

Obra digital "Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro y pequeña empresa. Resultados de una investigación en instituciones públicas y privadas en México." de la Editorial iQuatro Editores

REVISIÓN DE LA LITERATURA PARA LA INVESTIGACIÓN RELEG

Es este capítulo se pretende ubicar los ejes, teorías y estudios previos al fenómeno por el cual surgió esta investigación.

1. Los estudios de la gestión empresarial femenina.

Tal como Gamber (1998) lo ha señalado: Las mujeres han estado siempre presentes en el área de los negocios, pero fue a partir de los años ochenta, que el tema empezó a generar interés en el mundo académico (Berg, 1997). Desde entonces, la creación y desarrollo de empresas por parte de las mujeres en la actividad empresarial ha sido abordada de diversas maneras en la literatura.

1.1. De los antecedentes.

La literatura existente sobre el tema de la gestión y participación en las empresas públicas y privadas, generalmente se ha dividido en dos grandes categorías:

- 1) Emprendimiento: Abordando investigación que integra la actividad empresarial femenina en la teoría más genérica de la creación y desarrollo de pequeñas empresas.
- 2) Teoría de Género: Que es la investigación que aborda las teorías de la actividad empresarial femenina, construida a partir de la teoría feminista.

Para Berg (1997) se distinguen tres enfoques "feministas" de la creación de empresas, surgidos en épocas distintas pero que hasta la fecha se consideran pertinentes y que a continuación se enuncian:

- 1.- Feminismo empírico, que surge en los años 80, donde el interés de los investigadores se centra en la teoría de la creación de empresas y hace énfasis



sobre las motivaciones y personalidad de la mujer empresaria y los obstáculos para iniciar su empresa.

2.- Feminismo liberal, cuya corriente se encuentra influida por la perspectiva feminista de los años sesenta y setenta, tiene como objetivo demostrar que existen diferencias entre hombres y mujeres derivado de las prácticas discriminatorias que se han presentado a lo largo de la historia, por lo tanto, esta teoría defiende la igualdad entre ambos géneros (Grant, 1989).

3.- Por último, los estudios que admiten y tienen un enfoque que admite de cierta manera la heterogeneidad del sector femenino, donde la mujer no debe de ser considerada o estudiada como un grupo homogéneo, sino que derivado de las diversas características que presenta este sector ser estudiadas a partir de diversas variables que vayan siendo teorizadas (N Carter y Allen, 1997; Fagenson y Marcus, 1991).

De igual manera se presenta otro tipo de enfoque que ha sido abordado en diversos estudios de género en el que se puntualiza si los hombres y mujeres utilizan diferentes estilos de dirección y los roles de la mujer como directiva (Ayman y Korabik, 2010; Cheung y Halpern, 2010; Eaglye, 2005).

De estos enfoques se derivan una serie de estudios que la literatura aborda sobre esta temática y de los autores más destacados que han escrito sobre el tema y que se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 1 Estudios previos sobre mujeres en la empresa.

Características de las mujeres trabajadoras.	Alimo-Metcalfe y West (1995); Mavin (2001).
Roles de la mujer como profesional y directiva empresarial.	Rigg y Sparrow (1994); Wiklund, Davidsson, y Delmar (1997).
En el desarrollo de carrera	Shelton (2006).



Tabla 1. Continuación.

En el comportamiento de las mujeres en redes de trabajo.	Aldrich (1989); Rosa y Hamilton (1994).
Estudios sobre la adquisición de capital.	Hisrich y Brush (1986); Brush, Carter, Gatewood, Greene y Hart (2004).
En el perfil como emprendedora y su comportamiento.	Baum, Locke y Smith (2001); Baum (2004); Cornet y Constatinidis, (2004).
Factores que influyen en las decisiones de las mujeres emprendedoras.	Minniti y Nardone (2007).
En las diferencias de desempeño en los negocios de acuerdo con el género.	Watson (2002).
Desempeño y administración estratégica con enfoque de género en el emprendimiento y el autoempleo.	Delic (2006).
Aspectos referentes al tipo cultural en el trabajo, la acción emprendedora y el desarrollo económico.	Shane y Venkataraman, (2000); Verheul, VanStel y Thurik (2006); Delmar (2003); Shane (2003).

Fuente: Peña (2017).

1.1. Sobre la perspectiva de género.

Las teorías feministas estudian principalmente ciertas variables que son exteriores al mercado de trabajo y que no entran en la reflexión de los economistas. Una premisa básica de esas teorías es la que de la situación de desventaja de las



mujeres en el mercado laboral es un reflejo de aquello mismo que la origina, esto es, del patriarcado y el lugar subordinado que se asigna a la mujer en la sociedad y en la familia (Anker, 1997; Murillo, 1997; Vega, 2004).

Una importante acotación hecha por la teoría feminista es que la variable de género no sirve si se le usa de manera aislada, sino y sólo al lado de indicadores que incluyan sexo, clase, raza, etnia, edad y otras variables y en relación al contexto socio-histórico a fin de advertir diferencias más profundas (Vega, 2014; Riordan, 2002). Es decir, de igual manera implica reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, algunas ideas, así como representaciones y aspectos sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual, tal como se señala “todas las sociedades estructuran su vida y construyen su cultura en torno a la diferencia sexual” (Lamas, 1995, p. 4), es decir, se apuesta por el estudio heterogéneo, la mujer contemplando cada una de sus variables.

En cuanto a la perspectiva de género en México ésta se incorporó al vocabulario para abordar los temas académicos en los años 90. En ese sentido, la propuesta radicaba que desde la dimensión de los estudios plantear la importancia de tomar en cuenta las variables referentes a los aspectos socio demográficos García, Blanco y Pacheco (1998), pero también el abordar la invisibilidad de la actividad económica de la mujer, abordar las diferencias que existen entre hombres y mujeres así como su conversión “en desigualdades y la segregación en actividades económicas y discriminaciones, que dan lugar a las construcciones sociales de género” (Guerrero, Gómez, y Armenteros, 2014, p. 79).

La identidad de género y el espacio donde se desarrollan los individuos se encuentran íntimamente ligados. Por ello y para poder explicar el fenómeno que se aborda en este trabajo, se ha considerado necesario ubicar la forma en cómo se



interrelacionan las mujeres con cada una de estas esferas, aspecto que las asocia y nos ayuda a explicarlas a partir de su identidad.

Desde el inicio de la historia de la humanidad, se habla que la organización que se llevaba a cabo de la división del trabajo por géneros, ésta se definía de la siguiente manera: Al hombre le correspondía salir a la caza y la pesca, en tanto a la mujer las tareas de recolección de frutos y semillas, elaboración de algunos objetos domésticos (Citro, 2009), así como el ocuparse de la crianza de los niños, de la búsqueda y acarreo de agua y leña (Medrano, 2012).

Posteriormente, es en el siglo XIX, a partir de la Revolución Industrial que se promueve la separación de la esfera doméstica de la que se conoce como esfera mercantil, siendo la primera ligada a cierta inactividad y a la nula retribución económica; la segunda valorizada y con retribución, esta situación dejó muy clara la asignación de cada una de las esferas, siendo la esfera doméstica asignada a las mujeres, la pública a los hombres, dejando de lado a las féminas del ámbito político y económico (Vega, 2007), esto deriva de la tradición de las mujeres como dependientes de los varones, situación que de alguna manera ha obstaculizado su desarrollo, ya que les fueron asignadas las labores del hogar y del cuidado de los otros (C. Flores, 2002), por lo tanto, la esfera pública y la esfera privada tal como lo menciona C. Amorós (2008), es un aspecto que articula las sociedades de manera jerárquica, lo que se le asigna al hombre y lo que se le ha asignado a la mujer.

En cuanto al espacio público, los estudiosos sobre temas de género lo han definido como el lugar en el que se generan ingresos, donde se lleva a cabo el poder, donde transcurre la vida pública (Barbieri, 2007), este espacio que la historia le ha asignado al hombre, el que tenía el derecho a participar en el ámbito laboral, social, político, cultural (Escapa y Martínez, 2010) y después de la jornada laboral regresar a un espacio privado para ser atendido y cuidado (Vega, 2014), regresar al espacio privado donde será atendido por la mujer, que es el espacio al interior de la casa,



donde se construyen las relaciones sociales y afectivas que desarrolla el ser humano (C. Amorós, 2006, 2008).

En lo referente al espacio privado, es desde la perspectiva de género que se tiende a definir a la mujer a través de esta esfera: La esfera privada, concibiéndose como el espacio de refugio, un espacio concreto que es la casa, donde ella espera al hombre y a la descendencia para su atención y cuidado (Azcárate, 2006), como se ha señalado líneas arriba, históricamente se ha relegado a la mujer al ámbito privado, impidiéndole el acceso a la esfera pública, en donde se desarrollaban todos los aspectos de la sociedad civil.

Y aunque su espacio hubiese sido asignado al hogar, es un espacio que “tampoco llegó a controlar porque, en última instancia, era dominado por quien tenía el poder económico, es decir, el hombre” (Varela, 2012, p. 41), por lo tanto, el modelo de la división sexual del trabajo “como una división por la cual las mujeres se quedan en la esfera doméstica mientras los hombres salen de ella para hacer lo que se llama trabajo productivo, está profundamente arraigado” (Harris, 1986, p. 200).

El espacio privado ha sido tradicionalmente considerado como el espacio que por naturaleza les ha correspondido a las mujeres, “el lugar privado en el que la sociedad de los siglos modernos pretendía recluirlas” (Gascón, 2012).

Sin embargo, a lo largo de la historia, esta situación fue transformándose, produciendo un cambio claro en las relaciones de poder que afectaron tanto al ámbito privado como al ámbito público, la mujer comenzó a buscar espacios que tradicionalmente eran ocupados por los hombres y es a través de este proceso de autonomía que se comienza a tener una mayor visibilidad, fenómeno que empieza a cuestionar los roles de género y papeles dentro de la sociedad (Varela, 2012).



A partir de dicho fenómeno social, es que el feminismo define un replanteamiento del problema en cuanto a la participación de las mujeres en la esfera pública, es decir, no sólo se trataba de incorporar a las mujeres a funciones del ámbito social y económico, sino que fueran involucradas en actividades valoradas (Ochman, 2006) y es entonces que las normas de género tradicionales se resquebrajaron en el momento que las mujeres deciden combinar la maternidad con la esfera pública, ya sea a partir de una participación política o una participación económica, esto ya como un trabajo remunerado, un papel confinado especialmente para los hombres (Vázquez, Cárcamo, y Martínez, 2012).

Como se ha abordado líneas arriba, el tema de las mujeres y su relación con el campo laboral a través de la visión de la perspectiva de género requiere la comprensión de los conceptos de espacio público y espacio privado que definen y explican el proceso de la incursión de la mujer en la esfera pública, pero ambos conceptos nos llevan a un tercero denominado espacio doméstico.

Esta división sexual del trabajo del que se ha hablado párrafos anteriores, “aunque ha ido cambiando a lo largo de la historia, se mantiene en la actualidad separando los ámbitos extra-doméstico de la producción (masculino) del ámbito doméstico de la reproducción (femenino)” (Espinar y Ríos, 2002, p. 10), el espacio doméstico le ha sido asignado como responsable a la mujer, y al hombre, el espacio privado como el lugar desde el cual pudiera proclamar su derecho a la igualdad y ejecutarlo en el espacio público (Vega, 2007).

Es a partir de este fenómeno que la perspectiva de género, a través de la crítica de la división del trabajo, construye el concepto de trabajo extra-doméstico para representar la realidad y las características del trabajo femenino remunerado, incluyendo además al trabajo doméstico, al que se le ha considerado invisible y



generalmente desvalorizado, ya que se realiza dentro del hogar, no es remunerado, sin embargo es fundamental para mantener a una familia dentro de un ambiente propicio (Heras, Encinas, y Ochoa, 2006), sin embargo se entiende a la domesticidad como una función práctica, la cual está vinculada a que la mujer tenga que renunciar a su vida personal por cuestiones de atender necesidades ajenas del cuidado de los otros, ya sea del esposo, de los hijos (Fernández, 1998).

En tanto, Murillo (1997) es quien ha definido que cuando se habla de espacio doméstico, es hablar de un espacio que es inherente a la naturaleza y existencia de la mujer como responsable del hogar, de su organización. La mujer por lo tanto se le concibe como adscrita a un espacio privado que se convierte en un espacio doméstico, dicho aspecto conlleva a definir que ambos espacios: El privado, que se convierte en doméstico para las féminas, ya que ellas no descansan en la esfera privada como es el caso de los varones, sino que llevan actividades dentro del hogar que se convierte en un espacio doméstico, un espacio de labor.

Sin embargo, tal como lo señala Vega (2007, 2014), que, al estar la mujer con actividades dentro del espacio doméstico, se genera una invisibilidad, ya que como se ha mencionado, el hogar no es visto como un lugar de producción, aspecto que lo hace no ser reconocido como un lugar de trabajo, por lo tanto, no se le considera como una actividad (Vega, 2007).

Es por ello que las acciones de las mujeres que se insertaron en el campo laboral se caracterizan por este ir y venir entre los tres espacios, por lo que se define que el trabajo de la mujer incluye: a) Un trabajo reproductivo, b) el trabajo productivo como generador de ingresos y c) el trabajo del hogar, este triple rol ha abordado cierta problemática que implica limitaciones para equilibrar el desempeño de los papeles, aspecto al que la mayoría de los hombres no se ven sometidos (C. Flores,



2002), por ello se considera de gran importancia estos tres espacios, bajo los cuales se pretende entender parte del fenómeno que se investiga.

La micro y pequeña empresa (MYPE)

Para fines de esta investigación, se retomará la propuesta de Posada, Aguilar y Peña (2015), sobre el estudio sistémico de la Micro y Pequeña empresa, que radica en el análisis de las MYPE de manera independiente de las medianas empresas, es decir de la categorización de las MIPYMES, ya que se considera que éstas presentan características muy propias que las tienen que hacer independientes al momento de su estudio y de los fenómenos que ocurran alrededor de ellas, ya que cada empresa tiene su propia dinámica de crecimiento y condiciones de desarrollo, por lo que es necesario considerar estas diferencias en el diseño de las estrategias de estudio.

Existen diversos estudios, donde se ha señalado que las mujeres son más propensas a emprender micro y pequeñas empresas que organizaciones grandes, la propiedad empresarial femenina se concentra principalmente en estas industrias minoristas y de servicios en comparación con empresas que realizan manufactura, desarrollo de procesos, así como el desarrollo de alta tecnología, construcción y otro tipo de áreas de mayor crecimiento (Welsh y Dragusin, 2006) .

La participación del sexo femenino en el ámbito empresarial va teniendo un constante crecimiento, según la OIT (2014), hoy en día las mujeres son dueñas y administradoras de más del 30% de todas las empresas en el mundo, esto en todos



los tamaños de organizaciones: Micro y pequeñas empresas hasta las medianas y de grandes dimensiones.

Robles (2009, p. 99), indica algunas de las razones del por qué las mujeres tienden a mantenerse y concentrarse en el campo laboral de las micro y pequeñas empresas:

Prefieren conservar este tamaño por motivos de estabilidad o por la falta de esquemas crediticios adecuados a este tipo de organizaciones productivas, b) la mayoría son jefas de hogar y desempeñan labores domésticas y familiares a la par de las empresariales (situación de la que culturalmente están eximidos los varones), por lo cual se dedican menos al desarrollo de la empresa.

Para las mujeres, liderar una empresa, les da acceso a la esfera pública, lo que les permite tener una participación activa fuera de su espacio privado (C. Flores, 2002), es decir suelen ser motivadas a desarrollar o dirigir una empresa especialmente por la necesidad de independencia y/o logro en su realización personal a diferencia de los hombres, que generalmente es con el objetivo de tener el control (Welsh y Dragusin, 2006), asimismo las mujeres establecen organizaciones las cuales están basadas normalmente en construcción de redes, lo que se denomina de modo horizontal (Bonder, 2003).

Del concepto de dirección femenina en la MYPES.

La dirección puede ser definida como “aquél en quién o quienes dirigen de forma efectiva la empresa, es decir, los que tienen capacidad para la toma de decisiones, y por otro lado, en quién o quiénes controlan la propiedad del capital” (Aranda, Oreza, Solorzano, y Madero, 2015, p. 188), en tanto Maqueda (1996, p.27), la define como “los principales roles que incluyen la planeación, la organización y control”, la relacionan con aquellas personas que coordinan los recursos, introducen



innovaciones en el desarrollo de procesos tanto en los bienes, como en los servicios que producen (Zabludovsky, 1998).

De los factores que dificultan la gestión de las mujeres en las MYPE.

Los trabajos existentes que tocan el tema sobre algunos de los factores que se convierten en barreras durante la gestión administrativa de las mujeres dan como resultado diferentes clasificaciones, las cuales han sido abordadas por diferentes autores, como Swanson y Tokan (1991); Harmon (1997), que se han referido a las denominadas barreras internas y externas, en tanto Swanson y Tokan (1991); hablan sobre las barreras sociales o también denominadas inter- personales, actitudinales e interaccionales, por su parte Lee et al. (2001), que se han enfocado a todos aquellos obstáculos tanto anteriores y posteriores de cuando la mujer hace su inserción en el campo profesional.

Hay una serie de factores que están implicados en el obstáculo del desarrollo de la administración de las empresas por parte de la mujer y que se analiza como una categoría heterogénea, por lo que es importante considerar en su estudio cada variable como lo es la edad, el ambiente, el nivel educativo, el estado civil, características que determinan el contexto bajo el cual se desarrolla el fenómeno que se está estudiando (Suárez, 2008), por lo que el estudio de cada grupo de mujeres que reúne ciertas características se hace particular.

De igual manera, es importante señalar que existen algunas barreras de género como la que es abordada a partir de la denominada -teoría del -techo de cristal- la cual es considerada como una barrera “invisible” que impide traspasar a la mujer más allá de ciertos niveles dentro de la organización, esta expresión fue conceptualizada aproximadamente hace 20 años para referirse a “aquellas barreras artificiales basadas en prejuicios actitudinales u organizativos que previenen el avance vertical en las organizaciones de individuos cualificados” (Powell y



Butterfield, 1994, p. 72), pero generalmente es un fenómeno que se presenta en organizaciones medianas y grandes, impidiendo al género femenino no llegar a puestos de alto nivel dentro de la organización.

Sobre el nivel educativo.

De acuerdo con Booth, Darke y Yeandle (1998) sobre la relación entre el nivel educativo en las mujeres y su avance, señalan que durante el período que comprende entre 1970 y 1995 las mujeres consiguieron mejoras notables en cuanto a cualificaciones educacionales, sobre todo en enseñanza superior, aunque fue fundamentalmente en áreas y disciplinas que, por tradición, han estado asociadas a las mujeres, generalmente vinculadas a las ciencias sociales, a las ciencias de la salud y de la enseñanza, ciencias enfocadas generalmente a la atención de los otros. En este sentido, “en el imaginario social se ha ido extendiendo la idea de la universidad como instrumento para la igualdad entre mujeres y varones” (Espinar y Ríos, 2002, p. 8).

Al referirse sobre el nivel académico como un factor que dificulta el desarrollo óptimo de una directora de MYPES se habla que “la educación juega un papel fundamental en el proceso de incorporación de las mujeres al espacio público y, en particular, al trabajo remunerado, actuando de factor dinamizador en mayor grado que para los varones” (Frutos y Titos, 2011, p. 312).

Se ha señalado de que el nivel educativo de las personas que dirigen una empresa, especialmente individuos del género femenino, puede incidir de múltiples maneras, éste puede impactar tanto en el giro de la organización así como en el grado de desarrollo de tecnología, desarrollo de innovación y por ende en el potencial de crecimiento (E. Amorós et al., 2012), es por ello que el nivel académico



se considera como una variable importante cuando se estudia a las mujeres que dirigen organizaciones, ya que “se contempla que el grado educativo promedio que prevalece en el sector micro y pequeño empresarial es inferior al promedio del resto del sector de la economía, aunque existen diferencias importantes dentro de él” (Bermúdez-Carrillo, 2014, p. 17). En función de esta afirmación, se pone en desventaja a las empresarias que dirigen este sector, ya que se considera que al tener un bajo nivel de estudios, entonces es poca la información y preparación con la que cuentan y por lo tanto se convierte en un aspecto que las limita para poder dirigir y desarrollar sus empresas de una mejor manera, y por lo tanto se puede hablar de una demanda insatisfecha en la microempresa (Ahl, 2006, 2012).



Referencias bibliográficas.

- Ahl, H. (2006). Why Research on women entrepreneurs needs new directions. *entrepreneurship: Theory y practice*, 30(5), 595–621.
- Ahl, H. J. (2002). *The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship*. Jönköping, Suecia: Parajett AB
- Aldrich, H. (1989). Women on the verge of a break-through: Networking among entrepreneurs in the United States and Italy. *Entrepreneurship and Regional Development*, 1(4), 339–356.
- Alimo-Metcalf, B. (1995). Investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Women in Management Review*, 10(1), 3–8.
- Amorós, C. (2008). Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de “lo masculino” y ‘ lo femenino ’. *Feminismo y Filosofía*, 6, 2–21.
- Amorós, J. E., Guerra, M., Pizarro, O., y Poblete, C. (2006). Mujeres y actividad emprendedora en Chile. Santiago de Chile, Chile: Global Entrepreneurship Monitor
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo*, 116(3), 343–370.
- Aranda, J. J., Oreza, W., Solorzano, M., y Madero, J. (2015). Criterios de conceptualización de la empresa familiar. *3c Empresa*, 4(3), 185–199.
<http://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2015.040323.185-199>
- Ayman, R., y Korabik, K. (2010). Leadership: Why gender and culture matter. *Psychologist*, 65(3), 157–170.
- Azcárate, T. (2006). Propios. *Nueva sociedad*, 135, 78–91.



- Barbieri, M. T. De. (2007). Los ámbitos de acción de las mujeres. *Revista mexicana de sociología*, 53(1), 203–224.
- Baum, J. (2004). The Relationship of entrepreneurial traits, skill and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4).
- Baum, J., Locke, E., y Smith, K. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of management review*, 44(2), 292–303.
- Berg, N. . (1997). Gender, place and entrepreneurship. *Entrepreneurship and regional development*, 9(3).
- Bermúdez-Carrillo, L. (2014). Características de las pymes de Guanacaste. *Revista de las sedes regionales*, XV, 1–17.
- Bonder, G. (2003). *Construyendo el protagonismo de las mujeres en la sociedad del conocimiento : Estrategias educativas y de formación de redes* (mujer, ciencia y tecnología en América). Bilbao, España: UNESCO.
- Booth, S., Darke, J., y Yeandle, S. (1998). *La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio*. Madrid, España: Narcea.
- Brush, C. G., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P., y Hart, M. (2004). *Clearing the hurdles: Women building high-growth businesses*. Upper Saddle River, EEUU: Prentice Hall.
- Carter, N., y Allen, K. (1997). Size determinants of women-owned business: choice or barriers to resources? *Entrepreneurship and regional development*, 9, 211–222.
- Cheung, F., y Halpern, D. (2010). Women at the top. Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. *American psychologist*, 65(3), 182–193.



- Citro, S. (2009). Cuerpos significantes: travesías de una etnografía dialéctica. *Reseñas*, 17(1), 208-210.
- Cornet, A., y Constatinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attentes différenciées. *Revue Francaise de Gestion*, 30(1), 191–205.
- Delic, S. (2006). *Income determinants and factors affecting the choice of selfemployed Canadians to invest in RRSPS and health-related benefits: an empirical analysis and policy reflection*. University of Canada
- Delmar, F., y Shane, S. (2003). Does planning facilitate product development in new ventures? *Strategic Management Journal*, 24(12), 1165–1185.
- Eaglye, A. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *The Leadership Quarterly*, 16, 459–474.
- Escapa, R., y Martínez, L. (2010). *Estrategias de liderazgo para mujeres directivas* (Departamen). Barcelona, España: Departament de Treball.
- Espinar, E., y Ríos, J. (2002). *Producción del espacio y desigualdades de género*. Alicante, España: Espagrafic
- Fagenson, E., y Marcus, E. (1991). Perceptions of sex-role stereotypic characteristics of entrepreneurs: women's evaluations. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Summer, 33–47.
- Fernández, J. (1998). *Género y sociedad*. Madrid, España: Pirámide.
- Flores, C. (2002). Potencial social de las mujeres microempresarias. *Cuadernos de Trabajo Social*, 15, 83–92.



- Frutos, L., y Titos, S. (2011). Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género. *X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación* (pp. 309-320). Servicio de Publicaciones.
- Gamber, W. (1998). A gendered enterprise: Placing nineteenth-century businesswomen in history. *Business History Review*, 72(2), 188–218.
- García, B., Blanco, M., y Pacheco, E. (1998). *Género y trabajo extradoméstico*. Recuperado de <http://www.gemconsortium.org/docs/download/768>
- Gascón, M. I. (2012). Las Mujeres entre la intimidad doméstica y espacio público : libros de cuentas femeninos y ordenanzas municipales. *Revista de Historia Moderna*, 30, 283–300.
- Grant, J. (1989). "Women as managers: What can they offer to organizations." *Organizational Dynamics*, 56–63.
- Guerrero, L., Gómez, E., y Armenteros, M. del C. (2014). Mujeres emprendedoras: Similitudes y diferencias entre las ciudades de torreón y saltillo, coahuila. *Revista Internacional Administracion y Finanzas*, 7(5), 77–91.
- Harmon, S. (1997). Do gender differences necessitate separate career development theories and measures? *Journal of Career Assessment*, 5(4), 463–470.
- Heras, I., Encinas, L., y Ochoa, I. (2006). Participación de la mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones dentro de los actuales escenarios laborales. *Vértice Universitario*, 31, 1–9.
- Hisrich, R., y Brush, C. G. (1986). *The woman entrepreneur: Starting, financing and managing a successful new business*. Lexington: Lexington Books.
- Langowitz, N., y Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. *Theory and Practice*, 31(3), 341–364.



- Lee, F. C., Newton, K., Sharma, B., Gadenne, D., Stevenson, L., Amboise, G. D., Pleitner, H. J. (2001). Innovation of SMEs in the knowledge-based economy quality management strategies and performance: An empirical investigation sources in location decisions problems, motivations. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 15(4).
- Lamas, M. (1995). La perspectiva de género. *Revista de educación y cultura de La Sección 47 Del SNTE*, (8), 14–20. Recuperado de <http://www.latarea.com.mx/articu/articu8/lamas8.htm>
- Mavin, S. (2001). Women's career in theory and practice: Time for change? *Women in Management Review*, 16(4), 183–192.
- Medrano, M. C. (2012). Cazando a la cazadora : Cuestiones sobre la posición de la mujer toba en los ámbitos políticos y públicos, domésticos y privados. *Bulletin de l'Institut Francais d' Etudes Andines*, 41(1), 123–146.
- Murillo, S. (1997). *El mito de la vida privada: De la entrega al tiempo propio*. Madrid, España: Siglo XXI de España Editores.
- Ochman, M. (2006). En busca de una nueva sociedad. Los aportes de la teoría feminista a la reformulación del mundo moderno. *Desafíos*, (15), 371–387.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *La mujer en la gestión empresarial*. Recuperado de <http://www.bing.com/search?q=La+mujer+en+la+gesti%C3%B3n+empresarial&form=SK2MDF&pc=SK2M>
- Posada, R., Aguilar, O., y Peña, N. (2015). *Análisis Sistémico de la micro y pequeña empresa*. Ciudad de México: Pearson.



- Powell, G., y Butterfield, D. (1994). Investigating the “glass ceiling” phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, 37, 68–86.
- Riger, S. (2002). Debates epistemológicos. Voces del feminismo. *American Psychologist*, 47.
- Rigg, C., y Sparrow, J. (1994). Gender, diversity and working styles. *Women in Management Review*, 18(3), 9–16.
- Rosa, P., y Hamilton, D. (1994). The Impact of Gender on Small Business Management: Preliminary Findings of a British Study. *Internacional Small Business Journal*, 12, 25–32.
- Robles, L. (2009). Balance y perspectivas del campo mexicano : In P. Sesia y V.
- Shane, S. (2003). *A general theory of entrepreneurship- The Individual opportunity nexus*. New York, Nueva York, EE.UU.: Edward Elgar Editores.
- Shane, S., y Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217–226.
- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work–family conflict, and venture performance: New insights into the work–family interface. *Journal of Small Business y Entrepreneurship*, 44(2).
- Suárez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Reop*, 19(1), 61–72. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=338230778007>
- Swanson, J., y Tokan, D. (1991). A college students perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92–106.



- Taylor, S., y Bodgan, R. (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona, España: Paidós Educador.
- Varela, H. (2012). Iguales , pero no tanto. El acceso limitado de las mujeres a la esfera pública en México. *CONfines de Relaciones Internacionales Y Ciencia Política*, VIII, 39–67.
- Vázquez, V., Cárcamo, N., y Martínez, N. (2012). Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada. Presidentas municipales de Oaxaca. *Perfiles Latinoamericanos*, (39), 31–57.
- Vega, A. (2004). *La decisión de voto de las amas de casa mexicanas y las noticias electorales*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Vega, A. (2007). Por la visibilidad de las amas de casa: Rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico. *Política y Cultura*, (28), 173–193. Recuperado de <http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=26702808>
- Vega, A. (2014). Igualdad de género, poder y comunicación : Las mujeres en la propiedad, dirección y puestos de toma de decisión. *La Ventana*, 40, 186–213.
- Verheul, I., Van Stel, A., y Thurik, R. (2006). *Explaining female and male entrepreneurship at the country level*. Recuperado de verheul@few.eur.nl
- Watson, J. (2002). Comparing the performance of male and female-controlled businesses: Re- lating outputs to inputs. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Primavera, 91–100
- Welsh, D., y Dragusin, M. (2006). Women-entrepreneurs: A dynamic force of small business sector. *Amfiteatru Economic*, 20, 60–68.



Wiklund, J., Davidsson, P., & Delmar, F. (2003). What Do They Think and Feel about Growth? An Expectancy-Value Approach to Small Business Managers' Attitudes Toward Growth1. *Entrepreneurship theory and practice*, 27(3), 247270.

Zabludovsky, G. (1998). *Las mujeres empresarias en México* (1st ed.). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.

