

Académicas y empresarias: la experiencia de ser profesionales¹

Academic and entrepreneurs women: the experience of being professional

Rachel N. Alfonso Olivera*

Dalia Virgilí Pino**

Recibido: 22 de marzo de 2010 **Aprobado:** 26 de abril de 2010

RESUMEN

El artículo presenta la sistematización de las regularidades compartidas entre académicas y empresarias cubanas a partir de dos investigaciones de las autoras. Este tema se inscribe en el campo de los estudios de género, ciencia y ámbitos profesionales. Aparentemente la academia y la empresa son espacios diferentes dada su misión institucional; más allá, la inserción de las mujeres a éstas data de hace pocas décadas, lo que condiciona que vivencien malestares, angustias, frustraciones y contradicciones para la conciliación de los espacios público y privado, así como afecta la construcción de su identidad como mujeres profesionales.

Palabras clave: género, academia, empresa, identidad profesional, concepciones transicionales.

ABSTRACT

The article is about the characters share between Cuban academics and business women as the research of these authors. This topic belongs to the gender, science and professions studies. Academy and enterprises are different but only in appearance. Women have been working in this subject during the past decades. That's why women feel personal conflict, contradictions, anguish and depress. Besides they can't gather together public and private spaces.

Keywords: gender, academy, women business, professional identity, transitional conception.

¹ El artículo es resultado de dos investigaciones realizadas por las autoras durante los años 2007 y 2009, y que constituyeron sus tesis de grado de la Licenciatura en Psicología, Universidad de La Habana: *Mujeres académicas. ¿Subjetividad fragmentada?* y *Empresarias detrás de su imagen. Estudio de identidad genérico-profesional en directivas de empresa.*

* Magister en Psicología Educativa (C), docente Universidad de la Habana, Cuba, correo electrónico: rachelao@cepes.uh.cu

** Magister en Psicología Educativa (C), docente Universidad de la Habana, Cuba, correo electrónico: dalia@psico.uh.cu

No es sólo cuestión de acceder

En el momento en que las mujeres empiezan a participar en la elaboración del mundo, ese mundo es todavía un mundo que pertenece a los hombres: ellos no lo dudan, ellas lo dudan apenas.

Simone de Beauvoir

La academia y la empresa han representado históricamente espacios de poder, en tanto ambas son estructuras básicas para el desarrollo socioeconómico: la primera como fuente de saberes, y la segunda como productora y movilizadora de capitales (Nicolson, 1997). Esta realidad se mantiene así hasta nuestros días.

El posicionamiento de las mujeres en dichos espacios ha significado uno de los mayores retos del siglo pasado. Los estudios de género dan cuenta de la flexibilización de patrones androcéntricos que mantenían marginada a las mujeres al espacio doméstico, para dar paso a la conquista de sectores sociales y de gran reconocimiento (Alfonso, 2007). Es lo que en la literatura se ha llamado *crisis de los géneros* o también se conoce como la pérdida de peso del modelo tradicional de identidad femenina en el que la ideología patriarcal y católica socializó a las mujeres de la época (Agudo, 2005). Vale destacar que la permanencia en estos sectores demanda altos grados de preparación profesional debido al uso de los avances científico-técnicos y al desarrollo de competencias. La entrada de las mujeres no sólo se ha caracterizado por su permanencia sino también por el desempeño exitoso en dichos sectores.

Ahora, si se analizan los datos de la Oficina Nacional de Estadísticas (ONE) (2008), el porcentaje de mujeres que se desempeñan laboralmente en cargos de toma de decisiones es significativamente menor que el de mujeres que lo hacen en cargos técnicos, de servicios y administrativos (ver tabla 1).

Tabla 1. Porcentaje de mujeres en diferentes cargos

Indicadores	% de mujeres
Mujeres en cargos técnicos	65,7%
Mujeres en cargos de servicio	80,8%
Mujeres en cargos administrativos	51,8%
Mujeres en cargos directivos	39,1%

Fuente: ONE (2008)

Claramente, se observa una permanencia de las mujeres en los niveles institucionales inferior y medio, y que decrece en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones. Esto da cuenta del fenómeno que se conoce como *segregación vertical* (Hierro, 2003), causado por la presencia de un *techo de cristal* (Burin, 2007) en la carrera laboral de las mujeres. Lo anterior implica que la existencia de una superficie superior, invisible, difícil de traspasar para las mujeres, impide que ellas accedan a puestos de poder o superiores. Es la cultura patriarcal en interrelación con la construcción identitaria de las mujeres la que condiciona esta barrera, por eso decimos que sus causas son sociopsicológicas y simbólicas.

América Latina constituye una de las regiones del mundo con mayor participación femenina en la ciencia, con el 41% de mujeres entre su personal de ciencia y tecnología, diez puntos más de lo que ocurría hace una década; la Unión Europea cuenta con un promedio de participación del 26%. A nivel mundial las estimaciones de la participación femenina en la ciencia son del 25% del total del personal y, en especial, en América Latina se fortalece cada vez (Estébanez, 2007).

Particularmente en Cuba la presencia de las mujeres en las ciencias ha ido en aumento, según datos de la Unesco (Estébanez, 2007), con un 51,1% de científicas desde el 2004. En la Universidad de La Habana algo más de la tercera parte del profesorado es masculino y se ubica mayormente en las ciencias

exactas, lo que deja una presencia relevante de las mujeres como docentes con un 61%. Sin embargo, al analizar los grados de estudios científicos en el 2007 la diferencia entre mujeres y hombres doctores se reduce notablemente, ubicándose las mujeres sólo un 6% por encima de los hombres.

En el sector empresarial la segregación vertical es una realidad mucho más marcada que en la academia. En el año 2007 por ejemplo para un 148,3 de trabajadores en este sector solo el 67,6 eran mujeres y en el año 2008 para un total de 386,7 dirigentes sólo el 120,3 eran mujeres (ONE, 2008).²

De manera que academia y empresa devienen en espacios reproductores de inequidades presenciales por razones de sexo, lo que se expresa en indicadores de segregación vertical. Las féminas, aunque ingresan en mayor número que en épocas anteriores, mantienen desventajas en términos de empoderamiento.

El desarrollo social necesita la mayor cantidad de personas al servicio del saber, de la producción económica y del cambio en función de las demandas actuales, por lo que la necesidad de visualizar las expresiones de inequidad que resultan más solapadas es una prioridad. La equidad no es simplemente una cuestión de acceder, sino de promover la conciencia de género en la sociedad, de empoderar a las mujeres según sus derechos legales y psicosociales.

Es conocido que en Cuba no existen limitaciones legales para el acceso de las mujeres a puestos de dirección y toma de decisiones, sin embargo, persiste una inequidad presencial sustentada en la segregación vertical. Tal realidad demanda de un abordaje científico complejo que revele los condicionantes sociopsicológicos que median dicha segregación. En este sentido, las ciencias sociales deben emprender el análisis de dicho fenómeno, y es en este marco en el que se inscriben las investigaciones de las autoras.

Desde la Psicología, con una perspectiva personalógica, hemos realizado estudios cualitativos que exploran la subjetividad de mujeres que se desempeñan en contextos académicos y empresariales. Hemos realizado estudios de casos en profundidad, encontrando que las ocho directivas de empresas y dieciséis académicas³ estudiadas comparten más que el éxito. Las regularidades compartidas son las que nos proponemos sistematizar y presentar en este artículo.

Subjetividad fragmentada: entre lo público y lo privado

Cuando se necesitan los mejores cerebros, es absurdo eliminar a la mitad de las personas de talento.

Susan Greenfield

Algunos de los elementos compartidos por las mujeres estudiadas están asociados a las vivencias en torno a su desempeño en los ámbitos público y privado, así como, en general, a la conciliación entre estos dos espacios, las estrategias implementadas y los costos que se evidencian tanto en la dimensión identitaria como relacional. Esto da cuenta de la existencia de una fragmentación subjetiva que caracteriza a estas mujeres.

Las mujeres investigadas, aunque de diferentes generaciones, se caracterizan por un exitoso desempeño profesional, han dedicado parte importante de su vida a la obtención de logros en su campo de acción, desempeñan cargos administrativos o institucionales y tienen un alto grado de compromiso e implicación con su trabajo. Tal éxito se expresa de modo diferente en función de los espacios profesionales.

En el espacio académico el éxito depende de los aportes al conocimiento científico, las publicaciones, la obtención de grados académicos y categorías docentes e investigativas,

² Datos en miles.

³ Denominamos *mujeres académicas* a aquellas dedicadas a la investigación y la docencia en la educación superior.

y el reconocimiento por el quehacer social, mientras que en las empresas se trata del poder para la toma de decisiones, la responsabilidad respecto a movilidad de dinero-capitales y el control de subordinados.

Las dificultades para conciliar los espacios público y privado, en tanto exigen de habilidades diferentes y coexisten temporalmente, generan malestar, ansiedad e insatisfacciones que entorpecen el desempeño óptimo en los dos. En las académicas esta contradicción se evidencia en un intento constante por cumplir de manera equitativa con las exigencias de estos ámbitos y, por lo tanto, supone para ellas una planificación y organización incesante por la esperanza de lograr la conciliación. Como consecuencia, vivencian una insatisfacción personal por no cumplir con el deber ser como mujeres y como profesionales a la vez. Así, las mujeres en estudio expresan su contradicción entre el espacio público y el espacio privado:

A: [...] el tener que separarte entre tantas áreas [...] yo tengo que aprender a convivir con esas pequeñas insatisfacciones [...] el aceptar la imperfección, la incompletitud de cada una de las áreas en las que yo me muevo y como me desempeño.

A: Me cuesta mucho poder armonizar todo eso, hay momentos en que lo logro, pero hay momentos en que se me dificulta más. [...] intento ser buena madre, buena esposa, buena profesional, [...] lo intento a lo mejor no lo soy todo lo que quisiera pero lo intento.

E: Mis hijos no entienden que para ser directiva tengo que tener jornada ilimitada, mis hijos no lo entienden y yo sé que es difícil para ellos, pero mi trabajo es así.

Por el contrario, en las empresarias se evidencia una jerarquización entre estos espacios como estrategia para resolver la contradicción. La vida familiar queda supeditada a la dinámica laboral, es decir, la primera se organiza en función de los tiempos y las exigencias de la segunda. Los sentimientos de culpa e insatisfacciones personales que esto genera resultan evadidos por las empresarias, son absorbidos por la operatividad cotidiana que caracteriza el espacio empresarial.

La dinámica de este sector laboral y el sistema de normas y valores que lo regula condicionan que las empresarias se alejen más de la posibilidad de tomar consciencia de este antagonismo en comparación con las académicas. Por lo que las contradicciones quedan más solapadas; se expresa, entonces, la imagen de súpermujer:

E: Mis hijos esperan hasta las 11:00 p.m. en la casa de mis padres, hasta que yo los vaya a buscar, ellos se han adaptado, mi trabajo es lo primero.

Las especificidades de la actividad laboral que se realizan en el ámbito académico influyen tanto en la superación profesional como personal, suponen una búsqueda de conocimiento constante y una mayor criticidad ante la vida. Este elemento difiere del ámbito empresarial. Las características de la academia que se evidencian, por ejemplo, en un horario abierto y en el cumplimiento, además de la valoración por la producción científica —lo que no necesariamente tiene que hacerse en la institución como espacio físico—, condicionan que las mujeres organicen su tiempo y se responsabilicen con el logro o no de la conciliación: esto genera que resulten más actualizadas las contradicciones y los consiguientes impactos subjetivos que ello les provoca. Los sentimientos de autoinsatisfacción resultan más elaborados que en las empresarias.

A: Mi lema o principio era poder con todo, yo fui lo que le llaman súper mujer. [...] Yo tenía un niño pequeño que [...] dormía arriba de los pupitres para yo poder dar clases de noche porque mi marido nunca podía. [...] Para mí conciliar el trabajo con la familia siempre ha sido un reto muy difícil.

E: Yo sólo me di cuenta de que me había convertido en otra cosa cuando mi hijo me dijo al irse del país que yo jamás había fungido como madre. Me despegué demasiado y no me había dado cuenta.

Ni empresarias ni académicas son concientes del antagonismo al que se enfrentan, condicionado esto por la oposición entre dos sistemas de normas y valores diferentes que demandan de habilidades, estilos de comunicación y relaciones interpersonales opuestos y desligados.

Al intentar asumir dicho antagonismo sin una debida autorreflexión, estas mujeres sufren de crisis identitarias y conflictos subjetivos generadores de malestar y angustias. La socialización en la que han sido educadas las mujeres durante su historia de vida se violenta al conquistar el espacio público, donde no se permite que influyan su vida privada y emocional. Es un mandato social la desarticulación del ser humano para alcanzar la competitividad en el ámbito laboral.

E: Yo siento que en la casa tengo que ser de una manera y aquí totalmente de otra.

En las mujeres empresarias la contraposición se enfatiza por la vigencia de un modelo de desempeño de la dirección que se sostiene en estilos peculiares, sustentado en el modelo masculino androcéntrico, por ejemplo, en un estilo autoritario para la conducción de reuniones y las peticiones de consecución de tareas a los subordinados. En el ámbito público se acentúan las habilidades instrumentales en detrimento de las de orden relacional.

De manera diferente, en el espacio académico el reconocimiento de la instrumentalidad en oposición a lo relacional es vivenciado por las mujeres al ser desvalorizada la actividad docente en comparación con la actividad científica, en la cual se destacan fundamentalmente los hombres. La mayoría de ellas no se autoperciben como científicas sino como profesoras, lo que aumenta dicha devaluación en aquellas dedicadas al campo de las ciencias sociales y humanísticas. En ambos casos pudiéramos decir que no hay conciencia de género porque estas mujeres no logran advertir que las contradicciones que sufren están condicionadas por la incoherencia entre lo que ellas conciben como ser mujer y ser profesional.

En las directivas empresarias, principalmente, no hay una cultura de autorreflexión orientada a un mayor conocimiento de sí mismas para un posicionamiento menos antagonico en ambos espacios. En todas las mujeres se aprecia la coexistencia de concepciones tradicionales e innovadoras, denominadas

éstas *transicionales* (Fernández, 2005). Con respecto al papel de la mujer en el ámbito privado, mantienen nociones de madre sacrificiales, atentas y protagonistas de la dinámica familiar en general. Aún cuando en la práctica no demuestren una regulación de su quehacer diario orientado al logro de la estabilidad emocional de la familia, lo que para ellas sería ideal, se evidencian estas concepciones funcionando de manera subjetiva al resultar opuestas a la realidad, por tanto, generan sentimientos de insatisfacción y, en el caso de las empresarias, devienen en crisis de identidad genérico-profesional (Virgilio, 2009).

A: [...] cuando mis hijos han estado enfermos u hospitalizados nadie lo ha hecho por mí, pero además yo no lo he pensado ni lo he dudado, eso le toca a las madres.

E: La mujer es madre, delicadeza, también trabajadora, pero primero madre, por eso me sentí así cuando mi hijo me dijo que yo no había sido madre para él.

También resulta significativo el patrón de perfeccionamiento de las tareas hogareñas, de modo que la organización y limpieza de la casa es parte indisoluble de la autovaloración, lo cual se corresponde con lo que históricamente ha sido concebido como requisito para reconocer a una “buena mujer”:

A: [...] yo tenía que sentir que todo el hogar estaba en un orden, inclusive sus tareas, para que yo me pusiera en función de lo mío. [...] yo esperaba que ella se durmiera para yo ir para el comedor y ponerme a hacer las cosas del doctorado.

E: Cuando puedo llegar a las 5:00 p.m. a mi casa me la paso limpiando y organizando todo hasta el otro día.

El hecho de concebir como un mandato natural la vida en pareja funciona como canon en estas mujeres, lo que hace la vida de pareja una de las áreas más conflictivas de sus historias y condiciona vivencias de insatisfacción y pérdida por los frecuentes divorcios (de uno a tres divorcios en las de mayor edad en ambos grupos profesionales).

A la vez que mantienen estas concepciones arraigadas al mandato social de la cultura

patriarcal, asumen concepciones innovadoras al distanciarse de lo tradicionalmente esperado de las mujeres: es el caso de un óptimo desempeño laboral. Consideran que las mujeres están aptas para desempeñarse en el espacio público de forma competitiva, por lo que pueden someterse a ciertas exigencias de éste como, por ejemplo, la jornada laboral extendida. En el caso de las académicas, lo anterior supone el perfeccionamiento de la preparación profesional para posicionarse en una línea de conocimiento específica y destacarse, además de la superación rápida y constante como una exigencia del medio y no como una elección.

Por el contrario, en las directivas de empresa se observa un desempeño incondicional con respecto a las exigencias del medio laboral. Esto, asociado a la exigencia según la cual deben constantemente, a diferencia de los hombres, demostrar sus destrezas para el desempeño como directivas, es indicador de un conflicto de pertenencia al contexto empresarial. A esta tendencia hacia la demostración del cumplimiento y la extrema incondicionalidad le subyace la intención de garantizar su pertenencia al ámbito laboral, en tanto las mujeres vivencian de manera latente que éste no es un espacio “naturalizado” para ellas por su condición sexuada.

De esta forma, se evidencia en seis de las ocho mujeres estudiadas una sobreactuación en su papel al hacer énfasis en el estilo autoritario y no delegando responsabilidades ni tareas a los subordinados, además de mantener una comunicación esencialmente vertical. Tales concepciones aumentan la imposibilidad de conciliación de los campos personal y profesional, en tanto exigen desdobles identitarios generadores de conflictos.

E: No puedo dirigir como un hombre y llegar a ser la mujer más tierna de todas las tiernas, sufro mucho con esto, siento que me he transformado.

El antagonismo que suponen estas concepciones origina lo que denominados una *fragmentación subjetiva* con consecuencias desfavorables para la calidad de vida de estas

mujeres. Se puede afirmar que el diseño de las instituciones empresariales y académicas se adscribe al modelo patriarcal y androcéntrico, de lo cual resultan espacios reproductores de discriminaciones de inequidad en tanto no toman en cuenta la conciliación entre la vida personal y laboral como fenómeno esencial. En un intento por resolver este antagonismo, las mujeres estudiadas desarrollan estrategias particulares: es común entre ellas hacer uso de redes de apoyo familiares, como suegras o madres, para que las sustituyan por un rango de tiempo en las responsabilidades con los hijos. Esta ayuda es más eficiente en la vida de las empresarias, pues existe una retribución económica a los familiares, así ellas fungen como proveedoras del hogar propio y de otro. Se evidencia, entonces, un modo de solución de problemas resultantes de la estructuración patriarcal de la sociedad, dado el acudir a estas maniobras responde igualmente al modelo androcéntrico. Además, es común una permanencia fuera del hogar hasta altas horas de la noche, por lo que queda supeditada la atención y el cuidado de los hijos a la realización profesional en el espacio laboral.

En el caso de las académicas, la ayuda es asumida por la familia pero sin llegar a funcionar como proyecto familiar, ya que sólo se manifiesta la cooperación de madres y suegras que mantienen nociones de “mujer” sustentadas en concepciones tradicionales en tanto domésticas. Esto supone un costo vivenciado por las mujeres de ciencia en el área familiar: su autovaloración y autorrealización dependen mucho más de la satisfacción personal por su trabajo que del reconocimiento de la familia.

A: Yo he tenido la gran suerte de que mi suegra no trabaja y he podido desarrollarme bastante [...] si no fuera por ella...

E: Para que una mujer pueda dirigir una empresa como yo tiene que tener las espaldas bien cubiertas, por la madre de uno o la suegra, de lo contrario olvídale.

Otra de las estrategias desarrolladas por las académicas para asumir la doble y hasta triple jornada laboral, es el de llevar a los hijos al

espacio de trabajo para cumplir con las exigencias familiares y laborales en un mismo espacio y coincidentes en el tiempo, bajo la creencia de tener suficiente concentración y habilidades para llevar con éxito lo que se supone forme parte de la vida de una mujer. No es poco frecuente la afectación del horario de sueño para cumplir con el modelo de súper mujeres.

A: [...] a mi generación le pasa con cierta frecuencia, no te puedo decir que a todo el mundo, que vinimos para las guardias con los niños, en la mesa del salón del consejo de dirección, ahí yo le cambié los culeros a mi hija no sé cuantas veces.

La doble jornada laboral es más conflictiva en mujeres de 25 a 40 años, ya que coincide en esta etapa de la vida con la crianza de los hijos y la productividad determinante de sus carreras para hacerse de un espacio, por lo cual se aprecia, en algunas empresarias y académicas más jóvenes, la postergación de la maternidad como estrategia para la futura conciliación, lo que supone el costo del mandato cultural de “la mujer en tanto madre”. Es lo que en la literatura de género se conoce como el binomio mujer = madre (Burín, 2007).

A: [...] ya la familia me está presionando [...] la gente empieza a presionar. “¿Bueno y cuándo tú vas a tener hijos?”; bueno, pero eso lo decido yo [...] empiezan las presiones por la edad que uno tiene. “¿Hasta cuándo, qué vas a esperar?”.

El intento frustrante por conciliar los espacio público y privado se hace más evidente al analizar los costos en la vida de estas mujeres, por ejemplo, el sentimiento de culpa por el abandono de algunos momentos en la crianza de los hijos a partir de las recriminaciones de ellos, los conflictos con las parejas, los divorcios, el no aprovechamiento de algunas oportunidades de superación profesional, ya sea dentro como fuera del país, y daños al estado de salud.

A: [...] me siento mal, me siento físicamente más floja y muy cansada, eso me limita porque a veces quiero dar más y el cuerpo no me deja.

El desempeño exitoso de las mujeres en el ámbito público y el haber constituido una

familia pareciera que legitima el logro de la conciliación entre ambos espacios, pero los costos en cada uno de ellos dan cuenta de la situación real a la que se enfrentan las mujeres que aceptan, como elección en la vida, transgredir las pautas socialmente establecidas de una cultura androcéntrica.

Conclusiones

El hecho de que las mujeres accedan al espacio público y, por ello, se evidencie una paridad presencial en diversos sectores de la sociedad, no es indicador de equidad de género, ya que subyacen elementos más solapados que sostienen la discriminación de género.

La lentitud con que acontecen cambios en la dimensión subjetiva, con independencia de las leyes del estado para desestructurar las inequidades, se patentiza en la subsistencia de concepciones transicionales que no favorecen la conciliación de la vida personal y profesional de mujeres que se destacan exitosamente en los espacios empresarial y académico.

Aún cuando las mujeres ocupen puestos determinantes para el desarrollo económico y científico del país, se solidifican los costos subjetivos, familiares y profesionales que median su realización y satisfacción personal. La conciliación de los espacios público y privado sigue siendo un proyecto utópico en la vida de estas mujeres, con elevados costos subjetivos.

A. Me veo compartiendo con él, jugando, estudiando, vuelta loca, porque entonces quiero estar con él, pero hay que hacer las cosas de la casa, entonces suelto una cosa y cojo la otra, me veo no durmiendo, me veo cuando él esté durmiendo entonces yo limpiando, fregando, haciendo las cosas.

En el caso de las mujeres profesionales, la toma de conciencia y la autorreflexión del papel profesional son caminos viables para suscitar modificaciones en la conformación y funcionamiento de la personalidad, todo ello desde una mayor armonización de las motivaciones e intereses personales y las exigencias sociales.

La visibilidad del fenómeno es requisito indispensable para promover cambios en los campos

macrosocial y microsocioal. Paralelamente con la creación de normas y leyes que deben velar por la justicia social y la igualdad, es necesario propiciar espacios donde se trabajen los cambios desde áreas no tan legitimadas y exaltadas en la sociedad, a saber, aquellos que conciernen a lo personal, lo vivencial, y lo familiar. Se hace necesario el diseño de programas de intervención y capacitación para potenciar la toma de conciencia y el desarrollo armónico de una identidad genérico-profesional, que permita la innovación en la transgresión e impida la reproducción de un modo de ser profesional androcéntrico, el cual, lejos de promover inequidad, la afirma. ■

Referencias

- Agudo, Y. (2005), "Trayectorias académicas y estrategias laborales de las tituladas en la Universidad Nacional de Educación a Distancia", en Blázquez, N. y Flores, J. (eds.), *Ciencia, tecnología y género en Iberoamérica*, México, D.F., Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, pp. 105-124.
- Alfonso, R. (2007), *Mujeres académicas. ¿Subjetividad fragmentada?* [trabajo de grado no publicado], Ciudad de la Habana, Universidad de La Habana, Licenciatura en Psicología.
- Burin, M. (2007), "El techo de cristal en la carrera laboral de las mujeres. Acerca del deseo de poder en las mujeres", en Alizade, M. y Seelig, B. (comps.), *El techo de cristal. Perspectiva psicoanalítica sobre las mujeres y el poder*, Buenos Aires, Lumen, pp. 103-122.
- Estébanez, M. E. (2007), "Género e investigación científica en las universidades latinoamericanas", en *Revista Educación Superior y Sociedad*, vol. 12, núm. 1, pp. 81-105.
- Fernández, L. (coord.) (2005), "Género, ciencia y educación en valores", en *Género, valores y sociedad*, Barcelona, Ediciones Octaedro, pp. 116-124.
- Hierro, G. (2003), "Género y empoderamiento, ética y feminismo", en Bustos, O. y Blázquez, N. (coord.), *Qué dicen las mujeres académicas acerca de la UNAM*, México, D. F., Colegio de Académicas Universitarias, pp.129-139.
- Nicolson, P. (1997), *Poder, género y organizaciones. ¿Se valora la mujer en la empresa?*, Madrid, Narcea S.A.
- Oficina Nacional de Estadísticas (ONE) (2008), *Anuario estadístico de Cuba 2007*, Ciudad de La Habana, ONE.
- Virgíli, D. (2009), *Empresarias detrás de su imagen. Estudios de identidad genérico-profesional en directivas de empresa* [trabajo de grado no publicado], Universidad de La Habana, Ciudad de La Habana, Licenciatura en Psicología.