



# La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles

## The women in the micro and small Mexican company: obstacles and development of profiles

Nuria Beatriz PEÑA Ahumada [1](#); Oscar Cuauhtémoc AGUILAR Rascón [2](#)

Recibido: 07/06/2018 • Aprobado: 22/07/2018 • Publicado 29/11/2018

### Contenido

- [1. Introducción](#)
- [2. Metodología](#)
- [3. Resultados](#)
- [4. Conclusiones](#)

[Referencias bibliográficas](#)

#### RESUMEN:

El aumento constante de la participación de la mujer en el mercado laboral ha estimulado la generación de diversas investigaciones, hoy en día alrededor del 40% de la micro, pequeña y mediana empresa (MIPYME) en el mundo, son operadas por mujeres. Con base en este contexto y bajo la perspectiva de género, el objetivo de esta investigación es analizar cuáles son los obstáculos a los cuales se enfrentan las mujeres que dirigen una MYPES en México.

**Palabras clave:** Mujeres, dirección femenina, obstáculos, micro y pequeña empresa

#### ABSTRACT:

The constant increase of women's participation in the labor market has encouraged the development of different investigations. Today around 40% of micro, small and medium enterprises (MIPYME) are run by women. Under this context and from a gender perspective, the objective of this investigation is to analyze which obstacles women, who run a MYPES in Mexico.

**Keywords:** Women, managers, obstacles women, micro and small enterprises

## 1. Introducción

Las investigaciones en cuanto al tema de las mujeres y su participación en la gestión de empresas públicas o privadas, han sido de gran interés en las últimas décadas, ya que es un fenómeno que se está presentando con mayor fuerza por los cambios sociales, económicos y culturales a nivel mundial. Sin embargo, tejiendo el tema de la gestión de las mujeres con la MYPE existe poca literatura. Se han realizado trabajos en cuanto al emprendimiento en las mujeres, sobre los rasgos y comportamientos distintivos, variables que determinan los grados de éxito, así como los obstáculos que se presentan cuando laboran para empresas grandes (Irribarren, 2013), pero no para la micro y la pequeña empresa, unidades económicas que representan el 95.3% del total de empresas establecidas en el país –

México- (OCDE, 2013), datos que pueden definir la importancia del estudio.

De igual manera, es importante resaltar que 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 (MYPE) hasta las medianas y de grandes dimensiones. Sin embargo, resulta de gran importancia resaltar que se observa una tendencia a su concentración en ser propietarias o dirigir MYPE. En México, de cada cinco MIPYMES que se abren, tres están dirigidas por mujeres (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2013).

Retomamos 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.

## **1.1. Marco teórico**

La literatura existente sobre el tema de la gestión y participación femenina 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.

Las investigaciones en torno a la mujer y la empresa, versa generalmente sobre su papel desarrollado en la empresa grande y mediana, en cuanto se aborda la temática de la MYPES, entonces generalmente se habla de emprendimiento, pero no se aborda la dirección (Rigg y Sparrow (1994); Wiklun, Davidsson, y Delmar (1997); Mavin (2001); Shelton (2006); Minniti y Nardone (2007)).

Otros estudios de género, se puntualiza si los hombres y mujeres utilizan diferentes estilos de dirección y roles como directivo(a) (Ayman y Korabik, 2010; Cheung y Halpern, 2010; Eaglye, 2005), encontrando suposiciones encontradas, encontrando estudios en los que no reconocen las diferencias entre hombres y mujeres en los estilos directivos, ni patrones diferenciadores en cuanto al estilo de liderazgo (Chusmir y Durand, 1988), y en su contraparte existen trabajos que diferencian claramente entre un estilo directivo masculino y un estilo directivo femenino, señalando que existen una particular manera gestionar que influye en la manera del logro de objetivos de la organización (Burgess y Tharenou, 2002; Grant, 1989; Helgensen, 1990; Kozmetsky, 1992).

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), cuyos principales roles que incluyen la planeación, la organización y control, relacionándola con la coordinan los recursos, introducen innovaciones en el desarrollo de procesos tanto en los bienes, como en los servicios que producen (Zabludovsky, 1998), y se tienen, al menos dos colaboradores y que son los responsables de tomar las decisiones y ejercer el poder dentro de la organización (Zabludovsky, 2007).

Las diferencias de dirección están enmarcadas en las teorías feministas, que 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) convirtiéndose en barreras para su desarrollo.

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.

Como se puede observar, 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 como se ha mencionado a lo largo de este apartado, son necesarios considerar para esta tesis, ya que se analiza a la mujer 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. Sin embargo, para fines de esta tesis no será considerado el término ya que como se señalará más adelante, el fenómeno que ocupa este trabajo es el de -segregación horizontal-, sin embargo, es indispensable resaltar que la teoría del -techo de cristal- es fundamental mencionarla cuando se habla de obstáculos que impiden a la mujer un crecimiento profesional dentro de una empresa ya sea ésta pública o privada.

Ahora, en cuanto a la micro y pequeña empresa ha sido a través de diversas investigaciones exploratorias que se ha revelado que existen una gran diversidad de obstáculos para llevar con éxito la dirección de una microempresa por parte de una mujer, para Welsh y Dragusin (2006) consideran los siguientes aspectos: no ser tomadas en serio, esto derivado de su condición de mujer, cuidado de niños y dependientes; el crecimiento y la expansión del capital; la educación y la formación empresarial. De igual forma se habla que para las mujeres que aparte de dirigir la empresa, son dueñas de ella, tienen como dificultad establecer la organización, derivado de la experiencia previa en el campo administrativo y técnico.

---

## 2. Metodología

Partiendo de la idea de que el mejor método es aquél que te ayuda a responder tu pregunta de investigación y que son las necesidades del propio trabajo quienes determinarán de alguna manera las herramientas adecuadas y concretas para abordar el tema de investigación, se determinó que el objeto de investigación sería abordado desde un enfoque cualitativo, toda vez que se busca conocer los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial femenina de la micro y pequeña empresa mexicana de las mujeres que consideran que les ha sido difícil ser directoras de una MYPE en México. Se buscó integrar el modelo que describe los elementos que permitan comprender la experiencia de las mujeres

que dirigen una MYPES mexicana.

Partiendo de la premisa que las investigaciones abordadas desde la perspectiva cualitativa están sujetas a las condiciones de cada investigación y contexto en particular y que cada método va a marcar lineamientos para que se pueda llevar a cabo el análisis (Hernández Sampieri, Fernandez y Baptista, 2014), el marco referencial interpretativo utilizado para la presente investigación fue el análisis fenomenográfico (Álvarez-Gayou, 2007), dado que se busca conocer las formas en cómo experimentan y perciben las mujeres directivas de la MYPE el fenómeno de los obstáculos que se presentan en la gestión de estas organizaciones.

Esta investigación también considera como marco interpretativo a la perspectiva de género bajo la cual se realizó la interpretación de los datos obtenidos y que considera darles voz a las perspectivas de las mujeres con la finalidad de darle significado a las experiencias de vida desde su posición en el contexto y jerarquía social (Riger, 2002), así como construyendo y explicando los fenómenos a partir "de la construcción de las estructuras de poder que se sustentan en los estereotipos de género" (Álvarez-Gayou, 2007, p. 51). Es entonces que a partir de las teorías de la perspectiva de género se desprende la propuesta para el entendimiento del fenómeno de la mujer, un entendimiento a partir del desarrollo de su vida cotidiana, familiar y laboral dentro de las diferentes esferas, a partir también de lo cual se pretende llegar al significado del fenómeno a partir de las participantes del estudio.

Se definió la unidad de análisis, que para fines de esta investigación se determinó son mujeres que son directivas de una MYPES sería una unidad de análisis de papel o rol de las personas, basados en la propuesta de Lofland (citado en Hernández Sampieri et al., 2014). Posteriormente se localizaron las categorías que fueron emergiendo a partir de los datos, así como su codificación. Después se llevó a cabo la descripción de dichas categorías a través de su conceptualización y definición. Se agruparon categorías en dimensiones, para que finalmente se llevara a cabo la explicación de los obstáculos que presentan las mujeres directivas de las MYPES en México. Se considera y define como directora a toda aquella mujer que toma la mayor parte de decisiones dentro de la organización. El análisis se llevará a cabo a partir del rol que están llevando a cabo dentro de la MYPE.

Derivado de que "en los estudios cualitativos el tamaño de la muestra no es importante desde una perspectiva probabilística" (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 382), en la presente investigación se definió la muestra inicial contemplando el estudio de 1000 casos de empresarias en 20 municipios de 18 estados de la República Mexicana.

	<b>Estado</b>	<b>Municipio (s)</b>
<b>1</b>	Aguascalientes	Aguascalientes
<b>2</b>	Baja California	Tijuana
<b>3</b>	Baja California Sur	La Paz
<b>4</b>	Chiapas	Ocosingo
<b>5</b>	Chihuahua	Chihuahua
<b>6</b>	Estado de México	Nezahualcóyotl
<b>7</b>	Guanajuato	-Guanajuato -León
<b>8</b>	Hidalgo	Tula
<b>9</b>	Jalisco	Guadalajara

<b>10</b>	Morelos	Cuernavaca
<b>11</b>	Nayarit	Tepic
<b>12</b>	Oaxaca	Oaxaca de Juárez
<b>13</b>	Puebla	Puebla
<b>14</b>	Querétaro	-Querétaro -San Juan del Río
<b>15</b>	Quintana Roo	Benito Juárez
<b>16</b>	Sonora	Hermosillo
<b>17</b>	Tamaulipas	Nuevo Laredo
<b>18</b>	Zacatecas	Zacatecas
<b>TOTAL</b>	<b>18 Estados</b>	<b>20 Municipios.</b>

La muestra para esta investigación es de tipo homogénea, donde las unidades que fueron seleccionadas "poseen un mismo perfil o características, o bien comparten datos similares" (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 388), es por ello que los criterios de selección que establecieron fueron los siguientes:

- 1.- Que fueran mujeres que dirigieran una MYPES.
- 2.- Las directivas podían ser dueñas de la organización o no. Entendiéndose para fines de este trabajo como directora a aquella mujer que toma la mayor parte de las decisiones dentro de una MYPES; y definiendo a la MYPES como cualquier organización o negocio donde existe una persona por lo menos, que trabaje para la designada como directora.
- 3.- Las actividades realizadas por las MYPES dirigidas por mujeres podrían pertenecer a cualquiera de los siguientes sectores económicos.

La pregunta filtro fue la siguiente ¿Para mí ha sido muy difícil ser directora de esta empresa?

a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) En desacuerdo d) Muy en desacuerdo e) No sé/no aplica, Se eligieron cuestionarios de aquellas mujeres que contestaron las siguientes opciones: a) Muy de acuerdo o b) De acuerdo. La pregunta cualitativa que se analizó fue la siguiente: *¿Por qué ha sido difícil ser directora de la empresa?*

A través de esta pregunta se pretendió por lo tanto obtener la descripción de la experiencia significativa.

### 3. Resultados

Después de la recolección y captura de la información referente a los 1000 instrumentos, se llevó a cabo el análisis de dichos datos en dos niveles: Textual y conceptual, las categorías emergentes definidas a partir de códigos, así como su descripción como se puede observar en la tabla:

**Tabla 1**  
Categorías emergentes

<b>Número</b>	<b>Categoría</b>	<b>Descripción</b>	<b>Código en vivo</b>
1	La doble jornada.	Se resumen las diferentes actividades que tienen que llevar a cabo las	<i>"Porque tengo que ser ama de casa y cuidar de aquí al mismo tiempo,</i>

		<p>directivas de MYPES: Labores del trabajo y las labores propias del hogar. Actividades que se pueden resumir en un doble turno laboral por el número de horas que dedican a cada una de ellas y que finalmente tienen un impacto en el cansancio físico y emocional de estas mujeres. La doble jornada entonces se percibe como un obstáculo por la cantidad de tiempo y esfuerzo que tiene que ser dividido en dos labores: hogar y trabajo extradoméstico.</p>	<p><i>salgo del negocio y ya tengo que empezar a trabajar de nuevo en la limpieza de la casa”</i> Entrevista 1. Mujer de 53 años de edad, casada, 3ero de secundaria. Estado de México.</p>
2	El cuidado de los otros.	<p>Describe la manera en que las mujeres directivas de MYPES tienen el compromiso y responsabilidad de estar a cargo de hijos o esposo en el caso de mujeres casadas. Sin embargo, en caso de mujeres que no tienen hijos o que no tienen esposo, puede ser la responsabilidad de atender en cuidados a padres, hermanos o algún otro familiar. Estas actividades pueden en algún momento confundirse o tocarse con las de -Doble jornada- sin embargo, se diferencian, en cuanto a que -cuidado de los otros- se enfoca a la parte sentimental, de ayuda, de apoyo a un tercero, un cuidado generalmente dirigido a familiares. Este factor, también es considerado como obstáculo ya que implica dos labores, que implican esfuerzo y tiempo.</p>	<p><i>“Tuve que trabajar duro para poder tener y atender mi propio negocio; yo realice todas las actividades con ayuda de mis hijos, pero necesito cuidarlos también, pero no sólo a ellos sino a mis papás y abuela, porque no están con nadie”</i> Entrevista 825. Mujer de 41 años, madre soltera con bachillerato terminado. Jalisco</p>
3	Falta de experiencia.	<p>Es el obstáculo que describe la falta de conocimiento previo o alguna habilidad respecto a las actividades propias de la dirección de una MYPES</p>	<p><i>“Yo tenía falta de experiencia, arranqué sin saber nada, no conocía nada, ni cómo hacer mis pedidos, yo estaba casada y tuve que entrarle así al negocio, jamás había trabajado en un negocio así”</i> Entrevista 81. Mujer de 29 años de tercero de secundaria, divorciada. Estado de México.</p>
4	De la identidad de género.	<p>Describe a la referencia de la concepción del ser mujer, como una desventaja al momento de dirigir una empresa. La identificación del género femenino considerándolo una desventaja que propiamente da la sociedad y que impacta en las actividades propias de la gestión de la</p>	<p><i>“Tomar decisiones como mujer es difícil, más porque no te toman muy en serio en este negocio, por lo mismo, por ser mujer”</i> Entrevista 773. Mujer de 42 años, casada, Titulada de Licenciatura. Chihuahua.</p>

organización.

5	La edad.	Describe la característica personal del periodo del ciclo o tiempo de vida en que la mujer directora de la MYPE tiene y que lo considera un factor obstáculo determinante para la dirección de la empresa.	<p>1.- <i>"Porque soy una mujer joven y me ha costado trabajo ir comenzando a crecer, a los jóvenes se nos cierran muchas puertas"</i> Entrevista 313. Mujer de 29 años, en unión libre. Tercero de secundaria. Querétaro.</p> <p>2.- <i>"Ya cuando uno es grande se dificultan muchas cosas, en especial esto de tener un negocio"</i>. Entrevista 139. Mujer de 65 años, casada, 6to de primaria. Chiapas.</p>
6	El nivel educativo.	Describe el grado académico, preparación académica con la que la mujer empresaria cuenta y que considera como un factor importante para la gestión en la organización, así como un obstáculo para la gestión de la organización.	<p><i>"Porque casi no estudié y pues no estoy muy preparada que digamos y eso me dificulta llevar bien mi negocio"</i> Entrevista 187. Mujer de 53 años. Viuda. 3ro de primaria. Nayarit.</p>
7	Gestión del Recurso Humano.	Describe todos aquellos conflictos referentes a la administración o coordinación del recurso humano con el que cuenta la empresa y por lo tanto es considerado como un obstáculo para la gestión de la empresa.	<p>1.- <i>"Porque es difícil tratar con los empleados y más cuando son mujeres"</i> Entrevista 343. Mujer de 53 años. Divorciada. Universidad sin título. Sonora.</p> <p>2.- <i>"Quiero que ganen mejor mis 2 empleadas y no me alcanza, eso es malo como empresa"</i>. Entrevista 719. Mujer de 40 años. Bachillerato. Madre soltera. Chiapas.</p>
8	Factores económicos.	Describe todas aquellas dificultades estructurales fundamentalmente para el acceso a créditos y la falta de recursos derivados de los problemas propios de la economía del país, lo que dificulta la gestión de las empresas dirigidas por mujeres.	<p>1.- <i>"Básicamente es difícil por la situación económica, a veces no se vende y no se puede sostener la empresa"</i> Entrevista 42. Mujer de 62 años. 6to de primaria. Casada. Guanajuato.</p> <p>2.- <i>"Porque se necesita mucho esfuerzo y dinero para poder ser independiente las rentas son muy altas"</i> Entrevista 124. Mujer de 55 años. Casada. Al menos un año de maestría. Hidalgo.</p> <p><i>"No contar con los recursos, hay</i></p>

			<i>pocos créditos</i> ". Mujer de 45 años. Casada. Bachillerato. Puebla.
9	Competencia.	Se describe como el obstáculo que determina de alguna manera la lucha entre dos organizaciones que ofrecen un mismo producto o servicio en un cierto sector del mercado.	<i>"Está difícil salir adelante por la llegada de cadenas de auto servicio nacionales y locales"</i> Entrevista 207. Mujer de 66 años. Viuda. 2do de primaria. Oaxaca.  <i>"Es complicado y difícil mantenerse en el mercado, hay mucha competencia"</i> Mujer de 39 años. Casada. Quintana Roo.

## 4. Conclusiones

Después de haber encontrado las categorías que emergieron en cuanto a los tipos de obstáculos que se presentan a las mujeres que dirigen las MYPE, se realizó la siguiente tabla de frecuencias con los resultados en los 20 estados y las cuales se exponen en orden alfabético.

**Tabla 2**  
Frecuencias de las Categorías.

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia General</b>
COMPETENCIA	59
CUIDADO DE LOS OTROS	91
DE LA EDAD	22
DE LA IDENTIDAD DE GÉNERO	133
DEL NIVEL EDUCATIVO	64
DOBLE JORNADA	230
FACTORES ECONÓMICOS	211
FALTA DE EXPERIENCIA	124
GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO	66
<b>Total general</b>	<b>1000</b>

De acuerdo a la técnica de investigación utilizada que fue bajo un diseño sistemático, en el cual se consideran ciertos pasos para el análisis de los datos obtenidos, a partir de los cuales se desarrolla una codificación y luego se efectúa la generación de categorizaciones (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 473), llegando a lo que se conoce como teoría fundamentada, analizada desde el marco referencial interpretativo de la fenomenografía, fue entonces que emergieron las siguientes nueve categorías, a partir de las cuales esta investigación define los obstáculos que se presentan en la dirección empresarial femenina de



las MYPES: 1) Doble Jornada; 2) Factores económicos; 3) Identidad de Género; 4) Falta de experiencia; 5) Cuidado de los otros; 6) Gestión del recurso humano; 7) Nivel educativo; 8) La Competencia y 9) La edad.

---

## Referencias bibliográficas

- Álvarez-Gayou, J. L. (2007). *Cómo hacer investigación cualitativa. fundamentos y metodología*. Ciudad de México, México: Paidós Educador.
- 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.
- Burgess, Z., y Tharenou, P. (2002). Women board directors: Characteristics of the few. *Journal of business ethics*, 37(1), 39–49.
- 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.
- Chusmir, L., y Durand, D. (1988). A pragmatic look at women in management. Supervision. *Supervision*, 49(2), 14–16.
- Eaglye, A. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *The Leadership Quarterly*, 16, 459–474.
- Flores, C. (2002). Potencial social de las mujeres microempresarias. *Cuadernos de Trabajo Social*, 15, 83–92.
- Grant, J. (1989). "Women as managers: What can they offer to organizations." *Organizational Dynamics*, 56–63.
- Harmon, S. (1997). Do gender differences necessitate separate career development theories and measures? *Journal of Career Assessment*, 5(4), 463–470.
- Helgensen, S. (1990). *The female advantage: Women's ways of leadership*. New York: Doubleday. Hennig.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (McGraw-Hill, Ed.) (6a ed.). México, D.F., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2011). *Micro, pequeña, mediana y gran empresa. Estratificación de los establecimientos. Censos Económicos (2009)* (1era ed.). Instituto Nacional de Estadística y Geografía. <http://doi.org/970-13-4739-0>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2013). *Micro, pequeña, mediana y gran empresa. Estratificación de los establecimientos. Censos Económicos (2011)*.
- Iribarren, L. (2013). Mercado emprendedor en nuevos negocios y relación con sus valores y creencias. *Revista de Estudios Empresa*, 1, 87–111.
- 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).
- Kozmetsky, R. (1992). *La mujer en los negocios*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica.
- Mavin, S. (2001). Women's career in theory and practice: Time for change? *Women in Management Review*, 16(4), 183–192.
- Minniti, M., y Nardone, C. (2007). Being in someone else's shoes: The role of gender in nascent entrepreneurship. *Small Business Economic*, 28(2), 223–238.

Murillo, S. (1997). *El mito de la vida privada: De la entrega al tiempo propio*. Madrid, España: Siglo XXI de España Editores.

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>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2013). *Foro de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)*. París. Recuperado de <http://centrogilbertobosques.senado.gob.mx/docs/serieeuropa22.pdf>

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.

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.

Vega, A. (2004). *La decisión de voto de las amas de casa mexicanas y las noticias electorales*. Universidad Autónoma de Barcelona.

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), 247-270.

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

Zabludovsky, G. (2007). Gina Zabludovsky. *Revista Latinoamericana de Administración*, 38, 9–26.

---

1. Profesora-investigadora y microempresaria. Departamento de Negocios y Gestión Empresarial. Universidad Tecnológica de San Juan del Río. Doctorado en Administración. Correo [npenaa@utsjr.edu.mx](mailto:npenaa@utsjr.edu.mx)

2. Profesor-investigador y microempresario. Departamento de Negocios y Gestión Empresarial. Universidad Tecnológica de San Juan del Río. Doctorado en Administración. Correo [ocaguilarr@utsjr.edu.mx](mailto:ocaguilarr@utsjr.edu.mx)

---

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015  
Vol. 39 (Nº 48) Año 2018

[Índice]

[En caso de encontrar algún error en este website favor enviar email a [webmaster](mailto:webmaster)]