

Capítulo 1. Revisión de la literatura.

Nuria Beatriz Peña Ahumada

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.02.4.1](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.02.4.1)

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 (Gamber, 1998).

En cuanto a la dirección de las organizaciones por parte de las mujeres, 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 las teorías feministas, 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” (Guerreiro, 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 este fenómeno es necesario ubicar la forma en cómo se desarrollan las mujeres en cada una de las esferas: privada, pública y doméstica.

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 (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 le 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).

Algunos de los trabajos que abordan los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres cuando se desarrollan en diferentes esferas dan como resultado diferentes clasificaciones, las cuales han sido consideradas 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.

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).

Ante lo mencionado, es pertinente retomar un modelo bajo el cual se agrupan y se pueda llevar a cabo el análisis de estas categorías en tres dimensiones básicas que son: a) Dimensión individual; b) Dimensión Laboral-Organizacional y c) Dimensión Económico-Social (Peña, 2017).

La Dimensión Individual: Se define como aquélla que comprende todos los aspectos que hacen del individuo un ser particular, con características propias que la hacen diferente a las demás. La dimensión individual se divide en dos escalas: La Escala Estructural Interna y la Escala Estructural Externa. Cada una de estas escalas contempla un grupo de categorías.

En cuanto a la **Escala Estructural Interna**, ésta considera las categorías que definen los obstáculos que están vinculados con aspectos de percepción y de identidad de la mujer, estas categorías son: “De la identidad de género”, “De la edad” y “Del nivel educativo”, las cuales a continuación se definen.

“Identidad de Género”, significa la manera en que la propia mujer determina que el pertenecer al género femenino se convierte en un obstáculo para la gestión de su empresa, señalando un contexto donde se siente y percibe en desventaja frente al género masculino, aspecto que concuerda con lo señalado por Vega (2007, 2014), al definir que la mujer a lo largo de la historia al contar actividades dentro del espacio doméstico, se generó 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 cuando la mujer decide salir al denominado -espacio público- a ingresar al campo laboral, considera que tanto ella como sus actividades no son valoradas igual que las del hombre, por lo que siente una desventaja en el campo laboral, el “ser mujer”, y todo ello coincide con lo que se ha señalado en estudios previos donde se expresa que la discriminación basada en el género, en el ser mujer, entonces es cuando “se constituye como una de las mayores barreras

para el acceso de las mujeres a puestos de alta responsabilidad, así como de la dirección y/ o manejo de una empresa” (Agut y Martín, 2007, p. 205).

Edad. se le define como el obstáculo relacionado con la característica personal del periodo del ciclo o tiempo de vida en que la mujer directora de la MYPE se encuentre, es importante aclarar que puede ser obstáculo por considerarse que son mayores para llevar a cabo gestiones propias de la organización o muy jóvenes para enfrentarse a ciertas actividades, o que propiamente nos sea un factor que las pone en desventaja al momento de llevar a cabo su liderazgo.

Nivel educativo. De acuerdo con Bermúdez-Carrillo “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” (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).

Escala Estructural Externa, la cual abarca dos categorías: Doble Jornada y Cuidado de los Otros.

La Escala Estructural Externa. Comprende las categorías que definen los obstáculos que están vinculados con aquellas actividades que las mujeres tienen que llevar a cabo por el sólo hecho de ser mujer, actividades asignadas al género femenino través de la historia, consideradas como exclusivas para ser realizadas por el género femenino. Dichas actividades están vinculadas a poder tener una compatibilización entre el espacio público, espacio privado y doméstico de la mujer (Peña, 2017).

Dimensión Laboral-Organizacional. Esta dimensión se conceptualizó como aquella que abarca los obstáculos que son identificados al momento de la gestión de la organización. Las categorías que se agrupan dentro de esta dimensión son las siguientes: “La falta de experiencia” y “Gestión del Recurso Humano” (Peña, 2017).

Dimensión Económico- Social. Esta dimensión se concibe como aquella donde se consideran a los obstáculos vinculados con los factores externos que impactan en la empresa, estos factores son propios del contexto o ambiente en el que la organización que dirigen estas mujeres, se encuentra y por lo cual las directivas los consideran un obstáculo en las actividades propias de la gestión. Las categorías que emergieron y que fueron clasificadas dentro de esta dimensión son: “Factores económicos” y “Competencia”.

Por ello la importancia de basarnos en el siguiente modelo que incluye la categorización y agrupación de los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana (Peña, 2017).



Fuente: Peña (2017).

Y es a través de la siguiente estructura que se explica la categorización y agrupación de los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana.

Dimensión	Escala	Categorías
Individual	Escala Interna	-La identidad de género. -De la edad. -Del nivel educativo
	Escala Externa	-La doble jornada. -El cuidado de los otros
Laboral Organizacional		-La falta de experiencia. -Gestión del Recurso Humano.
Económico-Social		-Factores económicos. -Competencia.

Fuente: Peña (2017).

Referencias

- 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-Metcalfe, B. (1995). Investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Women in Management Review*, 10(1), 3-8.
- Álvarez-Gayou, J. L. (2007). *Cómo hacer investigación cualitativa. fundamentos y metodología*. Distrito Federal, México: Paidós Educador.
- 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., Constantinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attitudes différenciées. *Revue Française de Gestion*, 30(1), 191-205.
- Delic, S. (2006). Income determinants and factors affecting the choice of self-employed 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.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (28 de agosto de 2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. INEGI.
- 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: Espagrac.
- 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.
- Forbes (27 de junio de 2023). Mujeres encabezan 1.6 millones de mipymes en México; lanzan plan para que exporten. FORBES. <https://www.forbes.com.mx/mujeres-encabezan-1-6-millones-de-mipymes-en-mexico-lanzan-plan-para-que-exporten/>
- 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.
- 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 Administración 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.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). Metodología de la Investigación. (McGraw-Hill, Ed.) (6a ed.). Distrito Federal, México: McGraw-Hill Interamericana.

- Hisrich, R., y Brush, C. G. (1986). *The woman entrepreneur: Starting, financing and managing a successful new business*. Lexington: Lexington Books.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). Estadística a propósito del día Internacional de la Mujer (8 de marzo). https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). Matrícula escolar por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2022/2023. INEGI.
- 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.
- 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 Français 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*.
- Ortiz, P., y Olaz, Á. J. (2014). La mujer en la empresa familiar española desde la perspectiva del "familiness." *Política Y Sociedad*, 51(2), 481-506. http://doi.org/10.5209/rev_POSO.2014.v51.n2.43647
- Peña, N. (2017) "La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles. Un estudio en 18 estados". *Tesis Doctoral*.
- Peña, N. (2024). *Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. Resultados de una investigación cualitativa en México*. (N. Peña, primera edición, Vol. 1). McGraw-Hill.
- Peña, N., & Aguilar, O. (2024). *Estrategia Metodológica* (primera edición, Vol. 1, pp. 6-14). McGraw-Hill

- Peña, N. (2024). Resultados generales de los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. (Primera edición, Vol. 1, pp-7-8). McGraw-Hill
- 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.
- Red de Estudios Latinoamericanos (RedesLA) (2024). *Investigaciones anuales*. <https://redesla.la>
- Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2024). Investigación anual. N. Peña <https://releg.redesla.la/> RedesLA <https://redesla.la/>
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN) (2024). *Investigación anual*, N. Peña & O. Aguilar (coords.) <https://relayn.redesla.la>
- 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.
- Swanson, J., y Tokan, D. (1991). A college student's 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.
- 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.
- Watson, J. (2002). Comparing the performance of male and female-controlled businesses: Relating outputs to inputs. *Entrepreneurship: Theory y Practice*, Primavera, 91-100
- Welsh, D., y Dragusin, M. (2006). Women-entrepreneurs: A dynamic force of the small business sector. *Amfiteatru Economic*, 20, 60-68.
- Wiklund, J., Davidsson, P., and 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), 247-270.
- Zabludovsky, G. (1998). *Las mujeres empresarias en México* (1st ed.). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.