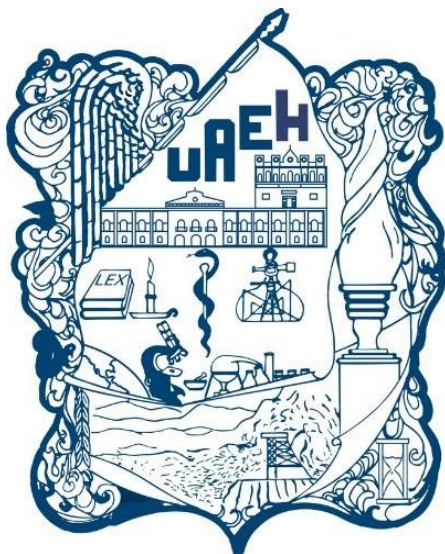




UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

**La Elección del Emprendimiento a la par del Trabajo Formal:
investigación descriptiva desde una perspectiva de género en
mujeres egresadas de la Universidad Autónoma del Estado de
Hidalgo, Pachuca, marzo-agosto 2025**

TESIS

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIATURA EN COMUNICACIÓN**

PRESENTA

ANDREA ALEJANDRA HUITRON MARTÍNEZ

DIRECTORA DE TESIS

ROSALIA GUERRERO ESCUDERO

Pachuca de Soto, Hidalgo. 2025



Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades
School of Social Sciences and Humanities
Área Académica de Ciencias de la Comunicación
Department of Communication Sciences

Oficio UAEH/ICSHu/LC./247/2025
Asunto.: Impresión de tesis

Mtra. Ojúky del Rocío Islas Maldonado
Directora de Administración Escolar
PRESENTE.

Estimada Directora:

Con fundamento en lo dispuesto en los Artículos 8, Fracción IV y 37 de la Ley Orgánica, Artículos 18, Fracción IV y 51 del Estatuto General y disposiciones vigentes de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, hago de su conocimiento, que el jurado asignado a la pasante de la Licenciatura en Comunicación **ANDREA ALEJANDRA HUITRÓN MARTÍNEZ**, con número de cuenta **357938**.

Que de acuerdo a las correcciones acordadas con la antes mencionada; solicitan la impresión de la tesis titulada: **La Elección del Emprendimiento a la par del Trabajo Formal: investigación descriptiva desde una perspectiva de género en mujeres egresadas de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Pachuca, marzo-agosto 2025**.

A continuación se anotan las firmas de conformidad de los integrantes del jurado:

PRESIDENTE: Mtro. Jorge Alejandro Pérez Muñoz

SECRETARIO: Mtra. Catalina Santiago González

PRIMER Vocal Dra. Rosalía Guerrero Escudero

PRIMER SUPLENTE: Dr. Raúl Arenas García

Sin otro particular, envío a usted un cordial saludo.

ATENTAMENTE
"AMOR, ORDEN Y PROGRESO"

Pachuca de Soto, Hgo., a 08 de octubre de 2025

Mtra. Ivonne Juárez Ramírez
DIRECTORA

Carretera Pachuca-Tlaxiapa Km. 4 s/n, Colonia
Cajalutero, Pachuca de Soto, Hidalgo, México
C.P. 20130
Teléfono: 771 717 20 00 ext. 41030, 41029
jaacc_icshu@uaeh.edu.mx

"Amor, Orden y Progreso"



2025



uaeh.edu.mx

INTRODUCCIÓN:	9
CAPÍTULO I: ECONOMÍA, DESEMPLEO Y NUEVAS FORMAS DE EMPRENDIMIENTO JUVENIL	16
1.1 Capital económico	17
1.2 Concepción del trabajo	17
1.3 Economía post pandemia	18
1.5 Desempleo de profesionistas	24
1.6 Principios y conceptos clave del emprendimiento	28
1.6.1 Aproximación al concepto de emprendedor	29
1.6.2 Características de un emprendedor	31
1.6.3 Clasificación de emprendedores	35
1.7 La decisión de emprender	36
1.7.1 Surgimiento de las “NENIS”	39
1.7.2 Prejuicio y emprendimiento	40
1.7.3 Redes de distribución	44
CAPÍTULO II: EGRESADAS UNIVERSITARIAS HIDALGUENSES Y EL EMPRENDIMIENTO...	46
2.1 Mujeres en la sociedad	47
2.2 Habitus y su disposición estructurada	50
2.3 Techo de cristal y suelo pegajoso	54
2.4 Violencia económica	70
CAPÍTULO III : MARCO METODOLÓGICO	72
3.1 Tipo de estudio	73
3.2 Instrumentos	74
3.3 Elección de muestra	81
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	90
4.1 Análisis de resultados de las entrevistas de profundidad	97
4.2 Patrones entre la formación y el empleo: experiencias compartidas de mujeres jóvenes profesionistas	122
4.3 Largas jornadas laborales	131
4.4 Los prejuicios	138
COMPROBACIÓN DE HIPOTESIS	143
EL TRABAJO Y EL EMPRENDIMIENTO PARALELO: lecciones, evidencias y aportes....	144
CONCLUSIONES GENERALES	146
REFERENCIAS:	149
ANEXOS:	156

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Rangos salariales en el ámbito académico.....	21
Tabla 2: Características de un emprendedor según Dunkelberg & Cooper.....	31
Tabla 3: Coincidencias entre Welsh y White y Dunkelberg & Cooper.....	32
Tabla 4: Disidencias entre Welsh y White y Dunkelberg & Cooper.....	33
Tabla 5: Tipos de emprendedores identificados.....	34
Tabla 6: Modelos de emprendimiento de las NENIS.....	40
Tabla 7: Pasos metodológicos de la investigación.....	80
Tabla 8: Procedimiento metodológico para el estudio de la percepción del Emprendimiento.....	85
Tabla 9: Categorías de análisis de las encuestas realizadas.....	87
Tabla 10: Categorías de análisis de las entrevistas realizadas.....	95
Tabla 11: Resumen general de los casos de estudio.....	96
Tabla 12: Factores de género identificados en las entrevistadas.....	118
Tabla 13: Impacto de las largas jornadas laborales.....	130

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 : Comparación de la tasa de desempleo nacional y juvenil México.....	23
Gráfico 2: Jóvenes desempleados con educación avanzada	25
Gráfico 3: Jóvenes desempleados con educación avanzada (2).....	27
Gráfico 4: Matrícula por sexo en educación superior en Hidalgo.....	52
Gráfico 5: Escaleras de cristal y techo de cristal en la carrera profesional de mujeres.....	56
Gráfico 6: Representación gráfica del techo de cristal, el suelo pegajoso y la escalera de cristal.....	57
Gráfico 7: Distribución de mujeres asalariadas por condición y situación de discriminación laboral.....	60
Gráfico 8: Persona que toma las decisiones.....	65
Gráfico 9: Sexo y Nivel de estudios de quien toma las decisiones.....	66
Gráfico 11: Edades en la primera encuesta.....	90
Gráfico 12: Grado de estudios de las mujeres encuestadas.....	92
Gráfico 13: Edades de las entrevistadas.....	97
Gráfico 14: Estado civil de las entrevistadas.....	98

Gráfico 15: Principales barreras y desafíos que enfrentan las jóvenes y categorías de emprendimiento.....	99
Gráfico 16: Jornadas laborales prolongadas y maternidad.....	132
Gráfico 17: Redes de apoyo en la trayectoria de las participantes.....	133
Gráfico 18: Percepciones y prejuicios hacia mujeres que emprenden paralelamente a su carrera.....	134
Gráfico 19: Prejuicios categorizados.....	137

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres, Edith y Berna, por su amor, apoyo incondicional y por ser el pilar que me ha sostenido en cada etapa de mi vida, especialmente durante este proceso. Este título lleva sus nombres, porque fue posible gracias al esfuerzo de sus manos que me impulsaron a seguir adelante.

También me dedico a mí misma, por la valentía y la determinación de no abandonar este proyecto, superar los retos y confiar en mis capacidades.

Y, de manera especial, a Laila, a quien imaginaba recostada a mi lado mientras trabajaba en este proyecto, acompañándome cariñosamente.

AGRADECIMIENTOS:

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que, de una u otra manera, hicieron posible la culminación de este proyecto de tesis, el cual representa no solo un requisito académico, sino también una meta personal alcanzada.

En primer lugar, agradezco infinitamente a mi asesora de tesis, la Mtra. Rosalía, por brindarme su apoyo en un momento en el que las prisas y la presión parecían jugar en mi contra. Usted decidió regalarme parte de su valioso tiempo y acompañarme a lo largo de este proceso. Gracias por su guía, su paciencia, sus consejos y, sobre todo, por confiar en mi proyecto. Nunca dejaré de agradecerle por haber aceptado formar parte de este camino de mi formación profesional. Gracias a su orientación, hoy puedo dar este gran paso hacia mi titulación.

De manera muy especial, agradezco a mis padres, quienes han sido mi pilar en cada etapa de mi vida. Este logro es también suyo, porque gracias a su esfuerzo y sacrificio pude llegar hasta aquí. Gracias por apoyarme incondicionalmente y por permitirme culminar mis estudios, aun cuando eso significaba grandes sacrificios personales para ustedes. No solo me acompañaron durante mis estudios, sino también en el proceso de titulación, brindándome las herramientas necesarias para no perder de vista mi objetivo. Su apoyo ha sido constante y más allá del aula, por ello, este logro les pertenece tanto como a mí.

Quiero agradecer de manera especial a esa persona que estuvo a mi lado en silencio, regalándome comprensión y risas que aligeraban el estrés, y por imaginar conmigo cómo sería vivir este gran momento de culminación.

Finalmente, me agradezco a mí misma por no rendirme, por aprender a confiar en mis capacidades y por haber tenido la valentía de elegir y, sobre todo, de concluir este proyecto. Reconozco que no fue un camino sencillo, pero cada esfuerzo valió la pena al ver este sueño materializado en mis manos.

INTRODUCCIÓN:

El comercio informal ha sido una constante en la economía de México desde la época prehispánica, cuando el trueque representaba una de las principales formas de intercambio, y aunque la economía ha evolucionado y los mercados se han formalizado, esta práctica sigue presente en la vida cotidiana, especialmente en los espacios públicos y, actualmente, también a través de plataformas digitales y redes sociales. Desde la pandemia por COVID-19, la Secretaría de Economía (2024), mediante reportes y estadísticas sobre el comercio electrónico y la informalidad, ha observado un aumento significativo en la participación de mujeres jóvenes en actividades de emprendimiento paralelo, particularmente a través de redes sociales y plataformas de venta en línea, fenómeno vinculado a factores sociales, económicos y de género que las impulsan a buscar alternativas para complementar sus ingresos, ya sea como respuesta a la precarización laboral, la escasez de oportunidades en su campo profesional o la necesidad de equilibrar responsabilidades domésticas con el desarrollo profesional.

El emprendimiento paralelo al trabajo formal, si bien representa una opción viable para obtener ingresos adicionales sin descuidar el ámbito familiar o laboral, plantea interrogantes sobre las condiciones sociales y laborales de las mujeres jóvenes profesionistas, quienes, a pesar de contar con formación universitaria, enfrentan un acceso limitado a puestos alineados con sus habilidades, condiciones laborales precarias e incluso, en algunos casos, restricciones familiares para incorporarse al mercado laboral. En este sentido, el empleo formal tampoco garantiza una calidad de vida adecuada, ya que los salarios ofrecidos suelen ser cercanos al mínimo mientras los costos de vida aumentan.

Cabe destacar que el trabajo, además de ser una actividad económica, representa un espacio de desarrollo y desenvolvimiento del trabajador, el cual le permite aplicar sus habilidades, obtener un ingreso remunerado y realizar aportaciones en beneficio de la sociedad (Reynoso 2006), sin embargo, para las mujeres, este camino se ve

obstaculizado por estereotipos de género que restringen sus oportunidades y por la doble jornada laboral, que obliga a equilibrar el trabajo remunerado con las tareas domésticas. Bajo esta premisa, el conocimiento profesional trasciende las competencias técnicas y académicas, integrando también dimensiones cognitivas, personales y sociales, lo que hace fundamental fortalecer la vinculación entre la formación universitaria y el mundo laboral, reconociendo que cada disciplina implica retos particulares que no deben subestimarse.

Con base en ello, el presente estudio tiene como objetivo general analizar desde una perspectiva de género, los factores sociales, económicos y de género que influyen en la decisión de las mujeres jóvenes profesionistas en Hidalgo de emprender de manera paralela al trabajo formal, así como comprender cómo esta práctica responde a la precariedad laboral, los estereotipos de género y la limitada proyección de crecimiento profesional. De manera específica, se busca, en primer lugar, investigar los factores económicos que impulsan a este grupo a emprender paralelamente a su empleo formal en busca de mejores ingresos y condiciones laborales; en segundo lugar, examinar cómo la precarización y la falta de oportunidades influyen en la elección del emprendimiento; y en tercer lugar, analizar el papel de las redes sociales como herramienta que ofrece ventajas percibidas para este tipo de actividad.

En consecuencia, surgen preguntas de investigación orientadas a identificar en qué medida las condiciones laborales del empleo formal motivan la búsqueda de alternativas económicas, cuáles son los factores determinantes de esta decisión, qué aspectos de la precarización laboral son percibidos como barreras y de qué manera las redes sociales se configuran como una opción viable, así como las ventajas que las mujeres asocian a su uso en el emprendimiento. Finalmente, este trabajo parte de la hipótesis de que las mujeres jóvenes profesionistas en Hidalgo optan por el emprendimiento paralelo debido a la necesidad de mejorar sus ingresos, que las condiciones laborales precarias constituyen un factor clave en su decisión y que esta modalidad les brinda mayor libertad de tiempo y flexibilidad, permitiéndoles obtener ingresos comparables a los del empleo formal en menor tiempo.

En este contexto, se plantea la hipótesis de que las mujeres jóvenes profesionistas en Hidalgo recurren al emprendimiento paralelo como una estrategia para mejorar su situación económica, motivadas principalmente por la insuficiencia del salario que perciben en sus empleos formales, el cual, en la mayoría de los casos, no logra cubrir de manera adecuada sus necesidades básicas ni les permite acceder a un nivel de vida digno. Esta situación se ve agravada por las condiciones laborales precarias que caracterizan a gran parte del mercado laboral en la región, donde predominan los salarios bajos, la inestabilidad contractual y la ausencia de oportunidades reales de crecimiento profesional. A ello se suman los problemas de género que enfrentan las mujeres en su desarrollo laboral, entre los cuales destacan el techo de cristal y el suelo pegajoso.

El primero alude a las barreras invisibles que limitan la posibilidad de las mujeres de acceder a puestos de mayor jerarquía, liderazgo y mejor remuneración, aun cuando cuentan con las competencias y preparación necesarias. El segundo hace referencia a la tendencia de que permanezcan concentradas en trabajos de baja remuneración, escasa movilidad vertical y poco reconocimiento social, lo que restringe sus oportunidades de crecimiento y refuerza su vulnerabilidad económica.

En conjunto, estas condiciones no solo reproducen desigualdades estructurales, sino que también impulsan a muchas mujeres a buscar alternativas fuera del empleo formal. En este sentido, las redes sociales se han convertido en una plataforma accesible y eficaz para emprender actividades comerciales paralelas, ya que permiten llegar a un amplio público con costos relativamente bajos y una infraestructura mínima

Asimismo, se sostiene que el emprendimiento paralelo no solo responde a la necesidad de obtener mayores ingresos, sino que también representa para estas mujeres una forma de alcanzar mayor autonomía y control sobre su tiempo. A diferencia del empleo formal, que suele implicar jornadas rígidas y prolongadas, esta modalidad les brinda la posibilidad de organizar sus actividades de manera más flexible, facilitando la compatibilidad entre el trabajo, la vida personal y las responsabilidades domésticas. De

esta forma, se plantea que muchas de ellas logran generar ingresos equiparables, e incluso superiores, a los obtenidos en su empleo formal, dedicando menos tiempo y con un mayor margen de maniobra para tomar decisiones sobre su actividad productiva.

En este marco, el presente estudio se desarrolló mediante un diseño metodológico mixto. En una primera etapa se aplicó una encuesta en línea a mujeres jóvenes tituladas en Hidalgo, con el objetivo de obtener un panorama sociodemográfico general y seleccionar a las posibles participantes. Posteriormente, se realizaron entrevistas semi-estructuradas a una submuestra intencional, lo que permitió profundizar en sus experiencias, aspiraciones y estrategias en torno al emprendimiento paralelo al empleo formal. Esta combinación metodológica resulta pertinente porque articula tendencias generales con narrativas individuales, ofreciendo una comprensión integral del fenómeno desde una perspectiva laboral y de género.

Justificación del análisis de barreras y oportunidades para mujeres egresadas

Hace algunos años, existía la creencia de que obtener un título universitario aseguraba un buen futuro, debido a que no todos tenían la oportunidad de continuar con estudios superiores. Por ello, quienes lograban culminar una carrera eran vistos con gran mérito, ya que, en su mayoría, debían compaginar el estudio con el trabajo. Además, las ciudades no eran tan grandes ni estaban conectadas como lo están hoy en día con las comunidades. Migrar para estudiar en la universidad implica tomar decisiones sobre el lugar, el momento y la manera de realizar los estudios, así como planificar el traslado y los recursos necesarios (Gómez, 2019). En el caso de México, muchos profesionistas de hace una o dos décadas tenían que dejar sus comunidades o pueblos para poder estudiar en la capital del estado. A menudo, debían cubrir sus propios gastos escolares y de vida cotidiana, ya que, en ocasiones, no contaban con el apoyo económico de sus padres. Este panorama era común en muchas regiones; sin embargo, la situación era aún más difícil para las mujeres que deseaban continuar sus estudios, quienes enfrentaban mayores barreras para acceder a la educación superior.

En ese entonces, el nivel de machismo era más marcado, y era mal visto que las mujeres dejaran su hogar para estudiar, debido a los peligros que implicaba vivir solas en la capital. Se esperaba que una mujer se dedicara exclusivamente a las tareas del hogar y a formar una familia. En caso de que lograra superar esa barrera y obtener la libertad para estudiar, enfrentaba una segunda dificultad: la económica.

Muchas no contaban con apoyo económico por parte de sus padres, debido a que provenían de familias numerosas y con recursos limitados. Lo ideal era que se quedaran en el hogar y apoyaran en las tareas domésticas. Por lo tanto, debían estudiar y trabajar al mismo tiempo para solventar los gastos que implicaba llevar a cabo sus estudios. Con el paso de los años, esta situación ha cambiado drásticamente hasta cierto punto. En el panorama general, cada vez más jóvenes logran acceder y culminar una carrera universitaria. Actualmente, existen trabajos que se adaptan a los horarios de los estudiantes y becas que permiten concluir sus estudios. El número de egresados ha aumentado, y el número de mujeres egresadas de las carreras ha incrementado significativamente, al grado de que, en ciertas áreas, las mujeres ocupan la mayor parte de la matrícula estudiantil por grupo.

Gracias al incremento de políticas que apoyan la culminación de estudios universitarios, nos encontramos en un mundo laboral donde, al menos en nuestro estado, no se está preparado industrialmente para ofrecer suficientes oportunidades de trabajo a la mayoría de estas egresadas. Además, muchos trabajos requieren, en el mejor de los casos, una experiencia mínima de tres años, con la cual no cuentan, lo que dificulta su acceso a un empleo. En caso de lograr ingresar a un trabajo relacionado con su área de estudio, se enfrentan a otra barrera: la remuneración económica.

A partir de mi experiencia como recién egresada y observando a colegas de diferentes áreas de enfoque, pude notar que esta problemática es muy común y que, hasta cierto punto, se presenta más en las mujeres. Esta observación inicial me motivó a realizar esta investigación, la cual se basa en estudios previos y contextos similares.

Las condiciones laborales actuales no son las mejores, se tenga experiencia o no, sea hombre o mujer. La realidad es que los jóvenes ya no podrán jubilarse como lo hicieron sus padres; el salario mínimo alcanza solo para cubrir necesidades muy básicas. Las jóvenes con aspiraciones se ven limitadas, ya que se tiene la premisa de que no podrán adquirir un patrimonio propio, dejar algo a sus hijos o siquiera aspirar a realizar más actividades o adquirir bienes, porque el dinero no alcanza.

Bajo esta premisa, muchas optan por tener un ingreso extra que no interfiera con sus actividades diarias, familiares, entre otras. Optan por trabajos en la informalidad, ya que no generan mucho y no tienen el tiempo ni los recursos para darse de alta bajo un régimen. Muchas de ellas convierten su pasatiempo en un trabajo, promocionándose en redes sociales para que sus conocidos adquieran sus productos y se generen recomendaciones de boca en boca. Es un tema que estamos enfrentando y seguiremos enfrentando debido al contexto en el que nos encontramos. Las mujeres jóvenes se enfrentan a más barreras limitantes en sus áreas de estudio, pero el deseo de salir adelante es más grande y nos permite observar las habilidades que cada una tiene en diferentes ámbitos: el poder de crear, administrar y salir adelante con el fin de estar bien ellas y sus familias. Es algo que se debe reconocer y se debe brindar más apoyo a este tipo de emprendimientos. Lo ideal es que los centros de trabajo puedan ofrecer mejores condiciones laborales para todos, de manera que la entidad pueda tener una derrama económica que beneficie a todos.

En este contexto, la presente investigación se justifica por su pertinencia y oportunidad al abordar una problemática que afecta a un sector específico de la población: las mujeres jóvenes profesionistas en Hidalgo que optan por el emprendimiento paralelo al trabajo formal. Al analizar los factores económicos y de género que influyen en esta decisión, el estudio busca llenar un vacío en la literatura existente y proporcionar información valiosa para el diseño de políticas públicas y programas de apoyo que impulsen el desarrollo económico en la región. Asimismo, los hallazgos podrían servir de base para futuras investigaciones en contextos similares, ampliando el entendimiento de las dinámicas laborales y de emprendimiento.

Para responder a este objetivo, se adoptó un enfoque metodológico mixto que combina técnicas cuantitativas y cualitativas. En una primera etapa, se aplicaron encuestas en línea que permitieron obtener un panorama general de las participantes, mientras que en una segunda fase se realizaron entrevistas semiestructuradas para profundizar en sus experiencias individuales. Esta estrategia metodológica resulta coherente con los objetivos del estudio, ya que integra datos sociodemográficos con narrativas personales, lo que posibilita un análisis integral de las motivaciones, retos y aprendizajes asociados al emprendimiento paralelo entre mujeres jóvenes profesionistas.

CAPÍTULO I: ECONOMÍA, DESEMPLEO Y NUEVAS FORMAS DE EMPRENDIMIENTO JUVENIL

La concentración de la riqueza en manos de unos pocos ha generado profundas desigualdades sociales y económicas. Estos grupos de poder ofrecen oportunidades laborales limitadas, mismas que resultan insuficientes frente al gran número de mujeres egresadas universitarias que cada año buscan incorporarse al mercado laboral. A la mayoría de ellas se les ha inculcado la idea de que es necesario trabajar para alguien más con el fin de acceder a bienes, servicios o ciertos lujos; no obstante, la realidad laboral dista mucho de esas expectativas.

Si bien las egresadas cuentan con una preparación profesional que las acredita para desempeñarse en distintos ámbitos, en numerosas ocasiones no son requeridas o bien son contratadas con salarios muy por debajo de sus expectativas e incluso de la inversión realizada en su formación académica. Aun así, suelen aceptar estas condiciones al tratarse de sus primeras experiencias laborales y con el propósito de evitar carencias o alcanzar cierta independencia económica. Este fenómeno ocurre de manera generalizada, independientemente de la carrera de procedencia, como se analizará en el presente capítulo.

Ante estas limitaciones, un número significativo de mujeres profesionistas se enfrenta al desempleo o a la precariedad laboral, lo que las motiva a emprender en actividades paralelas a su empleo formal. En estos proyectos deben asumir múltiples roles, adaptarse a las exigencias del mercado, enfrentar la competencia, aprender a utilizar las redes sociales como herramienta de promoción y, sobre todo, lidiar con los prejuicios y estereotipos de género que persisten en torno a la diferencia entre su vocación profesional y su ocupación informal.

1.1 Capital económico

El concepto de capital económico es esencial para entender las desigualdades sociales. Este capital es directa e indirectamente convertible en dinero y se manifiesta especialmente en la forma de derechos de propiedad (Bourdieu, 1986, p.135). Es decir, involucra los recursos materiales y económicos que cada persona posee, los cuales permiten acceder a distintas oportunidades dentro de la sociedad e influyen en las condiciones materiales en las que puede desarrollarse la vida de cada individuo.

En nuestra sociedad el capital económico es un factor determinante en la jerarquía social, la concentración de la riqueza en manos de unos pocos es una característica dominante lo que significa que el acceso a oportunidades sigue estando profundamente marcado por la posesión de capital económico esto tiene un impacto directo en el mercado laboral, ya que influye en las oportunidades que las personas tienen para acceder a empleos, avanzar en sus carreras. Esta desigualdad de acceso a trabajos bien remunerados solo tienen la ventaja las personas con un mayor nivel de recursos materiales porque pueden sobresalir en el mercado laboral, con una educación superior o la adquisición de habilidades específicas que los empleadores valoran siendo así que tienen acceso a trabajos de cargos directivos, mientras que las personas con menos capital económico, que no tienen acceso a una educación costosa quedan relegadas a trabajos de menor remuneración y menor estabilidad.

1.2 Concepción del trabajo

La concepción del trabajo se ha ido transformando conforme la vida se va modernizando. Años atrás el trabajo no era concebido como una actividad que se realiza para obtener un salario para que con este se puedan adquirir bienes, en lugar de esta percepción, el trabajo era más bien la actividad que realizaba un individuo con el fin de servirle a voluntad a otro. Con el paso de los años y durante el cristianismo se transformó a la premisa de que el trabajo, pero no era visto como algo valioso, si no que esto podría ayudar a los hombres a evitar el ocio. “El que no quiera trabajar, que

tampoco coma” (Tsalonicenses 3:10), es decir lo entendían como un castigo o un deber vinculado al pecado original. (Alvarez, 1999).

Lo que en tiempos pasados se consideraba una simple forma de escapar del ocio, hoy día el trabajo ha adquirido más relevancia, convirtiéndose en un fenómeno que va más allá de la economía. El concepto de "trabajo" ha evolucionado, y actualmente se define como una actividad que involucra esfuerzo físico o intelectual, con el fin de generar productos, servicios o realizar tareas que satisfagan las necesidades humanas. Etimológicamente, la palabra "trabajo" proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa "traba" o "impedimento", lo que refleja una antigua visión del trabajo como una carga o una limitación. A lo largo de los siglos, la concepción del trabajo ha cambiado, para Platón y Aristóteles el trabajo era especialmente para los hombres que tenían fuerza física, pero que eran percibidos como menos intelectuales. Sin embargo, esto ha cambiado en la actualidad, ya que el trabajo no se limita a la fuerza física, sino que involucra una competencia intelectual de diferentes áreas, ahora cada trabajo, sin importar el sector, exige personas competentes, con habilidades específicas que les permitan desempeñarse de manera profesional.

1.3 Economía post pandemia

Según el Instituto Nacional de la Economía Social (INAES, 2022), en los últimos años los jóvenes han experimentado situaciones de precariedad, exclusión social, crisis económica, falta de oportunidades y desigualdad. Al egresar de las instituciones académicas, enfrentan un mercado laboral que, en muchas ocasiones, no les ofrece opciones acordes con sus conocimientos y habilidades, ya sea en empleos relacionados o no con su área de estudios. Este tránsito hacia la vida laboral se asemeja a una carrera de obstáculos en la que, en el mejor de los casos, se logra acceder a un puesto que reconozca y retribuya de forma justa sus capacidades, evitando la precarización y la subordinación absoluta a las lógicas del capital.

En este contexto, este trabajo se enfocará en el periodo post-pandemia, un momento clave que marcó una coyuntura económica y social sin precedentes en México y en

gran parte del mundo. La crisis sanitaria mundial provocada por la pandemia de COVID-19 alteró profundamente las dinámicas laborales, acelerando procesos como la digitalización, el teletrabajo y la automatización, pero también acentuando las desigualdades preexistentes. A esta situación se sumaron las repercusiones económicas derivadas del confinamiento y la suspensión de actividades productivas, lo que generó un aumento significativo del desempleo, el cierre de empresas, el incremento de la informalidad laboral y la reducción de salarios. Aunque en los años posteriores se impulsó la recuperación económica, los indicadores muestran que la economía mexicana aún enfrenta desafíos estructurales que impiden una estabilización completa. Entre ellos se encuentran la falta de empleos formales bien remunerados, la escasa movilidad laboral ascendente y las limitadas condiciones para el emprendimiento, factores que afectan especialmente a la población joven.

En este marco, la situación en el estado de Hidalgo profundiza ciertos retos. A pesar de los esfuerzos para incrementar el salario mínimo y mejorar las condiciones de trabajo, el panorama laboral en esta entidad, una de las más representativas de la región centro de México, continúa evidenciando desigualdades en términos salariales y en el acceso a oportunidades de empleo. Los cambios implementados en los últimos años no han logrado revertir estas brechas, lo que posiciona a Hidalgo como un caso relevante para comprender cómo interactúan las políticas laborales, las condiciones económicas y las realidades locales en el desarrollo profesional de sus habitantes, en especial de la población joven.

1.4 Ingresos laborales de mujeres profesionistas frente al salario mínimo en Hidalgo

El Consejo de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos determinó que a partir del 1 de enero 2025, el salario mínimo en Hidalgo tendría un incremento del 12%, elevándose de 248.93 pesos diarios a 278.80 pesos diarios, lo cual debería mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores, y reducir la desigualdad económica, sin embargo

este aumento que llega a los bolsillos de los trabajadores, sigue estando por debajo del umbral de pobreza. (El economista,2024)

Si bien este incremento representa un avance en términos nominales, su impacto real se encuentra limitado por el contexto inflacionario que atraviesa el país. De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI,2025) y del Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC, 2025), los precios han aumentado 3.49%, lo que refleja una inflación moderada y relativamente estable. No obstante, aun con este nivel controlado, el costo de la canasta básica ha registrado incrementos sostenidos en los últimos años, reduciendo la capacidad adquisitiva del salario mínimo y afectando de manera directa el bienestar de los hogares. En este sentido, el alza salarial no compensa del todo la pérdida del poder adquisitivo acumulada, generando que muchas familias, especialmente aquellas con un solo ingreso, continúen en condiciones de vulnerabilidad económica. Esta situación obliga a un número significativo de trabajadores a buscar empleos adicionales o actividades informales para complementar sus ingresos.

Esta tendencia hacia la informalidad no solo es una consecuencia de los bajos salarios, sino también de la falta de empleos formales suficientes y bien remunerados. A pesar del incremento del salario mínimo, las condiciones laborales de los trabajadores en Hidalgo siguen siendo precarias hasta cierto punto, pues parte importante de la fuerza laboral se encuentra empleada en el sector informal. En este ámbito, no se respetan plenamente los derechos laborales y quienes carecen de contratos formales se ven en una situación de vulnerabilidad, sin acceso a la seguridad social ni a las prestaciones que la ley establece, como aguinaldo, vacaciones pagadas o atención médica.

En muchos casos, los trabajadores tienen que enfrentarse a una jornada laboral que supera las 8 horas, sin pago por horas extras aunque la Ley Federal del Trabajo (LFT, 2025) establece en el artículo 61 que las jornadas laborales diurnas no deben exceder las 8 horas diarias.

Sumado a esto, a pesar de que los profesionistas suelen tener un nivel educativo más alto, muchos enfrentan una brecha salarial significativa que no refleja sus habilidades, conocimientos ni el tiempo invertido en su formación.

En muchos casos, los profesionistas reciben un salario apenas superior al de los trabajadores sin educación superior, que desempeñan labores en sectores informales o en actividades con menor especialización. Esto se debe a varios factores, entre los que destacan la falta de oportunidades laborales de calidad, la informalidad y la baja demanda de profesionistas, esta desigualdad refleja falta de reconocimiento del valor intelectual además las mujeres que trabajan en el estado enfrentan un panorama laboral que las coloca en una situación aún más vulnerable. A pesar de los avances en políticas de igualdad, las mujeres en ciertos sectores siguen ganando menos que sus contrapartes masculinas, incluso en puestos que requieren igual nivel de formación. Además, las mujeres enfrentan una doble carga de trabajo, ya que muchas tienen que combinar sus empleos con las responsabilidades domésticas obligándolas a aceptar empleos precarios, de medio tiempo o mal remunerados, que no les ofrecen estabilidad económica ni acceso a prestaciones sociales.

Una investigación realizada en diversas plataformas digitales de empleo, entre ellas Indeed y Computrabajo, permitió obtener información sobre el salario promedio correspondiente a las carreras de cada una de las entrevistadas. Estos datos sirvieron como referencia para analizar las condiciones laborales a las que se enfrentan las jóvenes profesionistas en la ciudad de Pachuca.

Tabla 1: Rangos salariales en el ámbito académico

Psicología	Las vacantes incluyen actividades como terapias individuales y grupales, así como atención psicológica vía telefónica. Los horarios laborales suelen extenderse hasta 10 horas diarias. En cuanto a la remuneración, los salarios van de 6,000 a 8,500 pesos mensuales.
Industria alimentaria	En Pachuca no se identificaron ofertas de empleo especializadas en este campo; sin embargo, en la Ciudad de México sí existe una mayor oferta. Se solicitan principalmente egresados de licenciatura, con actividades relacionadas con el sector alimentario en general. El salario ofrecido va desde 10,400 pesos mensuales (2,600 semanales) hasta 10,000 pesos, dependiendo del sector.
Arquitectura	Las actividades más frecuentes se centran en la creación de planos y elaboración de presupuestos. Los horarios laborales son de tiempo completo, con jornadas de aproximadamente 8 horas diarias, de 9:00 a 18:00 horas. En el caso de los recién egresados, las vacantes ofrecen desde 1,000 pesos semanales más comisión por proyecto, hasta un sueldo base aproximado de 12,000 pesos mensuales, con la cédula profesional como requisito obligatorio.

Contaduría	La mayoría de las ofertas laborales están dirigidas a puestos de auxiliar contable más que a contadores generales. Las actividades incluyen bajar facturas, organizar hojas de trabajo y preparar expedientes legales. Los horarios suelen ser de aproximadamente 10 horas diarias, y aunque las vacantes están dirigidas a recién egresados, se solicita experiencia mínima de un año y cédula profesional obligatoria. El sueldo promedio se ubica entre 10,000 y 12,000 pesos mensuales.
Derecho	En este campo, las actividades abarcan auxiliar a un abogado titular en litigios, atender audiencias y diligencias, elaborar contestaciones de demandas y escritos de ofrecimiento de pruebas de complejidad media, realizar y ratificar convenios con o sin juicio, así como la elaboración de informes de juicios. La jornada laboral es de aproximadamente 10 horas diarias, con un sueldo mensual que ronda los 11,000 pesos.
Danza	En el caso de la Licenciatura en Danza, los salarios en las academias de baile oscilan entre 6,000 y 8,000 pesos mensuales, dependiendo de la disciplina impartida, ya que algunas son mejor remuneradas que otras. Las actividades incluyen impartir varias clases al día a diferentes grupos y edades. La jornada laboral no es continua, ya que pueden existir horas libres entre clases, pero en promedio trabajan entre 6 y 10 horas diarias, dependiendo del número de clases asignadas.

Fuente: *Elaboración propia con base en plataformas de empleo (Indeed, OCC, Computrabajo, 2025).*

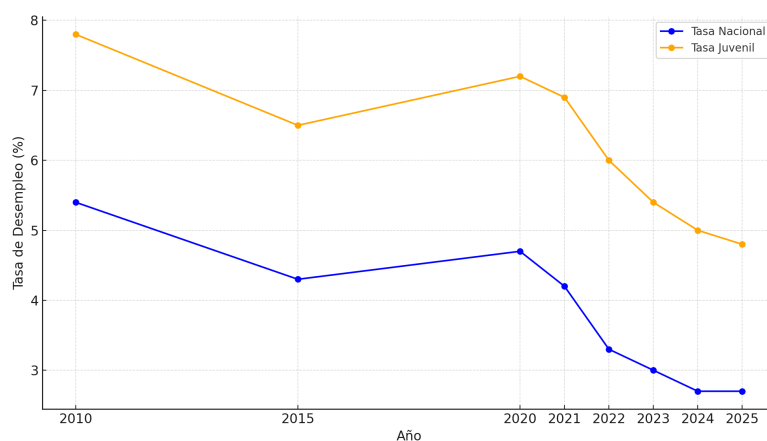
Harvey (2019), en su obra *El capitalismo y la geografía del capitalismo*, analiza cómo el sistema capitalista produce desigualdad económica de manera estructural. Señala que en las grandes ciudades los costos de vida, especialmente los relacionados con la vivienda, aumentan más rápido que los salarios, generando una brecha entre los ingresos de las personas y sus necesidades básicas. Esto implica que, aun contando con empleo, los trabajadores pueden enfrentar dificultades para cubrir gastos

esenciales, lo que limita su autonomía económica y perpetúa desigualdades sociales. En este sentido, la desigualdad no es sólo individual, sino que se reproduce a nivel urbano y estructural, afectando particularmente a las jóvenes profesionistas, quienes, a pesar de contar con educación superior, enfrentan salarios insuficientes frente a los altos costos de vida, condicionando su desarrollo profesional y su estabilidad económica.

1.5 Desempleo de profesionistas

Loria y Salas (2019, p.3) señalan que, en México, la tasa de desempleo en jóvenes es mayor que la tasa de desempleo en general. Incluso años después, esta afirmación se mantiene, como puede observarse en la Tabla 10, que presenta los datos más recientes sobre el desempleo en México, comparando la tasa de desempleo nacional con la tasa de desempleo juvenil. Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del primer trimestre de 2025, la tasa nacional se estima en 2.5%, lo que equivale a aproximadamente 1.5 millones de personas desempleadas en todo el país, mientras que la tasa de desempleo juvenil alcanza 4.8%, equivalente a más de 843,000 jóvenes sin empleo. Esta comparación permite visualizar cómo, aunque el número total de desempleados en la población general es mayor, la proporción de jóvenes sin trabajo sigue siendo superior a la media nacional, evidenciando las dificultades específicas que enfrentan para incorporarse al mercado laboral y subrayando la importancia de considerar la dimensión generacional al analizar el desempleo en México.

Gráfico 1 :Comparación de la tasa de desempleo nacional y juvenil México (2010-2015)



Fuente: Elaboración propia con base en el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre de 2025

A su vez clasificaron a los jóvenes en dos grupos el primer grupo denominado G1, hace referencia a los jóvenes con ingresos bajos y los jóvenes pertenecientes al grupo G2 son los jóvenes que provienen de familias con ingresos altos y que pueden aspirar a una mejor educación.

A pesar de que los dos grupos hacen referencia a jóvenes, de las mismas edades existe una diferencia muy notoria, debido a que el “desempleo” puede verse desde diferentes perspectivas entre uno y otro, porque el grupo G2, decide no emplearse, esperan que sus familiares les proporcionen un puesto en sus lugares de desarrollo, o si bien los trabajos no cumplen sus requerimientos salariales deciden esperar a que uno cubra sus expectativas, sin embargo el grupo perteneciente a G1 no se puede brindar ese lujo, porque sus condiciones socioeconómicas no son tan favorables como las del otro grupo de jóvenes, ellos inclusive antes de concluir sus estudios se ven obligados a contribuir en sus hogares, por lo cual al finalizar su estudios no pueden quedarse en la espera de alguna oportunidad, y si esta oportunidad no es en su campo de estudio se ven obligados a aceptar un trabajo de baja remuneración y de alta

precariedad, además se destaca que este grupo tiene una condición de vulnerabilidad porque podría considerar alguna opción ilícita para cubrir sus necesidades.

Aunque los jóvenes de ambos grupos cuenten con estudios de nivel superior en los últimos años existe una oferta de jóvenes con educación superior que el sistema económico no requiere y, por tal motivo, serán requeridos por las empresas a bajo costo o para realizar actividades no relacionadas con su perfil profesional

Contar con una carrera profesional no es garantía de ocuparse en su área de estudio o de manera inmediata. (Morales, 2018)

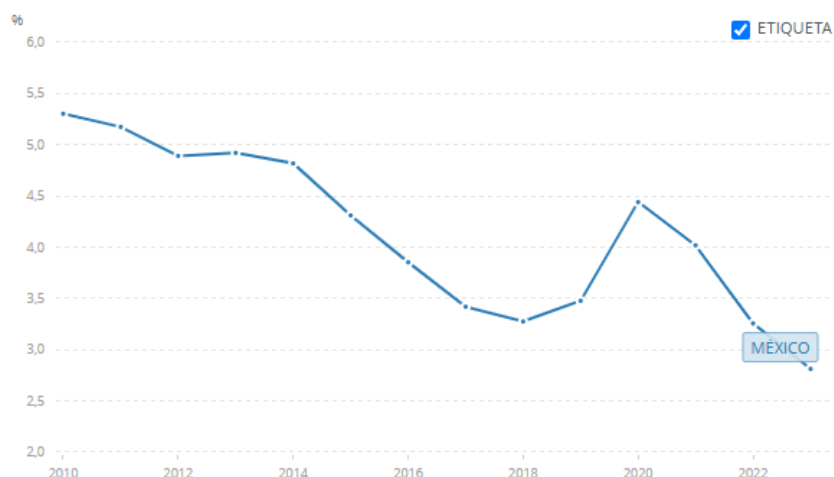
Los niveles del desempleo juvenil hacen notar el porqué del bajo crecimiento económico, existe un desaprovechamiento de capital humano de este sector de la población particularmente por lo difícil que les es conseguir un primer empleo al terminar sus estudios universitarios lo que influye directamente a un futuro en el cual existirán bajas trayectorias laborales, posiblemente para el resto de sus vidas, sumado a esta situación los jóvenes se cuestionan si en verdad su ocupación profesional les dará beneficios futuros para poder adquirir bienes inmobiliarios,

La secretaria técnica de la organización Alianza Jóvenes con Trabajo Digno (citado en Jasso, 2022) menciona que los jóvenes están buscando un trabajo estable, formal, con todas las prestaciones de ley y con un salario digno, y lamentablemente no es lo que vemos en las condiciones del mercado laboral actual.. Esta realidad de la falta de empleabilidad ocasiona que se empleen en puestos que logran obtener, así sacrifiquen sus estudios y tengan que trabajar por largas jornadas por un salario mínimo.

Datta y Miller (2017) reportaron en su investigación que la tasa de desempleo juvenil a nivel mundial iba en aumento y que su probabilidad de estar desempleados era mayor a la de los adultos.

La grafica numero 1 muestra el desempleo en profesionistas, y deja ver que ha disminuido de manera 2.5% con respecto a los últimos 10 años

Gráfico 2: Jóvenes desempleados con educación avanzada (2005-2023)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo. “Base de datos de estimaciones y proyecciones modeladas de la OIT (ILOEST)” ILOSTAT. (2024)

Nota: Para más porcentajes se pueden consultar los metadatos de la fuente

Sin embargo al ampliar el análisis un panorama de las últimas 2 décadas tenemos la siguiente gráfica.

Si observamos la tasa en 2005 estaba sobre el 4% y podemos apreciar que la diferencia entre ese año y el 2023 que son los datos más recientes con los que se cuentan, no son tan diferentes entre sí, lo que señala algo muy importante, en las últimas 2 décadas no ha habido un avance importante en la creación de empleo de calidad para los profesionistas en México.

Aunque la tasa ha disminuido ligeramente, el problema presente es que la oferta laboral en México está estancada, el mercado laboral no ha experimentado un crecimiento en empleo para profesionales a pesar del aumento de egresados universitarios.

Gráfico 3: Jóvenes desempleados con educación avanzada (2010-2023)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo. “Base de datos de estimaciones y proyecciones modeladas de la OIT (ILOEST)” ILOSTAT. (2024)

Nota: Para más porcentajes se pueden consultar los metadatos de la fuente

Además la oferta y la demanda entre los egresados y los empleos está totalmente desigual lo que provoca que muchos profesionales no encuentran trabajos adecuados a su nivel de formación, provocando que los profesionistas decidan dedicarse a otra cosa o verse obligados a buscar empleo fuera del país si no encuentran opciones adecuadas en México y la opción más común en los últimos años, y a lo que va enfocada esta tesis es que los profesionistas optan por un subempleo y a su vez por un emprendimiento para poder completar sus ingresos.

1.6 Principios y conceptos clave del emprendimiento

Como primer argumento en este apartado, se plantea que no existe una definición única o concreta, hay diferentes autores que abordan su definición con diferentes

conceptos, elementos y sobre todo contextos, esto se debe a la complejidad que conlleva, más ahora que se está en un mundo cambiante.

Las aportaciones sobre el emprendimiento se han desarrollado desde diferentes perspectivas teóricas y contextos históricos, más en la actualidad se puede abordar desde nuevos puntos de vista debido a que es una actividad que es común ver en las calles, en las redes sociales y más espacios en los que nos desenvolvemos día con día.

1.6.1 Aproximación al concepto de emprendedor

Se puede rescatar que la palabra "emprendimiento" ha evolucionado significativamente a lo largo de los siglos, adquiriendo diferentes connotaciones según el contexto histórico y cultural. Originalmente, el término se utilizaba para describir a aquellos valientes que se embarcan en la aventura de explorar territorios desconocidos, como los navegantes que se dirigieron al Nuevo Mundo en el siglo XV, incluyendo a Cristóbal Colón. (Torres, 2014, p6). Estos pioneros se enfrentaban a una experiencia desafiante y llena de incertidumbre, que no todos estaban dispuestos a asumir. Se lanzaban a lo desconocido, enfrentando riesgos y dificultades con una determinación inquebrantable, sin el lujo de examinar detenidamente cada posible problema. Su enfoque se centraba en la acción inmediata, con el objetivo de superar obstáculos y lograr el éxito.

El origen del concepto de emprendimiento se remonta al siglo XVIII, cuando el economista Richard Cantillon (1755) incorporó el término *entrepreneur* en sus escritos sobre economía. Esta palabra, de origen francés, tiene sinónimos como *merchant*, *dealer*, *business person*, *gambler* y *doer*, lo que refleja la diversidad de roles que puede abarcar. Cantillon asociaba el término con un sentido de audacia y riesgo, refiriéndose a individuos con un carácter pionero, es decir, aquellos dispuestos a asumir riesgos y perseguir metas inciertas o desconocidas, a menudo en contextos económicos volátiles. Este concepto, que inicialmente estuvo relacionado con la figura del comerciante que tomaba decisiones arriesgadas en mercados impredecibles, se expandió con el tiempo para incluir a cualquier persona que pusiera en marcha un

proyecto propio, con la voluntad de transformar una idea en un negocio. Así, el emprendedor, tal como lo define Puchol (2005), es aquella persona, hombre o mujer, que toma la iniciativa de crear y gestionar su propio negocio, asumiendo tanto la gestión de los recursos como los riesgos asociados a la incertidumbre del mercado. Este enfoque destaca la figura del emprendedor como un actor clave en la economía, capaz de generar cambios y contribuir al dinamismo de los mercados a través de su capacidad de innovación y gestión.

La mayoría de las personas que deciden autoemplearse comienzan con un negocio informal, es decir fuera de los regímenes fiscales, usualmente las razones que conllevan a las personas a emprender es porque quieren ser sus propios jefes, salir del círculo o la falta de oportunidades en las que están inmersos para así poner en práctica sus ideas creativas y capacidad de administración.

Heller (2010) señala que, los emprendedores son individuos que inician nuevas empresas y tienen un papel relevante para el crecimiento y el desarrollo interno de los países. Por lo tanto, son personas que saben identificar y aprovechar oportunidades que les permitan iniciar una empresa con los activos necesarios ya sean propios o ajenos.

En el contexto moderno, ser emprendedor ha adquirido una definición más amplia y compleja. Implica no solo la capacidad de iniciar nuevos proyectos, sino también la habilidad para innovar y adaptarse. Un emprendedor es alguien que se destaca por su capacidad para pensar fuera de los límites convencionales y desafiar el status quo.

Este tipo de mentalidad requiere una combinación de creatividad, resiliencia y valentía para explorar nuevas oportunidades y transformar ideas en realidades tangibles. Los emprendedores no solo crean productos o servicios innovadores, sino que también encuentran formas nuevas y diferentes de abordar problemas existentes, aportando valor a la sociedad de maneras únicas.

Además, el emprendimiento moderno implica una disposición para asumir riesgos financieros ajenos y personales. Los emprendedores deben estar preparados para enfrentar la posibilidad de fracasos y pérdidas económicas, y deben ser capaces de manejar la incertidumbre inherente a la creación de nuevos proyectos. Este proceso a menudo requiere dedicar una cantidad significativa de tiempo y esfuerzo, inclusive más del que se necesitaría en un trabajo convencional, al ser empleados por otro, y conlleva la necesidad de equilibrar el riesgo con la esperanza de éxito. La voluntad de invertir en sus sueños y trabajar arduamente en proyectos que pueden no tener éxito inmediato es una característica fundamental de los emprendedores. En última instancia, ser emprendedor es construir un futuro propio, basado en la pasión y el compromiso personal, en lugar de seguir un camino ya trazado por otros.

A veces, el término emprendedor puede confundirse con el de inventor o promotor, pero hay diferencias claras entre estos conceptos. Un inventor es alguien que tiene una idea que puede convertirse en un prototipo e incluso llevarse a cabo. Sin embargo, a pesar de su creatividad, los inventores suelen enfrentar fracasos debido a una falta de habilidades de gestión. Por su parte, los promotores se distinguen por desarrollar varios proyectos comerciales, pero no siempre cuentan con los conocimientos necesarios para administrar un negocio, lo que puede llevarlos al fracaso. La principal diferencia entre un emprendedor, un inventor y un promotor es que el emprendedor no solo tiene una gran capacidad creativa para generar ideas innovadoras, sino que también sabe cómo gestionarlas de manera efectiva, lo que le permite convertir esas ideas en un negocio.

1.6.2 Características de un emprendedor:

Se han estudiado diferentes actitudes y aptitudes que deben de tener las personas para aventurarse a emprender en un negocio. Si bien han pasado muchos años y el mundo ha evolucionado en la forma en la que se pueden mercadear las cosas, las actitudes siguen siendo las mismas, aplicadas en diferentes contextos únicamente.

Autores como Welsh y White escribieron en su obra “Entrepreneurship: Theory and Practice” (1990) una serie de características que debían de contar los emprendedores para poder tener éxito en sus ramas elegidas:

- Innovación y creatividad: Generar nuevas ideas, productos o servicios y promocionarlos al encontrar formas originales de resolver problemas o satisfacer necesidades.
- Propensión al riesgo: Asumir riesgos calculados y manejar la incertidumbre de poder fracasar
- Visión y planificación: Capacidad de visualizar el rumbo que quieren que tome su negocio y a su vez desarrollar objetivos que les ayuden a alcanzar esas metas.
- Persistencia: Disposición a trabajar arduamente, sin horario establecido de trabajo para si poder superar los desafíos que se les presentan
- Organización: Gestionar y organizar los recursos de manera efectiva
- Comunicación: Habilidades interpersonales y de comunicación para poder generar redes de apoyo, poder negociar con proveedores y cerrar ventas.
- Flexibilidad: Adaptarse a los constantes cambios a los que se enfrenta la sociedad y sobre todo realizar ajustes conforme están en operaciones con el objetivo de evitar contingencias.

Por otra parte, los autores Dunkelberg y Cooper (1982) proporcionaron una perspectiva sobre otras características que deben tener los emprendedores exitosos y los tipos de emprendimiento, en las características que los autores desglosaron en su proyecto están:

Tabla 2: Características de un emprendedor segun Dunkelberg & Cooper (1982)

Características de un emprendedor	
Orientación al logro	Se debe estar altamente motivado para alcanzar metas y objetivos específicos para alcanzar su éxito.
Resiliencia y persistencia	Los emprendedores deben ser persistentes y enfrentar los obstáculos que surgen en el camino
Habilidades de gestión	Gestionar de manera eficiente los recursos de tiempo, personales y económicos.
Redes de contacto	Habilidades interpersonales para negociar, colaborar y crear alianzas estratégicas que apoyen el crecimiento del negocio.
Orientación al cliente	Entender y satisfacer las necesidades del cliente, para así adaptar el producto o servicio a las demandas que requiere el mercado.
Competencia para la toma de decisiones y habilidad para asumir riesgos	

Fuente: Elaboración propia con base en Dunkelberg & Cooper (1982).

Ambos estudios de los autores anteriores coinciden en la mayoría de aspectos, aunque aún en eso existen variaciones.

Tabla 3: Coincidencias entre Welsh y White y Dunkelberg & Cooper (1982)

COINCIDENCIAS
Innovación y disposición para asumir riesgos, así como su habilidad para la toma de decisiones
La importancia de habilidades interpersonales para construir redes de apoyo y relaciones efectivas

Fuente: Elaboración propia con base en Welsh y White (s.f.) y Dunkelberg & Cooper (1982).

Tabla 4: Disidencias entre Welsh y White y Dunkelberg & Cooper (1982)

DISIDENCIAS:
Welsh y White se enfocan más en planificación estratégica, mientras que Dunkelberg y Cooper hacen un mayor énfasis en el cumplimiento de metas y la capacidad de satisfacer las necesidades del cliente.

Dunkelberg y Cooper introducen el concepto de orientación al cliente y cómo los emprendedores deben adaptarse a las demandas del mercado, un aspecto menos destacado en el estudio de Welsh y White.

La capacidad de adaptarse a los cambios es relevante en ambos estudios, pero Dunkelberg y Cooper abordan este atributo con un enfoque más centrado en el entorno del mercado y las condiciones socioeconómicas.

Fuente: Elaboración propia con base en Welsh y White (s.f.) y Dunkelberg & Cooper (1982).

1.6.3 Clasificación de emprendedores

Hans Schollhammer clasifica a los emprendedores en su obra "The Entrepreneur and the Innovation Process" (El emprendedor y el proceso de innovación, 1980), él aborda la creación y gestión de empresas, clasificándolos según su nivel de innovación y enfoque hacia el mercado.

Tabla 5: Tipos de emprendedores identificados

1.	Emprendedor de imitación:	Es un emprendedor que se enfoca en copiar modelos de negocio que ya han tenido éxito previamente. A diferencia de los emprendedores que buscan innovar los emprendedores de imitación se centran en adaptar ideas, productos o servicios existentes, con la intención de tener el mismo resultado positivo.
----	----------------------------------	---

2.	Emprendedor administrativo:	Se enfoca en la optimización de los recursos y la organización mediante la gestión, administración de recursos, y toma de decisiones estratégicas.
3.	Emprendedor oportunista:	Se caracteriza por su habilidad para identificar y aprovechar las oportunidades que surgen en el entorno económico, social o tecnológico. No tiene una visión fija o un plan de negocio porque siempre está atento a cambios en el mercado.
4.	Emprendedor incubador:	Tiene interés por investigar oportunidades y se enfoca en la creación y desarrollo de nuevos negocios en sus primeras etapas mediante la provisión de recursos, asesoría, mentoría, y conexión con redes empresariales
5.	Emprendedor adquisitivo:	Se desarrolla tomando habilidades de otros, las cuales considera valiosas para poder ponerlas en práctica y mejorar lo que ya hace.

Fuente: Elaboración propia con base en Schollhammer (1980).

1.7 La decisión de emprender

A los jóvenes de hoy no les alcanzara la vida para obtener una pensión justa, tendrán que trabajar más allá de los 70 años y comenzar a ahorrar casi desde que nacen, para obtener una fracción de lo que recibieron sus padres

(Forbes Staff, 2018)

El trabajo tradicional para nuestra generación y las nuevas generaciones poco a poco deja de ser una opción viable, debido a las precariedades de los trabajos, la sociedad gracias a las nuevas formas de comunicarse y sobre todo a la tecnología, crece a pasos agigantados, al grado que jamás se está al día con los nuevos avances. Ahora las grandes industrias o compañías dominan el mercado, es difícil competir contra ellos y es aún más difícil comenzar a laborar dentro de las mismas y aspirar un gran puesto debido a la manera en la que se rigen.

No obstante para una población mínima de la generación de milenials, generación Z y ahora la generación T, esto no es sinónimo de quedarse estancado y acatar lo que existe en el entorno, si bien se tiene la creencia de que ya todo está inventado y comercializado y que no se tienen los recursos para convertirse en inventores y hacerse de una fortuna, tienen el pensamiento de que se puede innovar con lo ya existente en el mercado, se puede innovar la presentación, la manera de venta, o una pequeña adición a lo que ya existe en el mundo, gracias a este pensamiento, la precariedad de trabajos, falta de oportunidades y la avanzada tecnología de esta era, esta minoría considera que es un buen momento para poner un negocio y crear una fuente de ingresos, para poder ser independiente económico.

Muchos jóvenes recién egresados de la educación superior optan por emprender al culminar sus estudios. A menudo, durante su formación académica, participan en proyectos dentro de sus instituciones, como ferias y kermeses, donde pueden vender productos para apoyar sus estudios. Sin embargo, también tienen la posibilidad de involucrarse en actividades fuera del entorno académico. Algunos estudiantes, durante su tiempo en la universidad, trabajan para terceros o se dedican a la compra y venta de productos. Estas actividades les permiten gestionar su tiempo de manera flexible, ya que pueden cumplir con sus responsabilidades académicas sin que sus ingresos se vean afectados directamente, dado que son sus propios jefes.

En este contexto, los estudiantes se encuentran en un sistema formal que combina el aprendizaje institucional con una experiencia laboral informal. No obstante, muchas universidades no brindan capacitación específica ni apoyo en relación con la cultura emprendedora. Los programas educativos frecuentemente no se enfocan en desarrollar habilidades cruciales como la innovación, la creatividad, la comunicación interpersonal, la gestión de recursos y la delegación de tareas. Estas competencias, fundamentales para el emprendimiento, a menudo no se enseñan en las escuelas públicas. Existe una brecha significativa entre la formación ofrecida por las instituciones privadas de alto prestigio, que fomentan la creación de empresas, y las escuelas que preparan a los estudiantes para integrarse a un sistema laboral tradicional.

La percepción común en la sociedad es que obtener un título universitario garantiza un futuro seguro. Sin embargo, esta idea está en desuso. Cada 4 a 6 meses, miles de egresados de diversas carreras se incorporan al mercado laboral

Según datos de las tabulaciones interactivas (2023-2024) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en Hidalgo la matrícula escolar en la entidad federativa era de 58,785 alumnas, en las diferentes áreas de estudio. Esta situación crea una gran competitividad en el mercado laboral, donde muchos recién egresados enfrentan dificultades para encontrar empleo debido a la falta de experiencia o las precarias condiciones laborales ofrecidas. Por ejemplo, en el Estado de Hidalgo, el salario mínimo es de 248.93 pesos diarios, lo que equivale a 7,467.90 pesos mensuales, mientras que los gastos básicos de canasta en la misma entidad ascienden a aproximadamente 3,597.40 pesos mensuales, casi el 50% del salario. Los egresados deben destinar el resto de sus ingresos al pago de rentas, servicios y transporte. Esta situación es desalentadora, especialmente cuando los trabajos disponibles en su campo o afines pueden ofrecer salarios similares o inferiores a los de empleos en sectores menos especializados.

Ante estas dificultades, las jóvenes recién egresadas enfrentan una disyuntiva: optar por empleos tradicionales, convertirse en trabajadoras independientes o emprender.

Dada la alta competitividad y las limitaciones del mercado laboral, muchas ven en el emprendimiento una alternativa viable para asegurar sus ingresos y mejorar su calidad de vida. El emprendimiento no solo ofrece la posibilidad de generar ingresos, sino también de alcanzar la satisfacción personal y contribuir al bienestar familiar.

A pesar de contar con habilidades adquiridas en la universidad, las emprendedoras se enfrentan a un entorno en constante cambio. El mercado presenta innovaciones diarias, y muchas oportunidades se han trasladado al comercio en línea, lo que puede reducir la demanda para los negocios tradicionales. Las emprendedoras deben ser sus propias guías y asesores mientras desarrollan y hacen crecer sus proyectos, enfrentando miedos relacionados con la pérdida de capital y las opiniones externas.

1.7.1 Surgimiento de las “NENIS”

La popularidad del emprendimiento entre las mujeres aumentó significativamente durante la pandemia. Aunque ya existía un precedente de mujeres dedicadas a la venta, el término "neni" se popularizó en febrero de 2021. En ese momento, muchas mujeres comenzaron a buscar formas de generar ingresos sin tener que cumplir un horario laboral fijo, utilizando habilidades adquiridas durante el confinamiento o vendiendo artículos que ya no necesitaban en sus hogares.

El término "neni" ganó fuerza y pasó a ser una forma de conceptualizar a esas mujeres que ofrecen productos en redes sociales, hacen entregas en un punto a convenir y mantienen comunicación con sus clientes para vender. (Rocha, 2021)

Si bien fue una denominación que surgió haciendo alusión a la manera en la que estas emprendedoras atienden a sus clientas, con palabras como “nena”, “bella” o “hermosa”, ahora tiene un significado diferente y ahora se redefine como las siglas de “Nueva Emprendedora de Negocios por Internet”. (León, 2024)

Aunque el concepto nunca tuvo connotaciones negativas, expresada por medio de chistes y memes por la forma en que se expresan, el modo de proceder de sus ventas

e, incluso, su aspecto. Hoy en día se ha convertido en un símbolo de empoderamiento femenino. Ser "neni" implica mucho más que simplemente publicar en redes sociales; también involucra el uso de técnicas básicas de contabilidad para gestionar las finanzas del negocio, incluyendo ingresos y egresos.

Además, las mujeres que se identifican como "nenis" desarrollan habilidades en áreas como publicidad en redes sociales, un campo con alta demanda en la actualidad, así como en diseño, ventas y logística. Mientras que en las grandes empresas estas funciones se manejan en distintos departamentos, las mujeres han aprendido a asumir todas estas responsabilidades, ya sea con o sin conocimientos previos, para salir adelante. Cada una lo hace a su propia escala, demostrando su capacidad y adaptabilidad en el emprendimiento.

Estos resultados dejan ver cómo la educación puede potenciar el emprendimiento, ya que un mayor nivel educativo aumenta las posibilidades de iniciar un negocio. Asimismo, a medida que se eleva el nivel de educación y formación, también se incrementan las probabilidades de éxito de una empresa. Esto se debe a que el emprendedor contará con un mejor entendimiento y manejo de herramientas administrativas y de gestión para dirigir su negocio de manera efectiva.

1.7.2 Prejuicio y emprendimiento

El emprendimiento en línea se ha visto impulsado por la popularidad de la tecnología y la creciente demanda de bienes y servicios (Kwok, 2019).

Muchas mujeres comienzan sus emprendimientos en redes sociales, en la calle o en diversas áreas, aunque no todas inician de la misma manera: algunas lo hacen vendiendo a familiares, vecinos y personas cercanas, quienes representan una primera red de apoyo. No obstante, el verdadero reto surge al intentar llegar a clientes desconocidos, que no tienen el “compromiso” de colaborar en el cumplimiento de sus metas. A este desafío se suma la competencia global, ya que los emprendedores no

solo deben enfrentarse a negocios locales, sino también a empresas de todo el mundo que ofrecen productos y servicios similares (Herencia, Reynalte, Noel & Zevallos, 2024).

Más allá de las motivaciones personales que llevan a alguien a emprender, el proceso inicia al identificar una oportunidad de negocio. En este proceso influyen dos aspectos: por un lado, el grado de percepción o necesidad del emprendedor; por otro, las condiciones económicas y sociales del entorno en el que se encuentra.

Ante esta situación, nos enfrentamos al siguiente contexto: las mujeres tituladas que se dedican al emprendimiento, conocidas como "nenis".

Los emprendedores deben estar dispuestos a invertir en su propia formación o en la contratación de talento con habilidades tecnológicas avanzadas (Posada, 2022), lo cual resulta indispensable en un contexto laboral cada vez más exigente. Aunque se supone que un título universitario abre puertas y ofrece un mejor futuro, al egresar muchas personas se enfrentan a la dura realidad del mercado laboral: la escasez de empleos, los bajos salarios, el acoso y otras problemáticas que limitan sus posibilidades de desarrollo. Ante esta situación, varias profesionistas optan por adentrarse en el mundo del emprendimiento, ofreciendo productos que conocen y consumen, apoyándose en sus familiares, en las habilidades adquiridas durante su formación académica o incluso en pasatiempos que deciden convertir en negocios. Sin embargo, a menudo enfrentan prejuicios que demeritan su decisión, al señalarse de manera despectiva que si emprendieron fue porque su educación resultó inútil, lo cual invisibiliza tanto su esfuerzo como la compleja realidad que las llevó a emprender.

El emprendimiento es una elección personal que se toma en función de cómo los individuos perciben tanto a sí mismos como su entorno. Esta decisión puede estar influenciada por experiencias directas con otros emprendedores y al observar casos de éxito en los medios de comunicación.

Frecuentemente, se escuchan opiniones que sugieren que los emprendimientos son meros sueños o actividades domésticas que nunca crecerán ni generarán empleo adicional en la sociedad. No obstante, esta percepción está muy lejos de la realidad.

El acceso creciente a internet, los teléfonos inteligentes y las plataformas digitales ha transformado el panorama del emprendimiento, permitiendo que los negocios puedan ser lanzados y escalados con mayores posibilidades de éxito (Rodríguez, Reina, Rodríguez y Cañarte, 2020). Sin embargo, este fenómeno no solo representa un avance tecnológico, sino también una respuesta a la precariedad laboral que enfrentan las mujeres jóvenes profesionistas, pues muchas de ellas han optado por el emprendimiento como una estrategia para contrarrestar la escasez de empleos formales y los bajos salarios, logrando posicionarse de manera destacada en el mercado local. A través de la combinación de conocimientos adquiridos en su formación universitaria y el aprovechamiento de estas plataformas digitales, han conseguido crear oportunidades laborales.

Tabla 6: Modelos de emprendimiento de las NENIS

Compra venta de productos	Se adquieren productos a un precio y luego se venden a un precio más alto, generando una ganancia en el proceso.
	Se compran productos a proveedores, fabricantes o mayoristas, el emprendedor decide cuántos productos comprar, establece un precio y un canal de venta y la diferencia entre el precio de compra y el precio de venta es la ganancia.

Venta de alimentos o cattering	Preparación y comercialización de alimentos elaborados en casa. Este modelo abarca desde la venta de productos de panadería y repostería hasta la oferta de servicios de catering para eventos sociales. Se desarrolla un menú que permite ofrecer productos específicos de comida, como pasteles, comidas gourmet, menús saludables e inclusive detalles en tendencia como lo suelen ser los desayunos sorpresa en día festivos.
Servicios de belleza	Ofrecer servicios especializados en el área de belleza, específicamente en la aplicación de extensiones de pestañas y manicura/pedicura. Los servicios pueden ser prestados en un salón de belleza, en un espacio dedicado en el hogar, o incluso mediante un modelo de belleza a domicilio.
Tutoría en línea/presencial	Ofrecer servicios educativos que pueden incluir tutorías personalizadas, cursos en línea, y la creación de materiales educativos. Tutorías en materias específicas relacionadas con el campo de estudio, como puede ser matemáticas, ciencias, idiomas, o cualquier otra disciplina que haya desarrollado dentro de la universidad o algún hobby en el que ya posea la experiencia necesaria para enseñar.

Fuente: Elaboración propia con base en observaciones realizadas en grupos de ventas en Facebook (2025)

1.7.3 Redes de distribución

Estos son los modelos de negocio más simples y más comunes que existen en nuestra sociedad, que son más común que desarrollen las mujeres, o las jóvenes recién egresadas, esto debido a que genera ingresos directos y casi instantáneos, así mismo no necesita de un gran capital inicial, y se puede hacer desde la comodidad de su hogar y se pueden ir expandiendo poco a poco o tener presencia física, muchos de los ingresos dependen de la plaza en la que se distribuyen es decir los canales y métodos utilizados para distribuir su producto o servicio. Algunas de las plazas más comunes que las niñas ocupan para distribuir y/o promocionar sus productos son:

- Redes sociales: Generalmente son gratuitas o muy accesibles en cuestión de publicidad además que facilita la comunicación con los clientes.
 - Facebook: A través de la publicación de sus productos o servicios en grupos de su comunidad o cercanas pueden establecer un contacto directo con su posible cliente y acordar las entregas y maneras de pago
 - Instagram: Muestran sus productos a través de fotos y videos cortos, a veces esta red social sirve de contacto directo para concretar la venta o cita.
 - Tiktok: Videos cortos mostrando sus productos y posibilidad de venta a través de enlaces directos.

- Ferias, festivales, exposiciones: Estos eventos reúnen a múltiples vendedores en un solo lugar durante un período determinado. Estos eventos pueden ser temáticos, como ferias de artesanía, mercados de alimentos, o eventos más generales que incluyen una variedad de productos y servicios, usualmente este tipo de plazas cobran una cantidad por el uso del espacio, a veces aportan inmobiliario para que sea más fácil presentar los productos al público en general, los beneficios de estas son:
 - Contacto directo con el cliente: Se tiene la oportunidad de mostrar sus productos o servicios a una gran cantidad de personas en un solo evento
 - Red de contactos: Se pueden establecer contactos con otros emprendedores, proveedores, con los que se pueden formar alianzas estratégicas.
- Aplicaciones de delivery: plataformas digitales que permiten ordenar comida desde sus celulares para que sean entregados hasta la puerta de su hogar e inclusive de otra persona, es decir una o más direcciones para un mismo usuario. Las personas revisan un catálogo en la aplicación, realizan un pedido y se gestiona el proceso de entrega mediante repartidores asociados.
 - Didi Food
 - Uber Eats
 - Rappi

CAPÍTULO II: EGRESADAS UNIVERSITARIAS HIDALGUENSES Y EL EMPRENDIMIENTO

A lo largo de la historia, las mujeres han sido relegadas a roles vinculados con el cuidado del hogar y de los demás, mientras que los hombres se dedicaban a actividades consideradas más arduas o económicamente relevantes. Incluso en las sociedades más primitivas, mientras los hombres realizaban la caza, las mujeres se encargaban de la recolección de alimentos y del cuidado de la comunidad. Con el paso del tiempo y el surgimiento de nuevas formas de organización social, las actividades cotidianas se diversificaron; sin embargo, el acceso a oportunidades educativas y laborales para las mujeres permaneció limitado, manteniéndolas subordinadas a expectativas familiares y culturales.

Gracias a los movimientos feministas, en la actualidad las mujeres pueden estudiar, trabajar y desempeñarse en profesiones que antes les eran negadas. No obstante, el habitus heredado de generaciones pasadas continúa influyendo en su manera de actuar. Según Bourdieu, los dominados participan de manera inconsciente en su propia subordinación, lo que explica por qué muchas mujeres siguen reproduciendo desigualdades tanto en el hogar como en los espacios laborales, influenciadas por el campo en el que se desenvuelven y la cultura que las rodea.

A pesar del incremento en la participación femenina en el mundo laboral, el acceso a puestos de poder y a mejores remuneraciones sigue siendo limitado, especialmente para las egresadas universitarias jóvenes que están consolidando su experiencia profesional. La combinación de factores de género, responsabilidades familiares y limitaciones económicas restringe su movilidad y posibilidades de desarrollo, obligando a buscar alternativas para generar ingresos adicionales.

En este contexto, el emprendimiento emerge como una estrategia fundamental para estas egresadas universitarias en Hidalgo. A través de redes sociales y plataformas digitales, muchas de ellas comercializan productos o servicios basados en sus habilidades, aprendiendo sobre la marcha estrategias para administrar su tiempo,

tomar decisiones y generar ingresos. De esta manera, el emprendimiento no solo funciona como un medio para alcanzar estabilidad económica, sino también como un instrumento para redefinir roles tradicionales, ganar autonomía y enfrentar las barreras estructurales que limitan su desarrollo profesional. Este capítulo analiza cómo las egresadas universitarias hidalguenses se enfrentan a estas realidades y cómo el emprendimiento se convierte en una respuesta activa frente a las desigualdades persistentes.

2.1 Mujeres en la sociedad

Se ha supuesto que las mujeres son inferiores a los hombres por distintas implicaciones biológicas que encasillan a los seres humanos como uno y el contrario, es decir el hombre y la mujer como si se tratase de una competencia en la que uno debe tener algo superior sobre el otro.

Lamas (2002) plantea que, pese a las diferencias culturales, sociales o de clase, existe una constante en la construcción de los roles de género que coloca a las mujeres en lo maternal y lo doméstico; Este concepto se ha impuesto a través de varias generaciones y culturas en las que la mujer se debe a la naturaleza, y el hombre a lo social, es decir que la mujer tiene un lugar y que solo debe existir para este y para satisfacer las necesidades del hombre y continuar con la vida con el único propósito de engendrar y criar a los hijos, mientras que por la otra vertiente los hombre pueden tomar las decisiones de lo que pasa en la sociedad, se deben al trabajo y a proveer una familia y que mientras no le falte nada a la misma él siempre tendrá ciertas libertades que si se expusiera de manera inversa sería mal visto por la sociedad con las implicaciones o a través de los ojos de los hombres.

Aunque hoy se observan más mujeres que buscan independizarse y satisfacer sus propias necesidades, este comportamiento puede entenderse como una manifestación de una necesidad cognitiva básica presente desde etapas tempranas de la vida, que impulsa al ser humano a superar obstáculos y desarrollar su potencial, tal como lo mencionan los estudios sobre motivación y aprendizaje. (Maslow, 1991). En términos

de la pirámide de Maslow, esta búsqueda se relaciona con niveles superiores de la jerarquía, como la autorrealización y la necesidad de reconocimiento, donde las mujeres no solo buscan cubrir necesidades básicas, sino también alcanzar desarrollo personal y profesional. Sin embargo, esta aspiración se enfrenta a barreras históricas y culturales que mantienen estructuras de desigualdad, mostrando que, aunque el contexto actual permite mayores oportunidades, la lucha por la igualdad de género continúa condicionando las formas en que las mujeres pueden satisfacer plenamente estas necesidades.

Aristóteles sostenía que *“la mujer es mujer en virtud de cierta falta de cualidades”* (Aristóteles, ca. 350 a. C./1994), especialmente en lo relacionado con la autoridad y el gobierno, pues consideraba que las mujeres eran en cierto modo inferiores intelectualmente. La realidad es que, desde tiempos muy anteriores a la sociedad tal como la conocemos hoy, la mujer ha sido concebida como un ser inferior. Esta percepción histórica ha influido en que, incluso en la actualidad, muchas mujeres adopten comportamientos diferenciados al presentarse en espacios de relevancia —ya sea en un trabajo, una conferencia u otros escenarios— con el fin de marcar una connotación clara y legitimarse en contextos donde su presencia ha sido tradicionalmente cuestionada.

se destaca mucho unas simples palabras “Soy una mujer” haciendo ver la necesidad de destacar su género como si fuera una barrera superada y es que esto es una declaración que si no bien todas las mujeres realizan si la mayoría debido a que al sobresalir en algún área o cargo, sobre todo en cargo políticos o de autoridad, se expone esto como si fuera una dificultad y que a pesar de eso lograron llegar hasta ese punto, cosa contraria a los hombres, si bien se puede identificar a una mujer o a un hombre por su sexo, un hombre jamás estará realizando una afirmación como “Soy hombre” porque es algo que ya se sabe, porque en el momento que toma la palabra nuestra sociedad entra un deber de respeto que se ha transmitido y porque es una realidad que nunca afectaría a los hombres.

En la dimensión biológica, se ha sostenido históricamente la idea de que las hembras se debían al macho y de manera similar en varias culturas sitúan a las mujeres como subordinadas al servicio de los hombres. Esta relación puede compararse con la dinámica feudal entre amo y esclavo: el hombre no cuestionaba las necesidades de la mujer siempre que las propias estuvieran cubiertas, mientras que la mujer, como el esclavo, no expresaba su necesidad o libertad debido a la dependencia y las condiciones impuestas. Tales concepciones, ya presentes desde la filosofía clásica de Aristóteles y criticadas más tarde por Simone de Beauvoir en *El segundo sexo* (1949), muestran cómo la subordinación femenina ha sido justificada a través de argumentos biológicos. Esta relación de amo-esclavo nunca será igualitaria; uno siempre gozará de más beneficios a costa del otro. En nuestra sociedad, esta relación persiste, sin un punto en la historia en el que hombres y mujeres hayan sido socialmente iguales o tuvieran igualdad de condiciones.

En términos económicos, las mujeres enfrentan grandes desventajas. Mientras que los hombres tienen mejores salarios, ocupan puestos de liderazgo en las organizaciones y tienen más oportunidades de crecimiento profesional. Mientras tanto, las mujeres se enfrentan al desempleo y, cuando consiguen trabajo, deben lidiar con cuestionamientos relacionados con su capacidad reproductiva. A menudo, reciben salarios más bajos que los hombres, a pesar de realizar el mismo trabajo o incluso más, debido a la concepción de que su única función es satisfacer las necesidades del sexo opuesto.

Según Lagarde (1997), la feminidad ha estado históricamente definida por la dimensión de existir para los demás, ya que las mujeres obtienen sentido y reconocimiento a través de su contribución al bienestar y realización de otros. Esta situación las ha reducido a estereotipos y roles funcionales como cocineras, comadronas o simples objetos de placer o utilidad, sin reconocer su plena humanidad ni autonomía, lo que contribuye a perpetuar la desigualdad de género en la sociedad.

Incluso en las luchas sociales actuales, que buscan un cambio en las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los aspectos relacionados con la jerarquía de

necesidades de Maslow siguen siendo relevantes. Las mujeres se ven obstaculizadas en su búsqueda de autorrealización debido a las barreras sociales y económicas que enfrentan, lo que dificulta su empoderamiento y desarrollo pleno como individuos.

2.2 *Habitus* y su disposición estructurada

El concepto de *habitus*, desarrollado por el sociólogo francés Pierre Bourdieu (2000), es fundamental para comprender cómo los patrones de comportamiento y pensamiento se desarrollan y perpetúan dentro de una sociedad. Bourdieu, destacado por sus profundas contribuciones a la sociología, utilizó el *habitus* para explicar cómo las disposiciones adquiridas a través de la socialización influyen en nuestras acciones y percepciones, a menudo de manera inconsciente.

El *habitus* se refiere a un conjunto de disposiciones duraderas que orientan nuestras prácticas y creencias, moldeadas por nuestras experiencias sociales y culturales. Estas disposiciones, que no son simplemente hábitos individuales, reflejan las estructuras sociales y culturales que se transmiten de generación en generación.(Cerón, 2012)

En el contexto de la violencia de género, el concepto de *habitus* es particularmente revelador, porque las normas y expectativas de género, que están profundamente arraigadas en la cultura y la historia social, contribuyendo a la formación del *habitus* relacionado con el trato hacia las mujeres. Estas normas influyen en la percepción de lo que es aceptable o esperado en términos de comportamiento hacia las mujeres y, a menudo, justifican o minimizan la violencia de género. Por ejemplo, el *habitus* puede llevar a la normalización de actitudes y comportamientos que perpetúan la desigualdad y la violencia, al considerar ciertos tipos de violencia o discriminación como "normales" o justificables dentro de un contexto social específico.

Bourdieu (1991) argumentó que el *habitus* reproduce las estructuras sociales existentes. En el caso de la violencia de género, esto significa que las prácticas y actitudes que perpetúan la violencia hacia las mujeres están enraizadas en disposiciones culturales y sociales heredadas. Estas disposiciones hacen que las

dinámicas de poder y control sobre las mujeres sean aceptadas sin cuestionamiento. Así, la violencia de género puede ser vista como una manifestación de un habitus que reproduce y perpetúa desigualdades y relaciones de poder desiguales es decir obedece a los mismos esquemas que con anterioridad se han gestado en la historia y constituye una violencia estructural.

En la propuesta de Bourdieu acerca de la estructura social también se aborda el campo, un concepto que es fundamental para comprender la estructura social, el cual se comprende como una esfera de la vida social que ha ido adquiriendo autonomía con el tiempo, con relaciones, intereses y normas propias que lo distinguen de otros campos. Cada campo se configura como un espacio social compuesto por posiciones socialmente diferenciadas, en gran medida independientes de las personas que las ocupan. Este campo no puede entenderse sin el habitus, ya que ambos se condicionan mutuamente (Bourdieu, 1982, p37). Los individuos actúan en el campo según sus disposiciones adquiridas a lo largo de su experiencia social, y esas acciones, a su vez, moldean y modifican el campo.

Además del habitus, Pierre Bourdieu desarrolló el concepto de capital, que incluye el capital económico, político, cultural, social y simbólico (Bourdieu, 1986) Estas formas de capital también juegan un papel en cómo se percibe y se trata a las mujeres. Por ejemplo, el capital cultural puede influir en las expectativas y las oportunidades disponibles para las mujeres, mientras que el capital simbólico puede legitimar o desafiar prácticas de violencia de género. La teoría de Bourdieu proporciona una lente crítica para entender cómo las estructuras sociales y culturales perpetúan la desigualdad y la violencia, y subraya la necesidad de transformar las disposiciones culturales y sociales para lograr una verdadera equidad de género.

El habitus se refiere a un conjunto de disposiciones duraderas, resultado de los constructos sociales que crean los individuos en las diferentes etapas y contextos en los que se desarrollan. Estas disposiciones guían y estructuran las percepciones, pensamientos y acciones de las personas de manera más o menos inconsciente.

Es importante este concepto ya que correlaciona el trato que nuestra sociedad actual le tiene a las mujeres, sin importar su edad, o actividad socioeconómica, se tiene un trato diferente hacia ellas a comparación si se tratara de un hombre.

La violencia simbólica, en términos de Bourdieu (2000), implica que los dominados participan de manera inconsciente en su propia subordinación, ya que su habitus incorpora las prácticas y normas que legitiman estas relaciones de poder. Siendo una expresión de esas normas internalizadas, donde la masculinidad busca ejercer dominación y control sobre quienes no considera iguales, mientras que las mujeres, al aceptar y justificar esa dominación, reproducen esquemas mentales que refuerzan su posición subordinada. De este modo, se genera un ciclo de violencia que atraviesa tanto la vida personal como las relaciones laborales de las mujeres, haciendo más difícil cuestionar y transformar estas dinámicas.

Dado que es algo que se ha naturalizado tanto en los entornos no funciona de manera aislada a las relaciones de poder, clase, raza y por su género. Gilman (1898) sostiene que la opresión de la mujer es probablemente la más antigua y universal, destacando que esta situación atraviesa culturas y épocas.

En los últimos y más recientes años el concepto genero ha tomado fuerza en varios movimientos sociales alrededor del mundo incluido en nuestro país, pero, así como ha tomado fuerza a logrado confundir a muchas personas en relación a su significado y es que existía una controversia acerca de la palabra “sexo” y “género”. Confundiendo estas dos definiciones en correlación al sentir o identificación de una persona y las razones biológicas que los hacen ser lo que son como los cromosomas y órganos sexuales

La filósofa Judith Butler (1990) plantea que el género es una construcción social, es decir, un conjunto de normas y roles que la sociedad impone a cada individuo. Esta perspectiva se entiende como un fenómeno histórico y cultural, que se ha desarrollado a lo largo de miles de años y que asigna deberes o funciones específicas a las personas en función de su sexo. En este sentido, los estereotipos de género no son

naturales ni innatos, sino que se transmiten y enseñan desde la infancia, reproduciéndose continuamente en todas las sociedades y moldeando las expectativas sobre cómo deben comportarse hombres y mujeres.

Poggi (2018) expone que hay estereotipos que tienen base estadística y los que no tienen, es decir que los estereotipos que ciertos miembros prefieren más que otra cosa nos puede brindar una estadística acerca de los roles y preferencias de un sexo a otro que se inclina por un estereotipo estructurado por la sociedad y que este elige sin saber o sabiendo lo que puede traer para sí mismo.

Un ejemplo es que si a un niño se le obsequia un juguete en su mayoría preferiría un carro de juguete sobre una muñeca con vestido color rosa. Si 8 niños optaron por el carro es aceptable y probable decir que de otros 10 niños más de la mitad preferirá el carro. Aparentemente estas “pequeñas” elecciones no tienen una implicación mayor implicación en lo que somos, sin embargo, influye de manera directa en el cómo se desenvuelven los individuos con los otros, lo que aspiran y las normativas que la sociedad impone.

Estas decisiones que forman parte de los estereotipos y constructos sociales pueden tener un papel muy importante a la hora de jugar un papel en la sociedad, ya que este estereotipo en este caso de género puede ser un evaluador de las personas (no siempre), se perciben como identidades individuales y colectivas parte de algún movimiento.

La teoría del construccionismo social sostiene que la realidad se produce en la interacción entre las personas y está determinada por factores históricos y culturales (Gergen, 2007). Esto significa que los conceptos no son naturales, sino construcciones a las que se les otorga un valor social; por ello, ciertas características, como el género, pueden situar a unas personas en posiciones de ventaja y a otras en desventaja. En este sentido, la educación adquiere un papel central, pues constituye la herramienta más poderosa para el empoderamiento individual y colectivo, capaz de dotar de habilidades y destrezas para responder a los nuevos contextos sociales (Uztarroz,

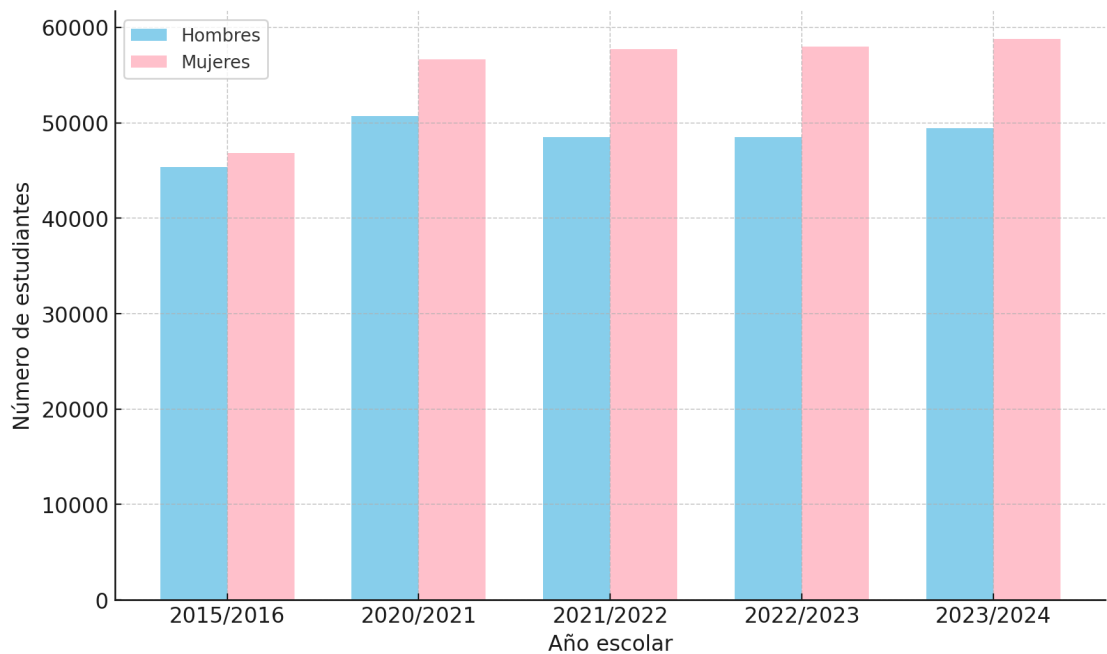
2011). Es por ello que, en nuestro contexto social, se observa la ruptura de ciertos patrones tradicionales, ya que cada vez son más las mujeres que acceden a la educación superior, cuestionando los estereotipos de género y ampliando su participación en distintos ámbitos profesionales. Asimismo, el sistema educativo, como señala Walsh (2005), no solo reproduce estructuras sociales, sino que también puede convertirse en un espacio de transformación, crecimiento e interculturalidad, posibilitando la redefinición de los constructos sociales y la apertura hacia sociedades más equitativas.

2.3 Techo de cristal y suelo pegajoso

Las mujeres actualmente cuentan con un acceso cada vez más amplio a la educación el cual se ha dado en todos los niveles educativos, desde la primaria hasta la educación superior; fenómeno particularmente evidente en este último nivel. (INMUJERES, 2024,Bn.2)

En Hidalgo, los datos de matrícula en educación superior muestran una clara tendencia hacia una mayor participación femenina. En el ciclo 2015-2016, las mujeres inscritas apenas superan a los hombres, con 46,837 frente a 45,345. Para el periodo 2023-2024, esta diferencia se amplió significativamente, alcanzando 58,785 mujeres frente a 49,458 hombres.

Grafica 4: Matrícula por sexo en educación superior en Hidalgo



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), tabulados interactivos (2015-2024) : *Gráfica de elaboración propia.*

Esto indica que, en menos de una década, las mujeres no solo mantuvieron su ventaja, sino que se consolidaron como el grupo mayoritario en la educación superior de la entidad, evidenciando un aumento constante en su acceso a la formación profesional.

Esta formación las prepara para un mercado laboral que parece lleno de posibilidades y donde cada vez más pueden aspirar a ocupar puestos de desarrollo profesional en el área de su interés. No obstante, ese optimismo inicial se ve truncado durante el proceso de inserción laboral, cuando se evidencian diferencias salariales persistentes y una serie de barreras estructurales que impiden que puedan crecer al mismo ritmo que sus pares masculinos. Existen varios términos que se han creado para describir las barreras a las que se enfrentan las mujeres, tales como: techo de cristal, suelo pegajoso y escaleras de cristal.

Durante años se ha cuestionado por qué las mujeres no alcanzan la cúspide laboral, a pesar de contar con una preparación igual o superior a la de los hombres. Esta situación evidenció la existencia de un freno o límite que dificulta el ascenso femenino, dando origen al concepto de “techo de cristal”, el cual describe un fenómeno que, aunque aparentemente invisible, resulta discriminatorio al restringir el acceso de las mujeres a los puestos de poder dentro de las organizaciones (Perck, 1991).

Este primer término fue acuñado por la consultora Marilyn Loden a finales de los años setenta para referirse a los obstáculos que las féminas encuentran cuando aspiran un ascenso en sus carreras profesionales (Tovar, 2022, p.60)

Marilyn conceptualizó las barreras invisibles que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral como un “techo de cristal”, haciendo referencia a la estructura jerárquica de las organizaciones, que limita el acceso femenino a puestos de mayor responsabilidad y control sobre los recursos, como presidencias, jefaturas, gerencias o direcciones (Loden M, 1978).

El techo de cristal se impone a cierto nivel de jerarquías dando como consecuencia a una menor compensación salarial, creando la evidente brecha entre los ingresos de los hombres y las mujeres. Es una barrera invisible como consecuencia de un sistema de sexo/ género, que frena a que las mujeres tengan las mismas oportunidades para el ascenso profesional y el ingreso a determinados espacios de poder y decisión. (Carrera, 2019, p11)

Otro de los motivos del techo de cristal es que los hombres y las mujeres se encuentran encasillados en que tienden a trabajar más en determinados sectores y por ende sus tareas son valoradas de manera desigual así desempeñen el mismo trabajo solo por el hecho de que “no corresponde a esa área”. Las áreas de trabajo asociados con las mujeres valen menos que las profesiones masculinas.

Por otro lado, cada mujer profesionista posee la capacidad de desempeñar funciones específicas; según Walzer (1983), los títulos y oportunidades deben asignarse en

función del talento y las habilidades, con intervención estatal para garantizar una distribución justa y competencia equitativa, sin preferencia de género en los puestos de mayor jerarquía.

En 1987 Morrison (citado en Ribera, 2009) publicó la tan exitosa obra “Rompiendo el techo de cristal: ¿Pueden las mujeres alcanzar la cima de las más grandes corporaciones?” indicando en ella que “el techo de cristal es una barrera tan sutil que se torna transparente, pero que resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas”(p. 134).

A pesar de que en numerosas ocasiones el techo de cristal parece invisible, las estadísticas demuestran que es real y que a pesar de la evolución que ha experimentado la mujer en los últimos años en relación con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, los números siguen demostrando que en ciertas circunstancias o situaciones los hombres siguen teniendo ventaja a la hora de acceder a los puestos de poder en las organizaciones.

Hay autores que argumentan que una de las principales razones por la que se justifica este techo de cristal en las organizaciones se debía a la falta de preparación que tenían las mujeres. Hoy en día, el porcentaje de mujeres con estudios universitarios supera al de los hombres; según las tabulaciones de INEGI (2023), en el ciclo 2023-2024 la matrícula femenina ascendió a 58,785 estudiantes (54.3%), mientras que la masculina fue de 49,458 estudiantes (45.7%). A pesar de esta ventaja educativa, persiste la misma problemática en cuanto al acceso de las mujeres a los puestos de dirección, lo que evidencia que la desigualdad laboral no se resuelve únicamente con mayores niveles de preparación académica, por lo que queda demostrado que las primeras teorías eran erróneas y no era por falta de preparación, sino que hay otros factores.

Actualmente existen reformas que defienden la paridad de género, lo que permite a las mujeres poder ocupar puestos importantes tanto en ámbitos públicos como privados, y aunque aún hay muchas deficiencias en este aspecto el impacto que han tenido estas

reformas se ha visto de manera notoria. Tan solo de 2020 a 2021 la presencia de las mujeres en el sector privado tuvo un aumento del 10.9 %, mientras que únicamente el 23.1% de puesto gubernamentales en México son ocupados por una mujer, según datos de INEGI (2021)

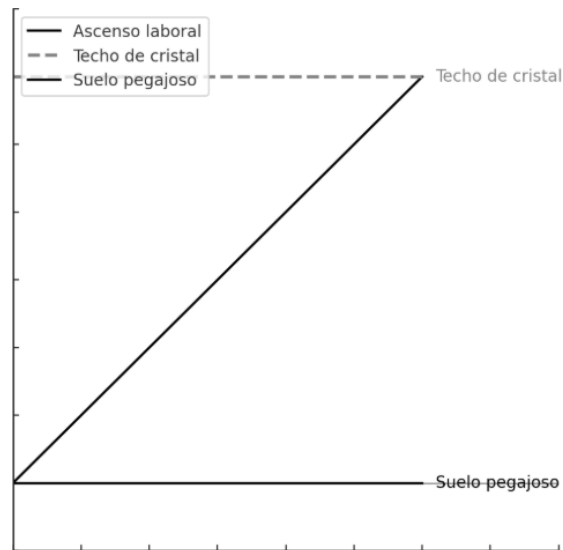
Mientras que el segundo constructo, suelo pegajoso, o *sticky floor* surge a principios de los años noventa por Catherine Berheide (citada en Gallego Morón, 2021) para caracterizar la desigualdad entre los géneros en el mercado laboral .

A diferencia del término anterior, se trata de impedimentos o barreras conocidas, relacionadas con las responsabilidades de tipo doméstico o de cuidado a terceros, que mantienen a las féminas ancladas en empleos de baja remuneración y con movilidad limitada, a pesar de contar con las habilidades y la educación necesarias para avanzar en sus carreras.

Mientras el techo de cristal representa una barrera ascendente dentro de la jerarquía laboral, el suelo pegajoso evidencia cómo muchas mujeres permanecen atrapadas en posiciones sin oportunidades de crecimiento, esto debido a sus responsabilidades fuera del marco laboral, porque ellas tienen que asumir el cuidado de los hijos y en muchas ocasiones tienen que pedir una reducción de jornada laboral para poder hacerse cargo de su bebé al menos los primeros meses, llegando a limitar sus opciones de crecimiento profesional porque no pueden dedicar un tiempo extra a formarse en cursos extracurriculares que comprueben sus capacidades de liderazgo

La principal diferencia con el techo de cristal es que el techo de cristal impide que la mujer tome un puesto jerárquico más importante o más alto, mientras que el suelo pegajoso retiene a la mujer generalmente en un empleo precario como si fueran arenas movedizas que las atrapan donde la responsabilidad y el salario generalmente son bajos.

Gráfico 5: Escaleras de cristal y techo de cristal en la carrera profesional de mujeres
(elaboración propia basada en Loden, 1978)



Fuente: Elaboración propia a partir de Loden (1990) y Marco Teórico.

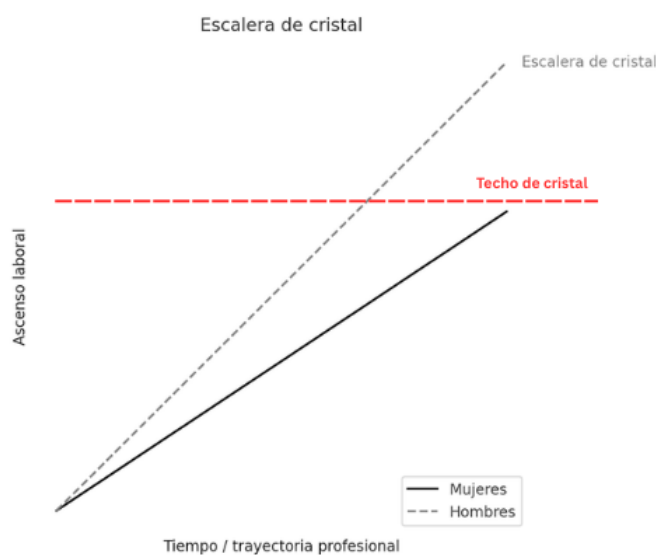
El suelo pegajoso está formado por las responsabilidades del cuidado del hogar y la familia, que recae en términos de cargas afectivas, emocionales y de horarios, exclusivamente sobre las mujeres y que les dificulta o impide la plena incorporación al empleo remunerado, por lo que frena el desarrollo laboral de la mujer y su participación en el ámbito público, atrapándolas en el ámbito privado (Carioso, 2010 p.81).

Escalera de cristal

Se trata de un término que hace referencia a que los hombres acceden con más facilidad que las mujeres a puestos de alta dirección. Según Cemborarin (2007) la escalera hace llegar a los hombres a puestos de alta dirección ya que este puesto que está más relacionado con el estereotipo masculino.

El término escalera de cristal surgió a partir de un estudio de Williams en el año 1992 que analizaba la situación de los hombres y en el cual concluía que los hombres no sufrían discriminación, e incluso a diferencia de lo que ocurría a mujeres en sectores masculinizados, ellos promocionaban a partir de ventajas estructurales (Larrieta, 2015, p 6).

Gráfico 6: Representación gráfica del techo de cristal, el suelo pegajoso y la escalera de cristal.



Fuente: Elaboración propia a partir de Cembarin (2007) y Loden (1978).

Desigualdad laboral

En nuestra sociedad es bien sabido que existe una gran brecha entre las oportunidades que tienen los hombres y a la que las mujeres pueden acceder. A pesar de los avances significativos que se ha tenido en los últimos años en cuestiones de género, existen

cifras que muestran una realidad llena de barreras para las mujeres, en México se aprobaron ciertas medidas para poder garantizar un porcentaje mínimo de participación de mujeres en distintas instituciones, estas medidas van de la mano con las siguientes justificaciones:

- Promoción en la Igualdad de Género
- Incremento en la representación
- Disminución de la discriminación por genero
- Empoderamiento de las mujeres

Al desglosar las estadísticas ofrecidas por INEGI (2021) en cuestión de discriminación laboral se pretende ofrecer una vista panorámica al entorno laboral.

Las encuestas realizadas hacia el grupo de mujeres dejan ver que la desigualdad laboral fue y sigue siendo el principal desafío al que se enfrentan las mujeres a la hora de buscar un trabajo, revelando la brecha entre hombres y mujeres en el ámbito profesional. Un 28% de las mujeres encuestadas resaltan la falta de oportunidades para ascensos, es decir, engloba las barreras de acceder a cargos de liderazgo que a menudo son exclusivos de los hombres, aunque las mujeres cuenten con la preparación necesaria, haciendo que las mujeres tengan una representación mínima dentro de los lugares de trabajo.

Usualmente la asignación de puestos de liderazgo en México, las mujeres se ven excluida no por falta de habilidades o conocimientos dentro del área, estas cuestiones no son tomadas en cuenta cuando se trata de mujeres, estos cargos son ocupados en su mayoría por hombres, basándose en estereotipos de género, bajo la idea de que solo los hombres se asocian con el mandato, mientras que si alguna mujeres logra acceder a este puesto, puede existir cierta resistencia de sus subordinados, difícilmente son tomadas en serio, más si sus colaboradores a cargo son hombres, es difícil que

sus decisiones y ellas mismas sean respetadas, lo que a su vez puede poner en duda sus “capacidades” de tener gente a su cargo. Este tipo de situaciones impide que más mujeres accedan a cargos importantes dentro de las organizaciones

Además, un 47.2% reporta haber sido excluida del acceso a programas sociales ofrecidos por el gobierno o instituciones privadas, lo que les limita el apoyo para el desarrollo profesional y personal de las mujeres en su entorno laboral. Estos programas sociales suelen incluir oportunidades de formación o mentoría que pueden ser de gran relevancia en el impulso de sus carreras profesionales, debido a que les impide aprovechar el desarrollo de crecimiento profesional, contribuyendo aún más a la brecha entre hombres y mujeres.

Según la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, 2021 (ENDIREH), el 10.8% de las mujeres considera que “ha tenido menos oportunidad que un hombre para ascender”; el 9.8% indicó que “le han pagado menos que a un hombre que hace el mismo trabajo o tiene el mismo puesto”; y el 6.3% señaló que “le han impedido o limitado realizar determinadas tareas o funciones porque están reservadas para los hombres”.

A pesar de esos desafíos nueve de cada diez mujeres están en desacuerdo con los prejuicios que aseguran que las mujeres son menos capaces que los hombres en cargos directivos o de importancia. A pesar de las barreras que se presentan en su entorno, creen en sus capacidades de preparación y potencial que se tiene para asumir roles de liderazgo dentro de las organizaciones. Estas afirmaciones se realizan aun cuando las mujeres enfrentan mayor carga laboral dentro de sus áreas de trabajo a comparación de sus colegas hombres, en promedio las mujeres dedican 4.2 horas menos la semana a actividades de descanso a de ocio, esto debido a que aparte de sus responsabilidades laborales al salir del lugar del trabajo aún deben cumplir con responsabilidades en el hogar, acciones que los hombres no.

A pesar de que muchas mujeres participan en el ámbito laboral formal, un porcentaje considerable se dedica a actividades informales para contribuir al sustento de sus hogares, al mismo tiempo que asumen las responsabilidades de cuidado y del hogar. Si bien se trata de contextos y oportunidades diferentes, la constante en todos estos casos son las limitaciones a las que se enfrentan, incluso cuando son sus propias jefas dentro de micro, pequeñas y medianas empresas (Pymes).

A pesar de que salieron del entorno laboral por diferentes cuestiones entre las cuales están las brechas de género, aún se encuentran a dificultades que afectan su crecimiento , pues A pesar de que las mujeres son propietarias de un tercio (36.6%) de los establecimientos en sectores de manufactura, comercio y servicios privados no financieros, y representan el 24.7% del personal en estas empresas, se enfrentan a desafíos notables en el acceso a recursos sumando que únicamente el 13% de los establecimientos que son dirigidos por mujeres han tenido acceso a un financiamiento para poder promover sus posibilidades de expansión o de estabilidad económica

Así mismo las barreras de género no se limitan a los aspectos financieros. Las mujeres emprendedoras también enfrentan violencia de género y “status”

Grafico 7: Distribución de mujeres asalariadas por condición y situación de discriminación laboral.



Fuente: Encuesta Nacional sobre la dinámica de las relaciones en los hogares (ENDIREH, 2021, p12)

A pesar del incremento de las mujeres en la matrícula de educación superior, las oportunidades de empleo acorde a su formación académica son limitadas, pues la falta de desarrollo en la región lo que contribuye a la inexistencia de empleos especializados para los jóvenes talentos e impulsa a muchos egresados a migrar a otras entidades en busca de mejores oportunidades laborales y remuneraciones económicas. Sin embargo de igual manera existen jóvenes que no pueden o quieren salir de la entidad a pesar de lo que eso signifique obteniendo así un 22.5% de egresados universitarios en Hidalgo que si logra obtener empleos relacionados con su perfil profesional, mientras que un 46.7% se ocupa en áreas laborales no correspondientes a su vocación (INEGI)

Las mujeres que son parte del 22.5% que ejercen su perfil académico enfrentan múltiples desafíos en su inserción y desarrollo dentro del mercado laboral, pues a pesar de contactar estudios superiores se enfrentan a barreras estructurales y culturales que pueden llegar a limitar sus oportunidades de crecimiento laboral pues de acuerdo con el economista un 41% de mujeres enfrenta desafíos dentro de su trabajo, siendo el acoso laboral el mayor problema que viven en sus centros de trabajo.

Las jóvenes que no están empleadas se registran en diversas plataformas para poder visualizar nuevas oportunidades laborales de acuerdo a su perfil y poder enviar su Curriculum, en un estudio realizado por OCCMundial (2021) se pudo saber que de 13 millones de usuarios registrados en las plataformas horizontales para la búsqueda de trabajo el 45% son mujeres, en su mayoría oscilan entre los 20 y 29 años, siendo la población que está próxima a finalizar sus estudios universitarios o que ya los ha concluido y busca sus primeras oportunidades laborales dentro de su campo de estudio, después le siguen las mujeres de 30 a 39 años con un 35% de presencia en las plataformas, 21% mujeres entre 40 años y las jóvenes con apenas la mayoría de edad ocupan el 2% en las plataformas.

En esta búsqueda de empleo el 24% tiene estudios superiores y cuentan con su título profesional mientras que el 21% aún no cuentan con título, dejando el porcentaje restante a las mujeres que cuentan con otros grados de estudio menores al nivel superior.

En las últimas décadas, el emprendimiento femenino ha ganado relevancia en México como una estrategia para enfrentar desafíos económicos y sociales. Según estadísticas de INEGI (2020) en el Estado de Hidalgo, se ha observado un incremento en el número de mujeres jóvenes profesionistas que tienen empleos formales y deciden optar por iniciar emprendimientos paralelos que respondan a su necesidad de independencia económica. Diversos estudios han abordado las motivaciones y desafíos que enfrentan las mujeres emprendedoras en México. Por ejemplo, Acosta (2018) señala que la falta de oportunidades laborales y la necesidad de conciliar la vida familiar y profesional impulsan a muchas mujeres a emprender como una estrategia de desarrollo personal

De acuerdo con un artículo publicado en Konfio (2013) se señala que según estadísticas de INEGI, las motivaciones de las mujeres emprendedoras en México el 20% es para ser independientes y el sueño de tener un negocio propio, otro 20% lo hace para mejorar su calidad de vida, un 20% lo hace por gusto, un 1.8% lo hace por continuar un negocio familiar y un 13% porque perdió su empleo.

Por otra parte Briseño García y López Lira Arjona (2016) refieren que, las motivaciones de las mujeres que deciden emprender se debe a aspectos demográficos la aspiración de independencia financiera aunado a las aspiraciones personales de tener bienes propios.

Para lograr este ingreso extra en las mujeres Leon (2022) dice que, usualmente se dedican a vender productos que a sí mismas y a su círculo social le agradan por lo cual se tiene un conocimiento del mercado al que se van a dirigir, o hacen de su hobby un trabajo, todas estas actividades operando bajo la informalidad ya que muchas veces el ingreso percibido llega en dinero en efectivo y en baja cantidad por lo cual no se ven “obligadas” a declarar siguiendo así el patrón de la informalidad.

Así mismo se le suma el bajo o nulo conocimiento requerido para aumentar la rentabilidad de sus negocios. Fernandez (2021) expone que deben de adquirir conocimientos que les beneficien a la hora de tomar decisiones, mejorar sus objetivos, crear planes para mejorar sus propios negocios sin importar el ámbito en el que se desarrollen, deben ser capaces de aprovechar los recursos que están a su alcance para poder adaptarse a las diversas situaciones que se les irán presentando a lo largo de su camino como emprendedoras y sobre todo si quieren continuar generando mayores ingresos para lograr los objetivos por los cuales iniciaron en este mundo.

Aunque se suele pensar que todas las emprendedoras jóvenes comienzan sin conocimientos de marketing o administración, un porcentaje aplica estrategias de manera empírica. Por ejemplo, difunden sus productos en diversas redes sociales y realizan estudios de mercado basados en su experiencia, analizando en qué plataformas tienen mayor impacto y qué tipo de contenido funciona mejor. Mendez y Vega (2023) señalan que estas estrategias se desarrollan principalmente por sentido común, debido a la falta de capacitación y asesoramiento, lo que dificulta el crecimiento de sus negocios.

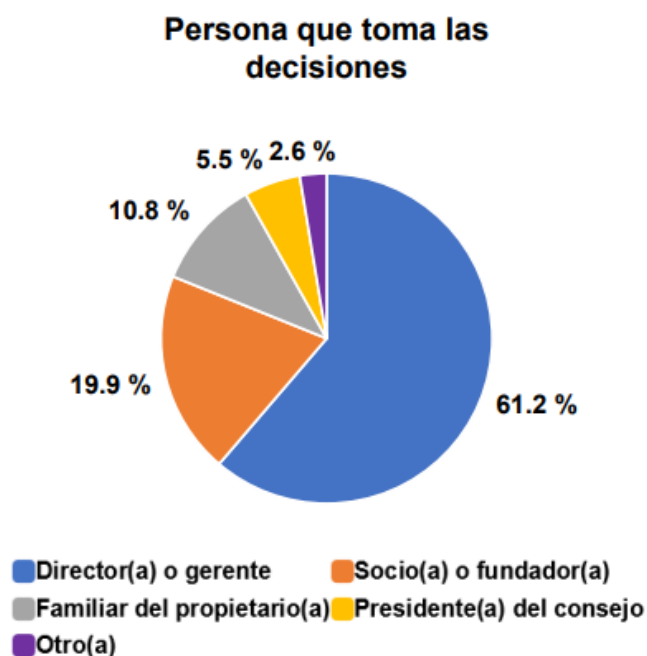
A pesar de que el emprendimiento y los negocios informales son cada vez más comunes, tanto en las calles como en las redes sociales, también se han realizado diversos análisis sobre el tema. Rodrigo Prieto ha mencionado que la informalidad surge como una estrategia de supervivencia económica del talento humano frente a la escasez de empleos formales, convirtiéndose en una alternativa para generar ingresos, aunque implique condiciones laborales precarias.

Por otra parte, Oliveira (2006) señala que las condiciones precarias en los trabajos pueden presentarse incluso entre quienes tienen educación superior y empleo formal. Esto refleja las limitaciones del mercado laboral, afectando el bienestar y la integración social, ya que las condiciones pueden ser deficientes, con bajos salarios, falta de prestaciones y horarios extensos o irregulares.

México se encuentra entre los países con las jornadas laborales más extensas a nivel mundial, alcanzando hasta 48 horas semanales (Mancini, 2024). Esta situación evidencia la presión que enfrentan los trabajadores en el mercado laboral formal, donde la falta de regulaciones estrictas y la necesidad de cumplir con múltiples responsabilidades puede afectar el bienestar y la calidad de vida. En este contexto, muchos jóvenes y profesionales recurren al emprendimiento o al trabajo informal como alternativas para generar ingresos adicionales, aunque estas opciones también suelen implicar condiciones precarias, horarios extensos y falta de prestaciones. Mancini (2024) enfatiza que la informalidad y la precariedad laboral no solo son reflejo de la estructura económica del país, sino también de las limitaciones del mercado para ofrecer empleos formales que garanticen estabilidad y bienestar social, porque a pesar de su formación aún enfrentan condiciones laborales precarias de largas jornadas, bajos salarios y falta de cumplimiento de derechos laborales.

Además, se destaca que la prolongada jornada laboral en México limita el tiempo disponible para actividades personales, como la convivencia familiar, el ocio o la práctica deportiva, lo que repercute de manera directa en la calidad de vida de los trabajadores. Esta situación contrasta con otros países donde las jornadas oscilan entre 33.6 y 40 horas semanales, favoreciendo un mayor equilibrio entre la vida laboral y personal. En lo que respecta al emprendimiento, datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2024) muestran que únicamente el 24% de los emprendedores en México son mujeres, lo cual refleja una marcada brecha de género en este ámbito. Esta baja participación femenina no solo es un indicador de desigualdad, sino que evidencia la persistencia de obstáculos estructurales como el limitado acceso a financiamiento, la sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidados, así como la falta de redes de apoyo que faciliten su inserción en nuevas industrias.

Gráfico 8: Persona que toma las decisiones.

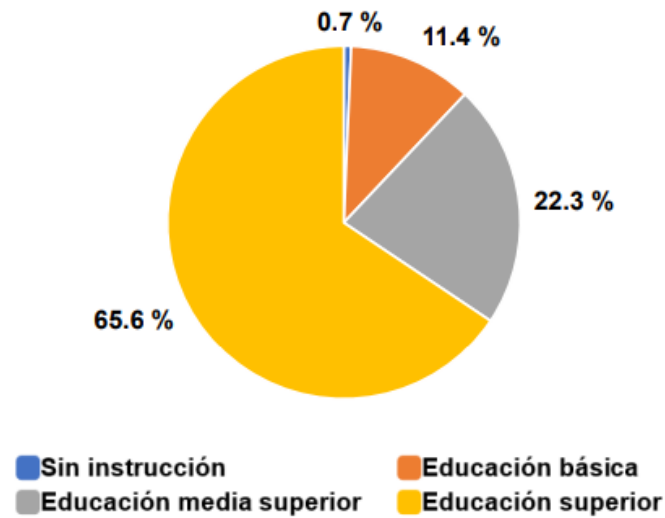


Fuente: Encuesta Nacional de Financiamiento de las Empresas

(ENAFIN, 2021-22)

De igual forma, al analizar la toma de decisiones dentro de los emprendimientos, se observa que el 61.2% de las decisiones recaen en directores y el 19.9% en fundadores; sin embargo, únicamente el 20.6% de quienes ejercen estas posiciones de liderazgo son mujeres. Esto implica que, aun cuando las mujeres logran incursionar en el emprendimiento, enfrentan barreras adicionales para acceder a roles estratégicos y de poder, lo cual perpetúa relaciones desiguales al interior de los proyectos.

Gráfico 9: Nivel de estudios de quien toma las decisiones.

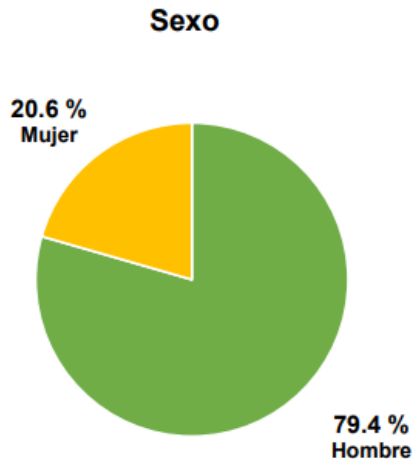


Fuente: Encuesta Nacional de Financiamiento de las Empresas

(ENAFIN, 2021-22)

Asimismo, el hecho de que el 65.6% de estos emprendimientos hayan sido creados por personas con educación superior evidencia que la formación académica constituye un factor decisivo para emprender, aunque no garantiza que hombres y mujeres participen en condiciones equitativas.

Grafico 10: Sexo de la persona que toma las decisiones.



Fuente: Encuesta Nacional de Financiamiento de las Empresas
(ENAFIN, 2021-22)

2.4 Violencia económica

La violencia económica constituye una forma de control y dominación que vulnera la autonomía y el desarrollo de las mujeres. Una de sus expresiones más frecuentes es la marginación laboral: al prohibir a la víctima asistir a su trabajo bajo cualquier pretexto, no solo se le impide generar ingresos propios, sino que también se le priva de espacios de socialización y movilidad fuera del hogar, reforzando así el control del agresor. Esta dinámica produce dependencia y dificulta la posibilidad de que la mujer abandone la relación, al establecer un vínculo de supervivencia económica. De acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV, 2007), la violencia económica comprende toda acción u omisión que afecta la subsistencia de la víctima, ya sea mediante la restricción de recursos, la limitación en su acceso o la

percepción de un salario menor por igual trabajo en un mismo centro laboral. Además, puede manifestarse en el ámbito familiar a través de la manipulación de gastos, la privación de recursos o la imposición de deudas, y en el entorno laboral mediante sabotajes que obstaculizan el acceso o la permanencia en un empleo, como advierte el proyecto europeo ECOVIO (2020-2021). Asimismo, suele intensificarse tras una separación, cuando se incumple con el pago de pensiones alimenticias, compensatorias o deudas compartidas, lo que incrementa la vulnerabilidad económica y emocional de las mujeres (Duncan, 2023). En conjunto, estas prácticas limitan la capacidad de las mujeres para sostenerse a sí mismas y a sus hijas e hijos, reproduciendo desigualdades estructurales que perpetúan la brecha de género (Carvajal Orozco y Londoño, 2013).

CAPITULO III : MARCO METODOLÓGICO

Para abordar el fenómeno del emprendimiento paralelo al trabajo formal entre mujeres jóvenes tituladas en Hidalgo, se adoptó una perspectiva que combina los enfoques de género y laboral, enmarcados en un diseño metodológico mixto. Esta metodología se eligió porque permitió realizar un primer acercamiento amplio a la población de interés y, posteriormente, profundizar en las experiencias individuales de las participantes. El enfoque mixto resultó pertinente para captar tanto tendencias generales y patrones sociodemográficos como experiencias, aspiraciones e inspiraciones relacionadas con el emprendimiento paralelo, integrando así información cuantitativa y cualitativa que aporta una comprensión más completa del fenómeno.

El enfoque cuantitativo se aplicó mediante una encuesta en línea, distribuida a través de un grupo de ventas en Facebook, dirigido a mujeres jóvenes tituladas que cumplieran con los requisitos para participar en el estudio. Esta encuesta se centró principalmente en recolectar datos sociodemográficos básicos, como edad, área de estudio, nivel educativo y situación laboral. El objetivo de esta etapa fue mostrar un panorama más amplio de la población de interés, identificar posibles participantes para la fase cualitativa y obtener un primer acercamiento a los patrones generales de la muestra.

El enfoque cualitativo se implementó mediante entrevistas semi-estructuradas a una submuestra seleccionada a partir de la encuesta. La población final se redujo según características en común, como el hecho de que todas eran estudiantes o egresadas de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH), garantizando un perfil más homogéneo para profundizar en el estudio. Este enfoque permitió:

- Analizar las motivaciones, retos y estrategias de las mujeres para compatibilizar el empleo formal con el emprendimiento.
- Identificar dimensiones que no emergen en los datos cuantitativos, como la violencia simbólica, los estereotipos de género y las redes de apoyo.
- Explorar las aspiraciones e inspiraciones que impulsan a las participantes a emprender.

- Analizar las narrativas mediante codificación temática, agrupando las respuestas en categorías relevantes para el estudio del emprendimiento femenino paralelo.

Aunque los datos cuantitativos fueron limitados a características sociodemográficas, su combinación con los resultados cualitativos permitió una comprensión integral del fenómeno. La información demográfica ayudó a contextualizar los testimonios, mientras que los análisis cualitativos ofrecieron evidencia profunda sobre estrategias, motivaciones y obstáculos del emprendimiento paralelo al empleo formal. De esta forma, el enfoque metodológico mixto articuló información descriptiva y narrativa, fortaleciendo la interpretación de los resultados y los aportes de la investigación al conocimiento sobre emprendimiento femenino paralelo, mostrando tanto patrones generales como experiencias personales significativas dentro de un contexto laboral y social estructuralmente desafiante.

3.1 Tipo de estudio

Según Dankhe (1986) los tipos de estudio se clasifican en exploratorios, descriptivos, correlacionales y explicativos. En el presente proyecto, se optó por un diseño descriptivo, el cual se detalla a continuación. Este tipo de estudio permite describir de manera detallada fenómenos, situaciones o eventos que son de interés particular. En este caso, el estudio busca especificar las características, motivaciones y perfiles de las mujeres jóvenes profesionistas en Hidalgo que eligen emprender de manera paralela a su trabajo formal. A través de este diseño, se busca evidenciar las particularidades del fenómeno emprendedor en relación con factores sociales, económicos y de género, proporcionando una visión clara de las situaciones y experiencias que viven las participantes. El propósito principal es ofrecer una descripción completa del contexto y las razones que influyen en la decisión de emprender, sin necesidad de establecer relaciones causales o explicaciones más profundas sobre las variables estudiadas.

3.2 Instrumentos

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), los instrumentos de recolección de datos son herramientas fundamentales que permiten obtener la información necesaria para el desarrollo de una investigación, adaptándose a las características del estudio y los objetivos planteados. En el presente trabajo, se emplearon diversos instrumentos para recopilar tanto datos cuantitativos como cualitativos.

Para el desarrollo de esta investigación, se utilizaron diversos instrumentos de recolección de datos con el fin de obtener información precisa y relevante sobre los factores sociales, económicos y de género que influyen en la decisión de emprender de las mujeres jóvenes profesionistas en Hidalgo. Los instrumentos empleados fueron los siguientes:

Primer filtro:

Encuesta en línea: Se diseñó una encuesta estructurada que permitió obtener datos cuantitativos sobre las características demográficas, laborales y emprendedoras de las participantes. La encuesta incluyó preguntas cerradas y de opción múltiple, lo que facilitó la recopilación de información objetiva y sistemática. A través de la plataforma de Google Forms, la encuesta fue enviada por mensajería privada en Facebook, medio de contacto elegido por su alta tasa de uso entre las mujeres emprendedoras de la muestra objetivo.

Nombre (como apareces en Facebook)

¿Actualmente vives en Pachuca?

SI NO

Edad:		
20-25 años	26-30 años	31-35 años

¿Estás titulada?		
SI	NO	Estoy en proceso
SECCIÓN 2: ACERCA DE TU PROFESIÓN		

Estudiaste...		
Licenciatura	Maestría	Ingeniería

¿En qué área se encuentra la carrera que estudiaste?
Sociales y Humanidades
Economico-administrativas
Ciencias de la Salud

Artes

Ciencias agropecuarias

Ciencias basicas e ingenieria

¿Ejerces tu profesión?

SI NO

SECCIÓN 3:MOTIVOS (En caso de responder negativamente a la pregunta anterior)

¿Por qué no ejerces tu profesión?

No encuentro trabajo

Es mal pagado

No me gusto la carrera

Decidí renunciar al trabajo que tenía

No me dan la oportunidad por ser mujer

¿Alguna vez ejerciste tu carrera?

Nunca

Si, por menos de 5 años

Si, por más de 5 años

SECCIÓN 4: ACERCA DE TU EMPRENDIMIENTO

¿A qué área pertenece tu emprendimiento?

Servicios de belleza

Compra venta de productos

Venta de alimentos

Tutorías de alguna materia/cursos

Es relacionado con mi carrera

¿Por qué decidiste emprender? (puedes seleccionar varias opciones)

Mayor libertad de tiempo

No encontré trabajo de mi profesión

Gano más dinero

Me sentía incómoda en algún trabajo

Por gusto

¿Utilizas redes sociales para promocionar tu negocio?
(Facebook, Instagram, Tik Tok, etc.)

SI NO

¿Tu emprendimiento es formal informal? Formal: Declaras
impuestos (Hacienda/SAT)

Formal Informal

SECCIÓN 5: CONTACTO

En caso de ser necesario puedo volver a contactarte para una
entrevista por videollamada/llamada de máximo 10 minutos

SI NO

En caso de que tu respuesta sea afirmativa me podrías
proporcionar un medio de contacto (whatsapp, Facebook, correo
electrónico)

Entrevistas en profundidad: Para complementar los datos obtenidos a través de la encuesta, se realizaron entrevistas semi-estructuradas a una submuestra de mujeres seleccionadas. Estas entrevistas fueron clave para obtener información cualitativa más detallada sobre las motivaciones, experiencias y desafíos de las participantes. El guión de la entrevista incluyó preguntas abiertas que permitieron a las participantes expresar de manera libre y detallada sus vivencias en relación al emprendimiento paralelo al trabajo formal.

De las entrevistas realizadas, únicamente tres participantes accedieron a que la conversación fuera grabada con su consentimiento, lo que permitió contar con transcripciones completas que facilitaron el análisis de la información. Dichas transcripciones se integran en el apartado de anexos como respaldo del trabajo. Asimismo, durante el proceso se permitió a las entrevistadas ampliar sus respuestas, lo que llevó a ajustar y enriquecer el guión inicial en función de las temáticas que surgieron de manera espontánea, con el objetivo de profundizar en aspectos relevantes para la investigación.

Antes de iniciar la entrevista, se presentó a las participantes una breve explicación sobre el propósito académico de la conversación y se les planteó lo siguiente:

"Hola, mi nombre es Andrea, te agradezco mucho que te des el tiempo para apoyarme en la realización de mi tesis para titularme en Comunicación. Las preguntas que te haré son únicamente con fines académicos. Me gustaría que la dinámica fuera relajada, como una plática entre amigas, por lo que no es necesario que respondas de manera formal; lo importante es que te sientas cómoda al contestar."

1. ¿Cuál es tu edad exacta?
2. ¿Estado civil? (casada, soltera, divorciada, etc.)
3. ¿Qué carrera estudiaste y en qué institución?
4. ¿Cómo fue tu proceso de elección de carrera? ¿Por qué esa y no otra?

5. ¿Qué fue lo primero que hiciste al egresar de la carrera? ¿Buscaste trabajo o ya tenías algo definido?
6. ¿En qué llegaste a trabajar después de egresar?
7. ¿Por qué decidiste no ejercer tu carrera?
8. ¿Actualmente te gustaría volver a ejercer tu profesión?
9. ¿Qué tipo de emprendimiento tienes y por qué decidiste iniciarlo?
10. ¿Recibiste algún cuestionamiento por parte de tu familia o amigos al decidir emprender en lugar de retomar tu carrera?
11. ¿Cómo balanceas tu emprendimiento con tu vida personal y el cuidado de tus hijos? ¿Crees que sería igual si tuvieras un trabajo formal?
12. ¿Consideras que en tu emprendimiento generas más ingresos de lo que podrías obtener en tu profesión?
13. ¿Aplicas los conocimientos de tu carrera en tu emprendimiento?
14. ¿Qué satisfacción personal te da tu emprendimiento?
15. En el punto en el que estás ahora, ¿te gustaría retomar tu carrera o prefieres continuar con tu emprendimiento?
16. ¿Has tenido acceso a recursos financieros, ya sea de parte de una organización o del gobierno, para apoyar tu emprendimiento?
17. ¿Hace cuánto tiempo emprendiste?

3.3 Elección de muestra

La población en este estudio está compuesta por mujeres jóvenes profesionistas en el estado de Hidalgo que han decidido emprender paralelamente a su trabajo formal. Esta población es específica, ya que está definida por las características demográficas y profesionales de las participantes: mujeres que, además de contar con un empleo formal, han incursionado en el ámbito del emprendimiento.

Una vez determinada esta población objetivo, se procedió a definir la muestra, entendida como un subconjunto representativo de dicha población, cuya correcta

selección resulta de vital importancia para el desarrollo y validez del estudio. La muestra seleccionada es de tipo no probabilística, debido a que las participantes fueron elegidas con base en características específicas y relevantes para la investigación, como lo son su condición de mujeres jóvenes profesionistas con un emprendimiento activo de manera paralela a su ocupación formal.

El proceso de selección de la muestra comenzó con una convocatoria difundida mediante la red social Facebook, lo cual permitió identificar a mujeres emprendedoras que cumplieran con los criterios de inclusión establecidos. A partir de este primer acercamiento, se envió una encuesta en línea con el objetivo de recopilar información básica y validar su idoneidad para formar parte del estudio. Con base en los resultados obtenidos, se conformó una submuestra representativa que participó en entrevistas en profundidad.

Las participantes seleccionadas tienen edades que oscilan entre los 20 y 35 años, y sus emprendimientos abarcan diversas áreas. La elección de estas mujeres también consideró su disposición a compartir sus experiencias, así como los factores sociales, económicos y de género que influyen en su decisión de emprender. La muestra final quedó integrada por 10 mujeres de distintas zonas del estado de Hidalgo, quienes fueron entrevistadas de manera individual, lo cual permitió obtener información rica, variada y detallada sobre sus motivaciones, trayectorias y retos en el contexto del emprendimiento paralelo a su empleo formal.

Cabe señalar que, aunque se logró contactar a un número considerable de posibles participantes, no todas contaban con el perfil requerido para formar parte del caso de estudio. Esta situación se debió tanto a la disponibilidad limitada de información como a la naturaleza cambiante del emprendimiento informal sin consolidarse como un proyecto sostenido en el tiempo. Ante este panorama, se optó por realizar una selección intencionada que prioriza no sólo el cumplimiento del perfil, sino también la diversidad de las disciplinas.

Como resultado, se logró reunir a seis mujeres egresadas, cada una proveniente de un instituto diferente de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, institución de donde se parte para la delimitación académica del estudio. La Universidad cuenta con seis institutos organizados según las áreas del conocimiento: Ciencias Sociales y Humanidades, Ciencias de la Salud, Ciencias Básicas e Ingeniería, Ciencias Económico-Administrativas, Artes y Ciencias Agropecuarias. Al incluir al menos una representante de cada uno de estos institutos, se garantiza una muestra amplia, diversa y representativa que permite analizar cómo los factores laborales y de género atraviesan la vida profesional de mujeres provenientes de campos formativos distintos.

Esta distribución no sólo enriquece el análisis, sino que también permite cuestionar la idea generalizada de que el emprendimiento solo es una opción necesaria en determinadas áreas del conocimiento. Es común asumir que las egresadas de disciplinas artísticas o sociales se ven más “forzadas” a emprender debido a la escasez de empleos formales, mientras que quienes provienen de áreas científicas o técnico-administrativas cuentan con mayores oportunidades laborales y, por tanto, no “necesitan” emprender. No obstante, los casos analizados en este estudio demuestran que, sin importar el campo de formación, el emprendimiento surge como una respuesta común frente a las limitaciones del mercado laboral, como la precariedad de los contratos, los bajos salarios, la falta de reconocimiento profesional o la necesidad de mayor autonomía económica y personal.

En este sentido, contar con una participante por cada instituto permite romper con la idea de que solo ciertas carreras “valen la pena” o “garantizan el éxito” profesional. El estudio evidencia que la vulnerabilidad laboral y la necesidad de generar alternativas propias son factores que atraviesan a mujeres de todas las disciplinas. Asimismo, visibiliza que el emprendimiento no se limita a las áreas tradicionalmente feminizadas, sino que se constituye como una estrategia válida, recurrente y transversal entre egresadas de todos los campos. Esto contribuye a una comprensión más amplia, crítica e inclusiva de las decisiones laborales que toman las jóvenes profesionistas en la actualidad.

Tabla 7: Pasos metodológicos de la investigación

METODOLOGÍA PASO A PASO		
Fecha de realización: 15-01-2025	Seleccionar el medio de contacto	Se eligió la red social de Facebook como el medio de contacto principal debido a la popularidad entre las jóvenes emprendedoras de la muestra objetivo. Además, permitir que las participantes interactúen con el estudio a través de un medio accesible garantiza una mayor tasa de respuesta y participación, porque es un medio en el que se desenvuelven para realizar sus ventas
Fecha de realización: 17-01-2025	Realizar la publicación inicial	Una publicación en Facebook para realizar una convocatoria detallada con los requisitos necesarios para participar en la investigación la cual tendrá como objetivo atraer a las mujeres interesadas y proporcionarles información clara sobre el estudio. Esta publicación actúa como un filtro inicial para asegurar que solo aquellas que

		cumplen con los requisitos sean las que participen y sobre todo que estén dispuestas a apoyar y que no se sientan obligadas a ser parte de la investigación.
Fecha de realización: 20-01-2025	Enviar la encuesta	Contacto con las participantes interesadas mediante mensajería privada de Facebook (inbox) y enviar el enlace de una encuesta en línea (formularios de google) la cual permitirá obtener los datos necesarios para validar su inclusión en el estudio. Corroborar sus datos básicos y recopilar información adicional mediante la encuesta facilita la selección de una submuestra más específica y representativa para las entrevistas.
Fecha de realización: 24-01-2025	Seleccionar la submuestra	A partir de las respuestas obtenidas en la encuesta inicial, se consideró pertinente seleccionar una submuestra más reducida y focalizada que permitiera llevar a cabo entrevistas en profundidad. Esta submuestra estará conformada por una participante de cada

		instituto que integra la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH), con el objetivo de garantizar una representación equilibrada de distintas áreas académicas dentro de la institución. La elección de este criterio responde a la necesidad de enriquecer el análisis mediante la diversidad de trayectorias profesionales y experiencias personales, asegurando así que los testimonios recabados reflejen distintas perspectivas vinculadas al fenómeno del emprendimiento paralelo al empleo formal. Para la realización de las entrevistas se elaborará un guión tentativo, el cual servirá como base para orientar la conversación. Sin embargo, este no será rígido, ya que se permitirá adaptar y ampliar las preguntas en función de las respuestas de las entrevistadas. Esta flexibilidad metodológica busca obtener información más detallada, profunda
--	--	---

		y contextualizada, acorde con los objetivos de la investigación.
Fecha de realización: 30-01-2025 al 07-02-2025	Realizar las entrevistas	Entrevistar a las participantes seleccionadas permite profundizar en sus experiencias y perspectivas sobre los temas de investigación. Las entrevistas cualitativas proporcionan un espacio adecuado para explorar a fondo sus vivencias y reflexiones, permitiendo una mejor comprensión de sus situaciones personales y sociales.
Fecha de realización: 10-02-2025 al 15-02-2025	Registrar las respuestas	Transcribir y organizar las respuestas obtenidas en las entrevistas es fundamental para el análisis posterior. Este paso consiste en crear un registro detallado de las respuestas para poder identificar patrones, temas recurrentes y aspectos importantes que aporten al análisis de los datos.
No aplicó	Realizar una segunda ronda de entrevistas	En caso de necesitar aclaraciones o ampliar ciertas respuestas, contactar nuevamente a algunas participantes

	(Si es necesario)	para realizar una segunda entrevista es una práctica común en investigaciones cualitativas. Este paso permite profundizar en temas específicos y asegurar que la información recogida sea completa y precisa.
--	-------------------	---

Fuente: *Elaboración propia con base en la investigación (2025).*

Tabla 8: Procedimiento metodológico para el estudio de la percepción del emprendimiento

Metodología para la percepción de las personas acerca del emprendimiento
A través de un grupo de Facebook, caracterizado por contar con una amplia participación de adultos jóvenes cuyo rango de edad oscila entre los 20 y 28 años, se planteó una pregunta orientada a conocer la percepción acerca de las personas que deciden dejar de lado una carrera universitaria para dedicarse al emprendimiento. La elección de este espacio virtual se debió a la accesibilidad y alcance que brindan las plataformas digitales para obtener opiniones diversas y espontáneas. Al tratarse de un grupo de interacción abierta, tanto hombres como mujeres tuvieron la libertad de responder, sin distinción de género ni limitaciones de participación, lo que permitió obtener una muestra heterogénea de percepciones. Las respuestas se recopilaban de manera voluntaria, sin intervención directa más allá de la formulación de la pregunta inicial.

Fuente: *Elaboración propia con base en la investigación (2025).*

En síntesis, el marco metodológico adoptado permitió abordar de manera integral el fenómeno del emprendimiento paralelo al trabajo formal entre mujeres jóvenes tituladas en Hidalgo. La combinación de enfoques cuantitativo y cualitativo resultó particularmente útil, ya que el enfoque cuantitativo, implementado a través de encuestas en línea, permitió identificar patrones generales en la participación femenina en el mercado laboral y en el emprendimiento, así como analizar la incidencia de factores sociales, económicos y de género que condicionan estas decisiones. Por su parte, el enfoque cualitativo, basado en entrevistas semi-estructuradas a una submuestra representativa, facilitó explorar en profundidad las motivaciones, estrategias y desafíos que enfrentan las participantes, así como los significados que atribuyen a sus experiencias profesionales y emprendedoras.

El diseño descriptivo adoptado permitió caracterizar de manera detallada las condiciones laborales, los perfiles académicos y las dinámicas emprendedoras de las mujeres estudiadas, integrando tanto la información demográfica y cuantitativa como los relatos individuales y experiencias concretas. La selección de la muestra, a través de una convocatoria en redes sociales y la posterior conformación de una submuestra para entrevistas en profundidad, aseguró que los casos analizados fueran representativos de la diversidad académica y profesional de las participantes. En conjunto, este enfoque metodológico proporciona un panorama sólido y estructurado que servirá de base para el análisis e interpretación de los resultados, permitiendo comprender de manera más completa los factores que influyen en la decisión de emprender mientras se mantiene un empleo formal.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .

Para organizar y sistematizar la información recabada a través de las encuestas, se definieron cuatro categorías de análisis que permiten clasificar los datos de manera coherente y facilitar su interpretación. Estas categorías son: datos generales, que incluyen información sociodemográfica, edad de las participantes, estudio, que abarca aspectos relacionados con su formación académica; ejercicio profesional, que se refiere a su experiencia laboral y condiciones de empleo; y emprendimiento, que agrupa información sobre la iniciativa o el tipo de negocios propios. La tabla que se presenta a continuación resume las categorías de análisis de resultados sirviendo como referencia para el análisis posterior.

Tabla 9: Categorías de análisis de las encuestas realizadas



Fuente: *Elaboración propia*

Los resultados de la encuesta inicial, lanzada a partir de una pregunta en un grupo de ventas en Facebook, mostraron que todas las participantes residían en Pachuca, estaban tituladas en diferentes universidades y cumplían con el rango de edad establecido para la investigación. Sin embargo, no todas cumplían con el perfil

requerido para este estudio. Este primer hallazgo resulta significativo porque revela que, aun dentro de un mismo espacio geográfico y académico, existen condiciones diferenciadas que influyen en la manera en que las jóvenes mujeres tituladas se posicionan frente al mundo laboral y las alternativas de emprendimiento.

Dentro de las participantes, el 50% tenía entre 20 y 25 años, rango que corresponde aproximadamente a la edad en la que las mujeres concluyen sus estudios universitarios, finalizan sus pasantías o se encuentran realizando los trámites de titulación. Esto significa que la mayoría son recién egresadas que apenas comienzan a incorporarse al mundo laboral. Esta etapa resulta clave porque implica una transición compleja: por un lado, cuentan con la formación académica que las acredita como profesionistas; pero por otro, aún carecen de experiencia laboral consolidada, lo que limita sus posibilidades de acceder a empleos estables o bien remunerados. En este sentido, se observa que muchas de ellas enfrentan un escenario de incertidumbre: poseen la expectativa de aplicar los conocimientos adquiridos durante la carrera, pero al mismo tiempo se topan con la realidad de un mercado laboral que exige experiencia previa como requisito casi indispensable. Ante esta situación, el emprendimiento comienza a percibirse como una alternativa viable para obtener ingresos, ganar autonomía y, al mismo tiempo, continuar desarrollando habilidades prácticas.

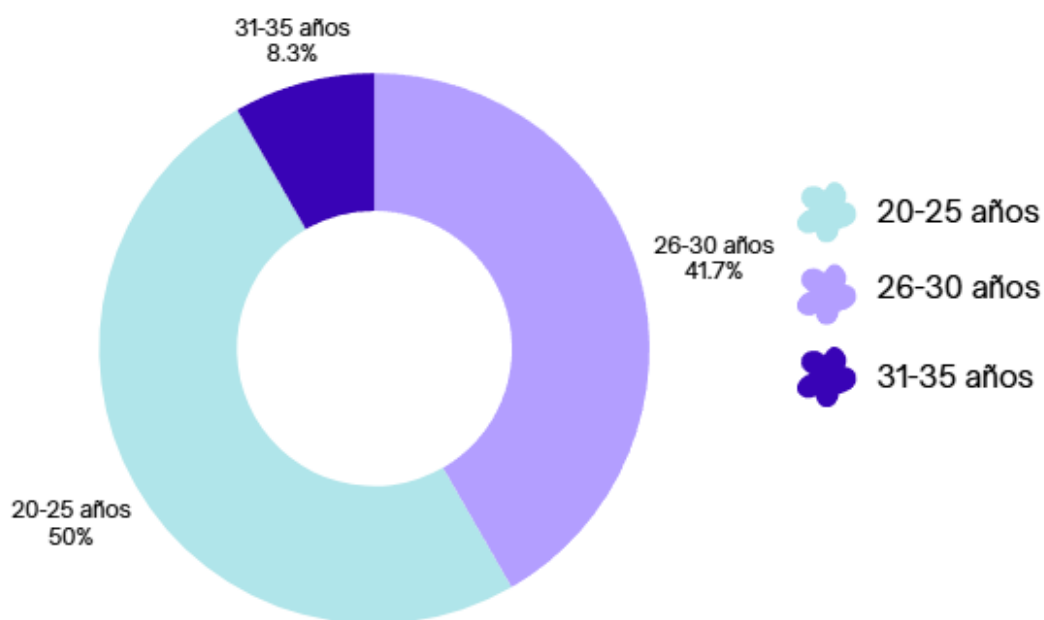
El 41.7% de las participantes se encontraba en el rango de edad de 26 a 30 años, un grupo que ya ha superado la etapa de ser recién egresadas y que, en la mayoría de los casos, cuenta con experiencias laborales más amplias, incluso en distintos empleos. Sin embargo, este rango coincide con un momento vital en el que muchas mujeres comienzan a buscar independencia económica y, al mismo tiempo, a formar sus propias familias. Aquí se vuelve evidente una tensión entre la vida personal y la vida profesional: mientras que las exigencias del mercado laboral suelen demandar disponibilidad total, movilidad y dedicación exclusiva, las mujeres en este rango de edad enfrentan presiones adicionales relacionadas con los cuidados, la organización del hogar y, en algunos casos, la maternidad. En este contexto, varias de ellas señalaron que habían optado por emprender o buscar fuentes adicionales de ingresos

para poder cubrir sus gastos fijos mensuales. Lo anterior pone de manifiesto que el emprendimiento no siempre surge como una elección libre y plenamente consciente, sino como una estrategia de supervivencia y adaptación frente a un sistema laboral que no ofrece condiciones flexibles ni inclusivas para equilibrar las distintas esferas de la vida.

Finalmente, el 8.3% de las participantes tenía entre 31 y 35 años, rango que marcó el límite de edad para esta investigación. En este grupo se observa que, aunque algunas han logrado consolidar una trayectoria profesional más estable, muchas se encuentran en la etapa en la que el cuidado de los hijos, la administración del hogar y la vida en pareja ocupan un lugar prioritario. Este hallazgo resulta particularmente relevante porque evidencia cómo las responsabilidades domésticas y de cuidado, asignadas socialmente a las mujeres, continúan siendo un factor determinante en sus trayectorias profesionales. Si bien algunas logran mantenerse dentro del empleo formal, otras se ven obligadas a reducir su participación laboral, aceptar empleos de menor demanda horaria o recurrir nuevamente al emprendimiento como una alternativa que les permite mayor flexibilidad.

En conjunto, estos resultados permiten afirmar que las decisiones de las mujeres jóvenes tituladas respecto a su inserción laboral o a su inclinación por el emprendimiento no pueden entenderse únicamente desde una lógica económica, sino que deben analizarse dentro de un entramado más amplio de condiciones sociales, culturales y de género. La edad, la experiencia laboral, el ciclo vital y las responsabilidades familiares son factores que se entrecruzan y que influyen de manera directa en las rutas que ellas eligen o se ven forzadas a tomar. Mi aportación radica en mostrar cómo estos elementos se articulan en la vida real de las participantes y cómo, más allá de los números, las decisiones que toman revelan dinámicas estructurales que reproducen desigualdades, pero también estrategias de resistencia y adaptación frente a las limitaciones del mercado laboral formal.

Gráfico 11: Edades en la primer encuesta



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de la encuesta aplicada a mujeres jóvenes profesionistas, 2025.

En lo que respecta al nivel de estudios alcanzado, se encontró que el 83.3% de las mujeres encuestadas cursaron una licenciatura, mientras que el 16.7% optaron por una ingeniería. Este hallazgo resulta significativo porque revela que, aunque todas las participantes cuentan con educación profesional, ninguna ha accedido a estudios de posgrado.

La ausencia de formación de posgrado no responde necesariamente a una falta de interés académico, sino más bien a una combinación de factores estructurales y contextuales. En primer lugar, muchas de las encuestadas señalaron que, al concluir la licenciatura, su prioridad fue probar primero el mercado laboral con las competencias obtenidas durante su formación superior, en lugar de invertir de inmediato en estudios adicionales. Esto se explica porque consideran que el posgrado no garantiza mejores

condiciones de contratación o de salario, ya que perciben que los empleos disponibles en su entorno no retribuyen de manera diferenciada a quienes cuentan con más estudios, sino que ofrecen los mismos sueldos a licenciadas e incluso a quienes únicamente tienen la preparatoria terminada.

En segundo lugar, se observa que las jóvenes hacen una evaluación costo-beneficio de continuar estudiando. Para ellas, cursar un posgrado implicaría no solo un gasto económico considerable, sino también un esfuerzo adicional en tiempo y dedicación que, de acuerdo con su percepción, no se traduce en beneficios reales dentro del mercado laboral local. En palabras de algunas participantes: *“no conviene estudiar más porque pagan lo mismo”*. Esta percepción influye directamente en su decisión de limitarse a la formación de licenciatura o ingeniería.

Además, este hallazgo refleja un fenómeno característico en contextos donde el empleo formal es precario y poco especializado: la educación superior funciona como requisito mínimo de entrada, pero no como un factor diferenciador para ascender en condiciones salariales o de estabilidad. Así, las jóvenes prefieren dedicar sus recursos a insertarse laboralmente o a explorar el emprendimiento como alternativa, en lugar de prolongar su trayectoria académica.

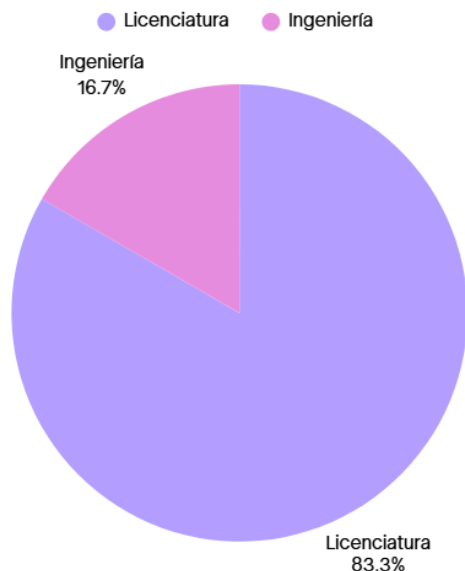
El hecho de que la mayoría de las participantes se limite al nivel de licenciatura o ingeniería y no acceda a estudios de posgrado, no puede entenderse solamente como una decisión racional derivada de un cálculo costo-beneficio frente al mercado laboral.

Este hallazgo no debe interpretarse únicamente como una elección personal, sino también como el reflejo de múltiples limitaciones estructurales y sociales que restringen la continuidad de la formación académica. Una de las principales es el rol familiar que muchas mujeres asumen poco después de egresar de la universidad, lo que reduce su tiempo y recursos para continuar estudiando.

Si se analiza desde la perspectiva de la pirámide de Maslow, esta situación puede explicarse en términos de la dificultad para alcanzar la autorrealización, entendida

como la etapa en la que las personas buscan desarrollar plenamente sus capacidades y alcanzar metas más elevadas. En este sentido, muchas mujeres permanecen en los niveles previos de la pirámide, centradas en cubrir necesidades básicas (asegurar un ingreso estable), así como necesidades sociales (formar una familia, cuidar de los hijos, obtener reconocimiento en su entorno cercano). Dichas prioridades, aunque válidas, limitan la posibilidad de dedicar recursos y esfuerzos a un posgrado, aun cuando exista interés o motivación por continuar formándose.

Gráfico 12: Grado de estudios de las mujeres encuestadas



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de la encuesta aplicada a mujeres jóvenes profesionistas, 2025.

Además, el 66.6% de las mujeres optaron por una licenciatura en el área de ciencias sociales y humanidades. Este fenómeno no solo refleja una preferencia académica, sino que también pone de manifiesto la persistencia de estereotipos de género que históricamente han delimitado los espacios considerados “propios” para las mujeres dentro del ámbito educativo y laboral. Desde una construcción cultural, las ciencias

sociales y humanidades se asocia con cualidades como la empatía, el cuidado, la comunicación y las relaciones interpersonales, atributos que han sido tradicionalmente vinculados con el rol femenino. En este sentido, aunque estas disciplinas resultan esenciales para la sociedad y el desarrollo cultural, suelen estar acompañadas de menores oportunidades de remuneración y prestigio laboral, lo que reproduce una dinámica de desigualdad en la que las mujeres terminan concentradas en campos con menor reconocimiento económico. Los resultados muestran que, aun cuando las mujeres acceden a la educación superior, no todas las opciones de estudio tienen el mismo valor en el mercado laboral. Al elegir carreras donde su presencia es más aceptada, muchas veces por la presión de estereotipos, las mujeres se ubican en trayectorias que las colocan en condiciones de desventaja futura frente a los hombres, quienes predominan en áreas con mayor rentabilidad económica. Esto refuerza la necesidad de analizar no solo la cantidad de mujeres que llegan a la universidad, sino en qué carreras lo hacen y qué impacto tiene en su proyección profesional.

Por otro lado, el 16.7% de las mujeres encuestadas optó por una licenciatura en el área económico-administrativa. Este campo, históricamente vinculado con el poder, el dinero y la toma de decisiones estratégicas, ha sido considerado durante mucho tiempo como un espacio masculino. Sin embargo, la presencia de mujeres en estas áreas representa una ruptura con los estereotipos de género, pues cada vez más participan en administración, finanzas o economía. Este dato refleja un proceso de transformación en el que las mujeres reclaman un lugar en sectores clave para la dinámica económica y social. Desde mi análisis, esto constituye un aporte fundamental, ya que permite reconocer que la equidad de género no solo se mide en el acceso educativo, sino en la forma en que las mujeres logran ocupar espacios de influencia en ámbitos donde históricamente se han visto excluidas.

De manera similar, aunque en una proporción menor (16.6%), algunas participantes eligieron carreras relacionadas con la tecnología o las ciencias agropecuarias. Estos campos, al igual que las ciencias exactas y las ingenierías, han sido dominados por los hombres bajo la creencia de que las competencias técnicas son “propias” del género

masculino. La baja participación femenina en estos sectores se relaciona tanto con la falta de referentes femeninos como con las barreras culturales que desalientan su incursión en áreas técnicas o científicas. No obstante, el hecho de que existan mujeres que decidan estudiar y desarrollarse en estos ámbitos constituye un indicio de cambio y transformación social. Estas mujeres no solo desafían estereotipos profundamente arraigados, sino que también contribuyen a diversificar sectores estratégicos, abriendo camino para que otras jóvenes puedan visualizarse en ellos.

Cabe señalar que la elección académica de las mujeres no es un proceso neutro, sino un espacio donde convergen factores personales, sociales y culturales que determinan no solo qué estudian, sino también qué posibilidades laborales y económicas tendrán después. Analizar las carreras elegidas por las mujeres permite visibilizar que la desigualdad de género no se limita al acceso a la educación, sino que se reproduce en la distribución de los campos de estudio y, en consecuencia, en las oportunidades laborales.

4.1 Análisis de resultados de las entrevistas de profundidad

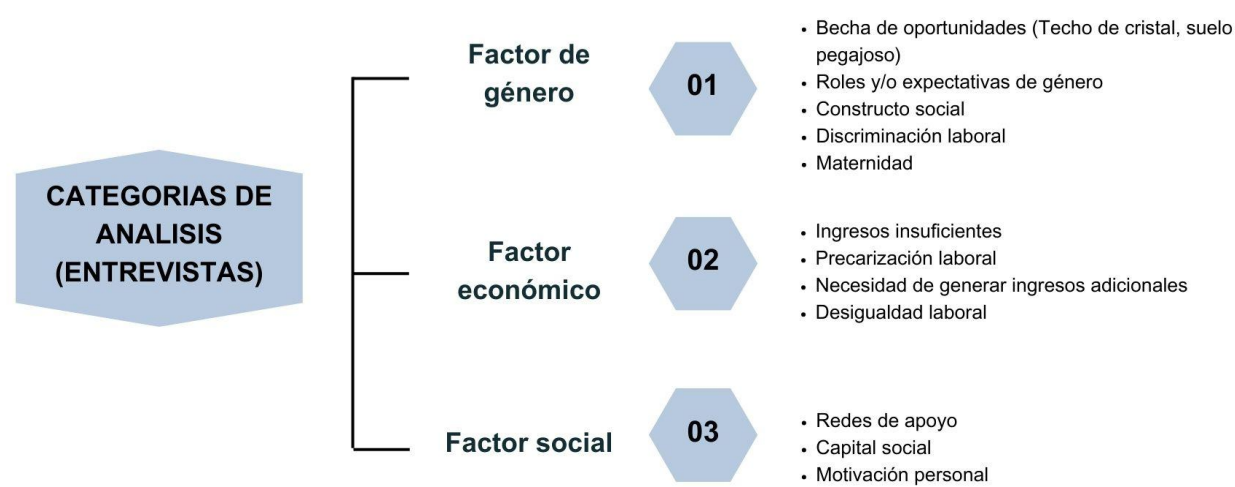
A continuación se presenta el análisis de los resultados obtenidos a partir de las entrevistas de profundidad realizadas a seis jóvenes profesionistas egresadas de distintos institutos de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH). La selección de las participantes se llevó a cabo con base en la encuesta aplicada en grupos de Facebook, erigiéndose una representante por cada instituto, con el propósito de contar con una muestra diversa y representativa de las experiencias laborales y de emprendimiento en la entidad.

El análisis se centra en los factores de género y económicos que influyen en la decisión de emprender de manera paralela al trabajo formal, tomando como eje central las narrativas de vida compartidas por cada participante. Estos relatos permiten comprender no sólo las condiciones objetivas de precarización laboral y desigualdad de género a las que se enfrentan, sino también las estrategias que desarrollan para abrirse camino en contextos adversos. Los resúmenes completos de cada entrevista se

incluyen en el Anexo 1, mientras que en este apartado se abordan los principales hallazgos, organizados en torno a las experiencias individuales y a los factores que se repiten como constantes entre los distintos casos.

Para el análisis de las entrevistas se identificaron tres ejes centrales que permiten comprender las motivaciones y obstáculos que enfrentan los participantes. El primero, factores de género, aborda la brecha de oportunidades, los roles y expectativas sociales, así como la discriminación y la maternidad. El segundo, factores económicos, se centra en las condiciones laborales, incluyendo ingresos insuficientes, precarización y desigualdad. Finalmente, los factores sociales consideran las redes de apoyo, el capital social y la motivación personal, elementos que facilitan o condicionan la decisión de emprender. La tabla siguiente sintetiza estos ejes y sus componentes principales para facilitar su análisis.

Tabla 10: Categorías de análisis de las entrevistas realizadas



Fuente: *Elaboración propia*

Así mismo, la información recabada se sintetiza en la tabla “Resumen general de los casos de estudio”, la cual permite visualizar de manera organizada los principales hallazgos y características de cada caso analizado.

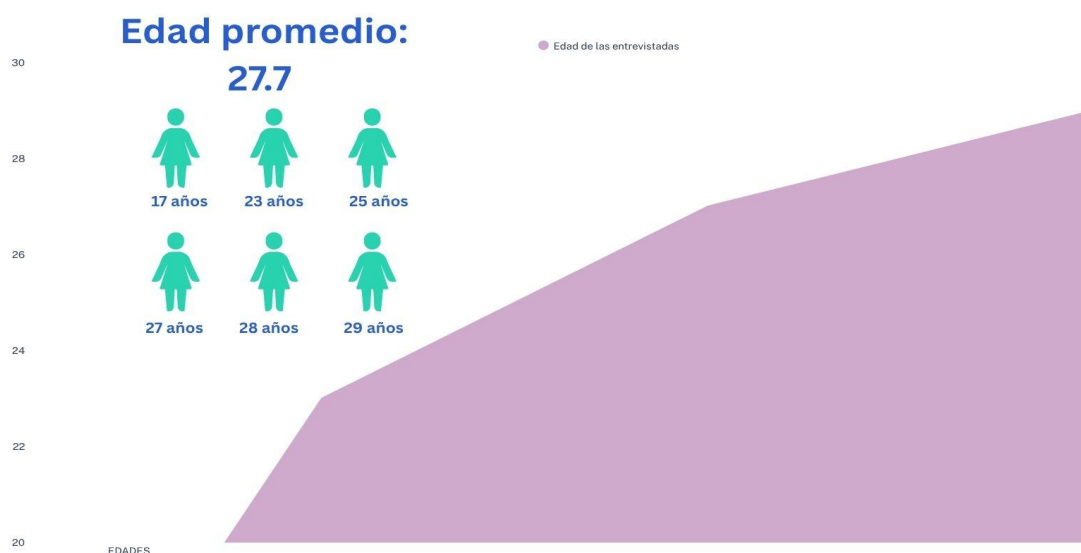
Tabla 11: Resumen general de los casos de estudio

N. CASO	PERFIL	TRABAJO FORMAL	EMPRENDIMIENTO	ASPECTOS ENCONTRADOS
Caso 1	Lic. Psicología 34 años Madre soltera	Asesoría psicológica	Venta de postres y pasteles	Rol de género tradicional Violencia económica Falta de oportunidades Suelo pegajoso
Caso 2	Ing. Ciencias 23 años Agropecuarias	Fabrica de alimentos	Venta de arreglos de madera	Constructo social Salario insuficiente
Caso 3	Lic. Arquitectura 25 Años Casada	Estudio de arquitectura	Venta de inmuebles	Constructo social Techo de cristal Salario insuficiente
Caso 4	Lic. Contaduría 27 años Soltera	Despacho contable	Venta de pasteles Asesorías contables independientes	Techo de cristal Desigualdad económica
Caso 5	Lic. Derecho 28 años Soltera	Despacho jurídico	Venta de hamburguesas y snacks	Techo de cristal Precarización laboral
Caso 6	Lic. Danza 29 años Madre soltera	Academia de baile	Clases de baile independientes	Maternidad Violencia

Fuente: *Elaboración propia a partir de resultados de la encuesta aplicada a mujeres jóvenes profesionistas, 2025.*

El análisis de la edad de las participantes permite contextualizar los hallazgos dentro de un rango generacional específico, mostrando que las jóvenes profesionales estudiadas tienen entre 23 y 34 años, con una edad promedio de 27.7 años. Este rango sugiere que las decisiones sobre combinar trabajo formal con emprendimiento paralelo se dan principalmente en etapas tempranas de la vida adulta, donde las estrategias de desarrollo profesional y personal se encuentran en pleno proceso de consolidación. El siguiente gráfico facilita la visualización de tendencias y patrones relacionados con la edad, lo que permite una comprensión más profunda del contexto en el que las participantes enfrentan sus desafíos laborales y emprendedores.

Gráfico 13: Edades de las entrevistadas

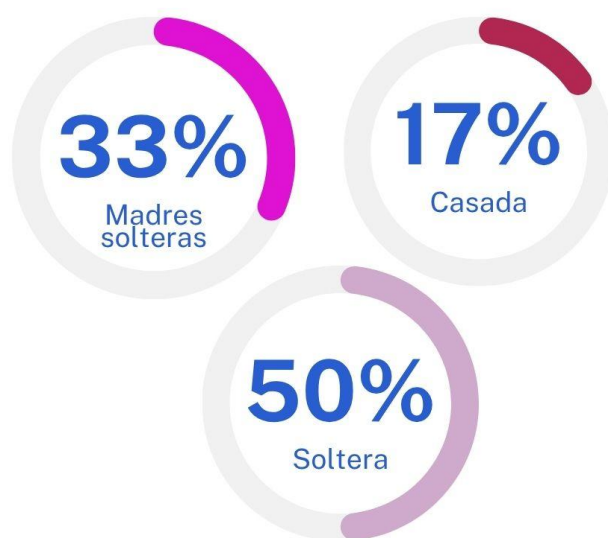


Fuente: *Elaboración propia a partir de resultados de la encuesta aplicada a mujeres jóvenes profesionistas, 2025.*

El análisis del estado civil de las participantes permite comprender cómo las responsabilidades familiares y personales pueden influir en la manera en que las jóvenes profesionales combinan trabajo formal con emprendimiento paralelo. De los

seis casos estudiados, el 50% corresponde a mujeres solteras, el 33.3% son madres solteras y el 16.7% están casadas.

Gráfico 14: Estado civil de las entrevistadas



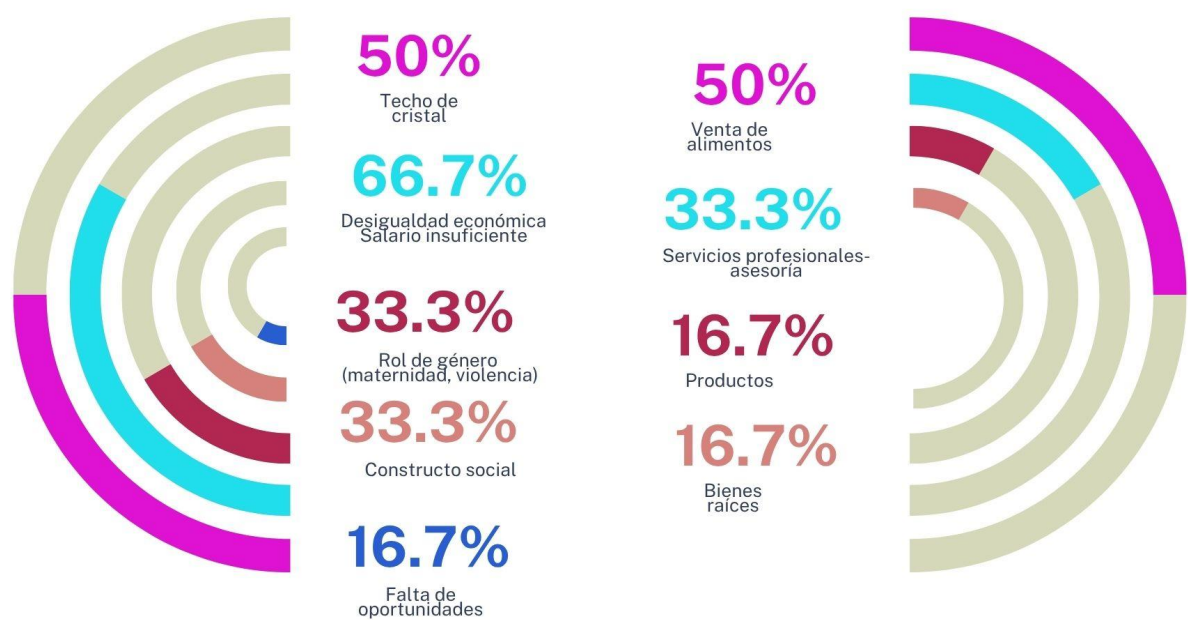
Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de la encuesta aplicada a mujeres jóvenes profesionistas, 2025.

Esta distribución muestra que una parte importante de las participantes enfrenta la doble responsabilidad de gestionar su vida laboral y emprendedora junto con sus responsabilidades familiares, especialmente en el caso de las madres solteras. Por otro lado, el hecho de que la mitad de las participantes sean solteras sugiere que, incluso sin cargas familiares directas, las jóvenes deben encontrar estrategias para equilibrar tiempo, recursos y desarrollo profesional. En conjunto, estos datos permiten visualizar cómo el estado civil se relaciona con la capacidad de las jóvenes para asumir múltiples roles, planificar su crecimiento profesional y enfrentar los retos de emprender mientras

mantienen compromisos personales, lo que ofrece un panorama más completo del contexto social y laboral que influye en sus decisiones.

Los resultados obtenidos en los casos de estudio permiten identificar de manera clara las principales barreras y desafíos que enfrentan las jóvenes profesionales al combinar trabajo formal con emprendimiento paralelo. Entre los aspectos más recurrentes se encuentran la desigualdad económica, el techo de cristal y la doble jornada laboral derivada de roles de género tradicionales. La representación gráfica adjunta refleja la frecuencia con la que cada barrera se presenta, mostrando que algunos casos enfrentan múltiples obstáculos simultáneamente, por lo que los porcentajes no suman 100%. Asimismo, se exponen los porcentajes correspondientes a las diferentes categorías de emprendimiento, lo que permite observar cuáles son los tipos de emprendimientos más frecuentes entre las participantes. Este análisis aborda los datos cuantitativos de los cualitativos, así como en la organización de los datos de emprendimiento, lo que constituye mi aportación al estudio, al permitir visualizar patrones comunes y destacar la magnitud de los retos y estrategias que las jóvenes deben superar, fortaleciendo la comprensión del contexto laboral y social que influye en sus decisiones de emprendimiento.

Gráfico 15 : Principales barreras y desafíos que enfrentan las jóvenes y categorías de emprendimiento



Fuente: *Elaboración propia a partir de resultados de la encuesta aplicada a mujeres jóvenes profesionistas, 2025.*

CASO 1	LIC. PSICOLOGÍA
--------	-----------------

El caso de una mujer de 34 años que a pesar de contar con una formación universitaria, las restricciones impuestas por su pareja, basadas en una visión tradicional de la familia, le impidieron ingresar al ámbito laboral formal, lo que la obligó a recurrir a la creación de un emprendimiento paralelo.

Factor social de género	Rol tradicional
-------------------------	---

Como se abordó en el marco teórico, Lamas (2002) plantea que, pese a las diferencias culturales, sociales o de clase, existe una constante en la construcción de los roles de género que coloca a las mujeres en lo maternal y lo doméstico. Este planteamiento se hace evidente en la experiencia de la primera entrevistada, quien se desenvuelve en un núcleo familiar tradicional en el que se espera que asuma de manera prioritaria el rol de madre y cuidadora principal de los hijos. Dichas expectativas se encuentran estrechamente ligadas a los valores de su exesposo y al entorno en el que él creció, reproduciendo patrones de conducta que refuerzan la idea de que la mujer debe relegar sus aspiraciones profesionales para dedicarse al ámbito privado del hogar.

En este contexto, la entrevistada enfrentó una limitación constante para desarrollarse profesionalmente, ya que las responsabilidades familiares y las demandas del cuidado se convirtieron en barreras que obstaculizaron su incorporación plena al mercado laboral. Aun cuando surgieron oportunidades de empleo relacionadas con su formación académica, se vio obligada a rechazarlas debido a la carga doméstica y al mandato social de priorizar el bienestar familiar sobre sus propios proyectos. Este escenario no solo la colocó en una posición de dependencia económica respecto a su esposo, sino que también reprodujo dinámicas de violencia económica, ya que el dinero disponible estaba destinado exclusivamente a cubrir los gastos del hogar, sin que ella recibiera un reconocimiento económico por las labores de cuidado y domésticas que realizaba diariamente.

De esta manera, el caso muestra cómo la asignación de roles de género tradicionales y el ambiente machista en el que se desenvuelve la entrevistada limitan su autonomía económica y restringen sus posibilidades de desarrollo profesional. La imposibilidad de destinar recursos para sí misma o de acceder a un salario propio evidencia cómo el rol asignado a las mujeres dentro del hogar puede convertirse en una de las principales barreras estructurales para alcanzar independencia y estabilidad en el ámbito laboral y personal.

Factores económicos	• Violencia económica • Falta de oportunidades
---------------------	---

La violencia económica, estrechamente vinculada a los estereotipos de género que asignan a las mujeres el rol de cuidadoras del hogar, se manifiesta claramente en la dinámica conyugal de la participante analizada. En su caso, el control sobre los ingresos y las oportunidades laborales era ejercido por su exesposo, quien se atribuía la autoridad de ser el principal proveedor de la familia, limitando así su autonomía financiera y restringiendo su capacidad para desarrollarse plenamente en su profesión.

Frente a esta situación, el emprendimiento de una pastelería surgió como una estrategia para generar ingresos propios, aunque éstos resultaban insuficientes para desvincularse del control económico de su pareja, que continuaba administrando los recursos familiares. La falta de autonomía financiera condiciona sus decisiones, tanto dentro como fuera del ámbito doméstico. Posteriormente, al reincorporarse al mercado laboral formal, la participante se encontró con condiciones estructurales de violencia económica: los empleos disponibles eran mal remunerados, de jornadas extensas, en ocasiones voluntarios, y con escasas posibilidades de desarrollo profesional. Estas circunstancias evidencian que, en contextos donde las mujeres tienen responsabilidades familiares, el empleo formal no siempre representa una vía viable para alcanzar independencia económica

Falta de oportunidades:

Como se observó en las cifras anteriormente, actualmente hay un número creciente de egresados universitarios, lo que hace que los jóvenes busquen empleos estables, formales, con todas las prestaciones de ley y un salario digno. Sin embargo, las condiciones del mercado laboral actual no siempre satisfacen estas expectativas. Los puestos disponibles para quienes tienen títulos universitarios suelen requerir

experiencia previa, contactos o corresponder a carreras con alta demanda, lo cual no ocurre de manera uniforme, especialmente en áreas como la Psicología.

En este contexto, cuando una mujer decide retomar su vida profesional tras la separación de su pareja, se enfrenta a una realidad compleja: las ofertas de empleo formal en su campo son escasas o mal remuneradas, evidenciando que el trabajo formal puede resultar insuficiente para cubrir las necesidades económicas de quienes tienen responsabilidades familiares. Además, las experiencias previas dedicadas al cuidado del hogar no se valoran dentro del currículum, limitando aún más sus oportunidades. Como resultado, las alternativas disponibles suelen implicar ingresos variables o inestables, como ofrecer terapia comunitaria con pagos según la disposición del paciente, o asumir múltiples grupos de apoyo que excedan la jornada laboral estándar.

Estos datos permiten comprender que la decisión de emprender no surge únicamente como una iniciativa personal, sino como una estrategia de adaptación frente a un mercado laboral restrictivo, donde el empleo formal no garantiza estabilidad económica ni permite conciliar responsabilidades familiares y profesionales. Asimismo, muestra cómo las jóvenes deben desarrollar habilidades de gestión, planificación y diversificación de ingresos para sostener su independencia económica, evidenciando patrones que pueden replicarse en otros contextos similares y aportando una mirada más integral sobre las condiciones laborales y sociales que enfrentan.

Factores sociales	• Campo y capital • Motivación personal
-------------------	---

Dentro del marco conceptual de Bourdieu, la participante se desenvuelve en un campo social complejo, definido por relaciones de poder, jerarquías y distribución desigual de recursos simbólicos, económicos y culturales. Este campo abarca tanto la familia, donde los roles de género y las expectativas tradicionales influyen en la toma de

decisiones, como el ámbito laboral y emprendedor, en el que las oportunidades están condicionadas por normas sociales y limitaciones estructurales. Las restricciones impuestas por su pareja, que limitaban su participación en empleos formales y en su desarrollo profesional, muestran cómo los actores con mayor capital dentro del campo pueden condicionar las acciones de quienes poseen menos recursos o reconocimiento social. Asimismo, el contexto laboral en Hidalgo, caracterizado por oportunidades reducidas y salarios bajos, reproduce jerarquías que afectan especialmente a las mujeres, reforzando dinámicas de desigualdad y precariedad que obligan a buscar alternativas para generar ingresos y desarrollar proyectos propios.

Frente a estas limitaciones, las motivaciones personales, como la necesidad de sostener a sus hijos tras el divorcio, se convierten en un motor clave para negociar y redefinir su posición dentro del campo. La pasión por la pastelería y la decisión de emprender evidencian cómo los agentes con menor capital pueden desplegar estrategias que les permitan construir autonomía y generar recursos propios, incluso en condiciones estructurales desfavorables. De este modo, la participante no solo se adapta a las restricciones del campo, sino que también crea espacios de acción que le permiten conciliar responsabilidades familiares y laborales, mostrando cómo la agencia individual puede interactuar con las dinámicas estructurales para transformar parcialmente su entorno y generar oportunidades de desarrollo personal y económico.

CASO 2	INGENIERÍA AGROPECUARIA
---------------	--------------------------------

Este caso se centra en una mujer de 23 años, titulada en Ingeniería Agropecuaria, una carrera tradicionalmente vista como dominada por hombres. Aunque trabaja en un ambiente laboral sin discriminación de género, su salario mensual apenas cubre sus necesidades básicas, lo que la limita económicamente. Durante la pandemia, comenzó

a emprender un pequeño negocio y lo ha compaginado con su trabajo formal para enfrentar la precariedad laboral en el contexto social y económico de su entorno.

Factor social de género	• Constructo social
-------------------------	---

Este caso nos permite observar como las normas y roles que la sociedad impone a los individuos están ligados al desempeño que se espera de las personas según su género, se puede analizar el caso de la Ingeniería Agropecuaria. La entrevistada mencionó que esta carrera se percibe “tradicionalmente como un campo masculino”, vinculado a labores físicas y al aire libre, lo que puede generar la sensación de que las mujeres “no encajan” o eligen una carrera poco femenina.

Aunque en su grupo académico la participación femenina fue equitativa, al enfrentarse al mundo laboral constató que aún existen barreras invisibles relacionadas con su género. Esto la llevó a cuestionar su capacidad para prosperar, especialmente ante actitudes discriminatorias o la percepción de que debía esforzarse más que sus compañeros hombres para demostrar su conocimiento y ganar respeto.

Además, observó que mientras sus compañeros hombres podían desarrollarse en diversas áreas de la carrera, la mayoría de las mujeres quedaba limitada a puestos dentro de laboratorios, sin acceso a trabajos de campo, lo que evidencia cómo los estereotipos de género afectan directamente las oportunidades y el desempeño profesional.

Factores económicos	• Salario insuficiente • Falta de oportunidades (en otras áreas)
---------------------	--

A pesar de contar con un título universitario en Ingeniería Agropecuaria, la entrevistada percibe un salario mensual de 8,000 pesos, es decir, inferior al salario mínimo de la entidad y considerablemente menor a lo que gana alguien con su profesión en otros lugares. Esto la coloca en una situación de vulnerabilidad económica, ya que su ingreso es menor que el promedio de alguien de su carrera en otras áreas de desarrollo.

Como se observó anteriormente, un egresado de Ingeniería Agropecuaria puede recibir un sueldo desde 2,000 pesos semanales en la industria alimentaria, es decir, en el mismo sector en el que se desempeña la entrevistada. Sin embargo, en Hidalgo existen pocas industrias de este tipo, y las que ofrecen oportunidades a recién egresados no garantizan una remuneración adecuada.

Esta situación refleja una desigualdad en el mercado laboral, donde los títulos académicos no siempre se traducen en salarios justos o suficientes para cubrir las necesidades básicas. Muchos jóvenes profesionistas, a pesar de contar con educación superior, se enfrentan a ingresos bajos que dificultan acceder a una vida estable y digna. Un salario insuficiente limita la capacidad de cubrir gastos esenciales como alimentación, vivienda, transporte, servicios de salud y educación, impide ahorrar y afrontar situaciones imprevistas, y genera una sensación constante de inseguridad que impacta directamente en la calidad de vida.

Factores sociales	• Campo social • Motivaciones personales
-------------------	---

La joven se desenvuelve en un campo social que abarca tanto su entorno académico y profesional como el ámbito del emprendimiento, siguiendo la concepción de Pierre Bourdieu. Aunque la Ingeniería Agropecuaria es tradicionalmente considerada una carrera masculina, su experiencia en un grupo equilibrado y en un equipo laboral

liderado por una mujer le permitió posicionarse de manera favorable dentro del campo, evitando discriminación directa y reconociendo las reglas y jerarquías del espacio profesional. Paralelamente, el emprendimiento junto a su abuelo constituye otro campo en el que puede desplegar estrategias y negociar su posición, generando autonomía y recursos propios pese a las limitaciones económicas y estructurales.

Las motivaciones personales de la joven jugaron un papel determinante en sus decisiones: la necesidad de generar ingresos adicionales y construir independencia económica la llevó a mantener y desarrollar el negocio de desayunos sorpresa y artículos para detalles especiales. Este impulso refleja resiliencia, proactividad y un enfoque en metas personales, que le permite equilibrar el empleo formal con el emprendimiento y avanzar en su desarrollo profesional. Asimismo, las redes de apoyo constituyen un factor social clave: la colaboración con su abuelo le proporciona capital social, conocimiento y acompañamiento, mientras que la convivencia con sus padres ofrece soporte y estabilidad, facilitando la dedicación simultánea a su trabajo y al negocio.

CASO 3	LIC. ARQUITECTURA
---------------	--------------------------

Joven de 25 años que, tras finalizar sus estudios en arquitectura decidió trabajar en el negocio familiar. A pesar de la estabilidad económica inicial que le ofrecía este trabajo, la joven se dio cuenta de las limitaciones que enfrentan tanto ella como sus compañeros en el sector, con largas jornadas laborales y salarios bajos. Influenciada por el consejo de su padre optó por emprender en el negocio de bienes raíces, junto con su esposo. Aunque su formación en arquitectura no estaba directamente relacionada con su nuevo emprendimiento, encontró mayor satisfacción en esta nueva etapa.

Factor social de género	• Constructo social
-------------------------	---

La arquitectura como profesión muchas personas lo han considerado como un trabajo para hombres mientras que otras las ocupaciones enfocadas al diseño o al estética, han sido reservadas casi exclusivamente para las mujeres. (C. Fernandez, comunicación personal, 2025)

Desde su infancia, la joven estuvo en contacto con el negocio familiar de arquitectura. Esto le permitió conocer las ventajas y desafíos de la carrera sin embargo la joven probablemente enfrentó una presión sutil pero constante para conformarse con un camino profesional en el negocio de su papá, aunque esto no necesariamente se alinearán con sus propias aspiraciones, pero la percepción de que esta disciplina representaba una opción relativamente estable, al menos desde una perspectiva económica. Al estar inmersa en este campo de estudio fuera del negocio familiar le hizo notar que en muchos sectores, las mujeres enfrentan expectativas sociales y culturales que las limitan a roles de apoyo donde se ven relegadas a posiciones donde tienen poco control por lo que la decisión de emprender no solo surgió como una alternativa económica, sino como una forma de escapar de una estructura laboral patriarcal que no le otorgaba a la joven el control que buscaba.

Además ella menciona que algunas de sus compañeras egresadas enfrentan explotación laboral. En particular, destaca que sus colegas se enfrentan a largas jornadas laborales mal remuneradas y sin control sobre sus proyectos. Aunque no se especifica que estas dificultades están directamente relacionadas con su género, es importante reconocer que las mujeres suelen enfrentar barreras adicionales en el acceso a trabajos mejor remunerados. Además, las oportunidades de crecimiento profesional se ven limitadas, especialmente en sectores tradicionalmente dominados por hombres.

Factores económicos	• Precarización laboral • Ingresos insuficientes
---------------------	---

La falta de control sobre los proyectos y la dependencia de empresas intermediarias para conseguir contratos es una condición laboral restrictiva puede afectar más a las mujeres, quienes a menudo tienen menos acceso a las redes de contacto o a los roles de liderazgo en sectores predominantemente masculinos. Aunque el negocio familiar estaba orientado a la arquitectura, la joven no ocupaba una posición de liderazgo clara, ya que su padre era quien tomaba las decisiones principales, además a esta situación se sumaban las largas jornadas laborales, propias del sector de la arquitectura, donde los proyectos son complejos y la carga de trabajo suele ser extensa. A pesar de estar calificada profesionalmente, no tenía control sobre las decisiones de los proyectos, ya que estas recaen principalmente en su padre, quien lideraba el negocio familiar, resultando en una experiencia profesional limitada, donde no se pudo aprovechar su potencial en su totalidad.

A pesar de su formación en una carrera demandante como la arquitectura, la joven no pudo experimentar un progreso económico significativo dentro del sector. Su salario en el negocio familiar era limitado y apenas cubría sus necesidades básicas. Siendo un panorama común en muchas profesiones, especialmente para las mujeres jóvenes, quienes suelen recibir salarios más bajos que sus contrapartes masculinas, incluso cuando tienen la misma formación académica igual. La brecha salarial en el sector se evidenció en el caso de la joven, los ingresos eran insuficientes para tener una calidad de vida que incluyera adquisiciones significativas como bienes materiales o propiedades.

Factores sociales	• Campo • Motivaciones personales • Redes de apoyo
-------------------	--

En este caso, la joven se desenvuelve en un entramado social que combina su vida familiar, profesional y emprendedora, donde la experiencia previa en el negocio familiar de arquitectura le permitió acumular conocimientos prácticos y referentes culturales que marcaron su desarrollo. Este aprendizaje temprano funcionó como un capital formativo, pero también vino acompañado de expectativas y presiones sobre el rumbo que debía seguir, lo cual condiciona su margen de decisión en el ámbito laboral. Al integrarse en la empresa de su familia y trabajar junto a su esposo, se encontró con dinámicas de poder que limitaban parcialmente su autonomía, pues las decisiones relevantes continuaban mediadas por figuras de autoridad cercanas y por la estructura jerárquica del negocio.

Frente a este escenario, la elección de emprender en el sector inmobiliario cobra relevancia porque muestra cómo las jóvenes profesionales pueden redefinir su trayectoria y buscar espacios más flexibles donde ejercer mayor control sobre su tiempo y sus decisiones. Este tránsito hacia un nuevo proyecto no solo representó un movimiento entre campos laborales, sino también una estrategia para generar independencia económica y simbólica frente a los condicionamientos de su entorno inicial. En este proceso, las motivaciones personales como el deseo de equilibrar la vida profesional y familiar o la necesidad de construir un proyecto propio se combinaron con el aprovechamiento de redes de apoyo, en particular la colaboración con su esposo, lo que permitió consolidar el emprendimiento y diversificar los ingresos. Lo valioso de este caso es que visibiliza cómo las jóvenes profesionales no solo reproducen las lógicas familiares o de género heredadas, sino que despliegan estrategias concretas que les permiten construir autonomía y negociar nuevas posiciones en contextos marcados por jerarquías tradicionales.

CASO 4	LIC. CONTABILIDAD
---------------	--------------------------

Joven de 27 años, titulada en Contabilidad, que se enfrenta a cuestiones de género en su trabajo, donde los hombres reciben las cuentas más importantes y las mujeres

tareas menores. Durante la pandemia, se ve sobrecargada de trabajo sin compensación adicional y comienza a vender pasteles como un hobby que se convierte en una fuente de ingresos extra. Rechaza una oferta de trabajo en una empresa internacional porque el salario no cubría los gastos de vivienda. Finalmente, consigue un trabajo home office con mejor salario, pero sigue vendiendo pasteles, equilibrando tres fuentes de ingreso.

Factor social de género	• Techo de cristal • Roles de género
-------------------------	---

El caso de la joven contadora de 27 años evidencia cómo las desigualdades de género se materializan en la práctica laboral diaria. Aunque contaba con la misma formación que sus colegas hombres, se le asignaban tareas de menor relevancia, mientras que ellos recibían las cuentas más importantes de la firma. Esta distribución de responsabilidades no solo limitaba su proyección profesional, sino que también reducía sus posibilidades de crecimiento y reconocimiento dentro del ámbito contable. La pandemia agudizó esta situación: la entrevistada fue sobrecargada de trabajo sin recibir ninguna compensación adicional, lo que reflejó cómo las mujeres suelen ser las más afectadas por dinámicas de precarización y exigencias desproporcionadas en contextos de crisis.

Frente a estas condiciones, la joven optó por emprender de manera paralela con la venta de pasteles, actividad que inició como un pasatiempo y que se transformó en una estrategia para diversificar sus ingresos y asegurar mayor estabilidad económica. Este emprendimiento le permitió generar un margen de autonomía financiera y, con el tiempo, lo mantuvo incluso después de conseguir un empleo en modalidad home office con mejor salario. De este modo, articuló tres fuentes de ingreso —empleo formal, emprendimiento y asesorías contables independientes—, construyendo una forma de resiliencia económica frente a la precariedad y a las limitaciones impuestas en su desarrollo profesional.

Factores económicos	• Desigualdad laboral
---------------------	---

La situación económica de la joven contadora muestra con claridad cómo la formación universitaria y la experiencia laboral no siempre se traducen en estabilidad ni en movilidad económica. A pesar de contar con un título y ejercer en su área, la desigual asignación de tareas limitaba sus posibilidades de crecimiento: mientras sus compañeros hombres recibían cuentas estratégicas mejor remuneradas, ella era relegada a labores auxiliares con menor impacto económico y profesional. Esta dinámica no solo frenaba el desarrollo de sus ingresos, sino que también restringía su visibilidad y reconocimiento dentro del campo laboral contable.

La pandemia profundizó aún más estas condiciones, pues la entrevistada tuvo que asumir una carga de trabajo excesiva sin que ello significara un aumento salarial, lo que reveló un esquema de precariedad en el que las exigencias laborales se intensifican sin un beneficio proporcional. Ante este panorama, la búsqueda de alternativas se volvió una necesidad más que una elección, impulsándola a emprender y a diversificar sus fuentes de ingreso.

Un aspecto significativo de este caso es la tensión entre los salarios ofertados y el costo real de vida en las ciudades. La entrevistada incluso rechazó un puesto en una empresa internacional de prestigio porque el 80% de su salario se destinaría únicamente a la renta, lo que evidencia cómo la pertenencia a una compañía reconocida no garantiza mejoras en la calidad de vida si las condiciones económicas no son sostenibles. Este ejemplo permite visibilizar cómo las jóvenes profesionales no solo enfrentan desigualdades de género en la asignación de tareas, sino también limitaciones estructurales derivadas de un mercado laboral que no ofrece sueldos acordes con el costo de vida, obligándolas a buscar estrategias paralelas de supervivencia y crecimiento económico.

Factores sociales	• Campo social • Capital cultural • Motivaciones personales • Redes de apoyo
-------------------	---

La trayectoria de la joven contadora pone en evidencia cómo los factores sociales influyen directamente en la manera en que se construyen y transforman las oportunidades profesionales. Su paso por la universidad no solo le otorgó un título, sino que también le permitió generar vínculos valiosos con docentes y despachos contables, lo que representó un capital cultural y social que facilitó su inserción en el mercado laboral. Sin embargo, una vez dentro de su primer empleo formal, constató que las dinámicas sociales y jerárquicas en el espacio laboral reproducían desigualdades de género: los hombres eran asignados a clientes estratégicos y de mayor prestigio, mientras que las mujeres quedaban relegadas a tareas secundarias. Este tipo de distribución no sólo restringía el desarrollo de competencias, sino que también limitaba la visibilidad de las mujeres, reforzando la persistencia de un techo de cristal difícil de atravesar.

Frente a este escenario, las motivaciones personales y las redes sociales se convirtieron en elementos clave en la construcción de su trayectoria. El emprendimiento de pasteles, surgido en un inicio como una actividad recreativa, evolucionó hacia una fuente de ingresos complementaria gracias a la confianza y el apoyo de amistades, clientes y familiares, quienes ayudaron a difundir su trabajo y a consolidar una base de consumidores. De esta forma, las relaciones sociales no solo actuaron como un soporte emocional, sino también como un recurso estratégico que permitió a la joven equilibrar sus ingresos y ampliar sus posibilidades de independencia económica. El caso muestra cómo, más allá de las estructuras jerárquicas que limitan a las mujeres en espacios laborales tradicionales, las redes de apoyo y las iniciativas personales pueden reconfigurar las trayectorias profesionales, generando alternativas que desafían, aunque de manera parcial, las desigualdades establecidas.

CASO 5	LIC. DERECHO
---------------	---------------------

Una mujer soltera de 28 años, licenciada en Derecho, ha trabajado en empleos temporales o sin posibilidad de generar antigüedad, como en los censos del INEGI o en un despacho jurídico donde cobraba por horas. Aunque sus ingresos le permitían cierta autonomía, eran insuficientes para alcanzar estabilidad económica o adquirir bienes propios. Ante esta situación, y recordando que durante la universidad observó el potencial comercial de vender bebidas, decidió emprender un negocio de comida y bebidas accesibles, con productos de calidad y precios competitivos.

Gracias al apoyo de un amigo, rentó un local bien ubicado y atendía su negocio tras su jornada laboral. La clientela creció rápidamente, pero no percibía ganancias reales debido a que no incluía en sus cálculos los gastos fijos y el alto costo de sus insumos, lo que afectaba su rentabilidad. Al recibir una propuesta para ampliar su jornada en el despacho, aunque no fueran relacionadas a su carrera optó por aceptarla debido a sus necesidades económicas, lo cual dificulta aún más la gestión de su emprendimiento

Factor social de género	• Techo de cristal
-------------------------	--

Desde la perspectiva de género, el caso de esta joven licenciada en Derecho expone cómo las desigualdades estructurales del mercado laboral restringen las posibilidades de desarrollo de las mujeres, incluso cuando cuentan con formación universitaria. Sus empleos temporales o bajo esquemas por horas, sin posibilidad de generar antigüedad ni prestaciones, muestran una precarización que se entrelaza con dinámicas de género: mientras los hombres suelen acceder con mayor facilidad a puestos estables y de proyección, a ella se le asignaban funciones secundarias y mal remuneradas. Esta falta de acceso a cargos de liderazgo o a tareas de mayor responsabilidad refleja la persistencia del techo de cristal, que condiciona el crecimiento profesional y limita las trayectorias femeninas en el ámbito jurídico.

Lo significativo de este caso es que, frente a dichas restricciones, la joven buscó construir alternativas que le permitieran mantener autonomía y generar ingresos adicionales, como su emprendimiento en alimentos y bebidas. Sin embargo, la dificultad para gestionar costos y la necesidad de atender simultáneamente su empleo en el despacho evidencian cómo las mujeres cargan con dobles responsabilidades, lo que complejiza aún más la administración de sus proyectos.

Factores económicos	• Precarización laboral
---------------------	---

Los factores económicos se entrelazan directamente con su trayectoria laboral y sus decisiones de emprendimiento. Aunque su formación universitaria en Derecho y su experiencia en distintos empleos le proporcionaban cierta base profesional, la inestabilidad de sus contratos, la ausencia de prestaciones y la remuneración por horas hicieron que sus ingresos fueran limitados e insuficientes para alcanzar metas de mediano o largo plazo, como el ahorro o la adquisición de bienes propios. Esta situación no solo refleja la precarización del empleo formal, sino que también explica por qué muchas mujeres jóvenes consideran alternativas fuera del mercado laboral tradicional.

El emprendimiento de bebidas y alimentos surgió como una respuesta a estas limitaciones, con la intención de diversificar sus ingresos y generar mayor autonomía económica. Sin embargo, la falta de planeación financiera y la ausencia de una visión empresarial clara se tradujeron en una baja rentabilidad, ya que no contemplaba gastos fijos ni el impacto de los insumos en el costo real de sus productos. Este detalle es revelador porque muestra cómo, en la práctica, las condiciones económicas adversas no sólo empujan a las mujeres a emprender, sino que también condicionan la forma en la que lo hacen: con recursos limitados, aprendizajes sobre la marcha y sin la seguridad de obtener ganancias sostenibles.

Factores económicos	• Campo social • Motivaciones personales • Redes de apoyo
---------------------	---

La joven interactúa con un campo social que abarca tanto el ámbito laboral formal como el emprendedor. En el primer campo, compuesto por sus empleos en censos económicos y en el despacho jurídico, se observa cómo las jerarquías y normas implícitas limitan sus oportunidades: sus contratos temporales o por horas y la asignación de tareas como auxiliar reflejan estructuras que condicionan su desarrollo profesional y autonomía económica. Este contexto evidencia la influencia de reglas del campo laboral que restringen la posibilidad de ascender o acceder a proyectos de mayor relevancia, reforzando las desigualdades dentro de su área profesional.

Las motivaciones personales fueron determinantes en su decisión de emprender: la necesidad de generar ingresos suficientes para cubrir sus necesidades y alcanzar independencia económica la impulsó a iniciar un negocio de comida y bebidas. Su iniciativa demuestra resiliencia y proactividad, al identificar oportunidades en su entorno y planificar un emprendimiento con calidad y precios competitivos, aun cuando equilibrar ambas actividades representaba un desafío constante.

Por último, las redes de apoyo jugaron un papel relevante: la ayuda de un amigo para conseguir un local adecuado fue fundamental para iniciar el negocio, y posteriormente, la contratación de personal le permitió delegar tareas y concentrarse en la gestión principal.

CASO 6	LIC. DANZA
---------------	-------------------

Una joven de 28 años, egresada de Danza, migró de Pachuca a la Ciudad de México buscando mejores oportunidades laborales, logrando emplearse como maestra por horas y participar en proyectos artísticos.

Al formar una familia y mudarse a Querétaro por una promesa de mayor estabilidad económica por parte de su pareja, dejó sus empleos y siguió a su pareja, sin embargo en su nuevo hogar, su rol como madre y las restricciones del entorno limitaron sus ingresos, y tras sufrir violencia física y verbal por parte de su pareja, se vio obligada a regresar a Pachuca con su hijo, sin recursos económicos y sin una red laboral activa.

Después de algunos meses de regresar a su ciudad, se incorpora al trabajo dando clases por horas y, ante la falta de apoyo económico de su expareja para mantener a su hijo, fundó una academia de danza junto a colegas la cual le ha dado la oportunidad de viajar fuera del país.

Factor social de género	• Maternidad • Rol de género • Suelo pegajoso
-------------------------	---

En este caso, el nacimiento de su hijo se convierte en un punto de inflexión que ilustra de manera clara cómo los roles de género impactan directamente en la trayectoria profesional de las mujeres. La construcción social que asocia la maternidad exclusivamente con las mujeres refuerza la idea de que ellas deben asumir la totalidad del cuidado, mientras que la participación de los hombres continúa siendo vista como un apoyo secundario o complementario. Esta percepción no solo recarga de responsabilidades a las madres, sino que también perpetúa la falta de corresponsabilidad en el ámbito familiar.

La experiencia de la joven muestra cómo estas expectativas sociales se traducen en barreras estructurales. Apenas semanas después del parto, se ve obligada a incorporarse a su trabajo como maestra, incluso llevando a su hijo a clases, lo cual visibiliza el fenómeno del suelo pegajoso: aquellas dificultades persistentes que impiden que las mujeres mantengan o desarrollen plenamente su trayectoria profesional tras convertirse en madres. La imposibilidad de delegar el cuidado y la ausencia de un acompañamiento equitativo por parte de la pareja no sólo limitaron sus

posibilidades de ascender o estabilizarse, sino que la empujaron a vivir una doble jornada constante: la del empleo formal y la del cuidado no remunerado.

Lo relevante de este caso es que permite observar cómo las mujeres no abandonan sus proyectos profesionales por falta de interés o de preparación, sino porque se enfrentan a estructuras sociales que las colocan en una situación de desventaja. La falta de apoyo económico y emocional de su expareja sumada a la violencia física y verbal obligó a la joven a reconstruir su vida laboral desde cero, mostrando que los factores de género no se limitan a desigualdades en el trabajo, sino que se entrelazan con dinámicas familiares y de violencia, generando un círculo de vulnerabilidad

Factores económicos	• Ingresos insuficiente • Precarización laboral
---------------------	---

La trayectoria laboral de la joven evidencia cómo los factores económicos han influido decisivamente en sus decisiones y oportunidades. Desde el inicio de su carrera, trabajar por horas impartiendo clases en diferentes academias le generaba ingresos insuficientes, situación que se intensificó al mudarse a Querétaro, donde su empleo previo no le permitió ahorrar y dependía casi totalmente de los ingresos de su pareja. Además, gran parte de su experiencia profesional se desarrolló en condiciones de precarización laboral, con contratos temporales o pagos por hora, sin seguridad económica ni estabilidad, característica común en las profesiones artísticas y en el trabajo freelance. Para enfrentar estas limitaciones, recurrió a generar un ingreso extra mediante la fundación de su propia academia de baile junto con amigos egresados, lo que le permitió complementar sus ingresos de las clases formales y alcanzar una solvencia económica suficiente para ella y su hijo. Sin embargo, persiste una desigualdad laboral estructural, ya que factores externos como mudanzas, situaciones personales de violencia y la maternidad condicionan su acceso a ciertas oportunidades laborales y limitan su movilidad profesional

Factores sociales	• Salario insuficiente
-------------------	--

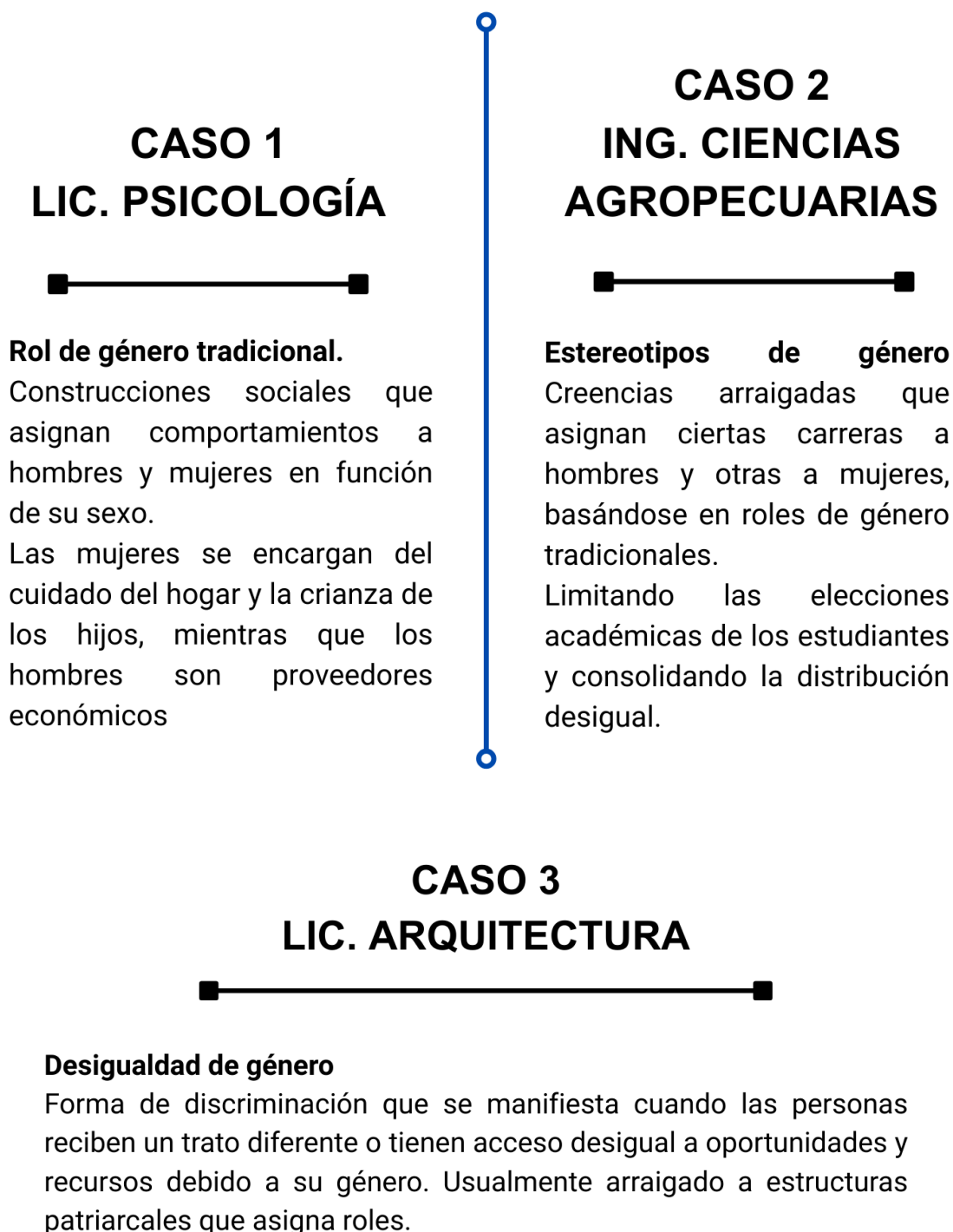
4.2 Patrones entre la formación y el empleo: experiencias compartidas de mujeres jóvenes profesionistas

Aunque las entrevistadas provienen de carreras distintas y han transitado por experiencias laborales diversas, en todos los casos emergen elementos comunes vinculados al género. Aun cuando cada trayectoria se desarrolló en contextos específicos, las participantes coincidieron en enfrentarse a limitaciones que no responden a sus capacidades profesionales, sino a estereotipos y barreras de género. Estas situaciones les impidieron, en mayor o menor medida, acceder a mejores oportunidades, elegir con libertad el ámbito de desarrollo o escalar dentro de sus campos laborales.

Comenzando con los factores de género que enfrentaron, se identifican cinco aspectos centrales: el rol de género dentro del hogar; los estereotipos que determinan qué actividades o espacios “debería” ocupar una mujer; la discriminación laboral basada en el género; las relaciones de poder que condicionan sus oportunidades; y la desvalorización del trabajo femenino. Estos factores, aunque se manifiestan de manera particular en cada caso, muestran un patrón común que limita las posibilidades de desarrollo profesional de las mujeres jóvenes, independientemente del ámbito en el que se desempeñen.

En la siguiente tabla se presentan los factores de género identificados en los casos analizados. La información fue organizada a partir de las entrevistas realizadas.

Tabla 12: Factores de género identificados en las entrevistadas



CASO 4

LIC. CONTABILIDAD



Discriminación de género

Fenómeno que se ve reforzado por estereotipos que asocian el liderazgo con cualidades masculinas y se manifiesta con presencia insuficiente de mujeres en posiciones de liderazgo y toma de decisiones a pesar de contar con la experiencia necesaria.

CASO 5

LIC. DERECHO



Desvalorización del trabajo femenino

Las mujeres jóvenes aun con formación universitaria enfrentan empleos inestables, mal remunerados o con condiciones laborales desventajosas, debido tanto a su género. Reflejándose en:

- Contratos por tiempo indefinido sin prestaciones ni generación de antigüedad así como
- Pagos por horas o por tareas, que dificultan la estabilidad financiera.

CASO 6

LIC. EN DANZA

Abandono laboral por decisión familiar

Renuncia o suspensión voluntaria de la trayectoria profesional de una mujer a partir de acuerdos familiares que priorizan el desarrollo laboral del hombre. Esta decisión, aunque consensuada, está fuertemente condicionada por roles de género tradicionales, en los que el trabajo masculino es considerado la principal fuente de ingresos y el trabajo femenino es visto como prescindible o complementario.

Interrupción de carrera profesional por maternidad

pausa, reducción o abandono temporal del trabajo remunerado por parte de una mujer como consecuencia directa del embarazo, parto o crianza temprana de sus hijos.

Dependencia económica parcial y vulnerabilidad frente a la violencia

situación en la que una mujer no cuenta con ingresos suficientes o estables para sostenerse por sí misma, lo que incrementa su vulnerabilidad ante situaciones de violencia económica, emocional o física. La falta de autonomía financiera limita su capacidad de tomar decisiones libres, como salir de una relación abusiva

Fuente: *Elaboración propia a partir de resultados de la encuesta aplicada a mujeres jóvenes profesionistas, 2025.*

Aunque las carreras presentadas en los casos anteriores son muy distintas en cuanto a su formación y el campo de estudio en el que se desarrollan, comparten algunos factores relacionados que afectan a las mujeres en esas áreas.

El análisis de las carreras de Psicología, Ingeniería en Ciencias Agropecuarias, Arquitectura y Contabilidad nos deja ver que aunque estas disciplinas pertenecen a áreas diferentes y tienen características propias en cuanto a formación, prácticas y especialización, las mujeres que las ejercen comparten experiencias similares

derivadas de constructos sociales y culturales vinculados a su género. Específicamente, las mujeres jóvenes enfrentan diversas barreras en el acceso a posiciones de liderazgo, la validación profesional y el progreso económico dentro de estas áreas, debido a las expectativas de género tradicionales que siguen predominando en el ámbito laboral y profesional, sumado a que en muchas ocasiones se les cuestionan sus habilidades o su compromiso con su lugar de trabajo debido a que se tiene la creencia que ellas deben de cumplir con labores en el hogar y no tendrán entera disposición. A continuación, se exploran las características y diferencias de cada ámbito y cómo a pesar de estas las mujeres se enfrentan a obstáculos similares.

Psicología: Una carrera aparentemente para mujeres

La Psicología ha sido históricamente percibida como una carrera “femenina”, porque tradicionalmente se asocia con el cuidado, la empatía y las habilidades de comunicación, atributos considerados socialmente más cercanos al rol femenino.

A nivel profesional, las mujeres en Psicología se concentran en sectores como la terapia clínica y aunque la mayoría de los profesionales de esta área sean mujeres, las posiciones de liderazgo y los cargos de mayor prestigio (como en la investigación académica, la psicología organizacional o la dirección de institutos) siguen siendo ocupados principalmente por hombres. La brecha de género se manifiesta en la falta de representación femenina en los puestos de poder dentro de las instituciones educativas y los centros de investigación. Esto refuerza la tendencia a que las mujeres no sean consideradas para cargos de alta toma de decisiones o influencia, lo que limita sus oportunidades de crecimiento profesional.

Ingeniería en Ciencias Agropecuarias: Un campo dominado por hombres

En la Ingeniería en Ciencias Agropecuarias y Arquitectura, las barreras de género son aún más evidentes, dado que estos campos están tradicionalmente dominados por hombres. Tanto en la formación académica como en la práctica laboral profesional.

En el caso de la Ingeniería en Ciencias Agropecuarias, a pesar de que la presencia femenina ha aumentado en los últimos años, las mujeres continúan enfrentando el desafío de ser vistas como menos competentes o aptas para las funciones técnicas de alto nivel. Mayormente en áreas como la gestión de proyectos, la dirección de empresas agropecuarias y la investigación aplicada, donde los hombres dominan las posiciones de liderazgo.

Arquitectura: Una carrera con más “equilibrio”

En Arquitectura, las mujeres se enfrentan a una falta de acceso a los puestos de liderazgo y toma de decisiones, especialmente en las firmas de arquitectura más grandes y reconocidas. Aunque hay más mujeres que ingresan a la carrera y se gradúan con los mismos niveles de excelencia que sus compañeros hombres, las estructuras de poder en la práctica laboral usualmente están marcadas por una dominación masculina. Las mujeres que cuentan una formación sólida, a menudo quedan relegadas a tareas auxiliares o secundarias, mientras que los hombres ocupan los puestos de mayor prestigio, como directores de proyectos o responsables de grandes clientes.

Este fenómeno en ambos campos muestra cómo la falta de representación femenina en los cargos de toma de decisiones limita las posibilidades de las mujeres para ascender en sus carreras y acceder a las oportunidades económicas y de desarrollo profesional que ofrecen estos sectores.

Contabilidad: Relegadas a solo auxiliar.

La contabilidad tiene una percepción tradicional de que las finanzas y lo que tenga que ver con el dinero ha estado históricamente asociada con los hombres, ya que se considera que los hombres son más adecuados para manejar los aspectos económicos debido a estereotipos sociales y culturales. A pesar de que actualmente tiene una presencia femenina relativamente alta, las mujeres continúan enfrentando desafíos significativos en términos de liderazgo y salarios comparables a los de los hombres, las

mujeres tienden a quedar rezagadas cuando se trata de posiciones de liderazgo en firmas contables o en áreas estratégicas como la dirección financiera, ellas se encuentran con un techo de cristal que les impide ascender a posiciones de alta toma de decisiones, como directores generales o miembros de juntas directivas. La brecha salarial está presente en esta profesión, donde las mujeres ganan, en promedio, menos que los hombres, a pesar de tener las mismas credenciales y experiencia, y sumándole a que no son contratadas con un nivel profesional, sino que a veces son contratadas bajo el término “técnico en contabilidad” o “auxiliar contable” así tengan los mismo niveles de estudio e igual o mayor capacidad de desarrollar sus labores profesionales.

Derecho: Auxiliar para ejercer el poder

Aunque la carrera de Derecho es una de las más demandadas y socialmente reconocidas, las mujeres egresadas suelen enfrentar condiciones laborales desiguales desde el inicio de su trayectoria profesional. A pesar de contar con el mismo nivel de formación que sus compañeros hombres, muchas de ellas solo acceden a puestos con salarios bajos, contratos por horas y escasas oportunidades de crecimiento y bajó un puesto como auxiliares jurídicos, asistentes de despacho

Las áreas del Derecho también presentan una división de género: a las mujeres se les suele encaminar hacia ramas consideradas “menos rudas” como el Derecho familiar o civil, mientras que los hombres dominan áreas como lo penal, corporativo o constitucional, que ofrecen mayor prestigio y mejores ingresos, situación en la cual se observa el techo de cristal, que impide que las mujeres accedan a puestos de mayor jerarquía como juezas, titulares de fiscalías, magistradas o socias en firmas jurídicas privadas. Además, los espacios de poder continúan dominados por redes masculinas donde se privilegia a los hombres para cargos de alta responsabilidad, mientras que las mujeres son relegadas a tareas de apoyo, sin posibilidad de desarrollo profesional.

Danza: Vocación feminizada

Socialmente, esta profesión se percibe como una “vocación” más que como un trabajo formal, lo que contribuye a su desvalorización en el mercado laboral. Aunque la mayoría de estudiantes y egresadas son mujeres, los espacios de reconocimiento profesional, financiamiento y liderazgo artístico siguen siendo reducidos y en muchas ocasiones ocupados por varones.

Las mujeres dedicadas a la danza enfrentan inestabilidad estructural: trabajan por horas, en múltiples lugares a la vez, sin contratos ni seguridad social. A menudo combinan clases en academias con presentaciones esporádicas o colaboraciones temporales, lo que deriva en una constante sobrecarga laboral y falta de ingresos fijos.

Factores comunes en los ámbitos profesionales

Se pudo identificar factores estructurales de género que operan de manera general en distintos ámbitos profesionales, independientemente de la disciplina o área de especialización. Aunque Psicología, Ingeniería en Ciencias Agropecuarias, Arquitectura, Contabilidad, Derecho y Danza presentan características formativas y requisitos de desempeño distintos, el estudio revela un denominador común: las mujeres jóvenes se enfrentan a barreras que no dependen de su preparación ni de sus competencias, sino de construcciones sociales y culturales que limitan su desarrollo profesional. Estas barreras incluyen la exclusión de roles de liderazgo, dado que, a pesar de contar con los mismos niveles académicos y habilidades que sus colegas hombres, las mujeres encuentran techos de cristal que restringen su acceso a cargos de toma de decisiones dentro de sus organizaciones; la persistencia de estereotipos de género, que condicionan la asignación de tareas, la elección de áreas de especialización y la percepción de su competencia profesional; y la desigualdad salarial y limitación económica, que impacta directamente su autonomía financiera, calidad de vida y aspiraciones de crecimiento profesional. Desde mi perspectiva, este análisis permite comprender por qué muchas mujeres jóvenes tituladas en Hidalgo, al no encontrar un camino claro de ascenso ni oportunidades económicas dentro de sus

sectores formales, optan por emprender proyectos paralelos a su trabajo, utilizando el emprendimiento como una estrategia de resistencia y adaptación que les brinda flexibilidad laboral, autonomía financiera y control sobre su propio desarrollo profesional.

Pocos trabajos disponibles:

A menudo, las universidades forman profesionales con habilidades que no siempre se ajustan a las necesidades del mercado laboral local, lo que genera dificultades para conseguir empleo. Aunque en Hidalgo existe educación superior con formación especializada, esta no siempre está alineada con las demandas actuales de las industrias locales, provocando un desajuste entre la formación académica y las oportunidades disponibles. La falta de plazas se refleja en desempleo o subempleo, particularmente entre los jóvenes, quienes compiten por un número limitado de vacantes y, con frecuencia, deben aceptar trabajos que no corresponden plenamente a su formación, con salarios bajos o condiciones precarias.

En áreas como psicología o ingeniería agropecuaria, las oportunidades laborales pueden ser especialmente restringidas. Por ejemplo, en psicología, las vacantes en instituciones de salud mental o en empresas que requieren psicólogos clínicos son limitadas, especialmente en regiones con infraestructura insuficiente en salud. En ingeniería agropecuaria, las opciones de empleo fuera de las zonas rurales dependen de la inversión en el sector, reduciendo las posibilidades para los recién graduados. De manera similar, contaduría y arquitectura enfrentan un mercado competitivo y saturado. En contaduría, la gestión financiera, balances, auditorías y declaraciones fiscales requieren experiencia y precisión, por lo que los empleadores suelen ser cuidadosos sobre el confiar estas responsabilidades a jóvenes sin trayectoria comprobada. En arquitectura, la planificación y ejecución de proyectos conlleva riesgos financieros y estructurales, limitando la contratación de profesionales nuevos.

4.3 Largas jornadas laborales:

Las largas horas de trabajo son una característica común en muchas profesiones. Y esto es un factor que tiene un impacto significativo en la vida profesional y/o personal de los trabajadores, y un factor que impulsa a muchas mujeres jóvenes a considerar el emprendimiento paralelo al trabajo formal porque actúan como un factor estructural que limita la autonomía de las mujeres jóvenes, su desarrollo profesional y su bienestar integral, y al mismo tiempo incentiva la búsqueda de alternativas más flexibles, como el emprendimiento paralelo. Este fenómeno no solo refleja la desigualdad de género en la distribución de responsabilidades laborales y familiares, sino que también pone en evidencia la necesidad de repensar modelos de trabajo que permitan equilibrar las demandas profesionales con la calidad de vida y la posibilidad de diversificar ingresos. En otras palabras, la extensión de la jornada laboral, combinada con expectativas culturales sobre el rol de las mujeres, genera un escenario donde el emprendimiento se convierte en una estrategia de resistencia, autonomía y control sobre su desarrollo económico y personal, mostrando cómo las barreras estructurales en el empleo formal moldean decisiones profesionales y de vida.

Psicología

En el caso de la carrera y el ámbito laboral de la psicología, las largas horas de trabajo se manifiestan de manera diferente. Los psicólogos usualmente trabajan de manera independiente o en consultorios privados, a menudo enfrentan una carga de trabajo considerable debido a la demanda de sus servicios. Esto incluye la realización de sesiones con pacientes, la preparación de informes, la investigación y, en muchos casos, el trabajo administrativo. Además, algunos psicólogos, especialmente los que se especializan en áreas como psicología organizacional, deben lidiar con horarios irregulares para acomodar a sus pacientes, lo que puede implicar trabajar fuera del horario de oficina tradicional.

Ingeniería en ciencias agropecuarias

En la ingeniería agropecuaria, las largas jornadas son comunes porque pasan mucho tiempo en el campo, supervisando la producción agrícola, gestionando proyectos en terrenos rurales o haciendo trabajo de campo que no se ajusta a un horario fijo de oficina. Las demandas del clima o de la temporada de cosechas pueden forzar a los profesionales a extender sus jornadas laborales durante ciertos períodos, y la urgencia de garantizar la producción o resolver problemas imprevistos puede llevar a trabajar horas extra sin una compensación adecuada. Además, el trabajo de campo, a menudo, se ve acompañado de tareas logísticas o administrativas que requieren más tiempo.

Arquitectura

En arquitectura, las largas horas son igualmente comunes, porque los y las arquitectos tienen que coordinar equipos, revisar planos y ajustarse a las exigencias del cliente y a los plazos de entrega, lo que puede requerir trabajar largas jornadas para cumplir con los objetivos del proyecto. Además, en muchos casos tienen que supervisar el trabajo en el sitio de construcción, lo que puede implicar desplazamientos y más horas fuera de la oficina. La carga de trabajo aumenta cuando los proyectos son complejos, y cualquier imprevisto o desviación en el proyecto puede generar aún más horas extras para garantizar que se mantenga la calidad y el cumplimiento del tiempo estipulado.

Contaduría

En la contaduría, las largas horas de trabajo son frecuentes, especialmente durante la temporada de declaraciones fiscales o al cierre de ejercicios fiscales, deben cumplir con plazos estrictos para la entrega de informes financieros, la preparación de balances y la declaración de impuestos. Durante estos períodos, los que laboran en esta área se enfrentan a jornadas de trabajo que se extienden más allá de las 8 horas convencionales. Además, la presión por mantener la exactitud en los números y evitar errores que puedan resultar en sanciones o pérdidas económicas para la empresa contribuye a que las horas de trabajo sean largas y demandantes.

Derecho:

No solo cumplen con el horario de oficina, sino que gran parte de su tiempo lo dedican a preparar casos, revisar expedientes, redactar documentos legales o investigar leyes y precedentes para poder sustentar sus argumentos. A esto se suman las audiencias, reuniones con clientes y, en muchos casos, traslados constantes entre juzgados, despachos y oficinas. Todo este conjunto de actividades hace que su día laboral vaya mucho más allá de las 8 horas convencionales. Además, la presión de entregar documentos en plazos establecidos, de no cometer errores en los procedimientos y de responder a las expectativas de los clientes, contribuye a que el trabajo en Derecho sea muy absorbente, con jornadas que pueden alargarse hasta altas horas de la noche o incluso ocupar fines de semana.

Danza:

En la Danza, es muy común que las jornadas de trabajo sean bastante largas, sobre todo en temporadas de presentaciones, estrenos o cuando hay giras. No se trata únicamente de asistir a las clases o ensayos programados, sino que también hay un esfuerzo adicional que implica cuidar la condición física, practicar de manera individual, aprender nuevas coreografías y repetirlas una y otra vez hasta lograr la precisión que se requiere. Todo eso provoca que el tiempo de trabajo vaya mucho más allá de las 8 horas normales que tendría otro empleo. Además, hay que considerar que el desgaste no es solo físico, sino también mental, porque se necesita concentración constante, memoria para los pasos y disciplina para mantener un nivel alto en cada ensayo y función. A esto se suma la presión por estar siempre listos para el escenario, cumplir con las expectativas del público, de la compañía o del coreógrafo, lo que hace que el trabajo de los y las bailarinas sea muy absorbente y demandante, aunque muchas veces ese esfuerzo extra no sea reconocido como parte oficial de la jornada laboral.

Impacto de las Largas Horas de Trabajo

Las largas horas laborales tienen un efecto negativo en la vida personal y familiar de los profesionales, en especial de las mujeres jóvenes, las cuales pueden observar en la tabla 9

Tabla 13: Impacto de las largas jornadas laborales



Las jornadas largas pueden provocar estrés crónico, agotamiento físico. Afectando la salud mental, la salud física, causando fatiga constante, dolores musculares, insomnio, entre otros.

Especialmente para aquellas mujeres que tienen responsabilidades familiares o que desean tener tiempo para su desarrollo personal. Resulta en frustración, desmotivación o incluso en una decisión de abandonar el trabajo formal en busca de alternativas.

Las largas horas de trabajo pueden hacer que muchos profesionales no tengan tiempo para seguir formándose o para desarrollar otros intereses y le limite el dedicarse a proyectos paralelos

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de la encuesta aplicada a mujeres jóvenes profesionistas, 2025.

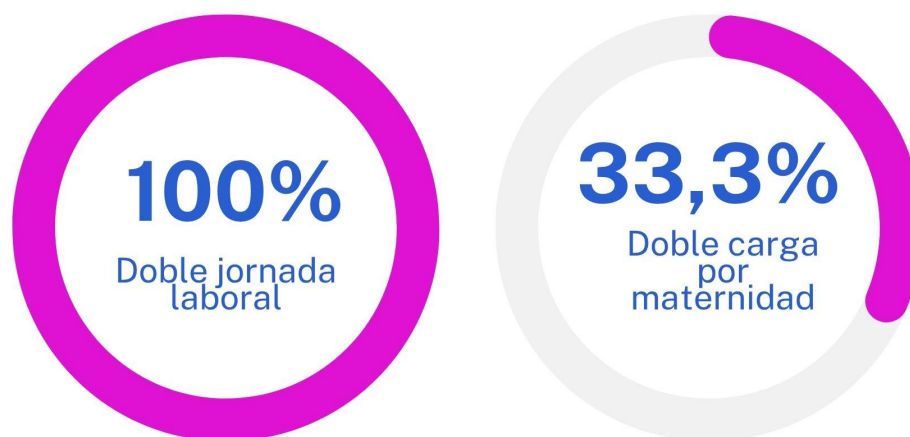
Este fenómeno radica en analizar cómo el impacto de las largas jornadas laborales se relaciona directamente con las decisiones estratégicas que toman las mujeres jóvenes para equilibrar su vida profesional, personal y su desarrollo integral. A partir de la evidencia recabada, se observa que el estrés crónico, el agotamiento físico y la afectación de la salud mental no son únicamente consecuencias individuales del exceso de trabajo, sino manifestaciones de un patrón estructural que limita la autonomía de las mujeres en el ámbito laboral. Esta sobrecarga se intensifica en aquellas que además asumen responsabilidades familiares o buscan tiempo para su desarrollo personal, evidenciando que las demandas del trabajo formal se intersectan con los roles de género tradicionales, generando un doble esfuerzo y un desgaste sostenido que afecta tanto su bienestar como sus oportunidades de crecimiento profesional.

Frente a estas condiciones, muchas mujeres jóvenes desarrollan estrategias adaptativas que incluyen abandonar temporal o definitivamente ciertos empleos

formales o emprender proyectos paralelos, buscando recuperar control sobre su tiempo y recursos. Estas decisiones reflejan la necesidad de priorizar no solo la autonomía económica, sino también el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, incluyendo el cuidado de los hijos, el desarrollo de habilidades propias y la posibilidad de diversificar fuentes de ingreso. Así, se evidencia que estas elecciones no son meramente individuales, sino respuestas inteligentes y estratégicas ante un contexto laboral estructuralmente inequitativo, donde la falta de conciliación y reconocimiento profesional limita su desarrollo.

Como se puede observar en el gráfico 16, un 100% de las participantes reportaron jornadas laborales prolongadas, lo que confirma que la sobrecarga de tiempo invertido en el trabajo es una constante que atraviesa a todas las mujeres del estudio. Asimismo, un 33% señaló enfrentar desafíos adicionales derivados de la maternidad, lo que pone en evidencia la doble exigencia que implica compatibilizar las demandas del empleo con las responsabilidades del cuidado. Esta situación refuerza la necesidad de generar estrategias de adaptación, ya sea a través del emprendimiento paralelo o del apoyo de redes familiares y sociales, que les permitan sostener sus proyectos profesionales sin renunciar a su vida personal. De esta forma, se demuestra cómo las demandas laborales y familiares convergen de manera decisiva en la construcción de sus trayectorias, condicionando sus posibilidades de desarrollo y obligándolas a replantear continuamente sus prioridades.

Gráfico 16: Jornadas laborales prolongadas y maternidad



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de la encuesta aplicada a mujeres jóvenes profesionistas, 2025.

Además, los resultados muestran que las redes de apoyo, tanto familiares como de amigos o clientes, juegan un papel fundamental en la capacidad de estas jóvenes para gestionar sus responsabilidades laborales y personales. Todas las participantes reportaron contar con al menos un tipo de apoyo, ya sea de familiares, amigos o cónyuge, lo que evidencia que el respaldo social no solo facilita la continuidad de sus emprendimientos y empleos, sino que también mitiga la presión derivada de las largas jornadas laborales y las demandas familiares. La presencia de estas redes resalta la dimensión colectiva de las estrategias de adaptación, mostrando que las decisiones sobre su trayectoria profesional no ocurren de manera aislada, sino dentro de un entramado de relaciones que les permite sostener sus proyectos y equilibrar diferentes áreas de su vida.

Para ilustrar esta información, se presenta el gráfico (()), donde se visualiza la proporción de participantes que cuentan con apoyo familiar, de amigos/clientes y del

cónyuge, destacando cómo estas redes se distribuyen entre los casos estudiados y su relación con las jornadas laborales y la maternidad.

Gráfico 17: Redes de apoyo en la trayectoria de las participantes



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de la encuesta aplicada a mujeres jóvenes profesionistas, 2025.

4.4 Los prejuicios:

En la consulta realizada a través de redes sociales, se exploró la percepción de jóvenes sobre la decisión de abandonar una carrera universitaria para dedicarse al emprendimiento. Las respuestas obtenidas reflejan una diversidad de opiniones que evidencian cómo factores económicos, sociales y de percepción personal influyen en esta elección. Una parte significativa de los participantes considera que el emprendimiento representa una alternativa más rentable y satisfactoria que el empleo formal, destacando la posibilidad de generar mayores ingresos, diversificar fuentes de ingreso y alcanzar una mayor autonomía profesional.

Gráfico 18: Percepciones y prejuicios hacia mujeres que emprenden paralelamente a su carrera



¿Cuál es su percepción acerca de las personas que dejan de lado una carrera universitaria para dedicarse al emprendimiento?

“Si el emprendimiento te deja más dinero... en hora buena, estar en una oficina no es como una quisiera jubilarse”

“En mi experiencia , un emprendimiento me ha dado mayores satisfacciones (\$\$\$) que una carrera.
Cariños, primero lo que deja después lo que...
Me gusta mucho lo que estudié pero una no come de gustos”

“Actualmente las carreras universitarias sirven para solo tener un papel, para tener un nivel de conocimiento superior para divertirse... LO DEMÁS ES EXTRA... Si lo ejerces o no está bien. Lo que sí traten de aprender algo más que en la escuela”

“Tengo 2 licenciaturas, estoy titulada y no me dedico a ninguna de las dos, mi emprendimiento es bueno y de eso vivo. Hay que dejar de ver que el estudio te encasillara en ciertos trabajos y comenzar a estudiar para aprender cosas u oficios”

“Yo conocí gente que nunca la hizo en un trabajo formal y ahora tiene su emprendimiento y les va bien, es simplemente como te acomodes”

“Yo creo que en ambas, hasta que estés estable en tu emprendimiento pero nunca pongas todo en una sola canasta, diversifica tus entradas de dinero”

"La pandemia nos enseñó que no se ponen todos los huevos en una canasta, se vale hacer de todo, si te vas a fijar en lo que digan que haces, estás frita. ¡Se vale hacer de todo! A veces no sabemos cuál es nuestra verdadera pasión hasta que la hacemos, a veces de manera intencional y a veces de manera fortuita"

"En lo personal me va mejor en el emprendimiento, respecto a dinero y a tiempos, pero si Diosito quiere el año que entra encontrare trabajo porque si me gusta Mi carrera y quiero tener experiencia no me importa que gane poco, confío que mi emprendimiento me seguirá manteniendo"

"Una carrera ya no te asegura nada, un buen emprendimiento a veces deja de ser empleado. Aunque muchas veces, tener carrera te ayuda a potencializar tu emprendimiento"

"El hacer las cosas en paralelo está muy bien trabajar en tu profesión y emprender"

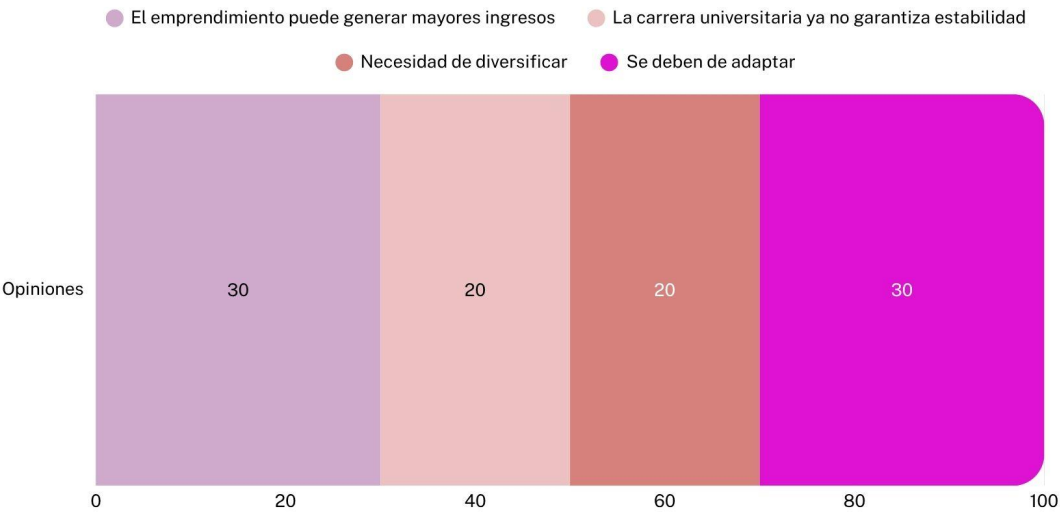
"Quieren romantizar la mediocridad, y entonces para qué hacen gastar a los padres que con trabajo les pagan una carrera. Que triste"

Un negocio no es fácil porque sacrificas mucho pero realmente vale la pena porque es tuyo y puedes dejar un legado a tu familia cosa que en los empleos si te pasa algo a dios todo lo que sacrificaste y tu familia queda olvidada

Fuente: Elaboración propia a partir de comentarios recopilados en Facebook acerca sobre su pensamiento del emprendimiento en paralelo (2025)

El siguiente gráfico muestra los prejuicios más comunes hacia las jóvenes tituladas que deciden emprender mientras trabajan de manera formal. Se identifican cuatro tendencias principales: la percepción de que el emprendimiento puede generar mayores ingresos (30%), la creencia de que la carrera universitaria ya no garantiza estabilidad laboral ni económica (20%), la necesidad de diversificar y combinar carrera y emprendimiento (20%), y la valoración del aprendizaje experiencial y la adaptación (30%). Estas opiniones subrayan que, en muchos casos, las jóvenes priorizan opciones que ofrezcan resultados concretos y tangibles en el corto plazo, mientras algunas optan por mantener una estrategia combinada, conservando un empleo formal mientras desarrollan su emprendimiento hasta lograr su consolidación. Desde esta perspectiva, la educación universitaria sigue siendo valiosa como un recurso que fortalece las habilidades necesarias para gestionar y hacer crecer un negocio propio. Por último, un sector menor manifestó posturas críticas hacia quienes abandonan la carrera, reflejando una visión más tradicional del desarrollo profesional. En conjunto, estos resultados evidencian cómo los prejuicios y percepciones sociales influyen en la toma de decisiones y en la confianza de las propias jóvenes, es importante que el reconocer estas tendencias permite diseñar estrategias de apoyo que faciliten el equilibrio entre la carrera formal y los proyectos de emprendimiento, fomentando una cultura laboral más inclusiva.

Gráfico 19: Prejuicios categorizados



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de la encuesta aplicada a mujeres jóvenes profesionistas, 2025.

COMPROBACIÓN DE HIPOTESIS

Al responder las preguntas de investigación planteadas al inicio del proyecto, se puede afirmar que los resultados permiten confirmar la hipótesis formulada. Entre los factores determinantes para que las jóvenes profesionistas decidan emprender destaca la búsqueda de mayor libertad financiera, ya que en los casos de estudio se evidenció que los salarios percibidos no eran suficientes para garantizar una vida independiente, tanto para quienes tienen hijos como para quienes no. En el caso de las entrevistadas con hijos, la necesidad de generar ingresos adicionales se ve reforzada por situaciones de violencia económica, como el incumplimiento o el pago insuficiente de pensiones, así como por la falta de remuneración competitiva en sus lugares de trabajo, que no se ajusta al promedio exigido por su formación profesional.

En cuanto a los aspectos de precarización laboral, se identificaron múltiples barreras que dificultan el desarrollo profesional de las mujeres, entre ellas: salarios bajos o insuficientes que obligan a depender de un segundo empleo; falta de estabilidad laboral, con contratos temporales o empleo informal; jornadas excesivas que afectan la conciliación con la vida personal y generan desgaste físico y psicológico; oportunidades limitadas de ascenso, muchas veces vinculadas a estereotipos de género; ausencia de prestaciones y beneficios que aseguren bienestar integral; sobrecarga de responsabilidades no remuneradas; y discriminación de género, que se manifiesta en la subestimación de la capacidad femenina, favoritismo hacia hombres y acoso laboral.

Respecto a las redes sociales, estas se presentan como una opción viable para emprender, ya que permiten acceder a oportunidades laborales, gestionar horarios de manera flexible y combinar proyectos de emprendimiento con empleo formal o responsabilidades familiares. Además, facilitan la creación de redes de apoyo y colaboración, potencian la visibilidad y el marketing personal, y reducen barreras estructurales al ofrecer un espacio relativamente autónomo frente a discriminación de género en entornos laborales formales.

Finalmente, el emprendimiento brinda múltiples ventajas a las mujeres jóvenes: mayor alcance y visibilidad de sus productos o servicios sin necesidad de un lugar físico; flexibilidad en la gestión del tiempo; autonomía y control sobre el negocio; oportunidades de networking y colaboración; y fortalecimiento del empoderamiento y la confianza, al permitir generar ingresos y desarrollar proyectos propios, reforzando así su capacidad de independencia económica. En conjunto, estos hallazgos confirman que la búsqueda de libertad financiera, la precarización laboral, la superación de barreras estructurales como el techo de cristal y el suelo pegajoso, y la utilización estratégica de las redes sociales son factores centrales que motivan a las mujeres jóvenes a emprender.

EL TRABAJO Y EL EMPRENDIMIENTO PARALELO: lecciones, evidencias y aportes

Muchas mujeres jóvenes tituladas optan por emprender de manera paralela a su empleo formal, utilizando estos proyectos como un complemento a sus ingresos y una forma de desarrollar intereses personales o profesionales. Sin embargo, enfrentan desafíos que dificultan impulsar sus iniciativas. El fortalecimiento de redes de apoyo dentro de las universidades no solo facilita la superación de obstáculos prácticos, sino que también aporta conocimiento sobre cómo se comparten experiencias, se desarrollan habilidades colectivas y se consolidan aprendizajes en contextos de emprendimiento paralelo, evidenciando dinámicas de colaboración, liderazgo y aprendizaje organizacional aplicables a la práctica profesional y académica. Fomentar el emprendimiento en mujeres, incluso cuando surge de hobbies o intereses personales y opera de manera informal junto con su empleo principal, responde a la falta de oportunidades laborales y a la necesidad de equilibrar ingresos, vida personal y formación profesional. En el Estado de Hidalgo, donde las plazas laborales son limitadas y las condiciones de empleo precarias, estos emprendimientos paralelos muestran cómo las mujeres visibilizan sus proyectos, gestionan información y generan redes que fortalecen sus iniciativas, evidenciando procesos de organización,

planificación y difusión que aportan comprensión sobre prácticas emergentes y aprendizaje colectivo en contextos estructuralmente desafiantes.

La presencia de barreras estructurales en el mercado laboral evidencia que el emprendimiento paralelo no puede ser manejado por una sola persona como solución a estas dificultades, porque estas barreras son externas y amplias, dependen de factores económicos, sociales y políticos, como la falta de empleos bien remunerados, la precariedad laboral y la desigualdad de género, que requieren acciones colectivas e institucionales; además, existen limitaciones individuales de recursos, tiempo y alcance, por lo que el emprendimiento paralelo puede generar ingresos o experiencia, pero no puede transformar por sí solo las condiciones estructurales del mercado laboral. Asimismo, se requiere colaboración y redes de apoyo, ya que superar estos obstáculos implica interacción con otros actores, mentoría, apoyo comunitario y estrategias colectivas que potencien los proyectos. Bajo estas condiciones, el análisis de estos emprendimientos permite comprender cómo estrategias de planificación, visibilización y colaboración facilitan la consolidación y escalabilidad de iniciativas que operan de manera complementaria al trabajo formal, generando aprendizajes aplicables a otros contextos y fortaleciendo la base teórica sobre la gestión de emprendimientos emergentes y prácticas de empoderamiento.

El emprendimiento basado en hobbies o intereses personales, a menudo subestimado por considerarse no escalable, demuestra cómo las emprendedoras desarrollan habilidades para organizar, documentar y promocionar sus iniciativas paralelas, generando autonomía profesional y aportando evidencias sobre la capacidad de los proyectos individuales para generar impactos colectivos y aprendizajes significativos. La creación de redes, la capacitación y la interacción con distintos públicos se convierten en factores clave que permiten que estos emprendimientos crezcan y evolucionen hacia modelos sostenibles, evidenciando cómo la práctica paralela puede fortalecer el desarrollo económico, social y académico de la comunidad. Además, las mujeres emprendedoras suelen reinvertir en sus familias y comunidades. Al visibilizar sus logros y compartir sus experiencias, inspiran a otras mujeres y aportan evidencia

sobre cómo las acciones individuales y paralelas a un empleo formal pueden generar efectos colectivos, reforzando capacidades y ofreciendo aportes valiosos al conocimiento sobre prácticas profesionales y sociales. Si bien es esencial trabajar hacia la formalización de los emprendimientos y mejorar las condiciones del mercado laboral, apoyar el emprendimiento femenino paralelo no solo ofrece soluciones inmediatas a la falta de empleo, sino que constituye un objeto de estudio que permite analizar cómo emergen, se consolidan y generan impactos socioeconómicos significativos, evidenciando la relevancia de estrategias de organización, colaboración y difusión en la consolidación de proyectos que se desarrollan como complemento al trabajo formal y en la generación de aprendizaje colectivo.

CONCLUSIONES GENERALES

El análisis de los resultados obtenidos confirma que las barreras que enfrentan las mujeres jóvenes tituladas en Hidalgo no son únicamente producto de limitaciones individuales, sino que están profundamente relacionadas con estructuras sociales, económicas y de género previamente señaladas en la literatura. En el ámbito académico de comunicación y de las ciencias sociales y humanidades, se percibía históricamente que las carreras eran poco valoradas, explotadoras o con escasas posibilidades de acceder a empleos bien remunerados; este hallazgo coincide con los planteamientos sobre la desigualdad estructural en el mercado laboral y la desvalorización de ciertas disciplinas, tal como señalan diversos autores en el marco teórico. Sin embargo, los datos recopilados muestran que estas dificultades no se restringen al tipo de carrera, sino que se vinculan de manera transversal con la condición de ser mujer, confirmando la relevancia del enfoque de género para comprender la problemática laboral y emprendedora.

Los resultados evidencian que la decisión de emprender se relaciona principalmente con factores económicos, como ingresos insuficientes y precariedad laboral, pero también con factores sociales y de capital humano, incluyendo redes de apoyo, motivación personal y estrategias para compatibilizar múltiples roles. Esto refuerza la

visión de que la economía informal y el emprendimiento no son solo elecciones individuales, sino respuestas estratégicas ante limitaciones estructurales, tal como sugieren las teorías sobre emprendimiento y desigualdad laboral discutidas en el marco teórico. Los hallazgos exponen cómo los constructos sociales, es decir, las normas, expectativas y roles que la sociedad atribuye a las mujeres, afectan sus posibilidades de desarrollo profesional y la percepción de sus capacidades, influyendo directamente en la distribución de responsabilidades domésticas y en la sobrecarga laboral que enfrentan.

Asimismo, se observan fenómenos como el techo de cristal y el suelo pegajoso: mientras que los hombres acceden con mayor facilidad a posiciones de liderazgo, las mujeres se encuentran frecuentemente relegadas a roles de apoyo, con menos oportunidades de promoción y desarrollo profesional, aunque tengan la misma preparación y experiencia. A su vez, el suelo pegajoso refleja que, a pesar de contar con empleo formal, muchas mujeres no logran superar ciertos niveles salariales ni estabilidad económica debido a las limitaciones estructurales y a los prejuicios de género, lo que obliga a complementar sus ingresos mediante un segundo empleo o emprendimientos paralelos. Esta situación confirma la importancia de los factores estructurales y culturales señalados en la literatura sobre igualdad de género y mercados laborales, mostrando cómo se interrelacionan con la precariedad laboral y la necesidad de generar alternativas económicas.

Los hallazgos también demuestran que, aunque contar con un título universitario sigue siendo un recurso valioso, este ya no garantiza el acceso a empleos acordes con la formación académica. La competencia constante por puestos limitados, la necesidad de migrar por oportunidades laborales y la sobrecarga de responsabilidades domésticas reflejan cómo los factores estructurales, culturales y económicos se entrelazan para generar un escenario de desigualdad persistente, especialmente para las mujeres, lo que está alineado con los conceptos teóricos de Bourdieu sobre habitus, campo y capital, así como con los constructos sociales que perpetúan roles tradicionales de género.

El emprendimiento paralelo emerge entonces como una estrategia que combina autonomía, flexibilidad y resiliencia, validando los planteamientos teóricos sobre capital social y redes de apoyo. Estas iniciativas no solo permiten complementar los ingresos, sino que también potencian la creación de nuevas oportunidades, la colaboración entre pares y la construcción de un entorno más equitativo y participativo. Los resultados evidencian que las jóvenes profesionistas logran, a través de sus emprendimientos, desafiar parcialmente los constructos sociales restrictivos y las barreras estructurales, generando espacios donde su talento y esfuerzo son reconocidos más allá de los roles tradicionales asignados por la sociedad.

Por último, los hallazgos subrayan que, más allá de los obstáculos estructurales y de género, existe un potencial significativo en las mujeres que optan por emprender: su esfuerzo y determinación evidencian que la problemática no radica en la falta de preparación o habilidades, sino en la ausencia de oportunidades laborales dignas y políticas que garanticen equidad. La investigación demuestra que, al complementar la formación académica con estrategias de emprendimiento y redes de apoyo, estas jóvenes logran superar parcialmente las barreras impuestas por la precariedad, los prejuicios de género y las expectativas sociales, validando los conceptos teóricos sobre motivación personal, capital social y resiliencia en contextos laborales desafiantes.

En conjunto, los resultados obtenidos permiten establecer un vínculo claro entre los conceptos teóricos revisados incluyendo constructos sociales, techo de cristal, suelo pegajoso, capital social, motivación personal y los principios de habitus y campos de Bourdieu y las experiencias reales de las mujeres estudiadas. Esta integración evidencia cómo las barreras estructurales, la discriminación de género y la precariedad laboral interactúan para condicionar sus decisiones profesionales y emprendedoras, al mismo tiempo que destacan la capacidad de adaptación, creatividad y determinación de las jóvenes para abrirse camino frente a un mercado laboral limitado y desigual.

REFERENCIAS:

Barreto, A. G. (2015). Fundarvid: una contextualización de sus neologismos en la lengua de señas colombiana [tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Institucional UN. <http://bit.ly/2JHcwSV>

Basurto, C. A. M., Quintanilla, J. A. G., & Verdesoto, O. S. V. (2016). Influencia del género en el desarrollo del emprendimiento. *Revista Publicando*, 3(8), 295–316. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5833412>

Beauvoir, S. de. (1998). *El segundo sexo: Los hechos y los mitos* (A. Poch, Trad.). Cátedra. <https://perio.unlp.edu.ar/catedras/comyddhhlic/wp-content/uploads/sites/152/2020/08/7-De-Beauvoir-Simone-El-segundo-sexo.pdf>

Bermúdez, G. M. (2022). *Mujer y trabajo en México*. Cielo Laboral. https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2022/03/mendizabal_noticias_cielo_n3_2022-1.pdf

Briseño, N., & Velázquez Rojas, K. G. (2024). NENI: Del esfuerzo al emprendimiento formal sólo hay un paso. *Revista Emprendedores*, 206, 32–56. Facultad de Contaduría y Administración, UNAM. https://emprendedores.unam.mx/revistas/206_Emprendedores.pdf#page=32

Butler, J. (2001). *Mecanismos psíquicos del poder: Teorías sobre la sujeción* (J. Cruz, Trad.; 5.^a ed.). Cátedra. <https://www.redmovimientos.mx/2016/wp-content/uploads/2016/10/Judith-Butler-Mecanismos-psiquicos-del-poder.compressed.pdf>

Camarena Adame, M. E., & Hernández Gómez, L. H. (2018). El emprendimiento como factor de empoderamiento femenino. *Emprendedores al servicio de la pequeña y mediana empresa*, (171), 24–26. https://emprendedores.unam.mx/articulo.php?id_articulo=543

Cardona Bernal, A., Ibáñez Navarro, E., & Peñalver Alcaraz, A. (2020). Estudio del ánimo y capacidad emprendedora de los jóvenes [tesis publicada, Universidad de Murcia].

https://www.um.es/documents/2918258/18874499/Escrita_CCSS_IES+Saavedra+Fajardo+-+copia.pdf

Casillas, B., Menéndez, A., Abancéns, C., & González, F. (2020). De start-up a gacela. Cotec.

http://www.conicit.go.cr/sic/Biblioteca_virtual/servicio_alerta/alertas/Informe_Cotec_De_Startup-A-Gacela.pdf

Cerón Islas, A., Alcántara Hernández, R. J., & Zuñiga Espinosa, N. A. (2023). La caracterización de las nenis en Hidalgo: un análisis cualitativo. RELAYN. Micro y Pequeña empresa en Latinoamérica, 7(4). Invepy y Asociados S.C. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/329/3294479001/>

Duarte, F. (2005). Emprendimiento, empresa y crecimiento empresarial. Contabilidad y Negocios, 3, 46–56. https://www.researchgate.net/publication/331074268_Emprendimiento_Empresa_y_Crecimiento_Empresarial

Duarte Cueva, F. (2007). Emprendimiento, empresa y crecimiento empresarial. Contabilidad y Negocios, 2(3), 46–55. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.200701.006>

Expósito, F., & Moya, M. (2011). Violencia de género. Mente y Cerebro, 48(1), 20–25. <https://www.uv.mx/cendhiu/files/2013/08/articulo-violencia-de-genero.pdf>

Flores Luna, D. (2021). Diferencias entre hombres y mujeres en el emprendimiento de un micronegocio en México. Universidad Autónoma de Nuevo León, 7(1). <http://eprints.uanl.mx/26175/1/20.pdf>

Formichella, M. (2004). El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, el empleo y el desarrollo local. Chacra Experimental Integrada Barrow. <http://municipios.unq.edu.ar/modules/mislibros/archivos/MonografiaVersionFinal.pdf>

Gastélum, S., Jiménez, M., & Reynaga, R. (2022). Perspectiva teórica de factores que impulsan el emprendimiento femenino de jóvenes universitarias. Instituto Tecnológico de Sonora. <https://www.itson.mx/publicaciones/Documents/ciencias-economico/LIBRO%20-%20emprendimiento%2C%20innovaci%C3%B3n%20y%20universidad.pdf#page=121>

García, A. (2021, febrero 25). Las nenis: Autoempleo y comercio digital durante la pandemia. El Economista. <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Las-Nenis-autoempleo-y-comercio-digital-durante-la-pandemia-20210225-0067.html>

Gobierno de España. (2016). Definición de violencia de género. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/formacion/Pymes/docs/Introduccion/02_De_finicion_de_violencia_de_genero.pdf

Herruzo, E. (2019). Emprendimiento e innovación: Oportunidades para todos. GEM Consortium. <https://www.gemconsortium.org/images/media/2019-libro-emprendimiento-e-innovacion-1582231052.pdf>

Hernández, N. (2018). Mujeres emprendedoras: un estudio multicaso en la ciudad de Pachuca de Soto [tesis de maestría, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo]. <http://dgsa.uaeh.edu.mx:8080/bibliotecadigital/bitstream/handle/231104/2391/Mujeres%20emprendedoras%20un%20estudio%20multi-caso%20en%20la%20ciudad%20de%20Pachuca..pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hincho Sallo, & Mamani Huanaco. (2018). El emprendimiento empresarial de los egresados de las carreras profesionales de la Universidad Nacional. Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. <https://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14070/379/004-3-10-006.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

IMCO. (2021). La puerta de la formalidad: Una oportunidad para el emprendimiento femenino. Instituto Mexicano para la Competitividad. https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2021/07/202100708_El-emprendimiento-femenino_Documento-1.pdf

- A. INEGI. (2019). Las mujeres y los hombres en las actividades económicas. <https://www.inegi.org.mx/tablerosestadisticos/genero/#Documentacion>
- B. INEGI. (2022). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/enoe/enoe2023_02.pdf
- C. INEGI. (2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/ENOE/ENOE2024_02.pdf
- D. INEGI. (2023). Panorama nacional sobre la situación de violencia contra las mujeres en México (ENDIREH 2021). https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bviniegi/productos/nueva_estruc/889463917236.pdf
- E. INEGI. (2024). Indicadores de ocupación y empleo. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/ENOE/ENOE2024_01.pdf
- F. INEGI. (2025). Encuesta Nacional de Inclusión Financiera (ENAFIN) 2021: Presentación de resultados. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enafin/2021/doc/Presentacion_ENAFIN.pdf

G. INEGI. (2025). Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC). Estructura de ponderadores.

https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvini/inegi/productos/nueva_estruc/889463921318.pdf

H. INEGI. (2025). Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC). Primera quincena de agosto de 2025.

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/inpc/inpc_1q2025_08.pdf

I. INEGI. (2025). Tabulados interactivos del Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC).

<https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?pxq=ac13059d-e874-4962-93bb-74f2c58a3cb9>

Justo, R. (2008). La influencia del género y entorno familiar en el éxito y fracaso de las iniciativas emprendedoras [tesis, Universidad Autónoma de Madrid].

https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/1811/5527_justo_rachida.pdf

Lafuente Ibáñez, C., López Domínguez, M., & Poza Lara, C. (2018). Emprendimiento y economía informal: caracterización empírica de la empresa española a partir de los datos del Global Entrepreneurship Monitor. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (84), 109–128.

<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/1915/1732>

Lamas Hubner, M. (2022). Cultura empresarial y su impacto en el crecimiento de la economía. *SPIUJAT*.

<https://www.spiujat.mx/pdf/emu2022/Cultura%20empresarial%20y%20su%20impacto%20en%20el%20crecimiento%20de%20la%20econom%C3%ADa.pdf#page=114>

Lechuga, N. (2019). Modelo de emprendimiento universitario e impacto socioeconómico [tesis, Universidad Juárez del Estado de Durango].

<http://repositorio.ujed.mx/jspui/bitstream/123456789/109/3/TESIS%20Modelo%20de%20Emprendimiento%20Universitario%20e%20Impacto%20Socioecon%C3%B3mico.%20>

An%C3%A1lisis%20de%20emprendedores%20egresados%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20de%20educaci%C3%B3n.pdf

Naranjo, E. E., Campos, M. E., & López, L. N. (2016). Global Entrepreneurship Monitor: Reporte nacional 2015-2016 México. Tecnológico de Monterrey. <https://www.gemconsortium.org/file/open?>

ONU Mujeres. (2017). El empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo [Conclusiones acordadas de la 61ª sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer]. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/61/CSW-Conclusions-61-SP-WEB.pdf>

Parra Muñoz, J. M., & Mena Rodríguez, E. (2016). Violencia de género: Detección y pautas de actuación. Universidad de Málaga. <https://www.riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/11926/Violencia%20de%20genero.pdf?sequence=1>

Poggi, F. (2019). Sobre el concepto de violencia de género y su relevancia para el derecho. DOXA. Cuadernos de Filosofía del Derecho, 42, 285–307. <https://doi.org/10.14198/DOXA2019.42.12>

Rodríguez Romero, C., & Jiménez, M. (2005). Emprenderismo, acción gubernamental y academia: Revisión de la literatura. INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 15(26), 73–89. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81802606>

Ruiz, J. (2020). Juventudes y empleo en México: Una aproximación crítica. Universidad Nacional Autónoma de México. <http://132.248.9.195/ptd2020/junio/0795662/Index.html>

Sarmiento Del Valle, S. (2019). Entender el emprendimiento para solucionar la problemática económica y social. Dictamen Libre, 14(24), 149–169. <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.24.5470>

Segato, R. L. (2003). Las estructuras elementales de la violencia: Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos. Universidad Nacional de Quilmes.
<https://redmovimientos.mx/wp-content/uploads/2020/04/Segato-Rita.-Las-Estructuras-elementales-de-la-violencia-comprimido.pdf>

Universidad Nacional de La Plata. (2020). Apuntes acerca de cómo comprender “Sobre el poder simbólico” de Pierre Bourdieu (D. Dagorret & G. De Lucia, Colab.).
<https://perio.unlp.edu.ar/catedras/cdac/wp-content/uploads/sites/96/2020/03/T-Ficha-de-C%C3%A1tedra-Bourdieu-La-violencia-simb%C3%B3lica-y-la-dominaci%C3%B3n.pdf>

Velázquez Narváez, Y., & Díaz Cabrera, M. D. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: Revisión teórica desde una perspectiva de género. *Andamios. Revista de Investigación Social*, 17(42), 423–440. <https://doi.org/10.29092/uacm.v17i42.750>

ANEXOS:

Entrevistada 1: Karen Perez

Edad: 34 años

Estado civil: Divorciada

Carrera: Psicología

Emprendimiento: Venta de alimentos (pasteles)

Resumen de entrevista:

Este estudio de caso se centra en una mujer de 34 años, divorciada y titulada en Psicología por la UAEH, quien, a pesar de haber completado sus estudios universitarios hace 11 años, se vio limitada por factores sociales y económicos que influyeron de manera significativa en sus decisiones profesionales.

Desde que obtuvo su título, la mujer había tenido la intención de ejercer su carrera en Psicología. Sin embargo, poco después de concluir sus estudios, decidió vivir con su pareja, quien provenía de una familia con valores profundamente tradicionales. Estas creencias influyeron de manera determinante en las dinámicas de la relación, donde las expectativas del esposo, basadas en un modelo familiar tradicional, dictaban que el lugar de la mujer debía estar en el hogar, priorizando la crianza de los hijos sobre cualquier oportunidad profesional.

A lo largo de su matrimonio, la mujer tuvo dos hijos. Aunque no pudo ejercer su carrera desde su egreso, recibía oportunidades laborales de personas fuera de su círculo cercano. Sin embargo, su esposo se encargaba de rechazar estas ofertas, argumentando que, al estar al cuidado de los hijos, no podría cumplir con sus responsabilidades familiares y laborales de manera adecuada. Además, él tomaba esas ofertas laborales, ya que ambos habían estudiado lo mismo.

A pesar de las restricciones impuestas, la mujer descubrió una pasión por la pastelería, actividad que, con el tiempo, transformó en un negocio. Este emprendimiento le permitió generar ingresos mientras cuidaba de sus dos hijos, dándole la flexibilidad necesaria para equilibrar las demandas del hogar y, al mismo tiempo, obtener un sustento económico sin depender de su pareja.

La pandemia de COVID-19 fue un punto de coyuntura en su vida. Durante este periodo, comenzó a notar actitudes más tóxicas en su esposo, lo que la llevó a cuestionar la relación y, finalmente, a tomar la decisión de separarse y retomar su crecimiento profesional. A pesar de su deseo de mejorar su situación económica y de ejercer la carrera que había estudiado, reintegrarse al ámbito laboral formal no fue sencillo. Aunque surgieron oportunidades laborales en el campo de la Psicología, estas eran mal remuneradas o incluso voluntarias, lo que no le permitía cubrir las necesidades básicas de su familia. Debido a esta falta de opciones, la mujer continuó con su negocio de pastelería, ya que le proporcionaba una fuente de ingresos más estable y acorde a sus circunstancias actuales.

Entrevistada 2: Alicia Lugo

Edad: 23 años

Estado civil: Soltera

Carrera: Ingeniería en Ciencias Agropecuarias

Emprendimiento: Detalles de madera y desayunos sorpresa

Resumen de entrevista:

Este caso se centra en una mujer de 23 años, titulada en Ingeniería Agropecuaria, una carrera que, según ella misma ha mencionado, considera tradicionalmente dominada por hombres. Sin embargo, a pesar de su percepción, en su grupo de estudio había un porcentaje equitativo de hombres y mujeres. Al momento de su egreso, el número de mujeres que completaron la carrera superaba al de los hombres, lo que evidencia un cambio en las dinámicas de participación de género en esta disciplina.

La joven egresó hace seis meses y, al finalizar sus estudios, recibió una oferta laboral del lugar donde había realizado sus prácticas profesionales. En el equipo de trabajo, compuesto en su mayoría por mujeres, su jefa de proyecto también es mujer, lo que contribuye a un ambiente laboral sin señales evidentes de discriminación de género, al menos en su experiencia personal. No obstante, la joven es consciente de que algunas de sus compañeras enfrentan actitudes discriminatorias en otros lugares de trabajo, donde se les subestima por ser mujeres, creyendo que no son capaces de realizar ciertas actividades que tradicionalmente se consideran propias de los hombres.

Aunque la mujer considera que tiene oportunidades de crecimiento dentro de su lugar de trabajo, el salario mensual es una preocupación. Su sueldo aproximado es de 8,000 pesos, apenas un poco por encima del salario mínimo, lo que le permite cubrir algunos gastos personales, pero no le ofrece la posibilidad de adquirir bienes materiales o

propiedades. Ella se siente limitada económicamente y sabe que si no viviera con sus padres, la situación sería aún más difícil.

Durante la pandemia, mientras continuaba sus estudios en línea, la joven encontró una manera de generar ingresos adicionales al emprender un pequeño negocio junto a su abuelo, quien tiene un gusto por la carpintería. Juntos decidieron crear un negocio que consistía en vender desayunos sorpresa y artículos para detalles especiales. Este emprendimiento, que comenzó como una iniciativa durante la pandemia, ha continuado en paralelo a su trabajo formal. Al egresar y comenzar a valorar más las cuestiones económicas, decidió no dejar el negocio de lado, sino integrarlo a su rutina diaria. Después de su jornada laboral, se dedica a promocionar sus productos en redes sociales y realizar entregas, con el objetivo de generar un ingreso extra.

Entrevistada 3: Clara Fernandez

Edad: 25 años

Estado civil: Casada

Carrera: Arquitectura

Emprendimiento: Venta de bienes raíces

Resumen de entrevista:

Relata la experiencia de una mujer de 25 años que, después de finalizar sus estudios en arquitectura en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH), se enfrentó a decisiones cruciales sobre su futuro profesional. Proveniente de una familia con un negocio relacionado con la arquitectura, dedicado principalmente a la consulta y diseño de proyectos, tuvo su primer contacto con esta disciplina desde temprana edad.

A pesar de la influencia familiar, la joven no estaba completamente segura de qué carrera seguir. Sin embargo, al observar el negocio familiar, percibió en la arquitectura una opción relativamente estable, lo que la impulsó a optar por esta carrera. Una vez egresada, se casó y comenzó a trabajar junto con su esposo en el negocio familiar. Aunque el trabajo en la empresa le ofrecía estabilidad económica inicial, su padre, quien también era su jefe, le dio un consejo importante: *no debía vivir bajo las expectativas de los demás, por cercanos que fueran*. Le insistió en que debía luchar por sus propios sueños y no trabajar para cumplir los de otros.

Mientras tanto, la joven observaba a sus compañeros de la universidad, quienes, al igual que ella, recién egresados, se enfrentan a largas jornadas laborales, mal remuneradas y sin control sobre sus proyectos o clientes, ya que la mayoría de los contratos llegaban a través de empresas intermediarias. Esto implicaba que sólo recibían una parte reducida de los ingresos generados, lo que la hizo reflexionar sobre su futuro.

Con el tiempo, y tras considerar cuidadosamente su situación profesional, la joven decidió dar un paso hacia el emprendimiento. Conversando con su esposo, quien no tenía estudios universitarios pero poseía experiencia en el negocio de bienes raíces, decidieron emprender juntos en este sector. Así, comenzaron a diversificar sus ingresos con la compra y venta de terrenos, lo que les permitió escapar de las limitaciones del empleo tradicional. Aunque su esposo contaba con una preparación académica más limitada, su habilidad para establecer relaciones con los clientes resultó clave para el éxito del negocio.

A pesar de su formación en arquitectura, la joven descubrió que los ingresos provenientes de la venta de terrenos superan significativamente los que obtenía en muchos de sus proyectos arquitectónicos. Las ganancias eran más directas, ya que las negociaciones con los clientes se realizaban principalmente a través de redes sociales, sin necesidad de intermediarios ni largos procesos. Además, la cantidad de horas invertidas en cada transacción era mínima, lo que le ofrecía la libertad de contar con un horario más flexible.

Al emprender, dejó atrás la dependencia de una figura superior, como ocurría en el negocio familiar. Esta nueva etapa profesional le otorgó el equilibrio entre su vida personal y laboral, permitiéndole organizar su tiempo de forma más libre, incluso tomarse descansos para salir a tomar un café cuando otras personas se encontraban en sus jornadas laborales.

En lo personal, la joven se siente satisfecha con su decisión de emprender. Aunque la venta de terrenos no estaba directamente relacionada con su formación en arquitectura, le ha proporcionado una independencia financiera que no había encontrado en el ámbito arquitectónico tradicional. Esta experiencia le ha permitido no solo lograr estabilidad económica, sino también encontrar una mayor satisfacción y control sobre su vida profesional y personal.

Entrevistada 4: Guadalupe Luna**Edad:** 27 años**Estado civil:** Soltera**Carrera:** Contabilidad**Emprendimiento:** Venta de pasteles y contabilidad**Resumen de entrevista:**

Este caso se centra en una mujer de 27 años, titulada en Contabilidad. Durante su formación académica, se le presentó la oportunidad de colaborar en los despachos contables de algunos de sus maestros. Esta experiencia laboral le permitió adentrarse en el ámbito profesional mientras estudiaba, lo que facilitó su transición al mercado laboral tras egresar.

Al concluir sus estudios y obtener su título, la joven continuó trabajando en el despacho contable de uno de sus maestros. Sin embargo, pronto comenzó a notar una clara división de tareas en su entorno laboral: las cuentas de clientes grandes y de mayor importancia eran asignadas únicamente a los hombres, mientras que a las mujeres se les asignaban cuentas más pequeñas o roles de auxiliares contables, limitando su desarrollo y visibilidad dentro del despacho. Este trato diferenciado le generó incomodidad, pues percibía una clara discriminación de género en la asignación de tareas y responsabilidades.

La pandemia de COVID-19 llegó a cambiar la dinámica laboral. Al igual que muchos otros trabajadores, la joven fue enviada a realizar su trabajo desde casa. Sin embargo, los horarios laborales se volvieron complicados y los empleadores comenzaron a exigir que trabajara más allá de su jornada habitual, manteniendo el mismo sueldo. Aunque esta situación no le parecía justa, decidió seguir cumpliendo con las exigencias para mantener un ingreso adicional.

Para desconectarse del trabajo, comenzó a dedicarse a hacer pasteles en sus ratos libres. Publicaba sus creaciones en WhatsApp y, gracias a las recomendaciones de amigos y compañeros de trabajo, empezó a recibir pedidos, lo que transformó su pasatiempo en una fuente de ingresos extra. A medida que la pandemia llegaba a su fin, la joven decidió renunciar a su trabajo en el despacho contable para aplicar a una posición en una empresa reconocida internacionalmente. Después de pasar todos los filtros de selección, le ofrecieron el puesto. Sin embargo, al conocer el sueldo ofrecido, comenzó a reconsiderar la oferta: el 80% de sus ingresos se destinarán a la renta de un inmueble cerca del lugar de trabajo, lo que hacía que el salario, aunque proveniente de una empresa prestigiosa, no fuera suficiente para mejorar significativamente su situación económica. Esta reflexión la llevó a rechazar la oferta.

Después de algunos meses de desempleo, durante los cuales continuó vendiendo pan y pasteles, atendiendo a clientes que llegaban por recomendaciones, encontró un trabajo home office que le ofrecía un salario más alto que su empleo anterior. Sin embargo, al terminar su jornada laboral, se dedicaba a su negocio de pasteles, haciendo entregas y atendiendo a sus clientes. De esta manera, logró equilibrar tres fuentes de ingreso: su trabajo formal, su emprendimiento relacionado con su carrera, y la venta de pasteles, que considera más un hobby que un trabajo. Este último le permite relajarse y despejarse de los números y responsabilidades laborales, aportando tanto un beneficio emocional como económico.

Entrevistada 5: Maria Jose García

Edad: 28 años

Estado civil: Soltera

Carrera: Licenciatura en Derecho

Emprendimiento: Venta de hamburguesas

Resumen de entrevista:

Mujer soltera de 28 años de edad, egresada de la licenciatura en Derecho. Ha tenido oportunidades laborales en diferentes espacios, generalmente bajo contrato por tiempo indefinido con el fin de no generar antigüedad, o bien, por temporada. Ha trabajado en los censos económicos realizados por el INEGI, desempeñando el cargo de Censor, es decir, aquellas personas que recorren las calles entrevistando a los locatarios de la zona. A pesar de que era un trabajo bien remunerado, ella buscaba un puesto relacionado con su carrera profesional.

Posteriormente, se le presentó la oportunidad de apoyar en un despacho jurídico, en el cual se le pagaba como auxiliar, principalmente por horas. Esto le permitía, en ocasiones, salir temprano del trabajo cuando no era requerida, ya que el tiempo en las oficinas sin actividad no era remunerado.

Después de algunos meses de laborar en dicho despacho, al hacer cuentas, se dio cuenta de que sus ingresos no eran suficientes para adquirir sus propios bienes. Durante su época universitaria, se percató de que la venta de bebidas era un buen negocio en general, no solo por el entorno en el que se desenvuelve, sino porque en cualquier evento o durante los fines de semana mucha gente busca distraerse. Por ello, comenzó a preguntar entre sus conocidos si sabían de la renta de algún local, ya que deseaba vender bebidas y hamburguesas. Empezó a visitar tiendas mayoristas para conseguir los mejores precios, bajo la premisa de que no quería ser un punto más de

venta de hamburguesas pequeñas y caras. Su objetivo era establecer un buen negocio de comida y bebidas que fuera accesible para las personas.

Gracias a un amigo, consiguió un local a buen precio en una avenida muy transitada, tanto por público en general como por estudiantes universitarios. Inició su emprendimiento utilizando ingredientes de la mejor calidad a precios accesibles. Rápidamente comenzó a ganarse una clientela, atendiendo su negocio por las tardes y noches después de su jornada laboral. Debido a la creciente popularidad del lugar, se vio en la necesidad de contratar a una persona que la ayudara en la preparación de las bebidas, mientras ella se enfocaba en la preparación de los alimentos.

Aunque su negocio marchaba bien, no veía ganancias acordes al esfuerzo invertido, ya que no consideraba gastos como renta, servicios e insumos. Sus hamburguesas no eran convencionales: utilizaba otro tipo de pan y carne, cuyos ingredientes resultaban más costosos. Por lo tanto, los precios de venta debían incrementarse; sin embargo, ella no lo tomó en cuenta porque quería competir en precio con los establecimientos ya existentes en la zona. Como consecuencia, las cuentas no correspondían ni al número de horas trabajadas ni al producto que ofrecía. Sus precios estaban muy por debajo de lo que debería haber cobrado, situación que no advirtió sino hasta que hizo el cierre de varios meses y notó que la mayor parte del dinero se destina a la reposición de insumos, sin representar una ganancia real, como ella creía.

En su empleo formal le ofrecieron más horas de trabajo a cambio de realizar labores administrativas y apoyar en los casos existentes en la firma. Ella aceptó, pues su situación económica se había complicado, y debido a ello le resultaba cada vez más difícil equilibrar su emprendimiento con su empleo formal. Por esta razón, decidió poner ambos en una balanza.

Entrevistada 6: Nadia Arce

Edad: 29 años

Estado civil: Soltera

Carrera: Licenciatura en Danza

Emprendimiento: Academia de baile

Resumen de entrevista:

Caso de una joven de 28 años que estudió Danza en el Instituto de Artes de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Desde que iba a realizar su servicio social, sabía que en Pachuca no tendría muchas oportunidades de crecimiento laboral en su campo, por lo que decidió hacerlo en la Ciudad de México, en un ballet reconocido. Al terminar su carrera, se quedó a vivir en dicha ciudad. Rentó un departamento cerca de los lugares donde había conseguido dar clases de ballet para niñas, ya que el transporte, tanto público como privado, resultaba muy caótico, y al vivir cerca solo debía caminar un poco, lo cual también le permitía ahorrar.

Comenzó a impartir clases en diferentes lugares, trabajando por horas, y en sus tiempos libres se seguía preparando en distintas academias, además de participar en castings para videos musicales de artistas reconocidos, entre otras actividades. Fue entonces cuando se le presentó la oportunidad de integrarse a un ballet folclórico con presencia nacional, lo cual le permitió viajar a distintas partes del país por motivos de trabajo. Durante esta etapa, conoció a quien se convertiría en su pareja.

Conoció a un joven, comenzaron a salir, se juntaron y decidieron tener un hijo. Debido a los gastos que esto implicaba, llegaron al acuerdo de mudarse a Querétaro, ya que él tenía mejores oportunidades laborales en ese estado y le decía que lo que ella ganaba en una semana, él allá lo podía ganar en un solo día. Por ello, decidieron dejar sus

respectivos trabajos; ella renunció a su academia y siguió en busca de esa mejor oportunidad económica.

Una vez instalados en Querétaro, mientras su esposo salía a trabajar, ella impartía algunas clases de yoga para mantenerse activa durante el embarazo y "sentirse útil". Después de algunos meses, con su hijo recién nacido, decidió regresar al trabajo, ofreciendo clases en academias de baile para niñas y sesiones de yoga para señoras. Para poder realizarlas, llevaba a su bebé consigo, lo colocaba en su camita al frente del salón y daba la clase; si el bebé se despertaba, ella lo calmaba mientras continuaba con sus actividades.

Poco tiempo después, su esposo comenzó a consumir alcohol y drogas, lo que lo llevaba a llegar en mal estado a casa. Las agresiones físicas y verbales hacia ella se hicieron constantes, al grado de que tenía que salir de su hogar con su hijo en brazos. Después de dos meses de sufrir violencia, en una ocasión decidió no regresar más. Llamó a sus padres, que vivían en Pachuca, para pedirles que fueran por ella, ya que temía por su vida y la de su bebé. Así fue como regresó a Pachuca, con un bebé de tan solo unos meses, sin trabajo y sin dinero, ya que en Querétaro no había trabajado lo suficiente como para generar un fondo ante una situación extraordinaria.

Después de permanecer tres meses en casa de sus padres sin trabajar, tomó la decisión de reincorporarse al ámbito laboral. Comenzó a dar clases en tres gimnasios reconocidos, con buen nivel y prestaciones, bajo un esquema por horas que le permitía seguir al cuidado de su hijo. Conforme su hijo fue creciendo, y ante la casi nula aportación económica de su expareja, se dio cuenta de que necesitaba mayores ingresos. Fue entonces cuando, junto con algunos amigos egresados de la misma carrera, fundaron su propia academia de baile, en la cual cada quien impartía clases en el área en la que se había especializado. Ella se encargó de danza aérea y folclor, también por horas a la semana, lo que, combinado con sus trabajos formales, le brindaba una solvencia económica suficiente para ella y su hijo.

Además, esta modalidad le permitió mantenerse al tanto de las necesidades de su hijo y pasar tiempo de calidad con él. Gracias al crecimiento de su academia, pudo contratar personal para ayudarlo con la sobrecarga de trabajo, lo que le permitió equilibrar sus responsabilidades laborales con su rol como madre.

Sin embargo, hace poco se le presentó la oportunidad de viajar a Puerto Rico junto con su academia, pero debido a su hijo pensaba dejar pasar la oportunidad, ya que no le daba tiempo de tramitar sus papeles para poder sacarlo del país. No obstante, sus padres le ofrecieron cuidar al niño durante las dos semanas que ella estaría fuera, y la animaron a tomar la oportunidad, pues tal vez no se volvería a presentar una igual.