

Estudios Sociales

Revista de Alimentación Contemporánea y Desarrollo Regional

Volumen 36, Número 67. Enero – Junio de 2026
Revista Electrónica. ISSN: 2395-9169

Artículo

Mujeres empresarias y desarrollo desigual:
limitantes socioestructurales en Aguascalientes

Women Entrepreneurs and Uneven Development:
Socio-structural Constraints in Aguascalientes

DOI: <https://doi.org/10.24836/es.v36i67.1678>
e261678

Edgar Guerra*

<https://orcid.org/0000-0003-3502-0186>
edgar.guerra@secihti.mx

Dafne Viramontes**

<https://orcid.org/0009-0002-7668-1263>
dafne.viramontes@gmail.com

Fecha de recepción: 01 de julio de 2025.

Fecha de aceptación: 15 de octubre de 2025.

*Investigador por México, Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI).
Comisionado al Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Aguascalientes.

**Colegio de Economistas de Aguascalientes.

Autor para correspondencia: Edgar Guerra.

Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A. C.
Hermosillo, Sonora, México.



Resumen

Objetivo: identificar factores de tipo social, económico y cultural que limitan la actividad de mujeres empresarias en Aguascalientes y, en ese sentido, comprender de qué forma esto impacta en su participación económica. **Metodología:** la investigación se diseñó como un estudio de caso con una muestra de 15 empresarias. A partir de entrevistas semiestructuradas, se reconstruye la experiencia empresarial de las participantes. Desde una perspectiva interpretativa, se exploran sus percepciones y representaciones sobre los desafíos que enfrentan en su actividad. **Resultados:** el estudio muestra la persistencia de factores estructurales e históricos arraigados en el ecosistema empresarial de Aguascalientes, que limitan la actividad empresarial de las mujeres en la entidad, a pesar de los avances de política pública orientados a la inclusión económica. **Limitaciones:** el estudio está limitado por su diseño de estudio de caso, si bien la propuesta analítica permite profundizar en la comprensión del fenómeno y ofrece herramientas conceptuales que pueden aplicarse en otros contextos. **Conclusiones:** los avances institucionales son suficientes frente a desigualdades estructurales más amplias y factores limitantes anclados en la familia, el mercado y las instituciones.

Palabras clave: desarrollo regional, empresarias, emprendedoras, inclusión económica, género y empresa, asociaciones de mujeres empresarias.

Abstract

Objective: This article examines the social, economic, and cultural factors that constrain women entrepreneurs in Aguascalientes, Mexico, and explores how these constraints influence their participation in the local economy. **Methodology:** This research, based on a case study of 15 women entrepreneurs, employs semi-structured interviews to reconstruct their entrepreneurial trajectories and experiences. Adopting an interpretive approach, it focuses on how the participants perceive and make sense of the barriers they face in their business lives. **Results:** The study highlights the enduring influence of structural and historical inequalities within Aguascalientes's entrepreneurial ecosystem, which continues to undermine women's business initiatives -even in the context of policy efforts aimed at fostering gender-inclusive economic development. **Limitations:** While the case study design limits the generalizability of findings, the analytical framework provides valuable insights and conceptual tools that can inform research and policy in other settings. **Conclusions:** Institutional efforts alone have not been enough to overcome deeply embedded forms of inequality rooted in family dynamics, market structures, and public institutions. Meaningful change requires broader social transformation.

Keywords: regional development, women entrepreneurs, gender and business, economic inclusion, entrepreneurship, businesswomen's associations.

Introducción

Las mujeres empresarias afrontan desafíos históricos y estructurales que afectan directamente el desempeño económico de sus empresas, tanto en la etapa de arranque como en su consolidación. La literatura especializada ha documentado consistentemente limitaciones como el acceso restringido al financiamiento, la desigual distribución del trabajo doméstico no remunerado, la discriminación de género y el escaso apoyo institucional (Jamali, 2009; Minniti y Naudé, 2010; Vossenbergh, 2013). Los factores limitantes se ven amplificados en economías en desarrollo, donde las normas sociales, los mandatos familiares, los roles y estereotipos de género, las adscripciones religiosas y las formas de autopercepción influyen decididamente en el comportamiento empresarial de las mujeres (Agussani y Syaiful, 2019; Javadian y Singh, 2012; Nguyen, Phuong, Le y Vo, 2020).

En México, existe un amplio cuerpo de investigación sobre mujeres empresarias (Zabludovsky-Kuper, 1995, 2020), incluyendo estudios de caso regionales que han analizado cómo factores socioculturales y económicos configuran barreras específicas para las mujeres en el ámbito empresarial (Barrón-Romero, Alvarado-Valera, Camarena-González y Arias-Fránquez, 2017; Guerrero-Ramos, Canibe-Cruz, Armenteros-Acosta, López-Chavarría y Reyna-García, 2013; Padilla-Martínez, Hernández-Ruiz y Pérez-Cruz, 2019; Padrón-Peralta, 2017; Ramírez-Guerrero y Colmenares-López, 2019). Sin embargo, aún se requiere profundizar en casos particulares, ya que las dinámicas locales influyen significativamente en la magnitud y la interacción de los factores limitantes.

Este artículo contribuye a ese propósito al presentar los hallazgos de un estudio de caso en Aguascalientes. En esa entidad, se ha consolidado un amplio ecosistema empresarial integrado por organizaciones empresariales encabezadas por mujeres, así como por esfuerzos institucionales orientados a promover su inclusión económica, a través de programas gubernamentales y de la

articulación con asociaciones de empresarias. No obstante, la participación económica de las mujeres en Aguascalientes sigue siendo moderada ya que, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2023, su tasa de participación económica es de 44.2 % a nivel estatal, cifra ligeramente menor a la tasa nacional de 46.4 %. Por su parte, en el ámbito empresarial de Aguascalientes, las mujeres que generan empleos representan el 24.6 % del total de personas empleadoras, porcentaje similar al observado a nivel nacional. Lo anterior pone en evidencia la persistencia de las brechas en la participación económica, así como la necesidad de profundizar en los factores que las perpetúan. Finalmente, estudiar Aguascalientes aporta valor comparativo: se trata de un ecosistema empresarial dinámico del Bajío, con fuerte presencia de Mipymes y encadenamientos productivos donde conviven oportunidades de inserción y brechas de género persistentes. Analizar este caso a la luz del modelo extendido no solo documenta un contexto poco explorado, sino que ofrece insumos transferibles para otras regiones con estructuras productivas similares en México y América Latina.

La pregunta de investigación que guía este trabajo es de carácter comprensivo y explicativo: ¿Cuáles son los principales factores que limitan la actividad empresarial de las mujeres en Aguascalientes y cómo las afectan? El objetivo general es comprender qué factores limitantes afrontan las mujeres empresarias y cómo las dinámicas de interacción entre esos factores limitan su desempeño empresarial. Para ello, se plantearon tres objetivos específicos: 1) identificar los factores limitantes; 2) clasificar los factores limitantes y 3) reconocer las interacciones entre ellos.

El artículo aporta información exploratoria y empírica sobre mujeres empresarias en Aguascalientes y los factores limitantes que enfrentan. Conceptualmente, el artículo aporta un esquema heurístico sobre factores limitantes que puede ser útil para estudios similares en otras regiones. Si bien la motivación de este trabajo es académica, los resultados también pueden informar el diseño de políticas públicas. Diversos estudios han demostrado que fomentar el

emprendimiento femenino genera beneficios económicos y sociales de largo alcance (Ameen, 2022; Jamali, 2009; Rosca, Agarwal y Brem, 2020).

Diseño de investigación

La literatura existente ha abordado de manera limitada las dinámicas de las empresas lideradas por mujeres en el estado de Aguascalientes. Serna (2012), por ejemplo, analiza cómo el capital social permitió a algunas empresas familiares, incluidas algunas lideradas por mujeres, enfrentar las crisis económicas de 1984-1985 y 1994-1995. Otro estudio (Liquidano-Rodríguez, Carlos-Ornelas, Silva-Olvera y González, 2014) examina los desafíos que enfrentan las mujeres al emprender y consolidar su empresa, así como el impacto de factores socioculturales como los roles de género y la discriminación en su competitividad.

Los estudios internacionales sobre emprendimiento femenino han documentado un conjunto de barreras persistentes que atraviesan distintas regiones, aunque con matices culturales y estructurales específicos. En América Latina, investigaciones realizadas en Chile y Colombia destacan la importancia de los roles familiares tradicionales y las brechas de acceso al crédito como factores decisivos en la consolidación de negocios liderados por mujeres (Díaz-García y Jiménez-Moreno, 2010; Kantis y Federico, 2012). En Europa, trabajos de (Brush, de Bruin y Walter, 2009; Estrin y Mickiewicz, 2011) subrayan que, incluso en contextos institucionalmente más estables, las diferencias en capital social y simbólico continúan limitando la expansión de las empresas femeninas. En Asia, estudios recientes señalan que la discriminación institucional y la precariedad en los mecanismos de apoyo estatal siguen reproduciendo desigualdades de género en el acceso a recursos productivos (Abdulla y Ahmad, 2023). En este marco comparativo, el caso de Aguascalientes aporta una perspectiva novedosa al situar el análisis en una región con fuerte dinamismo económico, pero con instituciones de apoyo débiles y estructuras culturales

persistentes, ofreciendo así evidencia sobre cómo los factores estructurales, sociales y simbólicos se entrelazan en contextos intermedios de desarrollo.

Como punto de partida para el análisis, se tomaron los siete factores clave identificados por la académica Swati Panda en su estudio influyente artículo *Constraints faced by women entrepreneurs in developing countries: review and ranking* (Panda, 2018): discriminación de género; conflicto entre trabajo y familia; limitaciones financieras; falta de infraestructura; entornos de negocios, económicos y políticos desfavorables; falta de formación y educación en emprendimiento; y limitantes de la personalidad. Tales categorías analíticas permitirían explorar las problemáticas situadas que las empresarias del ecosistema aguascalentense afrontan en su desarrollo empresarial.

Cabe decir que el modelo de (Panda, 2018) sintetiza factores limitantes validados en diversos contextos nacionales y regionales, tanto en países desarrollados como en economías latinoamericanas. Ver, por ejemplo, a Abdulla y Ahmad, 2023; De-Vita, Mari y Poggesi, 2014; Goyal, Taneja, Kiran y Bose, 2022; Jennings y McDougald, 2007; McClelland, Swail, Bell y Ibbotson, 2005; Minniti y Naudé, 2010). Asimismo, en México, tanto los estudios con datos agregados como los estudios de caso coinciden con muchos de los elementos del modelo de Panda (Briseño-García, Beriseño-García y López-Lira-Arjona, 2016; Cantú-Cavada, Bobek, Skoko y Maček, 2018; Carranza-González, Garza-Bueno y Zapata-Martelo, 2018; Miranda-Sánchez, Sandoval-Caraveo y Berttolini-Díaz, 2023; Noguera, Alvarez, y Urbano, 2013; Zamora-Torres, Díaz-Barajas, y Jiménez-Belmont, 2022). Partir de una base teórica sólida para iniciar la investigación, es el primer paso en la identificación de los factores que limitan la actividad empresarial de las mujeres empresarias en el caso de estudio.

No obstante, a partir del trabajo exploratorio y del análisis de la entrevista piloto, se identificó la necesidad de integrar dos dimensiones analíticas que profundizan en los mecanismos

socioculturales e institucionales que configuran la experiencia empresarial femenina: las creencias profundas y las capacidades institucionales. Las primeras se refieren al entramado de valores, normas y expectativas internalizadas que orientan la acción y determinan lo que las mujeres consideran posible o legítimo dentro del campo empresarial. Desde la *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991) Y el concepto de *self-efficacy* desarrollado por Bandura (1977) se puede entender cómo estas creencias se vinculan con la percepción de control y la confianza subjetiva para emprender, sostener o expandir un negocio. En contextos donde persisten estereotipos de género, las creencias profundas operan como filtros cognitivos y emocionales que median la relación entre motivación individual y estructura social, reproduciendo o transformando los márgenes de acción disponibles.

Por su parte, otra categoría analítica clave identificada fueron las capacidades institucionales, las cuales permiten observar cómo los arreglos formales e informales —programas de apoyo, normativas, prácticas organizacionales y redes interinstitucionales— inciden en las trayectorias de las empresarias. Inspirada en la Economía Institucional (Commons, 1959), esta categoría destaca que el emprendimiento no puede entenderse sin considerar las reglas de acción colectiva que estructuran la interacción entre Estado, mercado y sociedad civil. En la evidencia empírica recabada, las entrevistadas expresaron reiteradamente la falta de apoyos efectivos, la burocratización de los programas públicos y la exclusión en espacios de decisión económica, revelando así la importancia de analizar las instituciones no solo como marcos de oportunidad, sino también como fuentes de desigualdad estructural.

En ese sentido, el modelo extendido dialoga con aportaciones recientes sobre emprendimiento femenino que insisten en la necesidad de articular las dimensiones culturales, estructurales e institucionales (Brush et al., 2009; Díaz-García y Jiménez-Moreno, 2010; Estrin y

Mickiewicz, 2011), ofreciendo una visión más relacional y situada de las barreras y potencialidades que enfrentan las mujeres empresarias en contextos latinoamericanos.

El modelo analítico se presenta en la tabla 1, la cual consiste en una columna de categorías, una de definiciones y otra más donde se colocan las preguntas que se usaron para el instrumento de captación. Se debe señalar que los factores limitantes identificados en la literatura no actúan de manera aislada, sino que interactúan entre sí, potenciando sus efectos individuales. En ese mismo orden, Jamali (2009) propone un enfoque analítico multinivel que clasifica los factores en tres niveles: micro (individual), meso (organizacional) y macro (estructural). Su modelo relacional permite analizar cómo los obstáculos que enfrentan las mujeres empresarias están imbricados en dimensiones personales, institucionales y sociopolíticas. La perspectiva resulta clave para captar la complejidad del fenómeno desde un enfoque sistémico (Jamali, 2009). En consecuencia, el diseño metodológico de este estudio combina el modelo teórico de (Panda, 2018) que permite identificar y clasificar los factores limitantes, con el enfoque relacional de (Jamali, 2009), que ofrece una herramienta heurística para analizar cómo dichos factores interactúan y se amplifican en distintos niveles.

Tabla 1.

Modelo Analítico de Factores Limitantes

Categoría	Definición	Preguntas instrumento
Discriminación de género	Obstáculos derivados de normas patriarcales, como exclusión de redes, percepción de incompetencia, necesidad de aprobación masculina, acoso sexual y prejuicios religiosos o sociales.	1.- ¿Ha experimentado situaciones en las que su autoridad o capacidad empresarial haya sido puesta en duda por el hecho de ser mujer? 2.- ¿Qué peso cree que tienen las normas sociales, religiosas o culturales en la forma en que se percibe a las mujeres empresarias?
Conflicto entre trabajo y familia	Dificultad para equilibrar las responsabilidades del hogar y del negocio, lo que genera estrés, sobrecarga de roles y limitaciones de tiempo y energía.	3.- ¿Cómo organiza sus responsabilidades familiares y su papel como empresaria? 4.- ¿Ha sentido que sus compromisos familiares han limitado decisiones o acciones dentro de su empresa?
Limitantes Financieras	Restricciones para acceder a financiamiento, como falta de historial crediticio, altos requisitos de garantía, desconfianza bancaria y dependencia de recursos familiares.	5.- ¿Qué tipo de barreras ha enfrentado al buscar financiamiento para su empresa?
Falta de infraestructura	Carencia de servicios clave para emprender, como guarderías, asesoría técnica, redes de contacto, espacios adecuados y acceso a tecnología.	6.- ¿Qué servicios, apoyos o condiciones considera que facilitarían el desarrollo de su empresa? 7.- ¿Tiene acceso suficiente a tecnología, asesorías o espacios adecuados para operar su negocio?
Entornos de negocios, económicos y políticos desfavorables	Condiciones estructurales adversas, como inestabilidad política, burocracia, corrupción, competencia desleal y servicios públicos deficientes.	8.- ¿Cómo describiría el contexto económico y político en el que desarrolla su actividad empresarial?
Falta de formación y educación en emprendimiento	Escaso acceso a conocimientos en gestión, finanzas, mercadotecnia y recursos humanos, así como falta de orientación empresarial.	9.- ¿Ha tenido oportunidades de formación en temas relacionados con la gestión de empresas? 10.- ¿Qué habilidades o conocimientos considera que le han hecho falta para impulsar su negocio?
Limitantes de la personalidad	Inseguridades internas, temor al fracaso, falta de referentes y sensación de aislamiento que afectan la confianza para emprender.	11.- ¿Ha enfrentado emociones como miedo al fracaso, inseguridad o sensación de estar sola en su camino empresarial? 12.- ¿Qué estrategias ha utilizado para superar momentos de duda o de baja confianza?
Categorías agregadas por las personas autoras		
Creencias profundas	Conjunto de ideas interiorizadas sobre el rol de la mujer y el sentido del emprendimiento que moldean sus decisiones, aspiraciones y formas de afrontar los desafíos empresariales.	13.- ¿Qué significa para usted ser una mujer empresaria? 14.- ¿Qué ideas, creencias o valores han influido en su forma de emprender o dirigir una empresa?
Limitantes institucionales	Limitaciones u omisiones en el diseño e implementación de políticas públicas que impiden a las instituciones brindar apoyo efectivo y con perspectiva de género a las mujeres empresarias.	15.- ¿Qué experiencia ha tenido con los programas o apoyos públicos dirigidos a mujeres empresarias? 16.- ¿Cómo describiría la atención que ha recibido por parte de las instituciones que los promueven? 17.- ¿Qué obstáculos ha encontrado al intentar acceder a estos apoyos?

Fuente: elaboración propia con base en (Panda, 2018).

Metodología

Este estudio parte de un enfoque hermenéutico y constructivista (Cornejo, Mendoza y Rojas, 2008) orientado a comprender cómo las mujeres empresarias en Aguascalientes perciben e interpretan los factores que limitan su actividad empresarial. Para ello, se optó por un estudio de caso que permite explorar con profundidad las experiencias individuales en su contexto específico y observar cómo interactúan los factores limitantes que afrontan durante su actividad empresarial.

Muestreo y participantes

El estudio empleó un muestreo por conveniencia y de tipo teórico, en el sentido propuesto por (Glaser y Strauss, 2017), característico de los enfoques cualitativos orientados a la construcción conceptual. La selección de las participantes se realizó inicialmente mediante un muestreo por conveniencia, que posteriormente se amplió a un muestreo en cadena y concluyó como muestreo teórico. Los criterios de inclusión fueron: 1) ser propietarias de una micro, pequeña o mediana empresa (Mipymes); 2) contar con al menos cinco años de trayectoria empresarial; 3) pertenecer a una asociación de mujeres empresarias. El procedimiento permitió incorporar diversidad en escolaridad, edad y sector de empresa (tabla II) y avanzar hacia la saturación teórica mediante la comparación constante de los casos, identificando patrones y contrastes significativos en torno a las creencias profundas y las capacidades institucionales que configuran la experiencia empresarial femenina en el contexto de Aguascalientes. Finalmente, la saturación se determinó al observar la reiteración de significados en torno a los principales ejes de análisis y la redundancia en las propiedades de las categorías emergentes, lo que permitió dar por concluido el trabajo de campo con un nivel adecuado de densidad teórica y diversidad empírica.

Técnica de obtención de datos

Se utilizó la entrevista semiestructurada como técnica principal de recolección de datos. En total se lograron 15 entrevistas con mujeres empresarias. Las entrevistas se realizaron por Zoom entre abril y junio de 2023, con una duración de entre 40 y 60 minutos. Las participantes fueron contactadas previamente para ser informadas sobre los objetivos de la investigación y las condiciones de la entrevista. Las sesiones fueron grabadas con su consentimiento, almacenadas en la nube y luego transcritas mediante software, con una revisión posterior por parte de las autoras.

Tabla II.
Datos del sector de empresarias (rango de edad: 40-60 años)

Pseudónimo	Escolaridad	Actividad Económica
Amalia Lacroze	Licenciatura	Comercio al por menor de bisutería y accesorios de vestir
Anita Roddick	Licenciatura	Impresión de formas continuas y otros impresos Servicios de contabilidad y auditoría
Brownie Wise	Licenciatura	Servicios de arquitectura Promotores de espectáculos artísticos, culturales, deportivos y similares que no cuentan con instalaciones para presentarlo
Cesárea Garbuno	Licenciatura	Servicios de remediación, recuperación, y otros servicios de manejo de residuos
Elizabeth Arden	Licenciatura	Servicios relacionados con los servicios inmobiliarios
Emilie Flöge	Maestría	Salones y clínicas de belleza y peluquerías
Ernestina Herrera	Maestría	Elaboración de mezcal
Fermina Orduña	Maestría	Corte y empacado de carne de ganado, aves y otros animales comestibles
Georgia Frontiere	Licenciatura	Elaboración de cerveza
Helena Rubinstein	Maestría	Otros servicios educativos proporcionados por el sector privado Asociaciones, organizaciones y cámaras de productores, comerciantes y prestadores de servicios
Juana Catalina	Maestría	Confección de otros accesorios y prendas de vestir no clasificados en otra parte.
Manuela de Pablo	Licenciatura	Asociaciones, organizaciones y cámaras de productores, comerciantes y prestadores de servicios Otros servicios recreativos prestados por el sector privado
Mary Kay	Licenciatura	Servicios de alojamiento temporal Hoteles y moteles, excepto hoteles con casino
Pilar Viñuela	Licenciatura	Comercio al por menor de partes y refacciones para automóviles, camionetas y camiones
Ruth Handler	Maestría	Otros servicios educativos proporcionados por el sector privado

Fuente: elaboración propia.

El guion de entrevista (tabla 1) se construyó con base en el modelo de Panda (2018) e incluyó siete preguntas, una por cada categoría analítica. A partir de la entrevista piloto, se añadieron dos preguntas más: una sobre el papel de las instituciones de gobierno, y otra sobre las creencias que tienen las propias empresarias respecto a su rol en las empresas y en el mundo de los negocios.

Consideraciones éticas

Antes de cada entrevista, se explicó a las participantes el objetivo del estudio, los usos de la información y se solicitó su consentimiento para grabar la conversación. Se garantizó el respeto a los principios de anonimato, confidencialidad e integridad, y se ofreció la posibilidad de abandonar el estudio en cualquier momento. Para resguardar su identidad, se asignaron seudónimos tomados de mujeres empresarias reconocidas a nivel internacional, como un homenaje a su trayectoria y aportes.

Análisis de datos

El análisis del corpus se desarrolló mediante una estrategia mixta que combinó herramientas de minería de texto con una interpretación cualitativa de tipo hermenéutico, utilizando el software NVivo 11. En un primer nivel, se aplicó un análisis global de frecuencia y ponderación de palabras, que permitió identificar los temas más recurrentes en el discurso de las mujeres empresarias y sus asociaciones conceptuales iniciales. La técnica de minería de texto consiste en cuantificar la aparición de términos y visualizar sus relaciones semánticas mediante nubes de palabras y árboles semánticos, los cuales ayudan a construir el campo de significados compartidos dentro del conjunto de entrevistas.

La nube de palabras representa la frecuencia relativa de los términos más utilizados por las entrevistadas en todo el corpus. Los conceptos con mayor tamaño —como mujeres, negocio, asociación, gobierno y empresarias— evidencian la centralidad del rol femenino en la actividad

económica, la importancia de las redes asociativas y la presencia del Estado como actor relevante, aunque ambivalente, en el desarrollo empresarial. Esta visualización permite observar la estructura semántica general del discurso y anticipar las dimensiones que adquieren mayor peso en las experiencias de las participantes.

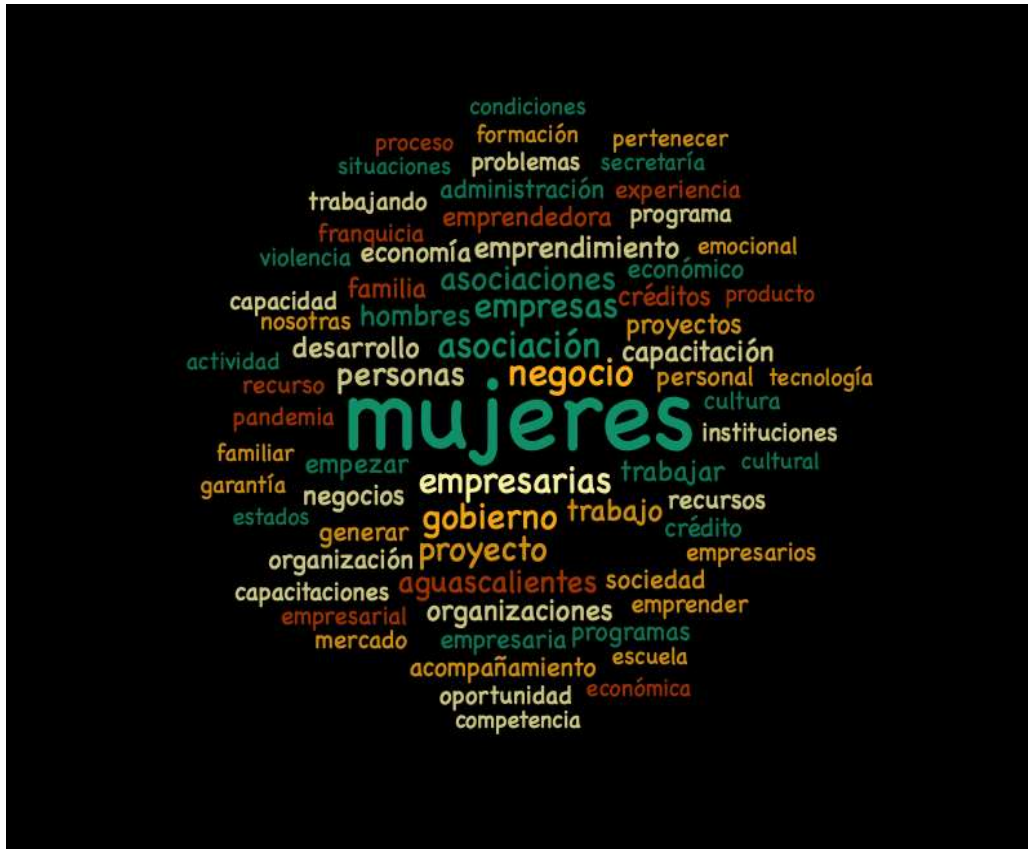


Figura 1 Nube de palabras del corpus de entrevistas. Fuente elaboración propia.

Posteriormente, se realizó un análisis de árboles semánticos con el fin de identificar las palabras, expresiones y asociaciones discursivas que emergen alrededor de cada categoría. Esta técnica, integrada en NVivo, permite visualizar las coocurrencias léxicas, es decir, los términos que aparecen con mayor frecuencia junto a una palabra o nodo central dentro del corpus de entrevistas. A diferencia de la simple frecuencia, el árbol semántico muestra la estructura relacional

del lenguaje, revelando cómo las entrevistadas articulan significados, atribuyen causas o describen experiencias en torno a un concepto específico. El análisis se aplicó para cada una de las categorías limitantes debido a que cada factor —como discriminación, estructuras familiares tradicionales, falta de capacitación, violencia o fallas institucionales— activa campos semánticos diferenciados en las narrativas de las empresarias. Examinar estos árboles de manera independiente permitió reconocer:

1. Los matices discursivos propios de cada categoría, evitando que los significados de un nodo se diluyan en el conjunto del corpus.
2. Las relaciones internas entre términos dentro de cada factor limitante (p. ej., “discriminación” asociada a “trato”).
3. Las conexiones transversales entre categorías, al observar que ciertos términos aparecen sistemáticamente junto a diferentes nodos (p. ej. “apoyos”, “gobierno”).
4. La centralidad relativa de cada categoría, ya que los árboles muestran visualmente qué nodos tienen mayor densidad semántica y cuáles son más periféricos.

Este procedimiento fortaleció la consistencia del análisis cualitativo al profundizar en la forma en que las entrevistadas construyen sentido sobre cada limitante, y permitió fundamentar la interpretación sociológica a partir de evidencia textual sistematizada. Finalmente, con base en estos últimos resultados del análisis de minería de texto en NVivo, se realizó un análisis focalizado sobre la dimensión de los factores limitantes, con el fin de explorar cómo las participantes describen los principales obstáculos que enfrentan y, sobre todo, cuánto peso le dan. Dentro de esta etapa, el mapa jerárquico de nodos funcionó como una herramienta visual para jerarquizar la importancia relativa de las categorías y observar las conexiones entre factores estructurales —como la discriminación o las fallas institucionales (figura 1). En términos técnicos, el mapa representa la

frecuencia y el peso semántico de los nodos, permitiendo distinguir qué temas concentran mayor densidad discursiva y cómo se agrupan en niveles jerárquicos de relevancia. En el mapa, claramente se observa cómo son los estereotipos de género y, en general la categoría de discriminación por género, la que tiene mayor peso como factor limitante del desarrollo empresarial de las mujeres en Aguascalientes, a diferencia de la categoría limitantes financieras.



Figura 1. Mapa jerárquico de factores limitantes. Fuente: elaboración propia con base en el análisis de la información.

El enfoque permitió articular evidencia empírica cuantificable con una interpretación cualitativa profunda, mostrando que la minería de texto no reemplaza la comprensión sociológica, sino que la complementa al proporcionar trazabilidad, rigor y transparencia en el proceso de codificación y análisis. La segunda fase consistió en un análisis cualitativo de tipo hermenéutico. A través de una codificación abierta y axial (Corbin y Strauss, 1990; Creswell y Poth, 2017), se reconstruyeron los procesos sociales y las estructuras de significado con las que las mujeres empresarias interpretan sus experiencias. El análisis se realizó de manera paralela por las dos personas autoras, con base en el conjunto total de las entrevistas. La perspectiva constructivista asumida parte de la idea de que las percepciones de las participantes funcionan como estructuras de expectativas que orientan sus decisiones y configuran su comprensión del mundo empresarial.

Resultados y discusión

Discriminación de género

Uno de los principales factores que limita las trayectorias de las mujeres empresarias es la discriminación y la violencia por razón de género, presentes tanto al interior de las empresas como en su interacción con instituciones públicas. En los relatos destacan situaciones en las que sus decisiones son desautorizadas por empleados, clientes o proveedores que “solicitan hablar con el dueño de la empresa”, negando implícitamente autoridad y agencia a la empresaria. El hallazgo, si bien confirma la teoría, nos muestra las características y dinámicas particulares que los procesos de discriminación toman en el caso de estudio. Primero, esto ocurre en tres niveles: en la vida cotidiana de las empresarias; en el nivel mesoorganizacional de sus propias empresas e instituciones de gobierno; y en el nivel cultural, donde los estereotipos de género se reproducen en los imaginarios sociales.

Las expectativas socioculturales siguen ubicando a las mujeres dentro de un entramado de expectativas que les mandan asumir responsabilidades familiares y no tanto liderar una empresa. El trabajo doméstico y de cuidados no remunerados y la organización y producción doméstica, son compromisos que, si bien asumen, son también obligaciones que cargan consigo. Los roles de género tienen un impacto en términos de su ejercicio profesional. Más allá del tiempo, factor que indiscutiblemente divide entre lo familiar y lo profesional, la carga de expectativas que cumplir, que están implícitas en los roles de género, genera efectos en lo social.

El primero, la estigmatización de las mujeres empresarias. Es decir, la crítica social a una presunta falta moral que consiste, principalmente, en su dedicación a la empresa en detrimento de su consagración a lo familiar. Y si en la dimensión familiar ocurre tal estigmatización, también se percibe en el espacio de lo empresarial, en el que con frecuencia se cuestiona su liderazgo y su capacidad.

Cuando no se cumplen las expectativas impuestas por roles de género, emergen los estereotipos con el fin de deslegitimar a la empresaria y excluirla del espacio empresarial. Estos estereotipos tienen el propósito de poner en duda la capacidad de las mujeres empresarias para tomar decisiones dentro de la empresa, además de difundir percepciones negativas sobre sus competencias y su idoneidad para conducir una empresa. Los procesos de discriminación, por su parte, se basan en un entramado interseccional de expectativas negativas que van más allá del género, combinándose con factores como la clase, la edad, el origen étnico, la nacionalidad, la escolaridad, la pertenencia a ciertos grupos sociales o el tono de piel. Para ilustrar este punto, veamos la experiencia de Mary Kay:

Yo era mujer extranjera, una de las más jóvenes, digamos dentro de lo que era mi departamento, [y pues] tener que lidiar con 100 varones, 100 hombres... [Entonces eso hace que] tienes muchas más exigencias para contigo mismo, ¿no? O sea, eres mujer extranjera, y en un rol que normalmente hace un hombre. [Finalmente] sales adelante, pero es muy abrumador. Hay que emplear muchas más horas para demostrar cosas, no solamente por ser extranjera, por ser mujer, [y por ser joven], sino también porque vas a lidiar con muchos hombres. (Entrevista a Mary Kay, 3 de abril de 2023).

La discriminación y las violencias ocurren en distintos espacios de la sociedad hidrocálida. En el dominio rural, las mujeres empresarias se enfrentan a resistencias atávicas para construir sus proyectos empresariales. Afrontan resistencias de su pareja, de su familia, y de su comunidad que le insisten en asumir roles de género. Algunas de las empresarias entrevistadas narran cómo en varios de los municipios del estado el anclaje rural a lo tradicional es aún más fuerte que en el “municipio capital”. De ahí la necesidad, de que el análisis del tema de las empresarias se realice desde una perspectiva interseccional.

Finalmente, es importante decir que las dinámicas de discriminación y de violencia se reproducen en las prácticas de las propias mujeres empresarias. De hecho, a través de las entrevistas se observa que no todas las empresarias se identifican con el discurso de género. Para algunas incluso, no es necesario construir propuestas alternativas a las leyes vigentes con el fin de generar igualdad: “Basta con aplicar la ley”. Asimismo, en la forma en que se narra la manera en que asumen el liderazgo, gestionan la empresa o se vinculan con otras mujeres empresarias o con sus empleadas, la reproducción de la discriminación y de las violencias parte también de las mujeres empresarias. La empresaria Brownie Wise lo sintetiza nítidamente al tiempo que se pregunta cómo romper esos círculos de discriminación y violencias:

las mujeres empresarias en realidad no comulgan con el discurso de equidad de género, sino que más bien han logrado integrarse mejor a la dinámica empresarial, pues más bien siguiendo las mismas estructuras patriarcales, ¿no? Así es. ¿Cómo rompemos esto finalmente?” (Entrevista a Brownie Wise, 12 de abril de 2023).

Sin embargo, algunas empresarias sí perciben que existen avances a nivel social en el tema de la equidad. De hecho, la mayoría de las entrevistadas coinciden en que las mujeres empresarias, a medida que se profesionalizan, se enfrentan menos a situaciones de este tipo. El problema, sin embargo, es que existen sectores de empresarias menos consolidados y con menores capitales, que recién comienzan sus negocios o que no cuentan con recursos suficientes, y ahí, en esos espacios, la discriminación y las violencias son más persistentes.

Falta de formación y educación en emprendimiento

Los programas de formación y capacitación son clave para la actividad empresarial. Temas como el pago de impuestos, la gestión financiera, la organización empresarial, y otros son fundamentales

para fortalecer las empresas, hacerlas competitivas y avanzar del “emprendimiento” a la “empresa”. Sin embargo, la oferta de programas de capacitación es aún limitada, sin una variedad suficiente ni una estructura adecuada para profundizar en temas específicos que realmente generen cambios significativos en las empresarias. Esta falta de programas adecuados es el segundo factor más importante entre los factores limitantes que enfrentan.

Aunque existen programas de capacitación tanto de instituciones estatales como del sector privado, desde la perspectiva de las mujeres empresarias, la capacitación presenta problemas estructurales. En primer lugar, los cursos suelen ser demasiado generales o específicos y en todos los casos presentan problemas en su diseño, en la asignación de un público objetivo y en los procesos pedagógicos, por lo que no cubren las necesidades reales de las empresarias de la región. No cubren aspectos clave de la dinámica empresarial, como la gestión de finanzas, la publicidad, la administración de empresas, el análisis de mercado, el manejo de recursos humanos, el pago de impuestos, entre otros.

Los programas de capacitación en la entidad enfrentan otras dos problemáticas. Por un lado, la distinción entre empresaria y emprendedora impacta en la forma en que se piensan y diseñan estos programas. Esta dupla de conceptos, recurrentemente expresada durante las entrevistas, marca una distinción entre las mujeres empresarias. Sin embargo, esta distinción carece de base económica y se fundamenta más en prejuicios de clase y de capital cultural. A pesar de ello, las políticas públicas de capacitación suelen dividirse en dos tipos: programas para emprendedoras y programas para empresarias, sin claridad sobre los criterios que guían esta división. El problema radica en que muchos de los cursos para emprendedoras se enfocan en fomentar el autoempleo, más que en fortalecer una visión empresarial de largo plazo.

Otro desafío radica en el diseño curricular de los programas, que no es el más adecuado. Existe una percepción generalizada de que la oferta académica es débil y que los contenidos no

están orientados a fortalecer el espíritu empresarial. Además, la oferta de talleres proviene de diversas áreas y dependencias, sin coordinación ni objetivos comunes. Finalmente, la vinculación con las instituciones es insuficiente, y las empresarias expresan una falta de acompañamiento y un cierto abandono institucional.

Limitantes de la personalidad

La falta de opciones de capacitación y formación se refleja en las limitaciones que las mujeres empresarias perciben en su desarrollo personal y profesional. Existe un consenso entre ellas sobre la importancia de la constante profesionalización mediante talleres, cursos, diplomados y conferencias. Cuanto más fuerte sea su liderazgo, mayor será el impacto en los rendimientos económicos de sus empresas, lo que explica su preocupación por fortalecer tanto sus capacidades profesionales como personales. En su visión de sí mismas como líderes, identifican dos dimensiones clave a mejorar: la profesional y la personal. Por un lado, la dimensión profesional hace referencia a las competencias y conocimientos técnicos necesarios para tomar decisiones que impacten en la competitividad de sus empresas. Por otro lado, la dimensión personal se refiere a las habilidades prácticas que les permitirán asumir el liderazgo u dirigir sus empresas en entornos complejos. Ambas son fundamentales, y en ambas áreas sienten carencias, sin encontrar muchas alternativas para actualizarse y formarse.

Lo cierto es que estos factores limitantes de falta de formación en sus habilidades y capacidades técnicas y prácticas encuentran su explicación en un contexto de exclusión histórico y social en que las mujeres no encuentran espacios de experiencia y aprendizaje. Los roles de género, y la discriminación sistémica, se traducen en la exclusión sistemática de aquellos espacios de socialización indispensables en la formación y capacitación orientadas a la toma de decisiones. Además, esto trae consigo la constitución de expectativas

negativas en torno a las capacidades de las mujeres para conducir sus negocios. No por casualidad, una de las carencias más fuertes que perciben de sí mismas es la falta de confianza en sí mismas. Es decir, no solo socialmente se desconfía de su liderazgo, sino que, a sí mismas, se perciben con poca confianza para tomar decisiones. Lo anterior, comenta una de las empresarias, incluso “nos limita en nuestra capacidad creativa. (Entrevista a Brownie Wise, 12 de abril de 2023.)

Por tanto, son las insuficiencias institucionales y las presiones socioculturales las que generan las limitaciones profesionales y personales de las empresarias. Esto, además, se conjuga con el hecho de que una parte importante de las empresarias lo son por necesidad y no por oportunidad. Es decir, su ingreso a los negocios devino casi siempre por presiones externas, como pérdida de empleo y disminución de ingreso familiar, en algunos casos como parte del negocio familiar, lo que llevó a muchas mujeres a dejar sus actividades e ingresar en lo empresarial —que no necesariamente era parte de sus proyectos de vida—.

Limitantes institucionales

El tema de las capacidades institucionales para formular e implementar políticas públicas dirigidas al sector de las mujeres empresarias apareció en todas las narrativas. Dentro de la comunidad de mujeres entrevistadas existe la percepción de que las instituciones públicas en Aguascalientes carecen de personal suficientemente capacitado para abordar la problemática del desarrollo económico y la inclusión económica de las mujeres. Aunque reconocen la existencia de numerosos programas de apoyo económico y perciben voluntad política por parte de las autoridades, su experiencia a nivel de ventanilla refleja una falta de eficiencia y, más preocupante aún, de eficacia institucional. Esto, por dos razones. La primera, es que las mujeres empresarias perciben poca

preparación por parte de los funcionarios. Según su experiencia, muchas veces no solo desconocen aspectos fundamentales de la gestión empresarial, sino que también ignoran las reglas de operación de los propios programas que ofrecen. Como menciona Emile Flöge: “La persona que te está atendiendo en Ventanilla, pues realmente, para empezar, nunca ha emprendido ningún negocio, o sea, digo, por decir una generalidad, entonces no tienen esa empatía.” (Entrevista a Emilie Flöge, 12 de mayo de 2023).

Además, los funcionarios carecen de experiencia y preparación en temas de género. Las empresarias entrevistadas relatan experiencias en las ventanillas de trámites para gestionar créditos o capacitación y su percepción es que, en muchos casos, los funcionarios desconocen las reglas de operación de los programas. Más aún, sorprendentemente, algunas veces se les niegan créditos bajo el argumento de que no son financieramente solventes, cuando sabemos que, precisamente, la condición de género limita la capacidad de muchas mujeres para demostrar solvencia económica.

En resumen, las entrevistadas ven en las instituciones públicas una voluntad política para atender el desarrollo empresarial desde una perspectiva de género, pero consideran que estas instituciones no logran generar los instrumentos adecuados para cumplir con esa tarea, e incluso reproducen estereotipos de género en sus prácticas.

Los protocolos para la prevención, erradicación y sanción contra la violencia de género no son exclusivamente para atender las problemáticas que suceden al interior de las instituciones. ¿Qué mecanismos se pueden establecer para los funcionarios público que no ejercen correctamente su cargo hacia los prestadores de servicios? [...] muchas situaciones de violencia de género con funcionarios son por el hecho de ser mujer. (Entrevista a Brownie Wise, 12 de abril de 2023).

Conflicto entre trabajo y familia

Esta investigación analiza la relación negativa entre el trabajo de cuidado y la actividad empresarial como efecto de las estructuras familiares tradicionales. Aunque Panda enfoca el análisis en los roles de género y las tareas de cuidado, en el caso de Aguascalientes el análisis nos da indicios de sus causas: las estructuras familiares tradicionales. En efecto, en el estudio se logró conocer las percepciones y representaciones sobre la familia que configuran el universo de sentido de las mujeres empresarias entrevistadas y cómo las expectativas familiares tienen un impacto negativo en el desarrollo de sus actividades empresariales.

Una de las principales dificultades es la falta de apoyo de la familia, tanto en las tareas domésticas, como en el respaldo moral o financiero para los proyectos empresariales. Esta reticencia familiar se debe a que la actividad empresarial de las mujeres rompe con las expectativas tradicionales sobre los roles dentro del hogar. En muchas familias hidrocálidas persisten actividades que aún se consideran propias de las mujeres, mientras que el trabajo empresarial se asocia con el rol masculino. Además, la educación de las mujeres sigue patrones tradicionales, lo que limita sus opciones profesionales y aleja de carreras como la ingeniería.

Seguimos en esa parte donde en ingenierías muy particulares, como ingenierías metalmecánicas, ingenierías en nanotecnologías, ese tipo de cuestiones todavía no están muy abiertas para las mujeres [...] Culturalmente como padres todavía frenamos a nuestras hijas mujeres para que puedan dedicarse a labores que hoy en día seguimos leyendo exclusivas de hombres. Tengo asociadas que llegan a una asamblea y la siguiente ya no regresan porque el marido no las deja. ¿En qué mundo vivimos? ¿Cómo la familia puede seguir siendo un canal obstaculizante tan poderoso? (Entrevista a Helena Rubinstein, 11 de abril de 2023)

En ese sentido, es difícil que el ecosistema de mujeres empresarias crezca y se fortalezca, dado que desde la formación personal y la educación existe todo el entramado de normas y valores que informan las decisiones personales sobre el curso de vida. Lo anterior también se traduce en la falta de apoyo que se da, dentro de la familia, a los proyectos empresariales de madres, hermanas o hijas para ocupar un papel destacado dentro de la empresa familiar. No solo no se les apoya, sino que no se les reconoce, y, por el contrario, se minimizan o ignoran. A veces no se respalda financieramente las ideas empresariales de las mujeres integrantes de la familia, por lo que tienen que buscar financiamiento externo. Otras veces más, las mujeres empresarias no cuentan con el apoyo familiar para gestionar la abultada tramitología detrás de la gestión empresarial, que va desde trámites administrativos hasta resolución de conflictos legales. Lo anterior, ocurre mucho menos entre las empresarias que habitan en las áreas urbanas de la entidad. Sin embargo, esto se detectó mucho más en los dominios rurales, donde el imaginario tradicional se encuentra más arraigado.

Muchas mujeres del campo saben hacer el mezcal, pero el nombre en las tierras es del papá, del hermano, del esposo o del hijo. No hay historia donde figure la mujer. Incluso cuando quisimos poner una destiladora a nombre de una mujer, nos dijeron que no se podía. La tierra no está a nombre de ella. Mañana la sacan. Esa es la realidad.” (Entrevista a Ernestina Herrera, 4 de mayo de 2023).

Quizá el mecanismo que más incide en el desarrollo profesional de las mujeres empresarias es que las estructuras familiares tradicionales se traducen en esquemas de expectativas que ralentizan su actividad y, peor aún, ponen en duda y cuestionan la legitimidad de sus proyectos empresariales, así como la capacidad de las mujeres para desempeñar sus actividades. Desde la familia se cuestiona y se duda sobre las capacidades de las mujeres acerca de su liderazgo y experiencia para la toma de decisiones. Incluso se limita su libertad creativa. La presión familiar

puede llegar al extremo de que las mujeres empresarias renuncien a sus actividades o tomen roles secundarios en la empresa (delegándolo en un integrante masculino de la familia), lo que tiene un impacto muy fuerte en la estructura psíquica de la empresaria y en su posterior desarrollo profesional.

Creencias profundas

La categoría creencias profundas constituye una aportación al modelo de factores limitantes y funciona como un concepto analítico útil para entender la raíz de muchas de las restricciones que enfrentan las mujeres empresarias. Estas no solo desarrollan su actividad en un campo semántico de expectativas que las condiciona, sino que ellas mismas se han formado dentro de ese marco y, desde ahí, toman decisiones de carácter empresarial.

Sociológicamente, las mujeres empresarias en Aguascalientes son resultado de la producción y reproducción constantes de un entramado de expectativas sociales sobre la actividad empresarial. Esta estructura simbólica limita sus decisiones y, de manera paradójica, restringe su competitividad. Sus creencias profundas sobre lo que es y debe ser una empresa y una empresaria funcionan como un sustrato normativo desde el cual definen aspectos clave: el tipo de empresa que desean establecer, los mercados a los que aspiran, la organización del trabajo, la gestión del personal o incluso el diseño de la publicidad.

En otras palabras, estas creencias dan forma a la lógica de la acción empresarial. Emilie Flöge lo expresa con claridad:

Sí, hay un cierto rechazo de parte de algunas mujeres que se asumen como empresarias hacia las emprendedoras. No se trata solo de la informalidad, también influyen cuestiones de clase. Honestamente hablando, se notaba una especie de estatus: ‘yo soy empresaria’. Muchas de esas empresarias heredaron sus negocios y no vivieron la etapa de creación; hoy les toca

continuar con empresas ya consolidadas. Y eso, por supuesto, tiene mucho mérito. Sin embargo, son etapas distintas. Además, muchas empresarias no se ven a sí mismas como mujeres que también deben emprender dentro de sus propias empresas. Pero emprender no es algo que ocurre solo una vez en la vida. Puedes hacerlo de forma continua, ya sea innovando dentro de su empresa actual o comenzando un nuevo proyecto totalmente distinto. (Entrevista a Emilie Flöge, 12 de mayo de 2023)

La distinción entre empresaria y emprendedora es clave para interpretar el campo empresarial, ya que funciona como una estructura de expectativas que influye en cómo se perciben los eventos y se toman decisiones. Sin embargo, esta distinción está transversalizada por otras, como “capital social”, “capital cultural”, “rango de edad”, y/o “tono de piel”. En el lenguaje común, ser empresaria o emprendedora depende de factores como los contactos, la formación profesional, la clase social y el tono de piel, lo que refleja prejuicios sobre las mujeres en estos roles.

Las representaciones sobre lo empresarial, además de estar profundamente arraigadas en las creencias compartidas dentro del campo empresarial de Aguascalientes, afectan la toma de decisiones, las posibilidades de asociación, e incluso el diseño de políticas públicas. Así, lo reflejan los testimonios: algunas mujeres que se identifican como empresarias expresan desconfianza hacia las emprendedoras, a quienes consideran poco estructuradas. A su vez, varias emprendedoras relatan haber experimentado rechazo y discriminación en asociaciones empresariales. Esta distancia simbólica limita las oportunidades de cooperación y alianzas estratégicas.

Otras dos creencias profundas merecen destacarse. La primera: no todas las decisiones empresariales responden a una racionalidad económica clásica. Las entrevistadas tienden a concebir sus negocios como una extensión del hogar, un complemento del ingreso familiar o una forma de mantener una tradición, más que como proyectos orientados a la expansión y el riesgo

calculado. Esto se traduce en estrategias conservadoras, con baja tolerancia al fracaso o a la competencia agresiva.

Muchas veces se piensa a los negocios como una fuente extra y/o complementaria de ingreso para el núcleo familiar... yo creo que lo que hace falta es un acompañamiento muy cercano... es mujer que quiere emprender algo, no va a poder emprender algo tan grande, mientras ella misma no se la crea de lo que ella misma es capaz de hacer. Ella cree que todo está afuera y realmente está adentro. (Entrevista a Amalia Croze, 21 de abril de 2023)

La segunda creencia profunda está relacionada con la percepción de que el crecimiento empresarial solo puede lograrse mediante contactos políticos, acuerdos informales o favores personales. Esto naturaliza formas de competencia desleal, donde el éxito no depende tanto de la calidad del producto o servicio, sino de la habilidad para navegar relaciones clientelares o aprovechar vacíos legales. Aunque las entrevistadas se deslindan de estas prácticas, reconocen que forma parte del ecosistema empresarial local.

...la falta de ética empresarial, los fraudes que se están dando dentro de la empresa, cada vez vemos menos en las escuelas el tema de la ética y los valores... la mayoría de los negocios están compitiendo no por calidad sino por cantidad, y si yo te vendo en cien y mi vecino en ochenta, pues me bajo y me bajo hasta que tronó el negocio... debemos competir de manera leal, sana, ofreciendo calidad y buscando ese mercado y tu valor agregado... (Entrevista a Cesárea Garbuno, 3 de junio de 2023).

Limitantes Financieras

La mayoría de las mujeres empresarias enfrenta desafíos estructurales, especialmente en el acceso

a financiamiento. El principal obstáculo es la falta de garantías requeridas por las instituciones crediticias, lo que no es un tema técnico sino de inequidad de género. Por ejemplo, las empresarias mezcaleras en áreas rurales no pueden acceder a créditos porque, aunque trabajan las tierras, no poseen los títulos de propiedad, ya que esas tierras son heredadas por los hijos varones. Además de la desigualdad de género, la burocracia institucional dificulta el acceso a financiamiento, con trámites largos, desgastantes y poco efectivos. Las empresarias creen que la discriminación de género es la principal razón para no acceder a créditos en instituciones financieras privadas.

El acceso a créditos se ve dificultado por tres mecanismos adicionales. Primero, la falta de perspectiva de género en los programas de gobierno, especialmente en los apoyos financieros, que carecen de precisión y no abordan adecuadamente las problemáticas reales. Segundo, el desorden administrativo que afecta la eficiencia y eficacia en la entrega de créditos. Finalmente, la percepción de que existen criterios ilícitos en el otorgamiento de financiamientos, con acusaciones de corrupción y favoritismo hacia ciertos grupos, como las asociaciones de mujeres empresarias, especialmente en sectores donde los flujos de dinero a cambio de favores están más consolidados.

Y yo te puedo asegurar que también uno de los problemas es la corrupción. Mientras no haya mecanismos, digo si los hay, mecanismos de transparencia, pero mientras no se practiquen de verdad, de manera transparente y honesta por parte de los funcionarios públicos, pues ese es uno de los temas que van a seguir siendo un verdadero problema. Yo te lo digo honestamente, yo veo funcionarios que se sabe, se sabe que tienen malas prácticas y que ahí siguen, por los siglos de los siglos, administración tras administración, en puestos estratégicos y ni siquiera son los titulares, son mandos medios que no permiten de manera democrática que más personas, profesionistas profesionales, puedan participar (Entrevista a Brownie Wise, 12 de abril de 2023.)

Entornos de negocios, económicos y políticos desfavorables

Las mujeres empresarias entrevistadas señalaron la precariedad del entorno económico y político, destacando la creciente preocupación por la “informalidad”. Además, compartieron la percepción de que las instituciones públicas no brindan suficiente apoyo al fortalecimiento del empresariado ni cuentan con las capacidades institucionales para ello. Esto aumenta la vulnerabilidad de las mujeres empresarias. En general, consideran el entorno empresarial complicado, con consecuencias persistentes de la pandemia y pocos incentivos para la inversión. La respuesta insatisfactoria de las instituciones y los efectos negativos de la pandemia contribuyen a su alta percepción del riesgo y la incertidumbre sobre el futuro.

Pareciera que más que la pandemia, al final nos está impactando una economía global dañada [...], el querer recuperarnos, la incertidumbre mundial en los temas económicos nos está impactando un poquito más [...] a partir de este año [...] es cuando yo realmente siento que bajaron las ventas, por lo menos en lo que ha bajado hasta un 30 por ciento [...] siento que la gente no está comprando o gastando igual. (Entrevista a Juana Catalina, 9 de mayo de 2023).

Falta de infraestructura

Sobre el tema de la falta de infraestructura la percepción compartida es que en la entidad tres limitantes inciden en la actividad profesional de las empresarias. Primero, la falta de herramientas tecnológicas y digitales. El salto al mundo digital es aún un pendiente enorme tanto por parte de las instituciones públicas, como desde las propias empresas lideradas por mujeres. No hay capacidad para generar estudios de mercado, por ejemplo, lo que limita los insumos para la toma de decisiones. Segundo, observan un déficit en la cantidad y la calidad de información económica

por parte de empresas e instituciones del Estado. Es decir, falta más equipamiento de empresas de consultoría y de entes generadores de información que provean insumo para la toma de decisiones. Finalmente, no se cuenta con un sistema que contribuya a la distribución de los trabajos de cuidados.

Los resultados obtenidos permiten profundizar en la comprensión del emprendimiento femenino desde perspectivas teóricas consolidadas. En primer lugar, la noción de creencias profundas se vincula directamente con los constructos de la Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1991), en particular con la actitud hacia la acción y la autoeficacia percibida (self-efficacy) propuesta por (Bandura, 1977). Las narrativas de los participantes muestran que las actitudes favorables hacia el emprendimiento no bastan para sostener trayectorias empresariales estables cuando el contexto institucional y cultural refuerza creencias limitantes sobre el papel de las mujeres en la economía. En segundo lugar, la categoría de capacidades institucionales dialoga con la Economía Institucional de (Commons, 1959), al evidenciar cómo las reglas, rutinas y prácticas colectivas condicionan la acción económica más allá de la racionalidad individual. La combinación de ambas perspectivas permite interpretar el emprendimiento no solo como una decisión individual, sino como un proceso social situado, mediado por instituciones, normas y estructuras de oportunidad que moldean las posibilidades reales de agencia.

Limitaciones

Este estudio se desarrolló a partir de un diseño cualitativo centrado en entrevistas a profundidad. Ello implica que los hallazgos deben interpretarse como descripciones densas y situadas de los mecanismos sociales que moldean la experiencia de las mujeres empresarias, más que como estimaciones generalizables del fenómeno en su conjunto. Asimismo, la muestra intencional — derivada de un proceso de muestreo por conveniencia, en cadena y finalmente teórico— permitió

alcanzar saturación conceptual, pero no representa la totalidad del universo empresarial femenino de la región, lo que acota el alcance comparativo de los resultados.

Otra limitación se relaciona con la naturaleza transversal de los datos, que capturan un momento específico de las trayectorias empresariales. Esto impide observar cómo las barreras identificadas evolucionan a lo largo del tiempo o cómo se reconfiguran frente a cambios económicos o institucionales. Diseños longitudinales o comparativos entre regiones podrían ampliar esta perspectiva.

Finalmente, aunque el estudio incorpora aproximaciones teóricas como la *Theory of Planned Behavior* y la Economía Institucional, la articulación entre niveles micro, meso y macro requiere ser puesta a prueba en contextos adicionales para evaluar su alcance explicativo. De esta manera, las limitaciones del estudio señalan tanto sus alcances como los caminos necesarios para futuras investigaciones.

Conclusiones

El estudio identificó un conjunto de factores estructurales, culturales e institucionales que limitan la actividad empresarial de las mujeres en Aguascalientes. Entre ellos destacan la discriminación de género, la falta de formación, las restricciones financieras, los entornos institucionales insuficientes y las creencias profundamente arraigadas sobre el papel de las mujeres en la economía. Dos de estos factores —las creencias profundas y las capacidades institucionales— emergieron del análisis y amplían los modelos teóricos existentes, mostrando que las barreras al emprendimiento femenino no solo son externas sino también internalizadas.

Los hallazgos evidencian que las limitaciones no operan de manera aislada, sino mediante interacciones acumulativas que afectan diferencialmente a las empresarias. Aun así, las mujeres

han construido ecosistemas asociativos que funcionan como mecanismos de apoyo mutuo y de incidencia pública, lo cual revela formas de agencia colectiva frente a un entorno desigual.

En conjunto, los resultados subrayan que el emprendimiento femenino debe analizarse como un fenómeno multinivel, donde las disposiciones individuales, los marcos culturales y las capacidades institucionales se entrelazan para producir oportunidades o barreras. Este enfoque ofrece elementos para diseñar políticas públicas que reconozcan la complejidad del fenómeno y favorezcan condiciones más equitativas para el desarrollo empresarial de las mujeres.

Referencias bibliográficas

- Abdulla, F. S. y Ahmad, A. (2023). Challenges Faced by Women Entrepreneurs of 21st Century: Literature Review. *Journal of Management & Science*, 21(1), Article 1. doi: <https://doi.org/10.57002/jms.v21i1.368>
- Agussani, B. y Syaiful, B. (2019). A Qualitative Study on the Role of Family and Social Circles among Women Entrepreneurs in Indonesia. *International Journal of Innovation*, 8(2), 222-239.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211. doi: [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Ameen, A. M. (2022). Women Entrepreneurship as A Response to Gender Discrimination. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 05(06). doi: <https://doi.org/10.47191/jefms/v5-i6-27>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. doi: <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Barrón-Romero, L. C., Alvarado-Valera, E. G., Camarena-González, S. A. y Arias-Fránquez, O. (2017). El rol de las mujeres empresarias y su participación en las MIPyMES, en Ixtlán del Rio, Nayarit. *EDUCATECONCIENCIA*, 14(15), 114-127.
- Briseño-García, O., Briseño-García, A. y LópezLira-Arjona, A. (2016). El emprendimiento femenino: un estudio multi-caso de factores críticos en el noreste de México. *InnOvaciOnes de NegOciOs*, 13(25), Article 25. doi: <https://doi.org/10.29105/rinn13.25-2>
- Brush, C. G., de Bruin, A. y Welter, F. (2009). A gender-aware framework for women's entrepreneurship. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 1(1), 8-24. doi: <https://doi.org/10.1108/17566260910942318>
- Cantú-Cavada, M., Bobek, V., Skoko, H. y Maček, A. (2018). Cultural Foundations of Female Entrepreneurship in Mexico: Challenges and Opportunities. *Naše Gospodarstvo/Our Economy*, 64(1), 28-40. doi: <https://doi.org/10.2478/ngoe-2018-0004>
- Carranza-González, E. L., Garza-Bueno, L. E. y Zapata-Martelo, E. (2018). Financiamiento a mujeres empresarias. *RA XIMHAI*, 14(1), 163-182.
- Commons, J. R. (1959). *Institutional Economics. Its Place in Political Economy*. Vol. One. The University of Wisconsin Press. Recuperado de <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1512576>
- Corbin, J. M. y Strauss, A. (1990). Grounded theory research: Procedures, canons, and evaluative criteria. *Qualitative Sociology*, 13(1), 3-21. Doi: <https://doi.org/10.1007/BF00988593>
- Cornejo, M., Mendoza, F. y Rojas, R. C. (2008). La investigación con relatos de vida: pistas y opciones del diseño metodológico. *Psykhe* (Santiago), 17(1), 29-39. doi: <https://doi.org/10.4067/S0718-22282008000100004>
- Creswell, J. W. y Poth, C. N. (2017). *Qualitative Inquiry and Research Design. Choosing Among Five Approaches* (Fourth Edition). SAGE Publications, Inc. Recuperado de <https://us.sagepub.com/en-us/nam/qualitative-inquiry-and-research-design/book246896>
- De-Vita, Mari, L. y Poggesi, S. (2014). Women entrepreneurs in and from developing countries: Evidence from the literature. *European Management Journal*, 32(3), 451-460. doi: <https://doi.org/10.1016/j.emj.2013.07.009>
- Díaz-García, M. C. y Jiménez-Moreno, J. (2010). Entrepreneurial intention: The role of gender. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 6(3), 261-283. doi: <https://doi.org/10.1007/s11365-008-0103-2>

- Estrin, S. y Mickiewicz, T. (2011). Institutions and female entrepreneurship. *Small Business Economics*, 37(4), 397-415. doi: <https://doi.org/10.1007/s11187-011-9373-0>
- Glaser, B. y Strauss, A. (2017). *Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. New York, USA: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203793206>
- Goyal, L., Taneja, M., Kiran, R. y Bose, S. C. (2022). Women entrepreneurship: Are we sincerely putting enough efforts to promote it? *International Journal of Health Sciences*, 7852-7864. doi: <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS2.6956>
- Guerrero-Ramos, L., Canibe-Cruz, F., Armenteros-Acosta, M. del C., López-Chavarría, S. y Reyna-García, G. (2013). Construcción de un Perfil de las Mujeres Emprendedoras en Torreón, Coahuila, México (Development of the Profile for Entrepreneurial Woman from Torreon, Coahuila, Mexico). *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 6(4), 19-37.
- Jamali, D. (2009). Constraints and opportunities facing women entrepreneurs in developing countries: A relational perspective. *Gender in Management: An International Journal*, 24(4), 232-251. doi: <https://doi.org/10.1108/17542410910961532>
- Javadian, G. y Singh, R. P. (2012). Examining successful Iranian women entrepreneurs: An exploratory study. *Gender in Management: An International Journal*, 27(3), 148-164. doi: <https://doi.org/10.1108/17542411211221259>
- Jennings, J. E. y McDougald, M. S. (2007). Work-Family Interface Experiences and Coping Strategies: Implications for Entrepreneurship Research and Practice. *The Academy of Management Review*, 32(3), 747-760.
- Kantis, H. D. y Federico, J. S. (2012). Entrepreneurship Policy in Latin America: Trends and Challenges. En *Government, SMEs and Entrepreneurship Development* (p. 16). United Kingdom, London: Routledge.
- Liquidano-Rodríguez, M. del C., Carlos-Ornelas, C. E., Silva-Olvera, M. de los Á. y González, Y. (2014). Desafíos De La Mujer Empresaria Y Su Relación Con Factores Culturales Familiares (Challenges of Women Entrepreneurs and Their Relationship with Family Cultural Factors). *Revista Global de Negocios*, 2(2), 1-12.
- McClelland, E., Swail, J., Bell, J. y Ibbotson, P. (2005). Following the pathway of female entrepreneurs: A six-country investigation. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 11(2), 84-107. doi: <https://doi.org/10.1108/13552550510590527>
- Minniti, M. y Naudé, W. (2010). What Do We Know About The Patterns and Determinants of Female Entrepreneurship Across Countries? *The European Journal of Development Research*, 22(3), 277-293. doi: <https://doi.org/10.1057/ejdr.2010.17>
- Miranda-Sánchez, J. D., Sandoval-Caraveo, M. del C. y Berttolini-Díaz, G. M. (2023). Competencias emprendedoras de la mujer en el contexto mexicano. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 25(1), 52-70.
- Nguyen, H. A., Phuong, T. T., Le, T. B. y Vo, L. P. (2020). Vietnamese Women Entrepreneurs' Motivations, Challenges, and Success Factors. *Advances in Developing Human Resources*, 22(2), 215-226. doi: <https://doi.org/10.1177/1523422320907050>
- Noguera, M., Alvarez, C. y Urbano, D. (2013). Socio-cultural factors and female entrepreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 9(2), 183-197. <https://doi.org/10.1007/s11365-013-0251-x>
- Padilla-Martínez, A., Hernández-Ruiz, L. y Pérez-Cruz, O. A. (2019). Retos y alcances de las mujeres empresarias: Una mirada a través de su narrativa y experiencias. *Administración y Organizaciones*, 23(44), Article 44. doi: <https://doi.org/10.24275/uam/xoc/desh/rayo/2020v23n44/Padilla>
- Padrón Peralta, C. (2017). El desempeño del comercio formal dirigido por mujeres en la frontera norte de México: Caso Nuevo Laredo, Tamaulipas. *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, 4(7), Article 7. doi: <https://www.pag.org.mx/index.php/PAG/article/view/660>
- Panda, S. (2018). Constraints faced by women entrepreneurs in developing countries: Review and ranking. *Gender in Management: An International Journal*, 33(4), 315-331. doi: <https://doi.org/10.1108/GM-01-2017-0003>
- Ramírez-Guerrero, S. J. y Colmenares-López, M. G. (2019). Mujeres empresarias. Empoderamiento empresarial femenino y relaciones sociales en Ameca, Jalisco. *REVISTA INNOVA ITFIP*, 5(1), 6-14.
- Rosca, E., Agarwal, N. y Brem, A. (2020). Women entrepreneurs as agents of change: A comparative analysis of social entrepreneurship processes in emerging markets. *Technological Forecasting and Social Change*, 157(120067), 1-12. doi: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120067>
- Serna, M. G. (2012). Empresas familiares frente a las crisis. *Economía, Sociedad y Territorio*, XII(38), 43-80. doi: <https://doi.org/10.22136/est00201286>
- Vossenbergh, S. (2013). *Women Entrepreneurship Promotion in Developing Countries: What explains the gender gap in entrepreneurship and how to close it?* (Working Paper No. 2013/08). Maastricht School of Management. Recuperado de https://econpapers.repec.org/paper/msmwpaper/2013_2f08.htm

- Zabludovsky Kuper, G. (1995). Presencia de las empresarias en México: diagnóstico comparativo regional y mundial. *Revista Mexicana de Sociología*, 57(4), 255-285. doi: <https://doi.org/10.22201/iis.01882503p.1995.4.60873>
- Zabludovsky Kuper, G. (2020). Mujeres y empresas: tendencias estadísticas y debates conceptuales. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 65(240), 431-459. Doi: <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.240.76632>
- Zamora-Torres, A. I., Díaz-Barajas, Y. y Jiménez-Belmont, M. C. (2022). Emprendedoras en México en tiempos de pandemia. *Región y sociedad*, 34(e1534). doi: <https://doi.org/10.22198/rys2022/34/1534>