Capítulo 19. El modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense en Huejutla de Reyes, Hidalgo, México, que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Huejutla de Reyes.

Abril Larragoiti Velasco
Karla A. Andrade Reyes
Leonor Martínez Soria
Lorena Monterrubio Lara
Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense

DOI: 10.46990/iQuatro.2024.02.4.19

Resumen

Por razones especialmente socioeconómicas y culturales, las mujeres y en particular las latinoamericanas, están ingresando cada vez más, en el ámbito académico al tener la oportunidad de cursar sus estudios universitarios, además de que está incrementando su participación en el mundo productivo, aportando de manera significativa a la economía de sus países y a la de sus familias (Bonder, 2003), sin embargo, ello no implica una supresión de los obstáculos a los que se enfrentan para obtener poder y reconocimiento (Ortiz y Olaz, 2014).

Con el propósito de comprender dicho fenómeno, es que el presente capítulo ofrece un modelo de desarrollo de dimensiones que explica los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro y pequeña empresa, a partir de un estudio que se llevó a cabo en la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense, ubicada en Huejutla de Reyes, Hidalgo, México.

Palabras clave

Mujeres directivas / Estudiantes universitarias / Mypes / Modelo de desarrollo de dimensiones / Obstáculos

ESTE CAPÍTULO ES RESULTADO DE UNA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA DIRIGIDA POR LA DIRECCIÓN ACADÉMICA DE RELEG

Introducción

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi)(2023), el 51% de los estudiantes universitarios son mujeres, sin embargo, esta cifra se reduce al ingresar al campo laboral, los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan derivan tanto de su espacio privado, su espacio doméstico y del espacio público (Peña, 2024), situación que puede dificultar la gestión de su Mype y de su desarrollo académico universitario.

Con la intención de explicar un fenómeno que se presenta en un grupo de mujeres poco visibilizado, nació la necesidad de desarrollar un modelo a través de una propuesta de dimensiones que explican el contexto en el que se desarrollan y se detonan los obstáculos hallados en una primera investigación, y que son a los que se enfrentan las estudiantes de la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense en Huejutla de Reyes, Hidalgo que dirigen una micro o pequeña empresa.

Para el desarrollo del modelo que se presenta en este capítulo, se llevó a cabo una investigación cualitativa, aplicando un total de 32 entrevistas a mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, posteriormente se determinó a qué dimensión corresponde cada uno de los obstáculos que fueron encontrados en este grupo de universitarias.

Revisión de la literatura

Este capítulo ha sido desarrollado a partir de la investigación a nivel nacional "Modelo del Desarrollo de Dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa", por lo que el sustento teórico de este trabajo, se retomó del apartado general "Revisión de literatura", que forma parte de esta obra.

Método

> Esta investigación fue abordada desde un enfoque cualitativo, ya que en una primera etapa buscó conocer los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias mexicanas en la dirección de su micro o pequeña empresa, la selección de este enfoque partió principalmente de estudiar a las personas en su contexto, en las situaciones en las que se encuentra (Álvarez-Gayou, 2007), además que permite una visión holística "que evita que los sujetos y las acciones no sean reducidos a variables, sino entendidas como partes de un todo" (Vega, 2004, p. 226).

En el mes de mayo del 2022, las autoras de este capítulo recibimos capacitación por parte del Comité Académico de la Red Latinoamericana de Estudios de Género, para la deter-

Licencia de Creative Common Atribución-NoComercial-Sin-DerivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0
ESTE CAPÍTULO ES RESULTADO DE UNA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA DIRIGIDA POR LA DIRECCIÓN ACADÉMICA DE RELEG

minación de la muestra, así como para la aplicación del instrumento, captura de información y análisis de resultados en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende*™.

Esta investigación se llevó a cabo en la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense en Huejutla de Reyes, Hidalgo, México.

Se aplicaron un total de 32 entrevistas a alumnas de la institución, las cuales se llevaron de manera presencial dentro de los cubículos de las docentes y en otros casos se solicitó que fuera vía la plataforma zoom o alguna similar, la elección de esta modalidad dependía de la disponibilidad de la entrevistada. En ambas modalidades las universitarias se encontraban en lugares de desarrollo de sus actividades cotidianas. El promedio de duración de cada entrevista fue de 15 a 20 minutos. Al finalizar la aplicación de las entrevistas se llevó a cabo el llenado de la bitácora con todos aquellos aspectos pertinentes para la interpretación de información. Todas las entrevistas fueron grabadas y colocadas en el espacio virtual que desarrolló RELEG para la captura de información. Posteriormente se hizo de manera manual o apoyadas en software especializado la transcripción de las entrevistas. De igual manera se creó un directorio con los datos de las universitarias con el fin de mantener el contacto con ellas para cualquier aclaración durante el análisis de los datos.

El levantamiento de datos se ejecutó en los meses de mayo y junio del año 2022.

Se contó con la participación de 32 estudiantes, universitarias, quienes fueron reclutadas por 4 docentes investigadoras (es) de la institución estudiada.

La muestra para esta investigación fue de tipo homogénea, cuyos criterios de selección solicitados por RELEG fueron los siguientes:

1.- Mujer estudiante universitaria o nivel académico equivalente.

2.- Que se encuentre estudiando cualquier grado académico.

3.- Que dirija o sea dueña de una micro o pequeña empresa, la cual cuente por lo menos con 1 año de operación.

4.- Las estudiantes universitarias pertenecen a la misma institución.

5.- Directora o dueña de una micro o pequeña empresa (Mype):

5a) Tal como se ha señalado se considera directora a la persona que toma la mayoría de las decisiones en la organización.

ESTE CAPÍTULO ES RESULTADO DE UNA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA DIRIGIDA POR LA DIRECCIÓN ACADÉMICA DE RELEG

5b) Una Mype es una organización en la que se gestionan diversas clases de recursos, que tiene fines de lucro y en la que participan diversos actores como clientes, proveedores, que tenga al menos un empleado y 1 año de operación.

Alternativamente en la muestra también se encuentran estudiantes universitarias que dirigen o son dueñas de una organización que cuenta con todas las características, salvo el requisito de tener empleados, es decir, podían no tener empleados, pero: se excluyeron particularmente las estudiantes en un esquema de autoempleo que implicaba la pérdida de la autonomía en la gestión de la organización, tales como: la venta por catálogo o esquemas piramidales.

La técnica que se utilizó para esta investigación fue la entrevista y cuyo diseño de cuestionario nos fue proporcionado a todos los equipos participantes de esta investigación a nivel nacional por el Comité Académico de RELEG.

La entrevista está estructurada por 5 bloques: 1.- Datos Generales sobre la aplicación de la entrevista, 2.- "Las características sociodemográficas de la universitaria dueña o administradora de la Mype", 3.- Datos de la institución donde estudia la directiva, 4.- Datos de la Mype y 5.- Conocimiento de los obstáculos a los que se enfrentan las estudiantes.

La información obtenida en las entrevistas para conocer los obstáculos se capturó y analizó en la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA *Comprende*™, en el apartado creado para el estudio de la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense.

Resultados

Después de llevar a cabo el análisis de las categorías encontradas, de acuerdo con la categorización que el Comité Académico de RELEG realizó con los resultados de la investigación nacional, en el grupo de estudiantes universitarias entrevistadas de la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense en Huejutla de Reyes, Hidalgo, emergieron las siguientes categorías que describen los obstáculos a los que se enfrentan estas universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa: Falta de experiencia, La doble jornada (empresarial-formación académica), Factores económicos, Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica), Eventos extraordinarios o imprevistos, Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas, Desventajas de clases presenciales, Falta de confianza en sí mismas, Distancia y transporte, Gestión del Recurso Humano, Desventajas de clases a distancia, Competencia, Violencia Social, Falta de redes de apoyo, El cuidado de los otros, La edad, Salud mental y emocional y El nivel educativo.

Licencia de Creative Common Atribución-NoComercial-Sin-DerivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0
ESTE CAPÍTULO ES RESULTADO DE UNA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA DIRIGIDA POR LA DIRECCIÓN ACADÉMICA DE RELEG

Es a partir de la descripción de la experiencia que compartieron las entrevistadas, que se presenta el siguiente modelo sencillo basado en la propuesta del Modelo que explica la categorización y agrupación de los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana (Peña, 2017) donde las categorías emergidas, se agrupan en el desarrollo de una estructura que explica el fenómeno estudiado a través de dimensiones básicas que son: a) Dimensión individual; b) Dimensión Laboral-Organizacional y c) Dimensión Económico-Social, sin embargo, como parte fundamental de los resultados de esta investigación con estudiantes universitarias, fue pertinente presentar la propuesta de una cuarta dimensión: d) Dimensión Educativa, estructura que devela un cuarto espacio en el que se desarrollan otros obstáculos propios de este grupo de mujeres y que se explican a detalle en el capítulo de resultados generales de este libro.

A continuación, se presenta en la siguiente Tabla 19.1 el Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias de la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense que dirigen una Micro y Pequeña empresa en Huejutla de Reyes, Hidalgo, México.

Dimensión	Escala	Categorías
Individual	Interna	• CATEGORÍA 7: La edad. • CATEGORÍA 8: El nivel educativo. • CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional. • CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica). • CATEGORÍA 21: Falta de confianza en sí mismas.
	Externa	• CATEGORÍA 2: La doble jornada (empresarial-formación académica). • CATEGORÍA 4: El cuidado de los otros. • CATEGORÍA 16: Distancia y transporte. • CATEGORÍA 17: Falta de redes de apoyo.
Laboral Organizacional		• CATEGORÍA 5: Falta de experiencia. • CATEGORÍA 9: Gestión del Recurso Humano.
Económico- Social		• CATEGORÍA 10: Factores económicos. • CATEGORÍA 11: Competencia. • CATEGORÍA 15: Violencia Social. • CATEGORÍA 19: Eventos extraordinarios o imprevistos.
Académica		• CATEGORÍA 12: Carencia de habilidades o manejo de herramientas tecnológicas. • CATEGORÍA 13: Desventajas de clases a distancia. • CATEGORÍA 14: Desventajas de clases presenciales.

ESTE CAPÍTULO ES RESULTADO DE UNA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA DIRIGIDA POR LA DIRECCIÓN ACADÉMICA DE RELEG

Discusión

El estudio de la mujer en el ámbito empresarial y los obstáculos a los cuales se enfrenta es un fenómeno de gran impacto en los estudios de género, sin embargo, particularmente en esta investigación de visualiza a un grupo de mujeres de relevancia para el sector económico, político y social de nuestro país: las mujeres estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa, por ello la importancia de no sólo develar las categorías que explican los obstáculos a los que ellas se enfrentan día a día en estas dos labores, sino poder explicar a través de un modelo los contextos en los que se presentan dichos obstáculos y con ello poder generar propuestas que permitan que estas mujeres puedan alcanzar su pleno potencial y contribuir al éxito de las organizaciones que tienen a su cargo, con mayor eficiencia en los resultados y mejor calidad de vida para ellas, que les pueda permitir un óptimo desarrollo profesional y personal.

Particularmente en el caso de las mujeres universitarias de la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense en Huejutla de Reyes, Hidalgo, se develan **18** categorías de un total de 21 que surgieron a nivel nacional que se traducen en los obstáculos a los que estas mujeres se enfrentan, particularmente podemos señalar que de acuerdo con las dimensiones en las que estas categorías se concentran, los contextos más críticos y vulnerables para ellas son: la dimensión individual en escala interna, con 5 categorías, destacando entre ellas la CATEGORÍA 7: La edad, CATEGORÍA 8: El nivel educativo, CATEGORÍA 18: Salud mental y emocional, CATEGORÍA 20: Capacidad de concentración en actividades (empresarial/académica) y CATEGORÍA 21: Falta de confianza en sí mismas. En segundo término, la dimensión individual en escala externa, y la dimensión Económico-Social con 4 categorías cada una.

En contraparte, el menor grado de concentración se encontró reflejado en la dimensión Laboral Organizacional con dos categorías emergidas.

El Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa (Peña, 2024), nos permite analizar que en este grupo de mujeres existe un comportamiento similar al del total de los grupos de investigación participantes en este estudio a nivel nacional. La concentración se muestra en la dimensión individual, en ambas escalas, lo que permite considerar que estas mujeres tienen obstáculos que nacen de características propias de la personalidad (Peña, 2017) de la sujeta de estudio y destaca, diferenciándose de otros grupos del centro del país, al emerger la dimensión económico-social, cuyos obstáculos están íntimamente ligados al espacio público.

Licencia de Creative Common Atribución-NoComercial-Sin-DerivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0
ESTE CAPÍTULO ES RESULTADO DE UNA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA DIRIGIDA POR LA DIRECCIÓN ACADÉMICA DE RELEG

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.

ESTE CAPÍTULO ES RESULTADO DE UNA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA DIRIGIDA POR LA DIRECCIÓN ACADÉMICA DE RELEG

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 attentes 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: 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.

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/

Licencia de Creative Common Atribución-NoComercial-Sin-DerivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0

ESTE CAPÍTULO ES RESULTADO DE UNA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA DIRIGIDA POR LA DIRECCIÓN ACADÉMICA DE RELEG

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.

ESTE CAPÍTULO ES RESULTADO DE UNA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA DIRIGIDA POR LA DIRECCIÓN ACADÉMICA DE RELEG

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) (2023). *Investigaciones anuales.* https://redesla.la

Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2023). Investigación anual. N. Peña https://releg.redesla.la/ RedesLA https://redesla.la/

Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN) (2023). *Investigación anual,* N. Peña & O. Aguilar (coords.) https://relayn.redesla.la

Red Latinoamericana en Estudios de Género (RELEG) (2023). Investigación anual. N. Peña (coord.) https://releg.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.

Licencia de Creative Common Atribución-NoComercial-Sin-DerivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0) https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0

ESTE CAPÍTULO ES RESULTADO DE UNA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA DIRIGIDA POR LA DIRECCIÓN ACADÉMICA DE RELEG

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 oportunity 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., y 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.

ESTE CAPÍTULO ES RESULTADO DE UNA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA DIRIGIDA POR LA DIRECCIÓN ACADÉMICA DE RELEG