

Capítulo 1

Análisis de los factores de obstaculización del desarrollo de las mujeres microempresarias de Mexicali y su valle

Jackeline Hernández Bejarano

DOI: <https://doi.org/10.61728/AE20259747>



Resumen

El desarrollo de las mujeres microempresarias en Mexicali y su valle enfrenta diversos obstáculos que limitan su crecimiento económico, social y personal. Esta investigación identifica el impacto de los principales factores que dificultan su avance en el ámbito empresarial; entre los más relevantes se encuentran las dificultades para acceder a créditos o apoyos económicos, la falta de capacitación empresarial, cargas familiares y roles de género, discriminación y estereotipos debido a la cultura, falta de redes de apoyo, entre otros. Este análisis se llevó a cabo en diversas cámaras, colegios de profesionistas, centros empresariales, consejos ejidales y comunales, con el propósito de identificar y dar a conocer las limitantes y oportunidades que tienen las mujeres en el municipio y su valle y con ello implementar estrategias que impulsen el empoderamiento de las mujeres en esta región fronteriza, para con ello lograr la competitividad en la participación del desarrollo local y regional.

Introducción

El emprendimiento femenino representa un componente esencial para el desarrollo económico, social y productivo de las comunidades locales. En contextos fronterizos como Mexicali y su Valle, las mujeres microempresarias han demostrado una creciente participación en la economía regional, aportando innovación, generación de empleo y bienestar social. No obstante, su crecimiento y consolidación se ven obstaculizados por múltiples factores estructurales, sociales y culturales que limitan su potencial de desarrollo y su plena integración en el ecosistema empresarial. El presente estudio tiene como propósito identificar y analizar los principales factores que obstaculizan el desarrollo de las mujeres microempresarias de Mexicali y su Valle, considerando dimensiones como el acceso al financiamiento, la capacitación y formación empresarial,

las cargas familiares, los roles de género, la discriminación, la cultura organizacional y la ausencia de redes de apoyo.

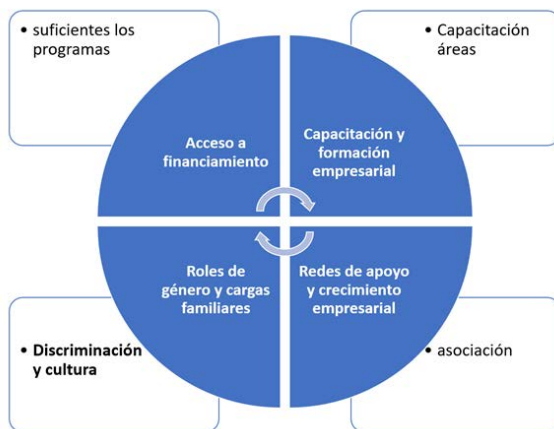
Dichos elementos no solo influyen en la sostenibilidad de sus negocios, sino también en su autonomía económica, su liderazgo y su participación en la toma de decisiones dentro de la comunidad. Las desigualdades de género y la persistencia de estereotipos culturales continúan afectando las oportunidades de las mujeres para acceder a créditos, programas de capacitación y recursos institucionales. Además, las cargas familiares y el trabajo doméstico no remunerado reducen significativamente el tiempo y la energía disponibles para el crecimiento de sus proyectos. A ello se suma la falta de redes empresariales y de mentoría, lo cual limita el intercambio de experiencias y la construcción de alianzas estratégicas que fortalezcan la competitividad y la innovación local. Desde una perspectiva analítica y con enfoque de género, esta investigación busca visibilizar los retos y oportunidades que enfrentan las microempresarias en el contexto fronterizo de Mexicali, promoviendo el diseño de políticas públicas y estrategias empresariales que impulsen su empoderamiento económico.

Marco referencial

El presente trabajo realiza un análisis del marco conceptual, abordando los siguientes temas: el acceso al financiamiento disponible para las mujeres emprendedoras, la capacitación y formalización empresarial que estas desarrollan, las redes de apoyo y los mecanismos de crecimiento empresarial, así como los roles de género y la carga familiar que enfrentan en el ejercicio de sus actividades productivas (ver figura 1).

Figura 1.

Marco conceptual de mujeres emprendedoras



Fuente: Elaboración propia del autor.

El presente marco conceptual se elaboró con el propósito de fundamentar teóricamente los principales factores que inciden en el desarrollo de las mujeres microempresarias en Mexicali y su Valle, a partir de una revisión crítica de la literatura especializada y de los referentes institucionales que abordan la equidad de género, el emprendimiento y el desarrollo económico local. Su función es proporcionar una base analítica sólida que permita interpretar de manera integral las causas y efectos de los obstáculos que enfrentan las mujeres en su quehacer empresarial.

Acceso a financiamiento

A nivel internacional, la situación de las mujeres en condición de pobreza continúa siendo motivo de preocupación. Según el informe de ONU Mujeres y el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas (UNDESA, 2023), se estima que alrededor del 8 % de la población femenina mundial vivirá en pobreza extrema para el año 2030. Esta cifra refleja la persistencia de desigualdades estructurales que restringen la participación plena de las mujeres en la economía global. En este contexto, la inclusión financiera se plantea como una herramienta

clave para reducir la exclusión económica y promover la equidad de género. Su propósito es garantizar que todas las personas —especialmente las mujeres— tengan acceso a servicios y productos financieros básicos, útiles y asequibles, como transacciones, pagos, ahorro, crédito y seguros. En términos concretos, esto significa ofrecer los medios necesarios para una gestión eficiente de los recursos personales y empresariales.

Para las mujeres, la inclusión financiera implica mucho más que acceso al crédito: representa autonomía económica, capacidad de decisión y oportunidades para el desarrollo sostenible. No obstante, la falta de historial crediticio y la limitada oferta de financiamiento específico continúan siendo obstáculos significativos. La mayoría de los apoyos provienen de instituciones públicas, mientras que las entidades financieras privadas aún muestran escasa participación en programas que reconozcan el potencial de las microempresas femeninas como motores de desarrollo local. Cabe resaltar que estas microempresas suelen constituir la principal fuente de ingresos familiares, de modo que su fortalecimiento tendría un impacto directo en la reducción de la pobreza y en la mejora del bienestar comunitario (Lazarte, 2022). En consecuencia, la inclusión financiera femenina debe concebirse como parte de una política integral que reconozca el valor económico del trabajo de cuidados, promueva la formalización de los negocios liderados por mujeres y garantice su participación equitativa en el desarrollo económico. Solo mediante estrategias sostenibles con enfoque de género será posible reducir las brechas estructurales que limitan la autonomía y el bienestar de las mujeres. Como lo señala la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (2020), la inclusión financiera constituye un instrumento esencial para fortalecer su capacidad de gestión de recursos y consolidar su independencia económica.

Capacitación y formación empresarial

La capacitación a mujeres es una estrategia necesaria a implementar para procurar el crecimiento empresarial de las MiPyMEs; además, la capacitación favorece la adaptación a los cambios tecnológicos y del mercado, impulsando la innovación y la eficiencia operativa. (Noguera 2022) menciona que, según el Centro de Investigación de la Mujer en la

Alta Dirección, construir economías fuertes y alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible planteados en la Agenda 2030 depende en gran medida de aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral y aprovechar su potencial en puestos de liderazgo para impulsar el crecimiento económico. Por tal motivo es indispensable la formación de las mujeres en el rubro empresarial. Para (Robbins, A, Stephen, P. y Judge, T. 2023) indica que, a pesar de que algunos no hacen esta distinción, la capacitación es diferente a la educación. La educación se enfoca principalmente en adquirir conocimiento, como hechos y números necesarios para hacer un trabajo o los pasos en un proceso complicado. La capacitación, por otro lado, abarca más allá de solo adquirir conocimiento hacia la aplicación. Está más preocupada por construir habilidades, desarrollarlas, adquirir competencias como la adaptabilidad, la emocional y el liderazgo.

Además de los puntos mencionados, es importante resaltar que, si se requiere elevar la competitividad en cualquier ámbito y lograr mejoras, así como acrecentar la formación en las MiPymes, son relevantes los procesos de desarrollo de competencias empresariales. (Saavedra y Camarena 2020) hacen referencia que El capital humano es importante en el desarrollo de las empresas para lograr mejores resultados, por lo que las mujeres empresarias deben tomar en cuenta este recurso tan valioso y preocuparse en capacitarlo y adiestrarlo, con el fin de que esté preparado para asumir los retos que exige el contexto actual de los negocios. La capacitación constituye una herramienta estratégica fundamental para el desarrollo y fortalecimiento de las MiPyMEs, ya que permite mejorar la productividad, competitividad y sostenibilidad de estas organizaciones.

A través de la formación continua de las mujeres quienes adquieren nuevas competencias técnicas, administrativas y humanas, lo que contribuye a optimizar procesos, reducir errores y aumentar la calidad de los productos o servicios ofrecidos, lo cual se traduce en una herramienta necesaria para el crecimiento empresarial tal como lo menciona: Pilataxi J. C., y Guayasamín. (2024). Mencionan que: Las estrategias más importantes para el desarrollo del crecimiento laboral de las mujeres incluyen el desarrollo de competencias y la generación de espacios de participación, Esto resalta la importancia de proporcionar oportunidades de capacitación continua y fomentar la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones y en proyectos relevantes dentro de la organización.

Roles de género y cargas familiares

Además del acceso al financiamiento y la formación empresarial que deben construir las empresarias, también es importante estudiar sobre los roles de género y carga familiar. En este sentido, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES, 2019) señala que en México el emprendimiento femenino surge principalmente como una alternativa para hacer frente a las necesidades económicas del hogar, ya que muchas mujeres buscan complementar el ingreso que aporta su pareja. Sin embargo, la compatibilidad entre el trabajo y las responsabilidades familiares continúa siendo un desafío central para el fortalecimiento de los negocios liderados por mujeres. Como advierte Agirre (1997), las tareas domésticas y de cuidado representan una carga de tiempo y energía que en ocasiones equivale a una jornada laboral completa, dificultando el desarrollo y la consolidación de un proyecto propio. En este sentido, fortalecer un emprendimiento no solo depende de la inversión o la innovación, sino también de generar condiciones que permitan equilibrar las obligaciones familiares con las laborales. Por ello, resulta fundamental que la pareja participe activamente en las actividades del hogar, promoviendo una distribución equitativa del trabajo doméstico que permita a las mujeres disponer de más tiempo y energía para impulsar el crecimiento y la sostenibilidad de sus negocios.

González et al. (s. f.) señalan que, aunque se han logrado avances importantes en el ámbito del emprendimiento femenino gracias al esfuerzo firme y constante de las mujeres, aún persisten múltiples barreras que limitan su desarrollo. Entre ellas destacan los prejuicios, la escasa presencia en espacios de decisión empresarial, la falta de capital financiero y humano, así como las brechas en capacitación y acceso a la educación. A ello se suman los factores personales y culturales, como las normas sociales basadas en estereotipos de género y la distribución desigual de las tareas domésticas y de crianza, que continúan restringiendo el pleno ejercicio de la autonomía económica femenina.

En este contexto, el crecimiento de las mujeres en el ámbito empresarial constituye un fenómeno de gran relevancia, ya que representan hasta un tercio de las empresas de la economía formal mundial (Organización

Internacional del Trabajo, 2016). Este avance demuestra una capacidad de liderazgo y compromiso con el desarrollo económico, aunque la lucha por la igualdad salarial y la eliminación de la discriminación de género sigue siendo un reto latente. Los prejuicios y estereotipos aún presentes en la cultura empresarial (Kassin et al., 2010) obstaculizan su acceso a oportunidades equitativas; sin embargo, como destacan Arellano y Martí (2017), las mujeres han logrado posicionarse como líderes y tomadoras de decisiones, consolidando su autonomía financiera y demostrando que la igualdad de género es posible cuando existen condiciones justas de participación. Su contribución no solo impulsa el crecimiento económico, sino que también transforma estructuras sociales hacia una mayor equidad y sostenibilidad.

Redes de apoyo y crecimiento empresarial

Las redes de apoyo social son el conjunto de relaciones que integran a una persona con su entorno social, o con personas con las que establecen vínculos solidarios y de comunicación para resolver necesidades específicas (INAPAM, 2020); es así como las redes pueden reducirse o extenderse de manera proporcional al bienestar material, físico y/o emocional. En ellas se comparten intereses, principios de reciprocidad, acción voluntaria, entre otros elementos, por lo cual las mujeres microempresarias del Valle de Mexicali deberán observar la dinámica de comunicación a través de redes de colaboración.

Para Grandjean (2021), las redes constituyen grupos de respaldo, que forjan herramientas efectivas para el desarrollo profesional y personal; y según Atkinson (2020), la reciprocidad crea confianza y comunidad, fortaleciendo redes de interacción y las relaciones personales, lo que permite brindar la oportunidad para que los participantes de una red hagan interacción y ayuden a otros a cumplir objetivos. Bajo esta perspectiva de los autores, se considera que las mujeres microempresarias interactúen bajo el conocimiento de las redes interpersonales, de tal forma que se refleje la comunicación y el sentido de integración en equipos de colaboración. Si bien las redes facilitan entrar en contacto con mayor cantidad de personas y hacerlo en distintos niveles, manteniendo la escucha activa, asertividad,

respeto, credibilidad, cortesía, empatía, habilidades de comunicación, habilidades emocionales, entre otras. Béjar (2022) considera que se debe evitar tener actitudes que podrían frenar la efectividad al crear lazos de negocio, como la negatividad, el no contar con la debida preparación, el no prestar atención a puntos claves, por mencionar algunos; ello limitaría el desarrollo de las mujeres microempresarias al no prestar atención a detalles que promueven el desenvolvimiento en redes de colaboración.

Por su parte, el crecimiento empresarial es un proceso cuantitativo y medible; al considerar que existen diferentes aspectos en el crecimiento y la combinación adecuada de supervisión, permite llevar al éxito un negocio (EAE, 2025); el crecimiento empresarial se define entonces como el conjunto de todas las estrategias destinadas a modificar y mejorar la empresa desde diferentes puntos de vista: económico, financiero, legal y estructural. Sin embargo, Slack (2025) afirma que se requiere de diversas estrategias, del cumplimiento de factores clave y de tiempo para comprobar si se está operando de forma acertada.

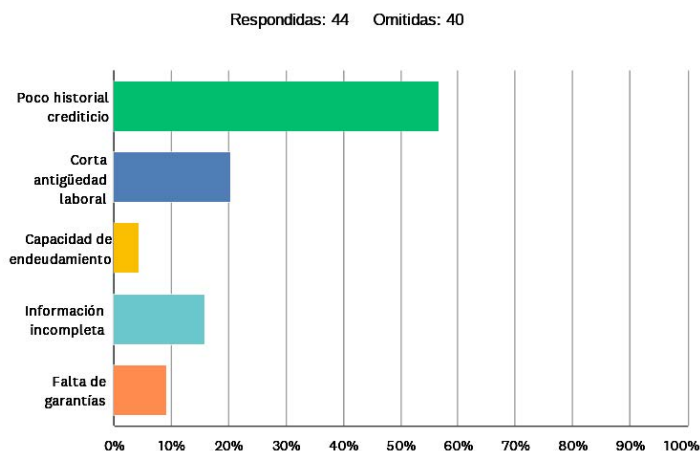
Marco metodológico

El presente estudio cuenta con un enfoque metodológico mixto, de alcance descriptivo explicativo; se utilizó para su análisis la plataforma SurveyMonkey. Los sujetos de estudio fueron mujeres emprendedoras de Mexicali y su valle. La identificación de la población sujeta de estudio fue a través de la técnica de bola de nieve, alcanzando un total de 84 empresarias encuestadas, debido a que en el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) no identifica un global de mujeres empresarias en la zona urbana y rural con las características del estudio. El instrumento de recogida de datos utilizado fue una encuesta, con preguntas de respuesta dicotómicas y de escala tipo Likert, con un total de 25 ítems, la cual se compone de seis apartados: (1) análisis de datos generales; (2) capacitación y formación empresarial; (3) roles de género y cargas familiares; (4) discriminación y cultura; (5) redes de apoyo y crecimiento empresarial; (6) oportunidades y perspectivas.

Resultados

La muestra encuestada presentó los siguientes datos generales: en el rango de edad se ubicó en los siguientes rangos: de 18 a 25 años, 36.90 %; de 25 a 33 años, 32.14 %; de 34 a 45 años, 17.86 %; de 46 a 59 años, 10.71 %; y de 60 años y más, 2.38 %. Los niveles máximos de estudio de la población estudiada fueron: nivel básico 8.33 %; bachillerato 20.24 %; educación superior 71.43 %. El desarrollo de las microempresas se ubicó en los siguientes giros: comercio 42.86 %; servicios 41.67 %; manufactura 3.57 %; agropecuario 1.19 %; otros 10.71 %. La antigüedad del negocio se enmarcó en rangos de 1 a 3 años 58.33 %; 4 a 7 años 22.62 %; 8 a 12 años 10.71 % y 13 o más años 8.33 %.

Al cuestionar a las empresarias en temas de financiamiento, se encontró que un 72.62 % no ha solicitado crédito y un 27.38 % sí lo ha solicitado. Del porcentaje de empresarias que solicitaron un crédito, el 76.47 % manifestó no haber tenido dificultades en la solicitud, y un 23.53 % sí se encontró con ciertas dificultades al solicitar créditos. Se destaca que las dificultades expresadas por las mujeres microempresarias fueron: poco historial crediticio en un 56.82 %, 20.45 % en corta antigüedad laboral, 4.55 % para capacidad de endeudamiento, 15.91 % en información incompleta y un 9.09 % por falta de garantías (ver figura 2).

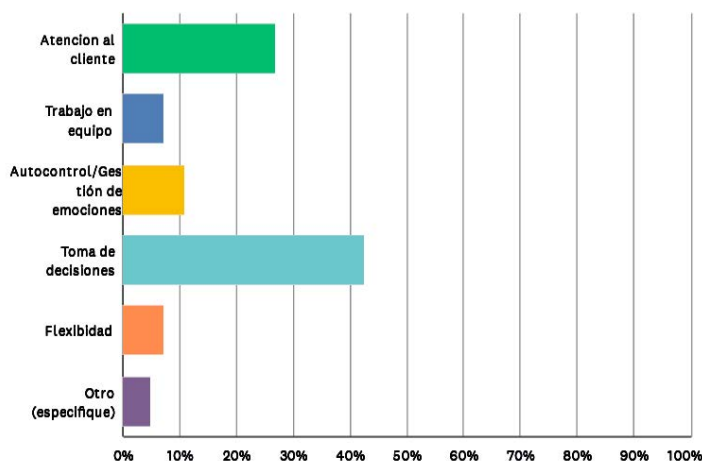
Figura 2*¿Qué tipo de dificultades ha tenido en la solicitud del crédito?**Fuente: Elaboración propia del autor.*

También se cuestionó a las mujeres empresarias si en algún momento recibieron apoyo dirigidos a mujeres empresarias por parte del Gobierno 16.67 % respondió que sí, el 44.05 % mencionó que no y el 39.29 % expresó que parcialmente.

Un apartado cuestionado a las empresarias fue sobre las capacitaciones con respecto a la administración de sus negocios; el 48.19 % mencionó que sí se capacitó y el 51.81 % afirmó que no se capacitó. Por lo cual se encontró que las habilidades y conocimientos requeridos para reforzamiento son atención al cliente 26.83 %; Trabajo en equipo 7.32 %; autocontrol/gestión de emociones 10.98%; Toma de decisiones 42.68 %; Flexibilidad 7.32 % y Otras especificaciones 4.87 % (Ver figura 3).

Figura 3

¿Qué habilidades o conocimientos te gustaría fortalecer para mejorar tu desempeño?



Fuente: Elaboración propia del autor.

Se cuestionó sobre la frecuencia de búsqueda de información o formación para mejorar el negocio, donde se detectó que el 58.33 % constantemente busca información, el 35.71 % ocasionalmente busca información y tan solo el 5.98 % no busca información para mejorar su negocio.

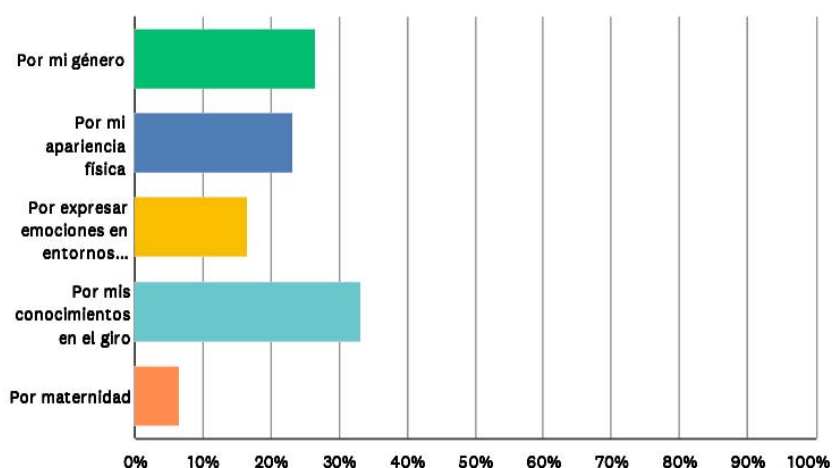
Además de indagar en cuestiones de capacitación y financiamientos, se observó que los roles de género, las cargas familiares, la discriminación y la cultura son conceptos profundamente interrelacionados que influyen en la vida social, laboral y económica, especialmente en el contexto del liderazgo femenino y la equidad en el trabajo. En este sentido, se cuestionó a las empresarias sobre si sus responsabilidades familiares limitaban el desarrollo de su emprendimiento, obteniendo como resultado que el 26.19 % manifestó que sí, el 32.14 % mencionó que no y el 41.67 % en ocasiones vio limitado su desarrollo empresarial. El apoyo que recibe la mujer emprendedora por parte de la pareja, familia o comunidad para dedicarse a su negocio mostró que el 72.62 % si recibió apoyo, el 11.90 % no lo recibió, y de manera parcial el 15.48 % recibe apoyo.

Al cuestionar a las empresarias si han recibido discriminación por el hecho de ser mujeres, se obtuvo como respuesta que un 25 % sí experi-

mentó la discriminación y el 75 % mencionó que no. Algunas manifestaciones de la discriminación se encuadran en el género con 26.67 %; por la apariencia física en 23.33 %; por expresar emociones en entornos laborales el 16.67 % y por conocimientos en el giro empresarial el 33.33 %.

Figura 4

¿Has experimentado discriminación, agresión verbal o prejuicios debido a su género en tu carrera empresarial?



Fuente: Elaboración propia del autor.

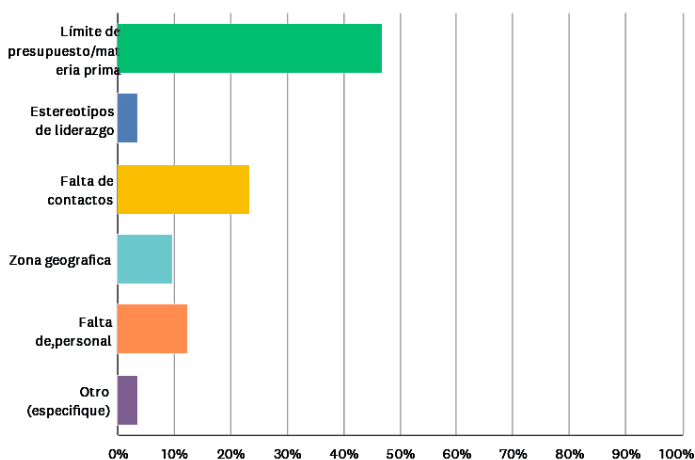
En cuanto a la percepción de sí se considera que en su comunidad aún existen estereotipos que limitan a las mujeres empresarias, se detectó que el 54.76 % si manifiesta que existen estereotipos, el 17.86 % considera que no hay estereotipos y de manera parcial el 27.38 % expresó que existen estereotipos.

Una actividad primordial para que las empresarias mejoren y promuevan la permanencia de sus negocios, es el pertenecer a asociaciones o cámaras que las apoyen e impulsen, así como el recibir capacitaciones en temas sobre el manejo de su negocio. En este sentido se les preguntó a las empresarias si ¿Pertenece a alguna cámara empresarial, asociación o red de microempresarias?, obteniendo como resultado que el 8.33 % si está afiliada a por lo menos una cámara y el 91.67 % no está afiliada. En

el tema de la capacitación se preguntó si las mujeres ¿muestran interés en participar en un programa de mentoría o acompañamiento empresarial? obteniendo como respuesta en un 79.27 % que si están interesadas y un 20.73 % que por el momento no se encuentran interesadas en prepararse en esos temas. Las empresas perciben que existe barreras que limitan el crecimiento del negocio, entre las principales se encuentran: límite de presupuesto/materia prima con 46.91 %; en estereotipos de liderazgo el 3.70 %; la falta de contactos con 23.46 %; la zona geográfica el 9.88 %; la falta de personal fue el 12.35 % y otro no especificado el 3.70 % (Ver figura 5).

Figura 5

¿Las principales barreras que limitan el crecimiento del negocio?



Fuente: Elaboración propia del autor.

Las acciones que bajo la opinión de las mujeres microempresarias con respecto a la generación de política pública que impulse el fortalecimiento de los micro negocios se encuentra; en un 44.05 % el acceso a financiamiento; 5.95 % la promoción de la participación en mercados públicos; 8.33 % programas de Estancias Infantiles (Guarderías); 13.10 % inclusión digital y tecnológica; y en un 28.57 % la capacitación y educación empresarial.

Conclusiones y recomendaciones

Una vez presentados los resultados de la investigación, se identificaron como limitantes en el tema de roles de género los estereotipos tradicionales de liderazgo y género que continúan limitando el crecimiento de las microempresarias en Mexicali. Más de la mitad de las participantes considera que en su comunidad aún existen estereotipos que restringen el desempeño empresarial femenino (54.76 %), esta percepción afecta su autoconfianza y la valoración social de sus negocios, generando una brecha en el acceso a oportunidades de desarrollo y financiamiento. Las limitantes presentes en las cargas familiares se encuentran en: las responsabilidades domésticas y de cuidado que siguen siendo una barrera estructural, esta doble carga limita el tiempo para la capacitación, la innovación y la consolidación del negocio. La discriminación sigue presente en los espacios de interacción empresarial, afectando la percepción de competencia y autoridad femenina. Tal discriminación no solo tiene un impacto emocional, sino que también limita las oportunidades de crecimiento, colaboración y acceso a redes de apoyo; por otra parte, la cultura local y empresarial influye fuertemente en la dinámica de género. El hecho de que las mujeres no pertenezcan a asociaciones o redes empresariales revela un bajo nivel de integración colectiva, derivado tanto de falta de tiempo como de una cultura poco inclusiva y de apoyo mutuo. Esto contrasta con que las mujeres reflejan poco interés en participar en programas de mentoría, lo cual demuestra disposición al cambio y la necesidad de entornos culturales que promuevan la equidad, la capacitación y la visibilización del liderazgo femenino.

Los resultados obtenidos permiten realizar ciertas recomendaciones estratégicas a través de la implementación de un plan integral de fortalecimiento empresarial con perspectiva de género, articulado entre organismos gubernamentales y asociaciones civiles, que contemple: (1) educación continua en liderazgo y administración, (2) programas de financiamiento accesibles y con asesoría técnica, (3) estrategias de conciliación familiar y laboral y (4) redes de mentoría y capacitación digital. Con estas acciones, Mexicali y su Valle pueden consolidarse como un referente regional en empoderamiento económico femenino,

impulsando no solo la equidad de género, sino también la competitividad y sostenibilidad del desarrollo local.

Referencias bibliográficas

- Agirre, J. A. (1997). *Mujer, empleo y responsabilidades familiares: el papel de la Administración Pública*. Dialnet, Ni. 30.
- Arellano, A., Martí, M. (2017). Caminos Hacia El Emprendimiento De La Mujer. *Revista Jovenes en la Ciencia*, Vol. 3, No. 2. Caminos hacia el emprendimiento de la mujer.pdf
- Atkinson, P. (2020). *Construcción de capital social a través del anillo de reciprocidad*. Agosto 31, 2022, de Wholebeing institute sitio web: <https://who-lebeinginstitute.com>
- Béjar, C. (2018). *4 actitudes que afectan tu networking*. LinkedIn. Recuperado el 31 de agosto de 2022, de <https://www.linkedin.com>
- EAE Business School Barcelona. (2025). *Estrategias clave para fomentar el crecimiento empresarial. ¿Qué es el crecimiento empresarial?* <https://www.eaebarcelona.com/es/blog/crecimiento-empresarial>
- González, A., Calderón, V., Anaya, J. D., & Ortega, M. A. (s. f.). *Retos y oportunidades de empresas propiedad de mujeres*. XXVIII Verano de la Ciencia, 21.
- Grandjean, S. (2021). *Networking: Un desafío para las mujeres*. *Red de Mujeres Latinoamericanas y del Caribe en Gestión de Organizaciones*. Recuperado el 31 de agosto de 2022, de <https://www.wim-networking.org>
- INAPAM. (2020). *Importancia de las redes de apoyo social para las personas mayores*. <https://www.gob.mx/inapam/articulos/importancia-de-las-redes-de-apoyo-social-para-las-personas-mayores>
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2019). *Empleadoras*. <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/tarjetas/Empleadoras.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2025). *Mujeres y hombres en México 2024*. <https://www.inegi.org.mx/temas/estructura/>
- Kassin, S., Fein, S., & Hassel, M. (2010). *Psicología social*. Cengage Learning.

- Mejia, J. C., & Guayasamín Vergara, A. R. (2024). Desarrollo laboral y profesional de la mujer en las PYMES. *Revista Enfoques*, 8(29), 32–44. <https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v8i29.178>
- Noguera Normandia, M. (2022, 24 de diciembre). *¿Por qué es importante capacitar a mujeres líderes de pymes?* EmpreFinanzas. <https://emprefinanzas.com.mx/2022/12/24/por-que-es-importante-capacitar-a-mujeres-lideres-de-pymes/>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). Desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_185351.pdfPilataxi
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Comportamiento organizacional* (18a ed.). Pearson.
- Saavedra García, M. L., & Camarena Adame, M. E. (2020). SMEs led by women and training: an exploratory study. *Small Business International Review*, 4(2), 1-17. <https://doi.org/10.26784/sbir.v4i2.270>
- Slack. (2025, 30 de enero). *¿Qué es el crecimiento empresarial y cómo llevarlo a cabo?* <https://slack.com/intl/es-es/blog/productividad/que-es-el-crecimiento-empresarial-y-como-llevarlo-a-cabo>

