

<https://doi.org/10.69639/arandu.v11i2.243>

La inserción de mujeres empresarias en Puebla: ante la desigualdad en el mercado de trabajo

The insertion of women entrepreneurs in Puebla: in the face of inequality in the labor market

Rocio González Pereyra

rocio.pereyra@outlook.com

<https://orcid.org/0000-0003-2450-1451>

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
Puebla – México

Artículo recibido: 20 junio 2024-

Aceptado para publicación: 26 julio 2024

Conflictos de intereses: Ninguno que declarar

RESUMEN

En este trabajo me propuse reconstruir la historia de vida de las mujeres emprendedoras, tomando como contexto específico la ciudad de Puebla. La intención es ampliar otras dimensiones ocupacionales de mujeres, entendiendo que ese concepto puede ser un eje de referencia válido para el estudio de las mujeres de negocios. El recorte metodológico de este trabajo propone la entrevista a profundidad, que es una de las aliadas más eficaces cuando se carecen de datos empíricos, ya que a través de ella se logran niveles de entendimiento de gran perspicacia, los cuales se incrementan notablemente conforme avanza la investigación, se multiplican las sesiones de diálogo y se logra una mayor intimidad y confianza con los entrevistados. De la misma manera en que hay casos de mujeres trabajadoras que se desempeñan en el mercado laboral, sin abandonar su rol de responsables del hogar; se encuentran mujeres que se convierten de trabajadoras o amas de casa a empresarias. Dentro del conjunto de aspectos asociados al desempeño de la actividad empresarial femenina, me ocupé concretamente de la forma en que estas mujeres desarrollan la idea de crear una empresa, lo que implica conocer y analizar las razones por las cuales estas mujeres incursionan en esta actividad. El análisis de esta forma de participación laboral tiene implicaciones profundas para la comprensión de las actividades que desempeñan las mujeres, de sus experiencias particulares en el mercado de trabajo y de las demandas que el propio mercado de trabajo les impone. Es dentro de este grupo de preocupaciones donde se inscribe esta propuesta.

Palabras clave: empresarias, trabajo, empoderamiento

ABSTRACT

In this work I set out to reconstruct the life history of entrepreneurial women, taking the city of Puebla as a specific context. The intention is to expand other occupational dimensions of women, understanding that this concept can be a valid reference axis for the study of business women.

The methodological outline of this work proposes the in-depth interview, which is one of the most effective allies when empirical data is lacking, since through it levels of understanding of great insight are achieved, which increase significantly as the study progresses. research, dialogue sessions multiply and greater intimacy and trust is achieved with the interviewees. In the same way that there are cases of working women who work in the labor market, without abandoning their role as those responsible for the home; There are women who convert from workers or housewives to businesswomen. Within the set of aspects associated with the performance of female business activity, I specifically deal with the way in which these women develop the idea of creating a company, which implies knowing and analyzing the reasons why these women venture into this activity. The analysis of this form of labor participation has profound implications for the understanding of the activities carried out by women, their particular experiences in the labor market and the demands that the labor market itself imposes on them. It is within this group of concerns where this proposal falls.

Keywords: businesswomen, work, empowerment

INTRODUCCIÓN

Frente a la historia compleja del concepto *trabajo*, es necesario reivindicar su contenido multidimensional, reconociendo también sus determinantes históricas y sociales, así que por trabajo no sólo se debe considerar el que se realiza en la industria, o el asalariado, que se ve mezclado con la etnia y el género, sino en todos los niveles organizacionales.

El análisis de la oferta laboral y la dinámica de los mercados de trabajo han hecho la tarea de construir las herramientas conceptuales (técnicas y metodológicas) necesarias para medir con objetividad el grado de desigualdad en este ámbito. Las nociones *segregación ocupacional*, *discriminación salarial*, *precarización* y *feminización-masculinización* (de las ocupaciones, los sectores y subsectores económicos) han servido para someter a un análisis exhaustivo la estructura diferencial de oportunidades que el mercado de trabajo presenta para hombres y mujeres.

Para Castells (2001: 182), la entrada masiva de las mujeres al trabajo remunerado se debe, por una parte, a la informalidad, la interconexión y la globalización de la economía y, por otra, a la segmentación por géneros del mercado laboral, que aprovecha las condiciones sociales específicas de las mujeres para incrementar la productividad, el control de gestión y, en definitiva, los beneficios de una abundante mano de obra flexible.

En la mayoría de los países desarrollados el grueso del empleo femenino se encuentra en los servicios sociales y personales. Un vasto segmento del empleo urbano para las mujeres, en los países en vías de desarrollo, sigue estando en el sector informal, sobre todo, en las subramas relacionadas con el suministro de comida y servicios para los habitantes de las metrópolis. Desde la visión feminista del mundo, el trabajo es otro de los ejes que forman parte de las cualidades genéricas históricamente determinadas de los individuos y los grupos sociales, y un elemento central para entender la dinámica social.

En el caso de Puebla, en el empleo formal también han aflorado nuevas modalidades de trabajo: teletrabajo, trabajo a domicilio y a tiempo parcial, y también se multiplican las actividades por cuenta propia, como por ejemplo, los servicios originales pero unipersonales cuyo espacio de realización es sustancialmente la casa. Todo esto se traduce en una modificación del espacio privado y del público, que está cambiando profundamente las relaciones dentro de la familia. Las nuevas economías del saber estimulan el surgimiento de pequeños negocios que crecen y se desarrollan alrededor de los negocios formales; así, algunos trabajos que las personas hacen por cuenta propia se convierten, en el transcurso del tiempo, en actividades económicas formales. Este sector está formado por personas que trabajan por cuenta propia, por sociedades y negocios muy pequeños. Es un sector diligente, personalizado, moderadamente cualificado, que no hace uso de tecnología de alto nivel, y que no requiere inversiones intensivas.

En este contexto, la generación de nuevas empresas, con diferentes formatos y tamaños, pero enfatizando la micro, pequeña y mediana empresa,¹ ha sido vista como un factor que podría dinamizar la transformación productiva, proporcionando nuevas vías y orientaciones para el desarrollo y el crecimiento económico. Los gobiernos, siguiendo la doctrina de organismos internacionales, han depositado sus esperanzas en las pequeñas empresas como generadoras de trabajos de calidad. Conforme con el panorama descrito, se han diseñado diferentes programas para incentivar los nuevos emprendimientos dirigidos a diferentes grupos sociales, entre ellos las mujeres.

Se han provisto distintos enfoques que intentan explicar la razón por la cual surgió el emprendimiento. Uno de esos enfoques se centra en la personalidad que caracteriza a los emprendedores; algunos más, en la legitimidad social de la actividad empresarial, así como en la movilidad social o en el proceso de creación de las organizaciones. Por otra parte, están los que se interesan en los aspectos contextuales (mezcla de factores culturales, económicos, sociológicos y psicológicos), en la existencia de redes, y en la tasa de beneficios percibidos o en la opción de autoempleo, entre otros.²

La falta de atención hacia el estudio de las empleadoras que forman parte de la población femenina económicamente activa se explica, a su vez, por la escasa visibilidad de la mujer empresaria en la región. Una de las características de este tipo de ocupaciones es que también en los cargos de representaciones gremiales hay poca participación de éstas tanto en el ámbito nacional como en el del estado de Puebla. Esta situación contrasta con lo que ocurre en otras esferas donde, aunque sea de forma minoritaria, las mujeres han ocupado puestos públicos o de representación política y ejercen liderazgo como gobernadoras, diputadas, senadoras, secretarías y subsecretarías de Estado.

MATERIALES Y MÉTODOS

El presente apartado tiene como finalidad abordar la metodología y el proceso del trabajo de campo realizado, así como describir el análisis de los resultados que en este trabajo se aborda. Primeramente, es fundamental describir, explicar y comprender el objeto de estudio, esto dará la oportunidad de reflexionar sobre los significados y las situaciones observadas; y por otra parte,

¹ En general, se considera microempresa a aquella que emplea a menos de diez trabajadores; pequeña empresa, a la que emplea entre diez a cincuenta, mientras que son medianas empresas las que dan empleo a entre cincuenta y doscientas cincuenta personas.

² La persona que se autoemplea crea su propio puesto de trabajo utilizando su ingenio, capital y esfuerzo para generar oferta de trabajo, y a medida que pasa de ser un emprendedor a ser un empresario, con el tiempo puede convertirse en un generador de empleo. En este sentido, el autoempleo puede entenderse de dos maneras: como trabajador independiente, que es contratado por honorarios por la naturaleza de su labor o por su nivel de especialización (un ejemplo serían los profesionistas libres, comisionistas, etc.), y la segunda forma sería como empresa, mediante la asociación.

será importante darle la importancia debida a lo que significa para los investigadores todo el trabajo antes de llegar a los resultados.

El principal problema de investigación, es exponer cómo se fue construyendo la metodología, cuáles fueron los logros alcanzados, los sujetos encontrados, las limitaciones y estancamientos, las frustraciones y los hallazgos.

En términos generales, muchos de los trabajos de metodología, se conforman de un marco teórico ampliamente discutido, de datos, contexto, metodología, los resultados y las conclusiones en un orden apropiado del método científico. Sin embargo, lo que interesa conocer son las estrategias y/o juicios de ética que durante el trabajo de campo se encuentran. Para este trabajo, se otorga un peso importante al acercamiento de los sujetos de estudio, así como el rol del investigador en un proceso de observador-participante-observador, en el que confluyen comunicación, observación y, generando (de manera inevitable) una constante reflexividad en torno a las trayectorias familiares y laborales que las mujeres empresarias han enfrentado.

La apuesta metodológica para este trabajo, es la entrevista a profundidad, que es una de las aliadas más eficaces cuando se carecen de datos empíricos, ya que a través de ella se logran niveles de entendimiento de gran perspicacia, los cuales se incrementan notablemente conforme avanza la investigación, se multiplican las sesiones de diálogo y se logra una mayor intimidad y confianza con las entrevistadas.

A partir de julio de 2009, a la fecha se ha realizado trabajo de campo y seguimiento de base de datos de INEGI, y me dediqué a buscar la aproximación de mujeres empresarias. A pesar de contar con dos grandes ventajas para ello, como son el hecho de vivir en Puebla y conocer por tanto el contexto, la realización del trabajo de investigación.

Una de las desventajas que quiero señalar antes de presentar resultados, es una línea divisoria, muy sensible y flexible, cuya información dependían de la clase y del origen de las mujeres que se entrevistaron. Es cierto que factores como la inseguridad, que existe en nuestro país han permeado un grado de desconfianza, de tal manera que es difícil al principio que mujeres emprendedoras puedan dar información precisa de sus negocios. Por tal motivo, el universo de mujeres entrevistadas es reducido.

RESULTADOS

Abordar el tema de mujeres empresarias y la forma en que se insertan a esta actividad es poco explorado. Se pondrá énfasis en los factores y conflictos que estas mujeres enfrentan al iniciar y desarrollar una empresa.

La mayoría de las mujeres entrevistadas, como Isabel, María Eugenia, Fabiola, Cory, Jeny, Carmina y Maribel, vivían en un núcleo familiar tradicional con arraigadas prácticas de género y patriarcado. Las entrevistadas manifestaron que habían vivido con la idea de que ellas algún día

trabajarían, ya que crecieron en un ambiente familiar en el que su madre trabajaba, lo cual influyó, sin duda, en su decisión de insertarse al mercado laboral.

Aunque la aparición de las mujeres en los cargos públicos concita un proceso de apropiación y conquista de espacios resguardados socialmente para los hombres, del mismo modo implica una desigual competencia para la mujer, quien se ve forzada a luchar contra los imaginarios colectivos que aún insisten en que el espacio “natural” de la mujer es el privado (Martínez, 2014).

Una de las características en la actividad empresarial de las mujeres, se identifica en que ellas laboran desde su domicilio. Esta forma de trabajar a veces les impide relacionarse en el mundo empresarial para el desarrollo de las capacidades empresariales. A partir de estas circunstancias, se vuelve imperioso desarrollar redes con otras empresarias.

García (2007) señala que la responsabilidad de la familia, que recae principalmente en las mujeres, es la causa que les impide obtener mayores logros laborales y acceder a puestos más altos, al menos así sucede en las sociedades occidentalizadas. Es decir, los puestos directivos no sólo se alcanzan por medio de méritos y diplomas, sino mediante una lucha de poder que rodea a la jerarquía masculina.

En este sentido, los motivos por los cuales las mujeres que ocupan puestos ejecutivos de alto nivel deciden permanecer o abandonar su trabajo, se deben a la complejidad que prevalece en el mundo corporativo, en donde las tensiones entre trabajo y familia se provocan, en gran medida, por la intolerancia y falta de flexibilidad en los horarios a los que se ven sometidas.³ Con frecuencia, las mujeres que se encuentran en esta situación, recurren a estrategias en las que la familia extensa juega un papel fundamental (Serna, 2012: 21).

Las circunstancias que provocan que las mujeres participen en actividades empresariales enmarcadas en una estructura económica y social de dominación en la que ellas reciben un trato diferencial generalmente discriminatorio en razón de género. Las entrevistadas apuntaron cinco razones que las habían llevado a integrarse al mundo empresarial, que admiten ser agrupadas como sigue:

1. Por necesidad o deseo de aumentar sus ingresos
2. Por una experiencia poco favorable en el ámbito laboral
3. Por considerar que administrar su tiempo para atender el hogar y la actividad económica a la vez era una buena opción.
4. Por trabajos del cuidado durante la pandemia
5. Su pareja perdió el trabajo durante la pandemia

³ En el año 2000, Pérez Lizaur llevó a cabo en México uno de los trabajos pioneros sobre este tema; se trata de un estudio de corte antropológico. La autora tuvo como propósito elucidar las razones por las cuales las mujeres ejecutivas permanecían o renunciaban a su trabajo. Estas aportaciones coinciden con las de Arango, Viveros y Bernal para el caso de países del Cono Sur respecto a la fricción en cuanto al desempeño laboral en actividades ejecutivas y el papel que ejerce la cuestión familiar en la condición de madre trabajadora. Esto también ha sido señalado por Serna (2003).

De esta lista se desprende que en Puebla la presencia de las empresarias corresponde a una composición y perfil con clara orientación hacia sectores medios. Sin lugar a dudas, esto constituye un desafío importante y de largo alcance para el diseño y ejecución de las políticas públicas. Pero es necesario precisar que al clasificar las razones que motivaron a las mujeres que formaron parte de la muestra de este estudio, no se pretende hacer generalizaciones que cubran todas las posibles respuestas; sin embargo, hay coincidencias que considero pertinente señalar. Al mismo tiempo, la trayectoria personal de estas mujeres prevalece como un papel clave en las decisiones que tomaron en lo concerniente a su futuro.

Es importante conocer el perfil de las entrevistadas, que son en su mayoría mujeres educadas, principalmente de clase media, siendo empresarias en los últimos 10 años, con hijos en origen, con edades entre 40 y 55 años (Ver cuadro 1). Se pueden observar también que cuentan con carrera universitaria, quienes ya tenían experiencia laboral antes de ser empresarias y que las actividades de sus giros empresarias se relacionan con las actividades domésticas.

Tabla 1

Perfil de las entrevistadas

Nombre/Edad	Grado académico	Motivos para elegir ser empresarias	Trabajos anteriores	Actividad
Isabel (40 años)	Ninguno	Su pareja se quedó sin empleo	Ninguno	Restaurante
Fabiola (40 años)	Administradora	La liquidaron de su anterior trabajo y con ese dinero puso su tienda de abarrotes	Administradora y contadora en una tienda de telas	Abarrotes
Maru (45 años)	Abogada	Quería pasar más tiempo con su familia	Escribiente en un despacho de abogados	Restaurante
Cory (49 años)	Odontóloga	Se fue a Estados Unidos y el ingreso de su esposo era insuficiente	Ninguna	Comercio Ropa
Jeny (49 años)	Contadora	Tenía problemas con su esposo, ya que pasaba mucho tiempo en el trabajo	Gerente de banco	Venta de blancos
Carmina (55 años)	Secundaria	Quería aportar más ingresos a su familia	Secretaria en empresa de autopartes	Restaurante
Maribel (55 años)	Ninguna	No podía ver a sus hijos, ya que trabajaba todo el día, y decidió dedicarse a la repostería	Secretaria en gobierno	Pastelería

Fuente: elaboración propia, basada en entrevistas con empresarias en Puebla, en 2023..

Para analizar el perfil de empresarias, es importante tomar en cuenta la noción de la conducta individual que debe ser considerada como una elección en el contexto de las relaciones sociales. Las estructuras de opciones siempre son específicas para las condiciones históricas e

individuales, pero también de las familiares; ya que la familia es uno de los factores más importantes en la socialización de las personas, la toma de decisiones tales como; la profesión, el trabajo, la pareja o la maternidad está vinculada a las referencias generacionales que las personas han tenido y que contribuyen a explicar la actual inserción de la mujer en el trabajo empresarial.

Los antecedentes referidos resultaron útiles, además, para comprender cómo estas mujeres, en su vida cotidiana, viven y definen la articulación de esas relaciones y cómo, en su calidad de bien intencionada (aunque restringida por el contexto), idea su trabajo y otras estrategias para renegociar aspectos de las relaciones de género en el seno de la unidad doméstica.

DISCUSIÓN

Las investigaciones realizadas acerca de la flexibilidad del trabajo se han orientado al análisis de los impactos en el sector empresarial y sobre aspectos tales como la calificación, la formación profesional, el uso de nuevas tecnologías, la reorganización del trabajo y, más recientemente, sobre los distritos industriales y los encadenamientos productivos, entre otros (Rendón, 1993).

Sobre esta discusión es difícil encontrar una relación entre la participación masculina y la femenina, a excepción de algunos estudios en los que se ha rescatado la importancia de la presencia de las mujeres en procesos de flexibilidad, aunque en la mayoría de los estudios se reconoce la figura del trabajador encarnado en la figura del hombre como sujeto universal (De la O, 2004).

Los estudios de género abordan desde una perspectiva crítica la utilización de las dicotomías producción/reproducción, público/privado. Se cuestiona la visión del ámbito doméstico y reproductivo como femenino, privado y opuesto a la esfera de lo público-productivo, entendido como lo masculino, y la aceptación de la división sexual del trabajo (hombres-proveedores, mujeres-amas de casa) como algo natural e inherente al papel de las mujeres en nuestras sociedades.⁴ No obstante, se entiende que esta división sexual es una construcción sociohistórica susceptible de transformación (Yanagisako, 1999). En este sentido, sabemos que en la actualidad, principalmente en los países desarrollados, se ha perfilado una clara tendencia hacia una mayor participación de las mujeres en distintas esferas de lo social.

De manera particular, la segunda mitad del siglo XX fue testigo de importantes cambios en la familia que removieron las estructuras patriarcales. Uno de esos drásticos cambios se relaciona con el hecho de que una vez establecida la unión conyugal, se supone que hombres y mujeres cumplirán de manera cabal sus respectivos papeles de género que tan comúnmente se han

⁴ Las labores socialmente asignadas a las mujeres pueden influir en su incorporación al mercado laboral, inhibiéndola o fomentándola, de tal forma que, como lo constata la bibliografía existente en México, se considera que las mujeres no unidas y las unidas, con hijos mayores, enfrentan menos obstáculos para incorporarse al mercado de trabajo (García y Oliveira, 2006).

estatuído, y que consisten básicamente en que el varón aporte el aprovisionamiento material de la familia y la mujer brinde resguardo y fidelidad a su marido. Al entenderse el matrimonio como una relación contractual de derechos y obligaciones, en la que cada una de las partes se compromete a satisfacer la esfera de actividades que le corresponde, en el momento en que ese equilibrio se rompe la parte afectada se encuentra en su derecho de resolver sus necesidades económicas de la forma en que considere conveniente.

Otro factor que caracteriza las interpretaciones acerca de la inserción de las mujeres en la actividad empresarial es la maternidad, que se ha definido como un espacio de anclaje genérico para la construcción de las mujeres como sujetos, debido a la especialización procreativa esencialmente del cuerpo femenino, el deseo de ser madre y el amor incondicional por los hijos.

Durante la última década, la creación de microemprendimientos ha sido una estrategia muy difundida entre las mujeres poblanas para sobrellevar la crisis económica y afrontar los altos niveles de desempleo propios y el de sus compañeros. Muchas de estas iniciativas se ubican en el sector gastronómico, textil, artesanal y de la decoración. En muchos casos, surgen como una manera de aumentar los ingresos familiares. También hay empresarias que llegan a serlo casi de manera accidental, como por ejemplo, al heredar. Esto quiere decir que se incorporaron al trabajo como empresarias a consecuencia de problemáticas familiares muy localizadas, pero tampoco son arribistas o improvisadas.

El patriarcado es una estructura básica de todas las sociedades contemporáneas. Se caracteriza por la autoridad, impuesta desde las instituciones, de los hombres sobre las mujeres y sus hijos en la unidad familiar. Para que se ejerza esa autoridad el patriarcado debe dominar toda la organización de la sociedad.

Una perspectiva interesante para el análisis y la comprensión de la transformación del patriarcado, es la que propone Castells (2001), quien sostiene que el proceso que resume y concentra este cambio es la crisis de la familia patriarcal. Si ésta se desmoronara de forma gradual pero segura, todo el sistema del patriarcado, y el conjunto de nuestras vidas, serían transformadas. Desde luego, ésta es una idea pavorosa, y no sólo para los hombres. Por eso, el desafío al patriarcado es uno de los factores inductores más fuertes de los movimientos fundamentalistas que aspiran a restaurar el orden patriarcal; su reacción violenta podría alterar los procesos actuales de cambio cultural, ya que ninguna historia está escrita de antemano. En su análisis, este autor trata de determinar las causas de las formas tradicionales de la familia patriarcal, y para ello se detiene en examinar algunos indicadores. Concluye que las estadísticas, por sí solas, no pueden contar la historia de la crisis del patriarcado, pero cuando los cambios son tan amplios como para reflejarse en las estadísticas nacionales comparadas, cabe asumir con certeza su profundidad y rapidez (Castells, 2001: 122).

Las funciones de liderazgo que hoy desempeñan las mujeres en empresas privadas, en la administración pública, la ciencia, la política, las artes... aluden a un funcionamiento cultural y

nos llevan a reconocer que ellas se han apropiado de símbolos que todavía aparecen en el campo del predominio masculino. En este caso, la incorporación de estas mujeres en nuevos espacios de poder se presenta dentro de transformaciones económicas, políticas y socioculturales de una sociedad que paulatinamente se incorpora a la modernidad (Serna, 2008).

Una de las vertientes que da respuesta a la inclusión de las mujeres en la actividad empresarial ha sido la inestabilidad laboral que afecta al núcleo y existencia misma de la construcción social trabajador/jefe/proveedor, la cual está muy enraizada en la sociedad contemporánea.

La explicación que dan algunas mujeres acerca de por qué se convirtieron en empresarias son distintas a las expuestas en los casos anteriores, en los que prevalece la necesidad de aumentar los ingresos para la manutención del hogar. Cuando el salario del jefe proveedor económico de familia es deficiente o tiene múltiples interrupciones, una de las principales alternativas que tiene el grupo doméstico es enviar integrantes al mercado laboral.

El impacto de la pandemia por la COVID-19 no fue igual entre hombres y mujeres. La pandemia trajo consigo una disminución en las actividades económicas y provocó, en ambos sexos, un decrecimiento del mercado laboral, pérdida de empleo y baja del ingreso laboral. La recuperación, no obstante, ha ocurrido de manera diferenciada.

CONCLUSIONES

Debido a la heterogeneidad de problemas a los que las entrevistadas han debido enfrentarse, así como a los diferentes niveles socioeconómicos a los que pertenecen, y a que sus motivaciones, intereses y capacidades potenciales son distintas, las empresarias no constituyen un grupo homogéneo.

Si bien, un número cada vez mayor de mujeres ha tenido acceso a la formación universitaria o a la capacitación técnica, muchas desean utilizar sus competencias y su experiencia no sólo como asalariadas —en cuyo caso se reducen sus posibilidades de ascenso profesional y de conciliar sus múltiples funciones—, sino también como trabajadoras por cuenta propia y como empresarias, aunque también es verdad que muchas de ellas emprenden actividades empresariales aun sin disponer de una formación adecuada, alentadas solamente por su empeño. Por otra parte, comprobé que, en efecto, la participación femenina en la actividad empresarial se concentra en el sector comercio y servicios.

La emergencia de las nuevas identidades femeninas refleja un cambio cultural inobjetable. La presencia femenina en todos los espacios sociales, desde las organizaciones públicas y privadas hasta los cuadriláteros de box y lucha, denotan que la inteligencia y la propia fuerza bruta han dejado de ser sinónimos monopolizados por la identidad masculina.

Aunque la aparición de las mujeres en los cargos públicos concita un proceso de apropiación y conquista de espacios resguardados socialmente para los hombres, del mismo modo implica una desigual competencia para la mujer, quien se ve forzada a luchar contra los imaginarios colectivos que aún insisten en que el espacio “natural” de la mujer es el privado (Martínez, 2014).

La presencia femenina en las altas esferas del poder y en todos los ámbitos de la vida pública, en las artes y el deporte, representan una de las primeras premisas que obligan a los investigadores a derribar el convencionalismo analítico ligado a la interpretación del concepto *división sexual del trabajo*. En efecto, dicho de esta manera, se trata de reconocer las expresiones concretas del cambio cultural para combatir los principales tabúes que reducen las posibilidades de esgrimir otro tipo de argumentaciones en los estudios de género y, principalmente, en los estudios centrados en las mujeres. De tal suerte, que mi interés consiste en reflexionar en torno al papel que juegan las mujeres que ejercen poder en las organizaciones privadas. Esta reflexión estará guiada por las limitaciones que impone la cultura en el desarrollo de la actividad empresarial.

Hay bastantes argumentos de peso que se proponen explicar por qué las mujeres participan en actividades empresariales. Una de ellas insiste en que hay una estructura económica que deriva en la pérdida de puestos de trabajo, bajos salarios y debilitamiento de los sindicatos.

Las mujeres empresarias suelen proceder de la clase media y tienen expectativas acordes a las exigencias de la modernidad, pero deben apropiarse de las normas y códigos tradicionalmente establecidos para reproducirlos en el ámbito económico y social. Cabe mencionar que la principal fuente de financiamiento de las empresarias consiste en la reinversión de las ganancias en cuatro de cada cinco casos y para todos los tamaños de empresa, sin importar el monto de las ventas anuales. Los ahorros personales fueron considerados una fuente confiable de financiamiento, particularmente para las dueñas de micro y pequeñas empresas (INMUJERES 2010).

De esta argumentación se deriva un pensamiento peculiar, en que las funciones de liderazgo que actualmente las mujeres desempeñan tanto en las empresas privadas, la administración pública, la ciencia, la política, las artes y otros muchos ámbitos más aluden a un funcionamiento cultural y nos llevan a reconocer que ellas se han apropiado de símbolos que todavía aparecen en el campo del predominio masculino. Para el caso que nos ocupa, la incorporación de las mujeres en nuevos espacios de poder se incluye en el paquete emergente de transformaciones económicas, políticas y socioculturales de una sociedad que paulatinamente se incorpora a la modernidad.

REFERENCIAS

- Blanco, Mercedes (2009). “Mujeres profesionistas de clase media: procesos de decisión e inserción laboral”, en *Revista Nueva Antropología*, vol XVI, núm. 55, junio, pp. 27-42.
- Castekks, Manuel (1999). “La era de la información: Economía, sociedad y cultura”. *El poder de la identidad*, vol. II. México: Siglo XXI.
- De la O, María Eugenia (2004). “Las mujeres en la Sociología del Trabajo en México: entre la indiferencia y el sobredimensionamiento”. En Romo Pérez Gil, Sara Elena y Patricia Ravelo Blancas (comps.). *Voces disidentes. Debates contemporáneos en los estudios de género en México*. México: Miguel Ángel Porrúa.
- García Guzmán, Brígida y Orlandina de Oliveira (2004). *Trabajo femenino y vida familiar en México*. México: COLMEX.
- García Guzmán, Brígida y Edith Pacheco Gómez Muñoz (2007). “Trabajo y familia en México”. IV Conferencia Iberoamericana sobre Familia, Desempleo, Subdesempleo, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida. Bogotá: Universidad Externado de Colombia/Facultad de Trabajo Social.
- García Guzmán, Brígida, Mercedes Blanco Sánchez y Edith Pacheco Gómez Muñoz (2009). “Género y trabajo extradoméstico”. En Brígida García Guzmán (coord.). *Mujer: género y población en México*. México: COLMEX/ Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano y Sociedad Mexicana de Demografía.
- INEGI, *Encuesta nacional de ocupación y empleo 2023*.
- Martínez, Griselda (2004). “Empresarias y ejecutivas. Referencias organizacionales y ejercicio del poder”. En Patricia Ravelo Blancas y Sara Elena Pérez (coords.). *Voces disidentes: debates contemporáneos en los estudios de género en México*. México: CIESAS.
- Serna, M. G. (junio 1997) “Mujeres empresarias en Córdoba-Orizaba”, en *Confluencias*, vol. I, núm. 10. Xalapa: Secretariado Ejecutivo del Consejo Estatal de la Consulta Pública para la Reforma Democrática del Estado de Veracruz.
- Zabludovsky, Gina (1992). “Empresarias y participación política en México”. Ponencia presentada en el Latin American Studies Association. XVII International Congress, en Los Ángeles, California, del 24 al 27 de septiembre.