

¿Por qué dejar de ser empleada para convertirse en emprendedora o profesional independiente?

Why does a qualified woman leave a career within an organization to become an entrepreneur or a self-employed professional?

Émilie Genin*, Marie Ève-Michaudville**, Luis Cisneros***

Resumen

Utilizando un enfoque de tipo trayectoria de vida, de la carrera profesional de 25 mujeres egresadas universitarias, se propone la pregunta de investigación: ¿por qué una mujer abandonaría su trayectoria en el seno de una organización para convertirse en emprendedora o profesional independiente? El marco teórico utilizado es el de la carrera caleidoscópica que toma en cuenta los múltiples determinantes, personales y profesionales de las carreras de mujeres. Los resultados indican que emprender o hacerse profesional independiente se derivan de factores vinculados a la búsqueda de retos profesionales, de autenticidad y de equilibrio. Además se identificaron nuevas dimensiones para analizar el emprendimiento femenino. Se evidenció que los tipos de carreras profesional y emprendedora, que son construidos tradicionalmente a partir de modelos masculinos, no constituyen un enfoque claro y coherente para comprender las múltiples facetas de las trayectorias de carreras profesionales o empresariales, a menudo más sinuosas, de las mujeres entrevistadas.

Palabras clave: género; profesional independiente; emprendedora; carrera profesional; trayectoria de vida.

Abstract

Using a life course approach, we explored the professional careers of 25 women graduates

with the following research question in mind: why does a qualified woman leave a career within an organization to become an entrepreneur or a self-employed professional? For this study, the theoretical framework of the kaleidoscopic career provided a useful tool to examine the multiple professional and personal determinants of women's careers. The results indicate that a woman makes this choice based on different but interlinked elements, namely the search for professional challenges, authenticity and work-life balance. New dimensions were identified by the study deepening our understanding of why women start their own businesses. In our conclusion we highlight the fact that the traditional, male-focused, models explaining entrepreneurship are not able to encompass either the complex and varied factors influencing a woman graduate's life course or the decision to become an entrepreneur or a self-employed professional.

Key words: gender; self-employed professional; women entrepreneur; professional career; life course.

Código JEL: L26

Introducción

La representación de las mujeres en el mercado de trabajo en Quebec conoció una evolución importante durante las últimas décadas. En efecto, casi llegan a la paridad con el 48% de los empleos ocupados (Institut

* Doctora en Ciencias de la Gestión, Profesora, Escuela de Relaciones Industriales, Universidad de Montréal, emilie.genin@umontreal.ca

** Egresada de la Maestría en Relaciones Industriales, Universidad de Montréal, me.michaudville@gmail.com

*** Doctor en Ciencias de la Gestión, Profesor, Dept. Emprendimiento e innovación, HEC Montréal, luis.cisneros@hec.ca

Artículo recibido: 30 de septiembre de 2016

Artículo aceptado: 29 de noviembre de 2016

de la statistique du Québec, ISQ 2013: Instituto de la estadística de Quebec), además cada vez tienen un mayor nivel de estudios. Mientras que en 1990, solamente el 10% de las quebequenses poseían un diploma universitario (contra el 14% de los hombres). Hoy en día se ha invertido la tendencia 28% de las mujeres y 24% de los hombres son graduados (ISQ, 2013). Hoy en día existen más mujeres que llegan a ser emprendedoras y profesionistas independientes (Índice Entrepreneurial Québécois, IEQ 2016: Índice Emprendedor Quebequense), in embargo, en 2016, ellas permanecen todavía ampliamente sub-representadas. Solo 16% declara tener la intención de crear una empresa en el futuro y apenas 5% de las mujeres quebequenses emprendió en ese año comparativamente con 26% y 10% de los hombres en los mismos rubros (IEQ, 2016). Existe una paradoja por qué los estudios universitarios juegan un rol preponderante para la creación de empresas de alto potencial de crecimiento. Según el IEQ (2016) las empresas que innovan, se internacionalizan y buscan crecer son dirigidas por emprendedores graduados de universidades en casi 70% de los casos. Como hay más mujeres estudiantes universitarias y graduadas que hombres en Quebec podría pensarse que éstas serían bien representadas crear empresas de este tipo más que los hombres. No obstante no es el caso, solo 23% de los creadores de este tipo de empresas son mujeres. Considerando esta paradoja, es pertinente el tratar de comprender mejor las razones por las cuales las mujeres altamente calificadas se lanzan –o no– al mundo empresarial. Diversas investigaciones indican asimismo que la intención de crear una empresa es generalmente más diseminada entre los hombres que entre las mujeres (Lee, Wong, Foo, y Leung, 2011; Solesvik, 2013; Zhao, Seibert, e Hills, 2005) pero es muy importante tener en cuenta las diferencias culturales en la materia. En Quebec, comprobamos que *la tasa de*

intención de emprender de las mujeres registró un aumento importante en 2015 (+ 1.8% con respecto a 2014) ((Berthold & Neumann, 2008; Fondation de l'Entrepreneurship, FE, 2016). Así, la desviación entre *la tasa de intención de emprender* de los hombres y las mujeres se redujo del 10.4% al 8.8% (FE, 2016).

Este breve retrato de la situación quebequense conduce a emitir dos constataciones. En primer lugar, el progreso efectuado por las mujeres desde hace 30 años en términos de representación en el mundo empresarial es innegable. Pero las desigualdades persisten a pesar de todo y las mujeres son todavía sub-representadas entre los emprendedores y los profesionistas independientes. En una sociedad donde la equidad en materia de empleo permanece como un objetivo que hay que alcanzar, parece particularmente importante de comprenderlas dinámicas por las cuales las mujeres diplomadas universitarias deciden, o no, a independizarse. Numerosos programas y políticas pretenden promover el emprendimiento, pero como lo subrayan Brush, Bruin, y Welter (2009), pocos enfoques teóricos y herramientas metodológicas han sido desarrollados para conocer las particularidades del emprendimiento femenino. Los modelos ¹ masculinos son a menudo tomados como estándares para analizar el emprendimiento y la diferencia de género. Así pues, permanece en el punto ciego de la mayoría de las investigaciones integrar la maternidad y el contexto social en el análisis del emprendimiento (Brush et al., 2009). En esta perspectiva, nuestro estudio pretende analizar la ruta (o el paso) hacia al trabajo emprendedor – es decir convertirse en un emprendedor o en un profesionista independiente– en la carrera profesional de las mujeres diplomadas universitarias. Nuestra investigación propone la siguiente pregunta de investigación: ¿por qué una mujer abandonaría su trayectoria en el

¹ En este estudio cuando hablamos de modelos nos referimos a ejemplos a seguir o prismas para analizar algo.

seno de una organización para convertirse en emprendedora o profesionalista independiente? Para responder a eso, utilizamos la teoría de la carrera caleidoscópica (Mainiero & Sullivan, 2005) que permite analizar la elección de una carrera profesional bajo el ángulo de la trayectoria de vida y tener en cuenta así sus múltiples determinantes personales y profesionales.

Un total de 25 entrevistas biográficas han sido llevadas a cabo con mujeres diplomadas universitarias. Resalta de eso que la dicotomía clásica de las motivaciones para emprender, en términos de factores de necesidad o de atracción es insuficiente para entender las trayectorias empresariales (tanto de emprendedoras o como de profesionalistas independientes) de las mujeres entrevistadas.

Los factores desencadenantes de necesidad y de atracción

Para comprender la ruta para convertirse en emprendedora o en profesionalista independiente, dos hipótesis son generalmente citadas, los factores de necesidad (*push factors*) y la de los factores de atracción (*pull factors*) (Hughes, 2003; Peel & Inkson, 2004). Los factores de necesidad nos reemiten a las situaciones en las cuales el individuo tiene otra elección más que de crear su propio empleo haciéndose emprendedor o profesionalista independiente. Así, el desempleo, en particular el de larga duración, tendería a incitar emprender o trabajar como profesionalista independiente a falta de algo mejor (Hessels, VanGelderén, & Thurik, 2008; Hughes, 2003; Moore & Mueller, 2002; Pines y Schwartz, 2008; Rey-Martí, Tur Porcar, & Mas-Tur, 2015). No obstante, los resultados de diferentes estudios no son congruentes a tal efecto (Kirchoff, 1996) y algunos hasta encuentran una relación negativa entre la experiencia del desempleo y el emprendimiento (Noorderhaven, Thurik, Wennekers, & van Stel, 2004). Es tan posible que el emprendimiento

o el trabajo como profesionalista independiente sean motivados por la ausencia de un ingreso suficiente para la jubilación (DeVaney & Kim, 2003; Singh & DeNoble, 2003). Por otro lado, la literatura tiende a mostrar que una buena salud es una condición necesaria para lanzarse en el mundo de los negocios, lo que es susceptible de desanimar a ciertos trabajadores de cierta edad (Curl, Sharpe, & Noone, 2014). En resumen, los factores de necesidad explicarían sólo una parte de las razones por las cuáles los individuos escogen el emprendimiento o el trabajo como profesionalista independiente (Dennis Jr., 1996). Sin embargo, es importante considerarlos porque las motivaciones para el emprendimiento y el trabajo como profesionalista independiente son heterogéneas y la mayoría de las investigaciones llegan a la conclusión que un conjunto de factores – de necesidad y de atracción – debe ser tenidos en cuenta (Beaucage, Laplante, & Légaré, 2004; Cornet & Constantinidis, 2004; Feldman & Bolino, 2000; Peel & Inkson, 2004). Finalmente, pareciera que los factores de necesidad han sido subestimados globalmente en la literatura sobre las motivaciones emprendedoras de las mujeres (Hughes, 2003).

Los factores de atracción representan las razones por las cuales los individuos son atraídos por el emprendimiento o el trabajo como profesionalista independiente sin ser forzados a eso. El primer factor de atracción es la identificación de una oportunidad interesante de negocio y el deseo de tomarla para ganar más dinero (Aarti, George, Robert & Carolyn, 2010; Allen & Curington, 2014; Benzing, Caído & Kara, 2009; Boluk & Mottiar, 2014; Hessels et al., 2008; Jayawarna, Rouse, & Kitching, 2013; Pines & Schwartz, 2008; Rey-Martí & al., 2015; Robichaud, McGraw, Cachon, & Haq, 2013). El trabajo como profesionalista independiente también puede representar una forma muy lucrativa de empleo, en particular en las actividades que piden un alto nivel de

² Expertise es un anglicismo que refiere a la habilidad y conocimiento que se adquiere por la práctica, el entrenamiento y/o el estudio.

*expertise*² (Finnie & Laporte, 2003; Tremblay & Genin, 2008). Aunque importantes disparidades han sido identificadas entre los ingresos de los hombres y de las mujeres que trabajan por su propia cuenta (Boden Jr, 1999; Burke, Fitzroy, & Nolan, 2002; Hundley, 2001). Clain (2000) muestra que las profesionistas independientes tienen competencias generalmente menos valorizadas sobre el mercado de trabajo que las empleadas, mientras que la situación inversa prevalece entre los hombres. En consecuencia, las perspectivas de ingresos de los hombres profesionistas independientes son mucho más interesantes que las de las mujeres. Además, las mujeres dedican generalmente menos de horas al trabajo remunerado que los hombres debido a sus obligaciones familiares, lo que explica también las diferencias de ingresos (Boden Jr, 1999; Burke et al., 2002; Hundley, 2001). Brush et al. (2009) añaden que la socialización diferenciada de las mujeres no les permite identificar y tomar a las mismas oportunidades de negocio que a los hombres, particularmente porque no tienen acceso a las mismas redes de apoyo mutuo (asociaciones, clubes, etc...). Clain (2000) sugiere finalmente que las motivaciones financieras tendrían menos importancia en las mujeres que en los hombres con respecto a la decisión de lanzarse en el mundo de los negocios. Otro factor de atracción reside en el hecho que el emprendimiento y el trabajo como profesionista independiente son susceptibles de ofrecer oportunidades de carreras más estimulantes que el ser empleado (Bradley & Roberts, 2004). En particular, las mujeres emprendedoras estarían más satisfechas que las empleadas debido a que las oportunidades de desarrollo de competencias y de habilidades son más numerosas emprendiendo que en una carrera organizacional (Hundley, 2001; Rey-Martí et al., 2015). El emprendimiento sería para ellas un modo de quebrar el “techo de cristal”³ (Cornet & Constantinidis, 2004). Otro factor

frecuentemente censado en la literatura es el deseo de ser su propio patrón. Esta necesidad es a veces asociada con la independencia o con la autonomía en el trabajo, que generarían más satisfacción que el ser empleado (Benzing & al., 2009; Hessels et al., 2008; Pines & Schwartz, 2008; Robichaud et al., 2013; Tremblay & Genin, 2008; Xu & Ruef, 2004). Otros autores añaden que el emprendimiento y el trabajo independiente presentan mejores oportunidades de desarrollo personal y de realización de sí que el ser empleado (Berthold & Neumann, 2008; Boluk & Mottiar, 2014; Curl et al., 2014; Hessels et al., 2008; Itani, Sidani, & Baalbaki, 2011; Jayawarna et al., 2013; Peel et Inkson, 2004; Pines & Schwartz, 2008; Širec & Močnik, 2012; Xu & Ruef, 2004). Es a menudo el caso cuando se emprende por la pasión a un producto o a un servicio (Berthold & Neumann, 2008), haciendo así concordar sus valores personales con los de su trabajo. Por otra parte, también se puede perseguir un objetivo social creando su propia empresa (Boluk & Mottiar, 2014; Jayawarna et al., 2013).

Finalmente, la búsqueda de flexibilidad para una mejor conciliación trabajo-familia constituye un factor de atracción hacia el trabajo como profesionista independiente o el emprendimiento que es específico a las mujeres (Allen & Curington, 2014; Duberley & Carrigan, 2012; Jayawarna et al., 2013; Pines & Schwartz, 2008; Rey-Martí et al., 2015). En efecto, los hombres lo escogen por razones diferentes (Boden, 1999). Las mujeres que ha sido siempre más apegadas a las obligaciones familiares que sus cónyuges – en particular en lo relacionado al cuidado de los niños – escogen el trabajo como profesionista independiente para conciliar mejor empleo y la familia (Anthias & Mehta, 2003; Boden Jr, 1999; Holmes, Smith, & Pata, 1997; Loscocco, 1997); es por ejemplo el caso de “mumpreneurs” (mamá emprendedoras) que abandonan una carrera organizacional que les absorbe

³ Glass ceiling, la limitación del ascenso laboral de cierto tipo de personas (en este caso el de las mujeres) en el seno de una organización. Se refiere al conjunto de factores informales (no son ni reglas, ni políticas) visibles e invisibles que impiden ascender jerárquicamente.

demasiado tiempo para combinar maternidad y emprendimiento (Duberley & Carrigan, 2012). Los resultados de Heilbrunn (2004) confirman así que las mujeres son más susceptibles de convertirse en emprendedoras, debido a sus responsabilidades familiares que los hombres. Pero, Parasuraman y Simmers (2001) no ven en el trabajo como profesionalista independiente de las mujeres una solución al conflicto empleo-familia en la medida en que las trabajadoras independientes trabajan más de horas en promedio que las empleadas.

Para acabar, otros factores personales han sido identificados en la literatura para explicar otras motivaciones para ser emprendedor o profesionalista independiente. Ciertos rasgos de personalidad, han sido identificados entre los emprendedores de un modo más marcado que en la población en general como la propensión a tomar riesgos, (Rey-Martí et al., 2015), la necesidad de poder (Hessels et al., 2008; Jayawarna et al., 2013; Robichaud et al., 2013) o el hecho de asociar el emprendimiento con el éxito social (Boluk & Mottiar, 2014; Jayawarna et al., 2013). Finalmente, la intención de emprender es asociada positivamente con la presencia de modelos familiares (Jayawarna et al., 2013), al hecho de venir de una familia emprendedora o de querer perpetuar una tradición empresarial familiar (Berthold & Neumann, 2008; Fondation de l'Entrepreneurship, 2015), particularmente legando la empresa a sus hijos (Pines & Schwartz, 2008).

Marco teórico: la carrera caleidoscópica

La expresión trabajo emprendedor *ha sido retenida en el ámbito de este estudio para abarcar el emprendimiento y el trabajar como profesionalista independiente*. No se trata en ningún caso de una tentativa de asimilación de estas dos realidades muy diferentes (Beaucage & Bellemare, 2007; Beaucage et al., 2004; Cornet & Constantinidis, 2004) pero más bien de reagrupar bajo el mismo vocablo el fenómeno a estudiar, a saber la decisión de lanzarse al mundo de los negocios – o no - en

las trayectorias de las carreras de las mujeres.

Los modelos de carrera en función al ciclo de vida (nacimiento de los hijos, sacamiento, separaciones, preparación de la jubilación, etc.) ofrecen una perspectiva interesante para el análisis de la elección emprendedora (Jayawarna et al., 2013), en particular en las trayectorias de las carreras de las mujeres. Holmes et al. (1997) muestran en efecto que los hombres son más susceptibles de hacerse emprendedores o profesionalistas independientes a la jubilación debido a la oportunidad de reducir su tiempo de trabajo. Por su parte, las mujeres son generalmente más sensibles a las razones familiares y suelen emprender a media carrera cuando tienen hijos jóvenes. Anthias y Mehta (2003) llegan a la conclusión que los hombres emprenden esencialmente para ganar más dinero y tener más de control sobre sus actividades. Al contrario, las mujeres son a menudo más motivadas por factores personales y simbólicos en relación con su proyecto de vida, por ejemplo la independencia o el desarrollo personal. En conclusión las motivaciones financieras y los factores familiares parecen tener un impacto distinto en las decisiones de los hombres y de las mujeres para lanzarse al mundo empresarial (Baines & Gelder, 2003; Brush et al., 2009).

Considerando estas diferencias, la teoría de carrera caleidoscópica ofrece un marco teórico pertinente para el estudio de las trayectorias de las carreras de las mujeres, en particular en la ruta al emprendimiento o al trabajo como un profesionalista independiente. En efecto, Brush et al (2009) consideran que la maternidad y el contexto social e institucional han sido subestimados ampliamente en la literatura sobre el emprendimiento femenino. Además, los modelos tradicionales de carrera han sido criticados debido al hecho que eran inadecuados a dar cuenta de las diferencias de género y del rol de los factores personales en las trayectorias profesionales (Mainiero & Sullivan, 2005). Al contrario, la teoría caleidoscópica se funda sobre el análisis de

las necesidades personales y profesionales, las expectativas y las aspiraciones de los individuos a diferentes momentos de su vida para explicar su elección de carrera (Mainiero & Sullivan, 2005). Esta teoría constituye un marco alternativo para examinar la elección de carreras teniendo en cuenta las diferencias de género, las interacciones entre *trabajo y fuera del trabajo* y los factores personales y familiares (Sullivan & Baruch, 2009). En este sentido, propone una aproximación de la carrera fundada sobre la trayectoria de vida y comprende las interacciones entre la esfera personal y la esfera profesional en la elección del trabajo emprendedor.

Tal un calidoscopio, la carrera de los individuos se diseña en función a tres dimensiones: la autenticidad, el equilibrio y el reto (Mainiero & Sullivan, 2005; Sullivan & Mainiero, 2008). La dimensión autenticidad hace referencia a la coherencia entre la elección de la trayectoria profesional y los valores profundos del individuo. La dimensión equilibrio se remite a la necesidad de equilibrio entre las diferentes esferas de vida. Finalmente, la dimensión reto se refiere a las decisiones que permiten aceptar desafíos y alcanzar objetivos. Una sola dimensión predomina en la elección de carrera en diferentes momentos de la vida de los individuos. Dos otras dimensiones están presentes y activas a pesar de todo, pero en una intensidad menos grande (Mainiero & Sullivan, 2005). Además, los hombres y las mujeres, durante su vida, no combinan de la misma forma estas dimensiones. Sullivan & Mainiero (2007) muestran que el perfil de carrera de las mujeres corresponde más a un ciclo en el cual se encadenan retos, equilibrio y autenticidad. Los hombres, en cuanto a ellos, tienen un perfil correspondiente más a un ciclo retos, autenticidad y equilibrio. Las mujeres buscarían más equilibrio en medio de carrera debido a su papel predominante en la educación de los hijos. Por su parte, los hombres buscan más equilibrio cuando se aproxima la jubilación para liberar progresivamente del trabajo.

Metodología

El objetivo de este estudio es obtener una mejor comprensión de los vínculos entre diferentes factores desencadenantes en cuanto la decisión de lanzarse - o no - en el mundo empresarial. Privilegiamos entonces una aproximación cualitativa sin aspirar a presentar un retrato estadísticamente fiable de las motivaciones emprendedoras de las mujeres de Quebec. Más bien un enfoque exploratorio para hacer emerger nuevos conocimientos sobre el fenómeno estudiado. Brush et al. (2009) y Jayawarna et al. (2013) subrayan en efecto la necesidad de desarrollar más investigaciones cualitativas para tomar mejor en cuenta el género en los procesos emprendedores y en las trayectorias de vida. En una perspectiva exploratoria y para cubrir una diversidad de situaciones, la muestra ha sido seleccionada por elección razonada (Évrard, Pras y Roux, 2000). Para hacerlo, se contactaron las organizaciones profesionales susceptibles de participar en esta investigación. Le réseau des femmes d'affaires du Québec (RFAQ: Red de las mujeres de negocios de Quebec) y la Ordre des conseillers en gestion des ressources humaines agréés et conseillers en relations industrielles agréés du Québec (ORHRI: Orden de los consejeros en gestión de los recursos humanos aceptas y a consejeros en relaciones industriales agradas de Quebec). Dichos organismos aceptaron colaborar enviando un "llamado a todos" sus miembros femeninos. Varias mujeres fueron voluntarias para participar en este estudio. Tomamos en cuenta únicamente mujeres que poseían un diploma universitario y tenían por lo menos cuatro años de experiencia profesional. Estos criterios tenían por objetivo de eliminar a las personas recién egresadas de la universidad o si una trayectoria profesional muy elaborada. En consecuencia, este estudio excluye a las jóvenes emprendedoras o profesionistas independientes. El hecho de poseer un diploma universitario, que ayuda a reducir el riesgo de ser desempleado y proporciona un

expertise, deja pensar que las participantes tienen la posibilidad de elegir entre una carrera organizacional o un trabajo emprendedor, lo que tendería a minimizar la importancia de los factores de necesidad.

Finalmente, 25 entrevistas han sido realizadas entre los que se cuentan 23 de la región de Montréal y dos por videoconferencia con participantes de los suburbios. Las participantes tienen edades de 25 a 66 años, y 15 de ellas tienen hijos (entre bebés y adultos). Catorce participantes son o han sido emprendedoras o profesionalistas independientes y tres sueñan con volver a emprender a un momento determinado de su carrera (ver el anexo). Dos participantes trabajan a tiempo parcial, una está en la búsqueda activa de un empleo y otras trabajan de tiempo completo.

La técnica de colecta de datos utilizada fue las entrevistas semi-dirigidas que estaban basadas en el relato biográfico de la carrera, dirigiendo una particular atención a las razones que justifican las transiciones de carrera. Todas las entrevistas fueron grabadas y transcritas en su integralidad. La duración de las entrevistas se sitúa entre 45 minutos y una hora y media. Los datos colectados fueron objeto de un análisis de contenido temático. La codificación ha sido efectuada con la ayuda del software QDA Miner (versión 4).

El análisis de contenido permitió identificar las diferentes motivaciones emprendedoras expresadas en función al marco teórico de la carrera caleidoscópica (tabla 1). También aparecieron factores nuevos durante el análisis, como se presenta en los resultados.

Tabla 1

Codificación de los datos

Dimensión dominante en la carrera	Motivaciones emprendedoras
Dimensión retos	<ul style="list-style-type: none"> • Aceptar un desafío / aprovechar una oportunidad • Tener oportunidades de carreras estimulantes • Ganar más dinero
Dimensión autenticidad	<ul style="list-style-type: none"> • Ser su propio patrón / Ser autonomía • Buscar un desarrollo personal y de realización de sí misma • Tener una pasión por un producto o un servicio... o una actividad • Perseguir un objetivo social
Dimensión equilibrio	<ul style="list-style-type: none"> • Buscar flexibilidad para una mejor conciliación trabajo-familia

Los resultados

Las motivaciones para el emprendimiento o el trabajo como profesionalista independiente han sido clasificadas en función a las dimensiones de la teoría de la carrera caleidoscópica, es decir el reto, la autenticidad y el equilibrio. Cabe recordar que la transición hacia este tipo de empleo es raramente atribuible a un solo factor, resulta más bien de una conjunción de factores.

Dimensión reto

Aceptar un desafío / Aprovechar una oportunidad.

Para siete participantes, la ruta hacia el emprendimiento o el trabajo como profesionalista independiente fue el resultado de oportunidades que se presentaban en su carrera. Por otra parte, dos de ellas mencionan haber sido contactadas para realizar servicios contractuales y que esto las incitó a lanzar su propia empresa:

“Las circunstancias han hecho que decida lanzar mi empresa. Decidí tomar una pausa en mi carrera [en el seno de una empresa]. El teléfono se puso a sonar en casa, así pues comencé a hacer contratos y cobraba a los clientes. En un momento dado, contraté a alguien y mandé hacer un logotipo. Esto se hizo naturalmente. Nunca me dije que iba a lanzarme a emprender. Fue muy instintivo” Participante 21, 45 años.

También puede tratarse de la oportunidad de juntarse con las actividades de su cónyuge o de una amiga, como le veremos más tarde.

Tener oportunidades de carrera estimulantes

Ciertas mujeres se hicieron emprendedoras con el fin de desarrollar su carrera. Esta situación hay que relacionarla con una insatisfacción con respecto a la carrera organizacional que llevaban. Empezar pudo ser la continuación de un cambio en la naturaleza de las tareas que efectuaban, haber llegado al tope de la carrera o la búsqueda de desafíos profesionales más vinculados con sus valores:

“El punto de partida fue cuando decidí dejar mi empleo, esto fue cuando la empresa se vendió a un fondo de inversión americano. Estaba claro que la empresa no sería más canadiense y que todo lo que había conocido en esta compañía iba desaparecer, nuestra cultura, nuestros valores... Ellos hicieron ofertas de salida y tomé esta oportunidad. Yo soy una apasionada. Cuando fue cuestión de vender la empresa, ya no sería lo que yo conocía, lo que yo hacía. Por otro lado, ya tenía contratos de coaching; así pues, irme de la empresa al coaching era natural. Tuve contratos de coaching porque siempre lo hice como voluntaria al RFAQ y tuve mis primeros contratos a través de boca en boca”. Participante 10, 58 años.

“Me encontré en una situación donde no hacía gran cosa, me la pasa de brazos

cruzados. No estaba motivada. Si se quiere lograr algo a los 29 años, hay que buscar crecer [profesionalmente]. Yo creía que el desafío era interesante [lanzamiento de una revista]. Me gustaba mucho el mundo de la edición, básicamente me gusta escribir. Hacía ya tres o cuatro años que yo trabajaba con clientes adinerados. Me parecía que una revista de lujo que hablara a esta clientela sería un salto que pudiera interesarme, ir a ver cómo vive esta gente, qué les gusta. Me gustó mucho esto”. Participante 4, 43 años.

La decisión de emprender es aquí el fruto de una conjunción de factores de insatisfacción de la carrera organizacional, de una oportunidad que hay que aprovechar y del deseo de aceptar nuevos retos profesionales vinculados con sus valores o sus pasiones.

Ganar más dinero

El trabajo emprendedor puede ser escogido con el fin de mejorar sus ingresos. Este es justo el caso de una participante que ya había tenido una experiencia como emprendedora, y que decidió irse de nuevo por su cuenta en respuesta a una modificación de la estructura salarial en la organización que la empleaba:

“Renuncié ya que querían bajarme comisión, porque creían que ganaba demasiado. Yo ganaba más que todos los demás directores. Al principio, acepté el decremento. Un año más tarde, todavía querían bajarme más. Es entonces en este momento cuando me fui por mi cuenta”. Participante 3, 52 años.

En ese caso, el emprendimiento es motivado por una decepción con respecto a la carrera organizacional (decremento de salario) y la búsqueda de un mejor ingreso. Sin embargo, este factor es mencionado sólo por una sola participante, parece entonces que el factor financiero no pareciera ser preponderante para las otras participantes.

Dimensión autenticidad

Ser su propio patrón / ser autónoma

El deseo de independencia es una motivación importante: cuatro participantes indican que les gusta ser su propia patrona y tener una autonomía en su trabajo:

“No quiero tener un patrón. Soy verdaderamente yo quien administra mis cosas. Sé que si trabajo en una organización [la universidad], voy a tener que rendir cuentas. No me gusta tener una supervisión constante”. Participante 21, 45 años.

El hecho de poder decidir su propio horario explica por qué ellas emigraron hacia este tipo de profesión. La flexibilidad de horario aunada a la autonomía en la ejecución del trabajo son fuentes de satisfacción para las mujeres que han escogido el emprendimiento o el trabajo como profesional independiente.

Buscar el desarrollo personal / la realización de sí misma

El emprendimiento también es a menudo escogido con el fin de desarrollarse en el plan personal. La necesidad de realizar acciones que les gustan y que corresponden a sus valores. Entre las participantes encontradas, cuatro lo explicaron por la pasión hacia un producto y/o un servicio, como los cosméticos, el coaching o la escritura:

“Creí verdaderamente en el coaching, creí que podíamos vivir de eso eventualmente... Durante un año y medio me asocié con una empresa, pero decidí finalmente de recuperar mi estatuto (de profesional independiente). Porque yo tenía el sueño de edificar a un equipo de coaches y la empresa no tenía los medios de sus ambiciones”. Participante 8, 53 años.

Así como podemos verlo, se trata de realizar y de desarrollar un proyecto en el que se tiene un gran interés y un vínculo con sus valores.

Tener una pasión por un producto o un servicio... o una actividad

“Me gusta escribir. Esto canaliza mi espíritu emprendedor [...] Antes que nada, soy escritora, tengo 10 libros de publicados en casa editoriales. Acabo de obtener un contrato para ser bloguera en una revista importante. Antes, yo era médico-escritora y ahora soy escritora-médico, siempre quise ser escritora [...] pienso hacerme popular. Tengo todos los productos derivados que quiero desarrollar. Tengo un plan muy desarrollado de negocios”. Participante 6, 57 años.

Perseguir un objetivo social

Pudimos observar también que tres participantes se volvieron coach al final de sus carreras profesionales para apoyar con su experiencia y conocimientos a las nuevas generaciones. Es interesante comprobar que la evolución de estas tres mujeres es similar. A través de una red profesional, ellas comenzaron a hacer del coaching de forma voluntaria, luego su prestigio se difundió de boca en boca y recibieron peticiones para *coachear* de forma profesional. Ellas vieron allí una oportunidad de negocio, se capacitaron en coaching y se lanzaron a emprender. Este desenlace se produce sobre todo al final de carrera. Ellas explican que es completamente lógico porque pueden así aprovechar su experiencia y se sienten útiles, hacen una diferencia en la carrera de las personas que aconsejan:

“Seguí una formación en coaching en los Estados Unidos [...] Aprecio mucho la libertad que tengo. Es por eso qué continúo trabajando. No estoy obligada, eso sería como si negara retos intelectuales. Para mí, es importante continuar trabajando. Tengo la oportunidad de poder organizar esto a mi modo: tres días la semana, 40 semanas al año. Hace ya unos años que comencé a hacer esto gradualmente [...]”

Hay retos verdaderamente interesantes. Lo veo, he tenido testimonios de personas donde mi intervención tuvo verdaderamente un impacto positivo. Más allá del aspecto financiero, es muy satisfactorio". Participante 5, 66 años.

Podemos ver aquí una conjunción de factores que las conducen a volverse coaches ligados particularmente a la dimensión autenticidad pero también a las dimensiones reto y equilibrio.

En la codificación inicial, se esperaba que esta motivación – perseguir un objetivo social- se ubicaría al principio de la carrera profesional, pero los resultados muestran que se encuentra más bien al final en el caso del *coaching*. Así pues, el *coaching* es para ellas una forma de encontrarle sentido a sus carreras profesionales.

Dimensión equilibrio

En la dimensión equilibrio, tuvimos en cuenta la incidencia de diferentes elementos de la vida personal y familiar sobre las trayectorias de carrera de las participantes. Se trata pues de la búsqueda de equilibrio entre la vida personal y la vida profesional, pero también en la pareja y en la familia.

Buscar flexibilidad para una mejor conciliación trabajo - familia

La búsqueda de una mejor conciliación trabajo-familia es un elemento importante que explica la transición hacia el emprendimiento o el trabajo como profesional independiente. Para tres participantes, las largas horas de trabajo y los horarios tradicionales de oficina no satisfacían su necesidad de equilibrio entre las diferentes esferas de la vida y así justificaron el cambio de empleo:

"Yo emprendí porque trabajaba para empresas donde no había conciliación trabajo-familia. Llegue a trabajar (realizando los pagos de la empresa) con mi niña en los brazos. Es en este momento comprendí que

eso no andaba bien. Tuve la capacidad de lanzarme en el mundo de los negocios. [...] Estando sola, la consultoría me convenía para educar a un niño. Lo que un contexto organizacional demasiado exigente no me permitía". Participante 21, 45 años.

La elección de ser profesional independiente puede ser tomada para conciliar no sólo el trabajo, la familia y el ocio sino también los estudios:

"La flexibilidad de mi tiempo forma parte de la decisión de partir por mi cuenta. Practico *jogging* desde hace 35 años, entonces puedo ejercitarme por la tarde. Tengo una flexibilidad para ello. Estoy satisfecha de esta flexibilidad. [...] Te diré que hoy el equilibrio es importante, es por esto que no quiero ir a trabajar para una empresa". Participante 18, 49 años.

"Trabajo por contrato como profesional independiente a tiempo parcial, cerca de 40 horas al mes. Realizo estudios de maestría que me ocupan 18 horas a la semana. [...] Cambié de trabajo, porque es práctico para ocuparme de los niños, esto me permite trabajar de la casa". Participante 1, 39 años.

Otra participante, en búsqueda de empleo, duda entre regresar a sus estatus de profesional independiente para poder trabajar en casa o aceptar un puesto interesante. El trabajo como profesional independiente se presenta aquí como la opción que favorece el equilibrio de vida:

"Estoy haciendo una lista de lo que quiero hacer y lo que no quiero hacer. A partir de esto, voy a elegir. Todo depende también de lo que se ofrece en el mercado de trabajo. Estoy segura que no voy a trabajar 90 horas a la semana en centro de la ciudad y no tener tiempo de hacer otra cosa [...] Me gustaría trabajar como consultora y poder trabajar desde casa... o bien voy a tomar un puesto en empresa donde los proyectos sean interesantes.

Todavía no he decidido”. Participante 22 – 55 años.

Con el fin de tener una conciliación trabajo-familia más satisfactoria, una participante menciona también considerar el emprendimiento como una futura opción:

“Podría contemplar volverme empresaria. Ahora, mientras que el tiempo pasa, me digo que esto podría ser la solución para tener un empleo interesante al que dedicaría tres o cuatro días a la semana. Sin embargo, hay que trabajar mucho al principio para que la empresa arranque. Todavía contemplo esta opción. No la elimina completamente”. Participante 11, 36 años.

Es interesante comprobar que la búsqueda de un equilibrio de vida es a la vez una motivación y un freno en el emprendimiento para esta participante. En efecto, ella es sensible a la flexibilidad de horarios que ofrece el emprendimiento pero el comienzo de una empresa implica generalmente largas horas de trabajo. En ese caso, el conflicto trabajo-familia se manifiesta por la imposibilidad de encontrar una “trabajo interesante” el cual le permita también pasar más de tiempo en familia. El emprendimiento es visto como un modo de conciliar ambos. Comprobamos pues un vínculo fuerte entre la elección profesional y la situación personal; así como la familiar de las participantes. Otra ilustración es el hecho, para una de las participantes, de vender su empresa en el momento en el que se volvió madre:

“No me interesaba vender mi empresa. Luego, cuando estuve embarazada de mi primer hijo, me dije que no era una idea tan loca de venderla, pero esto debía ser bajo mis condiciones”. Participante 3, 52 años

En este caso vemos la relación directa entre los eventos de la vida personal y las decisiones empresariales. Hay que subrayar finalmente que la necesidad de equilibrio es particularmente dramática en el momento

de la llegada de los hijos. En este momento de su vida, las aspiraciones en las carreras profesionales de las mujeres las llevan de la búsqueda de desafíos profesionales hacia la de pasar más tiempo en familia.

Dimensiones emergentes

Esta es una investigación exploratoria en la que se busca generar conocimientos y hacer surgir nuevos constructos. En esta sección presentamos diferentes factores que motivan – o desmotivan- a mujeres para emprender o trabajar como profesional independiente. Dichos factores emergieron del análisis de los resultados y no estaban presentes en la codificación inicial.

Un vínculo con la carrera del cónyuge

La carrera profesional del cónyuge de una mujer puede influir de diferentes formas sobre la transición hacia el emprendimiento o sobre el trabajar como profesional. En primer lugar, el hecho de tener un cónyuge empresario puede incitar a optar por este tipo de empleo. Además, dos participantes mencionan haberse lanzado en el mundo de los negocios con su cónyuge. Lo anterior debido a una salida voluntaria de la empresa donde laboraban o debida a una insatisfacción profesional o bien debido a una pérdida del empleo:

“Me quedé tres años en Costa Rica. No trabajé el primer año. Luego, compré un *Bed and Breakfast* con mi novio. Lo administramos 2 años. Realice esto porque dejé mi empleo aquí, estaba harta. Yo no sabía que otra cosa hacer [...] Mi novio tuvo una oportunidad para ir a trabajar durante un año a Costa Rica. Ya había decidido de dejar mi trabajo. ¿Por qué no? Él no era un expatriado. Era un contrato de un año. Además, nos gustaba a vivir mucho allí. Es entonces cuando compramos un *Bed and Breakfast*”. Participante 11, 36 años.

“La elección de emprender juntos... no habría tomado esta decisión de emprendimiento sin él. Es también eso que

me condujo en mi puesto actual, porque estaba cansada de la vida que llevaba (carrera organizacional)... Él trabajaba como profesionista independiente, era consultor. Me uní a sus actividades y montamos un gabinete. Teníamos perfiles complementarios, un mismo tronco común que es el comercio internacional, que se manifestaban de manera diferente. Él, como capacitador, yo como consultora en estrategia de implantación. [...] No era capaz de encontrarme un empleo. Yo no sabía hacia dónde dirigirme. Yo no sabía qué ofrecer. Repentinamente, él consiguió un gran contrato y yo le ayudaba. Era un contrato importante, y como yo estaba libre me uní a él” Participante 7, 48 años.

El hecho que sus cónyuges las acompañen en esta aventura tuvo como resultado una experiencia emprendedora más atractiva para estas mujeres. Es interesante subrayar la conjunción de factores de necesidad (no encontrar empleo), de insatisfacción profesional (estar cansado / “harta”, no saber no qué hacer) y de atracción (aprovechar una oportunidad) implicados en la transición hacia el emprendimiento.

Se constata también la existencia de un efecto combinado en las decisiones para lanzarse –salirse- al mundo empresarial entre la carrera del cónyuge; del ciclo de educación de los hijos; así como de las aspiraciones personales. Como lo explica esta participante, la elección de regresar a una carrera organizacional fue motivada por el hecho que no se sentía realizada en su carrera emprendedora debido a la repartición de los roles entre ella y su cónyuge en su empresa:

“Al cabo de 10 años, me había apagado un poco profesionalmente. No estaba en el primer plano, lo que me hacía feliz durante ese tiempo era vivir la infancia de mis hijos. Pero cuando crecieron, estaba insatisfecha de no tener más un rol público, porque el portavoz de la empresa era mi cónyuge.

Mi rol era otro y ya no tenía más ganas de hacerlo. El ciclo maternal era menos divertido y el ciclo profesional ya no me gustaba. Entonces, en una ocasión, se me ofreció el puesto que ocupo actualmente desde hace 5 años [en la empresa en la que trabajo]. Porque yo amaba a mi marido, no quería pelearme con él, y porque este puesto era profundamente interesante apliqué y lo tuve”. Participante 7, 48 años.

La carrera del cónyuge también puede conducir a evitar el salto hacia el emprendimiento. Ésta puede influir también sobre la localización geográfica en la cual las participantes pueden operar, así como en el tiempo que pueden dedicar a sus actividades profesionales:

“Lo que me influyó, es que mi marido le da prioridad a su carrera profesional y su trabajo le absorbe muchísimo tiempo. Él está también creando su empresa, entonces tiene dos empleos. Trabaja de día, de noche y los fines de semanas [...] Yo administro la casa. No puedo aspirar a una gran carrera profesional como la suya si se quiere mantener nuestro equilibrio y que seamos nosotros quienes nos ocupemos de nuestros hijos”. Participante 19, 37 años.

Luego, dos participantes mencionaron que la ausencia de recursos financieros (del cónyuge) limitaba sus aspiraciones emprendedoras:

“Si yo tuviera económicamente los medios, ahora dejaría mi empleo, para hacer algo que me permitiera tener mucho más flexibilidad en mi horario y estar verdaderamente en algo que se relacionara perfectamente con mi carrera profesional, estando a la vez mucho más presente para mi hija en los años formadores que ahora tiene. Pero, actualmente soy el sustento de mi familia, no tengo el lujo de desembarcar por dos años [para lanzar una empresa]”. Participante 4, 43 años.

La decisión de emprender: una interdependencia ligada a las separaciones

Finalmente, las situaciones de divorcio o de separación pueden influir sobre la decisión de lanzarse - o no - a emprender. En primer lugar, estas situaciones pueden comprometer un proyecto emprendedor limitando los recursos financieros disponibles:

“Me quedé en casa durante 4 años hasta nuestra separación. Tenía un proyecto de abrir una guardería, ya tenía el terreno y la obra, pero como me separé de mi cónyuge y no tuve los medios de rescatarlos, entonces regresé a los estudios”. Participante 1, 39 años.

En cambio, una separación ordenada con una situación de custodia compartida los hijos puede también funcionar como un acelerador para la carrera emprendedora de las mujeres. En efecto, la custodia compartida (cada dos semanas) puede conducir de hecho a una distribución más igualitaria del tiempo parental, lo que les permite a las mujeres consagrarse totalmente a su empresa o recargarse la semana en que no tienen sus hijos:

“Se encuentra un cierto equilibrio en el momento de la separación con la custodia compartida. Esto hizo verdaderamente una diferencia. Podía reencontrarme [conmigo misma], ver a mis amigas, tener tiempo de ocio. Encontré finalmente una ventaja en ese momento”. Participante 8, 53 años.

“Mi separación no tuvo impacto [negativo] sobre mi vida profesional. Los niños vivían en casa cada dos semanas. Las semanas cuando yo no los tenía, trabajaba dos veces más. Así pues, esto no tuvo impacto sobre mi carrera. Al contrario, esto me hizo más productiva porque antes pasaba más tiempo en la empresa”. Participante 3, 52 años.

La confianza y el apoyo

La confianza y el apoyo del entorno no son parte de los elementos desencadenantes

de la ruta hacia el emprendimiento, sino son considerados más bien como facilitadores de la transición. Toda la confianza acumulada (que le tienen sus colegas, sus pares...) durante la carrera profesional funciona como un recurso personal que, en el momento oportuno, puede consolidar la intención de emprender:

“En el hospital de R., soy yo quien abrió el servicio (de fisioterapia)... A los 33 años era presidenta de la agrupación de mi profesión, creo que la gente confió en mí y que de alguna manera, debí también inspirar confianza. De alguna me vendí bien, debieron creerme, confiaron en mí”. Participante 5, 66 años.

“Tengo clientes que confiaron en mí desde el principio. La gente confía en mí y me llama para pedirme mi opinión. Está claro que si la gente no hubiera confiado en mí, no estaría donde estoy hoy en día”. Participante 21, 45 años.

Por otra parte, el apoyo del cónyuge y de la familia han sido mencionados también a menudo como facilitadores en la carrera emprendedora.

La presencia de modelos familiares

La presencia de modelos familiares emprendedores (en particular femeninos) explica también por qué ciertas mujeres se dirigen más naturalmente hacia el emprendimiento o a trabajar como profesionalistas independientes. Para cuatro de las participantes, el hecho que uno de sus padres, o los dos, hayan sido emprendedores influyó sobre su deseo de emprender:

“Mi padre es un emprendedor. Entonces, la voluntad de ocuparse de sí mismo y de ser positivo, es innato entre nosotros. Mi madre colaboró siempre con él. [...] Entre nosotros, se habla de negocios, se habla de igualdad. [...] Recibimos este tipo de educación. Siempre estuve rodeada de mujeres que poseían un poder sobrio. Modelos femeninos fuertes” Participante 7, 48 años.

“Mis padres fueron un ejemplo. Cuando yo era joven, cada verano trabajaba en la empresa familiar y mi madre me mostró muchas cosas”. Participante 3, 52 años.

El hecho de haber tenido modelos femeninos inspiradores explica por qué ellas desarrollan ambiciones emprendedoras. Por otra parte, para tres de estas participantes el simple hecho que su madre trabajaba - en la época en la que las mujeres estaban generalmente en casa – afiló su fibra emprendedora:

“Asimismo, vengo de una familia donde mi madre era emprendedora. Fue fácil para mí. [...] Repetí lo que mi madre hizo. Mi madre se separó cuando yo tenía 8 años, y siempre fue independiente económicamente, porque trabajaba. En mi grupo de amigas, yo era la sola que tenía una madre que trabajaba. Entonces, cuando me embarace, mi obsesión era que tenía que ser totalmente autónoma, si me separaba, quería ser capaz de vivir por mí misma” Participante 8, 53 años.

Discusión

Nuestros resultados confirman que las dinámicas de género influyen de manera diferente a la elección del trabajo emprendedor en las carreras de los hombres y de las mujeres (Clain, 2000; Pines & Schwartz, 2008). En consecuencia, la teoría de la carrera caleidoscópica (Mainiero & Sullivan, 2005) parece ser pertinente para analizar la ruta al emprendimiento o al trabajo como profesionista independiente de las mujeres. Sus motivaciones pueden articularse en función a las dimensiones de este modelo. En la dimensión reto, conforme a la literatura, la ruta al trabajo emprendedor es motivada generalmente por la identificación de una oportunidad de negocio y/o la voluntad de desarrollar su carrera profesional, pero el deseo de ganar más dinero parece bastante secundario (Bradley & Roberts, 2004; Cornet & Constantinidis, 2004; Clain, 2000). En la dimensión autenticidad, se identifica el deseo de autonomía / de ser su propio patrón

(Benzing et al., 2009; Hessels et al., 2008; Pines & Schwartz, 2008; Robichaud et al., 2013; Tremblay & Genin, 2008; Xu & Ruef, 2004), la necesidad de desarrollo personal y de realización de sí (Berthold & Neumann, 2008; Boluk & Mottiar, 2014; Curl et al., 2014; Hessels et al., 2008; Itani et al., 2011; Jayawarna et al., 2013; Peel & Inkson, 2004; Pines y Schwartz, 2008; Širec & Močnik, 2012; Xu & Ruef, 2004), la pasión por un producto o un servicio (Berthold y Neumann, 2008); así como un nuevo elemento, el hecho de volverse coach para dar sentido a su fin de carrera y capitalizar la experiencia acumulada. Es en la dimensión equilibrio que se expresan de manera más concisa las diferencias entre las motivaciones para emprender de las participantes y las censadas en la literatura sobre los hombres empresarios. En efecto, la búsqueda de una mejor conciliación entre la vida personal y la vida profesional es un factor importante para las mujeres entrevistadas (Anthias & Mehta, 2003; Boden Jr, 1999; Duberley & Carrigan, 2012; Heilbrunn, 2004; Holmes, Smith, & Pata, 1997; Loscocco, 1997).

En la presente investigación se encontraron nuevas dimensiones que influyen de manera positiva o negativa a la decisión de las mujeres de lanzarse al mundo de los negocios. Primeramente, la carrera del cónyuge es un factor que influye de manera importante en la elección del trabajo emprendedor. Por ejemplo, ciertas participantes empezaron una empresa con su cónyuge, lo que no hubieran hecho tal vez solas, mientras que otras debieron renunciar a su proyecto emprendedor debido a la carrera demasiado absorbente del cónyuge. Además, los divorcios y las separaciones pueden actuar como frenos o desencadenadores en la carrera emprendedora de las mujeres. La trayectoria de vida y la trayectoria emprendedora son fuertemente ligadas a la trayectoria familiar y la conyugal. Nuestros resultados indican finalmente que estos factores también deben ser considerados con respecto a una cierta insatisfacción por la carrera organizacional.

En este sentido, el techo de cristal o el tope de carrera tendrían una incidencia conjunta con otros factores a la decisión de emprender. De ésta manera, los factores de necesidad y de atracción así como los factores personales y familiares con frecuencia se entremezclan. Los modelos emprendedores tradicionales contruidos a partir de estándares masculinos no constituyen enfoques plenamente adaptados para comprender las múltiples facetas de las trayectorias de carrera, a menudo más sinuosas, de las mujeres entrevistadas. El análisis a partir de la carrera caleidoscópica permite trascender a la oposición clásica entre factores de necesidad y factores de atracción respondiendo así a lo propuesto por Brush et al. (2009) de tener en cuenta más el género y el contexto social en los procesos emprendedores.

Con respecto a la metodología, este estudio posee los límites propios a una metodología cualitativa; es decir, el tamaño de la muestra que no permite generalizar

los resultados y el sesgo de selección de las personas entrevistadas. Además, el hecho de no haber entrevistado a hombres en situaciones similares constituye un límite importante para realizar comparaciones. No obstante, las perspectivas para futuras investigaciones son numerosas. Sería pertinente llevar un estudio comparativo con hombres emprendedores y profesionistas independientes para confirmar las diferencias identificadas de género. Además, sería acertado analizar con más profundidad las dinámicas de pareja, por ejemplo haciendo entrevistas con ambos cónyuges.

Finalmente, pareciera urgente desarrollar, difundir y enseñar modelos emprendedores que representen las situaciones vividas por las mujeres. Tomar en consideración la importancia de las redes de apoyo – personal y profesionales – para la carrera de las mujeres. Consolidar y favorecer estas redes constituye también una avenida prometedora.

Referencias

- Aarti, R., George, F. D., Robert, B., & Carolyn, W. (2010). Gender, Mentoring, And Career Success: The Importance Of Organizational Contexte. *Personal Psychology*, 63(2), 385-405.
- Allen, W. D. & Curington, W. P. (2014). The Self-Employment of Men and Women: What are their Motivations?. *Periódico of Labor Research*, 35(2), 143-161.
- Anthias, F., & Mehta, N. (2003). The intersección between Gender, the Family and Self-employment: the Family tienes tiene Resource. *International Review of Sociology*, 13(1), 105-116.
- Baines, S., & Gelder, U. (2003). What is family friendly about the workplace in the home? The Case of self-employed parents and their children. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 223-234.
- Beaucage, A., & Bellemare, G. (2007). De la diversidad del éxito de las experiencias de trabajo como profesionalista independiente en Quebec. *Búsquedas Sociográficas*, 48 (2), 11-36.
- Beaucage, A., Laplante, N., & Légaré, R. (2004). El paso al trabajo autónomo: elección impuesta o elección que se impone. *Relaciones Industriales / Industrial Relations*, 59(2), 345-378.
- Benzing, C., Chu, H. M., & Kara, O. (2009). Entrepreneurs in turkey: A factor analysis of motivations, success factors, and problems. *Journal of Small Business Management*, 47(1), 58-91.
- Berthold, N., & Neumann, M. (2008). The motivation of entrepreneurs: are employed managers and self-employed owners different? *Intereconomics*, 43(4), 236-244.

- Boden Jr, R. (1999). Gender inequality in wage earnings and female self-employment selection. *The Periódico of Socio-Economics*, 28(3), 351-364.
- Boluk, K. A., & Mottiar, Z. (2014). Motivations of Social Entrepreneurs: Blurring the social contribution and profits dichotomy. *Social Enterprise Journal*, 10(1), 53-68.
- Bradley, D. E., & Roberts, J. A. (2004). Self-employment and job satisfaction: Investing the role of self-efficacy, depression and seniority. *Journal of Small Business Management*, 42(1), 37-58.
- Brush, C. G., De Bruin, A., & Welter, F. (2009). A gender-aware framework for women's entrepreneurship. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 1(1), 8-24.
- Burke, A. E., Fitzroy, F. R., & Nolan, M. A. (2002). Self-employment Wealth And Trabajo Creación: The Roles of Gender, No - Pecuniary Motivación and Entrepreneurial Ability. *Small Business Economics*, 19(3), 255-270.
- Cornet, A. & Constantinidis, C. (2004). Em-prender al femenino. Una realidad múltiple y esperas diferenciadas. *Revista francesa de Gestión*, 30(151), 127-143.
- Curl, A. L., Sharpe, D. L., & Noone, J. (2014). Gender Differences in Self-employment of Older Workers in the United States and New Zealand. *J. Soc. & Soc. Welfare*, 41, 29.
- Dennis, W. J. (1996). Self-employment: When nothing else is available? *Journal of Labor Research*, 17(4), 645-661.
- Devaney, S. A., & Kim, H. (2003). Older self-employed workers and planning for the future. *The Journal of Consumer Affairs*, 37 (1), 101-120.
- Duberley, J. & Carrigan, M. (2012). The career identities of 'mumpreneurs': Women's experiences of combining enterprise and motherhood. *International Small Business Journal*, 31(6), 629-651.
- Evrard, Y., Pras, B., & Roux, E. (2000). Market: Etudes et Recherches en Marketing, avec la collaboration de Choffray JM. *Dussaix AM et Claessens M., Paris: Dunod*.
- Feldman, D. C., & Bolino, M. C. (2000). Career patterns of self-employed: career motivations and career outcomes. *Journal of Small Business Management*, 38(3), 53-67.
- Finnie, R., & Laporte, C. (2003). Setting up shop: Self-employment among Canadian college and university graduates. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 58(1), 3-32.
- Fondation de l'Entrepreneurship. (2016). Indice Entrepreneurial Québécois (IEQ 2016), Fondation de l'Entrepreneurship et Institut d'Entrepreneuriat Banque Nationale / HEC Montréal, Montréal, QC.
- Clain, S. H. (2000). Gender Differences in Full-Time Self-Employment. *Journal of Economics and Business*, 52(6), 499-513.
- Hessels, J., Van Gelderen, M., & Thurik, R. (2008). Entrepreneurial aspirations, motivations, and their drivers. *Small Business Economics*, 31(3), 323-339.
- Holmes, S., Smith, S., & Cane, G. (1997). Gender Issues in Home-Based Business Operation and Training: An Australian Overview. *Women in Management Review*, 12(2), 68-73.
- Hughes, K. D. (2003). Pushed or Pulled? Women's Entry into Self-Employment and Small Business Ownership. *Gender, Work & Organization*, 10(4), 433-454.
- Hundley, G. (2001). Why women earn less than men in self-employment. *Journal of Labor Research*, 22(4), 817-829.
- Institut de la statistique du Québec (2013). *Population active, emploi et chômage*,

- résultats selon le sexe, l'âge et le niveau d'études, Québec, Ontario et Canada*. Repéré à http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/population-active-chomage/emploi_population.html
- Itani, H., Sidani, Y. M., & Baalbaki, I. (2011). United Arab Emirates female entrepreneurs: motivations and frustrations. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 30(5), 409-424.
- Jayawarna, D., Rouse, J., & Kitching, J. (2013). Entrepreneur motivations and life course. *International Small Business Journal*, 31(1), 34-56.
- Kirchoff, B. A. (1996). Self-employment and Dynamic Capitalism. *Journal of Labor Research*, 17(4), 627-643.
- Lee, L., Wong, P. K., Foo, M. D., & Leung, A. (2011). Entrepreneurial intentions: The influence of organizational and individual factors. *Journal of Business Venturing*, 26(1), 124-136.
- Loscocco, K. (1997). Work-Family Linkages among Self-Employed Women and Men. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 204-226.
- Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the "opt-out" revolution. *Academy of Management Executive*, 19, 06-123.
- Moore, C. S. & Mueller, R. E. (2002). The transition from paid to self-employment in Canada: the importance of push factors. *Applied Economics*, 34(6), 791-801.
- Noorderhaven, N. G., Thurik, A. R., Wennekers, A. R. M., & Van Stel, A. J. (2004). The Role of Dissatisfaction and Per Capita Income in Explaining Self-Employment across 15 European Countries. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 28(5), 447-466.
- Parasuraman, S., & Simmers, C. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551-568.
- Peel, S., & Inkson, K. (2004). Contracting and careers: choosing between self and organizational employment. *Career Development International*, 9(6), 542-558.
- Pines, M.-A., & D. Schwartz (2008). Now you see them, now you don't: gender differences in entrepreneurship. *Journal of Managerial Psychology*, 23(7), 811-832.
- Heilbrunn, S. (2004). Impact of gender on difficulties faced by entrepreneurs. *International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 5(3): 159-165.
- Malach-Pines, A., & Schwartz, D. (2008). Now you see them, now you don't: gender differences in entrepreneurship. *Journal of Managerial Psychology*, 23(7), 811-832.
- Rey-Martí, A., Porcar, A. T., & Mas-Tur, A. (2015). Linking female entrepreneurs' motivation to business survival. *Journal of Business Research*, 68(4), 810-814.
- Robichaud, Y., McGraw, E., Cachon, J. C., & Haq, R. (2013). L'influence des motivations emprendedoras sur la performance des PME. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 26(4), 409-428.
- Singh, G. & DeNoble, A. (2003). Early Retirees As the Next Generation of Entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 27(3), 207-226.
- Širec, K., & Močnik, D. (2012). Gender specifics in entrepreneurs' personal characteristics. *Journal for East European Management Studies*, 17(1), 11-39.
- Solesvik, M. Z. (2013). Entrepreneurial motivations and intentions: investigating the role of education major. *Education+ Training*, 55(3), 253-271.

- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542-1571.
- Sullivan, S. E., & Mainiero, L. (2008). Using the Kaleidoscope Career Model to Understand the Changing Patterns of Women's Careers: Designing HRD Programs That Attract and Retain Women. *Advances in Developing Human Resources*, 10(1), 32-49.
- Sullivan, S. E., & Mainiero, L. A. (2007). The changing nature of gender roles, alpha/beta careers and work-life issues: Theory-driven implications for human resource management. *Career Development International*, 12(3), 238 - 263.
- Tremblay, D. G., & Genin, É. (2008). Money, work-life balance and autonomy: Why do IT professionals choose self-employment? *Applied Research in Quality of Life*, 3(3), 161-179.
- Xu, H. & Ruef, M. (2004). The myth of the risk-tolerant entrepreneur. *Strategic Organization*, 2(4), 331-355.
- Zhao, H., Seibert, S. E., & Hills, G. E. (2005). The Mediating Role of Self-Efficacy in the Development of Entrepreneurial Intentions. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1265-1272

Anexo

Perfil de las Participantes

Participante	Estatus del empleo	Experiencia de trabajo emprendedor	Ocupación actual	Edad	Situación familiar
1	Profesionista independiente	Intención emprendedora interrumpida	Consultante en relaciones industriales	39	soltera, 2 hijos (5 et 7 años)
2	Asalariada	En el largo plazo desea crear su propia empresa	Directora general	36	en pareja sin hijo
3	Emprendedora	Si	Directora general	52	en pareja 2 hijos adultos
4	Asalariada	Ha sido emprendedora y desea volver a serlo	primera vice-presidenta	43	en pareja un hijo (5 años)
5	Profesionista independiente	Ha sido Emprendedora	Consultora/ coach	66	soltera, un hijo adulto
6	Asalariada et Profesionista independiente	Ha sido profesionista independiente de tiempo completo	Médico familiar	57	en pareja, 4 hijos adultos
7	Emprendedora	Si	Directora general	48	en pareja 2 hijos (10 et 11 años)
8	Profesionista independiente	Si	Consultora/ coach	51	en pareja 2 hijos adultos
9	Asalariada	No	Representante a servicio de la clientela	51	en pareja sin hijo
10	Emprendedora	Si	Directora general	53	en pareja 2 hijos adultos
11	Asalariada	Ha sido Emprendedora	Contadora	36	en pareja 2 hijos (2 et 6 años)
12	Asalariada	No	Directora de mercadotecnia	39	soltera sin hijo
13	Asalariada	No	Directora de la calidad	41	en pareja 2 hijos (2 et 6 años)
14	Asalariada	Desearía lanzar su propia empresa	Responsable de desarrollo y relaciones públicas	34	en pareja 3 hijos (0, 2 et 6 años)
15	Asalariada	No	Directora de recursos humanos	37	en pareja 2 hijos (4 et 11 años)
16	Asalariada	No	Directora principal de remuneración	32	en pareja un hijo (2 años)
17	Asalariada	No	Consejera de proyectos especiales	50	en pareja sin hijo