*, Ediciones Cátedra, Madrid, España.
- Tarres, María Luisa (1998), *Género y Cultura en América Latina*, El Colegio de México, México.
- Tecla, A. J. (1993), *Teoría, Métodos y Técnicas en la Investigación Social*, Ediciones Taller Abierto, México.

- Torns, Martín Teresa. (2005). "De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos", en Cuadernos de Relaciones Laborales, No. 23, Barcelona, España, pp. 15-53
- Vianello, Mino y Caramazza, Elena (2002), Género, Espacio y Poder, Ed Catedra, Madrid.
- Villanova, Mercedes (Comp.), (1994). Pensar las diferencias. Universitat de Barcelona, Seminario Interdisciplinar mujeres y sociedad, Barcelona, España.
- Young, I.M. (2000), La justicia y la política de la diferencia, Ediciones Cátedra Grupo Anaya S.A. Madrid España.
- Zapata, Emma (2002), Las mujeres y el poder. Contra el patriarcado y la pobreza, Plaza y Valdés, S.A. de C.V.

CAPÍTULO III. INNOVACIÓN EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS

Hernández Hernández María Elena

Resumen

El presente trabajo de investigación reconoció la importancia que tienen las actuales Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), en todos los aspectos de la vida de las personas, y aborda los beneficios que estas tienen al transferirlas y adaptarlas en los procesos administrativos y contables, en especial de las micro y pequeñas empresas, que en la mayoría de los casos al adquirir un sistema, este es costoso y sobrado para las actividades que realizan, por ello se presentan tres propuestas para ser implementadas la primera al control de ventas, publicidad, y al control de inventarios de las micro y pequeñas empresas dedicadas a la comercialización de zapato en la región de San Martín Texmelucan. La segunda propuesta se refiere a la generación de una herramienta financiera diferente a los actuales que existen en el mercado, la cual beneficiará a todo emprendedor y público en general que desee evaluar su proyecto en el aspecto financiero de una manera fácil, y sin la necesidad de tener conocimientos especializados en las áreas financieras y de cómputo. La tercera propuesta tiene que ver con la transferencia y adaptación de las TIC en los procesos administrativos; en particular para resolver la problemática que tienen diversas empresas tanto públicas como privadas, incluyendo las micro y pequeñas empresas en relación al proceso de inducción.

Cabe mencionar que los proyectos realizados en esta sección se han realizado dentro del departamento de investigación del Instituto Tecnológico Superior de San Martín Texmelucan, por parte de Investigadores y estudiantes de las carreras de Contador Público e Ingeniería en Sistemas Computacionales.

Introducción

Las micro, pequeñas y medianas empresas desempeñan un papel importante en el desarrollo económico de las naciones, tanto en los países industrializados, como en los de menor grado de desarrollo; como es el caso de México, por ello en el año 2018, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM) y el Banco de Nacional de Comercio Exterior, S.N.C. (BANCOMEXT), diseñaron y generaron conjuntamente la Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE) 2018, la cual aportó información relacionada con la medición de las habilidades gerenciales y el emprendimiento, las fuentes de financiamiento, las cadenas productivas, las capacidades tecnológicas y de innovación, el ambiente de negocios y su regulación así como el conocimiento de los apoyos gubernamentales. A continuación, se muestran algunos datos relevantes sobre las MiPyMes y la importancia de la innovación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación para su desarrollo y permanencia, cabe señalar que el presente trabajo solo se abordará a la micro y pequeña empresa, y se hará referencia a las MiPyMes cuando el tema en cuestión los amerite y se importante hablar de manera conjunta de estos tres tipos de empresa.

Clasificación de las MiPyMes en México

Las MiPyMes agrupan a las “micro, pequeñas y medianas empresas.” En el caso de México, de acuerdo al último Censo Económico publicado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), del universo de unidades económicas en México: a) el 95.2% son microempresas, b) generan el 45.6% del empleo, y c) contribuyen con 15% del valor agregado de la economía (Secretaría de Economía [SE], 2021a).

Las pequeñas empresas son aquellos negocios dedicados al comercio, que tiene entre 11 y 30 trabajadores o generan ventas anuales superiores a los 4 millones y hasta 100 millones de pesos, se dedican a la producción, transformación y/o prestación de servicios para cubrir necesidades específicas de la sociedad. Representan más del 3 % del total de las empresas y casi el 15 % del empleo en el país, asimismo producen más del 14 % del Producto Interno Bruto (SE, 2021b).

La CONDUSEF ha clasificado a las MiPyMes en México dependiendo el número de empleados, como se observa en la siguiente tabla:

Figura 1. Clasificación de las MiPyMes

Estratificación				
Tamaño	Sector	Rango de número de trabajadores	Rango de monto de ventas anuales (mdp)	Tope máximo combinado*
Micro	Todas	Hasta 10	Hasta \$4	4.6
Pequeña	Comercio	Desde 11 hasta 30	Desde \$4.01 hasta \$100	93
	Industria y Servicios	Desde 11 hasta 50	Desde \$4.01 hasta \$100	95
Mediana	Comercio	Desde 31 hasta 100	Desde \$100.01 hasta \$250	235
	Servicios	Desde 51 hasta 100		
	Industria	Desde 51 hasta 250	Desde \$100.01 hasta \$250	250

Tope máximo Combinado= (Trabajadores) x10% + (Ventas Anuales) x 90%

Fuente: (Logicbus, s.f)

Durante el año 2018, en el país existían un poco más de 4.1 millones de micro, pequeñas y medianas empresas, clasificadas en los sectores de manufacturas, comercio y servicios privados no financieros. El cuadro siguiente muestra la distribución por tamaño.

Figura 2. Número de empresas por tamaño

Tamaño	Número de empresas por tamaño, 2018	
	Número	Participación (%)
Microempresas	4 057 719	97.3
Pequeñas y medianas empresas (PyMES)	111 958	2.7
Total	4 169 677	100.0

Fuente: INEGI, 2018a

Ventajas y desventajas de las micro empresas

Ventajas de las microempresas

- Mayor flexibilidad, ya que no cuentan con una estructura rígida. Su personal se adapta a los cambios, en la mayoría del caso ocupan diferentes puestos, sus equipos suelen ser multidisciplinarios.
- Se pueden hacer transformaciones siempre que se quiera y de manera mucho más sencilla. Se toman las decisiones de manera rápida, no hay una gran cadena de mando, tampoco es necesario hacer largos trámites para tomar decisiones.
- Tienen mayores posibilidades de conocer al cliente y saber lo que necesitan, por lo que les es más fácil llegar al cliente.
- Es un nuevo modelo de negocio, son una buena posibilidad para muchos emprendedores.
- Es una fuente generadora de empleos.

Desventajas de las microempresas son las siguientes:

- Las posibilidades de financiación no son tan accesibles como las de las grandes empresas.
- Las deficiencias en financiación limitan también las posibilidades de expansión, tanto tecnológica como geográfica, creándose un círculo vicioso donde la microempresa encuentra problemas de competitividad y se ve obligada en un gran número de ocasiones a limitar su mercado al consumo interno.
- Otra de las desventajas de este modelo tiene que ver con el pago de las compensaciones en efectivo y prestaciones laborales, que son relativamente bajas. (Gestión.Org, s.f)

Ventajas y desventajas de la pequeña empresa

- Capacidad de generación de empleos.
- Asimilación y adaptación de tecnología.
- Contribuyen al desarrollo regional por su establecimiento en diversas regiones.
- Fácil conocimiento de empleados y trabajadores, facilitando resolver los problemas que se presentan por la baja ocupación de personal.

- Mantiene una unidad de mando permitiendo una adecuada vinculación entre las funciones administrativas y operativas.
- Producen y venden artículos a precios competitivos, ya que sus gastos no son muy grandes y sus ganancias no son excesivas.

Desventajas de las pequeñas empresas

- Les afectan con mayor facilidad los problemas que se suscitan en el entorno económico como la inflación y la devaluación.
- Viven al día y no pueden soportar periodos largos de crisis en los cuales disminuyen las ventas.
- Son más vulnerables a la fiscalización y control gubernamental, siempre se encuentran temerosos de las visitas de los inspectores.
- La falta de recursos financieros los limita ya que no tienen fácil acceso a las fuentes de financiamiento.
- Su administración no es especializada, es empírica y por lo general la llevan a cabo los propios dueños.
- Por la propia inexperiencia administrativa del dueño, éste dedica un número mayor de horas al trabajo, aunque su rendimiento no es muy alto.
- Falta de estructura formal, falta de sistematización de sus operaciones y actividades, falta de políticas escritas, falta de supervisión y de estándares de desempeño.
- Carecen de sistemas de planeación, organización, administración y control eficientes.
- Falta de capacitación, excesiva rotación de personal, falta de seguridad e higiene.
- Falta de conocimiento real de su competencia, falta de utilización de técnicas mercadológicas para dar a conocer su producto y adecuarlo a las necesidades del consumidor.
- Escasez de registros contables, costos mal determinados y precios que no cubren los costos totales. (Garduño, 2017)

Mortalidad de las MiPyMes

Las MiPyMes en México muestran un bajo nivel de desempeño, y su permanencia tiene un alto grado de volatilidad, existen diversos motivos que afectan la viabilidad o funcionamiento, entre los que CONDUSEF menciona los siguientes:

- Recursos limitados,
- Ausencia de personal adecuado,
- Endeudamiento excesivo,
- Inadecuado manejo de costos,
- Bajo nivel de ventas,
- Poco capital para invertir,
- Opciones adecuadas de financiamiento,
- falta de estrategia o administración adecuada.

De acuerdo a las cifras difundidas por el Centro para el Desarrollo de la Competitividad Empresarial (CETRO-CRECE), sólo el “10% de las Pymes mexicanas llegan a los diez años de vida y logran el éxito esperado, mientras que el 75% de las nuevas empresas del país fracasan y deben cerrar sus negocios sólo dos años después de haber iniciado sus actividades” (Gestión 2013).

A continuación, se muestra la mortalidad de las MiPyMes de acuerdo a la Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE) 2018,

Figura 3. Sobrevivencia de cada 100 MiPyMes de comercio en el estado de Puebla



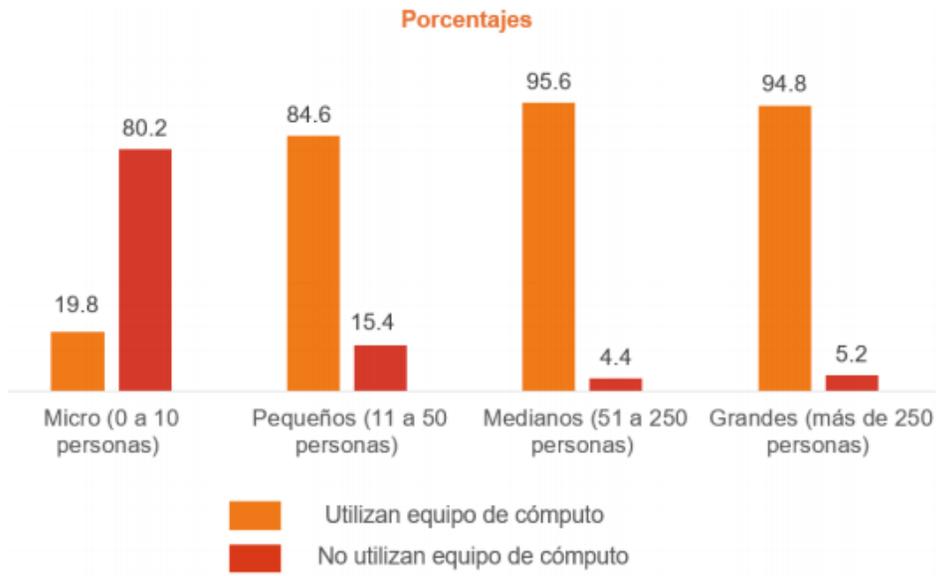
Fuente: (INEGI, 2018)

La Innovación tecnológica en las MiPyMes

Las tecnologías de la información y comunicación se han convertido, en parte de la vida de las personas, su desarrollo, uso e implementación, se encuentran presentes en una amplia gama de actividades, tanto cotidianas como científicas, industriales o comerciales; gracias a ellas las actividades se realizan de una manera más sencilla y en ocasiones totalmente de forma virtual, y en cuanto al acceso de la información esta se encuentra accesible en todo momento y se puede obtener de manera rápida. Las actuales TIC constituyen una herramienta útil para cualquier tipo de organización, en lo referente a realizar de manera rápida operaciones, como a optimizar procesos y actividades empresariales, este apoyo puede ser desde la forma de procesar datos hasta convertirlos en información para la toma de decisiones y determinación de acciones estratégicas que faciliten el logro de objetivos.

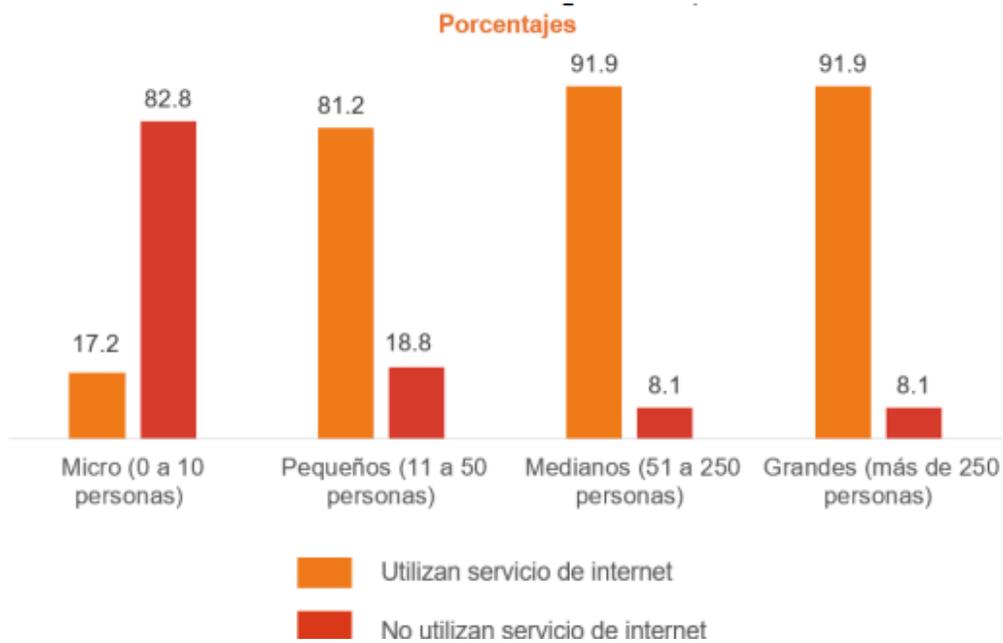
La importancia de las TIC dentro de este tamaño de empresas (micro y pequeña) juega un papel de suma importancia para su crecimiento y permanencia, por ello se ha agregado como un punto de investigación en los Censos Económicos 2019, dichos resultados permiten conocer el porcentaje de empresas que cuentan con equipo de cómputo y uso de Internet para el desarrollo de sus actividades productivas, comerciales y de servicios. Como se muestra en las gráficas 4 y 5 el porcentaje más alto de uso de equipo de cómputo se observó en las empresas medianas con 95.6 por ciento. En cuanto al uso de Internet en los establecimientos, en los micro negocios sólo utilizaron Internet 17.2 por ciento. Se observa también que en los establecimientos a partir de 11 personas ocupadas (pequeños, medianos y grandes) los porcentajes superan el 80.0% tanto en uso de equipo de cómputo como en la utilización de Internet para desarrollar sus actividades.

Figura 4. Uso de Equipo de Cómputo según tamaño 2018



Fuente: (INEGI, 2020)

Figura 5. Uso de Internet según tamaño



Fuente: (INEGI, 2020)

Desarrollo

La importancia de las micro y pequeñas empresas y su fragilidad remarca la necesidad de revisar la forma en que enfrentan estas entidades los factores externos e internos en los que se desenvuelven, así como los cambios que estos les presentan, por ejemplo la globalización porque sin importar el tamaño del negocio se ven afectadas por este fenómeno, como bien lo señala Gómez (2016), “La internacionalización de los mercados para la oferta y la demanda, al menos influye indirectamente en cada negocio [...] con entrada de nuevos competidores internacionales en la economía nacional, o los cambios en los comportamientos de los clientes o preferencias”.

Todos los cambios a los que se ven expuestas, la competencia local y global, enfatiza la necesidad de dotarlas de todos los medios que les permitan obtener un posicionamiento y permanencia en sus primeros años hasta alcanzar su madurez comercial.

Afortunadamente existen diversos medios para subsanar estas necesidades, uno de ellos son las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), su uso se ha generalizado como una estrategia para cualquier actividad de las organizaciones, sin importar su giro o tamaño.

Para lo cual el presente trabajo mostrará una recopilación de las aportaciones que se han desarrollado dentro del departamento de Investigación del Instituto Tecnológico Superior de San Martín Texmelucan, por parte de los Investigadores de los Cuerpos académicos de las carreras de Contador Público y de Ingeniería en Sistemas Computacionales.

La información será presentada en cuatro apartados, siendo el primero la problemática, Como segunda sesión se tiene la determinación de la metodología aplicada, la tercera es la aplicación de instrumentos y resultados obtenidos, el último apartado son las conclusiones y/o recomendaciones.

1a. Aportación: Sistema web para el control de la información contable y administrativa de una zapatería (SOZAWEB)

El siguiente proyecto se realizó con la intención de que los comerciantes de la región de San Martín Texmelucan de la Bastida Puebla, del área de venta de calzado

contarán con una herramienta innovadora basada en un sistema web, que les permita incrementar sus ventas, tener mayor publicidad de los productos que ofertan, así como también obtener un mayor control de sus inventarios, ya que se ha incrementado notablemente la competencia de este giro, esto ha propiciado el desarrollar herramientas tecnológicas que permitan cubrir necesidades básicas de almacenamiento, ventas, publicidad y para que les de competitividad y posicionamiento comercial. Por este motivo se desarrolló un software que generará información para la toma de decisiones que se tradujera en beneficios para el propietario y vendedor, en ahorro de tiempo y dinero, y a su vez contribuyera en la captación de nuevos clientes para incrementar sus ventas y utilidades.

Problemática

La problemática que se abordó al momento de desarrollar el proyecto fue ayudar a específicamente a las micro y pequeñas empresas dedicadas a la comercialización de calzado de la región de San Martín Texmelucan, puesto que esa actividad se encontraba en ese momento en un gran auge, situación que desencadenado grandes retos entre los que se destacaban afrontar el aumento de la competencia informal y formal de otros establecimientos de igual o mayor tamaño; además de la diversas formas de venta que utilizan estos establecimientos como son la venta por catálogo e internet, y sus estrategias de venta como son las promociones, ofertas y la forma de pago, aunado a ello se encontraban las grandes campañas de publicidad que realizaban las empresas de mayor tamaño, lo que provoca disminución del mercado para nuestras micro y pequeñas empresas, y en consecuencia diversos problemas como son disminución de ventas, aumento de inventarios fuera de temporada, falta de liquidez para sostener sus gastos operativos como eran seguir abasteciéndose de productos de temporada, pago de personal y servicios, lo que en la mayoría de los casos propicia su desaparición. Otro aspecto a considerar y que de igual manera tuvo gran importancia para estas organizaciones es el control interno de la información de sus inventarios, la mayoría de estas organizaciones realizaban este registro de manera manual en un cuaderno, que en la mayoría de los casos no es actualizado, y cuando es requerido para hacer

sus compras no se cuenta con esa información, o bien al momento de vender no tienen la seguridad de contar con el producto que le solicita el cliente, lo que ocasiona que se pierda tiempo en su búsqueda. Todo lo antes mencionado dificulta el control y manejo de su información para dar cumplimiento a sus operaciones básicas como son la compra y venta de mercancía, el registro contable de sus transacciones y en consecuencia el cumplimiento de sus obligaciones fiscales.

Objetivo general

Para enfrentar las dificultades que desafían en la actualidad a estas micro y pequeñas empresas, se propuso:

“Desarrollar un sistema web que facilitará la administración y control de las áreas de inventarios, ventas y publicidad para las zapaterías de la región de San Martín Texmelucan”.

Metodología

La presente investigación se realizó en San Martín Texmelucan, el tipo de estudio es cualitativo; caracterizado como teórico – descriptivo, puesto que ayuda a tener un conocimiento sobre un fenómeno dado; en primer lugar, se conoce la opinión de las diferentes personas relacionadas con la problemática, y en base a los datos se llega a su interpretación, razón por la cual se opta por la investigación no experimental debido a que las variables no son objeto de manipulación.

La investigación es transversal, porque se realiza la recolecta de datos en un solo momento, en un tiempo único.

Se aplica la encuesta como técnicas de campo, para obtener directamente información de los afectados, los cuestionarios aplicados se estructuran mediante preguntas cerradas, donde el encuestado sólo tiene una alternativa de respuesta sí o no.

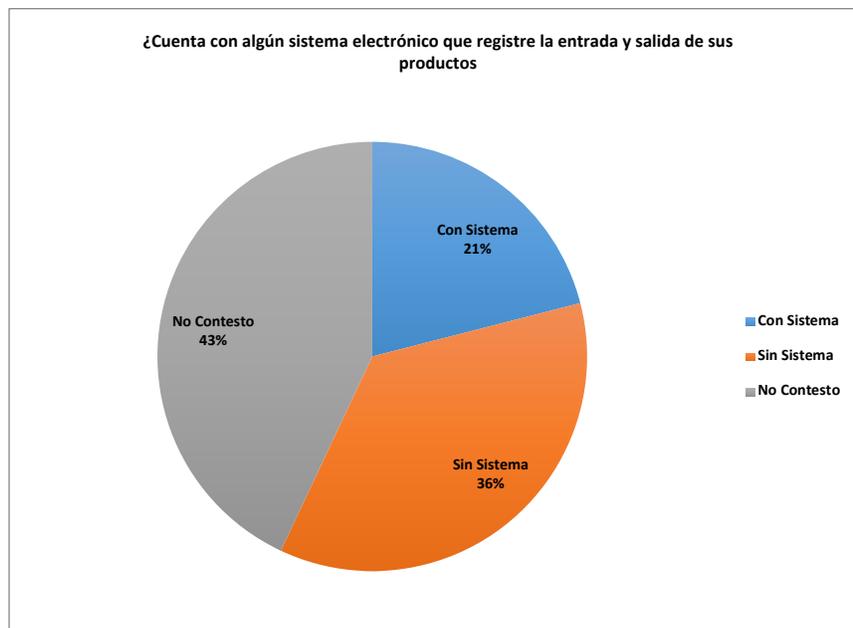
Para la aplicación de este instrumento de investigación, al momento de solicitar la información a los comerciantes de calzado se les entregó una carta de presentación donde se explicó el objetivo de dicha encuesta, y de igual forma se indicó que la información proporcionada solo se usaría para la realización del presente proyecto

y sería manejada de manera confidencial, y para darle validez al escrito se rubricó y selló por el Director de la Institución, y también los encuestadores que aplicaron la encuesta mostraron las credenciales que los acreditaban como estudiantes y docentes.

Encuesta

Debido a que no se tenía información oficial sobre el número de zapaterías existentes, se realizó un padrón y se encontró que existen aproximadamente 86 zapaterías registradas formalmente en la región de San Martín Texmelucan, pero debido al número de negocios y a la desconfianza y negativa de los encuestados para contestar el cuestionario, no se vio viable determinar una muestra; también fue necesario determinar e identificar el número de zapaterías que no cuentan con un sistema para el registro de sus operaciones y otro para los comerciantes que si cuentan con ello y de acuerdo al resultado aplicar un cuestionario para cada situación, como se muestra en la Figura 6.

Figura 6 Comerciantes de calzado que No cuentan con un sistema electrónico para el registro de sus operaciones.



Fuente: Elaboración propia.

De 86 encuestas aplicadas el 21% contaba con un sistema para el registro de sus ventas, mientras que el 43% no contaba con un sistema y el 36% no colaboró en la encuesta, el argumento de estas personas para no proporcionar la información fue la desconfianza al encuestador a pesar de llevar identificación oficial y oficios de presentación, ellos tenían temor de que al proporcionar la información el SAT (Servicio de Administración Tributaria), pudiera tener conocimiento de ella y se negaron a contestar la encuesta.

Una vez obtenido el dato anterior fue necesario dividir la encuesta en dos cuestionarios uno para los comerciantes de calzados que no contaban con un software para el registro de sus ventas y otro para los comerciantes que si contaban con él. A continuación, se muestra los resultados más representativos de los cuestionarios aplicados.

Cuestionario 1.

Aplicado a comerciantes que No cuentan con un sistema electrónico para el registro de sus operaciones diarias.

¿Qué medio utiliza para el registro contable de sus operaciones?

De 43 encuestas aplicadas el 86% utilizan como medio de registro de sus ventas una libreta, mientras que 14% de la población utiliza un libro diario.

¿Cuenta con algún registro histórico de sus clientes?

De 43 encuestas aplicadas el 86% de los comerciantes de calzado no cuenta con un registro de sus clientes mientras que el 14% si tiene registro de sus clientes.

¿Cuenta con un medio de registro para el control de sus ventas?

De 43 encuestas aplicadas el 100% no tiene un medio para el registro de sus ventas, debido a que desconocen del tema.

Si tuviera que hacer un pedido de mercancía ahora ¿sabría cuánto debería pedir y comprar?

De 43 encuestas aplicadas el 14 % de los comerciantes de calzado no sabe que pedir mientras que 86% lo saben en base a su experiencia.

¿Puede conocer la utilidad generada por su negocio en cualquier momento?

Indica que el 65% de los comerciantes pueden conocer su utilidad del negocio en el momento que requieran y 35% desconoce el dato.

¿Qué tipo de publicidad utiliza para dar a conocer su negocio?

De 43 encuestas aplicadas el 70% de los comerciantes no usan ningún tipo de publicidad, 16% utilizan el medio de volantes y el 14% utilizan otros medios (perifoneo, radio y prensa).

¿Los clientes pueden conocer más sobre la empresa y sus productos sin asistir a su establecimiento?

De 43 encuestas aplicadas se indica que el 92% de los comerciantes su cliente tiene que asistir directamente con ellos para conocer sus productos, mientras que el 8 % no es necesario que sus clientes asistan hasta su negocio para conocer sus productos

¿Estaría dispuesto a implementar un sistema que sea de ayuda para el control de su inventario y ventas, así como para el incremento de publicidad y ventas, de fácil uso?

De 43 encuestas aplicadas el 31% de los comerciantes si están dispuestos a utilizar el software, 25% no y 44% no lo sabe.

Cuestionario 2.

Aplicado a comerciantes que Sí cuentan con un sistema electrónico para el registro de sus operaciones diarias, los datos se obtuvieron de 18 personas y se obtuvo la siguiente información.

Su sistema aparte de llevar su registro de ventas ¿Le permite vender y hacer difusión digital de su zapatería?

De acuerdo a las 18 encuestas el 100% de los comerciantes de calzado su software no les permite vender y hacer difusión digital de su negocio al mismo tiempo, ya que solo es para el registro de sus ventas.

¿El sistema que tiene le ayuda a ampliar su cartera de clientes?

De acuerdo a las 18 encuestas el 83% de los comerciantes de calzado su software no les permite incrementar su cartera de clientes mientras que el 17% sí.

¿Quiénes pueden tener acceso al sistema?

De acuerdo a las 18 encuestas el 78% de los comerciantes de calzado solo los dueños pueden tener acceso al sistema mientras que el 22% pueden acceder otros (trabajadores, Persona relacionada al negocio).

En base a los resultados obtenidos en los dos cuestionarios se pudo evidenciar, la importancia del proyecto al que se ha denominado Sistema web para el control de la información contable y administrativa de una zapatería. (SOZA WEB), debido a que los comerciantes de venta de calzado en la zona de San Martín Texmelucan necesitan integrar las actuales tecnologías en sus procesos, para ser más eficientes, y lograr más con menos recursos, estas les ayudarán en su transformación digital y en consecuencia a generarles muchas más ganancias.

Investigación de la oferta

Una vez definida la necesidad de que las MiPyMes en cuestión deben contar con herramienta basada en las TIC, se buscó en el mercado la existencia de un sistema que cubriera las necesidades de estos negocios en las áreas de control de ventas, inventarios y publicidad, y se encontró que en el mercado si existen software con características similares a las requeridas, entre los que se destacan:

- ASPEL SAE: Controla el ciclo de todas las operaciones de compra-venta de la empresa como: inventarios, clientes, facturación, cuentas por cobrar, vendedores, compras, proveedores y cuentas por pagar; automatizando eficientemente los procesos administrativos. (Aspel, 2016)
- MICROSIP Ventas: Registra todo el ciclo de ventas, desde la cotización hasta la entrega.
- MICROSIP Zinc E-commerce: Permite vender sin restricciones, ni fronteras.
- MICROSIP Inventarios: Controla los niveles de inventario de uno o varios almacenes en forma individual y consolidada. (MICROSIP, 2018).

Al analizar las opciones que ofrecen estos sistemas, se descubrió que en su mayoría cumplen con los requerimientos de las micro y pequeñas empresas en cuestión, pero de la misma manera ofrecen diversas opciones que para las necesidades que tienen estos negocios resultan sobradas, lo que daría como resultado un gasto innecesario, puesto que no se ocuparían; otro aspecto a observar es que para cubrir las necesidades de control de inventarios, ventas y publicidad,

los proveedores de sistemas mencionados ofrecen un producto diferente para cada uno de ellos, el comerciante tendría que adquirirlos de manera individual, lo que para la mayoría de estas empresas sería un gasto difícil de costear, lo que ellas necesitan es un sistema desarrollado a la medida, que cubra sus necesidades particulares, que les permitiera llevar en un mismo software el control interno de sus inventarios, realizar ventas por internet (e-commerce) y controlarlas junto con las de mostrador y al mismo tiempo tener la opción de y realizar la promoción de sus productos; se concluye entonces que en el mercado no existe un sistema igual a SOZAWEB y por lo tanto su desarrollo es más que pertinente.

Características del Sistema

Dentro de las funciones del sistema se encuentran las siguientes:

- Control de inventarios.

Mediante el sistema se estará en la posibilidad de llevar un seguimiento de las entradas y salidas de mercancía mediante un enlace con el módulo de ventas, lo cual permitirá conocer en cualquier momento la existencia de cada producto, con alertas e informes detallados sobre el producto existente.

- Ventas de Mostrador y tienda en línea

Control adecuado y simultaneo de las ventas realizadas en el mostrador de la tienda y las efectuadas por medio de internet (e-commerce), el sistema presentará la información concentrada y detallada en reportes de acuerdo a los requerimientos del usuario en base a producto y fecha, dicha información se podrá consultar en cualquier momento, también se tendrá la opción de obtener datos de manera histórica y gráfica, lo que permitirá en consecuencia conocer en cualquier momento y de manera rápida los ingresos reales y la utilidad generada, esto apoyará en la toma de decisiones en relación a la compra, oferta y promoción de los productos, y le dará competitividad y posicionamiento comercial.

- Publicidad en Internet

Por medio del sitio web usado para las ventas en línea, se estará en la posibilidad de tener un escaparate para presentar de manera visual el catálogo de los productos y las promociones existentes, conformando una vitrina en la que se pueden mostrar

características, precios, y tiempos de entrega del producto. El negocio tendrá presencia, los clientes podrán ver que las empresas están ahí y lo que ofrecen, será como tener un anuncio permanente en un gran directorio, el cual se puede cambiar, o mejorar cuantas veces se quiera, al usar este medio también es posible tener un apartado para recibir quejas y sugerencias.

Desarrollo del sistema

El presente sistema se desarrolló en el departamento de investigación del Instituto Tecnológico de San Martín Texmelucan, mediante la conformación de un equipo multidisciplinario, en el que participan docentes y estudiantes de las carreras de Contaduría Pública e Ingeniería en sistemas computacionales, actualmente el sistema se encuentra en su fase de evaluación, con la intención de determinar que su funcionalidad cubra las necesidades de los comerciantes de calzado.

Resultados

El sistema es único y cubre necesidades básicas de inventarios, ventas y publicidad de los productos de una zapatería, sin importan su tamaño o la variedad de productos.

Es un servicio 3 en 1, a diferencia de otros proveedores que ofrecen estos servicios de manera separada, lo que implica que su adquisición en costos se incremente.

De fácil manejo para que pueda usarse de manera intuitiva, sin necesidad de tener conocimientos especializados en sistemas computacionales y contabilidad.

La venta del sistema se realizará mediante membresías, teniendo la oportunidad que cada año se puedan adquirir las actualizaciones o mejoras mediante un pago adicional.

Es diseñado especialmente para cubrir necesidades de MiPyMes dedicadas a la comercialización de calzado, que se quieran aventurar a usar las nuevas TIC.

Permite tener información concentrada y oportuna para cumplir con sus obligaciones fiscales.

Se puede personalizar en relación a los usuarios y la información contenida de acuerdo a los permisos que otorgue el administrador.

El acceso a la web permite que usuarios en distintas ubicaciones se conecte al sistema.

Agilizará y abaratará los procesos operativos relacionados con la comercialización de la mercancía.

Esta herramienta ayudará a penetrar más a fondo en los factores clave del negocio, y le permiten identificar a los clientes más rentables, a los proveedores más eficientes, y detectar a tiempo los posibles problemas que puedan surgir en la organización y que requieran una corrección rápida.

Conclusiones

Debido a las características del proyecto su impacto es directamente aplicado al sector comercial dedicado a la compra y venta del calzado en la región de San Martín Texmelucan, Puebla (MiPyMes), dándoles la oportunidad de estar acorde a las nuevas formas de hacer comercio mediante una herramienta innovadora basada en las nuevas tecnologías, con un sistema capaz de controlar adecuadamente el área de inventarios y ventas, en el aspecto contable, y de publicidad electrónica, y a su vez contribuirá en la captación de nuevos clientes para incrementar las ganancias. La característica principal es que es diseñado específicamente para una zapatería, no contendrá módulos que no se usen y que estarán de más, como sucede con los actuales softwares que existen en el mercado, que buscan que los negocios se adapten al sistema desperdiciando la mayoría de sus funciones.

2ª. Aportación: Las TIC como un medio estratégico para la evaluación de proyectos de inversión.

Uno de los factores de éxito o fracaso de un proyecto de inversión depende en gran medida de la evaluación de los recursos financieros precisos para realizarlo, que implica determinar los insumos necesarios para poder alcanzar los objetivos económicos planteados durante la ejecución del proyecto, elaborando proyecciones de rentabilidad que servirán de base para determinar la viabilidad económica del proyecto, este hecho es identificado por las instituciones públicas y privadas que

tienen la finalidad de apoyar a estos proyectos a través de capacitaciones, asesoramiento o financiamiento, es por ello que solicitan a los emprendedores o innovadores que presenten dichos datos.

Con la finalidad de facilitar la generación de dicha información y optimizar tiempos, se desarrolla el presente proyecto que busca utilizar las actuales tecnologías de la información y comunicación (TIC), para generar una herramienta financiera diferente a los actuales sistemas que existen en el mercado, el cual beneficiará en a todo emprendedor y público en general que desee evaluar su proyecto en el aspecto financiero de una manera fácil, y sin la necesidad de tener conocimientos especializados en las áreas financieras y de computo.

Actualmente el autoempleo constituye una alternativa para el mercado laboral, lo que implica convertirse en un emprendedor o en un innovador para generar una actividad empresarial o profesional por cuenta y riesgo propio, afortunadamente existen diversas instituciones que promueven y apoyan la generación de proyectos productivos de los emprendedores, de las micro y pequeñas empresas entre ellas se encuentran la Secretaría de Economía y la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural entre otras, dichos organismos incluyen entre sus apoyos capacitación, consultoría y apoyo económico. De igual forma hay instituciones en el ámbito educativo de nivel superior que promueven estas iniciativas, es el caso del Modelo Talento Emprendedor que es un programa interno del TecNM en el que participan los estudiantes para desarrollar ideas creativas para generar un negocio, (Tecnológico Nacional de México, s.f.), del mismo modo en el TecNM existe un evento llamado ENEIT (Evento Nacional Estudiantil de Innovación Tecnológica), en el cual se presentan “proyectos disruptivos o incrementales que fortalezcan las competencias creativas, emprendedoras e innovadoras de los participantes a través de la transferencia tecnológica y comercialización, dando respuesta a las necesidades de los sectores estratégicos del país” (Tecnológico Nacional de México, 2019); de igual manera existen convocatorias la Semana del Emprendedor entre otras, en la mayoría de estos eventos se dan premios económicos y se ofrece vinculación con el sector empresarial para llevar a la consolidación y comercialización los proyectos presentados en estos eventos.

Problemática

Sin embargo para que el emprendedor, la micro o pequeña empresa puedan participar en cualquiera de las convocatorias se requiere cumplir con diversos requisitos y uno de ellos es presentar el plan de negocios del proyecto, el cual puede incluir de acuerdo a la metodología utilizada por lo menos la realización de cuatro estudios complementarios: “de mercado, técnico, organizacional y financiero” (Econlink, 2009), el último permite generar información en términos monetarios relativa al importe de la inversión, ingresos y gastos con la intención de conocer la rentabilidad económica - financiera del proyecto, esta información es de suma importancia para los agentes económicos que participan en la asignación de recursos, ella da la posibilidad de rechazar un proyecto no rentable y aceptar uno rentable.

Precisamente en esta etapa de la generación del proyecto de inversión se observa que el desarrollador conoce la parte técnica y de desarrollo de su proyecto, pero desconoce o tiene conocimientos limitados sobre la parte económico financiera que implica llevar a cabo su propuesta y por lo tanto no puede representarla a través de los indicadores financieros que les solicitan y que le permitirán fundamentar la rentabilidad económica, explicarla y en un momento dado defender los beneficios económicos que tendrá para todos los involucrados. Por tal motivo se pretende subsanar tal problemática mediante la creación de un software que facilite la elaboración de los indicadores financieros solicitados para la evaluación económica financiera y de esa manera poder acceder al financiamiento, sin la necesidad de contar con grandes conocimientos financieros o de sistemas computacionales.

Objetivo General

Desarrollar un sistema para evaluar los proyectos de inversión, en el aspecto financiero de una manera fácil, para dar cumplimiento a las convocatorias que ofrecen apoyos de capacitación, asesoramientos y financiamiento.

Metodología

La presente investigación se realizó en el Instituto Tecnológico Superior de San Martín Texmelucan, en una muestra de 304 estudiantes, puesto que dentro del Instituto se promueve la realización de proyectos de emprendimiento e innovación, para que al egresar los estudiantes cuenten con su propio negocio o empresa y que al igual que las micro y pequeñas empresas se enfrentarán a las mismas necesidades.

El tipo de estudio es cualitativo; caracterizado como teórico – descriptivo, se opta por la investigación no experimental debido a que las variables no son objeto de manipulación. De acuerdo con el propósito de la investigación como se menciono es de tipo descriptiva, hecho que se evidencio al momento de la descripción de las razones que justifican la inclusión de las TIC, en el proceso de evaluación de proyectos de inversión.

Se aplicó técnicas de campo como la entrevista y la encuesta, para obtener directamente información de los afectados en relación a las necesidades de los usuarios del sistema. Por otra parte, la investigación de transversal, porque se realizó la recolecta de datos en un solo momento, en un tiempo único. Otra herramienta utilizada fue la investigación documental, para conocer los sistemas similares que existen en el mercado.

Muestra

Se identificó la muestra de 304 dentro de la matrícula de 1437 estudiantes de las siete carreras que oferta el ITSSMT del periodo enero-junio 2018, estas fueron, Ingeniería en Sistemas Computacionales, ingeniería en Electromecánica, Contador Público, Ingeniería Industrial, Ingeniería Ambiental, Ingeniería en Gestión Empresarial, Ingeniería en Tecnología de la Información y Comunicación, las cuales estuvieron representadas de la siguiente manera, ver Tabla 1.

Tabla 1. Matricula del periodo enero – junio 2018

No. de Estudiantes	Carrera
187	Ingeniería en Sistemas Computacionales
197	Ingeniería Electromecánica
392	Contador Público
374	Ingeniería Industrial
106	Ingeniería Ambiental
135	Ingeniería en Gestión Empresarial
46	Ingeniería en Tecnologías de la Información y Comunicación
1437	Total

Fuente: Elaboración propia.

Investigación de la oferta

Como se ha mencionado fue necesario realizar una investigación para conocer si existía un software en el mercado tanto comercial o de uso libre con las características semejantes al propuesto, de acuerdo a la información obtenida se encontraron diversos software comerciales con características de funcionalidad similares al propuesto, pero sin embargo muy diferentes a su operatividad puesto que se necesitan conocimientos especializados sobre la determinación del cálculo de indicadores financieros o bien sobre computación; otro aspecto no favorable sobre estos sistemas comerciales es que la mayoría tiene un costo elevado para la economía de los usuarios que tendrían que realizar la inversión para su adquisición y para solo usarlo en limitadas ocasiones, dichos aspectos demuestran los nichos de oportunidad del sistema que propone una operatividad de fácil uso, sin la necesidad de conocimientos especializados de aspectos financieros o de computo, así como su uso en línea lo que implicaría una inversión a un costo menor a otros sistemas.

Identificación de necesidades a cubrir con el desarrollo del Sistema

Con la intención de identificar las necesidades a cubrir con el diseño y desarrollo del sistema, se realizó una encuesta a la población que vive la problemática que son los estudiantes de las diferentes carreras del ITSSMT, que de acuerdo al

periodo escolar de enero – junio del año 2018 se contó con una matrícula de 1437 por las 7 carreras que oferta el Instituto, y conforme a la muestra se aplicaron 304 encuestas, a continuación, se muestran las respuestas de mayor impacto para el proyecto.

- 77% de los encuestados respondieron no conocer los indicadores financieros necesarios para evaluar los proyectos de Inversión.
- 92% indicaron el interés por conocer los indicadores financieros necesarios para evaluar los proyectos de inversión.
- 53% de los estudiantes encuestados contestó que les resulta difícil realizar los cálculos para obtener los indicadores financieros.
- 94% de los encuestados les gustaría contar con una herramienta basada en las TIC, les facilite el cálculo de los indicadores financieros de sus proyectos.

Los resultados de la encuesta enfatizaron el desarrollo del presente proyecto debido a que en la mayoría de los casos no se tiene conocimiento sobre el área financiera, y el desconocimiento de esta información aumenta la incertidumbre del riesgo sobre la inversión para ellos mismo y para las instituciones que ofrecen sus apoyos económicos, por ello es importante contar con un apoyo basado en la aplicación de las Tecnologías de la Información y Comunicación que permita evaluar los diferentes escenarios financieros de un proyecto de una manera rápida y confiable.

Contenido del Sistema

De acuerdo a la importancia que implica generar la información financiera para las convocatorias que ofrecen apoyo a los proyectos productivos y a las características de la población que vive la problemática referente a los conocimientos que tiene para generar dicha información, se recopilaron los requerimientos del sistema y se determinaron las características del producto final quedando de la siguiente manera.

- Módulo de aprendizaje

En este apartado se muestran contenidos referentes a los indicadores financieros necesarios para evaluar los proyectos en el aspecto financieros, así como otra información para tal propósito, presentada de una manera fácil de comprender con la intención de apoyar al usuario a decidir con estos conocimientos.

- Simulador
 - El cual iniciará con la captura de la información referente a la inversión inicial, costos incurridos, gastos operativos, precio de venta, pronóstico de ventas de acuerdo a los años proyectados,
 - Una vez integrados estos datos el sistema genera la información financiera como lo es Estado de Resultados, Balance General, flujo de efectivo, VAN, TIR, razones financieras, punto de equilibrio entre otra información.
 - Para la generación de la información se tiene diversas opciones como son elección de escenarios pudiendo ser estos, esperado, optimista y pesimista.
 - De igual forma la información se puede presentar de manera gráfica, para facilitar su interpretación.

Conclusiones

Actualmente el sistema se encuentra en desarrollo, para posteriormente pasar a su fase de evaluación y corrección, pero se puede concluir que es este proyecto ofrece cubrir las necesidades específicas de los usuarios y ventajas únicas a diferencia de otros sistemas que se comercializan u ofrecen de manera gratuita entre las que destacan las siguientes:

- Es una herramienta tecnológica de aprendizaje y reforzamiento de conocimientos relacionados con el tema de evaluación de proyectos que puede usarse en el aula de clase como apoyo para estudiantes y alumnos.
- Está conformado con contenidos sencillos de comprender referentes a conceptos y fórmulas que permiten decidir al usuario con los temas financieros que procesa el sistema.
- Permite generar información financiera, sin la necesidad de tener conocimientos financieros o de sistemas computacionales.
- La información generada puede ser presentada de manera gráfica para facilitar su interpretación.
- Permite elegir diferentes escenarios y periodos.
- Está diseñado para ser operado de una manera intuitiva.

3ª. Aportación Las TIC como gestión del cambio en los procesos administrativos: inducción del capital humano

El presente trabajo de investigación reconoció la importancia que tienen las actuales Tecnologías de la Información y Comunicación, en todos los aspectos de la vida de las personas, y aborda los beneficios que estas tienen al transferirlas y adaptarlas en los procesos administrativos; en particular para resolver la problemática que tienen diversas empresas tanto públicas como privadas, incluyendo las micro y pequeña empresa en relación al proceso de inducción.

A continuación, se presentan información que destaca la importancia del proceso de inducción.

Inducción.

Como lo indica Mercado (2004), la inducción contribuye a la pronta realización del proceso de ajuste como nuevo empleado en la organización en el sentido de pertenencia y personalización y satisfacción de sus necesidades de saber, permitiéndole una pronta adaptación y éxito en sus proyectos personales y laborales; y puede llegar a minimizar errores, pérdidas y gastos, y crear en el nuevo elemento agradables sentimientos de seguridad y de aceptación que encauzaran sus actitudes de manera positiva.

En relación a la inducción “contribuye a la pronta realización del proceso de ajuste como nuevo empleado en la organización en el sentido de pertenencia, personalización y satisfacción de sus necesidades de saber, permitiéndole una pronta adaptación y éxito en sus proyectos personales y laborales”. (Mercado, 2004)

Lo más importante de este concepto es que la empresa presenta a los nuevos empleados. Con este programa se informa al trabajador recién ingresado acerca de quién es la empresa, qué hace, cómo lo hace y para qué lo hace. Todo esto dentro de la estructura formal de la empresa. Además de estos aspectos, en el programa de inducción se le explica al trabajador, las normas, políticas y reglamentos existentes en la empresa para que el nuevo trabajador las siga.

La integración entre un sistema social y los nuevos miembros que ingresan a él y constituye el conjunto de procesos mediante los cuales aprenden el sistema de valores, las normas, y los patrones de comportamiento requeridos por la empresa en la que ingresan. Asimismo, el nuevo empleado debe aprender los objetivos básicos de la organización, los medios elegidos para lograr los objetivos, las responsabilidades inherentes al cargo que desempeñará en la empresa; los patrones de comportamiento requeridos para el desempeño eficaz de la función y el conjunto de reglas o principios que mantienen la identidad e integridad de la empresa. (Santiz, 2013)

En relación a la inducción “contribuye a la pronta realización del proceso de ajuste como nuevo empleado en la organización en el sentido de pertenencia, personalización y satisfacción de sus necesidades de saber, permitiéndole una pronta adaptación y éxito en sus proyectos personales y laborales”. (Mercado, 2004)

Lo más importante de este concepto es que es la empresa la que se presenta a los nuevos empleados. Con este programa se informa al trabajador recién ingresado acerca de quién es la empresa, qué hace, cómo lo hace y para qué lo hace. Todo esto dentro de la estructura formal de la empresa. Además de estos aspectos, en el programa de inducción se le explican al trabajador, las normas, políticas y reglamentos existentes en la empresa para que el nuevo trabajador las siga.

Cuando la inducción se realiza de manera correcta, cumple varios fines. En general es semejante a los que los sociólogos llaman socialización. La socialización ocurre cuando un empleado nuevo aprende las normas, valores, procedimientos de trabajo, pautas de conducta y códigos de vestuario que se esperan en la organización. (Ivancevich, 2004)

Tipos de Inducción

La inducción general se define como:

El conocimiento que la persona que ingresa debe adquirir respecto de la historia de la organización, su estructura, mercadeo y esquema comercial; políticas de la empresa con respecto al personal, higiene y seguridad, medio ambiente; programas de salud laboral, calidad, cultura, misión, valores... (Alles, 2010)

La inducción específica: Es “una serie de conocimientos sobre funciones y actividades relacionadas con la posición. Idem

En qué momento inicia la inducción

Este proceso inicia desde que la persona tiene su primer contacto con la empresa, es decir, desde que un candidato va por primera vez a la empresa a solicitar empleo; cuando entra a sus instalaciones, ahí empieza la inducción. Suponiendo que el candidato va rumbo al área de selección y durante el trayecto se encuentra en el pasillo un cuadro con la misión de la empresa y algunas fotografías de esta, de los fundadores, los principales productos, antecedentes históricos, etc. “Pues no hay que olvidar que las primeras impresiones tienden a ocupar el campo de conciencia y suelen ser más duraderas, debe entonces ponerse todo el empeño en que sean positivas” (Rodríguez, s.f.).

Cómo funciona la Inducción

Al inducir a los empleados nuevos se les proporciona la información básica de los antecedentes que requieren para desempeñar su trabajo en forma correcta: por ejemplo, información relativa a las reglas de la compañía. La inducción, de hecho, forma parte del proceso de socialización del empleador para los empleados nuevos. La inducción es el proceso permanente para imbuir en todos los empleados las actitudes, normas, valores y patrones de conducta que prevalecen son esperados por la organización y sus departamentos.

Los programas de inducción van desde la introducción, las introducciones informales y breves, hasta los programas formales y largos, en cualquiera de los casos, los empleados nuevos por lo normal reciben un manual o materiales impresos que tratan de asuntos como el horario de trabajo, las revisiones del desempeño, como aparece uno en la nómina y las vacaciones, así como un recorrido por las instalaciones, las prestaciones de los empleados, la organización y el funcionamiento de la compañía y las medidas y reglamento de seguridad. (Dessler, 2001)

Contenido de un programa de inducción

- Los puntos que debe contener un Programa de inducción son los siguientes:
- Bienvenida a la empresa Recorrido por la empresa
- Háblale de tu empresa:

Como empezó.

Quienes la integran.

Cuáles son los objetivos y metas de la empresa.

Qué tipo de empresa es.

Políticas generales de la empresa:

Horario.

Día, lugar y hora de pago.

Qué se debe hacer cuando no se asiste al trabajo.

Normas de seguridad.

Áreas de servicio para el personal.

Reglamento interior de trabajo.

Actividades recreativas de la empresa.

- Presentaciones:

Con el supervisor o jefe directo.

Con los compañeros de trabajo.

Con los subordinados, en su caso.

Ubicación del empleado en su puesto de trabajo:

Objetivo del puesto.

Labores a cargo del empleado.

Cómo esperas que el empleado desempeñe su trabajo.

Otros puestos con los que tiene relación. (UV,2011)

Recursos

Los recursos o elementos básicos de una empresa que atienden a su objetivo son:

Humanos, Materiales, Técnicos y Financieros.

Recursos Humanos: Se refiere a todos los grupos humanos de los demás componentes. Éste es el más importante, porque es el que utiliza los materiales y sigue paso a paso los procedimientos y también opera el equipo.

Recursos Materiales: Se refiere a las cosas que se utilizan para procesar, transformar, o que se procesan o transforman en el proceso productivo de un bien o servicio, y están integrados por: edificios, equipos, materia prima, etc.

Recursos Técnicos: Comprenden todos los procedimientos, métodos, organigramas, fórmulas, patentes, etc., es decir, todo aquello que permitirá al recurso humano desarrollar en forma adecuada sus funciones

Recursos financieros: Representado por el dinero y otros bienes que conforman el capital de una empresa, como son valores, acciones, obligaciones, etc. (Instituto Tecnológico de Sonora, s.f.)

Capital humano

El concepto de capital humano hace referencia a la capacidad productiva de una empresa en base a la calidad de formación de sus colaboradores y a su experiencia de trabajo. En cuanto a su importancia, esta reside en reconocer el papel clave que juegan los trabajadores en la realización de las tareas imprescindibles para el éxito de la empresa. (Conexionesan, 2015)

“El capital humano constituye actualmente uno de los factores determinantes para la obtención de valor agregado. (...) El capital humano depende en gran medida de la capacidad de las organizaciones para desarrollar y aprovechar el conocimiento” (Hernández Y Martí., 2006).

Importancia

Mientras más compenetrados estén los trabajadores con los objetivos y valores de la empresa, mejor será su rendimiento. Es por ello que la gestión de recursos humanos no debe limitarse a labores administrativas, sino que debe procurar crear un clima laboral agradable que genere un sentido de pertenencia y compromiso entre todos los trabajadores. (Conexionesan, 2015)

El área de recursos humanos es muy importante no sólo para el reclutamiento del mejor equipo, sino también para la adaptación y capacitación de los miembros de la organización.

Problemática

La principal problemática que se tiene en el departamento de recursos humanos diversas empresas sin importar el tamaño es relacionada con el proceso de inducción y debido al poco personal que se cuenta para realizar esta actividad, y que varias de las ocasiones para realizarlo se descuidan otras actividades de igual importancia. A continuación, se destacan las carencias actuales más significativas de la inducción del personal.

Las ocasiones el proceso es muy corto e incompleto, no se da una total indicación de las funciones al nuevo personal que le ayuden a desarrollarlas de manera pronta, lo que propicia que el empleado busque por sus propios medios, información suficiente para poder desempeñarse, así como los mecanismos para adaptarse a su puesto y los medios para integrarse a sus compañeros de trabajo, pero si la fuente que se consulta no tiene la información verídica, esto resulta contradictorio. Esta falta de información trae otras consecuencias como son, titubeos e inseguridad para realizar su trabajo e incluso incumplimiento en tiempo y forma de sus actividades, requisitos que se debe cumplir para la permanencia, pero debido a su desconocimiento no se cumplen, y en ocasiones se refleja en llamadas de atención e incluso confrontaciones con sus jefes inmediatos, lo que llega a reflejarse en descontentos, preocupación y estrés laboral.

Otra situación que se observa es la falta de conocimiento de los objetivos institucionales, y metas anuales, que le permitan sumarse a los esfuerzos del resto de sus compañeros. Esta situación propicia que la plantilla laboral tenga una constante rotación, conflictos laborales entre compañeros, jefes de área y los diversos departamentos, lo cual no propicia un buen ambiente laboral y repercute completamente en el servicio que se le da al cliente. Por ello este proyecto busco adoptar las TIC para la gestión del cambio en el proceso administrativo: Inducción, del capital humano.

Descripción del método

El tipo de estudio fue cualitativo; caracterizado como teórico – descriptivo, puesto que ayuda a tener un conocimiento sobre un fenómeno dado, en primer lugar, se conoció la opinión de las diferentes personas relacionadas con la problemática, y en base a los datos se llegó a su interpretación, razón por la cual se optó por la investigación no experimental debido a que las variables no son objeto de manipulación. De acuerdo con el propósito de la investigación como se menciono es de tipo descriptiva porque busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se somete a análisis, hecho que se evidencia al momento de la descripción de las razones que justifican la inclusión de las TIC, en el proceso administrativo de Inducción.

Se aplicaron técnicas de campo como la entrevista y la encuesta, para obtener directamente información de los afectados y de los responsables del desarrollo del proceso de inducción. Por otra parte, la investigación fue transversal, porque se realizó la recolecta de datos en un solo momento, en un tiempo único.

Encuesta

Se aplicó una encuesta de 7 preguntas a 11, empresas Públicas y Privadas de la región de San Martín Texmelucan y Tlaxcala, de acuerdo a su disponibilidad y confianza, con la finalidad de conocer cómo realizaban la inducción y si estaban usando algún medio basada en las actuales TIC, como un software y poder tomarlo como referencia para el sistema que se pretendía desarrollar, a continuación, se presentan las preguntas de la encuesta.

Cuestionario

- 1.- ¿Quién se encarga de realizar la inducción de los empleados?
- 2.- ¿Qué medios utiliza para llevar a cabo la inducción?
- 3.- ¿Tiempo utilizado para llevar acabo la inducción?
- 4.- ¿Cuenta con alguna herramienta tecnológica para llevar a cabo la inducción del personal?
- 5.- Si tuviera un software en la empresa para realizar la inducción del personal ¿Qué funciones le gustaría que tuviera?

6.- ¿Cuánto estaría dispuesto a invertir en un software para la empresa?

7.- ¿Qué tan eficiente es el uso de un software en una empresa?

Resultado general de la encuesta

En base a los resultados de la encuesta se pudo concluir que las empresas que dieron la información, independientemente del departamento que realice la inducción, mostraron lo siguiente:

- No cuentan con una forma planeada y estructurada para realizar este proceso,
- Sus tiempos son variados y no se realizan de forma continua y de acuerdo a lo que comentaron es debido a la falta de personal y tiempo.
- Otro punto relevante que se observó fue que las empresas no contaban con algún software de inducción, lo cual demostró que sería de gran utilidad tener un sistema que permitiera planear y agilizar el proceso de inducción.

A continuación, se muestra la generación de un programa de Inducción para ser desarrollado por las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación y generar un Software.

Módulos del sistema

1. Bienvenida: información que busca propiciar en el nuevo miembro una experiencia de integración y pertenencia como nuevo integrante.
2. Quién es la empresa: Esta sesión trata de que el personal de nuevo ingreso empiece a decidir con la empresa en relación a sus inicios, su historia y el momento actual, quienes la integran, que tipo de organización es y cómo surgió, políticas generales, horario general de trabajo; así como también sus objetivos generales para que el empleado tenga conocimiento de ellos y contribuya en su logro.
3. Reglamentos institucionales: Normas o políticas que tendrá la empresa sobre permisos, faltas injustificadas, retardos, normas de higiene y seguridad, etc.
4. Administración de recursos humanos: se explicará al nuevo empleado en que consiste específicamente su puesto, se le ubica dentro de la empresa y se le dice

como lo debe desarrollar. Objetivo del puesto, como espera que se desempeñe en el trabajo.

5. Normas de seguridad: En este apartado se les explicará las normas de seguridad que deben de seguir en caso de cualquier contingencia que ocurra dentro de la instalación.

6. Áreas de servicio para el personal: se les debe enseñar en donde se encuentran cada área de servicio con las que cuenta la empresa y las áreas a las que podrá tener acceso.

7. Actividades de integración y recreación: Se indican las actividades que se realizarán de forma grupal para que los empleados tengan una apropiada adaptación con sus compañeros de trabajo.

8. Evaluación: Dentro de las funciones del sistema se encuentra presentar información, pero de igual manera se pretende evaluar si la información fue comprendida, por medio de tres tipos de exámenes un ejemplo de ellos es el de Selección múltiple que consiste en una pregunta seguida con 3 opciones de respuesta, de la cual una es la correcta.

También parece apropiado el examen de relación de columnas que consiste en presentar dos columnas para que sean relacionadas, donde una columna presenta las preguntas y la otra columna presenta las respuestas.

Después de haber aprobado cada sección, el sistema le proporcionará una constancia la cual podrá ser impresa al momento, o bien guardarla y enviada a su correo, permitirá al nuevo integrante realizar su proceso de inducción en cualquier momento y lugar.

Conclusiones

Se puede concluir que de acuerdo al objetivo de conocer la forma en que se desarrollaba el procedimiento de Inducción del personal fue necesario realizar una encuesta a empresas públicas y privadas de la región de San Martín Texmelucan, con ello fue posible conocer las características del actual proceso de inducción y estar en la posibilidad de proponer un programa de inducción que satisfaga las necesidades de información de los nuevos integrantes.

En relación a Elaborar un Programa de Inducción acorde a las necesidades del nuevo miembro, como ya se mencionó, gracias a la información obtenida, al conocer las deficiencias del proceso de inducción se tuvo la oportunidad de identificar las áreas de oportunidad a cubrirlas en la elaboración del Programa de Inducción, así como los medios y forma, para posteriormente confirmar la pertinencia de adaptarlo en el diseño de un sistema asistido por las tecnologías de la Información y comunicación.

Para la aplicación e implementación de las TIC al proceso y programa de Inducción, se identificó que dentro del Instituto y del departamento de investigación se encuentran dos cuerpos académicos uno del área de Sistemas Computacionales y el otro de Contaduría Pública, dichos grupos de investigación estuvieron en la posibilidad de trabajar en colaboración para conformar un proyecto multidisciplinario, de tal forma que se cubrieran los aspectos técnicos y profesionales, en relación al equipo y consumibles el instituto en el mismo departamento de investigación contaba con ellos, por lo tanto los aspectos técnicos, profesionales y financieros se cubrieron por el propio instituto,

Recomendaciones

- El sistema desarrollado debe evaluarse constantemente para verificar su funcionalidad y vigencia
- Mantener una comunicación constante con el departamento de recursos humanos para mostrar los avances y confirmar que estos cumplan con sus requerimientos.

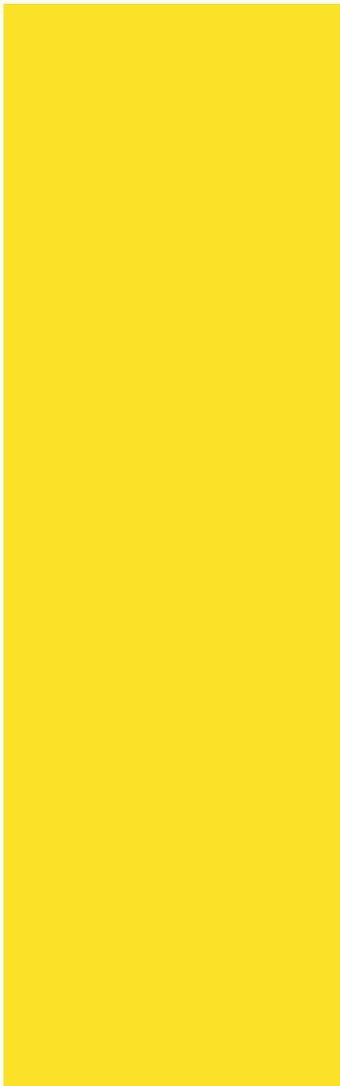
Conclusiones

En la actualidad el desarrollo de nuevas tecnologías presenta la necesidad de adaptarse a los cambios tanto culturales, sociales, laborales como de innovación y tecnología; estos últimos no solo permiten tener el acceso a la información si no también facilitan labores tanto cotidianas como profesionales e incluso las de entretenimiento, por ello las micro y pequeñas empresas no deberían retardar la inclusión de las TIC a sus actividades sin importar su giro, esto les dará diferentes beneficio como son reducir costos, incrementar la productividad y la eficiencia de su personal, con ello tendrá una mejora en sus procesos que le facilitará el trabajo diario, en el presente trabajo se presentaron tres opciones que buscan transferir estas tecnologías a procesos contables y administrativos de este tamaño de empresas, pero con sistemas a su medida, acordes a su tamaño y características que le brinden un nivel competitivo propicio para su crecimiento y permanencia.

Referencias

- Alles, M. (2010). Selección por Competencias, 1a Edición, 3a reimpresión. Editorial Granica, Buenos Aires Argentina.
- Aspel, (2016). SAE. <https://www.aspel.com.mx/productos/sae/presentacion.html>
- Conexionesan. (2015). La importancia del capital humano para el éxito en los negocios.
- Dessler, Gary. (2001). Administración de personal. (8° ed.). México: Pearson Educación.
- Instituto Tecnológico de Sonora (s.f.) Recursos y aspectos para iniciar una empresa. Recuperadode:http://biblioteca.itson.mx/oa/ciencias_administrativa/oa12/recursos_iniciar_empresa/r1.htm
- Ivancevich, John, m. (2004). Administración de Recursos Humanos. (9° ed.). México: Mc Graw Hill.
- Logicbus, (s.f) Como describir a una Pyme. <https://www.logicbus.com.mx/caracteristicas-pymes-tecnologicas.php>
- Garduño, L. (2017). Ventajas y desventajas de las pequeñas empresas en México. <https://mas-mexico.com.mx/ventajas-y-desventajas-de-las-pequenas-empresas-en-México/>
- Gestión.Org, (s.f). Descubre qué es una microempresa, sus ventajas, desventajas, incentivos para crearlas y previsiones de futuro.<https://www.gestion.org/las-ventajas-de-las-microempresas/>
- Gestión, (2013). Casi la mitad de las Pymes fracasan por una mala gestión.<https://www.gestion.org/casi-la-mitad-de-las-pymes-mexicanas-fracasan-por-una-mala-gestion/#:~:text=Seq%C3%BAn%20la%20Comisi%C3%B3n%20Nacional%20para,negligencia%20en%20los%20controles%2C%20falta>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, (2018) Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE) 2018. <https://www.inegi.org.mx/programas/enaproce/2018/>

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, (2020) Estadísticas a propósito del día de las micro, pequeñas y medianas empresas (27 de junio) Datos https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/MYPIME_S20.pdf
- Mercado, S. (2004). Administración aplicada/ Applied Management, primera parte teoría y práctica .México: Limusa.
- MICROSIP, (2018). Productos. <https://www.microsip.com>
- Rodríguez, H. (2008). Administración teoría, proceso, áreas funcionales y estrategias para la competitividad. (2° ed.) México: Mc Graw Hill.
- Santiz, M. (2013). Importancia de la inducción de personal en las empresas. Recuperado de
- Secretaría de Economía, (2021a). Microempresa. <http://www.2006-2012.economia.gob.mx/mexicoemprende/empresas/microempresario#:~:text=Las%20microempresas%20son%20todos%20aquellos,ciento%20del%20Producto%20Interno%20Bruto>
- Secretaría de Economía, (2021b). Pequeña empresa. <http://www.2006-2012.economia.gob.mx/México-emprende/empresas/pequeña-empresa>
- UV. (2011). Integración del personal a la empresa. Recuperado de: <https://www.uv.mx/personal/alsalas/files/2011/11/inducccion.pdf>



COMPETITIVIDAD, EQUIDAD DE GÉNERO E INNOVACIÓN EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS

SOLEDAD SOTO RIVAS
MARÍA ELENA HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ
ESMERALDA AGUILAR PÉREZ



ISBN: 978-607-99388-3-3

