Mujeres en las Empresas 2026:

Una mirada a las MiPymes

Datos clave

Mujeres en las Empresas 2026:

Una mirada a las MiPymes

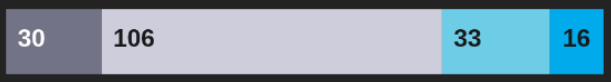
2026

01 Consejos de administración

15%
de los asientos en consejos los ocupan mujeres.

5%
de las presidencias de consejo las ocupa una mujer (10 emisoras).

Número de emisoras según su porcentaje de consejeras



- Sin consejeras
- De 1% a 20%
- De 21% a 30%
- Más de 30%

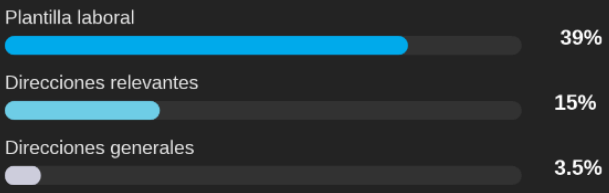
- **Por cada consejera independiente hay más de cinco consejeros independientes.**

02 Direcciones relevantes

15%
de las direcciones relevantes las ocupan mujeres.

64%
de las emisoras no tiene mujeres en direcciones relevantes.

Mujeres por nivel en las emisoras



- 20 emisoras no tienen mujeres en su consejo ni en sus direcciones relevantes; 12 de ellas no han tenido ninguna mujer en estos puestos en las últimas tres ediciones.

03 Gobierno corporativo

Políticas de inclusión

507
iniciativas de inclusión reportadas por las emisoras.

47%
de las emisoras reporta contar con políticas de inclusión.

- **1 de cada 3 iniciativas** es un compromiso, sin acciones ni metas.
- **1 de cada 4 iniciativas** mide avances o transparenta resultados.

Retos

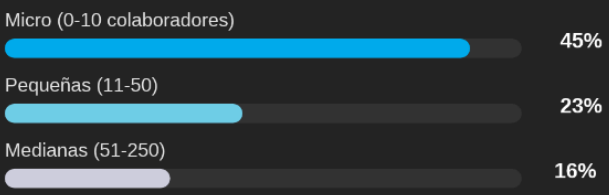
- **Estructura empresarial**
  Pocas empresas tienen consejo y la mayoría son familiares.
- **Factores sociales y culturales**
  Baja rotación y selección apoyada en redes de confianza.
- **Brechas en el acceso a liderazgo**
  Barreras acumuladas en la trayectoria hacia la alta dirección.

04 MiPymes

44%
de las MiPymes las lidera una mujer.

75%
del personal que trabaja en MiPymes lideradas por mujeres, lo hacen sin sueldo fijo, frente a 56% en las empresas lideradas por hombres.

MiPymes lideradas por mujeres, por tamaño



- Las MiPymes lideradas por mujeres emplean a más mujeres: 62% de su personal asalariado son mujeres, frente a 37% en las lideradas por hombres.
- En el sector comercio, por cada MiPyme liderada por un hombre hay 1.5 lideradas por mujeres

IMCO Kiik

Fuente: IMCO y Kiik con base en reportes anuales y de sustentabilidad de 185 emisoras (ejercicio 2025), entrevistas realizadas en colaboración con la Corporación Internacional Financiera (IFC) del Bancgo Mundial y microdatos de los Censos Económicos 2024 del INEGI.

Contenido

1. Introducción **4**

2. Mujeres en las empresas en México **5**

Consejos de administración *5*

Direcciones relevantes *8*

Rezagos en el gobierno corporativo *10*

Políticas de inclusión en las empresas *11*

3. Las MiPymes en México **12**

¿Quién lidera las MiPymes? *13*

Composición laboral de las MiPymes *15*

Liderazgo de las MiPymes en sectores y a nivel estatal *16*

4. Conclusiones **18**

5. IMCO y Kiik Proponen **19**

A las empresas grandes: *19*

A las MiPymes: *19*

6. Anexo metodológico **21**

7. Bibliografía **22**

1. Introducción

México cuenta con un tejido empresarial en el que pocas unidades económicas logran crecer. De acuerdo con los Censos Económicos 2024, de cada mil empresas, 965 son micro y solo dos son grandes. Las microempresas generan 10% de la producción bruta total, mientras que las grandes generan 71%. La consolidación es uno de los principales retos, entre 2019 y 2023 abrieron 1.7 millones de MiPymes y cerraron 1.4 millones, es decir, por cada cinco negocios que abrieron, alrededor de cuatro cerraron[1].

Las MiPymes suelen ofrecer salarios más bajos, menos acceso a la seguridad social y una mayor presencia de trabajadores sin remuneración. A nivel nacional, casi una de cada cuatro personas ocupadas trabaja en una MiPyme sin recibir un sueldo fijo.[2] Esta situación es más frecuente entre las mujeres (28%) que entre los hombres (20%).[3]

Gráfica 1. Composición del personal ocupado en las MiPymes



Nota: La categoría "personal sin sueldo fijo" agrupa a propietarios, familiares y otros trabajadores no remunerados (23.4%) y al personal por honorarios o comisiones (1.3%). Fuente: Elaborado por el IMCO con datos de INEGI, Censos Económicos 2024.

Los retos que enfrentan las MiPymes mexicanas para aumentar su productividad se vinculan con el costo de las contribuciones a la seguridad social, que recae sobre el empleo formal, que puede generar desincentivos al crecimiento, y el acceso limitado al crédito.[4] [5] Una de cada cuatro empresas identifica el costo del financiamiento como un obstáculo para crecer.[6]

Las microempresas son el segmento donde los negocios enfrentan mayores dificultades para crecer, y es ahí donde se concentran las empresas lideradas por mujeres. 44% de las MiPymes son lideradas por mujeres. Sin embargo, casi nueve de cada diez empleos en estos negocios se concentran en microempresas, frente a siete de cada diez en los liderados por hombres.

Con el objetivo de generar evidencia que contribuya a construir empresas más competitivas, el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), en alianza con Kiik Consultores, presenta la sexta edición de Mujeres en las Empresas. El estudio da continuidad a la medición de la **participación de mujeres en los consejos de administración y la alta dirección de cerca de 200 empresas que cotizan en las bolsas de valores del país.**

Además, por primera vez, se **analizaron más de 5.2 millones de micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes), a partir de los Censos Económicos 2024.** Esta ampliación permite medir e identificar las brechas de género según el tamaño de las empresas y profundizar en la realidad de las MiPymes, que representan más de 99% del tejido empresarial del país.

[1] INEGI. 2023. *Estudio sobre la demografía de los negocios (EDN).*
[2] Censos Económicos (CE) 2024 del INEGI.
[3] INEGI. 2024. *Las mujeres y los hombres en las actividades económicas.*
[4] Busso, M., Fazio, M. V. y Levy, A. S. 2012. *(In)Formal and (Un)Productive: The Productivity Costs of Excessive Informality in Mexico*
[5] Levy, A. S. 2018. *Under-Rewarded Efforts: The Elusive Quest for Prosperity in Mexico*
[6] Encuesta Nacional de Financiamiento de las Empresas (ENAFIN) 2024 del INEGI.

2. Mujeres en las empresas en México

Metodología
Desde 2021, el IMCO y Kiik analizan la información de las empresas que cotizan en las bolsas de valores de México. Este año, se consideran 185 emisoras que participan en los mercados de capitales y deuda, incluidas 22 Fideicomisos de Infraestructura y Bienes Raíces (FIBRAs), listadas en la Bolsa Mexicana de Valores (BMV) y en la Bolsa Institucional de Valores (BIVA).

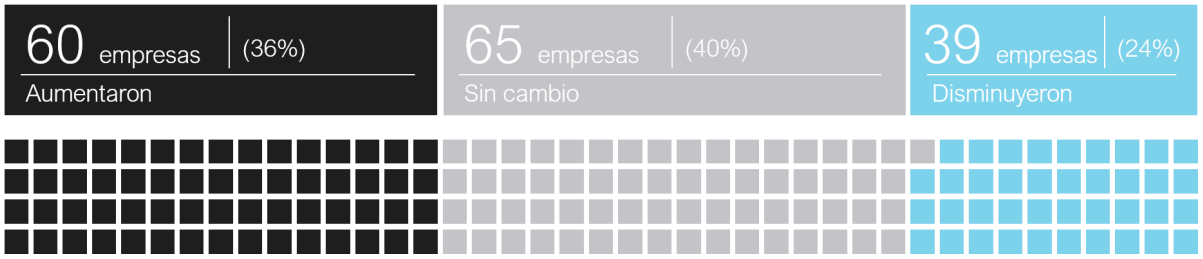
En total, se analizaron 3 mil 134 asientos dentro de los consejos de administración y 525 puestos de dirección relevante. Las direcciones relevantes consideran las direcciones generales, finanzas y áreas jurídicas, o bien sus equivalentes, de acuerdo con la definición de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV). La información corresponde al ejercicio 2025 y proviene de los reportes anuales y de sustentabilidad consultados entre agosto y octubre de 2026. Para más detalle, consulta el anexo metodológico.

Consejos de administración

Los cambios en la participación de las mujeres en los consejos de administración siguen siendo lentos para hablar de un avance. En 2026 ocupan 14.8% de los asientos de los consejos, medio punto porcentual más que el año anterior. Este cambio ocurre en un mercado bursátil con poca renovación y crecimiento. Entre 2018 y 2026, 30 empresas dejaron de cotizar en la Bolsa Mexicana de Valores (BMV)[7]. Entre las razones que las propias emisoras señalan para salir están la baja liquidez de sus acciones y valuaciones menores frente a otros mercados.[8]

De las 164 empresas que permanecen en la muestra desde la medición anterior, 60 aumentaron la proporción de mujeres en sus consejos. **Sin embargo, este avance no siempre responde a una mayor rotación. Tres de cada cinco empresas que incorporaron consejeras también ampliaron el tamaño de su consejo.**

Gráfica 2. Cambios en la participación de mujeres en los consejos
Distribución de 164 empresas comparables según el cambio en la proporción de consejeras entre 2025 y 2026



Fuente: Elaborada por el IMCO con base en los reportes anuales de la CNBV (2024-2025).

Esto sugiere que más de la mitad del aumento en la participación de mujeres provino de la creación de nuevos asientos y no de la sustitución de perfiles existentes. Ampliar los consejos, por sí mismo, no garantiza una mayor representación de mujeres. La rotación y los mecanismos de selección para cubrir las vacantes son clave para avanzar hacia una composición más inclusiva.

[7] El CEO. 2026. *De Aeroméxico, Lala a Farmacias Benavides: 30 empresas han abandonado la BMV en los últimos 8 años*
[8] Lara, R. 2025. *Los deslistes en la Bolsa continúan pese a los esfuerzos de Grupo BMV*

La composición de los consejos, en particular la figura de los consejeros independientes —diseñada para aportar diversidad de perspectivas al incorporar perfiles sin vínculos con la empresa ni sus accionistas— podría ser una ventana para ampliar la participación de las mujeres. Sin embargo, 5% del total de miembros del consejo son consejeras independientes, frente a 28% en el caso de los hombres.

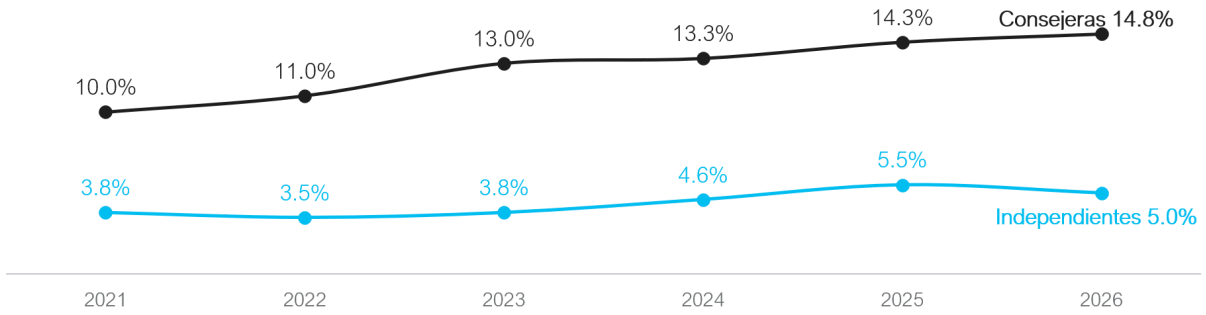
Es decir, por cada consejera independiente, hay más de cinco consejeros independientes. Por otro lado, 10 empresas tienen a una mujer presidiendo su consejo, lo que equivale a 5.4% del total. Esta tendencia responde, en parte, a la falta de procesos de rotación y renovación de consejeros.

Importancia de presidir un consejo

La presidencia es la posición con mayor capacidad de conducción dentro del consejo de administración, uno de los principales órganos de decisión de una empresa. Quien preside define la agenda, conduce las sesiones y facilita la construcción de consensos y acuerdos.[9] También influye en los temas que reciben mayor atención, en la dinámica de las discusiones y en la forma en que el consejo supervisa y orienta estratégicamente a la empresa.

Gráfica 3. Evolución de la participación de mujeres en los consejos de administración

Porcentaje de asientos ocupados por consejeras y por consejeras independientes, 2021-2026

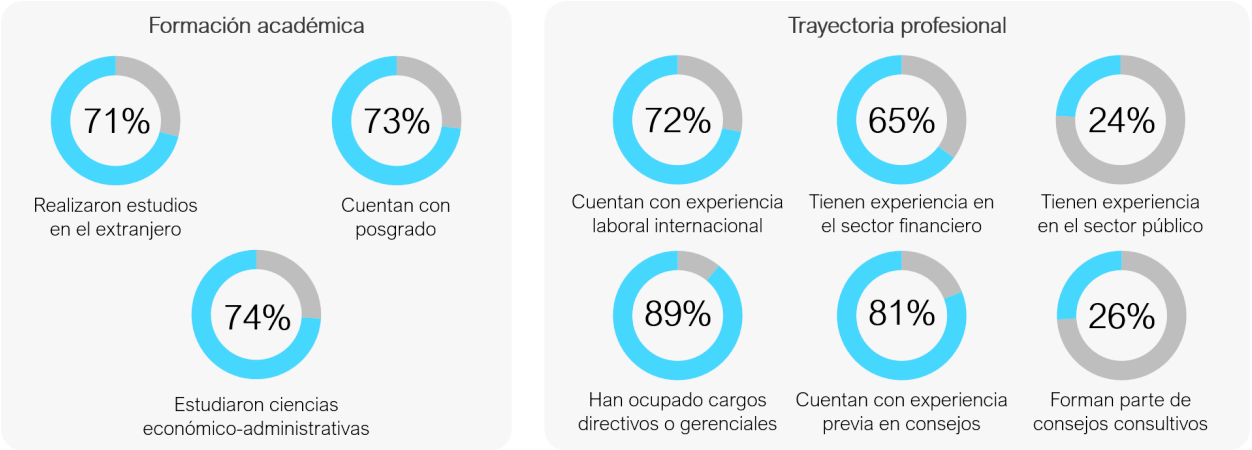


Fuente: Elaborada por el IMCO con base en los reportes anuales de la CNBV (2020-2025).

La baja participación de mujeres consejeras independientes no parece responder a una falta de preparación entre quienes logran acceder a estos espacios. El reto está en ampliar las trayectorias que conducen a posiciones como la alta dirección, donde las mujeres aún enfrentan mayores exigencias para avanzar. La evidencia muestra que suelen ser evaluadas por logros ya demostrados, mientras que los hombres tienen mayor probabilidad de ser valorados por su potencial.[10]

[9] CCE. 2025. *Gobierno Corporativo: Código de Principios y Mejores Prácticas*
[10] McKinsey & Company y LeanIn.Org. 2025. *Women in the Workplace 2025*

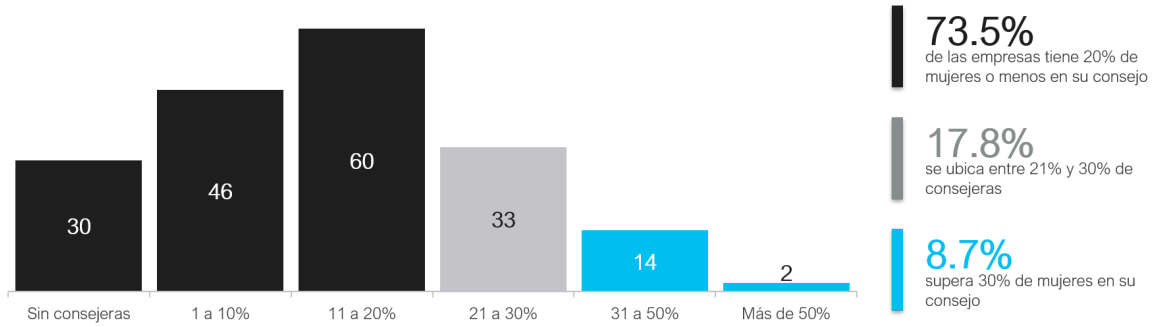
Gráfica 4. Perfil de las consejeras independientes
Perfil de formación y trayectoria profesional de consejeras independientes en México



Fuente: Elaborado por el IMCO con información recabada para un proyecto desarrollado en colaboración con la Corporación Financiera Internacional (IFC), miembro del Grupo Banco Mundial.

La proporción de empresas con consejos integrados exclusivamente por hombres disminuyó de 24.4% en 2024 a 16.2% en 2026. Sin embargo, en 106 empresas de las 185 analizadas hay al menos una mujer en el consejo pero ellas no superan el 20% y 16 superan el umbral de 30%. Este umbral se ha convertido en un referente internacional para metas y políticas de diversidad en órganos de gobierno corporativo.

Gráfica 5. Empresas según la participación de mujeres en sus consejos
Número de empresas según la proporción de asientos ocupados por mujeres en el consejo, 2026



Fuente: Elaborada por el IMCO con base en los reportes anuales de la CNBV (2023-2025).

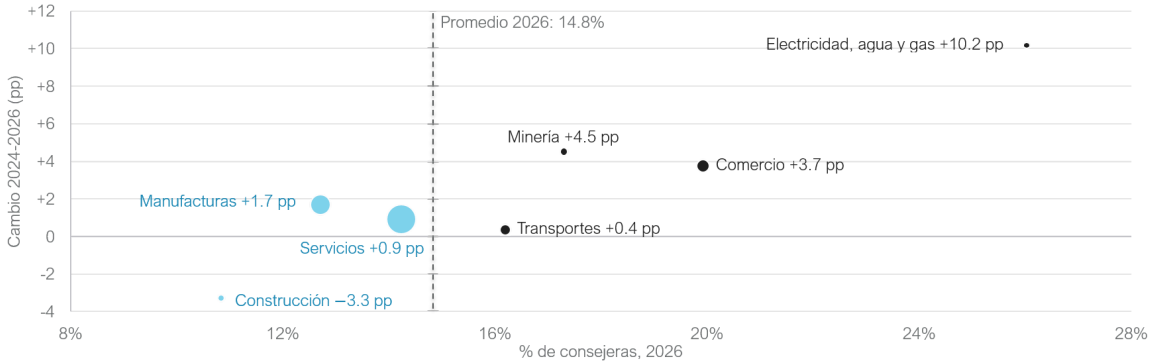
La mayor participación de mujeres se observa en los sectores de electricidad, agua y gas, y comercio, pero juntos representan apenas 12% de los asientos analizados. Comercio es el único sector en el que todas las emisoras tienen al menos una consejera. **En contraste, el sector servicios concentra más de la mitad de los asientos (51.5%) y la participación de mujeres es 14.2%**, además 60% de sus emisoras no cuenta con ninguna consejera.

Dentro del sector servicios destacan los servicios financieros y de seguros, que reúnen más de una cuarta parte de todos los asientos, pero las mujeres ocupan 13% de ellos. En este sector, además de la baja rotación y los procesos de selección apoyados en redes de confianza, se requieren perfiles con experiencia financiera,[11] legal o administrativa, ámbitos

[11] Cámara de Diputados. 2008. *Ley de Instituciones de Crédito, artículo 23*

donde las mujeres siguen subrepresentadas. Por ejemplo, ocupan casi 15% de las direcciones de finanzas, uno de los puestos que suelen alimentar los consejos.

Gráfica 6. Avances en la participación de mujeres en consejos por sector
Porcentaje de asientos ocupados por mujeres en 2026 y variación entre 2024 y 2026, por sector (tamaño de la burbuja = número de consejeras)

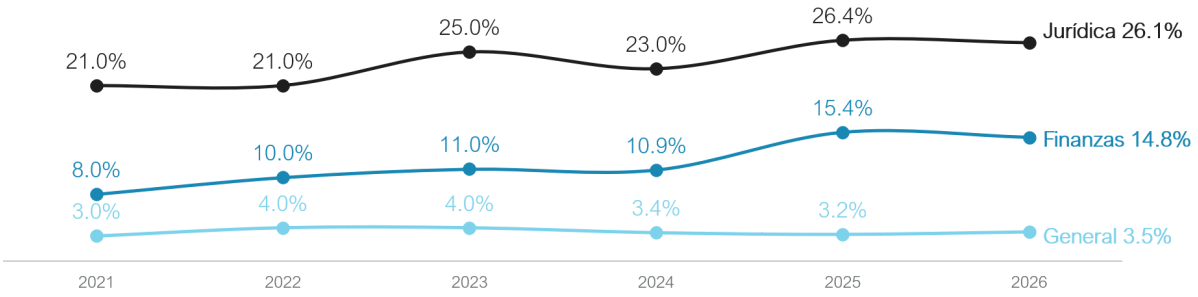


Nota: Las empresas se agruparon según los sectores de los Censos Económicos 2024 del INEGI, con base en el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN) 2023. A cada empresa se le asignó el sector de acuerdo a la actividad económica principal que realizan.
Fuente: Elaborada por el IMCO con base en los reportes anuales de la CNBV (2023-2025).

Direcciones relevantes

La tendencia muestra **retrocesos en la representación de mujeres en las direcciones de finanzas y de áreas jurídicas y un estancamiento persistente en la dirección general.** Aunque las mujeres representan 39% de la plantilla laboral de las empresas analizadas, su presencia disminuye conforme aumenta el nivel jerárquico. En conjunto, ocupan 15% de las direcciones generales, de finanzas y de áreas jurídicas.

Gráfica 7. Representación de mujeres por tipo de dirección



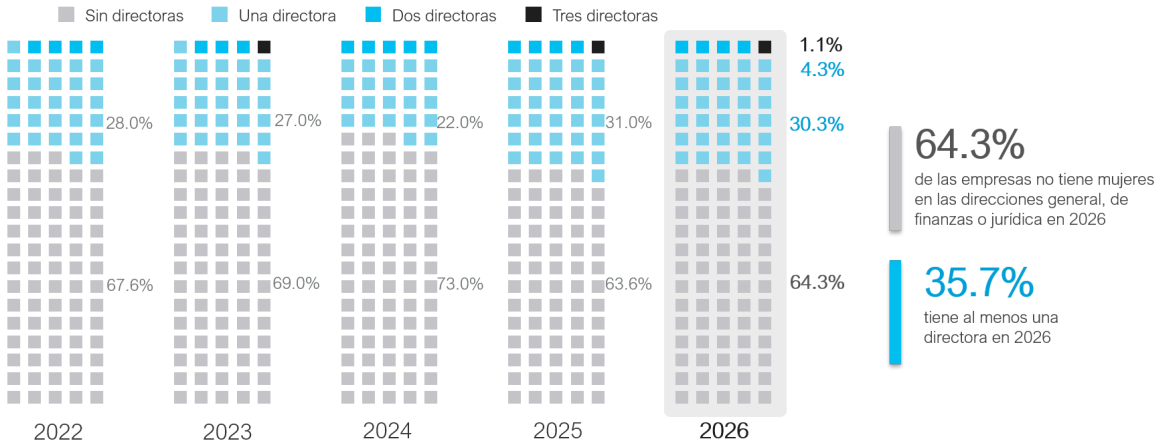
Fuente: Elaborada por el IMCO con base en los reportes anuales de la CNBV (2020-2025).

La proporción de empresas sin mujeres en direcciones relevantes alcanzó su punto más alto en 2024, con 73.0%, y disminuyó a 64.3% en 2026. El avance proviene principalmente de empresas que pasaron de no tener ninguna mujer en estos puestos a incorporar a al menos una.

La presencia de una directiva en un espacio de decisión puede percibirse como una excepción más que como una voz con incidencia, mientras que una mayor representación puede modificar la dinámica del grupo, lo que la literatura identifica como masa crítica[12].

[12] Konrad, A. M., Kramer, V. W. y Erkut, S. 2008. *Critical mass: The impact of three or more women on corporate boards*

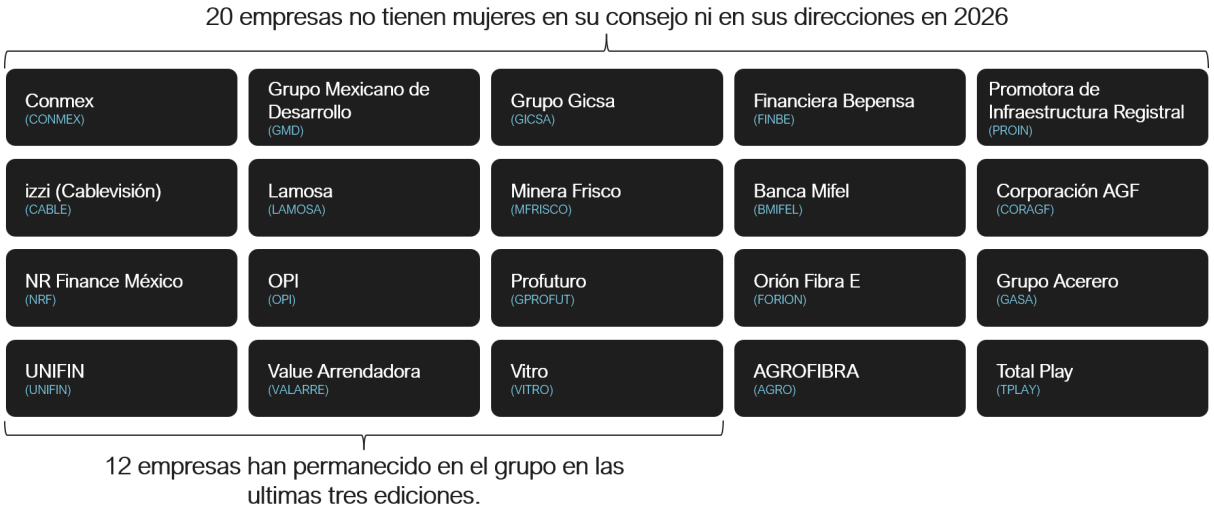
Gráfica 8. Porcentaje de empresas según el número de mujeres en direcciones relevantes



Fuente: Elaborada por el IMCO con base en los reportes anuales de la CNBV (2021-2025).

Cada vez hay menos empresas sin representación de mujeres en algún puesto de liderazgo. De las 185 emisoras analizadas, 10.8% no tienen ninguna mujer ni en su consejo de administración ni en sus direcciones relevantes. Esta proporción disminuyó dos puntos porcentuales respecto a 2025 y se redujo a la mitad frente a 2024, cuando alcanzaba 21.1%. **Sin embargo, doce de las 20 emisoras no han tenido mujeres en ninguno de estos puestos durante las últimas tres ediciones.**

Gráfica 9. Empresas sin mujeres en el consejo de administración ni en las direcciones relevantes.



Fuente: Elaborada por el IMCO con base en los reportes anuales de la CNBV (2023-2025).

Rezagos en el gobierno corporativo

Para profundizar en las barreras que limitan la participación de las mujeres en la alta dirección y los consejos de administración, el IMCO, en alianza con la Corporación Financiera Internacional (IFC) del Grupo Banco Mundial, desarrolló una investigación cualitativa y cuantitativa que incluyó entrevistas a 44 actores del ecosistema empresarial mexicano y una mesa de trabajo con más de 50 asistentes, entre personas directivas, consejeras, representantes empresariales e internacionales.

Un gobierno corporativo sólido contribuye a mejorar la toma de decisiones, la supervisión de riesgos y la capacidad de las empresas para generar valor en el largo plazo. La estructura y composición de los consejos son determinantes para su funcionamiento[13] y la diversidad de experiencias, conocimientos y habilidades fortalece su capacidad para orientar y supervisar a la empresa.[14]

Sin embargo, en México persisten estructuras que limitan la renovación de los consejos y pueden reducir su capacidad para incorporar nuevas perspectivas y responder a los cambios del entorno. A partir de las entrevistas realizadas, **el IMCO identificó tres grupos de barreras que pueden limitar la competitividad del gobierno corporativo.**

Diagrama 1. Barreras para un gobierno corporativo más competitivo
Factores que limitan la renovación, la diversidad y el acceso de nuevos perfiles a los espacios de decisión



Fuente: Elaborado por el IMCO con información recabada para un proyecto desarrollado en colaboración con la Corporación Financiera Internacional (IFC), miembro del Grupo Banco Mundial.

1. **Estructura empresarial. En México, menos de la mitad de las empresas cuentan con un consejo de administración**[15], lo que limita la participación de las mujeres debido a que hay pocos asientos disponibles. A esto se suma que entre **85% y 90%**[16] **de las empresas siguen siendo familiares**. Por otro lado, el tamaño de los consejos y la presencia de consejeros independientes aún se alejan de estándares internacionales.
2. **Factores sociales y culturales**. La baja rotación y los procesos cerrados de selección reducen la entrada de nuevos perfiles. **18% de los consejeros participa en más de un consejo, frente a 10% de las consejeras**, mientras que las nominaciones suelen depender de redes de confianza y recomendaciones personales, históricamente dominadas por hombres.
3. **Brechas en el acceso al liderazgo.** Las trayectorias de las mujeres reducen las posibilidades de llegar a posiciones directivas y, posteriormente, a los consejos. Estas brechas se profundizan con el nivel jerárquico y se suman a la distribución desigual del trabajo del hogar y de cuidados.

[13] OCDE. 2026. *Why board composition matters for good governance and lasting value*
[14] IFC. 2009. *A Practical Guide to Corporate Governance: Experiences from the Latin American Companies Circle*
[15] Revista Fortuna. 2023. *Consejos de las empresas en México están compuestos en un 85% por hombres y solo 15% por mujeres*
[16] Concanaco Servytur. 2025. *Empresas familiares en México*

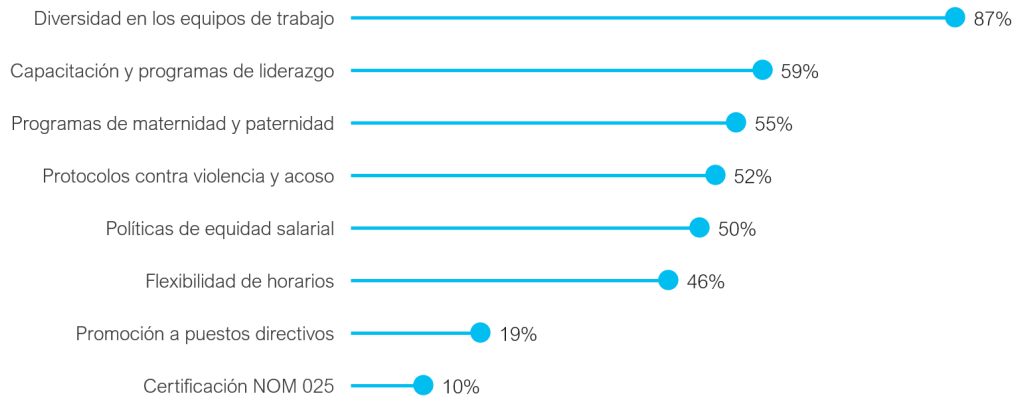
Existe expectativa de cambio, pero no consenso sobre cómo alcanzarlo. 55% de las personas entrevistadas anticipa cambios en los consejos durante la próxima década y predomina una expectativa positiva sobre una mayor participación de mujeres, sin embargo, **36% no considera prioritaria su participación, 40% cuestiona los beneficios de una mayor representación y 80% no considera viables las cuotas.**

Políticas de inclusión en las empresas

Avanzar hacia gobiernos corporativos más inclusivos y competitivos requiere traducir el compromiso de cambio en políticas concretas. Por ello, el IMCO analizó las políticas e iniciativas de inclusión reportadas por las emisoras para identificar no solo qué acciones implementan, sino también en qué medida estas cuentan con mecanismos de seguimiento, medición y transparencia.

De manera voluntaria, 37% de las emisoras analizadas publica un reporte de sustentabilidad. Se analizaron 507 políticas de inclusión, en donde las más frecuentes son sobre la diversidad en los equipos de trabajo, que buscan promover la inclusión laboral desde los procesos de contratación, promoción y capacitación de colaboradores. Entre las prácticas orientadas a aumentar la participación de mujeres destacan las ternas o listas de candidatos con al menos una mujer.

Gráfica 10. Políticas de inclusión implementadas por las empresas
Porcentaje de empresas que implementan políticas de inclusión para sumar a más mujeres por categoría



Fuente: Elaborada por el IMCO con base en los reportes anuales de la CNBV (2025).

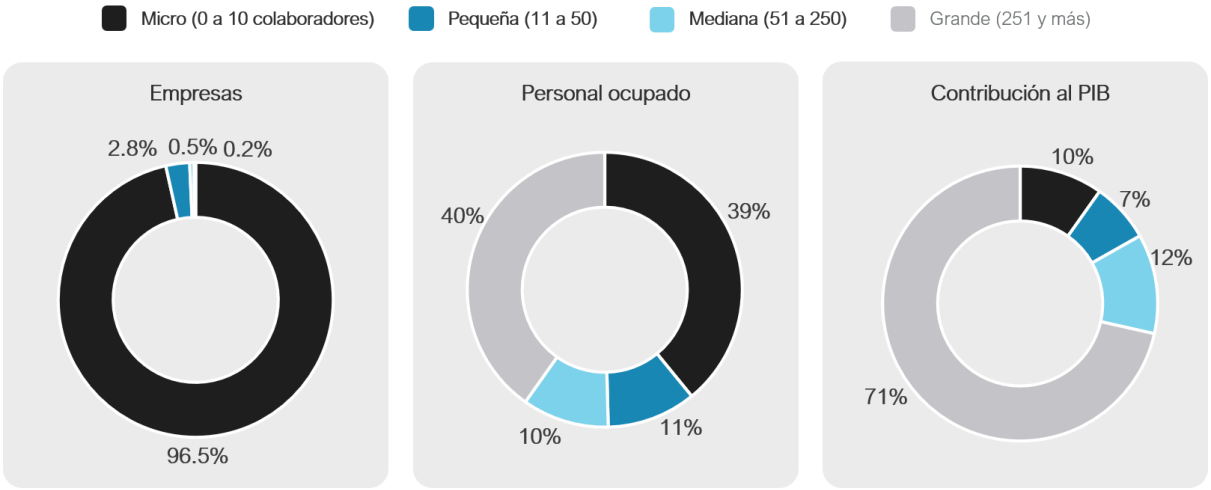
- Las políticas de **capacitación continua y los programas de liderazgo se encuentran entre las más frecuentes desde 2021**. Este grupo considera programas de mentoría, *coaching*, *networking* y capacitación en protocolos de atención a quejas por discriminación.
- **55% de las emisoras con políticas de inclusión reporta programas de maternidad y paternidad**, que incluyen licencias más largas que las que establece la ley, salas de lactancia o esquemas de regreso escalonado.
- **De las 507 iniciativas identificadas, 168 reflejan un compromiso**. Es decir, una declaración o política institucional para fortalecer la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisión, sin declarar acciones, metas o resultados. **En cambio, sólo una de cada cuatro iniciativas mide avances o transparenta resultados.**

3. Las MiPymes en México

Las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) constituyen casi la totalidad de la estructura empresarial de México. Representan 99.8% de las empresas del país y concentran 59.8% del personal ocupado. Sin embargo, aportan tres de cada 10 pesos de la producción bruta total.

Gráfica 11. Estructura empresarial en México

Distribución de las empresas en México por tamaño, personal ocupado y producción bruta total



Fuente: Elaborado por el IMCO con datos de Censos Económicos 2024 del INEGI.

Unidad económica

Según el INEGI, una unidad económica es un establecimiento fijo donde se producen bienes, se comercializan productos o prestan servicios.

Empresa

Una empresa puede operar en una o varias unidades económicas que comparten la misma entidad jurídica o razón social.

Metodología

Por primera vez, el IMCO analizó los microdatos de los Censos Económicos 2024 del INEGI para identificar brechas de género en la estructura empresarial de México. El análisis se realizó en el Laboratorio de Microdatos del INEGI, con acceso a información detallada sobre qué, cuánto, cómo y dónde se produce en México. Además, ofrece información a nivel de establecimiento, empresa, sector y territorio. En esta edición, **el IMCO analizó 5.47 millones de unidades económicas que realizaron actividades durante 2023 y las agrupó en 5.25 millones de empresas**, lo que permite observar con mayor precisión las diferencias entre micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.

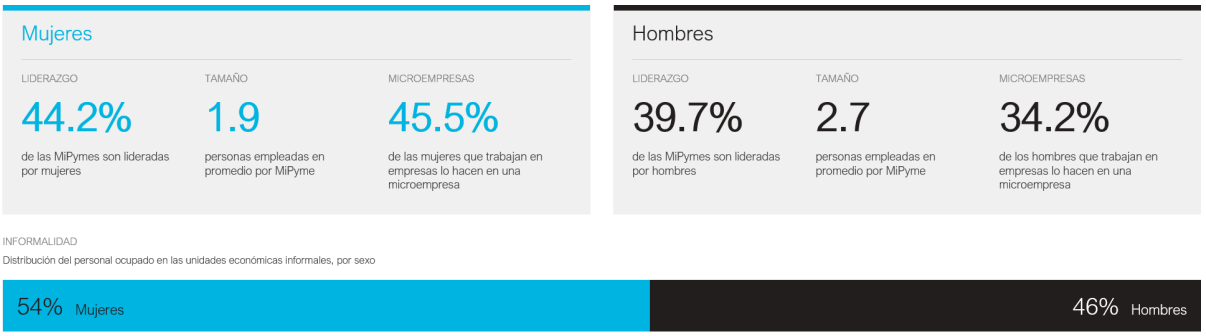
Para estimar quién lidera cada empresa, el IMCO comparó la proporción de mujeres y hombres entre propietarios, familiares y personal no remunerado. Como los Censos Económicos no identifican directamente el sexo de la persona dueña o directora, esta medida es una aproximación.

La OCDE señala que México presenta la mayor brecha de productividad entre Pymes y empresas grandes de sus países miembros, asociada con factores como la informalidad y el acceso limitado al financiamiento, especialmente en zonas rurales.[17] A nivel nacional, 46%

[17] OCDE. 2017. *Estudios Económicos de la OCDE: México 2017*

de las mujeres trabaja en microempresas, frente a 34% de los hombres, lo que las concentra en mayor medida en unidades de menor productividad.

Gráfica 12. Radiografía de las MiPymes con perspectiva de género

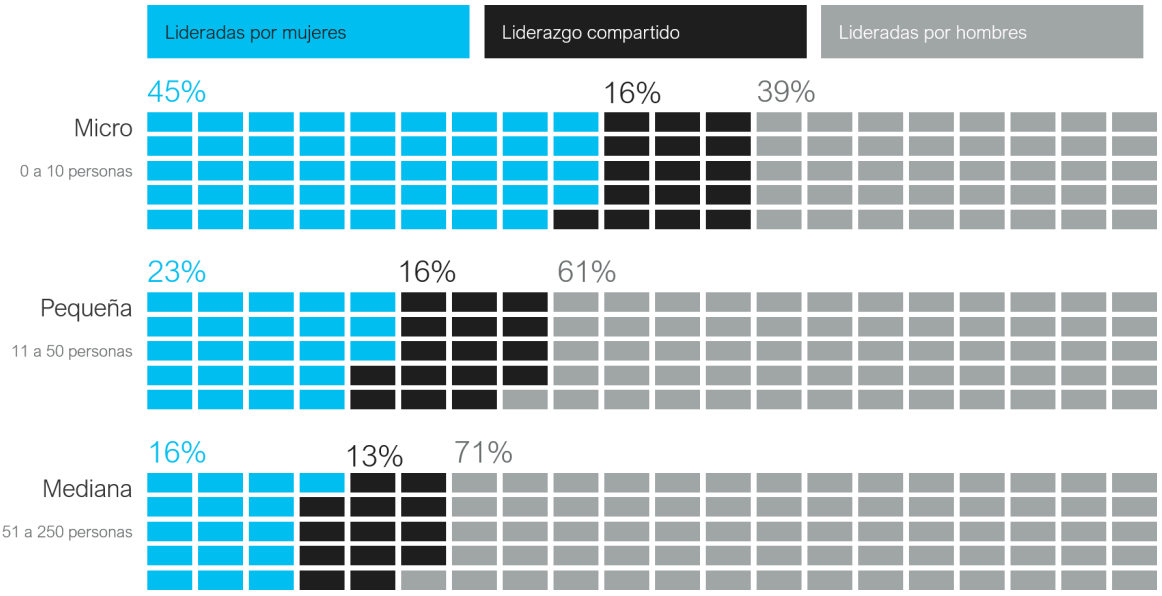


Nota: El liderazgo no suma 100% porque el 16.1% restante corresponde a MiPymes con liderazgo compartido. Fuente: Elaborado por el IMCO con microdatos de los Censos Económicos 2024 del INEGI, consultados mediante el Laboratorio de Microdatos.

¿Quién lidera las MiPymes?

La presencia de mujeres en el liderazgo empresarial disminuye conforme aumenta el tamaño de las empresas. Las mujeres lideran 45% de las microempresas, pero su participación cae a 23% en las pequeñas y a 16% en las medianas. Entre las microempresas hay casi una empresa liderada por hombres por cada una liderada por mujeres. Entre las medianas, la relación aumenta, por cada empresa liderada por una mujer, hay casi cinco lideradas por hombres.

Gráfica 13. Liderazgo por tamaño de empresa
Porcentaje de empresas por tamaño y sexo de quien lidera la empresa



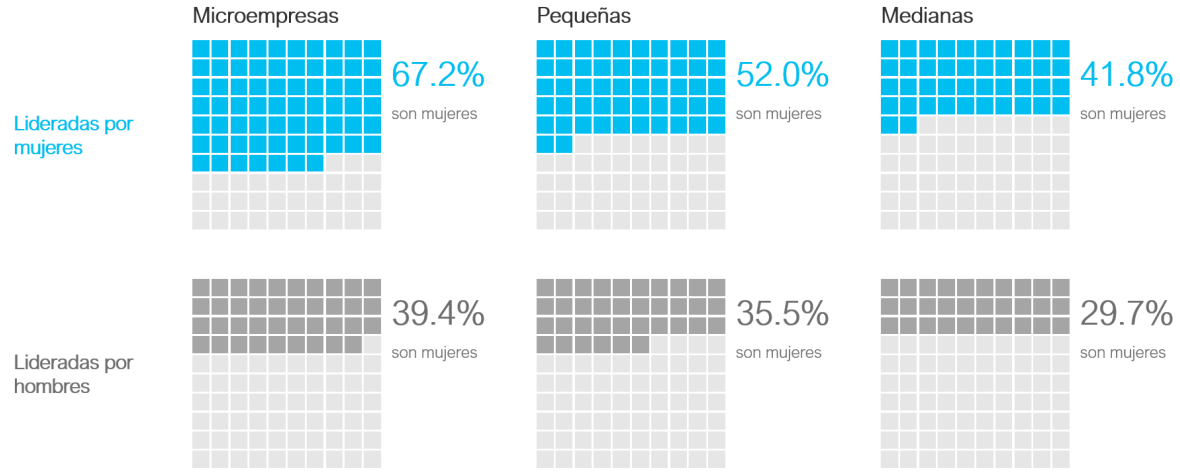
Nota: Los porcentajes se calculan sobre las empresas que reportaron propietarios, familiares y otro personal no remunerado. El liderazgo se aproxima con la composición por sexo de este personal; no mide la titularidad legal de la empresa.
Fuente: Elaborado por el IMCO con microdatos de los Censos Económicos 2024 del INEGI, consultados mediante el Laboratorio de Microdatos.

Una mayor representación de las mujeres entre las microempresas no necesariamente implica que cuenten con las mismas condiciones que los hombres para hacer crecer sus negocios. La evidencia internacional muestra que las mujeres suelen iniciar empresas con menos capital, depender más de recursos propios y enfrentar

mayores dificultades para acceder a financiamiento, contratar personal o exportar.[18] En México, 42% de las empresas encabezadas por mujeres han tenido algún crédito o financiamiento desde que iniciaron actividades[19].

A ello se suman redes empresariales más pequeñas, que pueden limitar el acceso a clientes, proveedores y otros recursos necesarios para expandir sus negocios.[20] Así como las responsabilidades de cuidados, que reducen el tiempo disponible para dedicar a sus empresas y pueden limitar sus posibilidades de crecimiento. Estas condiciones también contribuyen a una mayor concentración de mujeres en actividades de servicios y comercio, donde son menos frecuentes las empresas con empleados, exportadoras o con mayores expectativas de crecimiento.

Gráfica 14. Participación de mujeres en el personal de las MiPymes
Porcentaje de mujeres entre el personal remunerado, por tamaño y sexo de quien lidera la MiPyme



Fuente: Elaborado por el IMCO con microdatos de los Censos Económicos 2024 del INEGI, consultados mediante el Laboratorio de Microdatos.

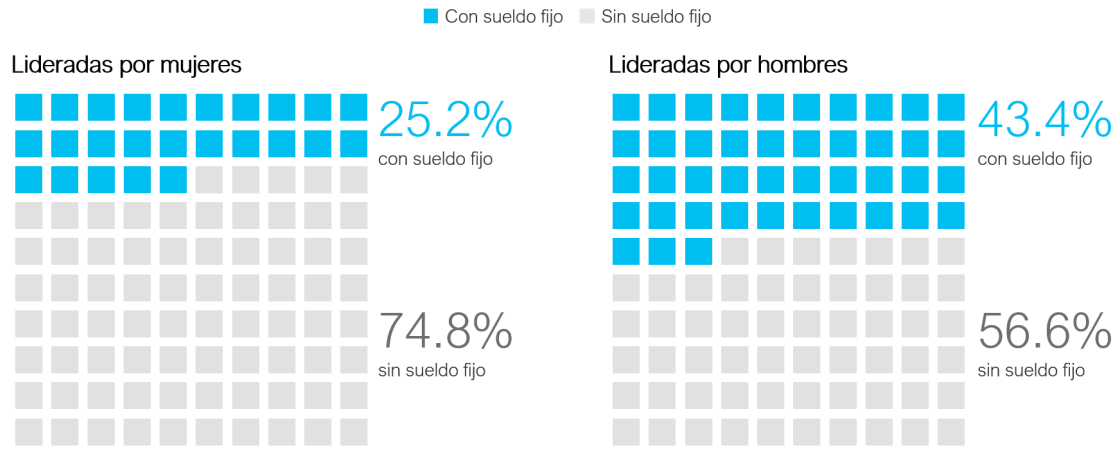
En las MiPymes lideradas por mujeres emplean principalmente a mujeres, 62% del personal son mujeres, frente a 37% en las lideradas por hombres. Esta diferencia se mantiene en todos los tamaños de empresa. Un posible factor detrás de este patrón es el sesgo de afinidad, por el cual las personas tienden a contratar o promover a perfiles similares a los propios, incluido el sexo de la persona.

Composición laboral de las MiPymes

Las mujeres emplean a 3.5 millones de personas en las MiPymes, sin embargo, 25% recibe un sueldo fijo. En las lideradas por hombres, la proporción es de 43%. Con menos capital para cubrir una nómina, los negocios de mujeres tienden a sostenerse con trabajo propio o familiar. Este patrón se observa también en el mercado laboral, a nivel nacional, las mujeres ocupadas en la informalidad tienen el doble de probabilidad que los hombres de trabajar sin pago y la mitad de probabilidad de ser empleadoras.[21]

[18] OCDE. 2021. *Entrepreneurship Policies through a Gender Lens*
[19] INEGI y CNBV. 2025. *Encuesta Nacional de Financiamiento de las Empresas (ENAFIN) 2024*; IMCO. 2022. *El trabajo no remunerado, los costos de la formalidad y la falta de financiamiento impiden que las mujeres empresarias desarrollen sus negocios*
[20] OCDE. 2021. *Entrepreneurship Policies through a Gender Lens*
[21] INEGI. 2026. *Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo)*

Gráfica 15. Personal sin sueldo fijo
Porcentaje del personal ocupado con y sin sueldo fijo, por sexo, según quién lidera la empresa



Fuente: Elaborado por el IMCO con microdatos de los Censos Económicos 2024 del INEGI, consultados mediante el Laboratorio de Microdatos.

La contratación del primer trabajador puede ampliar la capacidad para operar y crecer[22]. La probabilidad de contratar es menor en los negocios liderados por mujeres y aumenta cuando cuentan con más activos.[23] A estas barreras se suman los costos de contratación. En México, los costos no salariales de un trabajador formal equivalen a 46% de su salario. Además, el costo de contratar a una persona con salario mínimo, en relación con la productividad laboral promedio, se multiplicó por 2.5 entre 2013 y 2025.[24]

Una MiPyme liderada por una mujer ocupa en promedio 1.9 personas, frente a 2.7 en una liderada por un hombre. Esto sugiere que las empresas encabezadas por mujeres pueden enfrentar mayores dificultades para ampliar su estructura laboral y generar empleo remunerado.

En comercio, una MiPyme liderada por una mujer genera en promedio 0.27 empleos remunerados, frente a 0.85 en una liderada por un hombre. Este patrón también se observa en el mercado laboral nacional, donde 3.5% de las mujeres ocupadas son empleadoras, frente a 6.7% de los hombres.[25]

¿Por qué hay personal sin sueldo fijo en las MiPymes?
En muchas micro y pequeñas empresas, las personas propietarias, socias o familiares participan en la operación del negocio sin estar en nómina ni recibir un salario. Los Censos Económicos clasifican a estas personas como **personal no remunerado**, una categoría que también incluye a becarios, voluntarios y otras personas que trabajan sin recibir una remuneración.

Liderazgo de las MiPymes en sectores y a nivel estatal

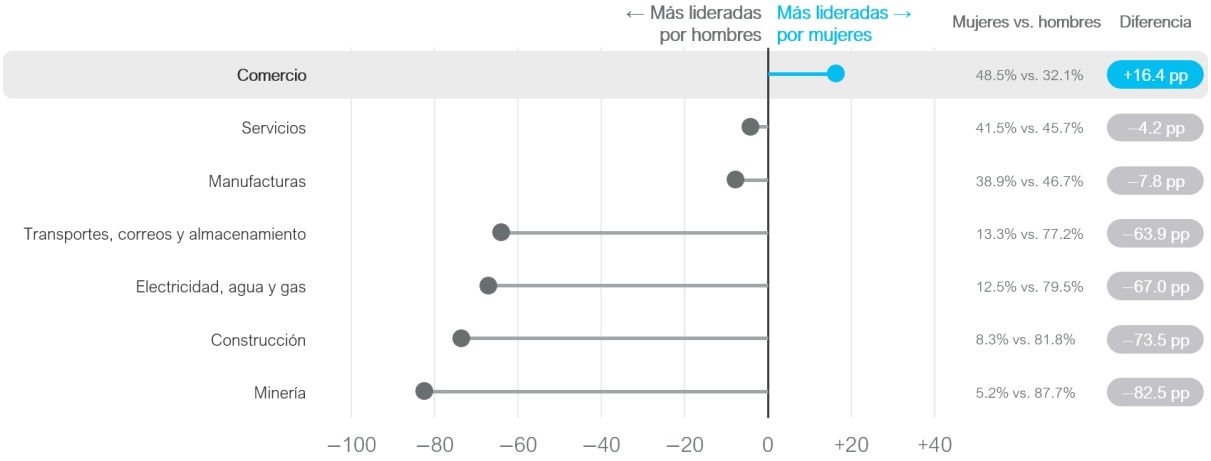
Entre los sectores, comercio es el único en donde las mujeres lideran una mayor proporción de empresas que los hombres (48.5% frente a 32.1%). Las mayores

[22] Gomez, N. y Siegrist, F. 2026. *Women Entrepreneurs Leading the Way to More and Better Jobs for Women*
[23] Fairlie, R. W. y Miranda, J. 2016. *Taking the Leap: The Determinants of Entrepreneurs Hiring their First Employee.*
[24] BID. 2026. *Salaried Labor Costs in Latin America and the Caribbean: A Ten - Year Update.*
[25] INEGI. 2026. *Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo)*

diferencias se observan en construcción y minería, donde las mujeres lideran apenas 8.3% y 5.2% de las MiPymes.

Gráfica 16. Liderazgo de MiPymes por sector

Diferencia en la proporción de MiPymes lideradas por mujeres y por hombres, por sector

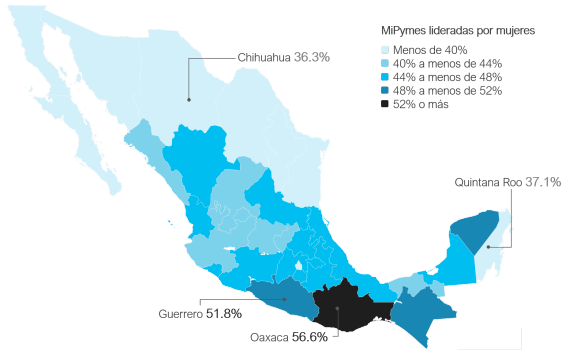


Nota: Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de MiPymes lideradas mayoritariamente por mujeres y por hombres. No se muestran las empresas con liderazgo paritario. Fuente: Elaborado por el IMCO con microdatos de los Censos Económicos 2024 del INEGI, consultados mediante el Laboratorio de Microdatos.

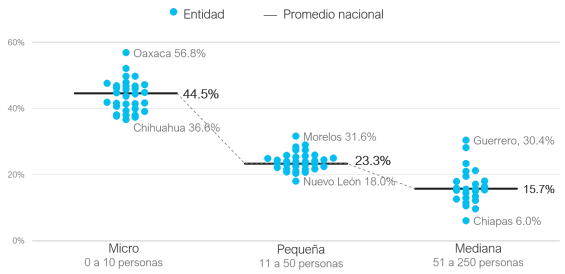
La elevada presencia de mujeres en este sector puede estar relacionada con sus menores barreras de entrada. Los negocios comerciales suelen requerir menos capital inicial y pueden operar a pequeña escala, incluso desde el hogar. Estas características pueden facilitar su compatibilidad con las responsabilidades de cuidados, pero también pueden limitar las posibilidades de expansión, inversión y acceso a financiamiento. En América Latina, los negocios de mujeres se concentran en actividades de menor rentabilidad y cuentan con menos garantías para respaldar un crédito.[26] **En México, dos de cada cinco empresas a las que se les negó un crédito fueron rechazadas por falta de garantías o de historial crediticio.[27]**

Gráfica 18. MiPymes en los estados

Porcentaje de MiPymes lideradas por mujeres por entidad federativa



Porcentaje de empresas lideradas por mujeres por tamaño y entidad federativa (cada punto es una entidad)



Nota: Porcentaje de MiPymes lideradas mayoritariamente por mujeres, calculado sobre las empresas que reportaron propietarios, familiares y otro personal no remunerado. Fuente: Elaborado por el IMCO con microdatos de los Censos Económicos 2024 del INEGI, consultados mediante el Laboratorio de Microdatos.

[26] Maquera, D. 2022. *Improving the Performance of Female Entrepreneurs in LAC*
[27] INEGI y CNBV. 2025. *Encuesta Nacional de Financiamiento de las Empresas (ENAFIN) 2024*

Oaxaca (56.6%) y Guerrero (51.8%) son las únicas entidades donde la mayoría de las MiPymes son lideradas por mujeres, mientras que las proporciones más bajas se registran en Chihuahua (36.3%), Quintana Roo (37.1%) y Baja California (37.2%). Esta distribución coincide con diferencias en el mercado laboral de los estados, ya que la mayor presencia de mujeres al frente de MiPymes se concentra en entidades con alta informalidad y mayor concentración de micronegocios. Durante el segundo trimestre de 2026, Oaxaca, Guerrero y Chiapas registraron tasas de informalidad superiores a 75%, mientras que Chihuahua presentó una de 33%.

Ante menores oportunidades de empleo formal, el autoempleo y la creación de micronegocios pueden convertirse en una alternativa para generar ingresos. Incluso, la falta o pérdida de empleo está entre los motivos para iniciar un negocio.[28]

Las brechas observadas no se explican necesariamente por el género de quienes las lideran, sino por las características de los negocios en los que se concentran. La participación de las mujeres es mayor en microempresas y sectores con menores barreras de entrada, pero que también enfrentan mayores limitaciones de acceso al financiamiento, capital, redes empresariales y mercados.[29]

4. Conclusiones

El tejido empresarial mexicano suele describirse como dual y refleja uno de los principales retos de competitividad del país. Por un lado, un grupo reducido de empresas grandes concentra una parte importante de la producción y del empleo formal. Por otro, una mayoría de MiPymes enfrenta dificultades para aumentar su productividad. Ambos segmentos forman parte de un mismo sistema. Por ello, las barreras que frenan el crecimiento empresarial también pueden limitar las trayectorias que permiten llegar a los niveles más altos de decisión.

Esta falta de movilidad empresarial puede ayudar a explicar por qué la presencia de mujeres se reduce conforme aumenta la escala de las empresas. Si los negocios que ellas encabezan no crecen, se cierra una vía para que más mujeres lleguen a posiciones de decisión en empresas de mayor tamaño.

En las MiPymes, el reto se concentra en generar mejores incentivos y condiciones para crecer. Esto implica facilitar el acceso a financiamiento, capital, redes y mercados, así como reducir las barreras para contratar empleo remunerado y ampliar la operación de los negocios. En las empresas grandes, el desafío es fortalecer las buenas prácticas de gobierno corporativo. Una mayor renovación en los consejos, procesos de selección más abiertos, políticas de inclusión con seguimiento y mejores trayectorias hacia la alta dirección pueden ampliar la entrada de nuevos perfiles y mejorar la toma de decisiones.

Ampliar las oportunidades para que las mujeres participen en ese proceso es parte de construir un sector privado con mayor capacidad para crecer, renovarse y competir, pero también para atraer y retener talento, generar inversión y aprovechar mejor el potencial productivo del país.

[28] Hernández Herrera, C. A. 2024. *Motivaciones y desafíos de mujeres propietarias de negocio de la Ciudad de México y zona conurbada*
[29] Banco Mundial. 2024. *World Bank Group Gender Strategy 2024-2030: Accelerate Gender Equality to End Poverty on a Livable Planet*

5. IMCO y Kiik Proponen

Para avanzar hacia un sector empresarial más productivo e incluyente el IMCO y Kiik Proponen:

A las empresas grandes:

- **Aumentar lugares disponibles para mujeres (corto plazo).** Las empresas pueden fijar metas graduales de participación de mujeres en la alta dirección y los consejos, acompañadas de mecanismos de medición y seguimiento. También pueden revisar sus procesos de promoción y reclutamiento para incorporar criterios claros y transparentes, asegurar una mayor presencia de mujeres entre las candidaturas e incluirlas en los planes de sucesión para puestos directivos. Además, pueden adoptar medidas de flexibilidad y corresponsabilidad que permitan sostener las trayectorias hacia puestos de mayor jerarquía. Los principales responsables serían las empresas, cámaras empresariales y firmas de reclutamiento. Estas acciones permiten comenzar a modificar la composición del liderazgo sin esperar cambios regulatorios.

- **Mejores prácticas de gobierno corporativo (mediano plazo).** Para aumentar el ritmo de incorporación de mujeres se puede establecer un porcentaje mínimo y gradual de representación del género subrepresentado en los consejos, lo que requeriría una modificación a la Ley del Mercado de Valores por parte del Congreso. A esto se pueden sumar límites a la permanencia de los consejeros, evaluaciones periódicas de desempeño y una mayor institucionalización de los consejos, con participación de empresas e instituciones multilaterales.

- **Mayor presencia de mujeres en las trayectorias hacia los consejos (largo plazo).** Fortalecer las trayectorias profesionales desde etapas previas mediante planes de crecimiento, patrocinio y mentoría, así como una mayor presencia de mujeres en áreas estratégicas como finanzas y STEM. También se propone desarrollar una segunda línea de liderazgo que dé experiencia y exposición a perfiles con potencial para llegar a la alta dirección y, posteriormente, a los consejos, además de ampliar la información que reportan las empresas sobre la participación de mujeres en distintos niveles jerárquicos. Los responsables incluyen empresas, academia, sociedad civil, la SEP y la CNBV.

A las MiPymes:

- **Mejores prácticas de gestión al alcance de las microempresas (corto plazo).** Ampliar los programas de consultoría grupal y capacitación práctica en contabilidad, control de inventarios, pagos digitales y planeación, con prioridad para las microempresas lideradas por mujeres y con evaluación de impacto desde su diseño. Los responsables pueden ser la Secretaría de Economía, Nacional Financiera (NAFIN), los gobiernos estatales, las cámaras empresariales y las universidades. La evidencia en México muestra que las Pymes que recibieron este tipo de consultoría aumentaron su productividad al año siguiente y, cinco años después, tenían 57% más empleados que las que no la recibieron.[30]

[30] Bruhn, M., Karlan, D. y Schoar, A. 2015. *Boosting Firms' Productivity in Mexico with Consulting Services*

- **Vincular la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación con oportunidades de crecimiento empresarial (corto plazo).** El Gobierno Federal puede aprovechar mecanismos existentes como la NMX-R-025 para que las MiPymes que acrediten prácticas de igualdad laboral accedan a incentivos concretos, como programas de desarrollo de proveedores, asistencia técnica, garantías de financiamiento o criterios adicionales en compras públicas. Así, avanzar hacia mejores condiciones laborales dejaría de representar únicamente un costo de cumplimiento y podría convertirse en una herramienta para acceder a mercados, financiamiento y oportunidades de crecimiento.

- **Información crediticia y crédito justo para los micronegocios (mediano plazo).** Muchos negocios no acceden a financiamiento porque carecen de garantías o historial crediticio. Para reducir esta barrera, se puede permitir que bancos y fintech evalúen también información alternativa, como facturación electrónica, pago de servicios, rentas o ahorro, con consentimiento y protección de datos. Experiencias en India muestran que las facturas fiscales pueden utilizarse para otorgar crédito sin garantías a microempresas. Además, las instituciones financieras deberían informar las razones de rechazo y permitir corregir errores en el historial crediticio. La supervisión también debe generar información desagregada por sexo de la persona propietaria para identificar posibles brechas en condiciones y acceso al financiamiento.

6. Anexo metodológico

Mujeres en las empresas en México

El IMCO y Kiik Consultores analizaron la información de 185 empresas listadas en la Bolsa Mexicana de Valores (BMV) y en la Bolsa Institucional de Valores (BIVA) en los mercados de capitales y deuda. Se utilizaron los reportes anuales 2025 en formato XLSX que, conforme a la Circular Única de Emisoras, las compañías están obligadas a presentar ante la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV), así como los Reportes Anuales Integrados y los Informes de Sostenibilidad disponibles en las páginas web oficiales de las empresas. Este es el tercer año en el que se incluye la medición de 22 FIBRAS.

La información utilizada en el análisis se revisó en los meses de agosto y septiembre de 2026. Para el análisis de los consejos de administración, se extrajo la información desagregada por sexo con base en las especificaciones que el mismo reporte establece. Dicha información se sistematizó para llevar a cabo esta medición.

En el caso de las presidencias de los consejos, se consultó tanto la información que presentan las emisoras a la CNBV y los perfiles de estas. Tres empresas de las 185 analizadas no reportan la persona que ocupa el cargo de la presidencia del consejo o bien se identificaron inconsistencias. Con respecto al análisis de las direcciones relevantes, que según la CNBV incluyen: direcciones generales, finanzas y de áreas jurídicas (o sus equivalentes), se siguió un procedimiento similar en la extracción del nombre y se investigó el sexo de la persona.

Para los datos de la plantilla laboral se analizaron los reportes anuales y de sustentabilidad de 2025 que se reportan de manera voluntaria, lo que permitió recabar información desagregada por sexo para la plantilla laboral, así como la descripción de las políticas de inclusión para mujeres, la cual se sistematizó de manera categórica. De las 185 empresas analizadas, 134 de ellas reportan políticas de inclusión ya sea en el reporte anual o el de sustentabilidad.

Los sectores de las emisoras se homologaron con el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte, México (SCIAN) 2023 del INEGI a partir de la información sobre sector, subsector, ramo y subramo disponible en el perfil de las empresas en las bolsas.

Para el análisis de las políticas de inclusión se identificaron las iniciativas reportadas por las empresas. Estas se clasificaron en dos ejes: conforme a categorías propias definidas por el IMCO (ver Gráfica 10) y respecto a la metodología de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, por sus siglas en inglés) de ONU Mujeres y el Pacto Global de las Naciones Unidas[31].

MiPymes en México

El IMCO analizó la información de micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) a nivel nacional con los microdatos de los Censos Económicos 2024 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), que recaban información a nivel unidad económica (establecimiento) sobre personal ocupado y otras variables económicas. Los microdatos son de acceso restringido, sólo pueden consultarse dentro del Laboratorio de Microdatos de INEGI, bajo las reglas de secreto estadístico que protegen la confidencialidad de la

[31] Brochure WEPs. 2021. *La igualdad es un buen negocio*

información censal. El procesamiento se realizó en ese laboratorio entre agosto y septiembre de 2026, y las cifras de la sección fueron autorizadas por el equipo de revisión del laboratorio.

El universo de análisis corresponde al sector privado y a las empresas paraestatales, y excluye al gobierno y a las actividades agropecuarios, ganaderas y pesqueras. A partir de las unidades económicas que integran este universo se construyó una base a nivel empresa, agrupando los establecimientos que pertenecen a una misma empresa con más de un establecimiento y consolidando su personal ocupado por sexo. Cada empresa se clasificó por tamaño (según su personal ocupado total), por sector de actividad (con clasificación SCIAN, agrupada en las ocho categorías que utiliza INEGI[32]) y por entidad federativa. Se consideran únicamente a las empresas clasificadas como micro, pequeñas y medianas, las empresas grandes quedaron fuera del análisis.

Como los Censos Económicos no preguntan directamente quién es la persona propietaria de la empresa, el liderazgo por sexo se estimó a partir de la composición del personal propietario, familiar y no remunerado reportado por cada empresa (variable H020). Se consideró una empresa liderada por mujeres (u hombres) cuando más del 50% de ese personal es de ese sexo, y en liderazgo compartido cuando ninguno de los dos sexos supera la mitad (caso exacto de 50%-50%). Las empresas que no reportaron personal en esta categoría se excluyeron del análisis. Esta clasificación es un proxy y no una medición directa de la titularidad de la empresa.

7. Bibliografía

Administración de Pequeñas Empresas de Estados Unidos (SBA). 2021. SBA Celebrates Pioneering Women-Owned Businesses and Helps Navigate Federal Contracting. Disponible en: https://www.sba.gov/blog/sba-celebrates-pioneering-women-owned-businesses-helps-navigate-federal-contracting

Alsea. 2026. Informe Anual Integrado 2025. Disponible en: https://www.alsea.net/uploads/es/documents/annual_reports/280526_ALSEA_IA_2025.pdf

Ángeles, G., Gadsden, P., Galiani, S., Gertler, P., Herrera, A., Kariger, P. y Seira, E. 2012. Resultados de la evaluación de impacto del Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras. Disponible en: https://www.insp.mx/images/stories/Centros/CIEE/12_09_07_Estancias_Infantiles4.pdf

Banco Citi México. 2026. Reporte anual 2025. Disponible en: https://www.bmv.com.mx/docs-pub/visor/visorXbrl.html?docins=../anexon/anexon_1564064_2025_1.zip#/visorXbrl

Banco Mundial. 2018. New Mindset, Increased Profits: Lessons from an Innovative Entrepreneurial Training in Togo. Disponible en: https://www.worldbank.org/en/news/feature/2018/01/18/new-mindset-increased-profits-lessons-from-an-innovative-entrepreneurial-training-in-togo

Banco Mundial. 2024. World Bank Group Gender Strategy 2024-2030: Accelerate Gender Equality to End Poverty on a Livable Planet. Disponible en: https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/099061124182033630

[32] INEGI. 2026. *Las mujeres y los hombres en las actividades económicas. Censos Económicos 2024*

Bentancor, A. 2022. Women's Entrepreneurship and Government Policy: Facilitating Access to Credit through a National Program in Chile. Disponible en: https://doi.org/10.3390/socsci11010014

BID. 2026. Salaried Labor Costs in Latin America and the Caribbean: A Ten-Year Update. Disponible en: https://data.iadb.org/dataset/tables-and-figures-for-salaried-labor-costs-in-latin-america-and-the-caribbean-a-ten-year-update

Bruhn, M., Karlan, D. y Schoar, A. 2015. Boosting Firms' Productivity in Mexico with Consulting Services. Disponible en: https://www.povertyactionlab.org/evaluation/boosting-firms-productivity-mexico-consulting-services

Brochure WEPs. 2021. La igualdad es un buen negocio. Disponible en:https://www.weps.org/sites/default/files/2021-08/WEPs%20BROCHURE_SPANISH.pdf

Busso, M., Fazio, M. V. y Levy, A. S. 2012. (In)Formal and (Un)Productive: The Productivity Costs of Excessive Informality in Mexico. Disponible en: https://publications.iadb.org/en/informal-and-unproductive-productivity-costs-excessive-info

Calderon, G., Cunha, J. M. y De Giorgi, G. 2013. Business Literacy and Development: Evidence from a Randomized Controlled Trial in Rural Mexico. Disponible en: https://www.nber.org/papers/w19740rmality-mexico

Caliendo, L., Monte, F. y Rossi-Hansberg, E. 2012. The Anatomy of French Production Hierarchies. Disponible en: https://www.nber.org/papers/w18259

Cámara de Diputados. 2008. Ley de Instituciones de Crédito, artículo 23. Disponible en: https://mley.mx/LIC/articulo/23/

Cámara de Diputados. 2025. Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público. Disponible en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LAASSP.pdf

Campos, F., Frese, M., Goldstein, M., Iacovone, L., Johnson, H. C., McKenzie, D. y Mensmann, M. 2017. Teaching Personal Initiative Beats Traditional Training in Boosting Small Business in West Africa. Disponible en: https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/f57d60bc-1e92-528f-be1a-ff833e42548a/full

CCE. 2025. Gobierno Corporativo: Código de Principios y Mejores Prácticas. Disponible en: https://cce.org.mx/wp-content/uploads/2025/02/CODIGO_GOBIERNO_CORPORATIVO.pdf

ChileCompra. 2023. Sello Mujer de ChileCompra se entrega de manera automática a empresas y personas. Disponible en: https://www.chilecompra.cl/2023/01/sello-mujer-de-chilecompra-se-entrega-de-manera-automatica-a-empresas-y-personas/

Concanaco Servytur. 2025. Empresas familiares en México. Disponible en: https://www.shorturl.at/shortener.php

El CEO. 2026. De Aeroméxico, Lala a Farmacias Benavides: 30 empresas han abandonado la BMV en los últimos 8 años. Disponible en: https://elceo.com/mercados/de-aeromexico-lala-a-farmacias-benavides-las-empresas-que-han-abandonado-la-bmv-en-los-ultimos-8-anos/

Fairlie, R. W. y Miranda, J. 2016. Taking the Leap: The Determinants of Entrepreneurs Hiring their First Employee. Disponible en: https://www.nber.org/papers/w22428

Fajnzylber, P., Maloney, W. F. y Montes-Rojas, G. V. 2011. Does Formality Improve Micro-firm Performance? Evidence from the Brazilian SIMPLES Program. Disponible en: https://sidalc.net/search/Record/dig-okr-109865711?__cf_chl_rt_tk=KzB8hfxKSDyohYcl5GemK42jYd7sv8S1hYR2tjZSIBs-1793396335-1.0.1.1-.uGzkqRTtrbIXHi_1IQ6X15XKGS9F2NF4OoWB3t.ayE

Gobierno del Reino Unido. 2023. Gender pay gap reporting: guidance for employers. Disponible en: https://www.gov.uk/government/publications/gender-pay-gap-reporting-guidance-for-employers/overview

Gomez, N. y Siegrist, F. 2026. Women Entrepreneurs Leading the Way to More and Better Jobs for Women. Disponible en: https://we-fi.org/wp-content/uploads/2026/04/PIB45.pdf

Hernández Herrera, C. A. 2024. Motivaciones y desafíos de mujeres propietarias de negocio de la Ciudad de México y zona conurbada. Disponible en: https://revistas.uandina.edu.pe/index.php/integracion/article/view/893

IFC. 2009. A Practical Guide to Corporate Governance: Experiences from the Latin American Companies Circle. Disponible en: https://www.ifc.org/en/insights-reports/2000/a-practical-guide-to-corporate-governance-experiences-from-the-latin-american-companies-circle

IFC. 2019. Guía de gobierno corporativo para las pymes. Disponible en: https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/mgrt/spanish-ifc-sme-guide-final.pdf

IFC. 2023. IFC Launches Sourcing2Equal Colombia Program to Promote Business Opportunities for Women-Owned SMEs. Disponible en: https://www.ifc.org/en/pressroom/2023/ifc-launches-sourcing2equal-colombia-program-to-promote-business

IMCO. 2022. El trabajo no remunerado, los costos de la formalidad y la falta de financiamiento impiden que las mujeres empresarias desarrollen sus negocios. Disponible en: https://imco.org.mx/el-trabajo-no-remunerado-los-costos-de-la-formalidad-y-la-falta-de-financiamiento-impiden-que-las-mujeres-empresarias-desarrollen-sus-negocios/

INEGI. 2023. Estudio sobre la demografía de los negocios (EDN). Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/EDN/EDN2023.pdf

INEGI. 2025. Censos Económicos 2024. Uso de microdatos mediante el Laboratorio de microdatos del INEGI. Las conclusiones y opiniones expresadas en esta investigación son responsabilidad exclusiva del autor y no son parte de las estadísticas y disposiciones oficiales del SNIEG, ni del INEGI.

INEGI. 2026. Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo). Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2026/EAP_8M_26.pdf

INEGI. 2026. Las mujeres y los hombres en las actividades económicas. Censos Económicos 2024. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=889463926443

INEGI y CNBV. 2025. Encuesta Nacional de Financiamiento de las Empresas (ENAFIN) 2024. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/enafin/ENAFIN_24_RR.pdf

Inmujeres, STPS y Conapred. s. f. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Disponible en: http://cerotolerancia.inmujeres.gob.mx/docs/pres_norma.pdf

Konrad, A. M., Kramer, V. W. y Erkut, S. 2008. Critical mass: The impact of three or more women on corporate boards. Disponible en: https://www.wcwonline.org/2006-2007/critical-mass-on-corporate-boards-why-three-or-more-women-enhance-governance

Klapper, L. 2005. The Role of Factoring for Financing Small and Medium Enterprises. Disponible en: https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/8939

Kugler, A., Kugler, M. y Herrera Prada, L. O. 2017. Do Payroll Tax Breaks Stimulate Formality? Evidence from Colombia's Reform. Disponible en: https://www.nber.org/papers/w23308

Lara, R. 2025. Los deslistes en la Bolsa continúan pese a los esfuerzos de Grupo BMV. Disponible en: https://expansion.mx/mercados/2025/06/12/deslistes-en-la-bolsa-continuan-pese-a-esfuerzos-de-bmv

Levy, A. S. 2018. Under-Rewarded Efforts: The Elusive Quest for Prosperity in Mexico. Disponible en: https://flagships.iadb.org/en/Under-Rewarded-Efforts

Maquera, D. 2022. Improving the Performance of Female Entrepreneurs in LAC. Disponible en: https://documents1.worldbank.org/curated/en/856951642746562382/pdf/Improving-the-Performance-of-Women-Owned-Firms.pdf

McKinsey & Company y LeanIn.Org. 2025. Women in the Workplace 2025. Disponible en: https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organization/our-insights/women-in-the-workplace

OCDE. 2017. Estudios Económicos de la OCDE: México 2017. Disponible en: https://www.oecd.org/es/publications/estudios-economicos-de-la-ocde-mexico-2017_9789264269040-es.html

OCDE. 2021. Entrepreneurship Policies through a Gender Lens. Disponible en: https://www.oecd.org/en/publications/entrepreneurship-policies-through-the-gender-lens_71c8f9c9-en.html

OCDE. 2026. Why board composition matters for good governance and lasting value. Disponible en: https://www.oecd.org/en/publications/why-board-composition-matters-for-good-governance-and-lasting-value_6262d22b-en.html

ONU Mujeres. 2022. Procurement's Strategic Value: Why Gender-Responsive Procurement Makes Business Sense. Disponible en: https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/04/procurements-strategic-value

Revista Fortuna. 2023. Consejos de las empresas en México están compuestos en un 85% por hombres y solo 15% por mujeres. Disponible en: https://shorturl.at/bddiD

Secretaría de Economía. s. f. Tarifas de servicios de Factual Services, S.C. registradas en la Plataforma Tecnológica Integral de Infraestructura de la Calidad. Disponible en: https://platiica.economia.gob.mx/wp-content/uploads/sites/5/Tarifas/20%2012.pdf

Stumpo, G. s.f. Pymes en América Latina: actores del cambio estructural. Disponible en: https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/giovanni_stumpo.pdf

Unión Europea. 2022. Directiva (UE) 2022/2381 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas. Disponible en: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32022L2381

Unión Europea. 2023. Directiva (UE) 2023/970 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres. Disponible en: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32023L0970



INSTITUTO MEXICANO PARA LA COMPETITIVIDAD A.C.