

El papel de la mujer en las empresas familiares de la localidad de Escárcega

The role of women in the organizational structure in family businesses in the town of Escárcega

Dulce María de Jesús Delgado Cih¹, Guadalupe Isabel Delgado Cih², Magali Hernández Arcos³

Resumen

Los estereotipos de género se basan en las creencias acerca del rol que se espera que hombres y mujeres desempeñen en la sociedad. A través de una investigación cualitativa se examinaron los roles que desempeña la mujer en las empresas familiares, así mismo, la situación actual de aquellos aspectos que no permiten su crecimiento profesional. Sin embargo, al no existir en México muchos estudios sobre el tema, los resultados son importantes dado que resaltan la necesidad de estudiar a las mujeres que trabajan en empresas familiares para determinar las barreras como lo son los estereotipos de género, se obtuvieron los resultados mediante la aplicación de una encuesta de 23 preguntas de opción múltiple a mujeres y a hombres de 23 empresas familiares de la localidad de Escárcega. El 54% de las personas que trabajan en estas empresas son mujeres y el 46% hombres, esto quiere decir que la mujer desempeña más puestos de trabajo en este tipo de empresas.

Palabras clave: *Mujeres, estereotipos, empresas familiares.*

Abstract

Gender stereotypes are based on beliefs about the role that men and women are expected to play in society. Through qualitative research, the roles that women play in family businesses will be examined, as well as the current situation of those aspects that do not allow their professional growth. However, since there are not many studies on the subject in Mexico, the results are important given that they highlight the need to study women who drive in family businesses to determine barriers such as gender stereotypes, obtained the results by application of a survey of 23 multiple-choice questions to women and men from 23 family businesses in the town of Escárcega. 54% of the people who work in these companies are women and 46% men, this means that women hold more jobs in this type of company.

Key words: *women, stereotypes, family businesses.*

Códigos JEL: D63, J31, J16.

Artículo Recibido: 11 de julio de 2020
Artículo Aceptado: 1 de noviembre de 2020

¹ Maestría en Ingeniería Administrativa, profesora de tiempo completo del Instituto Tecnológico Superior de Escárcega, Línea de Investigación Creación y Administración de las MIPyMES, dulce_delgado@itsescarcega.edu.mx

² Maestría en Administración, profesora de tiempo completo del Instituto Tecnológico Superior de Escárcega, Línea de Investigación Creación y Administración de las MIPyMES, guadalupe_delgado@itsescarcega.edu.mx

³ Residente del Instituto Tecnológico Superior de Escárcega, Magy_53@hotmail.com.

Introducción

De acuerdo con los datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2015) el 51.4% de la población total en México son mujeres. Las pymes en México, al igual que en muchos otros países de América y el mundo juegan un papel importante pues contribuyen a la generación de empleos y por tanto a la activación de la economía. Sin embargo, las mujeres se enfrentan a diversos obstáculos cuando se trata del manejo de sus empresas; suelen tener problemas para acceder a redes y mercados para sus productos, es menos probable que consigan capacitación y servicios de desarrollo empresarial, muestran mayor aversión al riesgo, los roles de género tradicionales continúan asignándole de manera desproporcionada las responsabilidades familiares y domésticas (Banco Mundial, BID y GTZ, 2010, pág. 11).

De igual forma durante mucho tiempo “la mujer había sido relegada a asignaciones afectivas encerradas en la familia, el cuidado del otro y del mantenimiento de valores a diferencia de la lectura masculina donde le pertenece lo racional, el saber y el conocimiento” (Jiménez, 2020, pág. 309), pese a ello, la mujer contemporánea ha escalado a ciertos espacios sociales, políticos y empresariales.

La mayoría de las mujeres emprendedoras y empresarias se ven en el dilema de tener que combinar su vida laboral con su rol de mujer de hogar, atendiendo necesidades familiares que parecieran no se imponen a los hombres de la misma forma debido a los prejuicios establecidos por la sociedad con relación a los sexos (Chinchilla y Leon , 2004).

En México el tema de género ha prosperado durante los últimos años, pero las mujeres enfrentan a nuevas problemáticas que han surgido, llamados Techo de Cristal y el Techo de Cemento. Dichos problemas han provocado que, aunque la mujer pueda participar activamente en el mundo laboral sea de forma limitada. Esta investigación tiene como finalidad identificar los factores que desempeña la mujer en la estructura organizativa de las empresas, así como los puestos y funciones que desempeña, analizando las oportunidades y acciones que se generan dentro de la empresa para el desarrollo profesional de las mujeres. Este trabajo se divide, antecedentes de la investigación, metodología, muestra, resultado y conclusión.

Marco teórico

Aunque a lo largo de la historia se hayan alzado en algunas ocasiones voces aisladas de mujeres para denunciar la opresión femenina, la lucha por los derechos de la mujer, como movimiento social, es un fenómeno muy reciente, que comienza con el sufragismo y cuyos orígenes ideológicos deben buscarse en la Revolución francesa y en el liberalismo. El feminismo, que aspira a ser algo más que un conjunto de reivindicaciones concretas, pretende un cambio profundo en las relaciones humanas (Bustelo , 1983, pág. 5).

La protección de la mujer trabajadora en el derecho laboral ha sufrido una transformación vertiginosa en el último siglo, como consecuencia de la mejor comprensión del valor del trabajo en sí mismo, así como de la identidad femenina y del reparto de las responsabilidades en la vida familiar. (Pacheco, 2012, pág. 5).

La mujer frecuentemente tiene dificultades para encontrar un equilibrio entre actividades de su vida familiar y de la empresa en la que trabaja. Para ello toda mujer debe tener claro su misión y lo que la hace

feliz. Cuando tiene definido esto, entonces la persona es más capaz de decidir cuáles son sus prioridades personales y así será más fácil llegar a conciliar ambos mundos, el profesional y el personal. (Ceja, 2008, pág. 4)

La lucha de la mujer por la equidad de género, es resumida en tener los mismos derechos y sobre todo en tener las mismas oportunidades laborales que los hombres en cualquier área. Por mucho tiempo se ha creído que las mujeres solo deben ser amas de casa o tener empleos de baja responsabilidad. En variadas ocasiones se considera que no tienen la capacidad para estar en algún puesto directivo o gerencial en una empresa, que no pueden trabajar en cierto tipo de empleos o algún puesto en específico.

Es importante resaltar el tema de liderazgo de género, debido a que varios autores como Godoy y Mladinic (2009) hablan de cómo cada género tiene características diferentes de dirigir, y que, en el caso de la mujer a la hora de liderar a su personal a cargo en una empresa, se preocupa más por los empleados que por las tareas, como lo hacen en este último caso los hombres. De igual forma, ellas sienten que al tomarlos en cuenta están más motivados para hacer mejor su trabajo. Esto se cree que es debido al instinto que tienen las mujeres a cuidar y ser más sensibles que los hombres a la hora de dirigir una empresa. (págs. 55-64).

Cabe mencionar que la equidad de género es la igualdad de oportunidades, reconociendo y respetando las diferencias, lo que refleja un trato justo y semejante independientemente de quien se trate. Día a día, la percepción sobre el papel que juegan las mujeres en la sociedad se modifica tanto en el plano internacional como en el nacional, se reconoce que la mujer, particularmente en las últimas dos décadas tiene cada vez más decidida participación en el plano económico y político en México, pero también se insiste en que todavía dista mucho de estar en igualdad de condiciones con respecto al hombre en función de sus correspondientes responsabilidades y capacidades

La educación es un derecho humano fundamental, y es inherente a todos los Hombres y Mujeres. Es importante para desarrollo de los individuos y de la sociedad, y contribuye a sentar las bases para un mejor futuro. Velando para que las Mujeres y los Hombres tengan acceso a una educación de calidad, basada en los derechos fundamentales y en la igualdad entre los géneros. En los últimos cuarenta años se ha dado un paso gigante a favor obtener la equidad de género, en todo el mundo. Si bien todos los días se presencian situaciones que ponen en evidencia la desigualdad y la discriminación imperantes, lo cierto es que, si echamos la vista atrás y adoptamos una visión de largo plazo, los avances son impresionantes. (Ocampo, 2019, pág. 1).

El principal factor para facilitar una mayor igualdad entre hombres y mujeres principalmente en el plano laboral, pero también en el familiar y prácticamente en cualquier otro tiene que ver con la educación. Según el autor Fiske (2012) en su libro Atlas mundial de la igualdad de género en la educación, publicado por la UNESCO, la organización de Naciones Unidas especializada en educación, ciencia y cultura, el salto cuantitativo y cualitativo en la educación de las mujeres en el mundo es espectacular (pág. 73-77).

En los últimas 40 años se pasó de 32 a 165 millones de estudiantes matriculados en las universidades en todo el mundo, un aumento de más de 500 por ciento, siendo las principales beneficiadas las mujeres teniendo un aumentado casi dos veces más rápidamente que el de varones (Fiske, 2012).

La tasa de matriculación masculina pasó del 11% al 26%, durante el mismo periodo la tasa femenina pasó del 8% al 28%, es decir, se triplicó, además en la actualidad las mujeres obtienen el mismo número de títulos de nivel licenciatura que los hombres (Fiske, 2012).

La equidad y la igualdad de género son nociones centrales en las discusiones acerca de la justicia de género y la planificación e intervención para el desarrollo con perspectiva de género. Sin embargo, no siempre es explícito a qué refieren y, por ende, cuáles son sus implicaciones teóricas y prácticas. Según el autor Lampert (2014) menciona que la discusión comienza en los años 60 en el ámbito del feminismo académico y político con la discusión sobre la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. El énfasis se colocó en que hombres y mujeres fueran tratados de igual manera, tuvieran los mismos derechos y las mismas oportunidades (pág. 1).

Lampert (2014) menciona que el concepto de equidad de género surge en la necesidad de ir más allá de un discurso centrado en la diferencia, en la necesidad de construir un nuevo debate sobre la igualdad y la diferencia, orientado a las múltiples diferencias que se intersectan, siendo necesario vincular la problemática de la diferencia cultural con la problemática de la igualdad social (pág. 3).

Hoy en día, las posibilidades que ofrece el progreso tecnológico resultan especialmente facilitadoras para la mujer a distinto nivel dentro de la empresa, al permitir por una parte la ubicuidad, necesaria en cualquier empleo y compatible además con otras funciones y roles desempeñados y, por otra, el surgimiento de nuevos estilos y culturas organizacionales donde se redefinen ciertos conceptos y valores dentro de la empresa como el compromiso y el sentido de equipo.

Organismos Internacionales y Equidad de Género

Para la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, (Unesco) la igualdad de género significa iguales derechos, beneficios, obligaciones, oportunidades, e igual valoración a pesar de diferencias y roles distintos. En este marco, la igualdad de género es la meta final y estado ideal. Mientras que la equidad de género implica imparcialidad, y por tanto alude a un principio de justicia para corregir la ley. La equidad de género es un medio, un proceso, los programas dirigidos a lograr la igualdad.

Para la CEPAL, Comisión Económica para América Latina y El Caribe, Equidad de Género está asociada a la consideración de la diversidad de experiencias de las mujeres y de los distintos grupos sociales, en términos de inserción en la estructura social, pertenencia étnica, diferencias etarias y condiciones de vida. Es prioritario el vínculo indisoluble entre la equidad social y de género con el respeto y ejercicio de los derechos humanos de mujeres y hombres. Avanzar hacia la Igualdad de Género requiere de la redistribución de la riqueza, el poder y el tiempo.

Para la Organización mundial de la salud, OMS, la Igualdad de Género es la ausencia de discriminación basada en el sexo de la persona en materia de oportunidades, asignación de recursos y beneficios o acceso a los servicios, mientras la Equidad de Género: refiere a la imparcialidad y la justicia en la distribución de beneficios y responsabilidades entre hombres mujeres. El concepto reconoce que hombre y mujer tienen distintas necesidades y gozan de distinto poder, y que esas diferencias deben determinarse y abordarse con miras a corregir los desequilibrios entre los sexos.

La mujer y su rol en el desarrollo de las sociedades

El autor Calderón (2017) menciona que el rol de la mujer se ha circunscrito, desde el inicio de la construcción de la sociedad, al ámbito estrictamente familiar. Progresivamente, la mujer irá asumiendo otros roles en el ámbito público tras las reivindicaciones llevadas a cabo para conseguir avanzar en las conquistas que el otro género, los hombres, iban adquiriendo de acuerdo con la propia evolución del mundo (págs. 3-5).

Las mujeres de los países desarrollados se han ido incorporando al desarrollo de sus países como consecuencia de una búsqueda y un anhelo constante para obtener la igualdad con el hombre, pero manteniendo el respeto a la diversidad. La mujer ha sido consciente de que su incorporación a la sociedad no se puede realizar mediante una política de desplazamiento que hubiera tenido como consecuencia un rechazo frontal a sus posiciones (Gil, 2017, págs. 1-2).

“La lucha de las mujeres de los países desarrollados se originó gracias al acceso progresivo de la mujer a la educación formal, plataforma fundamental que les proporcionó un arma muy poderosa de formación e información a través de la cual canalizaron sus aspiraciones y reivindicaciones sociales y políticas así como su integración en el mercado laboral” (Gil, 2017, págs. 1-2)

Este acceso ha permitido el inicio del proceso y, aunque queda todavía mucho camino por andar, el trecho recorrido ha colocado a la mujer si no en un nivel igualitario con el hombre, sí en unas cotas de igualdad muy superiores a las mantenidas en épocas pasadas. La autonomía de la mujer comienza por su independencia económica, un elemento clave para el disfrute del resto de derechos, por lo que la integración de la mujer al mercado laboral es esencial, aun cuando siguen existiendo aspectos muy controvertidos como son la igualdad de retribución por un mismo cargo desempeñado y la conciliación laboral y familiar (Gil, 2017, págs. 1-2).

Liderazgo Femenino

Buitrago (2016) menciona que cuando se habla de liderazgo femenino, se hace referencia a las mujeres quienes pudieran liderar a partir de su propia feminidad, para ello es necesario reconocer que poseen algunas características distintivas con relación a los varones, por ello le son propias, estas mismas particularidades resultarían una fortaleza a la hora de dirigir una organización. (Pág. 8).

Los rasgos característicos del liderazgo femenino se distinguen por un instinto natural para las tareas gerenciales, evitan el autoritarismo, trabajan en equipo y distribuyen información con los colegas y crea equipos en consenso (Florencia y Portillo, 2005, pág. 16), esto lo confirman Castro, Justo y Delgado al afirmar que la presencia de mujeres en los equipos directivos conlleva por lo general un mayor compromiso social y un estilo de liderazgo más participativo (Pág. 2).

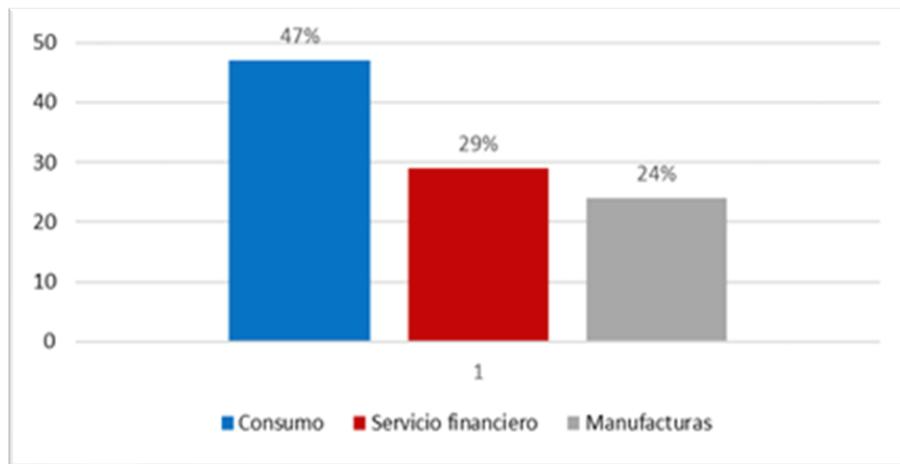
Es importante que se dé la oportunidad a las mujeres a ejercer dicho liderazgo con la finalidad de evolucionar los negocios por su cualidad creativa e innovadora y mediadora de conflictos, para ello es necesario el cambio de paradigmas, realmente creer que la mujer es capaz de dirigir una empresa en forma competitiva, ya que se muchas de ellas que han logrado escalar a esos niveles han demostrado que se tiene la capacidad igual que el sexo opuesto.

Impacto económico de la aportación de la mujer en el mercado laboral.

Verick (2014) afirma que la participación de la mujer en el mercado laboral varía de un país a otro, pues refleja diferencias en el desarrollo económico, las normas sociales, los niveles de educación y el acceso a servicios de cuidado infantil (Citado en Di Laura y Avolio, 2017, pág. 38).

Pagés, (2010) Señala que la promoción del empleo femenino tiene un impacto directo en el crecimiento económico, no solo de las mujeres sino también de sus familias, al incrementar los ingresos y la seguridad financiera. Así, la participación de la mujer en la fuerza laboral tiene efectos a nivel macro económico, al incrementar el potencial humano disponible y contribuir al crecimiento económico del país, y a nivel micro económico, ya que genera ingresos directos para su propio bienestar y el de su familia.

Los principales sectores en donde contribuyen con su fuerza laboral las mujeres son de consumo con un 47%, servicios financieros 29% y el 24% son manufactureras como se aprecia en la Figura 1.



Fuente: Elaboración propia.

Figura 1. Principales sectores laborales en donde contribuyen las mujeres.

Factores de desigualdad

Brecha salarial

La brecha salarial de género es la diferencia en el ingreso medio de los hombres y las mujeres. Indica el ingreso estimado en dólares a paridad del poder adquisitivo (PPA) (Foro Económico Mundial, 2014, pág. 46).

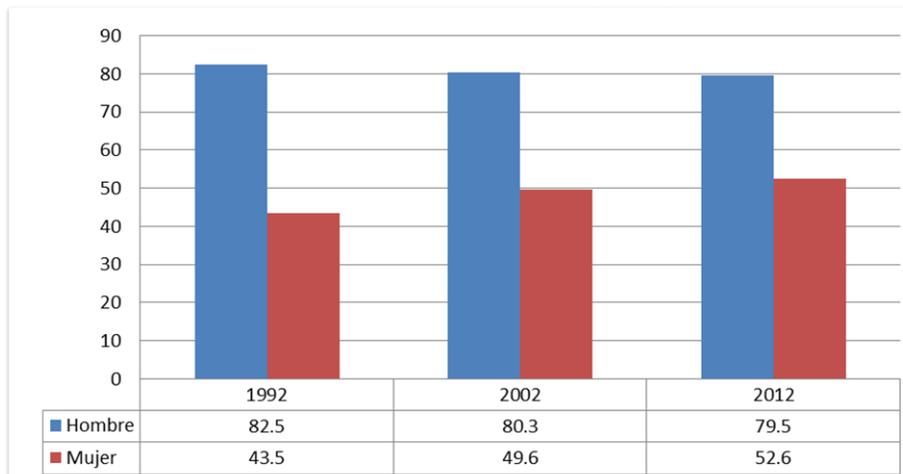
Respecto a la igualdad de retribución salarial, a pesar de que se han conseguido avances aún queda mucho para poder alcanzar la igualdad, según señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT) al indicar que los salarios promedios de las mujeres son entre un 4 y un 36% inferiores a los de los hombres, y la brecha salarial aumenta en términos absolutos para las mujeres que ganan más. En Europa la brecha salarial entre hombres y mujeres es del 19% y llega casi a doblarse en Estados Unidos con un 36%.

El autor Ñopo (2012) encontró que en América Latina las mujeres tienen solo el 33% de los empleos mejor pagados y que incluso en esos empleos existe una brecha salarial media del 58%. A pesar de los avances en los últimos años, la brecha se reduce de manera lenta, probablemente debido a que las condiciones de acceso al mercado laboral de la mayoría de las mujeres son diferentes de las de los hombres, por lo general en empleos considerados vulnerables o en condición de subempleo (por horas o por salario), cuyas remuneraciones son inferiores a la media. Un ejemplo concreto es la alta tasa de subempleo de la mujer, que podría interpretarse como una elección por la flexibilidad de tiempo que le permite encargarse de responsabilidades familiares (pág., 46).

Aumento de la participación femenina.

Las mujeres son agentes económicos importantes que coinciden en el desarrollo económico y a pesar de ello, todos los días aún se enfrentan y superan barreras de género, sobre todo en lo que a puestos directivos se refiere. (Alonso, 2017)

Las mujeres constituyen alrededor de 1.300 millones de los 3.300 millones (39,9%) de personas que componen la fuerza laboral del mundo (OIT, 2012). La participación en la fuerza laboral asciende al 76,7% en el caso de los hombres y al 50,3% en el de las mujeres a nivel mundial. En América Latina y el Caribe, la participación de las mujeres en la fuerza laboral ha aumentado de manera progresiva y constante (al pasar del 43,5% en 1992 al 49,6% en 2002 y al 52,6% en 2012), mientras que la participación masculina ha decrecido (del 82,5% en 1992 al 80,3% en 2002 y al 79,5% en 2012) (OIT, 2012), esto se encuentra muy bien representado en la Figura 2.



Fuente: OIT, 2012.

Figura 2. Fuerza laboral de hombres y mujeres

Este incremento en la participación laboral femenina puede explicarse por el efecto combinado del desarrollo económico, el mayor nivel educativo, la disminución de las tasas de fertilidad, el desarrollo tecnológico que permite disminuir el tiempo dedicado al cuidado del hogar y cambios estructurales, que

permiten reducir los costos de transacción y el uso del tiempo. Sin embargo, las iniquidades en el uso del tiempo todavía constituyen un factor crítico para la participación femenina en la fuerza laboral.

Principales barreras para el acceso de las mujeres a puestos de alta dirección

Según Taracena (2010), existen varias teorías que explican el hecho de que las mujeres no accedan a altos puestos organizacionales, siendo la más aceptada, la teoría del mandato cultural, la cual establece que las mujeres deben dedicar su tiempo al cuidado de su familia. La autora manifiesta que esta teoría está sustentada por una cultura organizacional insensible a las necesidades profesionales y familiares de las mujeres, donde prevalecen los prejuicios acerca de su desempeño más que una evaluación real de lo que pueden hacer (pág. 13).

Existen otras barreras y obstáculos que enfrentan las mujeres para lograr puestos de alta dirección y han sido objeto de diversos estudios. Eagly & Carli, (2007) Resumieron las principales barreras identificadas en la literatura para el ascenso de las mujeres en las empresas, a saber:

- I. El techo de cristal (glass ceiling);
- II. La frontera de cristal (glass border)
- III. El techo de cemento.

Los principales obstáculos al liderazgo empresarial de las mujeres encontrados en la literatura son:

- I. Resistencia al liderazgo femenino
- II. Demandas de la vida familiar
- III. Falta de inversión en capital social
- IV. Estilos de liderazgo.

El techo de cristal se refiere a la idea de que existe una barrera invisible que detiene el progreso de las mujeres en las organizaciones, ya sea por factores culturales, estereotipos o actitudes frente al género femenino y que no les permiten alcanzar con facilidad puestos de alta dirección en las organizaciones.

Muestra de lo anterior nos lo presenta Camarena y Saavedra (2018) en el cual como resultado de su estudio mencionan que “en promedio, las mujeres que conforman el consejo de administración en las empresas que cotizan en la BMV, sólo alcanzan el 4.56 %, asimismo, de las 500 mejores empresas para trabajar en México, sólo el 3% se encuentran dirigidas por mujeres, y de las 50 mujeres más poderosas de México, sólo el 14% trabajan como ejecutivas en una empresa” demostrando que aún con avances en temas de equidad de género no se ha logrado superar el techo de cristal (p. 1).

La frontera de cristal sugiere que las mujeres no son promovidas a posiciones altas dentro de las organizaciones debido a su falta de experiencia internacional, pues a menudo se cree que las mujeres casadas no buscan la internacionalización de sus carreras y, por ello, no se invierte en su desarrollo.

Una de las muchas investigaciones realizadas por Chimchilla (2017), del IESE Business School, hace referencia al concepto llamado techo de cemento, el cual define como “los auto-impuestos de la propia mujer. Todas aquellas barreras internas que tienen que ver con la falta de confianza o con el miedo al fracaso”.

Las mujeres encontramos obstáculos culpándonos a nosotras mismas, ya sea por la falta de confianza, autocrítica y/o la propia percepción de auto limitarnos. Visualizamos un alto coste personal y familiar, que impide una lucha por el crecimiento académico y profesional. Por lo que en definitiva es necesario dejar atrás los estereotipos y comenzar a perder el miedo al fracaso (Carranza, 2018, págs. 2).

En la actualidad, la metáfora del techo de cristal se considera obsoleta para describir el ascenso de las mujeres, de manera que se la ha sustituido por la metáfora del laberinto, establecida por Eagly & Carli, (2007) Un laberinto se define como “un lugar formado por calles y encrucijadas, intencionadamente complejo para confundir a quien se adentre en él”. Esta imagen ilustra mejor la situación de las mujeres ejecutivas en el mundo laboral, pues, aunque en teoría hombres y mujeres tienen igual acceso a los puestos ejecutivos, en la práctica estas tienen que enfrentar un viaje más complejo hacia su objetivo (pág. 46).

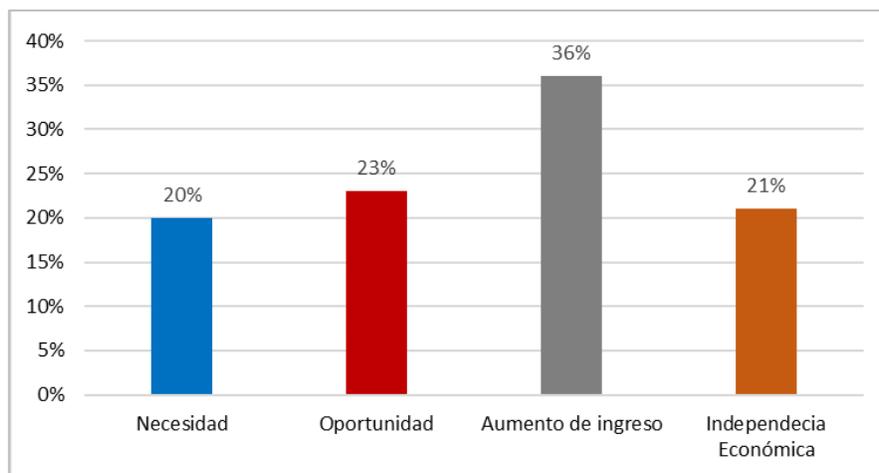
La mujer emprendedora.

Según datos proporcionados por el Instituto Nacional del Emprendedor 4 millones de emprendedores en el país son mujeres, un crecimiento considerable con los 2 millones que existían en los años 90s.

El emprendimiento es una forma más de la mujer para contribuir a la población económicamente activa del país. Muchas mujeres empleadas formalmente buscan aumentar sus ingresos a través de negocios familiares, alentando los modelos de negocio (PyMEs) que ya existen en el país. Sin embargo, al hablar de emprendimiento femenino, no podemos dejar de lado la equidad de género y la ambivalencia que la mujer debe de enfrentar a los patrones de comportamiento en México.

Si bien es cierto que la mujer ha buscado romper “el techo de Cristal”, que actúa como barrera para superar los obstáculos profesionales en América Latina, México ha reducido su iniquidad de género, ocupando actualmente la posición número 68 del ranking mundial.

Por cada 10 hombres que inician un negocio 8.3 mujeres también lo hacen, el motivo principal por el cual se emprende es por incrementar los ingresos familiares, mientras que los siguientes motivos son mejores oportunidades, independencia económica y por necesidad, en la figura 3 se pueden identificar una valoración de cada motivo en porcentajes.

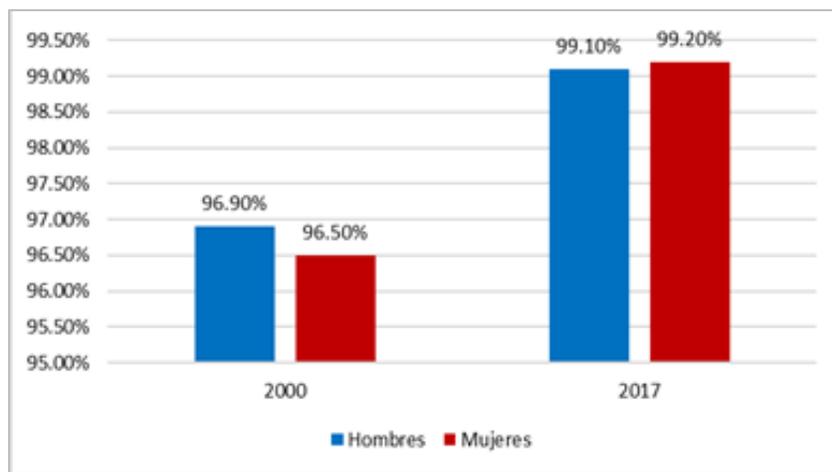


Fuente: AXA (2017)

Figura 3. Motivo de emprendimiento

Tasa de alfabetización de mujeres y de hombres

La tasa de alfabetización de la población joven (15 a 24 años de edad), ha mostrado un constante incremento durante el periodo que va del año 2000 al de 2017. Su diferenciación por sexo, muestra que la tasa de alfabetización de los hombres pasa de 96.9% en el primer año a 99.1% en el último; mientras que la de las mujeres pasa de 96.5% a 99.2%, es decir, un incremento para hombres y mujeres de 2.2% y 2.7%, respectivamente Figura 4. Cabe observar que la brecha de género en la tasa de alfabetismo se reduce de manera constante del 2000 al 2008. A partir de 2009 y hasta 2017 para las mujeres jóvenes supera ligeramente a la de los hombres de esa misma edad con un 0.1 puntos porcentuales, en promedio.



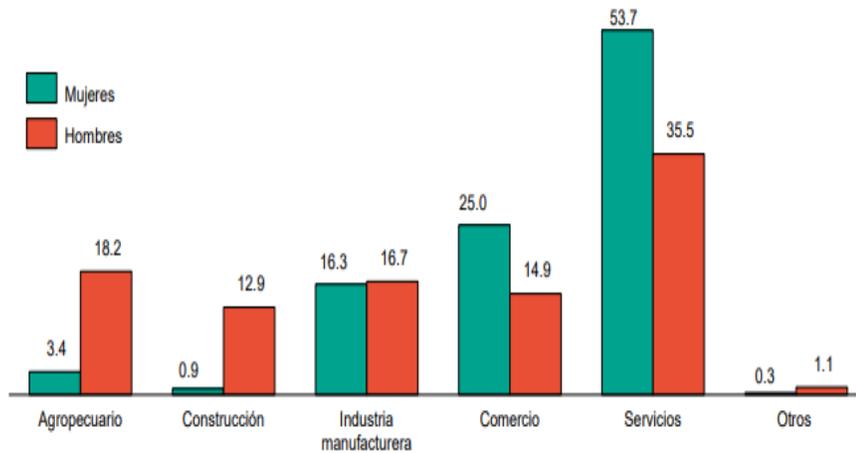
Fuente: Elaboración propia

Figura 4. Tasa de alfabetización de hombre y mujeres.

Mujeres y hombres ocupadas(os) según sector de actividad económica

La población ocupada según la actividad económica en que se desempeña permite conocer la forma en que se insertan los hombres y las mujeres en el mercado de trabajo, según el tipo de producto o servicio generado por la unidad económica.

Las actividades agropecuarias y de la construcción son áreas de trabajo principalmente para hombres; por ejemplo, mientras que el 18.2% de los hombres se desempeñan en el sector agropecuario, entre la población femenina lo hace el 3.4 por ciento. Una situación similar se observa en la construcción, ya que el 12.9% de los hombres labora en ese sector, mientras que únicamente 0.9% de las mujeres está empleada en esta industria Figura 5.



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
Figura 5. Población económica según la actividad económica

Concepto de empresa familiar

La empresa familiar según Modest y Llaurado , (2000) “es aquella que pertenece de manera continua en el tiempo a personas de un círculo familiar y que es dirigida por uno o más de este círculo”.

Otro punto de vista sobre las características de las empresas familiares lo propone Pérez Molina y Gisbert Soler, (2012), ya que, según ellos, “la empresa familiar es una organización en la que independientemente del tamaño y de las acciones que se realizan, la mayoría de la propiedad pertenece a una o más familias”. Estas empresas son en el mundo, cada vez más importantes, tanto a nivel económico como social, lo cual da lugar a que en diversos sectores se hayan convertido en motores del tejido empresarial.

Gutierrez Broncano, (2002). La comunidad académica en algunas ocasiones tiende a confundir el concepto empresa familiar con pequeña y mediana empresa, sin reconocer que un gran número de las mayores empresas de un país son empresas familiares. También confunden el término con cualquier tipo de negocio “individual” o “artesanal” que las personas ponen en marcha para subvenir las necesidades económicas de la familia, pero sin intención de importantes desarrollos o de que otros miembros de la familia lo continúen. (pág. 58)

Gallo y Melé, (2004) afirman que una definición precisa de las empresas de familia está aún muy lejana; sin embargo, las caracterizan como aquellas empresas cuyo poder de decisión está en una familia, las responsabilidades de gobierno y dirección son desempeñadas por algunos de sus miembros y como mínimo algunos integrantes de la segunda generación están incorporados en la empresa.

Características de las empresas de familia

En estas empresas, la familia conforma su principal talento humano, el cual influye de manera significativa en su desempeño. La influencia de la familia, ya sea a través de la propiedad, ya sea a través del trabajo en la entidad, es la que determina las potencialidades y, a su vez, las debilidades en este tipo de organización (Kets de Vries, 1993)

La familia aporta a la empresa, no solo sus valores, sino aquellos comportamientos que han tenido utilidad para los distintos miembros que la forman. De igual manera, influye tanto de forma positiva como negativa (Gutiérrez, 2002, pág.46).

La influencia de estos comportamientos en la gestión de la empresa familiar se lleva a cabo por lo que se denomina cultura familiar, que no son más que los valores concretos que se practican dentro y fuera de la familia por cada uno de sus diferentes miembros. (Gutierrez, 2002).

Complejidad de las empresas familiares

La complejidad de las empresas familiares crece conforme incrementa la familia, así como los negocios y la organización de la empresa. Existen varias situaciones de complejidad a medida que la empresa desarrolla su estrategia de negocios y su organización, la familia avanza generacional mente y cambia de estructura patrimonial de propiedad de la empresa. (Sanchez y Gonzalez, 2017)

Stuart E, (2010) considera a la complejidad de la empresa familiar como una dinámica familiar e identifica 8 principios de la gestión patrimonial, la cual adopta como indicadores de que se mantienen concentrados en los aspectos más importantes de la empresa. Los indicadores son: valores, recursos, comunicación, infraestructura, legados, familia y sociedad y contexto.

Las empresas familiares son muy importantes para la economía de una localidad. En Escárcega, los negocios familiares requieren de un diagnóstico del grado de complejidad de la empresa y de la familia, además del estudio de su estructura organizacional interna para generar estrategias que lleven al éxito a la empresa. (Sanchez y Gonzalez, 2017)

La mujer en la empresa familiar

Según el estudio de Rodríguez y Rodríguez (2011) del total de las mujeres que trabajan en las empresas familiares el 38.82% lo hacen en puestos de responsabilidad mientras que el 61.18% no tienen responsabilidades (pág. 22).

La presencia femenina en la dirección de empresas alcanza en nuestro país el 35% de los puestos directivos, cifra todavía lejana a la masculina. Sin embargo, la persistente crisis económica actual permite cambiar esta realidad y abre nuevas posibilidades para las mujeres directivas. Hay numerosas ventajas para las mujeres en las empresas familiares que incluyen el horario flexible, el acceso a puestos tradicionalmente ocupados por hombres, la seguridad en el empleo, desafíos profesionales y oportunidades para el crecimiento personal, se tiene una mayor presencia de mujeres directivas en las empresas familiares del sector servicios y empresas en segunda generación (López, 2014). Sin embargo, Rodríguez y Rodríguez (2011) mencionan que la flexibilidad horaria no son ventajas claves y que permanecen en las empresas por compromiso, lealtad y por los valores de la familia. (pág. 22)

Las mujeres están cada vez más presentes en la empresa familiar de nuestro tiempo. A pesar de sus diferencias todas ellas acompañan las etapas de vida de la familia y de la empresa, sin desentonar con su

dinámica, consolidándose como un pilar fundamental para alcanzar las metas compartidas porque son expertas en trabajar las emociones para proveer a la consolidación de la armonía familiar. Las mujeres se enfrentan al reto de crecer profesionalmente, de demostrar idoneidad para desempeñarse en cargos de decisión y de compatibilizar todo eso, con su rol tradicional de esposa y de madre y de mantenerse bellas y lucir a la moda, porque esto es lo que los mandatos culturales siguen imponiéndole (Calcaterra, 2016).

Retos para la Mujer frente a la Empresa Familiar

La tendencia de la mujer por fomentar la unidad y la armonía familiar, las lleva a desempeñar un papel vital, no mejor ni más importante que el de los hombres, sino diferente. (Piedad Lopez, Montejo, & Gomez, 2009)

La mujer de hoy se enfrenta ante la búsqueda del deseado equilibrio entre el desarrollo profesional, el desarrollo familiar y el desarrollo como mujer. Esto requiere una flexibilidad particular en el desarrollo laboral.

El aporte de la mujer a la Empresa Familiar

Competencias directivas: actualmente, las competencias directivas que son mucho más valoradas por las empresas, son competencias que desarrolla la mujer dentro de su entorno familiar, como esposa y como madre, considerando a la familia como una escuela de competencias directivas como:

- a) La orientación al cliente: La mujer se define a sí misma en relación con los demás, su pensamiento contextual le permite comprender las necesidades de una persona dentro de su propio contexto, su capacidad de percepción le permite aportar soluciones adecuadas. Si lo analizamos desde el ámbito familiar, la mujer desarrolla esta competencia frente a su esposo y a sus hijos; la dedicación y atención son aspectos que desarrolla constantemente y por lo tanto, es mucho más fácil transmitirlo al cliente en el ámbito empresarial.
- b) Liderazgo enfocado en valores: El cual se hace posible mediante el ejemplo.
- c) La iniciativa: En donde el ser recursiva le ayuda a iniciar proyectos y tomar decisiones.
- d) El trabajo en equipo: Por su intención de comprender, su sensibilidad aplicada a la dirección de personas, por la tendencia a solucionar conflictos, el trabajo en equipo fluye en una forma más organizada y eficiente.

Estudios realizados por Babson College y Chicago Family Business Center presenta la siguiente estadística: Cuando el control de la propiedad está en manos de mujeres, el 87% de los casos presenta mujeres de la familia con empleo a tiempo completo, comparado con un 45% de los casos cuando el control de la propiedad está en manos de los hombres como se presenta en la tabla 1.

Tabla 1

Empleo de tiempo completo para mujeres de la familia

	Propietarios	
	Hombres	Mujeres
Mujeres de la familia con empleo a tiempo completo	45%	87%
Más de un miembro femenino de la familia con trabajo a tiempo completo	13%	38%

Fuente: (Piedad Lopez, Montejo, & Gomez, 2009)

La tabla 2 arroja algunos resultados de estudios realizados por Babson College y Chicago Family Business Center, en donde podemos observar que en casos en los que el control de la propiedad está en manos de mujeres, en el 49% de los casos ya se ha elegido un sucesor, en contraste con el 40% de los casos en donde el control de la propiedad está en manos de hombres.

Tabla 2

Proceso de sucesión en empresas familiares

	Propietarios	
	Hombres	Mujeres
CEO es una mujer	7%	52%
Se ha elegido un sucesor	40%	49%
El sucesor es una mujer	7%	31%

Fuente: (Piedad Lopez, Montejo, & Gomez, 2009)

Metodología

Tipo de estudio.

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo ya que se fundamenta en una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones de seres vivos, sobre todo de los humanos y sus instituciones (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014).

Se diseñó y se aplicó un cuestionario de 23 preguntas de opción múltiple, con el fin de conocer 4 campos de la percepción del papel de la mujer: 1) Perfil Demográfico (sexo, edad, estado civil y escolaridad), 2) Caracterización de trabajo (antigüedad, funciones, autonomía, existencia de programas de igualdad laboral en sus empresas), 3) Igualdad de derechos laborales (ascensos, capacitación, crecimiento profesional, salarios) y por último 4) Se estudió el campo de actividades personales fuera de la jornada laboral (Deportivas, familiares, capacitación y económicas)

Determinación de la muestra

Se determinó mediante datos estadísticos de INEGI, en el cual 20,023 personas están económicamente activas en la localidad de Escárcega, del cual el 51% son mujeres y 49% son hombres, así el tamaño de la muestra se calculó en 408 aplicaciones, 223 a mujeres y 185 a hombres que trabajan en empresas familiares de la localidad de Escárcega.

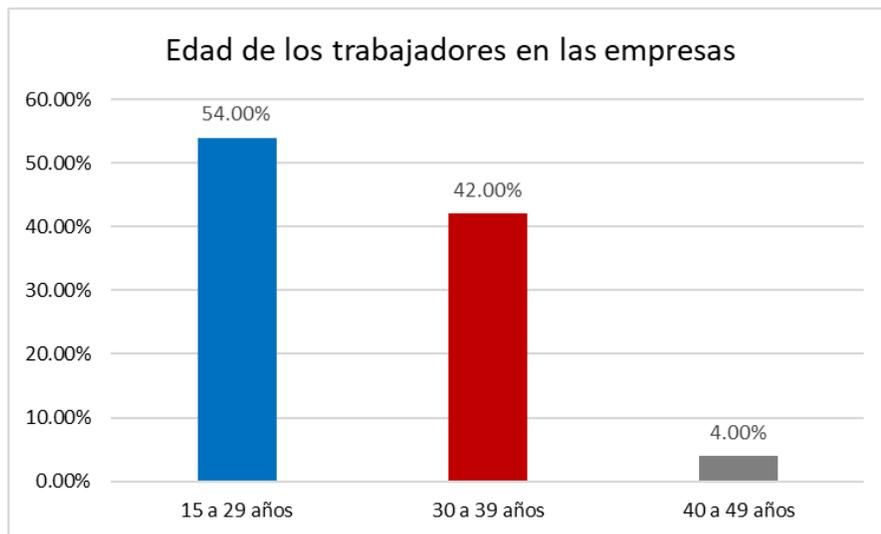
Resultados y discusión

Perfil demográfico

El giro principal de las empresas encuestadas en Escárcega es de servicios cuyos rubros son: farmacias, restaurantes, papelerías, veterinarias etc.

Del personal que labora el 54% corresponde a mujeres y el 46% a hombres esto quiere decir que la mujer desempeña más puestos de trabajo en las empresas familiares de Escárcega. Esto se puede explicar ya que en su mayoría son empresas de servicios, otro factor a considerar es que según INEGI en la localidad estudiada 51% son mujeres mientras que el 49% son varones.

La edad que predomina más en las empresas son de 15 a 29 años con un porcentaje del 54% ya que esta es la edad donde las personas se encuentran con la mayor capacidad fuerza de trabajo y se tiene más rendimiento a comparación de edades mayores y se tiene plena capacidad para firmar un contrato de trabajo. El 42% son personas de 30 a 39 años y con un porcentaje mejor de 4% de 40 a 49 años esto se muestra en la figura 6.



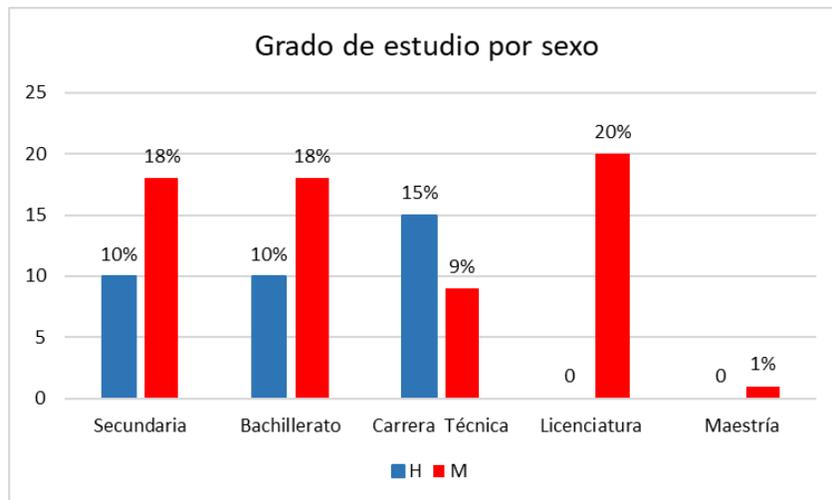
Fuente: Elaboración propia

Figura 6. Edad de los trabajadores en las empresas

El estado civil de las personas según los resultados, nos indican que el 51% de los trabajadores están

casados, de ellos el 34% son mujeres y el 20% son hombres.

En el estudio se demostró que los grados académicos mayores son de las mujeres nivel licenciatura y maestría mientras que los hombres les basta el nivel técnico Fig. 7. Es importante mencionar que estos datos se asemejan con el trabajo de Borjas y Sifontes (2005) realizado en Venezuela que concluye que las mujeres tienen mayor nivel educativo, posiblemente a la desigualdad existente en el mercado para ascender a cargos gerenciales superiores, es decir, necesitan esforzarse más académicamente para tener las mismas oportunidades que los varones (pág. 147).



Fuente: Elaboración propia
Figura 7. Grado de estudio por sexo

Caracterización del trabajo

Los años de antigüedad con el porcentaje mas alto son de 1 a 3 años con el 67% y son ocupados con un alto porcentaje de mujeres del 41% desempeñando puestos de producción, atención al cliente y siendo las dueñas de las empresas y con el 34% de hombres desempeñando funciones como producción, meseros, cocineros, atención al cliente entre otros. El 23% corresponde a menos de un año, mientras que el 9% de 4 a 9 años, con el 1% a las personas que han ocupado más de 10 años en su centro de trabajo.

El 100% de las personas contratadas en las empresas de la localidad de Escárcega cumplen con otras funciones diferentes a las que fueron contratados ya que al ser empresas de servicio se tienen muchas áreas que cubrir, otro factor es que al ser empresas familiares el personal es mínimo y por ello se tienen que desempeñar varias funciones.

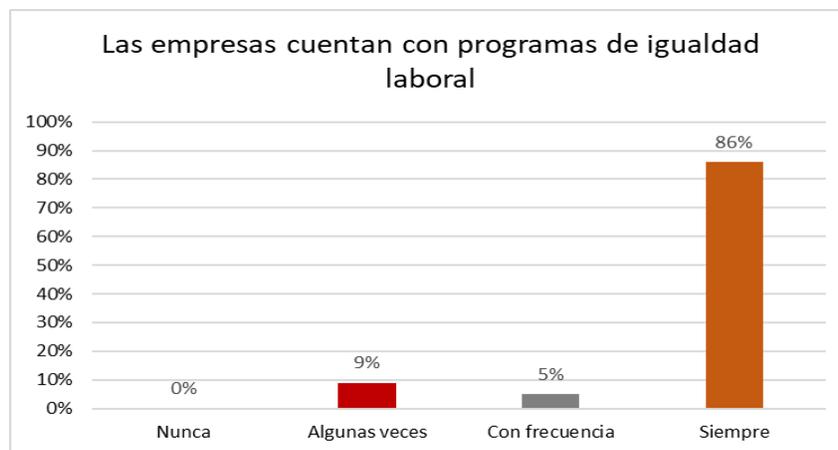
Todos los trabajadores mencionaron tener autonomía en su trabajo ya que son tomados en cuenta en la toma de decisiones sobre como ejecutar sus actividades, así como las herramientas a utilizar dentro de la empresa donde laboran de igual forma todos respondieron estar satisfecho con la trayectoria en la empresa ya que están directamente relacionados con la buena marcha de la empresa la calidad de trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad.

Igualdad de derechos laborales

En los centros de trabajo en estudio las mujeres y hombres consideran que tienen por igual oportunidades de ascenso e igualdad de derechos de capacitación laboral ya que respondiendo positivamente el 60% de mujeres y el 52% de hombres. Fiszbein, Cumsille y Cueva (2016) en su trabajo “La capacitación laboral en América latina” realizan un comparativo sobre el tema de la capacitación por género de diferentes países coincidiendo que no existe un patrón sistemático de desigual acceso a la capacitación por sexo, e inclusive en muchos países la tasa de participación es mayor para las mujeres que para los hombres y solo en Guatemala se encontró que los hombres han participado más en capacitación que las mujeres (Pág. 7).

El 91% de los trabajadores respondieron que tienen oportunidades de crecer profesionalmente y un 9% respondieron que no tiene las oportunidades de sobresalir en su área de trabajo y empresa de los cuales el 7% lo respondieron las mujeres y el 2% hombres.

El 86% de las empresas de Escárcega, cuentan con programas de capacitación e igualdad laboral y no discriminación siempre, mientras que el 5% contesto con frecuencia y el 9% nunca como se observa en la figura 8.



Fuente: Elaboración propia

Figura 8. Frecuencia de las empresas con programas de igualdad

La totalidad de los trabajadores contestaron recibir un salario por igual sin importar el sexo, apariencia o edad. En los centros de trabajo mujeres y hombres opinan que tienen las mismas oportunidades de ocupar puestos de decisión, de estos el 71% mencionaron que siempre, el 16% con frecuencia, el 13% nunca.

Actividades personales fuera de la jornada laboral

Después de la jornada laboral, los empleados realizan actividades deportivas, comparten tiempo familiar, se capacitan y realizan otras actividades en un 25% aproximadamente, también se puede ver en la tabla 3 que los hombres ocupan su tiempo ligeramente más que las mujeres en capacitación para el trabajo mientras que las mujeres igual sobresalen, aunque muy poco en el rubro de otras actividades económicas.

Tabla 3
Actividades después de la jornada laboral

Actividades	M	H
Deportivas	25.0%	25.5%
Familiares	25.0%	25.5%
Capacitación	23.3%	25.5%
Económicas	26.7%	23.5%

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

En general las mujeres y hombres que trabajan en las empresas familiares de la localidad de Escárcega, no perciben discriminación ni diferencias en el trato y consideran tener las mismas oportunidades de crecimiento profesional sin distinción de sexo, a pesar de ello se puede deducir por los resultados que necesitan esforzarse más al combinar papeles laborales con la de ama de casa, de emprendimiento o tiempo para ellas mismas, de igual forma necesitan mayores niveles académicos para alcanzar las mismas oportunidades que los varones.

La mujer cada vez tiene mayor empoderamiento que le da libertad, esto debido a la transformación de la cultura machista a una cultura de igualdad de género, ese empoderamiento también es influenciada por la motivación de la mujer para estudiar y trabajar para tener independencia económica.

De acuerdo al sector que se analizó ha ido creciendo el desempeño laboral de la mujer ya que cuentan con más estudios hablando a nivel profesional y menos tasa de fertilización y con ello la mujer comienza a ejercer tareas en puestos de trabajo, donde antes no tenía autoridad ni poder alguno.

Los puestos y funciones que la mujer desarrolla dentro de las empresas de acuerdo al sector que se analizó son puestos operativos, y muy pocos con nivel alto los cuales son ocupados por las dueñas y al ser micro empresas, de los cuales son dueñas o empleadas.

Entre los resultados del estudio se mencionan que las personas trabajan en un 25% en otras actividades económicas empresariales después de su jornada laboral entre estas el 26.7% corresponde a mujeres y el 23.5% a hombres. Esto, es explicado por el Banco mundial, GTZ y BID (2010) que menciona que lo que induce a las mujeres a ser empresarias a menudo es la falta de oportunidades laborales y la necesidad de complementar el ingreso familiar, mientras que los hombres son más propensos a iniciar un negocio en respuesta a una oportunidad (pág.11).

Las oportunidades y acciones que genera la empresa para el desarrollo profesional de la mujer son mediante cursos y capacitaciones que les permiten a los empleados adquirir mejor conocimiento en sus actividades laborales.

Un factor negativo que frena el crecimiento profesional de las mujeres en los puestos de trabajo es que no todas las empresas dan prestaciones de ley y al ser empresas pequeñas no se tiene una aspiración de

crecer profesionalmente en ellas.

Estos resultados coinciden con los realizados por Rodríguez y Rodríguez (2011) los cuales nos informan que “un 66,33% afirma que el hecho de ser mujer no le discrimina en la empresa para ocupar puestos de dirección frente a un 27,55% que se posiciona contrariamente, el 6,12% no sabe o no contesta. Un 27,73% de las mujeres encuestadas opina tener que demostrar más que el hombre en el trabajo para acceder a puestos de dirección frente al 72,27% que posiciona su respuesta en el lado contrario. La muestra, atendiendo a las respuestas obtenidas en las dos primeras preguntas no percibe discriminación por razón de sexo en la empresa familiar, en una amplia mayoría de los casos”

La situación de las generaciones de mujeres a cambiado como se demostró, las mujeres acceden cada día más a la educación y alcanzan cada día niveles más altos, siendo esto importante para incorporarse al sector productivo, así mismo, el número de hijos que desean tener cada día va disminuyendo, así la concientización de las empresas sobre la equidad de género.

Aun con estos resultados se puede pensar que aún hay sectores con esta problemática por lo que un buen inicio para echar abajo los estereotipos de género sería formar poco a poco grupos informales con las personas que nos rodean, comprometidos con los cambios en la igualdad de género para un futuro cercano. Por ejemplo, algo simple como cuidar el lenguaje que usamos en los entornos donde nos desarrollamos (casa, escuela, trabajo, etc.). En ocasiones utilizamos frases o palabras que inconscientemente denotan las diferencias que hacemos entre hombres y mujeres, decirle a un hombre que no debe llorar o a una mujer que es sensible alimenta los estereotipos.

Cambiar la forma de pensar de las personas es algo complejo, los valores y creencias deben reformularse a fin de cambiar el sentido de los estereotipos a positivo, aprovechando las características que les han adjudicado a ambos géneros, a fin de darle a la mujer el impulso

Referencias

- Alonso , R. (10 de Junio de 2017). Hay equidad de género en los puestos directivos. *El Economista*, págs. 2-3.
- AXA. (2017). *El papel de la mujer en la economía y las empresas*.
- Banco Mundial, GTZ y BID, (2010). *Mujeres Empresarias: Barreras y Oportunidades en el Sector Privado Formal en America Latina*. Recuperado el 2 de Noviembre de 2019, de Mujeres Empresarias: Barreras y Oportunidades en el Sector Privado Formal en America Latina.
- Buitrago, R. (2017). Gestión del conocimiento a través del liderazgo femenino como recurso esencial para la competitividad organizacional. Deposito Legal. Vol. 14. No. 2.
- Bustelo , C. (9 de Marzo de 1983). El derecho al trabajo de la mujer. *TRIBUNA:TRIBUNA LIBRE*, pág. 1.
- Calcaterra, G. (2016). Rol de la mujer en la empresa familiar . *IADEF*, 1-3.
- Calderon, G. G. (2017). Mujeres del dialogo y la educacion . *sode paz*, 3-5.

- Carranza, R. (2018). Rompiendo barreras: Techo de Cristal y Cemento. *FADEP*, 1-2.
- Castro, J., Justo, R., & Delgado Marquez, I. (2018). *Liderazgo femenino: impacto en la organización*. IE University, 2-10.
- Chinchilla, N. (2017). *Rompiendo tellos de cemento y de cristal*. IESE Business School, 1-4.
- Chinchilla, N., & Leon, C. (2004). *La Ambicion Femeneina, como reconciliar el trabajo familiar*. Madrid, España: Aguilar.
- Di Laura, G. y Avolio, B. Progresi y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales. *Revista Cepa*. No. 122.
- Eagly, A., & Carli, L. (2007). *"Las mujeres y el laberinto del liderazgo"*. Ginebra: The Global Gender Gap Report.
- Fiske, A. M. (2012). *Atlas Mundial de la igualdad de genero en la educacion*. Francia : Ediciones UNESCO.
- Fiszbein, A., Cumsille, B. y Cueva, S. (2016). La capacitación Laboral en América Latina. *The dialogue*.
- Florencia Bradich, M., & Portillo, M. L. (2005). El liderazgo femenino (¿!Existe?!). *Temas de Management*, 3(1), 15+.
- Foro Económico Mundial*. (2014) Ginebra.
- Foundation, B. F. (2010). *Balance*. Recuperado el 6 de septiembre de 2019, de Las empresas familiares y sus estadísticas : <https://clickbalance.com/blog/las-empresas-familiares-y-susestadisticas-en-mexico/>
- Gallo, M. Á., & Melé, D. (2004). *"Etica en la empresa familiar"*. Barcelona : Estudios y Ediciones IESE.
- Gil, M. (2017). *La mujer y su rol en el desarrollo de las sociedades. ahora*, 1-2.
- Godoy, L., & Mladinic, A. (2009). *Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección*. *Redalyc*, 55-64.
- Gutierrez Broncano, S. (2002). *Impacto y análisis de los recursos humanos en la estrategia de la empresa familiar*. Madrid, España: CEU.
- Hernández, S.R., Fernández, C., y Baptista (2014). *Metodología de la investigación*. 6 edición. México: Mac Graw Hill.
- INEGI. (Marzo de 2015). *Encuesta Intercensal. Principales*. Recuperado el 17 de Octubre de 2019, de Encuesta Intercensal. Principales.
- Informe Mundial sobre Salarios. (09 de julio de 2015). págs. 3-5.
- Jiménez, C. (2020). Intersecciones y secantes de una educación sin sentido. *Miradas Oblicuas de mujer(es) en la educación superior*. *La Ventana*. Vol.6 No.52, 300-325.

- Kets de Vries, M. (1993). *La dinámica de las empresas controladas por la familia: lo bueno*. *Redalyc*, 59-62.
- Lampert, M. P. (2014). Concepto de equidad de género . *BCN minuta*, 1-3.
- Borjas, L. y Sifontes, M. (2005), Participación de la mujer gerente en empresas de servicios. *Revista venezolana de estudios de la mujer*. Volumen 10, No. 24, 139-160.
- López, C. (2014). El papel de la mujer en la empresa familiar. *Cátedra Empresa Familiar.*, 1.
- Modest, G., & Llauro, J. (2000). *El empresario familiar y su plan de sucesión*. Madrid España: Diaz de Santos .
- Ñopo, H. (2012). *Brechas de género y de ingresos étnicos en América Latina y el Caribe*. Nueva York: Nuevo siglo.
- Ocampo, L. (23 de julio de 2019). Equidad de género . *Milenio* , pág. 1.
- Pacheco Zerga, L. (2012). *La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social*. *Scielo*, 5.
- Pagés, C. y. (2010). *Cómo capitalizar el trabajo de las mujeres*. Nueva York: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Perez Molina , I., & Gisbert Soler, V. (2012). *La continuidad en la empresa*. *3 ciencias*, 2-3.
- Piedad Lopez, M., Montejó, C., & Gomez, G. (2009). *El papel de la mujer en la empresa familiar: retos y oportunidades PARTE*. *Dinero*.
- Rodríguez, M. y Rodríguez, M. (2011) La mujer en la empresa familiar. *Revista de la empresa Familiar*, Volumen 1, no. 2.
- Sanchez Lopez , J. A., & Gonzalez Perez , M. (2017). *Empresas familiares . Daena: International Journal of Good Conscience*, 177.
- Stuart E, L. (2010). *Gestión De Patrimonios Wealth*. Chicago : Profit.
- Taracena. (2010). Rol de la mujer en la gran empresa. *Endeavor*, 13.
- Verick, S. (2014). *Participación femenina en la fuerza laboral en países en desarrollo*. *wol iza*.