



## Estudios e Investigaciones

### **GÉNERO Y CREACIÓN DE EMPRESAS. EFECTOS DE LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO SOBRE LA CREACIÓN DE EMPLEO Y LA SITUACIÓN PROFESIONAL**

Año 2006 – Año 2009

**Equipo investigador dirigido por: Ignasi Brunet Icart**

- Ángel Belzunegui Eraso-Mireia Valverde Aparicio
- Amado Alarcón Alarcón-Rafael Böcker Zavaro
- Carmen Cincunegui-Glória Barberá Mariné
- Carmen M<sup>a</sup> Mañas Rodríguez-M<sup>a</sup> Ángeles Gil Estallo
- Ignacio Lerma Montero-M<sup>a</sup> Manuela Poveda Rosa
- Gonzalo Wandosell Fernández de Bobadilla
- Pablo Galindo Calvo-Juan Carlos Prior Ruiz
- M<sup>a</sup> José Foncubierta Rodríguez -Francisco Alberto Vallejo Peña

**Universidad Rovira i Virgili**

FAC. Ciencias Económicas y Empresariales  
Gestión de Empresas

**NIPO: 867-11-059-7**

**ISBN: 978-84-694-7301-6**

EXP.: 144/06 PE-2011

**Género y creación de empresas.  
Efectos de la división sexual del trabajo sobre la  
creación de empleo por cuenta propia.**

**Exp. N° 144/06**

**Dr. Ignasi Brunet Icart (Dir.)**

**Diciembre de 2009**

## **Equipo Investigador**

Ignasi Brunet Icart (Dir.)

Ángel Belzunegui Eraso

Mireia Valverde Aparicio

Amado Alarcón Alarcón

Rafael Böcker Zavaro

Carmen Cincunegui

Glòria Barberà Mariné

Carmen María Mañas Rodríguez

María Ángeles Gil Estallo

Ignacio Lerma Montero

María Manuela Poveda Rosa

Gonzalo Wandosell Fernández de Bobadilla

Pablo Galindo Calvo

Juan Carlos Prior Ruiz

María José Foncubierta Rodríguez

Francisco Alberto Vallejo Peña



# Índice

<b>Introducción.....</b>	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO 1. La economía feminista. ....</b>	<b>19</b>
1.1. Ciencia y género. ....	21
1.2. Economía del género. ....	32
1.3. La economía feminista de la conciliación.....	45
1.4. La economía feminista de la ruptura. ....	60
<b>CAPÍTULO 2. El factor empresarial.....</b>	<b>67</b>
2.1. Talento femenino y diversidad de género. ....	70
2.2. Actividad emprendedora y creación de riqueza. ....	85
2.3. La literatura sobre emprendeduría. ....	96
2.4. La relación salarial. ....	125
2.5. Creación de empresas, trabajo productivo y reproductivo.....	142
<b>CAPÍTULO 3. Estrategia de la investigación.....</b>	<b>154</b>
3.1. Objetivos, hipótesis y metodología. ....	158
<b>CAPÍTULO 4. Mujeres y empresarias en España: una visión panorámica.</b> <b>.....</b>	<b>173</b>
4.1 Emprendedoras en España: visión panorámica y contextualización internacional. ....	174
4.2 Factores explicativos de la menor presencia de mujeres en el ámbito empresarial. ....	182
4.3 Aspectos sociodemográficos acerca de las mujeres empresarias en España: edad y nacionalidad. ....	188
4.3.1 La edad de las empresarias. ....	189
4.3.2 La nacionalidad de las empresarias. ....	192

4.4. Las empresas de las empresarias: tamaño de la empresa, sector de actividad y ocupación. ....	194
4.5. Mujeres empresarias y territorio: la situación en Andalucía, Cataluña, Comunidad Valenciana y Murcia. ....	201
4.6. Familiarismo en España. ....	207
<b>CAPÍTULO 5. Un grupo sociopolítico, histórico y cultural particular. ....</b>	<b>211</b>
5.1. Una actividad masculina .....	216
5.2. Doble lealtad —a la biología y a la empresa.....	230
5.3. Derechos de clase.....	246
5.4. Oportunidad y emprendeduría .....	255
<b>CAPÍTULO 6. División sexual de trabajo y creación de empleo por cuenta propia. ....</b>	<b>271</b>
6.1. El trabajo de los hombres versus el trabajo de las mujeres .....	273
6.2. Performances normativizadas.....	281
6.3. La diferencia genérica .....	294
6.4. Los nuevos tiempos del trabajo asalariado.....	313
6.5. Entorno institucional de apoyo al emprendimiento .....	328
6.6. El emprendedor como capitalista.....	335
<b>Conclusiones.....</b>	<b>346</b>
<b>Referencias bibliográficas.....</b>	<b>356</b>
<b>Anexo I. Guión de entrevista para informantes privilegiados.....</b>	<b>451</b>
<b>Anexo II. Guión de la entrevista sobre género y creación de empresa... </b>	<b>454</b>





## Introducción

Este libro es el resultado de una investigación que se planteó por los siguientes motivos: 1) Se consideró pertinente plantear esta investigación porque, a partir del Consejo Europeo de Amsterdam de 1997, promover el espíritu empresarial es uno de los objetivos principales de la Estrategia Europea para el Empleo, tanto a escala nacional como de la Unión Europea en su conjunto; 2) la revisión de la literatura nos mostró cómo los efectos de la división sexual del trabajo sobre la situación profesional de las mujeres y sobre la creación de empresas constituía un campo de estudio con cierta trayectoria internacional, a pesar de que siga constituyendo una laguna académica en España.

1) Respecto al primer motivo, hay que destacar que en el actual régimen posnacional de trabajo schumpeteriano<sup>1</sup> se espera que los trabajadores se conviertan en sujetos emprendedores. En este sentido ante la evidencia de que la competencia vía precios o la eficiencia en costes laborales deja poco margen para consolidar una posición de liderazgo económico, la Unión Europea (UE) pone énfasis en que el avance del conocimiento y su plasmación en tecnología y actividad productiva constituye un factor clave en la mejora de la competitividad de la industria europea. Competitividad que depende de las actividades de innovación, en la capacidad de convertir los descubrimientos científicos en aplicaciones industriales comercialmente aprovechables. Esta conversión, consistente en producir, asimilar y explotar con éxito la novedad en los ámbitos económico y social<sup>2</sup>, es la base para la competitividad de las empresas europeas.

Según la Comisión Europea, modernizar la economía de la UE equivale a sentar las bases para que emerjan posibilidades de innovación, y entre los vehículos que hacen posible que en una economía surjan la innovación es el llamado espíritu empresarial, al ser los(as) emprendedores(as) los(as) que constituyen el pivote sobre el que giran las principales transformaciones económicas. De esta idea surgen las acciones concertadas y consejos y redes de apoyo a las empresas, que se basan en el Tratado constitutivo de la

---

<sup>1</sup> Jessop (2008).

<sup>2</sup> Comisión de las Comunidades Europeas (2003b).

Comunidad Europea<sup>3</sup>, y en el que se establece que la mejor manera de promover el bienestar consiste en no restringir el libre desarrollo de las capacidades y de las libertades empresariales del individuo dentro de un marco institucional caracterizado por derechos de propiedad privada fuertes, mercados libres y libertad de comercio. Prácticas político-económicas que constituyen un antídoto para las amenazas al orden social capitalista y como solución a los males del capitalismo<sup>4</sup>. La teoría de estas prácticas constituye hoy la forma por excelencia en la que el espíritu del capitalismo se materializa y se comporta<sup>5</sup>.

El motor que hace posible entonces que en una economía surja la innovación es la actividad emprendedora y sobre el que giran las principales transformaciones económicas<sup>6</sup>. Los agentes de la actividad emprendedora son los que articulan la modalidad de capitalismo emprendedor que asegura un mejor crecimiento de la producción, de la renta y del empleo<sup>7</sup>. Se resalta así que la innovación es un factor que hay que asumir y afrontar de manera proactiva, y constituye una actividad específica del factor empresarial o emprendedor. La esencia de este factor es la innovación<sup>8</sup>, y los(as) emprendedores(as) se caracterizan por tener la capacidad de detectar una oportunidad, conseguir el capital necesario, fuerza de trabajo y otros insumos y adquirir conocimientos técnicos para integrar una operación de negocio innovadora. En este sentido, sentar las bases de un capitalismo más emprendedor es a lo que apuntan las actuaciones comunitarias en el ámbito social, laboral y económico. A tal fin, tras la adopción de la Estrategia de Lisboa, el Banco Europeo de Inversiones (BEI) instauró la iniciativa Innovación 2000. Esta iniciativa apuntala el interés que desde 1993 tiene la UE por las nuevas tecnologías de la información y comunicación, al considerarlas como una pieza fundamental para lograr situar adecuadamente a Europa en el ámbito internacional.

Los fondos de la iniciativa Innovación 2000 se distribuyen a las empresas para que alcancen los siguientes cinco objetivos: 1) Participar en el desarrollo de capital

---

<sup>3</sup> Comisión de las Comunidades Europeas (2005).

<sup>4</sup> Harvey (2004).

<sup>5</sup> Boltansky y Chiapello (2002).

<sup>6</sup> Schumpeter (1964)

<sup>7</sup> Baumol (1993b).

<sup>8</sup> Pinchot III (1985).

humano, sosteniendo principalmente las formaciones en nuevas tecnologías de información; 2) cofinanciar inversiones en el ámbito de la investigación y el desarrollo, centros de excelencia, etc., para permitir a las PYMEs el acceso a programas de investigación; 3) instaurar redes de tecnologías de la información y de la comunicación; 4) difundir la innovación, financiando las inversiones necesarias para el uso de las nuevas tecnologías; 5) desarrollar las PYMEs y el espíritu empresarial merced al capital riesgo. Objetivos que muestran como la innovación y el fomento del espíritu empresarial constituyen el eje con el que se diseñan en la UE actuaciones políticas en función del “exigente y estimulante reto” definido en el Consejo Europeo de Lisboa de 2000 de convertir a la UE “en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos”.

El propósito de la Estrategia de Lisboa es coordinar las políticas de reformas estructurales (modernizadoras) de la UE y de los Estados Miembros para incrementar el potencial de crecimiento de la economía europea a medio plazo. La estrategia se concibe sobre la base de la ventaja competitiva que supone la innovación, y que constituye un significante que, “denotando algo tan vago y etéreo (innovar, inventar, copiar, difundir, etc.), se encuentra muy connotado positivamente, al oponerse al estancamiento, a lo caduco u obsoleto (la retórica de la innovación corre paralela a la modernización). De hecho, discursivamente se ha colocado como un *a priori* incuestionable” (Sádaba, 2008: 96). Un ejemplo de este *a priori* está en que la política de empresa de la Comisión Europea<sup>9</sup> se dedica a: (1) Fomentar el espíritu empresarial; (2) impulsar la innovación; (3) crear un entorno comercial y normativo favorable al desarrollo de las empresas y a la innovación; (4) reforzar la competitividad de las empresas en la economía del conocimiento; (5) mejorar el entorno financiero de las empresas; (6) favorecer la cooperación entre las empresas y prestarles servicios de ayuda y asesoramiento; (7) mejorar el acceso a los mercados; (8) promover la utilización más adecuada de los servicios.

Crear una Europa empresarial, innovadora y abierta equivale a generar una economía basada en el conocimiento, y que depende del fomento empresarial en

---

<sup>9</sup> Comisión de las Comunidades Europeas (2000b, 2002a).

Europa, considerando no sólo la cantidad de emprendedores(as), sino su calidad. Esta política europea se justificó por la existencia de una menor preferencia hacia el trabajo por cuenta propia en los países de la UE. Esta menor preferencia resultaba corroborada por los resultados del “*Entrepreneurship Barometer*”<sup>10</sup>. En este sondeo sobre la actividad emprendedora en la UE, se pone de manifiesto que los europeos sienten una inclinación mayoritaria hacia el trabajo por cuenta ajena, mientras que los americanos prefieren el trabajo por cuenta propia. Concretamente, el 61% de los americanos se decantarían por el trabajo por cuenta propia, frente a un 45% de los europeos, tanto en la UE-15 como en la UE-25. Por el contrario, un 51% de los europeos en la UE-15 y un 50% en la UE -25 preferiría el estatus de empleado frente a un 34% de los norteamericanos. Estos resultados se vienen manifestando continuamente a lo largo de los últimos años, de modo que parecen obedecer a una constante estructural derivada de la configuración de las diferentes áreas neoeconómicas.

Ante esta “constante estructural”, en el Libro Verde “El Espíritu Empresarial en Europa”<sup>11</sup>, la Comisión Europea defendió un enfoque exhaustivo de la promoción del espíritu empresarial desplegado a tres niveles: el individuo, promoviendo la aparición de vocaciones empresariales, la empresa, garantizando un entorno favorable para su creación y desarrollo, y la sociedad, estimulando una cultura empresarial que implique una alta valoración del empresario y una mejor asunción del fracaso, como eventualidad normal que no debe llevar a la estigmatización del empresario. Además las actividades de innovación empresarial desde la UE no se conciben como actividades reservadas para las grandes empresas, sino que las PYMEs tienen un papel activo a jugar en materia innovadora. Desarrollar e implantar una estrategia innovadora en las PYMEs es crucial para convertir a la UE “en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo”. Este propósito tiene plenamente sentido para el caso de España, ya que actualmente existen más de tres millones de empresas, de las cuáles el 99% son PYMEs. La creación de nuevas PYMEs oscila en torno al 12%. Sin embargo, son muy pocas, en torno a un 25%, las que sobreviven más allá de los cuatro años. De este modo, en 2005, la Comisión Europea propuso un nuevo “Programa marco para la Competitividad y la Innovación”, con el objetivo primordial de estimular el

---

<sup>10</sup> Comisión de las Comunidades Europeas (2004b).

<sup>11</sup> Comisión de las Comunidades Europeas (2003b).

crecimiento sostenible y el empleo de calidad en la UE, y con el respaldo presupuestario de 4.200 millones de euros para un período de siete años. Este programa reúne iniciativas ya existentes junto a otras nuevas, y está dirigida, fundamentalmente, a las PYMEs. Con este nuevo plan se pretende potenciar los instrumentos para movilizar el capital privado y bancario a favor de las PYMEs, así como los servicios europeos de innovación y las redes empresariales, buscando una mayor cooperación entre los programas regionales y nacionales sobre innovación empresarial.

2) Respecto al segundo motivo, destacar que los sucesos que han contribuido a la creación de empresas por parte de mujeres son, desde el lado de la demanda, en primer lugar, los procesos de terciarización de la economía que han implicado una demanda creciente de servicios relacionados con las tareas domésticas y con la salud; en segundo lugar, hay que destacar las estrategias flexibles de empleo y, en tercer lugar, los cambios en la demanda hacia productos individualizados en vez de productos estandarizados. Desde el lado de la oferta, se subraya que son numerosos los factores que lo han hecho posible, concretamente el acceso masivo de la mujer a la educación superior, el aumento de sus conocimientos profesionales a través de la especialización y la mayor experiencia debido al aumento de la población femenina en el mercado de trabajo<sup>12</sup>.

En la literatura sobre creación de empresas hay un consenso en torno a que esta creación se inicia con la percepción y explotación de oportunidades de negocios. Esta percepción requiere utilizar una serie de factores de producción, lo que obliga a la emprendedora a desarrollar una estrategia para combinar factores productivos y llamar la atención de sus potenciales clientes. Estrategia determinada por una serie de elementos, algunos directamente controlables y otros estructurales, pero es importante no ignorar que la emprendedora forma parte de la categoría de trabajadores por cuenta propia. Categoría que se presta a confusiones que requieren un análisis pormenorizado del componente autoempleo, que es un mecanismo de flexibilidad cada vez más frecuente y esencial para la externalización y subcontratación de actividades<sup>13</sup>. Por otra parte esta categoría abarca realidades tremendamente diferentes, pues no tiene nada que

---

<sup>12</sup> Fehrenbach y Lauxen-Ulbrich (2002).

<sup>13</sup> Brunet y Alarcón (2003-2004); Castaño e Iglesias (2008).

ver la situación de la empresaria con asalariados(as), que en realidad cumple funciones directivas, con las profesiones liberales, las autónomas de servicios personales y comerciales, o las autónomas en actividades de economía del conocimiento. La lógica de esta realidad nos lleva a prestar atención al contexto en que está inmersa la actividad empresarial, dado que la decisión de crear una empresa, y por lo tanto de convertirse en empresario, está condicionada por factores institucionales del entorno, y específicamente por las creencias de género, que son esquemas culturales que representan lo que la mayoría de las personas creen o aceptan como verdadero acerca de las categorías hombre y mujer.

En referencia al mercado laboral de la UE, hay que destacar que se caracteriza por sus persistentes niveles de desempleo e insuficiente creación de empleo. Situándonos en la última década, se puede observar que entre 1993 y 2004 el empleo en Estados Unidos ha crecido a una tasa media anual acumulativa del 1,40% frente a un 0,77% para el caso de la UE; en términos de tasa de paro, se ha producido en el mismo periodo una reducción de dicha tasa del 22% en la UE frente a un 25% en el caso de Estados Unidos. De forma constante se está intensificando el diferencial de crecimiento con respecto a los Estados Unidos y Asia, a lo que hay que añadir el nuevo reto que supone un crecimiento demográfico escaso y el envejecimiento de la población. Además, actualmente, el mercado laboral europeo cuenta con cerca de 197 millones de ocupados, siendo especialmente relevante por su evolución e importancia relativa el sector servicios con una participación del 67,48%, frente al sector primario con una participación del 4,8% y con una pérdida de empleo superior al 18% en los últimos diez años. En el caso de la industria su evolución ha sido también negativa con pérdida de empleo de, aproximadamente, un 2%. Nos encontramos, asimismo, con un mercado laboral con una importancia creciente del empleo asalariado, fundamentalmente femenino, de duración limitada y a tiempo parcial. Este contexto ha supuesto que en 2005 la tasa de paro en la UE alcanzará el 8,7%, cuatro puntos por encima de la media de Estados Unidos y Japón<sup>14</sup>.

El desempleo en la UE presenta distinta tipología en función de los segmentos de población. El desempleo continúa presentando disparidades por sexo, con tasas de

---

<sup>14</sup> Colectivo IOÉ (2008); CES (2005).

paro del 7,8% para hombres y 9,7% para mujeres. Con elevadas tasas de desempleo juvenil, con tasa de paro de 18,7% para los jóvenes con edades entre 15 y 24 años. A pesar de que el desempleo de larga duración se ha estabilizado, persiste el riesgo de cambiar la tendencia y de la inactividad: las tasas de desempleo de larga duración — desempleados con 12 meses o más— afectan a un 4,1% de la fuerza de trabajo. En la mayoría de los países europeos, el desempleo de larga duración es mayor en las mujeres que en los hombres, con tasas medias del 4,7% y del 3,6, respectivamente, siendo estas diferencias especialmente relevantes en el caso de Grecia —seis puntos de diferencia—, Italia y España —tres puntos de diferencia—. No obstante, la tasa de empleo de este tipo de trabajadores ha aumentado en cerca de siete puntos en la última década.

Finalmente, queremos subrayar que esta investigación se apoya en la categoría género, que pasó a ser el procedimiento de análisis y el marco interpretativo que se introdujo en las décadas de los sesenta y setenta del siglo XX con buena aceptación desde el principio, y se empleó como una estrategia en la metodología de la investigación, ya que permitía hacer explícitas y entender mejor las condiciones en las que había discurrido una vida transcurrida en femenino<sup>15</sup>. La categoría género es la representación de cada individuo en términos de una particular relación social que preexiste a éste y se le atribuye sobre la base de la oposición conceptual de los dos sexos biológicos. A esta estructura conceptual se la ha denominado sistema de sexo-género.

Rubin (1975, 1989) acuñó la expresión sistema de sexo/género para explicar la parte de la vida social (o dominio social) donde se produce la explotación y opresión de las mujeres, y que va más allá de la producción de objetos. Este dominio es definido como el conjunto de ajustes o disposiciones por las cuales una sociedad transforma la sexualidad biológica en producto de la actividad humana y mediante las cuales las necesidades sexuales transformadas se satisfacen. Sobre esta definición, Rubin estableció “como objetivo cambiar la sociedad y lograr una nueva, no sometida a la jerarquía de género”, y ahondar en la “explicación sobre las causas de la opresión de las mujeres” (Adán, 2006: 229).

---

<sup>15</sup> Sánchez (2000); Flecha (2005).

El sistema de sexo-género es la red mediante la cual las sociedades y las culturas reproducen a los individuos incardinados, ya sea el femenino mujeres como el masculino hombres, y cómo los distintos sistemas de sexo-género históricamente conocidos han colaborado en la explotación y expresión de las mujeres. Este sistema otorga a los hombres el derecho de acceso sexual a los cuerpos de las mujeres y el derecho de mando sobre el uso de los cuerpos de las mujeres. Sin embargo la formulación del sistema de sexo/género como una función de género, “con todo lo importante que ha sido para la explicitación de la cultura en el proceso de dominación, sigue presa de una lógica binaria, en la que el cuerpo es una especie de espacio donde se construye la cultura, es un estanque que debe ser rellenado. En género hace corresponder los elementos del conjunto del sexo con los elementos del conjunto del género” (Adán, 2006: 234). Así en vez de superar los dualismos, éstos permanecen latentes. Las consecuencias que se “derivan de ello, a nuestro entender, son: a) el generar confusión más que proporcionar nuevas miradas, b) el reducir su potencial a lo descriptivo, positivista y complementario del sexo, restringiendo su potencial para aumentar la inteligibilidad sobre las relaciones de poder al uso en las relaciones sociales contemporáneas, lo que finalmente puede conducir a c) defender la inutilidad de la categoría y su necesidad de desuso dado el dualismo subyacente a la distinción sexo/género, por un lado, y la multiplicidad de las relaciones de opresión para las que se considera que dicha categoría no puede dar cuenta” (Amigot y Pujal, 2008: 353).

Esta lógica binaria se refleja en Rubin (1996) cuando establece que el sexo es el lugar sobre el que se piensa que se construye el género, lo que le impide superar la oposición entre el sexo y el género: “uno es totalmente natural, el otro social: uno fuera del control humano, el otro sujeto a él” (Hartsock, 1998: 20). Esto implica percibir el género como complementario respecto al sexo en vez del desplazamiento de éste. En este uso de la categoría género, los dualismos permanecen, de ahí la necesidad de plantear otro uso de la categoría género en el sentido de ser “una forma primaria de relaciones significativas de poder”<sup>16</sup>, lo que conlleva toda una desvelación de los modos de significarse recíprocamente género y poder. En este sentido hay que referirse a los desarrollos teóricos de Butler (1990, 1997) y de Lauretis (1992, 2000) que han

---

<sup>16</sup> Scott (1990).

considerado exhaustivamente la cuestión del poder y que, inspiradas por la teoría foucaultiana, han hablado de tecnologías y dispositivos de género como productores de relaciones, subjetividades e, incluso, de aquello que denominamos sexo y sexualidad. En concreto, la sexualidad responde a un proceso de socialización articulado por y en beneficio de la institución de la heterosexualidad obligatoria. La constatación de que la orientación sexual es un ente regulado por la “norma de género” y no como impulso innato, lleva a considerar que la “orientación del deseo no está inserta en el patrimonio genético sino en las regulaciones sociales” (Vélez-Pelligrini, 2008: 364). Por ello desde la perspectiva butleriana, “un uso de género como categoría analítica supone hacer inteligibles las prácticas sociales reguladas y las relaciones de poder productivas de identidades y cuerpos y atender a sus especificidades históricas y sociales. Significa eludir la homogeneización del término mujer mediante genealogías de la ontología de género, siempre situadas y limitadas (1990)” (Amigot y Pujal, 2008: 354).

La problematización de la idea de sexo llevará a Butler a afirmar que lo que vincula la construcción de los sexos en lo femenino o lo varonil tiene que ver con la procreación de la especie y la constitución de la dictadura heterosexual. La heterosexualidad es una construcción social y cultural que exagera las diferencias “naturales”, biológicas y recrea así el género. Es el modelo de sexualidad hegemónica que facilita no sólo la reproducción biológica (las llamadas relaciones de reproducción), sino también del resto de cuestiones materiales y económicas (las llamadas relaciones de producción), reproduciendo en ambos casos las relaciones de género. Para Butler (2001a) afirmar de que hay una mujer o un hombre “natural” o “biológico” que después se transforma en una mujer socialmente subordinada o en un hombre socialmente supraordenado, implica apoyarse en una concepción que entiende el sexo anterior a la ley en el sentido de que no está cultural ni políticamente determinado, proporcionando así la materia prima de lo social, por así decirlo, que empieza a tener significado sólo mediante su sometimiento a las reglas de parentesco y después de hacerlo. Para esta autora, la consideración del “sexo como materia”, “sexo como instrumento de significación cultural” es una formación discursiva que funciona como un fundamento naturalizado para la distinción naturaleza/cultura y para las estrategias de dominación que esa distinción apoya. Pero, también, implica caer en una lectura de lo natural como algo ajeno a lo histórico.

Butler define lo natural como un acontecer con lo social, con el hacer de las personas, y en el sentido de que no hay más naturaleza que la que acontece con las personas, los seres humanos, de ahí que el sexo tal vez siempre fue género, con la consecuencia de que la distinción entre sexo y género no existe como tal. De hecho los diferentes actos del género crean la idea de género y sin estos actos, el género no existiría. En realidad, entender el sexo y la sexualidad como algo anterior a la ley es en sí la creación de la ley. Los actos, los gestos y las prácticas producen el efecto de que existe una sustancia o núcleo interior, pero realmente actúan en la superficie del cuerpo, mediante un juego de sugerencias significativas que nos hacen tomar la identidad como principio organizador y como causa. Tales actos, gestos y prácticas, generalmente contruidos, “son performativos en el sentido de que la esencia de la identidad que parecen expresar se convierte en una fabricación manufacturada y sostenida mediante signos corporales y otros medios discursivos” (Oliva, 2005: 31).

Entender el género como performativo se explica en tanto que no hay nada natural en el proceso de asunción de las características identitarias del género femenino por el hecho de tener una cierta biología, sino que es resultado de una práctica social de reiteración colectiva. Con la postura de que “el género es performativo intentaba poner de manifiesto que lo que consideramos una esencia interna del género se construye a través de un conjunto sostenido de actos, postulados por medio de la estilización del cuerpo basada en el género. De esta forma se demuestra que lo que hemos tomado como un rasgo ‘interno’ de nosotros mismos es algo que anticipamos y producimos a través de ciertos actos corporales, en un extremo, un efecto alucinatorio de gestos naturalizados” (Butler, 2001b: 7). El que el género sea performativo “sugiere que no tiene estatus ontológico alguno fuera de los diversos actos que constituyen su realidad; sugiere también que, si esta realidad es fabricada como una esencia interior, esta misma interioridad es un efecto y una función de un discurso indudablemente público y social, la regulación pública de la fantasía a través de una política de la superficie del cuerpo” (Oliva, 2005: 39).

Respecto a la estructura del libro, hay que indicar que éste es el resultado de un proyecto impulsado por el Programa Nacional de Ciencias Sociales, Económicas y Jurídicas y financiado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales-Instituto de la Mujer, y se estructura en seis capítulos diferenciados. En el primero, se caracteriza,

desde el feminismo, el papel que ha tenido y tiene la ideología de género en la construcción de la ciencia económica. El segundo, efectúa una exposición de la literatura sobre el desarrollo de la actividad empresarial. En el tercero, se detalla la estrategia de investigación llevada a cabo en el estudio empírico sobre creación de empresas por parte de mujeres. En el cuarto, se recoge la información obtenida de fuentes estadísticas sobre emprendedoras en España, y en el quinto y sexto se realiza el análisis de la información obtenida en el trabajo de campo. Finalmente, se exponen las conclusiones.

## **CAPÍTULO 1. La economía feminista.**

Este capítulo tiene por objetivo exponer el estado de la cuestión sobre la supuesta objetividad y neutralidad del conocimiento científico en economía. El análisis de esta cuestión llevó a la economía feminista a plantearse, por un lado, que las mujeres economistas se habían socializado en una disciplina que hacía abstracción de su condición de mujeres por lo que tuvieron que imitar la conducta de los hombres economistas. Por otro, a poner de manifiesto el papel que tiene la ideología de género en la construcción de la ciencia económica. El análisis económico de la división del trabajo, que hace necesaria la existencia de una organización, ha estado marcado por sesgos patriarcales, es decir, por el sello de la dominación masculina, y más específicamente por una doble dominación inseparablemente económica y sexual, o más bien de una causalidad recíproca mediante la cual la economía enmascara la división sexual del saber y del trabajo.

Lagrange (1993: 500) afirma que cuando la libre competencia profesional entre hombres y mujeres comienza a desempeñar su papel, el orden sexual, implacable, interviene para mantener la distancia que el juego económico no es capaz de asegurar por sí solo, en el sentido de que la división sexual del saber y del trabajo “es una especie de juego en el que, con toda seriedad, las mujeres apuestan cada vez más, víctimas de la ilusión de poder igualar a los hombres. Pero los dados están cargados de antemano, pues en realidad parten con retraso, y en carrera los hombres mantienen siempre la ventaja inicial. Cuanto más se acercan ellas al fin, más llueven las penalidades. La metáfora del juego tiene el mérito de discernir las cartas malas y las buenas allí donde el sentido común no querría ver otra cosa que oportunidades cada vez más iguales”. Al hacerlo así, el análisis que la epistemología feminista efectúa de la división del trabajo conduce al desencanto, pues muestra que la división del trabajo es fundamentalmente división sexual, observable no únicamente en el vínculo entre la feminización de la fuerza de trabajo y el empeoramiento de las condiciones de trabajo<sup>17</sup>, sino también en el contenido y las condiciones de trabajo de hoy.

---

<sup>17</sup> Benería (2005, 2007).

Condiciones impuestas tras violentas reestructuraciones, y que no son más que la extensión tendencial de las características del trabajo, tanto asalariado como no asalariado, estructural e históricamente asignado a las mujeres, al trabajo en sentido genérico. Características inexplicables sin la existencia del patriarcado y que se ha construido, en gran parte, “sobre la reproducción biológica, la cual ha legitimado la segregación doméstica, maternal y familiar. Si hay un discurso que ejemplifique las *tecnologías del cuerpo* es el relativo a la maternidad. Desde antes de la gestación y hasta después del parto una imagen ha dominado durante siglos la representación de las mujeres; como destino y como esencia la mujer es madre. Si hay un cuerpo que se disciplina y se somete es el de la parturienta” (Paterna y Martínez, 2005: 209).

La economía feminista no constituye una corriente homogénea, sino un amplio conjunto de aportaciones realizadas desde tres enfoques: la Economía del Género, la Economía de la Conciliación y la Economía de la Ruptura. Enfoques que cuestionan la epistemología patriarcal dominante en el discurso económico. El discurso económico está profundamente generizado o, en otras palabras, la actividad económica se ha interpretado a través de categorías masculinas mediante valores androcéntricos, excluyendo de las esferas valoradas económicamente a las mujeres. De ahí que la epistemología feminista proponga iniciar las preguntas de la investigación empezando “por la vida de las mujeres para identificar en qué condiciones, dentro de las relaciones naturales y/o sociales, se necesita investigación y qué es lo que puede ser útil (para las mujeres) que se interrogue de esas situaciones” (Harding, 1998b: 33).

En todo caso, señala Pacheco (2008: 348), las epistemologías feministas deben partir “de la multiplicidad de las condiciones de las mujeres. Historiar las situaciones particulares a fin de proporcionar explicaciones a partir de las especificidades contextualizadas. Preguntarse por el origen de las situaciones planteando preguntas que aludan a los factores que influyeron para organizar la sociedad de esa manera específica y no de otra. Deconstruir la propia estructura binaria de la sociedad atrapada en hombre/mujer como categoría de organización social para explorar las innumerables posibilidades de organización a partir de presupuestos diferentes”. Es la existencia de esta estructura binaria la que explica que “en todas partes y en todos los tiempos, el ‘valor’ distingue el trabajo masculino del femenino: la producción ‘vale’ más que la reproducción, la producción masculina ‘vale’ más que la femenina (incluso cuando son

idénticas entre sí)” (Hirata y Kergoat, 2000: 142).

Este problema del “valor” del trabajo —término utilizado por Hirata y Kergoat (2000: 143) en el sentido antropológico y ético, y desde luego no económico— es clave en tanto que dicho “valor” induce una jerarquía social. Valor y principio de jerarquía permanecen inmutables bajo múltiples apariencias, en el sentido de que el trabajo de un hombre “pesa más que el de una mujer. Y quien dice jerarquía, dice relación social. Existen millares de pruebas para quien quiere verlas, de la omnipresencia de esta opresión de las mujeres por los hombres en el trabajo, ya que es preciso hablar ciertamente de ‘opresión’, de ‘dominación’, y no de ‘desigualdad’ o ‘de injusticia’”. Es la existencia de esta estructura la que lleva a la economía feminista a la reflexión teórico-epistemológica, que plantea una serie de preguntas en torno a los sesgos androcéntricos del conocimiento científico en economía y la defensa de lo que Haraway (1991) denomina una racionalidad situada, posicionada.

### **1.1. Ciencia y género.**

Solsona (2001: 184) indica que “la ciencia, tal como hoy la entendemos es fundamentalmente una creación de la sociedad occidental. El proceso de exclusión de las mujeres de la ciencia ha determinado no sólo la escasez de obra científica identificada como femenina, en comparación con la masculina, sino que también ha supuesto su falta de transmisión”. Hecho estrechamente relacionado con los trabajos sobre la historia de las mujeres en la ciencia al resultar desolador constatar cómo los libros de texto o de divulgación científica cuyas referencias tienen indudablemente un claro efecto multiplicador se cite, en el caso de que se haga, “sólo a un escaso puñado de científicas. Suelen ser las excepcionales que han recibido el premio Nobel, cuando lo sustancial debiera ser incluir también a figuras relevantes que, sin alcanzar tan reconocida distinción, han contribuido en los diversos ámbitos de la Ciencia a significativos avances analíticos”.

Ante tales “olvidos”, la divulgación científica debería incluir aquellos nombres y obras de las diversas investigadoras que han creado espacios de impulso del

conocimiento<sup>18</sup>. Se trata de una labor que podría favorecer, estimular e incluso convencer a las jóvenes estudiantes actuales de que participar activa y rigurosamente en programas e investigaciones bien concebidos es, un objetivo de potenciación consecuente que representa un beneficio para la comunidad científica. De paso, es una eficaz manera de luchar contra el androcentrismo que aún impregna nuestra cultura, y por la conquista, de la igualdad entre los seres humanos y la justicia de los méritos. Se trata de reintroducir a las mujeres allí donde los hombres representaban el sujeto, allí donde se confundía sin reparos ser humano con ser de sexo masculino<sup>19</sup>. En este sentido, la introducción de las diferencias de sexos en las disciplinas sociales representa algo más “que la simple adición de un actor social suplementario —de una actriz, más bien—. Hacer visible la opresión de las mujeres y ofrecer explicaciones ‘a las invariantes que parece sufrir el trabajo de las mujeres desde la Edad Media hasta nuestros días’ sigue siendo un programa de candente actualidad, pero incompleto”. Además, romper con un análisis sexuado del mundo del trabajo “no trae como consecuencia única, ni esencial, la introducción de las mujeres y el femenino en el universo profesional. El género obliga a replantearse las categorías y los esquemas del análisis” (Laufer *et al.* 2005a: 23).

El empirismo feminista muestra, en primer lugar, la poca presencia de las mujeres en la ciencia y la tecnología, de su marginación, su escasa promoción o su relegación a las tareas científicas menos prestigiosas<sup>20</sup>. En segundo lugar, constata que esta relegación o marginación es inexplicable sin la existencia de barreras educativas y socio-institucionales a las que históricamente han estado sometidas las mujeres<sup>21</sup>. Barreras que se han sustentado en la supuesta inferioridad de las mujeres, que la educación, como transmisora de creencias, valores, estereotipos y mentiras sexistas, utiliza como justificación para el mantenimiento del modo de dominación patriarcal. La crítica a este tipo de educación tiene presente el papel social de las relaciones jerárquicas entre géneros y cómo esto se plasma en la construcción del conocimiento mediante metáforas, valores y símbolos que representan y reproducen esas jerarquías.

---

<sup>18</sup> Puleo (2007).

<sup>19</sup> Puleo (2004); Amorós (1991).

<sup>20</sup> Pérez y Alcalá (2001); Keller (1991); Clair (1996).

<sup>21</sup> Bosch *et al.* (2006).

Por esto el feminismo se plantea el reto de la construcción y transmisión de un conocimiento libre de sesgos y socialmente comprometido, dado que del patriarcado venimos todos, nuestras creencias, estereotipos, prejuicios y nuestra forma de ser, y así se han hecho los hombres y las mujeres como cultura colectiva y como identidad individual<sup>22</sup>. Ante esta circunstancia, no hay alternativa que resaltar la necesaria conjunción de la historia y de la agencia humana, y específicamente incorporar, como afirma Maquieira (2006), las demandas históricas de las mujeres y el caudal de conocimiento generado por el feminismo como movimiento transformador de las relaciones sociales de género.

El enfoque empirista constituye un ejemplo eficaz de esta lucha contra los sesgos androcéntricos y sexistas de la ciencia. Uno de los aspectos más desarrollados de esta lucha ha sido la crítica a los supuestos ideológicos de determinadas disciplinas que han posibilitado y justificado la situación de inferioridad de las mujeres a lo largo de la historia. Eso ha sido posible por el empirismo feminista que establece que los sesgos androcéntricos y sexistas pueden ser superados mediante una adhesión más rigurosa a las normas y métodos de la investigación científica. Este planteamiento sostiene que “el movimiento de la mujer posibilita identificar estos sesgos y desarrollar una práctica científica basada en los significados legítimos de la idea de objetividad” (Massó, 2008: 372).

El enfoque empirista constituye un claro ejemplo de la “retórica de la ciencia” que ha conseguido, a través del denominado “método científico” la construcción retórica “más eficaz de todas: la historia, la sociología y ciertas filosofías de la ciencia muestran que ciencia no equivale a racionalidad, objetividad y neutralidad, pero la retórica de la ciencia ha conseguido que así se considere” (Pérez, 2001: 417). Una retórica articulada por pares conceptuales “como universal/particular, abstracto/concreto, hechos/valores, razón/emoción y otros”, y que han sido analizados como dispositivos “del sexismo implícito en las teorías científicas y filosóficas, que deben ser desarticulados y comprendidos en su alcance”. La dicotomía masculino/femenino superpuesta a esos pares conceptuales ubica a las mujeres siempre “del lado cognitivamente desvalorizado, del lado de aquellas experiencias demasiado

---

<sup>22</sup> Ortiz (2002).

triviales y particulares como para otorgarles valor epistémico, justificando así el desajuste de las mujeres con el ideal de una vida abstracta de pura razón, propio de la ciencia” (Maffia, 2001a: 329).

Las epistemologías del punto de vista femenino han criticado este presupuesto de la falta de actividad cognitiva, subrayando que en ciencia “el tiempo de silencio sobre el género ha llegado a su fin. Actualmente, el paradigma masculino/neutro es en cierto modo ilegítimo, aunque sigue estando extendido” (Laufer *et al.* 2005: 19). Este enfoque parte “de la experiencia social de las mujeres y de la inclusión de aquellos dominios de la experiencia históricamente relegados a las mujeres tales como lo personal y lo emocional, para elaborar una perspectiva teórica basada en la denuncia de las relaciones sociales de dominación y en particular de las relaciones de género” (Massó, 2008: 372).

Como argumenta Maffia (2001a: 330 y 335), la “ciencia moderna, encarnada en Galileo, produjo un gran olvido. Si Galileo fue un gran descubridor, no es menos cierto que fue también un gran encubridor. Lo que encubre es la labor constitutiva del sujeto, los intereses humanos que dan origen a la ciencia; y al hacerlo genera la ilusión de un puro orden mecánico que gobierna la naturaleza, un orden objetivo independiente de todo sujeto. Los objetos, aquellos que parecen constituir nuestra experiencia más simple, son en realidad una abstracción. Nunca nos enfrentamos con un mundo circundante de meras cosas, dice Husserl. Lo que nos es dado son siempre cosas cargadas de significados valorativos y prácticos. El mundo de la ciencia tiene un suelo sin el cual no puede constituirse y al cual después silencia: el mundo de la vida”. Por esto desde los estudios del postmodernismo feminista se han evidenciado varios aspectos de la subjetividad que “juegan un rol constitutivo en la construcción del conocimiento: la ubicación histórica, la identidad racial, étnica, de clase, edad, género; el contexto social y lingüístico, la creatividad, el compromiso, los intereses. Estos constituyentes son subjetivos en el sentido de que derivan de las circunstancias y prácticas del sujeto cognoscente. Tradicionalmente se los ha separado de la razón y el intelecto. Ello ha empobrecido, a mi juicio, el conocimiento; tanto como la exclusión de lo femenino ha empobrecido por milenios la concepción de lo humano”.

La crítica feminista de la ciencia ha demostrado como la ciencia moderna y,

específicamente, las ciencias bio-médicas, han tomado el relevo de la filosofía y la religión en el esfuerzo por demostrar la auténtica naturaleza de las mujeres, fundamentando científicamente la inferioridad natural de las mujeres. En realidad, se nos presentan “teorías que bajo el barniz biológico, de lo ‘natural’, de lo neutral y objetivo, esconden un enmascaramiento de cuestiones de género, es decir, contextuales o externas. La retórica de la ciencia ha sido, una vez más, sumamente eficaz al convencer, al persuadir, de que unas características socioculturales son naturales, biológicas y que éstas deben determinar el papel que las mujeres deben desempeñar en la sociedad” (Pérez, 2001b: 432). En la ciencia decimonónica las estructuras de hombres y mujeres fueron sistemática y detalladamente diferenciadas. Así, “antropólogos, frenólogos, anatomistas, fisiólogos, médicos o psicólogos compitieron en el intento de mostrar la inferioridad de las mujeres como efecto de su distinta naturaleza, sacando a la luz todo tipo de datos diferenciales. Las nuevas disciplinas científicas reclamaron tener la última palabra acerca de lo que las mujeres eran, y por qué lo eran; esto es, acerca de sus capacidades, funciones y el lugar que les correspondía en el mundo por naturaleza” (Gómez, 2004: 57).

En estas disciplinas el locus de la fundamentación se había desplazado. La relación entre sexo y género que se daba en la antigüedad se había invertido; ahora era el sexo el que determinaba al género. Esta inversión “naturalizó el discurso fundamentador, circunscribiéndolo a lo eternamente repetido. Frente a las leyes de la naturaleza sólo queda la aceptación de un destino inscrito en el cuerpo: acatar a la naturaleza, que como señaló Simone de Beauvoir, es más una madrastra que una madre para la hembra humana. Serían las ciencias bio-médicas modernas las encargadas de demostrar esta verdad” (Gómez, 2004: 57). Lo que queda claro, señala Gómez (2004: 58), es que la búsqueda de diferencias naturales entre los sexos sigue fascinando a las ciencias bio-psico-médicas actuales, “que continúan cumpliendo una de las funciones que la modernidad patriarcal les otorgó: sustituir a la tradición y la religión en la fundamentación de la inferior naturaleza de las mujeres”.

La dimensión ideológica de esta tarea justifica la conclusión de que ninguna investigación científica está exenta de sesgos, ni tampoco de las limitaciones marcadas por las coordenadas históricas y culturales de cada época. Este reconocimiento ha dado como resultado un corpus de análisis de metodologías, contenidos teóricos, prácticos,

etc. desde la epistemología del punto de vista. Desde este enfoque, los sesgos de género no se evitan por el mero recurso al método científico, ya que según Longino (1990, 1997, 2002), el método no evita la incidencia de externalidades en la ciencia; éstas no son eliminables a través de una práctica científica supuestamente correcta y objetiva que garantice la buena ciencia. La cuestión no es la “buena” o “mala” ciencia; la mejor ciencia no está libre de la influencia de asunciones y supuestos, sean contextuales, sean internos. No existe una ciencia absolutamente objetiva y científica, sino grados de objetividad científica, dado que la ciencia no está libre de valores.

Por supuesto, argumenta Pérez (2001b: 17), que la ciencia “tiene los valores cognitivos que generan los fines de la investigación científica. Pero la ciencia no es sólo un producto/resultado, es una actividad que, aunque tiene como finalidad la obtención de conocimiento, es efectuada por individuos que colaboran entre sí, de una manera socialmente organizada y que se desarrolla en contextos sociales, políticos e históricos concretos. La afirmación que se está realizando cuando se habla de una ciencia libre de valores se refiere a los valores contextuales o no constitutivos. Así, se distingue entre valores constitutivos (o internos o epistémicos) y valores no-constitutivos (o externos o contextuales). Los primeros serían los que están en la base de las normas o reglas metodológicas que determinan qué constituye una práctica científica (o metacientífica) aceptable, mientras los segundos pertenecerían al ámbito cultural y social en que se desarrolla la actividad científica (los primeros aparecerían sólo en el contexto de justificación y los segundos en el de descubrimiento)”.

Ahora bien, el estudio de distintos episodios y teorías de la ciencia “han puesto de manifiesto que los valores contextuales interactúan con la práctica de la ciencia (y la tecnología) de diversas maneras”. También intervienen los valores contextuales “en las prácticas que tienen que ver con la integridad epistémica de la ciencia. Son episodios que conllevan transgresiones de varios valores populares en la ciencia que, aunque no se consideran reglas metodológicas están vinculadas a ciertos ideales como los de justicia/desinterés y de verdad, ambos valores constitutivos. Además, los valores contextuales pueden determinar qué preguntar y qué ignorar acerca de un fenómeno dado. Asimismo pueden afectar la descripción de los datos, esto es, se pueden utilizar términos cargados de valores a la hora de describir observaciones y experimentos y los valores pueden influir en la selección de los datos o en los tipos de fenómenos a

investigar. Este tipo de influjo se ve muy bien en los usos de ciertas metáforas que se han analizado profusamente desde el feminismo. Los valores contextuales también puede expresarse en los supuestos básicos o motivar la aceptación de estos supuestos básicos que facilitan las inferencias en áreas específicas de investigación. Y, por último, los valores contextuales se pueden expresar en, o motivar, la aceptación de los supuestos generales que determinan el carácter de la investigación en todo un área” (Pérez, 2001b: 19).

Para Agra (2007: 25-26) conocimiento y ciencia no son ajenos a los valores sociales, “aquí radica una de las ideas más relevantes de la crítica feminista, que incide en la naturaleza social del sujeto o sujetos que conocen, que analiza el conocimiento científico como una práctica social, atendiendo no sólo a los problemas éticos y políticos de la aplicación sino a todo el propio proceso de investigación y producción científica: desde los temas que se investigan, a los contenidos, métodos, instrumentos, a la pregunta respecto de la legitimidad o autoridad que se otorga a ciertos problemas”. Nos encontramos, por tanto, con una ciencia que es un producto social “resultado de científicos individuales, histórica, social y culturalmente dependientes. Científicos que, cuando hacen ciencia, siguen siendo hombres, pertenecientes a una etnia, sexo y clase social”. La ciencia que elaboran está contaminada por este hecho, su género es masculino y su ideología patriarcal, androcéntrica y sexista<sup>23</sup>.

Por consiguiente, una ciencia radicalmente distinta, no sexista (racista o clasista), sólo será posible desde valores epistemológicos y éticos-políticos muy distintos a los que dominan en la ciencia actual. Estos valores “son los que promueve el feminismo y, en su vertiente epistémico, están relacionados con las características cognitivas desarrolladas por mujeres (excluidas tradicionalmente de la ciencia), que tendrían ahora su oportunidad histórica: las mujeres no son tan rígidamente dicotomizadoras (sujeto-objeto) como los hombres, son más integrales, más concretas, con una mayor inteligencia emocional y menos interesadas en relaciones de poder y dominación. Esto repercute en sus formas de proceder y en la ciencia que elaboran” (Gómez, 2004: 164-165).

---

<sup>23</sup> Fee (1981, 1986); Marchant (1980); Smith (1989); Rose (1994); Hartsock (1983a, 1988); Keller (1984, 2000); Keller y Longino (1996)

Adán (2006: 45) plantea que los debates epistemológicos que se dan en el seno de la teoría feminista llaman la atención al tener como denominador común la reconceptualización de la noción de objetividad. En lugar de huir o de dejar en el olvido uno de los conceptos fundamentales de la ciencia moderna, las propuestas feministas abogan por la elaboración de una nueva noción que sea capaz de evitar un relativismo extremo que no se percibe como un buen aliado de los intereses de las mujeres. De hecho la preocupación por la objetividad desemboca en un compromiso ontológico de carácter débil con el realismo. Esto es, las feministas al alejarse del peligro que implica igualar todas las visiones del mundo sin poder tomar partido por aquellas menos articuladas en función de intereses de poder, tienden a aceptar formas de realismo que no implican renunciar a cuotas de constructivismo”.

Esta ambivalencia entre el constructivismo y el realismo se refleja en las variadas propuestas reflexivas sobre el conocimiento hechas desde el feminismo: el empirismo feminista<sup>24</sup>, las teorías del punto de vista feminista<sup>25</sup>, y los desarrollos con conexiones postmodernas<sup>26</sup>. El empirismo feminista en concreto, indica Adán (2006: 53), ofrece una alternativa “al sujeto abstracto de la modernidad. Este sujeto, soporte del individualismo gnoseológico que las feministas rechazan, es criticado fundamentalmente por tener un carácter corporal, cultural e históricamente invisible, ser homogéneo y unitario para excluir las diferencias que grupos de individuos puedan poseer, ya sean de clase, raza o género y, por último, definirse de modo radicalmente opuesto al objeto. En el lenguaje feminista este tipo de sujeto ha adquirido el denominador común de sujeto individual cartesiano, en parte para enfatizar la negación del cuerpo como categoría que interviene en el proceso de formación de la subjetividad en la modernidad. Frente a este legado individualista, descorporeizado, universalista y descontextualizado del sujeto cartesiano, el empirismo feminista opta por reconfigurar el sujeto apelando al carácter social del conocimiento”. Se convierte, así, a la comunidad en el verdadero sujeto cognoscente, ya que “el conocimiento es una práctica comunitaria donde la objetividad es más una labor de consenso intersubjetivo que de adecuación”.

---

<sup>24</sup> Longino (1994, 1997); Nelson (1993); Nelson y Nelson (1996).

<sup>25</sup> Hartsock (1996, 1998); Harding (1993, 1994a, 1994b).

<sup>26</sup> Haraway (1997, 1999, 2000); Hekman (1990, 1999).

La teoría del punto de vista feminista considera que la política y la epistemología están totalmente vinculadas, definiendo, en el caso de Harding (1994b), la objetividad desde parámetros ético-políticos, donde la reflexividad desarrolla su papel como forma de control sobre los valores más favorables a los colectivos marginados, ya que “sólo desde las vidas marginadas pueden ampliarse los estándares de objetividad para elaborar el concepto de objetividad fuerte” (Adán, 2006: 155). Harding reafirma que las teorías del punto de vista no son “esencializadoras ni generalizadoras, no están fundamentadas en las identidades sino que son potenciadoras de una nueva identidad política. Entendiendo que sus análisis y propuestas no tienen por objetivo hacer fenomenología de las vidas marginadas para descubrir la verdadera visión de la realidad que se destila de las mismas. Todo lo contrario, de lo que se trata es de encontrar un espacio discursivo desde el que establecer las bases estratégicas para la lucha política” (Adán, 2006: 155). En palabras de Harding, (1998b: 159), “los hombres también pueden aprender a comenzar sus pensamientos a partir de las vidas de las mujeres, y la gente del norte de las vidas del sur, como ya muchos lo hicieron. Los malentendidos llegan porque el objetivismo insiste en que la única alternativa a su ‘visión desde ninguna parte’ son los prejuicios con intereses especiales y los etnoconocimientos que pueden ser entendidos sólo dentro de una epistemología relativista. Por el contrario, las epistemologías del punto de vista proponen que los desequilibrios del poder institucionalizado dejen actuar a lo que se comienza en las vidas marginadas, a modo de espacio crítico para formular nuevas cuestiones que puedan expandir el conocimiento sobre el poder institucionalizado y sus efectos”.

En los feminismos con conexiones postmodernas de la década de 1990 se propone la “deconstrucción de la idea de identidad femenina y la revisión crítica de las distintas definiciones de la ciencia a partir del reconocimiento del carácter histórico, situado y político del conocimiento científico” (Massó, 2008: 372). Este enfoque se desarrolla a partir de la idea de que la noción de objetividad está entrelazada con los conocimientos situados que son “la estrategia que permite superar la dicotomía universalismo/relativismo” (Adán, 2006: 173). Para García (2001: 365), el cuestionamiento “de la visión tradicional de la ciencia que plantea el feminismo postmoderno nos deja enfrentados a la necesidad de superar la dicotomía naturaleza/cultura, tanto en el objeto como en el sujeto y en la naturaleza misma del

conocimiento. Hemos de ver (y vernos) híbridos, cuasi-objetos y cuasi-sujetos, móviles y frágiles para un conocimiento que no es que esté condicionado por la realidad social, sino que es parte fundamental de la misma: es una de sus más importantes fuentes de poder. Lo que llamamos naturaleza no deja de ser un constructo (una inscripción en las cuasi-cosas) de la actividad social-científica, mientras la realidad social, incluida la científica, es un constructo (una inscripción en los cuasi-sujetos) de la actividad científico-social. El constructivismo antimodernista de Latour se concreta, en el feminismo de Haraway, en mostrar la posibilidad de desarrollo de un conocimiento empírico, riguroso, parcial y situado, y en la propuesta de un sujeto con identidad frágil, polimorfa e híbrida (el cyborg)”.

La objetividad señala dónde estamos y dónde no, dado que para Haraway (2000) reconocer que “todos los ojos son un producto material-histórico-tecnológico es el comienzo para aceptar que la objetividad es una conversación de diferentes conocimientos situados” (Adán, 2006: 173). Además todos los objetos de conocimiento “hay que entenderlos como actores-semiótico-materiales que son parte activa del proceso de conocimiento”. De hecho Haraway, indica García (2001: 361), defiende que “la parcialidad y la situación de la perspectiva son lo que hace posible todo conocimiento; a mantener viva la tentación del realismo; a articular formas retóricas como la ironía, que nos permiten movernos en la circularidad reflexiva y reírnos de nosotros mismos sin caer en el cinismo; y a construir mitos y metáforas alternativos como el de las afinidades solidarias o el cyborg”. La figura, metáfora y realidad del cyborg “responde a todos los posicionamientos que Haraway ha ido asumiendo, desde pensar el feminismo en el peligroso centro de la tecnología hasta dejarse guiar por esas criaturas fronterizas (cyborgs, mujeres y simios), esos monstruos, que desestabilizan las grandes narrativas científicas y muestran otras posibilidades”.

Más específicamente, se presenta el cyborg “bajo la poderosa y provocadora forma de un manifiesto lanzado a caballo de la disolución del constructo moderno de la individualidad universal (el hombre), complementada con una lectura crítica de la producción biotecnológica del cuerpo a finales del siglo XX, que ve el cuerpo como cyborg y cuestiona la unidad, la identidad e inamovilidad del yo, y el intento de construir un nuevo agente político en un mundo tecnológica, natural y multinacionalmente mediado, que cuenta con la polimorfa ejemplaridad de las mujeres

de color y la inspiración que ofrece la imaginación de la ciencia ficción. Aparecer el cyborg como un modelo ambiguo e irónico, aberrante y prometedor, de lo que somos y de lo que podemos ser, que se hace cargo de la ambivalencia del saber/poder científico-técnico y nos obliga a vernos ubicados en el ombligo mismo de ese monstruo bifronte” (García, 2001: 368).

Wajcman (2006: 13) argumenta que las nuevas tecnologías biomédicas pueden desafiar “la biología en su conjunto optando por no tener criaturas, por tenerlas después de la menopausia o decidiendo el sexo de su bebé”. Justamente, la ingeniería genética resuelve lo que Haraway (1997) llama el “imaginario organicista” en recombinaciones, reprogramaciones y manipulaciones de ADN, de los códigos de los organismos vivos. Haraway afirma que los organismos vivos se han convertido en sistemas bióticos, en máquinas de comunicación como las otras, por lo que plantea que el cyborg es nuestra ontología, y debe ser también la política feminista. Esboza así, señala Amorós (2005a: 337), “una posición filosófica acorde con nuestro nuevo paradigma científico-tecnológico a la vez que da elementos de respuesta política al nuevo modelo de desarrollo económico-social propio del capitalismo en la era de la globalización. Se trataría de articular una ontología del presente para una política del presente cuyo diseño seguirá la línea de puntos marcada por las caracterizaciones ontológicas y epistemológicas del cyborg, el organismo cibernético”, dado que “a finales del siglo XX —nuestra era, un tiempo mítico—, todos somos quimeras, híbrido teorizados y fabricados de máquina y organismo; en unas palabras, somos cyborgs. El cyborg es nuestra ontología, nos otorga nuestra política. Es una imagen condensada de imaginación y realidad material, centros ambos que, unidos, estructuran cualquier posibilidad de transformación histórica” (Haraway, 2000: 254).

El ubicuo cyborg de Haraway se ha convertido, entonces, en un icono de la idea de que se han desdibujado los límites entre lo biológico y lo cultural, así como entre el ser humano y la máquina. Estas dicotomías solían posicionar a las mujeres en lo natural y lo diferente y servían para sustentar el orden genérico previamente establecido. Al romper, como lo hacen estas nuevas tecnologías del cuerpo, el vínculo entre feminidad y maternidad, se alteran las categorías de cuerpo, sexo, género y sexualidad. Esto redundo en una liberación para las mujeres, que han estado cautivas de la biología, por lo que el cyborg constituye la figuración de las nuevas subjetividades políticas, y que

Haraway caracteriza por contraposición a tres referentes polémicos: la subjetividad unitaria, la totalidad orgánica y la filosofía teleológica de la historia.

Sin embargo, frente a la figuración cyborg, está “el fantasma de la ingeniería genética y de la clonación, que priva a las mujeres de cualquier control sobre la reproducción”. En esta visión apocalíptica, “la tecnociencia está profundamente arraigada en el proyecto masculino de dominación y de control de las mujeres y de la naturaleza. El tropo clásico de la ciencia-ficción, Frankenstein y su monstruo, se invoca como el lado oscuro de cyborg-vida artificial fuera de control. Crece el temor acerca de la manera en que pueda utilizarse el conocimiento del genoma para intervenir en la naturaleza y rediseñarla, tanto si se trata de alimentos genéticamente modificados como de animales clonados o de seres humanos de una raza perfeccionada. La propia vida (humana, vegetal y animal) corre el riesgo de que se biomedicalice y se mercantilice. La ingeniería genética y reproductiva se entiende por lo tanto como un intento más de usurpar a las mujeres la autodeterminación sobre su cuerpo” (Wajcman, 2006: 15).

## **1.2. Economía del género.**

Si hay un tema sobre el que la perspectiva feminista haya analizado, este es la división sexual del trabajo, entendiendo que la dimensión de género tiene un papel central respecto tanto de las asignaciones de las tareas de cuidado en el hogar como en la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo, y que es una dimensión que más está atravesada por las consideraciones de género y familia. La familia moderna, articulada a partir del amor romántico, de la libre elección de los cónyuges y de la división sexual del trabajo, se consolida con el modelo de Estado de Bienestar, constituyéndose en el centro de la reproducción de la fuerza de trabajo, regulando, así las fronteras entre privado y público<sup>27</sup>.

La división sexual del trabajo que es la condición, junto al matrimonio, de la consolidación del modelo de familia moderna, es explicada por la economía ortodoxa o neoclásica mediante la figura del *homo economicus*. Esta figura define a un individuo, quien obedeciendo la fuerza de su naturaleza persigue una riqueza mayor a una inferior.

---

<sup>27</sup> Gutierrez (2007); Amado y Domínguez (2004); Jelin (1998); Roudinesco (2003).

Un individuo cuya racionalidad es explicada por la capacidad humana basada en una perfecta consistencia interna en la toma de decisiones, y por la persecución del objetivo de maximización del propio interés atendiendo a la estructura interna de las preferencias individuales. La racionalidad sólo se alcanza si se parte de un modelo semejante, en el que los agentes sociales son definidos como racionales, autónomos, anónimos y con preferencias estables; agentes que interactúan, es decir, intercambian, y realizan sus decisiones maximizando su utilidad, sujeta a restricciones y obteniendo unos resultados de precios de equilibrio y asignación eficiente de los recursos<sup>28</sup>.

El modelo explica que la participación laboral depende del resultado de una elección entre renta salarial y ocio, es decir, dado un tiempo total disponible, el agente maximiza su utilidad en función de sus preferencias en base a una doble restricción temporal, ya que el trabajo remunerado supone un sacrificio de ocio, y al revés, el coste de oportunidad del ocio es el salario no percibido<sup>29</sup>. Bajo esta explicación, Mincer (1962) argumenta que el salario no sólo afecta a la distribución del tiempo entre trabajo de mercado y ocio, sino también a la distribución entre trabajo de mercado y trabajo doméstico en el sentido de que un “aumento del salario de las mujeres casadas induce a una sustitución del trabajo doméstico por trabajo de mercado, cuya intensidad dependerá del grado de sustitución entre bienes de mercado y bienes domésticos. El aumento de la renta familiar puede tener un efecto positivo sobre el ocio, pero también determina de forma indirecta la asignación del tiempo entre trabajo de mercado y trabajo doméstico, según las elasticidades renta de los bienes de producción y los de producción doméstica” (Ribas y Manry, 2005: 26).

En este modelo el hogar es analizado como una institución mercantil, y en la que la división sexual del trabajo maximiza los beneficios de todos los miembros del hogar por igual. La maximización del bienestar conjunto se “basa en el supuesto fundante de que todos los recursos domésticos son mancomunados, al menos conceptualmente. Después se redistribuyen según el principio de optimalidad de Pareto, a saber, una situación en la que ningún miembro de la unidad doméstica puede resultar favorecido sin que alguien salga perjudicado. La identidad del miembro del hogar que gana o posee

---

<sup>28</sup> Ribas y Manry (2005); Pérez Orozco (2006).

<sup>29</sup> Anker (1997); Borderías *et al.* (1994).

recursos se vuelve irrelevante ya que todos éstos se combinarán y después se redistribuirán de acuerdo con esta norma básica de toma de decisiones” (Kabeer, 1998: 17). En este análisis del hogar son ignoradas las desigualdades de género que operan en su seno y en ningún caso las relaciones de género son entendidas como relaciones de jerarquía, sino de complementariedad. Bajo esta complementariedad se explica la causa última de lo que se considera decisiones racionales adoptadas en el hogar. Esta causa última está en las diferencias sexuales que introduce la naturaleza, la biología, ignorando “la capacidad de ciertos colectivos para imponer un modelo de organización y una ideología que adscribe a la mujer al trabajo de reproducción —lo que escapa de la capacidad de elección de las mujeres— independientemente de que realicen o no trabajo remunerado” (Frau, 1999: 121).

En el modelo neoclásico hay que situar la economía del género que se erige sobre la base de la dicotomía hombre/mujer, y que funciona organizando las diferencias significantes/significativas de acuerdo a una escala jerárquica que está gobernada por el sujeto estandarizado dominante: el hombre, blanco, burgués, heterosexual, sin discapacidades, etc. Este sujeto encarna la normatividad y la normalidad, frente al opuesto que encarna la diferencia, y la diferencia significa inferioridad. Esta dicotomía ideológica está presente en la Nueva Economía de la Familia; economía expresamente dedicada a explicar aquello que ocurre en la esfera del hogar, ya que esta Nueva Economía surge precisamente tratando de dar respuesta a los problemas que presentaba la teoría ortodoxa para explicar la oferta laboral femenina<sup>30</sup>.

La Nueva Economía de la Familia aborda entonces explícitamente la cuestión de la oferta laboral femenina. El problema fundamental es que lo hace desde una postura justificadora, incluso ensalzadora de la desigualdad. Entiende que la distribución desigual de tareas entre mujeres y hombres es una organización eficiente del tiempo y que las diferencias salariales son causadas por la menor productividad femenina. La noción de productividad del trabajo surge en el marco de la teoría neoclásica del capital humano, y que es una teoría de los ingresos siempre que se suponga que la demanda es estable, de modo que las diferencias de productividad de los trabajadores por el lado de la oferta son la fuente principal de las diferencias de ingresos. La menor productividad

---

<sup>30</sup> Braidotti (2004); Gardiner (1994, 1997).

femenina es consecuencia de una menor inversión en capital humano por parte de las mujeres, explicada en función “de la división del trabajo de la familia de acuerdo con el principio de ventaja comparativa; es decir, las decisiones óptimas sobre asignación de tiempo en hogares multipersonales deben tomarse teniendo en cuenta la capacidad de los distintos miembros de la familia y los conflictos entre los incentivos que los afectan. La división de tareas dentro del hogar se sirve de la idea de la ventaja comparativa propuesta por Ricardo para explicar el comercio internacional. Becker, en su libro *Tratado sobre la Familia*, hace una extrapolación de dicha teoría y la aplica al ámbito de la familia para explicar la división de tareas dentro del hogar. Becker considera que incluso diferencias muy pequeñas en la capacidad de producción de cada uno de los miembros pueden conducir a diferencias muy grandes en la asignación del tiempo y de las tareas del hogar. Así, si existen rendimientos de escala crecientes o incluso con rendimientos constantes, uno de los miembros se especializará en las tareas de mercado, mientras que el otro lo hará en las del hogar” (Albelda, 1997: 59-60).

Bajo la idea de la ventaja comparativa de la mujer en el ámbito doméstico, la Nueva Economía de la Familia no considera las relaciones de género en tanto que relaciones de poder, con lo cual, el conflicto de géneros sigue al margen de la teoría económica<sup>31</sup>. Por lo tanto, la Nueva Economía de la Familia conserva una adherencia total a la división sexual del trabajo hasta el punto de estar atravesada por esta institución, y que Bourdieu (2000) considera una institución social biologizada. La Nueva Economía de la Familia piensa sobre esta división e insiste en la dimensión microeconómica del reparto de los trabajos, analizando los procesos de decisión intra-familiares a partir del modelo familiar hombre ganador de ingresos/mujer ama de casa, para que así siga garantizándose la reproducción social; un proceso controlado por el género masculino<sup>32</sup>.

Desde este punto de vista, Becker (1981, 1983) aplica el principio de toma de decisiones individuales a la toma de decisiones familiares, asumiendo que la función de preferencia del grupo es idéntico a la del cabeza de familia altruista, y que busca el bienestar de todos los integrantes del grupo familiar: “El objetivo de Becker es analizar

---

<sup>31</sup> Pérez Orozco (2006).

<sup>32</sup> Robeyns (2003a).

la división de las tareas entre los diferentes miembros de la familia, la inversión en educación de los hijos y el divorcio. La idea no es otra que introducir al homo oeconomicus en un grupo familiar interdependiente. No se plantea si semejante personaje cabe en una relación familiar, simplemente se asume que no sólo el homo oeconomicus (sujeto de análisis), sino los restantes miembros de la familia se guían por las mismas pautas de comportamiento que él” (García *et al.* 2003: 43).

Respecto al control del género masculino sobre el proceso reproductivo, Becker sostiene todo lo contrario, ya que presupone que existe una diferencia biológica que incide en la división del trabajo doméstico, debido al hecho de que son las mujeres las que controlan el proceso reproductivo, lo que conlleva una inversión biológica que hace que posteriormente ellas asuman, de forma voluntaria, el cuidado de los hijos. Esta diferencia sexual supone que el tiempo dedicado al hogar por las mujeres no puede sustituirse perfectamente por el tiempo dedicado por los varones (aun cuando ambos realicen las mismas inversiones en capital humano)<sup>33</sup>. La base del argumento está en que las mujeres tienen una ventaja comparativa respecto a los hombres en las actividades domésticas, por lo que, en un hogar eficiente, las mujeres asignarán mayoritariamente su tiempo al trabajo doméstico, en el que su productividad relativa es mayor. Por esto lo más conveniente sea la especialización (la mujer trabaja en las tareas domésticas y el hombre en el mercado de trabajo), y la segregación del empleo es consecuencia lógica de esta especialización, ya que la mujer no ha invertido lo necesario en su capital humano, no ha adquirido cualificación y no tiene experiencia profesional<sup>34</sup>.

La biologización de la diferencia sexual justifica, al naturalizarla, la división analítica economía/no-economía, y específicamente la división entre producción/reproducción, que termina transformándose en la dicotomía público/privado. La división producción/reproducción corre pareja a una escisión en el ámbito de los espacios sociales público/privado-doméstico y de los roles de género masculino/femenino. Esta escisión de espacios, asociada a un reparto de tareas y una construcción sexuada de las identidades, es una escisión jerárquica y está en la base misma del sistema patriarcal, del sistema de dominación masculino. Por ello el análisis

---

<sup>33</sup> Polachek (1975, 1979).

<sup>34</sup> Anker (1997).

que efectúa la Nueva Economía de la Familia de la oferta laboral femenina no rompe con los marcos androcéntricos<sup>35</sup>, y constituye la corriente del feminismo que Pateman y Gross (1986) denominan feminismo domesticado y/o economía del género. Un feminismo que no revaloriza ninguno de los elementos históricamente considerados femeninos, sino que pretende que las mujeres emulen todo lo masculino. El elemento distintivo básico de esta economía es, señala Pérez Orozco (2006), la reclamación de la condición de sujeto para la mujer. A nivel epistemológico, afirmando que ella también es capaz de crear ciencia, y a nivel de protagonismo del sistema económico, exigiendo la inclusión de sus experiencias como objeto de estudio de la economía. Sin embargo, esta inclusión se lleva a cabo sin una modificación sustancial de los conceptos, las herramientas y métodos analíticos, los criterios de elaboración y validación del conocimiento, del pensamiento económico ortodoxo.

Para Pérez Orozco (2007: 66) dos son las corrientes principales distintivas de la economía del género: 1) Los estudios de equidad, destinados a analizar cómo se ha dado el proceso de exclusión de las mujeres de los ámbitos de creación de conocimiento, las causas, la extensión de la exclusión y las vías para solucionarla; 2) el empirismo feminista, que pretende hacer ciencia eliminando los sesgos androcéntricos presentes en el análisis económico y, por tanto, hacer mejor ciencia y no ciencia feminista. Su objeto de estudio primordial es la situación de las mujeres y las diferencias respecto a los hombres en los ámbitos ya consagrados como propios de análisis económico convencional —es decir, en las esferas de lo público y monetizado—. Esto está relacionado con la aceptación del marco metodológico de las corrientes androcéntricas de la economía convencional, pero sí lo que hace, tal y como se observa en la Nueva Economía de la Familia, es intentar insertar a las mujeres en el término valorado, en este caso, recuperar la actividad de las mujeres “en el mercado laboral, reclamando su condición de sujeto económico, aplicándoles los modelos preexistentes, como la teoría del consumidor, y dedicándose a entender sus características”.

Pero en la medida en que la dicotomía trabajo/no trabajo no se cuestiona, no se produce una recuperación de esas otras actividades que no entran en los mercados ni se identifican los valores masculinos encarnados en los términos normativos. Así, en la

---

<sup>35</sup> Ferber y Nelson (1993); Grapard (1995).

Nueva Economía de la Familia la supuesta autonomía de los mercados no se pone en duda, como tampoco el objetivo de insertar a las mujeres en el mercado laboral desde el modelo de trabajador masculino. La principal novedad reside en la consideración de que las relaciones de género son relevantes para entender lo que ocurre en los mercados. El contenido del estudio económico se amplía en el sentido “de insertar las relaciones de género como variable relevante para el análisis desde un posicionamiento crítico que intenta explicar lo que se entiende como desigualdad manifiesta” (Pérez Orozco, 2007: 67), sin tomar en consideración la estructura informal o el sustrato de género, ni atender a la esfera de lo privado y de la familia como uno de los desarrollos más fructíferos de “lo personal es político”. Dicho lema llama la atención sobre la manera en la que se nos insta “a contemplar la vida social en términos personales, como si se tratase de una cuestión de capacidad o de suerte individual a la hora de encontrar un hombre decente con el que casarse o un lugar apropiado en el que vivir. Las feministas han hecho hincapié en cómo las circunstancias personales están estructuradas por factores públicos, por leyes sobre la violación y el aborto, por el estatus de ‘esposa’, por políticas relativas al cuidado de las criaturas y por la asignación de subsidios propios del Estado de bienestar y por la división sexual del trabajo en el hogar y fuera de él. Por tanto, los problemas ‘personales’ sólo se pueden resolver a través de medios y de acciones políticas” (Pateman, 1995: 46-47).

Únicamente olvidando el sustrato de género de la familia se puede afirmar que la posición económica de las mujeres se debe esencialmente a decisiones racionales, tomadas libremente. Decisiones que se explican partiendo de un factor exógeno que no es cuestionado (la división sexual del trabajo), y sin tener en cuenta otros factores sociales que puedan influir en las decisiones familiares. Reconocen la existencia de diferencias por sexo en el interior de la familia, reforzadas por actitudes discriminatorias del mercado, pero lo aceptan como un dato social. Pues, como argumenta Mincer y Polacheck (1974), la asignación diferencial del tiempo y las inversiones en capital humano están generalmente vinculadas al sexo y sujetas a cambios tecnológicos y culturales, sin embargo es un tema a reconocer que está fuera del alcance de su análisis. En este sentido, una consecuencia de las distintas asignaciones del tiempo manifiesta al analizar la continuidad en el trabajo: mientras las mujeres solteras y sin hijos presentan una experiencia laboral continua, la participación de las mujeres, especialmente las

madres, varía a lo largo del ciclo vital, dependiendo de la demanda del tiempo para labores domésticas, que a su vez es función de sus capacidades y de las preferencias de los demás miembros de la familia.

La novedad de este modelo radica en otorgar el mismo estatus al trabajo asalariado y el trabajo doméstico, no obstante, se mantiene el supuesto básico de que el hombre se enfrenta a una elección entre trabajo de mercado y ocio, mientras que la mujer debe distribuir su tiempo entre trabajo de mercado, trabajo doméstico y ocio. Las principales variables del modelo son el salario personal, el salario del cónyuge, la renta no salarial, el número y edad de los hijos y la educación de la mujer<sup>36</sup>. Por ejemplo, Mincer y Polachek (1974) señalan que la segregación ocupacional de las mujeres es resultado de las decisiones de las mujeres de retirarse del trabajo asalariado en uno o varios momentos del ciclo de la vida, y de este hecho, de la discontinuidad en la participación laboral de las mujeres como consecuencia del trabajo doméstico, se explica la concentración de las mujeres en ciertas ocupaciones. La discontinuidad en el empleo lleva a las mujeres a aceptar trabajos, tanto en la economía formal como en la informal, peor remunerados por la menor exigencia demandada.

Desde esta perspectiva el papel tradicional que desempeñan las mujeres en la procreación y la crianza de los hijos, y que es consecuencia de la especialización, implica que su participación en el mercado de trabajo sea discontinuo y puede verse truncada, lo que tiene varias implicaciones. Primera implicación: como las mujeres trabajan menos horas a lo largo de toda su vida, la tasa de rendimiento que esperan obtener por sus inversiones en capital humano (educación, formación en el trabajo, experiencia) es inferior a la de los hombres, por lo que podría ser racional que decidieran invertir menos en educación y formación. Dado que invierten menos en capital humano, su productividad y, por tanto, sus ganancias son inferiores a las de los varones. Asimismo, previendo que la rotación de las mujeres es mayor, pues abandonan el mercado de trabajo para trabajar en el hogar, es posible que los empresarios actúen racionalmente invirtiendo menos en la formación de las mujeres en el trabajo. Segunda implicación: el stock de capital humano que poseen las mujeres puede deteriorarse cuando abandonan la población activa, lo que significa una productividad menor y unas

---

<sup>36</sup> McConnell y Brue (1996); Polachek (1975, 1979); Mincer (1962).

ganancias más bajas. Tercera implicación: la segregación ocupacional, también, es el resultado de una elección racional. Sabiendo que no permanecerán ininterrumpidamente en la población activa, las mujeres prefieren ocupaciones como la enfermería o la enseñanza elemental que tienen más valor como complementos de la actividad productiva en el hogar. Eso implica, en general, que una parte significativa, si no toda, de las diferencias de ganancias entre los varones y las mujeres se debe a consideraciones que nada tienen que ver con la discriminación, concretamente, a la consideración de que la oferta de trabajo es heterogénea en sus cualificaciones, y lo es en función de la inversión en formación que hace cada individuo.

De este modo se consideran las diferencias salariales como resultado de un comportamiento racional de los individuos en presencia de un activo específico, las cualificaciones retribuidas en el mercado. Sin embargo, hay toda una serie de trabajos que vienen a recoger los datos existentes sobre diferencias salariales entre hombres y mujeres en el mercado español aparecen como variables explicativas la educación, la experiencia general y específica, la antigüedad en el mercado laboral y en el propio trabajo, e incluso el abandono voluntario del puesto de trabajo; en definitiva, las características que sirven para medir la inversión en capital humano por parte de los individuos<sup>37</sup>.

Todos los estudios ponen de manifiesto que parte del diferencial salarial es debido a diferencias en estas características entre hombres y mujeres, pero, a diferencia de los defensores de la teoría del capital humano, la evidencia empírica nos indica que una parte considerable de las diferencias (valor que varía en cada caso dependiendo de las fuentes estadísticas, variables y metodologías utilizadas) sólo puede ser atribuida a la discriminación en el mercado laboral. Para los economistas que consideran que la respuesta correcta a la cuestión sobre diferencias salariales es el «capital humano», es fácil llegar a la conclusión de que las mujeres ganan menos porque poseen menor educación, menos experiencia, menor vinculación al mercado laboral..., pero, aun suponiendo que esto sea cierto, los datos nos muestran una realidad diferente: hay un porcentaje considerable que no se puede explicar mediante diferencias en capital humano. Además, es necesario dar un paso más y preguntarse si estas diferencias en

---

<sup>37</sup> Albelda (1997).

inversión humana son realmente decisiones voluntarias y racionales de las personas o vienen mediatizadas por la discriminación existente en la sociedad previa al mercado de trabajo<sup>38</sup>.

Además, para explicar las decisiones de la unidad familiar y la división del trabajo entre géneros se toman como dados los factores mismos que hay que poner en cuestión, como la libertad de elección, la capacidad de ganancia de cada individuo, y la dualidad público/doméstico, dicotomía en la que es inherente la división sexual del trabajo. Por ejemplo, si las habilidades adquiridas por la mujer se han orientado hacia el hogar, y no hacia la producción no-doméstica, y si las del hombre se han orientado en sentido contrario, la Nueva Economía de la Familia plantea que la mujer tenderá a “especializarse” en actividades domésticas porque la capacidad de ganancia del hombre es mayor. El análisis toma como dadas las condiciones mismas que hay que cambiar para no perpetuar una división del trabajo que coloca a la mujer en posiciones subordinadas<sup>39</sup>.

Se ignora: 1) Que lo que sucede en la vida doméstica no es algo que esté inmune a las relaciones de poder en su seno; 2) las decisiones políticas (esto es, sobre matrimonio, divorcio, propiedad, etc.) determinan qué es o no aceptable, definen los límites de la esfera doméstica privada; 3) la vida doméstica es el lugar donde la mayoría de la gente lleva a cabo la primera socialización, y, por último, 4) que lo personal es político. Este tema apunta a que la división del trabajo en la mayoría de las familias genera barreras psicológicas y prácticas contra las mujeres en otros ámbitos de participación y presencia públicas. De ahí que público/doméstico no sólo no son esferas separadas sino que están estrechamente vinculadas en un ciclo de desigualdad entre los sexos<sup>40</sup>.

En contra de la visión naturalizada y biologicista de la Nueva Economía de la Familia, Carrasco y Domínguez (2003) argumentan que la información que ofrece un diario de uso del tiempo es una descripción de la distribución del tiempo que está realizando una determinada población. No hay que interpretarla como resultado de

---

<sup>38</sup> Carrasco y Recio (2001).

<sup>39</sup> Benería y Roldán (1987), Benería (2005).

<sup>40</sup> Carrasco (1999a).

decisiones libres, de deseos, sino como consecuencia de fuertes condicionamientos sociales previos, y es que el tiempo determina la vida de las personas a partir de unas formas de utilización y distribución socialmente pautada en las cuales las posibilidades de decisión personal no son homogéneas. Mujeres y hombres están condicionados de forma distinta, pero además, desigual. Las decisiones de las mujeres —no exentas de tensiones— sobre si participan o no del mercado de trabajo y qué tipo de empleo podrían aceptar, estarán fuertemente limitadas por diversas fuerzas sociales que dibujan fronteras: la tradición patriarcal, el entorno familiar (personas dependientes del hogar, condiciones económicas del hogar, posibles redes de mujeres que pueda crear o de los que pueda formar parte), la oferta de servicios públicos de cuidados y las regulaciones y características del mercado laboral. Elementos que ejercen presiones muy débiles sobre las decisiones masculinas. De esta manera, las mujeres al aceptar determinadas formas de empleo —que condicionan el resto de sus tiempos— no están realizando decisiones maximizadoras como diría el lenguaje neoclásico. Bajo relaciones de género patriarcales, el dilema entre decisiones voluntarias y no voluntarias sobre las formas de trabajo preferidas, es un falso dilema. Las instituciones (normas sociales) y la ideología (cultura, tradición) pesan por encima de las decisiones individuales<sup>41</sup>. Decisiones que son analizadas relacionándolas únicamente con el propio consumo de bienes y servicios mercantiles, asumiendo, así, el egoísmo como el motor del *homo economicus*.

Asimismo el tipo de problematización que efectúa La Nueva Economía de la Familia simplifica el problema del trabajo doméstico al nivel cuantitativo (de su registro), sin apenas entrar en lo cualitativo (en su comprensión y estructuración sociológica), ya que es necesario comprender el modo en que los dos miembros de la pareja que conforman el hogar interactúan condicionados por reglas y normas sociales. Éstas, durante la industrialización, sirvieron para justificar la exclusión de las mujeres del espacio de la producción mercantil y confinar a buena parte de ellos en el espacio doméstico. Dicotomía de espacios y roles sociales en función del género, por lo que el análisis de las relaciones de género en el hogar no sólo ha de considerar las interacciones, sino también la relación de poder implícita en las normas sociales<sup>42</sup>. De

---

<sup>41</sup> Carrasco *et al.* (1997, 1998, 2003); Carrasco y Domínguez (2003); Durán (1988, 1995, 2000a); Tobío (2005); Ramos (2007).

<sup>42</sup> Lázaro *et al.* (2004); Borderías *et al.* (1994); Borderías (1993, 2003); Torns (2004); Frau (1999).

hecho la supuesta eficacia de las mujeres en el trabajo doméstico deriva únicamente de su capacidad biológica para criar y amamantar y no de cualquier otra diferencia a nivel de las capacidades. Pues bien, es la valoración social que se da a las tareas masculinas lo que prácticamente excluye a las mujeres del universo del trabajo cualificado, y que lleva a la conclusión de que los hombres adquieren cualificaciones y las mujeres poseen cualidades<sup>43</sup>.

De este "magnífico" análisis, construido en torno al Sujeto Mayoritario — hombre, blanco, heterosexual, occidental, con trabajo asalariado, etc.—, señala Murillo (1996) se dilapidan elementos como los contextos educacionales, la distribución de recursos entre niños y niñas de la unidad familiar, las oportunidades de empleo... A la luz de la Nueva Economía de la Familia, las mujeres parecen mostrar un distinto grado de compromiso con su proyecto profesional. Se registra, de este modo, una menor acumulación formativa y, como es de esperar, menor eficacia en el puesto de trabajo. Ni la reproducción (percibido como interferencia laboral) ni la responsabilidad doméstica (ni siquiera visible) rompen el principio meritocrático que sustenta esta perspectiva, y es que la aparente elevada participación femenina en el mercado laboral no es necesariamente un indicador de igualdad entre los géneros, más bien refleja formas distintas —más precarias para las mujeres— de integrarse al trabajo asalariado, y que cada progreso numérico de las mujeres en el terreno de la educación o del mercado de trabajo corresponde a una nueva invención para mantener las diferencias entre los sexos-géneros, además, de las dificultades de integración que encuentra el género femenino en determinados sectores productivos en los que existe un ámbito y una cultura de trabajo fuertemente marcados por valores masculinos. Como destaca Ribas y Manry (2005: 67) a través de los “comportamientos de empresarios y trabajadores se produce una construcción del género en el lugar de trabajo. Tanto los empresarios como los trabajadores generan o establecen diferencias de género en el lugar de trabajo a través de estereotipos que exageran las diferencias sexuales y a través de políticas y comportamientos que destacan diferencias sexuales irrelevantes”.

En definitiva, la Nueva Economía de la Familia, según Bergmann (1987), explica, justifica y aún glorifica la diferenciación de papeles por sexo-género, mediante

---

<sup>43</sup> Ferreira (1996).

el artificio de considerar a las mujeres como agentes económicos racionales, cumpliéndose así “con la reivindicación del feminismo liberal de reclamar para ellas la condición de sujeto económico en pie de igualdad con los hombres, ya que la figura del *homo economicus* no recibe un cuestionamiento significativo —si bien sí se introduce vagamente la idea de considerar motivaciones altruistas y egoístas en el comportamiento de la familia” (Pérez Orozco, 2007: 117). Se concibe la familia como una unidad armónica, racional y ahistórica, y bajo el supuesto de utilidad conjunta dentro de la familia. En la familia impera el consenso y el altruismo, tal y como se observa en el Tratado sobre la Familia de Becker (1981), en donde se contraponen las ventajas del altruismo para mejorar el bienestar de padres e hijos y sus desventajas en las transacciones mercantiles. Becker profundiza en el debate con la admisión de que la fea cara del egoísmo puede asomar en la familia bajo la forma de un “niño malcriado”. De hecho, Becker recurre al concepto de un dictador benevolente para explicar por qué los individuos de la familia no se aprovechan de la benevolencia de los demás miembros<sup>44</sup>. Se sitúa aquí la doble retórica del interés identificada por Folbre (1988, 1994, 2001), que presupone que el motor de las personas en el mercado es el egoísmo, mientras que, en la familia, actúan movidas por el amor y el altruismo. Esta retórica “implica, por una parte, que la actividad de las mujeres no es económica, precisamente, porque no se rige por el egoísmo; y, por otro lado, que el espacio de la familia se entiende como una unidad armónica de la que está ausente toda relación de poder. Con lo cual, a cada género se le asocia un espacio, un rol y un temperamento y se instituye la familia nuclear como infraestructura social del capitalismo” (Pérez Orozco, 2007: 49).

Ferber y Nelson (1993) argumentan que en las sociedades occidentales actuales se asocia la masculinidad con el ideal de egoísmo con lo cual asumir éste como el motor del *homo economicus* supone implantar un modelo masculino de acción y motivación. Por consiguiente, la Nueva Economía de la Familia sigue la teoría ortodoxa sobre el individuo económico y los procesos de decisión intra-familiares. Individuo racional, autónomo y egoísta que maximiza individualmente sujeto a restricciones externas. El individuo económico racional entra en el mundo del contrato para producir la sociedad civilizada; entre en el intercambio para crear los mercados. El *homo economicus* es la

---

<sup>44</sup> Carrasco (1999a).

concreción en el ámbito del discurso económico del individuo liberal de la teoría del contrato descrito por Pateman (1995). El individuo racional neoclásico identificado con el *homo economicus* se asemeja a un *hongo*, en el sentido de que crece totalmente formado y con sus preferencias desarrolladas. Como en las historias de Robinson Crusoe, no tiene niñez ni se hace viejo, no depende de nadie ni se hace responsable de nadie más que de sí mismo. El medio no le afecta, participa en la sociedad sin que ésta lo influya: interactúa en un mercado ideal donde los precios son su única forma de comunicación, sin manifestar relaciones emocionales con otras personas. Sin embargo, la Nueva Economía de la Familia “supone un comportamiento distinto en la familia. El egoísmo sólo se reserva en este caso a algunos miembros jóvenes, ya que a los adultos con poder (jefe de familia) se les supone altruistas. Así, la ‘familia altruista’ no sólo sirve para legitimar las desigualdades entre mujeres y hombres sino también para justificar que dicho supuesto no puede ser usado en el mercado. De esta manera se refuerza el dualismo conceptual entre el mercado —donde supone que todos actúan buscando su propio interés— y la familia ideal —donde reina la armonía y las reglas altruistas—. El resultado es que los conflictos y las desigualdades entre los distintos miembros familiares permanecen ocultos” (Carrasco, 1999: 44-45).

### **1.3. La economía feminista de la conciliación.**

La economía feminista de la conciliación se caracteriza por tratar de reconstruir las dicotomías fundacionales del discurso económico —economía/no-economía, trabajo/no-trabajo—, recuperando y revalorizando “las actividades de las mujeres y, desde ahí, reescribir los conceptos y reelaborando los marcos de análisis. Las estrategias de reconstrucción planteadas son diversas. La economía feminista de la conciliación opta por conceder el mismo estatus analítico a esos elementos feminizados, aunque algunas autoras (las menos) prefieren situarlos en el centro del análisis para comprender las experiencias femeninas. Por su parte, la economía feminista de la ruptura cree que el alcance del cuestionamiento de la estructura dicotómica ha de ir más allá, porque la ocultación no había sido sólo producto de sesgos misóginos o patriarcales, sino un elemento necesario para que las esferas y términos valorados y masculinizados adquieran pleno significado” (Pérez Orozco, 2007: 248).

La economía de la conciliación reconstruye los sesgos patriarcales de las

dualidades androcéntricas mediante la conciliación, al pretender compaginar lo femenino desvalorizado con lo masculino a lo que se había otorgado superioridad epistémica y social, apostando por su reunificación. La labor fundamental de esta economía es deconstruir los conceptos fundamentales de economía y trabajo, visibilizando el otro oculto (el trabajo doméstico, el hogar, la reproducción) y desvelando el desigual reparto por género de los empleos y trabajos<sup>45</sup>. Su objetivo es lograr el reconocimiento público del trabajo doméstico. En palabras de Picchio (1992: 71), “a mi entender, para comprender las características generales y persistentes del trabajo asalariado debemos investigar el lado oscuro y oculto del trabajo de las mujeres: el trabajo de reproducción, habitualmente definido como ‘trabajo doméstico’”.

Las características principales del trabajo de la reproducción son, para Carrasquer *et al.* (1998: 96), no estar remunerado mediante un salario (a pesar de poderse discutir la existencia o no de otro tipo de remuneración), ser un trabajo eminentemente femenino y permanecer invisible incluso a los ojos de las personas que lo llevan a cabo. En primer lugar, ello significa que, al no estar salarizado, queda fuera del mercado de trabajo y por tanto no se debe confundir con las actividades usualmente realizadas por mujeres en alguna de las modalidades de la denominada “economía sumergida o informal”. En segundo lugar, ello también significa que el trabajo de la reproducción es la actividad a la que se dedican la gran mayoría de mujeres, a lo largo de su ciclo de vida, de manera total o parcialmente. Este hecho conduce a categorizar como amas de casa a quienes se dedican al trabajo de la reproducción de manera exclusiva y a considerar a las mujeres que deben compartirlo con una actividad laboral, como protagonistas de una situación de doble jornada o de “doble presencia”.

En tercer y último lugar, la invisibilidad que caracteriza al trabajo de reproducción significa que la actual organización social no reconoce su existencia como trabajo. Incluso que la gran mayoría de mujeres que lo llevan a cabo, especialmente aquéllas que se dedican a él en régimen de exclusividad, no son conscientes de que realizan unas actividades que son trabajo necesario para el funcionamiento de la sociedad. O que, en el caso de que esa conciencia sí exista, no suele ir acompañada del correspondiente reconocimiento de su importancia económica y social. No obstante, “la

---

<sup>45</sup> Borderías *et al.* (1994); Albelda (1997).

característica a destacar por encima de todas es que la dedicación femenina al trabajo de la reproducción no es el fruto de un innatismo biológico, sino el resultado de la construcción social de las diferencias de género. Esa construcción que, en síntesis, convierte a las hembras en sujetos femeninos, orientados centralmente hacia el trabajo de la reproducción y a los machos, en sujetos masculinos, centrados básicamente en el trabajo de producción. Tal proceso de socialización condiciona las posibilidades materiales de vida, las actitudes y las representaciones simbólicas de ambos géneros y posiciona a las mujeres en situación de subordinación respecto a los hombres. Ya que en esa socialización diferencial de género se consigue que esas diferencias devengan desigualdades y que, además, éstas permanezcan invisibles” (Carrasquer *et al.* 1998: 97).

La naturaleza construida de las diferencias de género se lee, desde la perspectiva de la economía de la conciliación, bajo la concepción del sujeto unitario “la mujer” como igual al hombre, pero discriminada u oprimida por una determinada construcción social. Esta concepción corre pareja “a la creencia en la existencia de una esfera económica femenina invisibilizada, injustamente menospreciada y a la que se le ha negado su relevancia económica. Afirmar la condición de sujeto de ‘la mujer’ es afirmar la valía económica de esa esfera oculta. Analizando la operación del modo de producción capitalista y del sistema de política sexual —o patriarcado— obtendremos una completa teoría para explicar el conjunto del sistema económico, así como la opresión femenina en términos de sistemas globales” (Pérez Orozco, 2007: 250). Esta propuesta integra a las mujeres y a lo femenino en las esferas previamente reservadas a lo masculino, pero sin la necesidad de asumir todas las características masculinas, es decir, conservando los rasgos femeninos que se consideran positivos. Se concilia, por tanto, lo mejor de ambas dimensiones.

Esta economía se ha afirmado mediante la crítica a la teoría del mercado dual<sup>46</sup> y a la economía feminista de corte marxista. La teoría del mercado dual plantea que la relación laboral es una relación de poder estructuralmente desigual en el modo de producción capitalista. Una relación inexplicable sin el contexto institucional que regula el desarrollo de las relaciones sociales de carácter económico y de las relaciones de

---

<sup>46</sup> Doeringer y Piore (1985).

empleo, y que se explica en tanto que el mercado de trabajo se basa en normas e instituciones (formales e informales) y no sólo en la ley de la oferta y la demanda. La existencia de una estructura dual del mercado de trabajo (primario y secundario) que se diferencian en cuanto a condiciones de trabajo, niveles salariales, niveles de promoción y estabilidad en el empleo, da cuenta del hecho que la mayoría de las mujeres queden situadas como trabajadoras del segmento secundario, que justificaría, al menos en parte, sus características laborales y salariales. Así, la segregación ocupacional y las diferencias salariales entre diferentes grupos (hombres y mujeres) vienen determinadas por aspectos no competitivos del mercado, en concreto, las mujeres tienden a concentrarse en el sector secundario debido a su posición en la familia que les obliga a interrumpir su carrera laboral y a poseer menos cualificación y menos capital humano que los hombres<sup>47</sup>.

La teoría del mercado dual es criticada por Carrasco (1991, 1992) en el sentido de haber considerado en el análisis sólo los factores que condicionan la demanda de la fuerza de trabajo y haber olvidado los condicionantes de la oferta. Los requerimientos del sistema económico (por ejemplo, fluctuaciones de la demanda dirigida a algún sector), por una parte, y el intento de crear jerarquías y divisiones entre las trabajadoras/es de acuerdo a raza y género, por otra, serían las razones que condicionarían a que las mujeres se concentraran en determinados sectores o determinadas industrias, generalmente más inestables y de salarios más bajos. Pero esto sería sólo una explicación parcial de la participación de la mujer en el mercado laboral. El análisis de lado de la oferta de la fuerza de trabajo muestra que la principal característica que distingue las mujeres trabajadoras de los hombres es la responsabilidad que tienen las primeras en la reproducción social. En otras palabras, es el modelo familiar dominante, basado en la asignación prioritaria a las mujeres del trabajo doméstico en el ámbito privado, el factor que explica fundamentalmente la segmentación laboral y social en la esfera pública, si bien esta segmentación actúa también sobre el ámbito familiar bajo un esquema interactivo que se alimenta mutuamente.

---

<sup>47</sup> Ribas y Sajardo (2004).

Es la división básica de funciones en la familia y la carencia de opciones para las mujeres respecto a la asunción prioritaria del trabajo doméstico en dónde se encuentra, en parte, la raíz de la segmentación en el mercado laboral<sup>48</sup>. Así Lagrave (1993) argumenta que la teoría del mercado dual utiliza la familia contra el trabajo y se sustituye la tradicional división sexual del trabajo por una división sexual del tiempo de trabajo: el tiempo completo para los hombres, el tiempo parcial para las mujeres. Empleos femeninos, tiempo parcial, promociones improbables, todo ello conduce con frecuencia a la conclusión de que hay dos mercados de trabajo independientes: uno masculino, cualificado y bien considerado; y otro femenino, subcualificado, mal pagado y devaluado. Ahora bien, la teoría dualista del mercado secundario legitima la división sexual del trabajo al asignarle naturalidad económica. Al teorizar una comprobación empírica y morfológica, olvida, según Lagrave, que esta dualidad es el producto de una construcción social y política que constantemente inventa y reinventa nuevas prácticas distintivas. En realidad, se trata del mismo mercado de trabajo en el que los nuevos datos económicos organizan sutilmente las asimetrías. El recurso a la teoría dualista del mercado supone impedir, por una parte, percibir e interpretar cómo la penetración de las mujeres en el mercado “primario” masculino tiene como efecto inmediato la intensificación de las discriminaciones, y, por otro lado, estar ciego ante la función social del efecto de división que esta teoría legitima: la reactualización sin tregua de las divisiones sexuales.

Por otra parte, como indica Escobar (2005: 30-31), en relación a la división entre un sector primario y sector secundario de actividades económicas, hay que tener en cuenta que en el sector primario de actividades económicas, donde podrían incluirse las de las/os grandes empresarias/os y los trabajos estables bien pagados por empresas solventes, y en el sector secundario, se incluirían gran parte de las actividades autónomas y los empleos temporales de las pequeñas, medianas y, en general, inciertas empresas. Para formar parte del primer segmento es necesario, según la teoría del mercado dual, realizar un proceso de selección entre las/os supuestamente mejores, que son —al igual que consideraba la anterior teoría— las/os de mayor formación y las/os que puedan garantizar mayor fidelidad. Hay que pensar además “que al hablar de

---

<sup>48</sup> Ferreira (1996).

empresas, en lugar de competir por la obtención de un trabajo o ascender dentro de una organización, hay un largo proceso de selección en el que el principio es especialmente difícil porque requiere de una ingente cantidad de recursos (el capital económico, mobiliario e inmobiliario) del que sólo dispone una exigua cantidad de personas —y menos mujeres que hombres—, o que sólo ofrecen a proyectos muy desarrollados, avalados por personas con otro tipo de capitales (humano o social)”. Sin embargo, convertirse en persona laboralmente autónoma, en la mayor parte de los casos, no requiere unos recursos económicos altos. En consecuencia, “está abierto inicialmente a una ingente cantidad de personas, pero una dura competencia posterior hará que sólo permanezcan en ella quienes ofrezcan un trabajo de calidad a un precio competitivo y eso —en la mayor parte de los casos— sólo es posible mediante bajos beneficios, por lo que es un segmento propicio a ser ocupado por mujeres. De hecho, antes que autónomas —figura además de laboral, también legal-fiscal—, muchas trabajadoras y trabajadores empiezan a realizar su actividad económica independiente en el sector sumergido (al que podríamos denominar el tercer segmento, el de las personas excluidas del trabajo legal”.

En la economía feminista marxista las desigualdades de género derivan principalmente del capitalismo al ser las mujeres asalariadas particularmente útiles como ejército de reserva laboral porque sus responsabilidades familiares y dependencia parcial del salario del hombre aseguran que sean vistas como trabajadoras de segunda clase, que pueden ser empujadas a la esfera privada siempre que no sean necesitadas en el mercado de trabajo<sup>49</sup>. En este sentido, según Marx (1987: 546), el desarrollo histórico del régimen capitalista es asimismo el desarrollo histórico de la clase trabajadora y, por tanto, del ejército de trabajadores supeditado al dominio y control del capital. La generación y reproducción continua de un ejército de reserva de trabajadores es "la ley general, absoluta, de la acumulación capitalista". Ejército de reserva que constituye una característica necesaria del capitalismo al poseer éste sus propias leyes de población, lo que quiere decir que la acumulación del capital extiende progresivamente sus efectos, conforme el capital se desarrolla y la estructura social se transforma, al conjunto de la

---

<sup>49</sup> Delphy (1970); Hartmann (1994).

población. De este modo, desde esta perspectiva el “enemigo principal” de las mujeres es el capital o modo de producción capitalista<sup>50</sup>.

Para Dalla Costa (1972: 40), el trabajo doméstico es “una función esencial en la producción de plusvalía”, a través de la producción de la mercancía fuerza de trabajo; es, por tanto, trabajo productivo. El capital “extrae plusvalía del trabajo femenino, siendo el salario la forma de explotación directa del trabajador por parte del capital y el medio para la explotación de las trabajadoras no asalariadas. Para otras/os, la vía es la transferencia de trabajo excedente”. Harrison (1973) argumenta que la mujer, a cambio de reproducir la fuerza de trabajo, recibe sólo su propia subsistencia, por lo que está aportando un trabajo excedente que, luego, aparecerá en el modo de producción capitalista en forma de valor excedente. Por esto se determina que, de forma histórica, el “trabajo doméstico y las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado son funcionales para el capitalismo. Y, de esta consideración, se deriva la respuesta a otra pregunta esencial. ¿Son las mujeres una clase? La gran mayoría de autoras/es afirman que las mujeres no conforman una clase social diferenciada, al no estar explotadas de una manera diferencial a los hombres, lo cual implica afirmar que el enemigo final es el capital. Las mujeres forman parte de la clase obrera y comparten un objetivo común con los hombres en la lucha contra el capital” (Pérez Orozco, 2007: 123).

Beechey (1977, 1994) considera que el capital diferencia a los trabajadores por género, y destaca como las mujeres casadas son fuente fundamental del ejército de reserva para el capital y constituyen parte de la reserva latente, considerablemente más barata, del ejército de trabajadoras bajo el dominio del capital. De acuerdo con esta autora, para Marx el capitalismo necesita contar con mecanismos que aseguran la existencia de la oferta de trabajo necesaria. Esto implica la existencia de una población flexible que actúe como reserva de trabajo, es decir, que pueda ser integrada en la producción cuando sea necesario, pero de la que simultáneamente se pueda prescindir cuando los cambios en la organización del proceso productivo así lo requieran. Además dicha población actúa como fuerza competitiva a través de dos mecanismos: forzando a la baja los niveles salariales y presionando a los trabajadores y las trabajadoras asalariados/as a someterse a tasas de explotación mayores. De esta manera el ejército

---

<sup>50</sup> Himmelweit y Mohun (1977).

industrial de reserva tiene la función de impedir que disminuya la tasa de beneficio. Las críticas al planteamiento de Beechey apuntan, para Borderías *et al.* (1994: 52), al núcleo de su argumentación, ya que si se cumpliera lo que esta autora mantiene, “el capital preferiría de forma estructural el empleo femenino y no recurriría a el sólo coyunturalmente, por tanto, desde la lógica del capital, esta hipótesis no puede explicar las expulsiones de las mujeres del trabajo. Además, a medida que las mujeres se han ido incorporando como trabajadoras asalariadas, ya no es tan simple que retornen a la esfera doméstica en las mismas condiciones que antes de participar en el mercado laboral. Aunque las mujeres sean más vulnerables en sus puestos de trabajo, la tendencia general a la integración es irreversible”.

En cambio para la economía feminista de la conciliación la segregación sexual del mercado de trabajo se explica desde la lógica del patriarcado criticando la reducción de los conflictos de género a la lucha de clases desde la óptica marxista, y es que la explotación tiene sus raíces tanto en el capitalismo como en el patriarcado. Benería y Roldán (1987) exponen que el marxismo feminista o feminismo socialista pone en primer plano la lógica del capital y considera que la división sexual del trabajo responde a las necesidades del capitalismo en dos aspectos muy concretos: por una parte, el trabajo doméstico realizado por las mujeres cumple una función de abaratamiento de costes de reproducción de la fuerza de trabajo; por otra, las mujeres constituyen una reserva flexible de mano de obra barata. Frente a lo anterior el feminismo de la conciliación considera que la lógica del patriarcado tiene carácter previo y es más importante que la lógica del capital. A pesar del aumento de la participación laboral de las mujeres, ellas son todavía las responsables del trabajo doméstico. La división sexual del trabajo es consecuencia de la explotación de las mujeres por parte de los hombres en el seno de la familia y tiene su reflejo en el mercado, donde las mujeres desempeñan empleos que constituyen una prolongación de las tareas que tradicionalmente realizaban en el hogar, constituyéndose un círculo vicioso.

Harding (1996) llama la atención sobre el papel de las relaciones patriarcales en el mercado, en el sentido de que capitalismo y patriarcado constituyen dos estructuras sociales autónomas e interrelacionadas cuyos intereses habrían confluido en la retirada de las mujeres en el mercado de trabajo, en la configuración de la mano de obra femenina como subsidiaria y en la consiguiente subordinación de las mujeres en la

familia. Maruani (1993) señala que la economía feminista de la conciliación ha expuesto la insuficiencia de las teorías neoclásicas y marxistas, al poner el énfasis en la importancia de los factores sociales y culturales en las restricciones a las mujeres para acceder al mercado de trabajo. Además, apuntan la interrelación entre los papeles productivos y reproductivos de las mujeres y consideran que las desigualdades de género están relacionadas con el patriarcado. De ahí se deriva que, para aprehender la opresión de la mujer, sea necesaria “una doble metodología: un análisis marxista que explique el capitalismo y un análisis feminista para entender el patriarcado; doble metodología que puede entenderse como una superposición de conceptos o como una transformación de los conceptos marxistas previos en función de las nuevas percepciones feministas. Por tanto, el objetivo fundamental es comprender la construcción social del poder y sus bases materiales, es decir, económicas, quedando el proceso de redefinición de los conceptos de economía y trabajo en un segundo plano” (Pérez Orozco, 2007: 124).

Capitalismo y patriarcado constituyen entonces sistemas autónomos de opresión y explotación que se refuerzan mutuamente, pues “existen juntos y no pueden ser entendidos cuando son falsamente aislados” (Eisenstein, 1974b: 24). Es el control patriarcal de oportunidades de empleo y los bajos salarios que se les pagan a las mujeres, lo que las empuja hacia el matrimonio, hacia la esfera doméstica y hacia la dependencia de los hombres. La división sexual del trabajo doméstico es así perpetuada por la división sexual del trabajo en el mercado de trabajo y viceversa. Para Hartman (1979, 1981, 1994), este proceso es el resultado de la continua interacción de dos sistemas interrelacionados, que se refuerzan mutuamente, el capitalismo y el patriarcado. El capitalismo produce los puestos y el patriarcado produce a las personas que ocuparán esos puestos de clase. El capitalismo interactúa, por lo tanto, externamente con el patriarcado (o con otros sistemas de opresión como el racismo)<sup>51</sup>. Por tanto, la conclusión fundamental es que capitalismo y patriarcado son dos sistemas que no operan en el vacío, sino en conexión. El objetivo fundamental, señala Pérez Orozco (2007), es comprender cómo se produce ésta mediante un análisis histórico y específico que vislumbre los conflictos. No hay que discutir en abstracto sobre cómo

---

<sup>51</sup> Ferreira (1996).

actuará el capital para extraer la máxima plusvalía, “sino cómo los capitalistas realizan la mayor ganancia *realizable*” (Hartmann, 1979: 101).

La economía feminista de la conciliación se especifica en la teoría de la producción/reproducción, y que Carrasco (1991) denomina enfoque “srafiانو” o reproductivo, y que pretende visibilizar las esferas previamente ocultas de la economía, las feminizadas. En palabras de Carrasquer *et al.* (1999), el trabajo de la reproducción se hace viable como concepto, en primer lugar, por la aceptación de la existencia del trabajo doméstico como forma de trabajo, tras el debate mantenido, en la década de los años setenta, entre algunas corrientes del feminismo y el marxismo. En segundo lugar, por el esfuerzo de algunas especialistas, principalmente anglosajonas y francesas, que, desde el campo de la historia, la economía, la sociología o la antropología, han ido poniendo de manifiesto como el capitalismo ha reforzado la estructura patriarcal de nuestra sociedad. En sus estudios muestran como el capitalismo ha segregado doblemente el trabajo femenino, al separar el lugar físico de la producción de mercancías (la fábrica) del de la reproducción de la vida (el hogar y la familia). Eso sucede porque la organización socioproductiva del capitalismo industrial ha reforzado la invisibilidad del trabajo que las mujeres realizan para mantener y dar atención y cuidado al hogar-familia, al mismo tiempo que aprovecha dicha actividad porque es un trabajo imprescindible para la producción.

En tercer lugar, “también cabe mencionar como, en estos últimos años, otras estudiosas han contribuido a hacer emerger el concepto de trabajo de la reproducción a través de la reconsideración y ampliación del propio concepto de trabajo. La perspectiva que aquí interesa destacar trata de mostrar la incidencia de las desigualdades de género en esta problemática”. En este último caso, “ello es posible por las propias limitaciones que presenta el concepto de trabajo, nacido con la industrialización, al ser entendido únicamente como sinónimo de actividad laboral y/o empleo, en los análisis convencionales al uso. Esa nueva acepción del concepto de trabajo surge de la necesidad de poner de manifiesto una serie de factores que caracterizan a la actividad laboral femenina y que, por lo general, suelen olvidarse o menospreciarse. En concreto, se trata de los factores relativos a lo que Benería denomina ‘función reproductora’. Y que, según este nuevo criterio, siempre debe acompañar a todo análisis de la actividad laboral femenina. Esa función reproductora tiene tres dimensiones: la estrictamente

biológica, la derivada de la dimensión social y cultural y la relacionada con las tareas de atención, cuidado, gestión y mantenimiento de la fuerza de trabajo, pasada, presente y futura” (Carrasquer *et al.* 1998: 99).

Según Coleman (1999: 503), “para todas las mujeres, excepto para unas pocas adineradas que pueden permitirse pagar a otras personas para que realicen el trabajo que les es asignado por su género, la decisión de su oferta de trabajo se basa en una serie de necesidades que incluyen necesidades financieras, objetivos sociales de bienestar, responsabilidades no mercantiles asignadas por género e intereses personales”. Para Carrasco (2001: 35), el trabajo doméstico “es realizado, en general, por la mujer, quien además puede participar en el trabajo asalariado. Es obvio que no hay ninguna razón técnica, ningún requerimiento productivo, que exija que el trabajo doméstico sea realizado por la mujer. La explicación de ello hay que buscarla en otro sitio, en una historia de marginación y dominaciones. La explicación de tal circunstancia escapa a nuestros presentes propósitos. Para esto nos basta con incorporar ‘el dato’”. En realidad, afirma Picchio (1992: 454), lo que “se oculta no es el trabajo doméstico y las amas de casa, sino la relación de producción-reproducción que caracteriza el sistema capitalista. De este modo, un problema central del sistema económico se ha analizado como una cuestión privada y como un problema específicamente femenino”.

El trabajo doméstico es, por tanto, un factor de reproducción del sistema económico. De hecho, en la sociedad occidental el sistema económico se puede entender formado por el proceso de producción y reproducción material —esfera industrial— y el proceso de producción y reproducción de las personas —esfera doméstica—. La producción material y reproducción humana “son partes constituyentes de una totalidad sin que las relaciones entre ellas sean, necesariamente, de subordinación o dominación. Ambas son entidades teóricas separadas con una cierta autonomía relativa” (Carrasco, 1992: 301). Procesos que, desde su funcionalidad reproductiva, están totalmente integrados al ser dos aspectos de un proceso único: la reproducción de la sociedad. Esto significa que la propia producción de mercancías requiere de materias primas y de fuerza de trabajo y esta última, necesaria para el funcionamiento de la economía, se reproduce al margen de las normas de producción de dicho sistema: su reproducción y mantenimiento se realizan en la esfera doméstica. A su vez, la esfera doméstica, para reproducir a los individuos y reproducirse a sí misma,

depende de la producción industrial. La relación entre ambas esferas se concreta en las variables distributivas: salarios y beneficios. Al no cubrir, por lo general, el salario los costes de reproducción de la fuerza de trabajo, las unidades familiares se ven en la necesidad de transformar en bienes terminados los bienes no directamente consumibles adquiridos en el mercado.

Articular producción y reproducción significa trabajar simultáneamente con dos conjuntos de relaciones sociales, relaciones de género y relaciones de clase, que Kergoat (1994) designa respectivamente como opresión y explotación. Esta formulación implica, entre otras cosas, la negativa a establecer una jerarquía entre esas relaciones sociales. Por lo tanto, la división sexual del trabajo, en cuanto categoría de análisis, permite delimitar los lugares atribuidos a las mujeres, al trabajo doméstico o a la esfera de la producción en la sociedad moderna. División que se articula con otras formas de división social —por ejemplo, la división "técnica" e internacional del trabajo— y cuestiona las teorías del ejército de reserva industrial y segmentación del mercado de trabajo<sup>52</sup>. En este sentido, hay que considerar en un proceso dinámico la interacción entre la demanda de trabajo de la esfera de la producción y la oferta de trabajo condicionada por las características de los distintos grupos sociales en la esfera de la reproducción. Los roles y responsabilidades en el proceso de la reproducción determinan las formas de integración en el mercado laboral pero, a su vez, esta participación en el trabajo asalariado repercute en la estructura familiar<sup>53</sup>.

En todo caso el trabajo reproductivo es un trabajo no remunerado y que implica manejar muchas actividades a la vez; pero el marco social en el que se llevan a cabo estas tareas es muy versátil y existen diferencias en torno al contenido, a la cantidad y a la intensidad de las tareas<sup>54</sup>. Trabajo reproductivo al que se le niega la categoría de económico, transformándose la producción doméstica en una producción invisible, oculta, al constituir una actividad no mercantil ya que su asignación no va acompañada de un precio. La ausencia de precio conlleva la no remuneración directa del trabajo doméstico realizado y, por lo tanto, su exclusión de las cuentas nacionales. Así, la

---

<sup>52</sup> da Silva Blass (1995).

<sup>53</sup> Brunet y Pastor (1997).

<sup>54</sup> Parella (2003a).

desvalorización de las actividades no asalariadas y la identificación del trabajo asalariado con todas las formas de trabajo, determinó la desvalorización de todas las actividades no relacionadas con la producción mercantil. De aquí el interés del enfoque de la reproducción de una redefinición de la economía que vaya más allá de aquellos que implícita o explícitamente privilegian el mercado, y es que la “inmensa mayoría de la literatura feminista y no feminista que examina ‘la economía’ y la posición de las mujeres se concentra en el trabajo público de mercado de las mujeres y las políticas económicas relacionadas. Para atender a las especificidades del trabajo privado de las mujeres en el hogar y a su opresión en tanto que mujeres, es necesario centrarse, precisamente, en las actividades económicas donde las mujeres son protagonistas” y dedicar una atención prioritaria a la economía emocional, según Beasley (1994). Su temática “gira en torno a las esferas económicas no remuneradas y las relaciones sociales (sexuales) anteriormente ocultas. Aunque el reparto injusto de los trabajos supera la esfera de lo doméstico, es el trabajo privado el paradigmático de las características del trabajo femenino en occidente, porque ahí se localiza la mayor parte de la actividad de las mujeres y porque también su trabajo asalariado viene definido por ese otro” (Pérez Orozco, 2007: 138).

En referencia al trabajo doméstico se destaca que la capacidad potencial de trabajo que poseen los hogares, una parte variable se exporta a cambio de remuneración o lucro y otra parte, asimismo variable, se aplica a la producción de bienes y servicios dentro del hogar. Esta capacidad potencial tiene una clara componente de clase directamente ligada a la posibilidad de compra de bienes y servicios en el mercado, y es que la “entrada de la mujer en el espacio público (laboral y político), en la medida en que no se encuentra correspondida ni con la dedicación del varón al hogar ni con la prestación de servicios redistributivos suficientes (recortes del Estado del Bienestar), está teniendo distintas repercusiones dependiendo de la extracción social de las familias. Entre las de rentas altas se produce la desprivatización o mercantilización del espacio doméstico, mediante el recurso a instituciones y servicios externos de todo tipo (empleados domésticos, servicios a los hogares, jardines de infancia privados, etc.); por el contrario, las familias con escasos recursos tienen que intensificar el trabajo doméstico —centrado en las mujeres de la casa—, lo que suele traducirse en desatención a los miembros dependientes de la familia (niños, ancianos, enfermos...)

y/o incremento del estrés familiar. Entre ambos polos, existen amplios sectores de familias que, en parte, pueden recurrir a la contratación de servicios externos” (Colectivo IOÉ, 2001: 766).

Lo que se observa actualmente es la redistribución dentro del colectivo femenino del trabajo doméstico en base a ejes de estratificación social como la clase y la etnia. Estratificación que está “directamente vinculada a la compra de servicios en el mercado, tanto a través de empresas (y del tercer sector) como mediante la contratación directa de servicios domésticos. Esta redistribución supone que el reparto desigual del trabajo de cuidados está pasando, en parte, de ser intra-familiar a ser iner-familiar, manteniéndose la relevancia del género, aunque estructurado por otros ejes. Ésta es considerada por algunas autoras como una de las características del paso del patriarcado privado al patriarcado público” (Pérez Orozco, 2007: 237).

Aunque no sea fácil la delimitación de “bienes y servicios” dentro del hogar, el criterio más generalmente utilizado para definirlos es la "sustituibilidad", esto es, que pueden trasladarse —por remuneración— al exterior del hogar o realizarse por trabajadores remunerados dentro del hogar<sup>55</sup>. Esta capacidad potencial de trabajo que poseen los hogares exige extender la noción de explotación al interior de la familia, considerando la subordinación de las mujeres bajo el patriarcado como una forma de explotación anterior a la explotación de clase. Esto no ha sido completamente aceptado por los economistas marxistas, que aunque reconocen que la división sexual del trabajo es la principal causa de la subordinación femenina, no consideran que constituya la primera fuente de explotación económica y social<sup>56</sup>, ni contemplan el conflicto entre hombres y mujeres en el seno del hogar. Al pretender que el matrimonio puede sustituir a las relaciones de producción dentro del sistema capitalista como criterio de pertenencia de clase dentro de ese sistema, “se encubre la existencia de otro sistema de producción, así como el hecho de que las relaciones de producción dentro de ese sistema constituyen precisamente a maridos y mujeres en clases antagónicas (puesto que los unos obtienen un beneficio material de la explotación de las otras). Y por último, la ‘reintegración’ de las mujeres en las clases a través de su definición como propiedad del

---

<sup>55</sup> Durán (1991).

<sup>56</sup> Castaño *et al.* (1999).

marido tiene por objeto ocultar precisamente el hecho de que son una propiedad del marido” (Delphy, 1970: 25).

Entre las actividades que tienen lugar en el ámbito familiar está, por una parte, la dependencia en la medida que parte importante de las actividades que se realizan en este espacio son actividades de cuidado y relación de las personas, y requieren en muchos casos de presencias compartidas, estando a menudo condicionadas por los tiempos de vida<sup>57</sup>. Estas actividades se deben al modelo de relaciones de cuidado, basado en la creación de las subjetividades generizadas y en la imposición de una lógica opresiva del cuidado, envenenada por la mística de la feminidad, “la obligatoriedad de los cuidados sobre la línea de la consanguinidad y la primacía de ese modelo imposible de autonomía basado en la normativización del cuerpo y en el trabajo de mercado. También afectan de manera negativa las condiciones adversas en las que tiene lugar el cuidado, en una sociedad organizada en torno a los mercados y donde se dan negaciones continuadas de derechos. Todo ello genera relaciones insatisfactorias, crea una tensión fuerte entre el auto-cuidado y el cuidado a personas en situación de ‘dependencia’ e inhibe el cuidado mutuo y los cuidados fuera de las relaciones familiares”. Asimismo, cuando los cuidados se proporcionan a través del mercado, “el corsé impuesto por la lógica de acumulación dificulta el establecimiento de relaciones satisfactorias. En conjunto, cuidados insuficientes, inadecuados y/o insatisfactorios” (Pérez Orozco, 2007:243).

Por otra parte, las actividades que no necesariamente tienen lugar en el interior del hogar, y que abarcan un amplio conjunto de actividades: formativas, de participación en la vida institucional y colectiva, de relaciones familiares, de ocio, etc., que presuponen todas ellas una importante interrelación personal. De esta manera, “el campo de acción de cada persona, su capacidad de desarrollar una vida satisfactoria está condicionada tanto por el tiempo que tengan disponible más allá de su jornada laboral mercantil (según número de horas y distribución), como por la configuración de sus horarios en las distintas esferas, de forma que podrá alcanzar mayores niveles de satisfacción aquella persona que tenga una jornada laboral cuyo perfil sea más adecuado a la realización de otras actividades. Ahora bien, lo anterior no funciona igual para hombres y mujeres: sabemos que la dedicación a las actividades de cuidado y

---

<sup>57</sup> Carrasquer *et al.* (1998).

mantenimiento de la vida, además de estar condicionadas por las jornadas laborales, vienen determinadas básicamente por razones de género” (Carrasco y Domínguez, 2003: 133), y que impone la doble presencia, y que obliga a reconsiderar la dicotomía familia-mercado<sup>58</sup>.

Doble presencia que funciona como un código simbólico “que hace posible el pasaje entre dos universos de significado: la cultura tradicional femenina, connotada por valores predominantes legados de la expresividad y de la cultura moderna y la sociedad dominada por el mercado, caracterizada por valores eminentemente instrumentales” (Bimbi, 1989: 102). Sociedad en la que los mercados adquieren una centralidad cada vez mayor. Sin embargo, no toda la población “tiene igual capacidad de acceso al mismo. Así, hay autores que afirman que estamos viviendo un paso hacia una sociedad dual. Este modelo social estaría caracterizado por la distinta forma de acceder a la satisfacción de necesidades: segmentos con poder adquisitivo suficiente que satisfarían una proporción cada vez más de los trabajos no remunerados y de formas de aprovisionamiento no monetizadas. Esto se relacionaría con los modelos de convivencia. Así, la proliferación de hogares con dos personas empleadas correría pareja a la proliferación de hogares donde ninguna persona logra encontrar un empleo, o sólo encuentra trabajos remunerados informales o sumamente precarios. El reparto desigual del empleo pasaría de ser intra-familiar a ser interfamiliar con lo que la figura prototípica del ama de casa, que antes era un símbolo de prosperidad, se convertiría en un símbolo de pobreza” (Pérez Orozco, 2007: 244).

#### **1.4. La economía feminista de la ruptura.**

En la economía feminista de la ruptura se plantea que las estructuras dicotómicas se desplazan, pero no desaparecen en la economía feminista de la conciliación. Esto supone que “al seguir creyendo en los universales, sigue habiendo elementos excluidos, aunque los grupos sociales que ocupan cada categoría varíen”. Así, se termina reuniversalizando el género en su concreción blanca, occidental, heterosexual, etc., “convirtiéndolo en una categoría transhistórica y, por tanto, estableciendo a todas aquellas personas que no encajan como los nuevos otros” (Pérez Orozco, 2007: 37-38).

---

<sup>58</sup> Picchio (1992).

Esto significa no cuestionar las estructuras jerárquicas ni redefinir los conceptos que están cargados de relaciones de poder.

La idea que articula la economía feminista de la ruptura está en formular una forma no universalista de entender la realidad. En el sentido de que la parcialidad hay que entenderla en múltiples niveles. En un nivel ideal, significa, argumenta Pérez Orozco (2007), situarse a una misma en la especificidad de su realidad social, étnica, de clase, económica y sexual<sup>59</sup>, para responder a la pregunta siguiente: ¿Cómo determina la posición de cada cuál en la jerarquía social la visión propia de la realidad social? Esta cuestión es hoy más urgente, si cabe, debido al doble proceso de intensificación de las desigualdades de poder y su naturalización o neutralización por la ideología neoliberal dominante que las achaca a fallos individuales en un sistema de igualdad de oportunidades. Aquí se incluye la necesidad de reconocer la perspectiva política de la que se parte, así como que “los juicios éticos son una parte válida, ineludible y, de hecho, deseable de un análisis económico” (Power, 2004: 5). Este reconocimiento se ha convertido ya en el lugar de encuentro de toda la economía feminista. En un nivel colectivo, hay que localizar la posición de las mujeres (o personas) de las que se está hablando, qué posición de poder o de no poder ocupar con respecto a quien habla de ellas<sup>60</sup>. Así, “podremos identificar el riesgo implícito bien de calificar al otro colectivo como un ‘Otro’ homogéneo, otorgándole un papel pasivo de objeto de estudio, bien de apropiarnos de la visión de quienes tienen menos poder, esto es, de negar sus puntos de vista específicos. En un nivel de análisis, los conocimientos situados implican una necesaria contingencia y, por tanto, una renuncia a dar respuestas válidas a través del tiempo y de las culturas” (Pérez Orozco, 2007: 155).

La economía feminista de la ruptura propone reconocer las múltiples diferencias que existen entre las mujeres, lo que supone desplazar el problema del género a “la ilimitada” reconstrucción-reconstrucción de modelos inestables de subjetividad que incluyen, junto a otros atributos culturales, la experiencia real de las diferencias sexuales. Por tanto, lo femenino, como lo masculino, dentro de la misma relación dinámica de poder entabladas entre hombres y mujeres, se cruza con otros referentes

---

<sup>59</sup> Rich (1980).

<sup>60</sup> Eagleton (1996).

simbólicos en la constitución de la propia subjetividad. Este anti-esencialismo, contrario a la uniformidad de la feminidad como nueva forma de dominación cultural, “se abre a la libre expresión de las diferencias reales entre las mujeres, permitiendo recombinaciones diversas como la encarnada, por ejemplo, en una ‘feminista lesbiana negra’. Hace posible, en suma, el análisis reconstructivo crítico del carácter complejo de las diversas relaciones de poder que nos atraviesan a hombres y mujeres, atendiendo no sólo a cuestiones de género y sexualidad, sino, también, de etnia, cultura, religión, lengua, nacionalidad e, incluso, de situación económico-social particular” (Vidal, 2006: 106).

Este feminismo deconstructivista se centra en las “subjetividades encarnadas” recuperando así las esferas femeninas tradicionalmente denostadas y fuera del análisis económico: la subjetividad, los cuerpos, la sexualidad, los aspectos... Se trata de un feminismo que nos reenvía al tema foucaultiano de “la reivindicación del cuerpo contra el poder, la salud contra la economía, el placer contra las normas morales de la sexualidad, del matrimonio, del pudor” (Foucault, 1998: 112). Un feminismo que asume que careciendo “de modelo, tan sólo seremos devenir, proceso. Resistiendo al género, hombres y mujeres podremos devenir en auténticos sujetos. Pero, para ello, hay que acabar de asumir una nueva temporalidad histórica, abierta, plural, y multidireccional. Es imprescindible, ante todo, que, desde nuestras propias diferencias, ensayemos nuevas formas de re-encontrarnos y reapropiarnos en el pasado para proyectarnos hacia un futuro absolutamente indeterminado” (Vidal, 2006: 108).

En este sentido la economía feminista de la ruptura constituye una perspectiva alternativa, que intenta dar una “reconceptualización de lo ‘económico’ que vaya más allá de los marcos que están implícita o explícitamente basados en o derivados de los mercados” (Beasley, 1996: 99). Ello implica descentrar a los mercados y que dejen de encarnar la normatividad y la norma para medir la relevancia económica. Esto no ocurre en la economía feminista de la conciliación, ya que los mercados permanecen incuestionables y siguen siendo el elemento privilegiado de análisis, aunque esto ocurre de forma más sutil que en la economía del género. El término normativo no pierde su centralidad en los análisis propios de la economía feminista de la conciliación. El centro discursivo sigue siendo la esfera monetizada —la de lo público, la de la operación del capital, la masculinizada—, mientras que el resto de “elementos no pierden su condición

periférica —lo privado, lo no específico del capital, lo feminizado—. A retención de la prioridad mercantil ocurre por tres vías fundamentales: el tipo de preguntas realizadas evidencia una preocupación principal por los procesos mercantiles; la metodología utilizada se deriva de la desarrollada para analizar las esferas monetizadas; y, por último, no se cuestiona la significación y normatividad de los mercados y las experiencias masculinas, que siguen siendo la norma con respecto a la cual se mide la desviación de los otros femeninos. Todo ello puede tener como resultado el que las relaciones de género se pierdan de vista y pasen a ocupar un lugar secundario en el análisis” (Pérez Orozco, 2007: 141). En palabras de Cameron y Gibson-Graham (2003: 14), la economía femenina de la conciliación al permanecer “dentro de una concepción binaria de las actividades económicas (mercado/masculinizado y hogar/feminizado, etc.), los sectores ‘añadidos’, a pesar de ser reconocidos y contabilizados, siguen estando atrapados en la posición subordinada, minusvalorada/desvalorizada con respecto a la economía ‘central’”.

La economía feminista de la ruptura surge, entonces, del intento de ir dando respuestas a los problemas apercibidos en la economía feminista de la conciliación y, así, trascender las dicotomías fundacionales del discurso androcéntrico e insertar una noción de las relaciones de género que no esté anclada en ese sujeto mítico de “la mujer”, ni en el mercado, que es inherentemente androcéntrico. Concretamente, se establece que otros ejes de estratificación social juegan un papel determinante en la construcción de la dicotomía trabajo/no-trabajo, y ello en la línea marcada por las feministas antirracistas. Esto supone reconocer que la diferencia no sólo está en los otros, sino también en las mujeres. De aquí que no se busque comprender “la verdadera existencia de ‘la mujer’, sino avanzar, en lo posible, en la construcción de un sujeto político ‘las mujeres’ basado en alianzas diversas y cambiantes y que no esconda, sino que se enfrente a sus diferencias” (Pérez Orozco, 2007: 150).

Hablar de “las mujeres” implica criticar la identificación del trabajo doméstico como “el otro” del discurso económico. Identificación que invisibiliza todos los trabajos no remunerados diferentes a las actividades de las mujeres occidentales en el hogar. Es decir, el concepto de trabajo doméstico es un concepto occidental, etnocéntrico, que desconsidera los trabajos no marcados por la experiencia de las mujeres blancas y occidentales y excluye de forma explícita el trabajo de las mujeres no occidentales en

sus hogares, al que califica como trabajo de subsistencia. Dicho trabajo de subsistencia “son aquellas actividades que, si el país estuviera lo suficientemente desarrollado (en términos capitalistas) serían asumidas por los mercados; es decir, es un concepto que se crea en referencia a lo que ocurre en los países occidentales, que se toman como la norma. Los problemas derivados son aún más graves teniendo en cuenta que era esa supuesta apropiación universal del trabajo doméstico la que determina la agenda feminista a lo largo y ancho del mundo” (Pérez Orozco, 2007: 148). En palabras de Bosch *et al.* (2004: 8), “la dicotomía producción/reproducción en su origen pareció interesante porque permitía visibilizar como diferente la actividad que se realizaba al margen de la producción capitalista. Sin embargo, posteriormente se nos fue presentando como un concepto, no sólo poco adecuado, sino simbólicamente distorsionador, que reflejaba la forma dicotómica de pensamiento de la ideología patriarcal”. Se cuestiona, entonces, la búsqueda de ese sujeto “la mujer”, unitario, coherente y estable, tanto en su dimensión política como epistémico, y es que “la investigación sobre el género y el mercado laboral se caracteriza por una fijación excesiva en el patriarcado, lo que conlleva que no disponga de las herramientas teóricas adecuadas para capturar la heterogeneidad de las condiciones de trabajo de las mujeres respecto a su clase, raza/etnicidad y generación” (Mulinari, 2003: 1).

Ese sujeto “mujer” tiene su correlato en la familia nuclear fordista. Un modelo que no puede afirmarse que haya existido efectivamente más allá de ciertos grupos sociales privilegiados: familias blancas, burguesas, heterosexuales. Y, sin embargo, ha funcionado como norma social hacia la que tender y con respecto a la cual se establecía la desviación del resto de grupos. Este modelo familiar implica “no sólo la distribución de tareas por géneros, sino la construcción diferenciada de subjetividades. Así, los hombres son socializados en el ser cuidados y las mujeres en el cuidar al resto. Esta construcción de las mujeres como seres cuyo objetivo vital es ‘ser para los hombres’ (principio que ha de guiar las relaciones económicas, personales, sociales, políticas y profesionales de las mujeres) es a la que Rich califica de ‘heterosexualidad obligatoria’ o ‘hetero-continuum’” (Pérez Orozco, 2007: 210-211).

La fuerza de este modelo está en que ha funcionado como mecanismo de emulación de los grupos sociales, y que está relacionado con una estructura social que ofrece posibilidades poco deseables a quienes no detentan el poder<sup>61</sup>. Se crea con el modelo familiar fordista un modelo masculino de trabajador asalariado que acude al mercado libre de toda otra responsabilidad. Este modelo es masculino en un doble sentido: material —en general, son ellos quienes van efectivamente al mercado libres de responsabilidades— y simbólico —de donde se deriva el salario familiar para los hombres, la idea de las mujeres como trabajadoras asalariadas secundarias, etc.—. El pleno empleo, supuestamente logrado durante los denominados años de oro del capitalismo tras la II Guerra Mundial es un mito social erigido, entre otros factores, no sólo sobre la ausencia efectiva de las mujeres en el mercado, sino, sobretodo, sobre su ausencia simbólica y sobre su presencia ausente en los trabajos de cuidados (Pérez Orozco, 2007). Así, la provisión de los cuidados se hace en base a la invisibilidad de los trabajos, así como gracias a la construcción de subjetividades generizadas sumamente perversas. Los mercados, el estado y el colectivo masculino están ausentes de la esfera de cuidados, mientras que la participación económica femenina queda mejor descrita como una presencia ausente.

La familia nuclear y el trabajo doméstico clásico son vertientes de un mismo modelo de reparto de roles, tareas y espacios en función del género, en sus dimensiones material, subjetiva y simbólica indisolublemente ligadas, “que dan como resultado la usurpación por parte de los hombres de la condición de sujeto y ciudadano a las mujeres, quienes son, precisamente, las encargadas de garantizar el funcionamiento final del sistema, de absorber los choques y hacer de colchón del sistema económico, en definitiva, son las que asumen la responsabilidad sobre la sostenibilidad de la vida —responsabilidad repartida de forma injusta entre este mismo colectivo en función de otros ejes de categorización social, de forma crucial, la clase—. El conflicto de lógicas se oculta en la medida en que se convierte en una cuestión de negociación individual en los hogares y que se escinden los espacios sociales. En estos momentos, la (in)visibilidad está fuertemente asociada a la frontera espacial, así como a la frontera monetaria” (Pérez Orozco, 2007: 214-215).

---

<sup>61</sup> Izquierdo (1998a, 2000, 2001).

La economía feminista de la ruptura utiliza el concepto de sostenibilidad de la vida para trascender las dicotomías economía/no-economía, trabajo/no-trabajo, y como idea básica “del cuidado de la vida como objetivo central” (Dones i Treballs, 2001: 320). Se trata de desplazar el núcleo analítico del mercado a las personas; de las necesidades que implica la producción de mercancías y el beneficio, a la satisfacción de las necesidades humanas. El concepto de sostenibilidad de la vida no pretende captar esencias, sino procesos. Es decir, no da una definición cerrada y estática de la economía, sino que busca abrir un espacio al conjunto de relaciones sociales que garantizan la satisfacción de las necesidades de las personas y que están en estado de continuo cambio. La noción de proceso tiene varias implicaciones. Por un lado, “los procesos en sí importan tanto como los resultados, la economía no es un estudio de las situaciones de equilibrio, como lo es la teoría neoclásica, sino del cambio y del conflicto —punto en el que coincide con otras ramas del pensamiento económico heterodoxo—. Por tanto, hablar del proceso supone que las cuestiones sobre el poder y sobre el acceso desigual al poder son parte del análisis desde el comienzo y que hay que analizar el resultado atendiendo a las desigualdades y no en términos de situación óptima y eficiente”. Esta propuesta supone “una centralización explícita en las personas, intentando superar el riesgo de caída en la fetichización de los mercados y su conversión en sujetos de la economía” (Pérez Orozco, 2007: 164-165).

## CAPÍTULO 2. El factor empresarial.

La figura de moda que emerge en las actuales mutaciones del capitalismo (del mundo del trabajo y de la economía)<sup>62</sup>, es la figura del innovador-emprendedor, y ello es consecuencia de que el relato institucional sobre la innovación y la eficiencia “ha calado como un humus ideológico-normativo sobre el que se asientan casi todas las políticas científicas, tecnológicas y culturales. Son formas discursivas que celebran el progreso colectivo a partir del éxito personal. El *boom* tecnológico de los noventa y el ‘capital impaciente’ (Sennett) han encontrado un nuevo cuerno de la abundancia. Una ‘nueva economía’ de las innovaciones está ya totalmente instalada en las sociedades occidentales, redibujando la geografía de la globalización” (Sádaba, 2008: 260). En esta geografía, la literatura económica sobre emprendimiento establece que la relevancia de la figura del emprendedor que realiza innovaciones y que se concreta en crear y dirigir empresas está en su contribución al crecimiento económico tratando, así, de llenar la laguna de conocimiento que deja la teoría neoclásica convencional. La hipótesis de partida de esta literatura “es que las economías tienen una dotación determinada de factor emprendedor que contribuye a la producción en combinación con los factores productivos tradicionales de capital y trabajo, de manera que más dotación del recurso emprendedor implica una mayor producción y bienestar. La dotación de este recurso acostumbra a considerarse exógena al modelo y sólo en los trabajos más recientes se hace un esfuerzo por identificar los aspectos singulares de la contribución del recurso emprendedor al crecimiento económico, en comparación con la que puede ser la aportación al mismo de otros factores productivos (el emprendimiento como difusor o como filtro del conocimiento técnico y científico)” (Salas y Sánchez-Asín, 2008: 167).

En este marco en el que más dotación del recurso emprendedor implica una mayor producción y bienestar, este capítulo tiene por objetivo problematizar lo que una determinada literatura denomina “despertar femenino” y/o “emprender femenino”<sup>63</sup>. Con ello no nos referimos al programa “Emprender en Femenino” del Instituto de la

---

<sup>62</sup> Boltansky y Chiapello (2002).

<sup>63</sup> Mercadé (1976, 1998, 2007); Chinchilla *et al.* (1999); Ramos (2005); Pérez y Chinchilla (1995).

Mujer. La justificación de este programa descansa sobre dos pilares<sup>64</sup>: 1) Las mujeres sufren discriminación en el mundo laboral, así como en su función como empresaria, y el programa público “Emprender en Femenino” tiene como objetivo compensar tal discriminación, y 2) las instituciones públicas han de paliar los efectos del trato desventajoso sufrido por las mujeres en el ámbito educativo, lo que hace que sus actitudes y aptitudes sean inferiores. Sin embargo, al margen de este programa, el uso que de esta metáfora efectúa una determinada literatura es el reflejo de los cambios ideológicos que acompañan a las actuales mutaciones del capitalismo y de las transformaciones en la “organización del tiempo de trabajo en la producción mercantil —flexibilidad horaria, tipos de jornada, etc.— y los cambios en la participación laboral femenina que están implicando nuevas organizaciones de los tiempos de los miembros de la familia, básicamente de las mujeres” (Prieto *et al.* 2008b: XXI). Literatura que se apoya en el hecho de que en los últimos años el número de mujeres emprendedoras ha sido cada vez mayor. En el caso de Cataluña, en el 2007, sumaban 173.000; en Andalucía sumaban 172.000; en la Comunidad Valenciana sumaban aproximadamente 125.000 y en Murcia 33.000; números que sobrepasan los límites de lo que se podría denominar una minoría. No obstante, aunque en los estudios del GEM<sup>65</sup> la ratio mujer/hombre para la actividad emprendedora sitúa a España por debajo de la media de los países de la muestra, siendo el índice de 0,43 en el 2003 y 0,39 en el 2004, lo más destacado no es únicamente el número absoluto sino el ritmo de crecimiento que en el total nacional —de 2003 a 2007— se ha producido: un 17,19%. Este crecimiento refleja la plena incorporación de la mujer en una actividad —la empresarial— en la que existe también una situación de desigualdad de género. Esta incorporación se percibe no sólo como un factor de innovación y desarrollo económico, sino como una necesidad para lograr la integración total de las mujeres en la política de fomento empresarial. Pero, para ello debe hacerse un esfuerzo público importante para eliminar las barreras con que las mujeres se encuentran tradicionalmente cuando se disponen a crear y dirigir una empresa<sup>66</sup>.

---

<sup>64</sup> Junquera (2008).

<sup>65</sup> Global Entrepreneurship Monitor (2006).

<sup>66</sup> OCDE (1998, 1999); Arenius y Minniti (2003); Instituto de la Mujer (2003, 2005).

La actividad empresarial de las mujeres se analiza en la literatura sobre el “emprender femenino” bajo el paraguas de la estrategia asimilacionista, que caracteriza a la economía del género de la economía feminista. Su objeto de estudio es la situación de las mujeres y las diferencias respecto a los hombres en los ámbitos ya consagrados como propios de análisis económico —es decir, en las esferas de lo público y monetizado—. El supuesto distintivo básico de la economía del género está en reclamar que la actividad económica necesita no tanto rechazar el punto de vista masculino, sino incorporar lo que las mujeres puedan aportar para hacer frente a las nuevas situaciones económico-empresariales. Este supuesto, es un ejemplo más de que las dinámicas que contribuyen al mantenimiento de la estructura de dominación masculina son múltiples, complejas y en interacción, y que entre la sostenibilidad de la vida humana y el beneficio económico, nuestras sociedades patriarcales capitalistas han optado por este último. Esto significa que las personas no son el objetivo social prioritario, no son un fin en sí mismo, sino que están al servicio de la producción, y esto está fundado en el modelo de individuo maximizador de provecho personal o *homo economicus* clásico, guiado por un fin monetario. Al respecto Sádaba (2008: 113) argumenta que “si el único motivo esencial por el cual el ser humano crea, inventa, ensambla y condensa saberes y conocimientos es una recompensa pecuniaria tangible, pareciera que el motor de la historia es el interés personal, el provecho privado o el encanto temible del dinero; o sea, el egoísmo mueve el mundo. Esta suposición puede ser validada, pero como consecuencia del desarrollo de un modelo social capitalista y de una ‘cultura de la competitividad’, nunca como un a priori antropológico, como la verdad natural dada”. De hecho, la confusión “entre el producto de una estructura ideológica e histórica de comportamiento individual y una característica constante del ser humano acarrea terribles malentendidos. De ser un presupuesto añadido o una secuela social, acaba adquiriendo el marchamo de ley natural empírica. La gratificación interesada se registra como una disposición imperiosa e inevitable, pero nunca en el fruto de un sistema de relaciones mercantiles con varios siglos de vida”.

En este capítulo efectuamos, por un lado, una exposición de las distintas aproximaciones teóricas sobre el desarrollo de la actividad empresarial. Teorías que intentan identificar cuáles son los factores causales que subyacen a la creación de empresas en un marco de especialización y de división del trabajo. En España esta

actividad acaece en un contexto en el que todos los sectores, agentes productivos e instituciones se han transformado con el fin de acomodar las estructuras productivas y el modo de operar de los mercados al esquema competitivo y abierto dominante en los países más desarrollados del mundo. Un país, España, en el que históricamente la mayoría de los empresarios no eran emprendedores, entendiendo por tales aquellos empresarios que buscan la eficiencia productiva y la competencia. Por el contrario, se especializaron en la búsqueda de rentas políticas y formación de cárteles, es decir, funciones improductivas siguiendo la definición de Baumol (1993b), “lo que desvió recursos desde actividades productivas hacia actividades improductivas” (Moscoso, 2008: 229). Por otro lado, detallamos las características del trabajo asalariado y el mercado de trabajo, y sistematizamos los principales trabajos empíricos y resultados sobre creación de empresas por parte de mujeres.

## **2.1. Talento femenino y diversidad de género.**

En el capítulo anterior planteamos que la estrategia asimilacionista, característica de la economía del género, añadía a las mujeres a los marcos conceptuales establecidos por la economía convencional, confirmándose este planteamiento en la literatura sobre el potencial empresarial que representa la población femenina. Un potencial que las mujeres podrían realizar al mismo nivel que los hombres. Mujeres que tendrían conductas, preferencias y logros similares a los hombres si no hubiese discriminación de género<sup>67</sup>. Una literatura que resume las determinaciones de este potencial mediante la metáfora “despertar femenino” y/o “emprender femenino”, y bajo la idea de la complementariedad hombre y mujer, ignorándose que el estatus de empresarias no implica que las obligaciones familiares y las tareas relacionadas con el hogar y la familia se repartan de manera más equitativa, ya que la economía depende del sistema de roles trabajo/familia que refuerza la tradicional división del trabajo entre el mercado de trabajo y el hogar, y que es el principal mecanismo que mantiene la desigualdad. De hecho, la “lógica del mercado”, a pesar de su creciente extensión, no opera en el vacío ni garantiza por sí misma la unidad y reproducción de la vida social y económica.

---

<sup>67</sup> Fisher et al. (1993); Carter et al. (1997a, 2001, 2006); Cliff (1998); Carter (1993, 2000); Carter y Cannon (1992).

La idea de complementariedad se justifica desde la economía del género basándose en las diferencias biológicas, psicológicas, antropológicas entre el ser hombre y el ser mujer. Un ejemplo ilustrativo, en la tradición católica, es el siguiente: “Una consecuencia importante es que sois mujeres, porque sois personas femeninas, que al encarnarse en la materia se tienen que encarnar así, en mujer. De hecho, lo radical está así, en ser persona femenina. Por supuesto que ello tendrá consecuencias en lo psicológico y lo biológico, pero la causa más profunda está en la feminidad. Esta consecuencia es más importante para la mujer que para el hombre. El hombre tiene cierta capacidad para moverse a niveles más superficiales, los niveles más profundos afectan más directamente a la mujer. Cuando frivlizamos y nos quedamos en lo superficial, quien más sufre es la mujer. Todo lo que sea frivolización y superficialidad es más dañino para la mujer y, por tanto, siempre es dañino para la humanidad” (Pérez y Chinchilla, 1995: 17).

Esta perspectiva se observa también, en Peters (2002: 21), autor autoconvencido que revolucionó la gestión empresarial, mediante términos como “excelencia” o “reinención”, para quien las mujeres son mejores líderes que los hombres en una economía en la que el trabajo está dejando de ser sudor y fuerza física para convertirse en conocimiento aplicado. Es el predominio de la inteligencia sobre el esfuerzo físico, concretamente del triunfo del talento en el mundo del trabajo, por lo que se debe aprovechar la oportunidad de que las mujeres sean mejores líderes que los hombres: “La oportunidad que existiría (...) si el mundo empresarial aún-dominado-por-los-hombres se aprovechara —como puede y debe— de las habilidades para el liderazgo de las infravaloradas mujeres que tienen en sus filas. La oportunidad que existiría —por valor de miles de millones de dólares, sólo en los EE.UU— si los banqueros y fabricantes de coches, los hoteleros y los responsables de la Sanidad ‘lo entendiesen’, ‘lo pillasen’, (...) Si comenzasen a contar con el Talento Femenino, a desarrollar productos bien diseñados por y para mujeres; si comenzaran a presentarlos en el mercado del modo en que les gustara a las mujeres”.

Peters afirma además que cada individuo en una organización debe tener una identidad, valores, promesas, tal como ocurre con las marcas comerciales. Esta marca propia es la base de su identidad personal y de su individualidad en ese entorno actual de la empresa en el que prácticamente todo se subcontrata, según este autor, excepto el

talento individual, de ahí la importancia de optimizar, de aprovechar el talento femenino para incrementar la línea de beneficios de un mundo empresarial inmerso en un acelerado proceso de continua discontinuidad y cuya competitividad esta impulsada por las ideas, el talento y la creatividad. En la era del conocimiento, concluye Peters, el futuro será de las empresas que mejor conserven a sus talentos y de quien mejor los motive, “*conditio sine qua non*” para alcanzar la eficacia y el éxito en cualquier tipo de trabajo. Es aquí, subraya Sádaba (2008: 86), donde tiene también sentido hablar del *general intellect*, una ya clásica intuición que dejara Marx en su obra intermedia, inconclusa y no publicada en vida: los *Grundrisse*<sup>68</sup>. En ellos, Marx barrunta la posibilidad de que la fuerza de trabajo “se vaya transformando por el protagonismo creciente de la ciencia y la técnica en ‘intelectualidad de masa’ o ‘cerebro social’ (*general intellect*) y la economía esté, cada vez más, fundada en el conocimiento”.

El término *general intellect* engloba un conjunto de asalariados cruciales en el ciclo productivo que venden no ya su fuerza física de trabajo, sino sus conocimientos técnico-científicos y sus saberes al capitalista<sup>69</sup>. Haría también referencia “al saber aplicado a la producción (cada vez más imprescindible) que posee el agregado de trabajadores intelectuales. Así, el trabajo inmediato va dejando paso, paulatinamente, a un proceso científico y tecnificado, dependiente del conocimiento y la información. El centralismo del saber científico-tecnológico en los procesos productivos es la clave que activa toda esta metamorfosis” (Sádaba, 2008: 87). De lo que se deriva que el “saber técnico y el cultural constituyen la nueva mercancía ficticia que define los ejes sobre los que se articula el valor económico. Poner en circulación esos conocimientos o códigos requiere que operen bajo la ‘lógica de la mercancía’ (y sus ‘sutilezas metafísicas’) y, por consiguiente, estamos refiriéndonos a la construcción y apuntalamiento de todo un espacio productivo específico” (Sádaba, 2008: 252). En este nuevo espacio productivo, las técnicas o saberes son “las recién estrenadas materias primas o factores de producción en el ciclo globalizador que despunta” (Sádaba, 2008: 250).

Mercadé (2007: 20 y 47) argumenta que ante la realidad de la feroz competitividad del mundo global, “las empresas sólo tendrán un elemento diferenciador

---

<sup>68</sup> Negri (2001); Virno (2003); Vence (1995); Quintana (2005).

<sup>69</sup> Moulrier *et al.* (2004).

que será el valor de sus recursos humanos, que actualmente está representado en un cincuenta por ciento por mujeres. Su talento es lo que convertirá una empresa en una compañía afianzada y durable en el futuro, que podrá ser innovadora, flexible y adaptable a los cambios. Las mujeres y sus habilidades directivas innatas van a ser el talento del futuro, tal y como algunos pensadores e ideólogos están anunciando”. Para esta autora, la capacidad humana de innovación, visión de futuro y gestión de los equipos humanos con unas habilidades determinadas, indispensables para que una empresa tenga éxito, “siguen siendo habilidades femeninas”. Estas habilidades se concretan en las siguientes: a) Intuición; b) sensibilidad; c) comunicación-empatía; d) motivación; e) comprensión; f) adaptabilidad; g) flexibilidad; h) orientación a las personas; i) humanismo, y f) relaciones humanas. Habilidades que son el producto de “los genes, las estructuras cerebrales, la biología femenina y las hormonas por un lado, y los roles desarrollados y aprendidos durante millones de años por otro”. Roles, sin embargo, producto de una socialización diferencial orientada para lo privado (para lo emocional-relacional) y que en la actualidad constituye en el capitalismo cognitivo la mayor ventaja competitiva de las mujeres para su éxito en las empresas innovadoras del siglo XXI, dado que “la innovación está en el núcleo del espíritu empresarial: prácticamente toda nueva empresa nace de una actuación innovadora, como mínimo respecto a sus competidores” (Libro Verde de la Innovación, Comisión de las Comunidades Europeas, 1995: 17).

El talento es algo escaso (pues representa la excepción, es aquello que destaca por encima de la media) y positivo (aporta una ventaja competitiva al individuo y a la empresa), y que hace referencia “a una cualidad inherente a las personas, evaluable, que les permite destacar con comportamientos altamente eficaces y con elasticidad suficiente para adaptarse a las exigencias cambiantes del entorno” (Blasco y Prieto, 2008: 35). El talento femenino, como algo escaso y positivo, es un activo específico de la empresa, de ahí que la estrategia de aprovechamiento de la diversidad interindividual ofrece a las empresas la posibilidad de atraer y mantener talentos diversos representativos de ambos géneros. La gestión de la diversidad interindividual supone, señala Barberá (2004), una nueva cultura de trabajo que dinamiza la innovación y la creatividad hacia el logro de la excelencia y la calidad total. Sin embargo, el perfil actual de la gran mayoría de organizaciones dista mucho de ser diverso, sobre todo en

sus niveles superiores de responsabilidad y toma de decisiones. La actual cultura y políticas organizacionales tienden a la creación de entornos no inclusivos de la diferencia humana, dando lugar a equipos homogéneos mayoritariamente masculinos, lo cual, a largo plazo, provoca ineficacia y pérdida de competitividad y adaptación a la sociedad global actual. Para evitarlo, argumenta esta autora, se trataría de optimizar las capacidades, habilidades femeninas, contempladas como la base para dirigir estratégicamente la adaptación, integración y reconfiguración de los recursos internos de la empresa hacia el cambio del entorno, y es que la actividad empresarial supone el uso de imaginación, creatividad, audacia, liderazgo y persistencia en el logro de posición y riqueza<sup>70</sup>.

Peters (2002: 100) afirma que la conducta emprendedora se caracteriza por descubrir oportunidades de beneficio con una “innovación”, con una visión de discrepancias en la estructura de precios de un mercado, que le animan a tomar decisiones y tiene la voluntad y determinación para hacerse con el beneficio. Esta oportunidad se apoya en que los hombres y las mujeres son diferentes. Dicha diferencia ha de convertirse, por un lado, en una oportunidad de hacer negocios: “No se trata de una cuestión de justicia social, ni una cuestión moral: Hablamos de RESULTADOS, BENEFICIOS”. Para ello hay que retener, como barrera, el hecho de que a muchas mujeres les frena asumir tareas directivas que impliquen “alargamiento de jornada que no quiere decir menos rendimiento. A muchas mujeres les frena las jornadas prolongadísimas de nuestros directivos masculinos. Es un modo de entrega a la compañía, un permanecer a ‘pie de cañón’ muy español, pocas mujeres pueden, por razones de conciliación familiar o de sus propios intereses no laborales. El hecho es importante porque priva al *management* de ‘gente muy buena’ y un aporte de talento directivo muy rico en visión, resolución de conflictos, negociación, enfoques de mercado, posicionamiento... y en tantos otros que incluyen habilidades directivas de primer nivel. Una parte sustancial del talento directivo potencial permanece al margen y eso es costoso para las organizaciones y la competitividad del negocio. Y, me temo, que las campañas de compatibilidad vida laboral-vida personal no alcanzan a este rango de

---

<sup>70</sup> Brunet y Vidal (2008).

gestoras. La convergencia de duración de jornadas con el resto de Europa está por iniciarse” (Mateos, 2008: 219).

Por otro lado, en un aprovechamiento del potencial que las mujeres aportan a las empresas, concretamente, Mercadé (2007: 71-74) indica los siguientes potenciales: (1) Planificación y saber marcar estrategias a largo plazo; (2) dirigen de forma emocional; (3) no les importa el poder; (4) se preocupan de sus equipos y de las personas que lo forman; (5) organizan el tiempo con una rentabilidad tres veces mayor que la de los hombres; (6) accesibilidad; (7) empresas radiales, ya que organizan “sus equipos y sus empresas de manera radial, las americanas hablan de ello refiriéndose a una tela de araña. Contrariamente a las empresas verticales tipo pirámide de Keops, ellas apuestan por una red. Ellas no quieren estar arriba de todo y ver”; (8) prefieren estar en el centro (en la familia hacen lo mismo). Desde el centro de donde salen todos los radiales “circula la información hacia fuera y vuelve haciendo *feed-back*. Hay suficientes hilos conductores entre los canales principales, y ellas además se pasean observando y enseñando. Esta red facilita enormemente procesar la información y conocer en cada momento lo que está pasando en cada uno de los equipos. Este sistema es precisamente inmejorable para adaptarse a los cambios rápidos del mundo empresarial y para gestionar los llamados ‘intangibles’; (9) no retienen la información porque trabajar en equipo significa tener abierta constantemente la información para que se consigan buenos resultados; (10) son autónomas, es decir, deben ser independientes “y no dependen de ‘sus secretarias’ como les pasa a la mayoría de hombres. Ellos saben serlo pero les gusta más que les sirvan. Ellas están acostumbradas a hacerse de secretarias y a servirse el café. Se preparan sus papeles y se hacen sus fotocopias si es necesario. Son buenas administradoras tal y como lo han hecho durante siglos de presupuesto familiar. Saben gestionar muy bien los recursos económicos, tanto si son suyos como de otros. Son austeras y procuran no gastar en gastos superfluos”, y poseen (11) creatividad e intuición. La creatividad y la intuición “son cualidades femeninas. Las llevan a plantearse los problemas de mil y una maneras diferentes. Estas facultades son las que utilizan las mujeres conjuntamente con su parte racional, para resolver mil y un problemas de diferentes maneras. Analizan los problemas desde distintos puntos de vista y siempre encuentran soluciones ingeniosas. Los mismos hombres reconocen que, en los equipos mixtos, ellas siempre sorprenden dando enfoques distintos a los

problemas que se debaten”.

La supervivencia de las empresas en el capitalismo cognitivo global no sólo depende de la estructura competitiva del mercado en el que operan, sino también de la adecuada utilización de sus recursos y capacidades, para mejorar la eficiencia en costes. Según el paradigma Estructura del Sector-Conducta-Resultados, que utiliza el modelo de las cinco fuerzas como herramienta fundamental<sup>71</sup>, el resultado entre empresas de un mismo sector son pequeñas mientras que entre empresas de distintos sectores son grandes. Sin embargo, la evidencia empírica muestra que existe una gran diferencia de resultados entre empresas pertenecientes a un mismo sector de actividad<sup>72</sup>. Esta diferencia es explicada por la Teoría de Recursos y Capacidades en que para competir y obtener un buen resultado son muy importantes aquellos activos tangibles e intangibles que se poseen<sup>73</sup>, en el sentido de que las diferencias de los resultados entre empresas se explican más por los activos tangibles e intangibles que por las diferencias entre sectores de actividad. La empresa se ve, por tanto, como un conjunto de recursos únicos, y los beneficios, los resultados como la retribución por ellos. De acuerdo con esto, la ventaja competitiva subyace en la dotación de recursos de la empresa y se consigue a partir del ajuste entre los recursos tangibles e intangibles, de manera que sean valorados por los consumidores y difíciles de imitar por parte de los competidores<sup>74</sup>, por lo que los segundos se consideran los más importantes<sup>75</sup>.

De acuerdo con la Teoría de Recursos y Capacidades, se plantea que en la actual economía del conocimiento, lo que se demanda son líderes con la flexibilidad y las cualidades suficientes para hacer frente al actual entorno competitivo. Por ello es transcendental la conveniencia de que las mujeres se incorporen en los puestos directivos dado que pueden aportar talento, capacidades y habilidades únicas complementarias a las masculinas, dado que lo que distinguirá en el futuro a una empresa con éxito de las demás, será “el uso de los recursos humanos, para lo que los hombres y las mujeres podrían poseer cualidades distintas y complementarias. La idea

---

<sup>71</sup> Porter (1980).

<sup>72</sup> Rummelt (1991); Conner y Prahalad (1996); Spanos y Lioukas (2001).

<sup>73</sup> Brunet y Belzunegui (2005); Cuervo (1999); Rummelt (1991).

<sup>74</sup> Barney (1986, 1991).

<sup>75</sup> Conner (1991); Peteraf (1993); Grant (1996); Díaz (2007).

de un liderazgo femenino orientado a las relaciones, más ‘comunal’, emocional, sensitivo, expresivo, cooperativo, intuitivo, cálido, receptivo, empático, frente a un estilo masculino orientado a las tareas, los objetivos, la agresividad, la independencia, la lógica, la racionalidad y el análisis parecería estar ligado a procesos de socialización y culturales diferentes. Sin embargo, mantener estos perfiles como antagónicos, quizás supondría un análisis equivocado ya que las empresas necesitan, no tanto rechazar el punto de vista masculino, como incorporar lo que las mujeres puedan aportar para hacer frente a las nuevas situaciones empresariales” (Berenguer *et al.* 2004: 126).

Estas nuevas situaciones requieren estructuras organizativas facilitadoras de la innovación. En términos prácticos “el diseño de la estrategia de innovación debería contemplar como factor clave el tipo de organización y prestar especial atención, no sólo a la macroestructura, sino al diseño de procesos, al modelo de premios y lo más importante al equipo humano y su gestión” (Arjona, 2006: 193). Desde esta perspectiva, la valoración y el respeto por la diversidad de género se efectúa sin hacer referencia a las injusticias de reconocimiento ni de las de distribución ni se proponen modelos de transformación de los modelos económicos establecidos ni integran en sus análisis los procesos de construcción de las sexualidades en un sistema social entretendido por una serie de variables estructurales como el género, la etnia y la clase. Únicamente se afirma que la “mujer” es funcional para el capitalismo global, no desestabilizando el continuo sexo-género. Un continuo que lo experimentamos de forma personal, y tiene una manifiesta dimensión social, ya que depende de cuestiones de clase y de cultura, de factores económicos, políticos y sociales así como institucionales e ideológicos<sup>76</sup>.

La literatura que asocia fácilmente competitividad económica (y éxito) con innovación, únicamente se plantea en cómo aprovechar las ventajas que tiene para la empresa contratar a mujeres directivas o empresarias corporativas, cuyo talento está en poseer habilidades para las relaciones humanas, como capacidad empática, de comprensión afectiva, intuición, etc. Así, la educación para la escucha, la observación y el servicio a los demás facilita una considerable capacidad de ponerse en el lugar de otros, entendiendo sus intereses/necesidades. Esta empatía “resulta de especial utilidad tanto en funciones de gestión de personas y equipos, como en funciones comerciales, de

---

<sup>76</sup> Osborne y Guasch (2003).

asesoramiento, etc. Lo anterior viene complementado por una mayor habilidad de expresión verbal, de conceptualización y sistematización de ideas, debido a causas relacionadas con el tipo de desarrollo cerebral. Fortaleza interior/espíritu de autosuperación/capacidad de adaptación-resistencia ante situaciones nuevas o adversas. La menor visibilidad del rol femenino en la sociedad le permite mejor tolerancia a los errores propios (y por tanto mayor capacidad de maniobra en aprendizaje por ensayo-error), tendencia a reconocer sus limitaciones, a buscar consejo y ayuda para superarlas y convertirlas así en fuente de aprendizaje” (Poal, 2008: 239).

Igualmente, las mujeres no se sienten tan amenazadas por las personas que tienen talento, y tendrán “por tanto menos ‘tentaciones’ de rodearse de personas mediocres. Las mujeres que son capaces de rodearse de personas con potencial, desarrollarlas y conseguir que trabajen en equipo, consiguiendo así resultados excelentes, son en sí mismas un talento muy valioso. Lo anterior correlacionaría con otros dos aspectos. Por un lado, la no-necesidad de ‘ganar’ a costa del otro, facilitando así un estilo de negociación más parecido al ‘ganar-ganar’ al ‘convencer sin vencer’”. Por otro, una mayor capacidad “para tolerar la incertidumbre y una valiosa capacidad para, consiguientemente, tomar decisiones sin necesidad de disponer de todas las certezas. Igualmente, la educación en un cierto espíritu de renuncia/entrega puede incrementar su capacidad de trabajo, perseverancia y resistencia a la frustración. Pragmatismo/capacidad de gestión. La educación en responsabilidades en edades más tempranas que a los varones incrementa su tendencia a la responsabilidad, y el tipo de tareas (domésticas) le confiere orientación pragmática y capacidad de improvisación. La necesidad práctica de, ya de adulta, compaginar tareas públicas (laborales) con privadas (doméstico relacionales) le confiere una capacidad de gestión muy notable, especialmente de simultanear niveles y tipos de tareas diferentes” (Poal, 2008: 240).

Al aprovechamiento de estos valores o ventajas, procedentes “de una socialización más tradicional”, le añadimos “los relevantes méritos académicos de las mujeres más jóvenes”; podemos aventurar que las mujeres se hallan “especialmente preparadas para trabajar y liderar las organizaciones del siglo XXI” (Poal, 2008: 240). De este modo, se concluye que el aprovechamiento de las ventajas de las mujeres se ha de efectuar logrando el equilibrio entre vida familiar y laboral. La interpretación del discurso de las mujeres acerca de las compatibilidades e incompatibilidades entre

ejercicio profesional y vida familiar, permite afirmar “que para muchas españolas jóvenes y con aspiraciones profesionales, el papel social de esposa y, sobre todo, el de madre, continúa estando interiorizado como algo estrechamente vinculado a su género, lo que les obliga a plantearse la búsqueda de la compatibilidad como una tarea suya e, incluso, el posible abandono del mundo laboral durante los años dedicados a la crianza y cuidado de la prole” (Barberá *et al.*, 2000: 103). Pero, hay que tener en cuenta que las políticas de conciliación son uno de los resultados del Consejo Europeo Extraordinario sobre Empleo celebrado en Luxemburgo en 1997, concretamente, en el apartado de Políticas de Igualdad (cuarto pilar), y surgen de la promoción del empleo para la población femenina en términos de igualdad de oportunidades. Para Torns y Miguelez (2006: 19) “no son la respuesta a una demanda social. Hay que tener en cuenta las voces que ponen de manifiesto que éstas políticas son deudoras de una lógica productivista que es difícil que repercuta, positivamente, en términos de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”.

En la literatura sobre emprendeduría no se habla de desigualdades de poder, sino de diversidad de género, junto a la idea de que las empresas necesitan de la explotación de las ventajas competitivas para poder mantenerse en el mercado. Entre esas ventajas están las propias mujeres, o mejor dicho, el capital humano que conforma las mujeres. Por tanto, la diversidad de género constituye una oportunidad para las empresas para plantear la competitividad como una experiencia empresarial prioritaria. El siguiente texto es ilustrativo de lo que queremos poner de relieve: “Desde esta nueva consideración, se analiza el enriquecimiento que ofrece la diversidad de género en los equipos de dirección, diversidad que ha ido en aumento a medida que las mujeres se han ido incorporando, de forma masiva, al mercado laboral y a las profesiones que exigen una cualificación de nivel superior. El análisis se puede plantear desde una perspectiva individual, desde un enfoque social o, desde una consideración más práctica, se puede traducir en beneficios para la organización. La valoración más destacada del criterio de diversidad, a nivel individual, remite directamente a las consecuencias comportamentales y actitudinales positivas para las mujeres” (Barberá *et al.* 2000: 64).

El texto añade que la progresiva profesionalización de muchas mujeres repercute directamente sobre “su motivación de logro” o sobre su “nivel de autoestima”. Desde una consideración social, “la diversidad mejora la representación de la comunidad y

estimula la variable inter-cultural a través de la participación de mujeres en equipos de dirección. Pero, además, el incremento paulatino de mujeres ocupando puestos directivos adquiere un alto valor simbólico que contribuye a revalorizar lo ‘femenino’ y a la modificación de las creencias estereotipadas respecto de la falta de aptitudes o actitudes directivas de las mujeres. Finalmente, el argumento empresarial básico para sostener la diversidad es que este criterio aumenta los beneficios económicos al favorecer que los trabajadores estén más motivados y mejor preparados”, y los aumenta porque las mujeres “no tienen por qué ser ni más ni menos ambiciosas que sus compañeros varones” (Barberá *et al.* 2000: 65), ni más ni menos optimizadoras que sus compañeros varones, ni más ni menos predispuestas a visualizar oportunidades que están esperando ser descubiertas que sus compañeros varones, ni más ni menos emprendedoras que sus compañeros emprendedores. Fomentar la presencia de mujeres en puestos directivos está, entonces, justificado en tanto que la competitividad de las empresas implica la optimización de los recursos disponibles, ya sean técnicos o humanos, tangibles o intangibles.

En respuesta a la pregunta de por qué las mujeres se encuentran infra-representadas en los puestos directivos, durante la década de los ochenta se acuña el término “techo de cristal” en alusión metafórica “a las posibles barreras transparentes que impiden a muchas mujeres con capacidad personal y profesional alcanzar posiciones elevadas en los entornos directivos y promocionarse dentro de ellas. En fechas recientes, se ha reflejado la complejidad que encierran las barreras rebautizando el concepto de techo por el de auténtico ‘laberinto de cristal’. Las barreras dificultan el desarrollo profesional de las mujeres, pero perjudican, también, a las organizaciones al impedir, en definitiva, el aprovechamiento máximo del potencial laboral que ofrecen las mujeres” (Barberá *et al.* 2000: 59), y más específicamente de sus habilidades próximas al liderazgo que es clave para la competitividad de las empresas del siglo XXI. Tan importante “que no se trata de una responsabilidad de Recursos Humanos, sino que debe estar permanentemente en la agenda de la dirección, que debe asegurarse de que dispone siempre de los mejores recursos en todos los puestos clave de la organización” (Laorca, 2008: 82).

Con este objetivo se han elaborado las denominadas “buenas prácticas” de conciliación<sup>77</sup>, y con la finalidad de legitimar la imagen pública de las empresas. Sin embargo, las “buenas prácticas” son sólo “casos muy limitados, poco generalizables y, sobre todo, basados en prácticas de prebendas selectivas destinadas a la fidelización de personal directivo o técnico y a los cuadros responsables de las empresas. En muchos casos, la difusión pública y los premios concedidos a las empresas que impulsan esas *buenas prácticas* han tenido a distorsionar la realidad de la cuestión” (Carrasquer *et al.* 2007: 31). En palabras de Borrás *et al.* (2007: 89), la propia definición de “buenas prácticas” nos sitúa ante una panoplia de significados y atribuciones que dificultan la definición de los escenarios y las políticas de conciliación, “siendo una buena prueba de ello las distintas definiciones que de ese concepto se manejan en los discursos sobre la misma: la conciliación como oportunidad para mejorar la calidad de vida y reorganizar la organización del trabajo; la conciliación como amenaza para las empresas; la conciliación como una cuestión relativa a la regulación del trabajo de los fines de semana y las vacaciones; la conciliación como instrumento de fidelizar a los cuadros medios y altos, e, incluso, la conciliación como algo relacionado con cuestiones extralaborales, como, por ejemplo, los derechos de los consumidores en conflicto más o menos abierto con los horarios comerciales, y la conciliación en términos de movilidad y transportes públicos a las empresas. Pero, por encima de todo, como una cuestión que afecta, sino exclusiva sí prioritariamente, a las mujeres”.

Esto se explica en tanto que el actual contrato social entre géneros tiene como espacio fundamental la familia y ésta no tiene reconocida ni negociación colectiva ni agentes sociales en conflicto. En su lugar, por el contrario, tenemos que el conflicto derivado de la división sexual del trabajo es ocultado, negado y, cuanto sale a la luz, tiende a ser visto como un asunto privado, o, en la mayoría de los casos, parece como una cuestión exclusivamente femenina. Por ello hay que insistir “en que las soluciones no deben tolerar el absentismo de los sujetos masculinos o, si se prefiere, el excesivo presentismo laboral del que hacen gala socialmente tales personas. Se trata de aumentar los servicios de atención a la dependencia, de promover y ampliar los permisos laborales, pero también de plantear un cambio de las pautas socioculturales que

---

<sup>77</sup> Chinchilla y Leon (2003).

ampan la actual relación entre trabajo y tiempo. Una relación convertida en el binomio tiempo-dinero, que es la que preside la actual sociedad de bienestar y que traslada la lógica del beneficio empresarial, que cuantifica el tiempo en horas y las horas que se traducen en dinero, al resto de ámbitos de la vida cotidiana, y que tiene en el trabajo, entendido como ocupación, el centro de todas las miradas, valores y prestigios” (Borrás *et al.* 2007: 94-95).

Por lo tanto, se debe cuestionar la economía androcéntrica y las relaciones de poder entre las personas involucradas en la actividad laboral, y que explica, por ejemplo, el hecho de que en comparación con los hombres, las mujeres consideran la mayor flexibilidad (54% vs. 35%) y la mayor capacidad para equilibrar los logros profesionales y las responsabilidades familiares (40% vs. 22%) como un atractivo adicional de la actividad empresarial (CWBR, 2001). De Martino y Barbatto (2003) observan, en una muestra de empresarios/as con MBA, que las mujeres están más motivadas a ser empresarias por razones relacionadas con la familia y no tanto por la creación de riqueza o de progreso personal como los hombres, para quienes tener hijos no influye significativamente en sus metas. Asimismo, plantean que las mujeres usan la actividad empresarial como una elección profesional flexible y que un nivel similar de formación no elimina otras diferencias que pueden provenir de la socialización. También Boden (1999b) y Storey (2000) señalan que entre los objetivos de las empresarias está conseguir el equilibrio entre el trabajo y la familia más que alcanzar grandes ratios de crecimiento. Incluso, no evidenciando diferencias de género en las motivaciones empresariales, Kirkwood y Campbell-Hunt (2005) profundizan con un estudio cualitativo que les lleva a comprobar que hombres y mujeres tienen una construcción de sí mismos muy diferente en relación con su rol empresarial, lo que influye en sus motivaciones. Así, “mientras ellas se construyen a sí mismas como interdependientes ellos lo hacen de forma más independiente” (Díaz, 2007: 74).

Desarrollar el potencial profesional de los empleados y empleadas es fundamental, desde la perspectiva que reseñamos, en términos de competencia, que explica que haya que activar el principio de igualdad de oportunidades contribuyendo, de este modo, a maximizar el aprovechamiento de los recursos humanos disponibles, y es que “las ventajas derivadas de la participación de mujeres en el mercado laboral, y en particular, en relación con las tareas de dirección han sido valoradas, en fechas

recientes, no sólo como un logro social que beneficia a las mujeres, sino también como un modo interesante de afrontar las exigencias planteadas por la complejidad que reviste la nueva organización laboral, al rentabilizar un número mayor de recursos disponibles. Desde este enfoque, las mujeres no sólo aparecen como personas que reclaman derechos de ciudadanía. Se presentan también como individuos con valores positivos a aportar al desarrollo económico y al progreso social” (Barberá *et al.* 2000: 38). Desarrollo competitivo que aparece incentivado por la función empresarial al poseer las empresarias la voluntad, la determinación y las cualidades de liderazgo necesarias para hacerse con aquello que todos ven pero con lo que nadie se hace, es decir, la acción del descubrimiento y aprovechamiento de oportunidades económicas, y que define la actividad empresarial<sup>78</sup>. Lo que Mises (1986) denominó la especulación en pos del lucro constituye la fuerza motriz del mercado, esto es, de la actividad empresarial.

En este contexto de la diversidad de género, se plantea que la segregación de género es aún una característica presente en el contexto laboral de la dirección y queda manifiesta, para Barberá *et al.* (2000), en los siguientes resultados:

1) Las mujeres que ocupan puestos directivos son, en general, más jóvenes que los varones, están casadas en menor medida que ellos y tienen menos hijos, además de contar con mayor servicio doméstico, con el fin de atender a sus responsabilidades familiares. Aunque su situación familiar puede estar determinada por la edad, no hay que olvidar que las características actuales de la cultura empresarial y la mayor asunción por parte de las mujeres de las responsabilidades familiares, influyen en su decisión de retrasar sus compromisos familiares en favor de su desarrollo profesional.

2) El nivel de formación de los directivos y directivas en general no presenta diferencias. La mayoría son personas con estudios superiores y con formación complementaria. Únicamente aparecen diferencias, a favor de las mujeres, en cuanto a un mayor conocimiento de idiomas. Puesto que las mujeres están mejor preparadas que antes, la formación debería ser un factor que favoreciese su acceso a puestos de responsabilidad, pero parece ser que éste no es el único aspecto necesario para lograrlo.

---

<sup>78</sup> Mercadé (1976, 1998); Chinchilla *et al.* (1999).

3) Los puestos directivos de mayor nivel siguen ocupados mayoritariamente por varones, mientras que un mayor porcentaje de mujeres ocupan cargos de nivel intermedio. Aun en el caso de que las mujeres ocupen el mismo cargo directivo que los varones, tienen menos personas a su cargo.

4) Se observan diferencias entre varones y mujeres en el modo de acceso al puesto desempeñado. Mientras que las mujeres suelen acceder al cargo por promoción interna, tras demostrar durante años su valía profesional, los varones tardan menos años en promocionar y, además, acceden en mayor proporción por contratación directa, a través de proceso de selección.

5) La mayor parte de los directivos y directivas no reconocen la presencia de mentores en su carrera profesional. Este aspecto afecta en mayor medida a las mujeres, debido a la ausencia de personas y redes de apoyo, así como de modelos referenciales, dificulta su promoción profesional.

6) La segregación horizontal en función del género persiste, tanto en los distintos sectores empresariales como en los departamentos de cada empresa. Las directivas se concentran en grandes proporciones en el sector servicios y en el departamento de administración, mientras que los directivos se concentran en el sector industrial y se distribuyen en los departamentos de administración, comercial, recursos humanos, y producción, doblando en estos dos últimos a las directivas.

7) Finalmente, en el ámbito de la dirección también existe discriminación salarial. Las mujeres perciben menos salario que sus colegas masculinos, incluso ocupando el mismo cargo y nivel de responsabilidad.

El reconocimiento de la diversidad de género tiene lugar, entonces, desde la normalidad económica, en ningún caso las instituciones y dinámicas capitalistas se convierten en cuestión de examen y crítica, únicamente se dan por supuestos. No se efectúa una perspectiva distinta de la organización social que suponga dejar de privilegiar a los mercados tanto de manera directa —tomándolos como el único o principal elemento de análisis— como indirecta —cayendo en un dualismo analítico que sigue empleando un paradigma mercantil para comprender el conjunto—.

Contrariamente, “en la economía feminista de la ruptura los mercados, esfera

masculina y masculinizada, se desnaturalizan. Se cuestiona la idea de que el nivel de vida dependa de forma directa y/o única de los ingresos monetarios y éstos, a su vez, de la actividad en el mercado laboral. Así, se pueden hacer preguntas sobre su forma de funcionamiento, que se desvelará como una forma de economía perversa”. Así los mercados, la actividad empresarial, “no tiene significado ni contenido en sí mismos, sino en función de su aportación a —o impidiendo— los procesos de satisfacción de necesidades. Las esferas que ocupaban el espacio de lo público, cuya presencia económica hasta ahora era indiscutible, son puestas en entredicho, así como sus protagonistas. Las esferas de actividad económica no se proponen, sino que se contrastan en cada momento y lugar, y no se entienden aisladamente, sino en interconexión. Preguntarse por la relevancia de las distintas esferas económicas implica preguntarse por los juegos de presencias y ausencias de los distintos agentes económicos a la hora de garantizar la sostenibilidad de la vida, así como el grado de responsabilidad que asumen sobre dicho proceso y quien garantiza, en última instancia, que el juego funciona” (Pérez Orozco, 2007: 194-196).

## **2.2. Actividad emprendedora y creación de riqueza.**

En torno al desarrollo de la actividad emprendedora, la literatura plantea que este desarrollo se inicia, como primer paso, con una idea de negocio que configura el objetivo; idea fundamentada en una oportunidad de negocio en el mercado y, además, que sea realizable<sup>79</sup>. Drucker (1985) describe tres categorías diferentes de oportunidades: 1) la creación de nueva información, como ocurre con la invención de una nueva tecnología; 2) la explotación de las ineficiencias en los mercados, consecuencias de la información asimétrica en el tiempo o el espacio, y 3) la reacción a los cambios en los costes relativos y beneficios por usos alternativos de recursos, como ocurre ante políticas regulatorias o cambios demográficos. En base a estas características, se plantean tres clases de cuestiones en la literatura (Ruiz, 2003): 1) ¿Por qué, cuándo y cómo se generan las oportunidades para crear bienes y servicios?; 2) ¿por qué, cuándo y cómo las descubren y explotan algunas personas y no otras?; 3) ¿por qué, cuándo y cómo se utilizan diferentes modos de acción para explotar las oportunidades?

---

<sup>79</sup> Veciana (1997, 1999, 1988b, 2005); Reynolds y White (1997); Urbano (2003a, 2003b).

El segundo paso del proceso de emprender es la realización de un plan de negocio. Se trata de una descripción objetiva y exhaustiva del proyecto de la empresa que se pretende lanzar. El tercer paso es la obtención de los recursos, económicos, humanos, tecnológicos, que generalmente el que tiene la idea de negocio no posee ni controla y que debe movilizar en su entorno. El cuarto paso es la materialización de la empresa, siguiendo el plan elaborado, gestionando y asignando adecuadamente los recursos y encontrando el espacio real en el mercado<sup>80</sup>. Este último paso forma parte “del núcleo tradicional de la teoría económica, en particular de su versión más clásica, bajo los supuestos del *homo oeconomicus* individual y bajo el principio de racionalidad, según los cuales decide el uso eficiente de los factores de producción con el fin de obtener un beneficio en interés propio, beneficio o finalidad que define su función objetivo. Este interés propio se maximiza como resultado del consumo y posición social que obtiene a partir del beneficio<sup>81</sup>. La materialización de la idea-oportunidad comporta, entonces, un comportamiento emprendedor; comportamiento que aporta a la actividad económica servicios de trabajo y que son de una naturaleza singular, “de tal manera que ni pueden ni deben ‘sumarse’ a los que proporcionan el resto de trabajadores. El primer paso debe ser, por tanto, identificar cuáles son los rasgos diferenciales del trabajo del emprendedor que hacen recomendable no agregarlo con el del resto de ocupados para, posteriormente, ver cómo deben ser tenidos en cuenta en los tratamientos empíricos” (Salas y Sánchez-Asín, 2008: 168).

Dentro de la literatura sobre emprendimiento, la hipótesis más habitual es considerar que lo que caracteriza al emprendedor es ser innovador, asumir riesgos y gestionarlos, anticipar oportunidades, obtener recursos y utilizarlos eficientemente, y crear y dirigir una nueva empresa. De ahí que la contribución del emprendedor al crecimiento económico no estará adecuadamente valorada hasta que no se reconozca la doble función de crear y dirigir empresas. Para dar cabida a esta diversidad, la literatura se refiere al emprendedor como el empresario. El empresario actúa como emprendedor “cuando dedica su tiempo y habilidades a crear una empresa y actúa como director cuando dedica su tiempo y habilidades de gestionarla” (Salas y Sánchez-Asín, 2008: 169).

---

<sup>80</sup> Johnson y Loveman (1995); Nuño (2001); Moore y Buttner (1997); Sexton y Bowman-Upton (1991).

<sup>81</sup> Moscoso (2008).

El Libro Verde de la Comisión Europea (2003b:27) sobre el espíritu empresarial, lo define como “la actitud y el proceso de crear una actividad económica combinando la asunción de riesgos, la creatividad y la innovación con una gestión sólida en una organización nueva o en una ya existente”. Manimala (1999) argumenta que dentro de la conducta emprendedora hay que diferenciar “dimensiones corazón” y “dimensiones periféricas”. Las dimensiones corazón serían identificar oportunidades, asumir riesgos y crear una nueva empresa. Por su parte, las dimensiones periféricas consistirían en obtener recursos y utilizarlos eficientemente, y realizar innovaciones. De esta forma, las dimensiones corazón proporcionan una definición vertebrada que especifica las condiciones mínimas para hablar de conducta emprendedora. Mientras que las dimensiones periféricas describen la conducta emprendedora eficaz y eficiente que permite lograr el éxito en la creación y gestión de una nueva empresa. Ambas dimensiones pivotan y giran en torno a los mecanismos de mercado autorregulados hasta el punto de ser absolutamente dependientes de éstos<sup>82</sup>.

Para Schumpeter (1964) asumir riesgos y gestionarlos equivale a realizar innovaciones radicales que desencadenaban la dinámica de creación destructiva, esencial a la economía de mercado; una economía en que las relaciones mercantiles constituyen el origen y destino de la sociedad moderna de mercado. Para Baumol (1993b), la elección o asunción de riesgos que conduce a un individuo a emprender se realiza siempre en un contexto institucional determinado, de ahí que para este autor la actividad emprendedora debe estar basada en varios pilares que conforman un todo, para que desde la creación de una cultura emprendedora en los primeros niveles educativos, se genere un caldo de cultivo que lleve a la consideración del emprendizaje como una seria alternativa en el ámbito personal y profesional. Alternativa en tanto que la conducta emprendedora constituye un factor clave para el crecimiento económico y el mantenimiento de la competitividad de las economías<sup>83</sup>.

Por lo tanto, elevados por Marshall (1963) a la categoría de factor de producción, la función empresarial y el empresario, en virtud de su poder organizador, ha sido catalogado, desde la Comisión Europea (2003b), como responsable del

---

<sup>82</sup> Sádaba (2008).

<sup>83</sup> Hisrich *et al.* (2005); Rubio *et al.* (1999); Ayala y Manzano (2006).

desarrollo y el crecimiento económico. Este hecho ha supuesto que la conducta emprendedora se haya extendido, también, a la lucha de las grandes organizaciones por seguir siendo competitivas. De ahí que una parte importante de las innovaciones se originan en los departamentos de I+D de grandes empresas, financiados por los beneficios que obtienen gracias al régimen de oligopolio en el que operan. Adicionalmente, puede suceder “que el empresario que dirige una empresa establecida entienda que la innovación se gestionará mejor con una empresa independiente de la matriz y, en consecuencia, crea el correspondiente *spin-off* para aprovechar esa ventaja organizativa. La creación de una nueva empresa es una evidencia manifiesta de que está teniendo lugar una actividad emprendedora. En este caso concreto de *spin-off* empresarial, el acto de emprender lo realiza un empresario/empresa ya establecida, siguiendo una estrategia global de acción que incluye crear una nueva empresa para gestionar mejor una innovación. El valor de esta creación empresarial no estará tanto en el hecho de haber creado una nueva empresa per se, cuanto en la ventaja competitiva conseguida a través de la introducción de la innovación organizativa” (Salas y Sánchez-Asín, 2008: 170-171).

Para Baumol (1993b) el creciente interés por la función empresarial y el empresario, tanto en el ámbito académico como profesional, se justifica en el ánimo de establecer relaciones entre las acciones ejercidas por el emprendedor o emprendedora y los beneficios económicos y sociales que reporta su actividad<sup>84</sup>. Es determinante para ello crear unas condiciones institucionales determinadas que incentiven la iniciativa emprendedora, como crear un entorno administrativo y regulatorio simplificado, menor presión fiscal, mayor apertura de los diferentes mercados y mayor desarrollo de los mercados financieros, impulsar el mercado de capital riesgo, elevar y mejorar la I+D+i y crear redes de oficinas de apoyo a los/as emprendedores/as que los pongan en contacto con inversores privados<sup>85</sup>. Para Casson (1982) la calidad de la función empresarial tiene que ver con la creación de unas condiciones institucionales determinadas, que explican las distintas trayectorias seguidas por economías que, partiendo de situaciones similares en dotaciones de los factores de producción —capital, trabajo y recursos naturales—, han conseguido calidades muy distintas.

---

<sup>84</sup> Zahra (1993, 2005); Batista *et al.* (2003).

<sup>85</sup> Moscoso (2008).

La calidad del factor empresarial sería, entonces, la razón que explicaría por qué unas naciones asignan sus recursos de modo más eficiente que otras, a partir de un componente residual del crecimiento. Desde esta perspectiva, resulta más evidente constatar la influencia que sobre el resultado final de una sociedad o economía han tenido determinados esfuerzos o experiencias empresariales<sup>86</sup>. Las razones por las que unas naciones, sociedades o economías “asignan recursos mejor que otras, más eficientemente, son numerosas. Microeconómicamente, el empresario es el agente del que depende la creación y el desarrollo de empresas y, aunque la teoría económica no siempre lo diga explícitamente, es evidente que existe una conexión directa entre la calidad del empresario y las probabilidades de supervivencia y éxito de su proyecto o empresa. La historia económica siempre ha relacionado la trayectoria de las empresas con la personalidad de sus promotores”. Una primera explicación puede deducirse “desde el análisis neoclásico tradicional, no en vano la consecución de la eficiencia en la asignación de los recursos es un proceso difícil y costoso que exige superar las dificultades que se derivan de la existencia de obstáculos a la obtención y uso de la información, e incluso las que son consecuencia de la existencia de determinadas actitudes o comportamientos”. En consecuencia, si las dotaciones de empresarios son distintas, “debería producirse una transferencia de empresarios desde donde son más abundantes hacia donde lo son menos, con el fin de proceder a asignar sus recursos de modo eficiente y también transferir su conocimiento. Cuando un país asigne de manera más eficiente que otro sus recursos durante un período de tiempo, la consecuencia será la generación de una brecha en la eficiencia de ambas economías, los niveles de desarrollo irán paulatinamente divergiendo y los menos desarrollados generarán una relación de dependencia respecto de los más desarrollados sobre aspectos como el uso eficiente de los recursos, consecuencia también de la existencia de factores empresariales cualitativamente distintos. La dependencia acabará extendiéndose al uso por parte del país menos desarrollado del factor empresarial ajeno, y la brecha se irá ampliando” (Moscoso, 2008: 128-129).

La existencia de esta brecha entre países tiene que ver, entonces, con la calidad de la función empresarial, asociada a la competitividad económica e innovación

---

<sup>86</sup> Salas y Sánchez-Asín (2008).

tecnológica. Todo ello remite, en última instancia, “a los imaginarios o modelos antropológicos que sustentan la economía moderna y que siguen dibujando el mundo en términos de competencia entre agentes racionales que buscan una maximización egoísta del beneficio propio (el famoso *homo economicus*)” (Sádaba, 2008: 253). En un mundo globalizado en el que los factores productivos disponen de una movilidad cada vez más cercana al supuesto económico de perfecta movilidad, “la calidad de la capacidad de emprender juega un papel cada vez más determinante como único elemento diferenciador de una unidad productiva, de una empresa, frente a la competencia en el mercado” (Moscoso, 2008: 87).

Baumol (1993b), respecto a la asignación de funciones empresariales en una economía de mercado, considera que existen funciones productivas, improductivas y destructivas. Su hipótesis inicial es que, en primer lugar, por diferentes razones, la oferta total de empresarios varía mucho de unas sociedades de mercado a otras. En segundo lugar, su contribución productiva oscila todavía mucho más debido a su diferente asignación entre actividades estrictamente productivas, como la innovación, que son las que contribuyen al progreso económico, que tanto dependen de la función empresarial, o improductivas como la especulación o incluso el crimen organizado. Esta asignación está muy condicionada por la rentabilidad que la sociedad concede a estas actividades, por razones morales, institucionales, culturales y de prestigio, por lo que la política, si instrumenta las medidas adecuadas, puede influir en la asignación de funciones empresariales hacia fines productivos más que sobre la propia oferta inicial de empresarios, que sería un elemento de carácter más rígido o estructural en una sociedad dada. Por lo tanto, la actividad innovadora es definida como intrínsecamente productiva, y la figura del emprendedor es definida haciendo énfasis en el “juego, la especulación, el riesgo y la innovación” (Boltansky y Chiapello, 2002: 23).

En el discurso de la innovación se prima el lado carismático e individual de la idea de emprendizaje. De esta manera, si durante el periodo fordista y keynesiano, la figura épica del director o directivo de la gran empresa campaba dominante en el imaginario económico y social, en el periodo posfordista es el emprendedor innovador

quien la sustituye<sup>87</sup>. Así el Libro Verde asume que la fuerza que mueve el espíritu empresarial es la innovación —“actividad estrictamente productiva”—, destacando su valor como activo que propicia la creación de empleo, el crecimiento económico, la mejora de la competitividad, además del fortalecimiento del desarrollo personal y de toda la Sociedad. Es en el marco de esta filosofía dónde se llama a los diferentes países de la Unión Europea a establecer un entorno favorable, en el que puedan prosperar iniciativas y actividades empresariales, enfatizando la necesidad de adoptar medidas políticas dirigidas a mejorar el nivel del espíritu empresarial en la Unión, adoptando el enfoque más adecuado para que surjan más empresarios/as y para que aumente el número de empresas que crecen. Por su parte, la OCDE (2003) establece que las condiciones del entorno, los programas de apoyo y la actitud cultural proactiva son las claves que configuran el espíritu empresarial, dado que los sistemas económicos no sólo se caracterizan por cómo operan sus mercados sino por otros factores institucionales, jurídicos, regulatorios y sociales —como los usos acerca de la transmisión de la propiedad— también determinantes. En cada sistema, en cada situación, cada individuo con predisposición a emprender lo hará desde una posición concreta definida por sus circunstancias socioeconómicas y por el tipo de sociedad en la que se encuentra<sup>88</sup>.

Se observa por tanto el siguiente consenso: el espíritu empresarial es crucial para estimular la productividad y mejorar la competitividad de las empresas y economías, y el argumento es el siguiente: la llegada de nuevas empresas innovadoras estimula a las ya existentes a mejorar su organización, producción y servicios, con lo que aumenta la competencia y la competitividad de la economía en general. Sin embargo, a esta conclusión se le añade la necesidad de cambiar el clima social respecto a la imagen de los(as) empresarios(as). Así se afirma que la consideración social del empresario es el resultado de “diversos factores no necesariamente de índole económica. Los modelos clásicos no distinguen entre las figuras o funciones del empresario y del capitalista, de modo que, probablemente en la tradición política y social ‘continental’ —frente al mundo anglosajón—, la función empresarial habría arrastrado esta tara inicial hasta la actualidad debido a su identificación con la explotación de la clase trabajadora, el ejercicio del poder corporativo u oligárquicamente, o la generalización en la sociedad de

---

<sup>87</sup> Sádaba (2008).

<sup>88</sup> Moscoso (2008).

la idea de que el progreso social y el desarrollo económico no pasa necesariamente por el éxito de los empresarios y emprendedores, individuos egoístas y codiciosos que trabajan en pos de su propio beneficio dispuestos a conseguirlo como sea y a costa de cualquier cosa” (Moscoso, 2008: 92). Esta imagen negativa del empresario podría explicar, por ejemplo, que los españoles prefieran trabajar por cuenta ajena que emprender una aventura empresarial, de ahí que se estime que las condiciones económicas y los rasgos personales son los principales factores que explican la creación y el éxito de nuevas empresas. No obstante, se considera también “que la percepción o la inclinación de una sociedad hacia la actividad empresarial, su capacidad para producir emprendedores, depende también de otros factores como la imagen social del empresario, la consideración de esa vía como una opción vital y el marco legal e institucional” (Moscoso, 2008: 92 y 98).

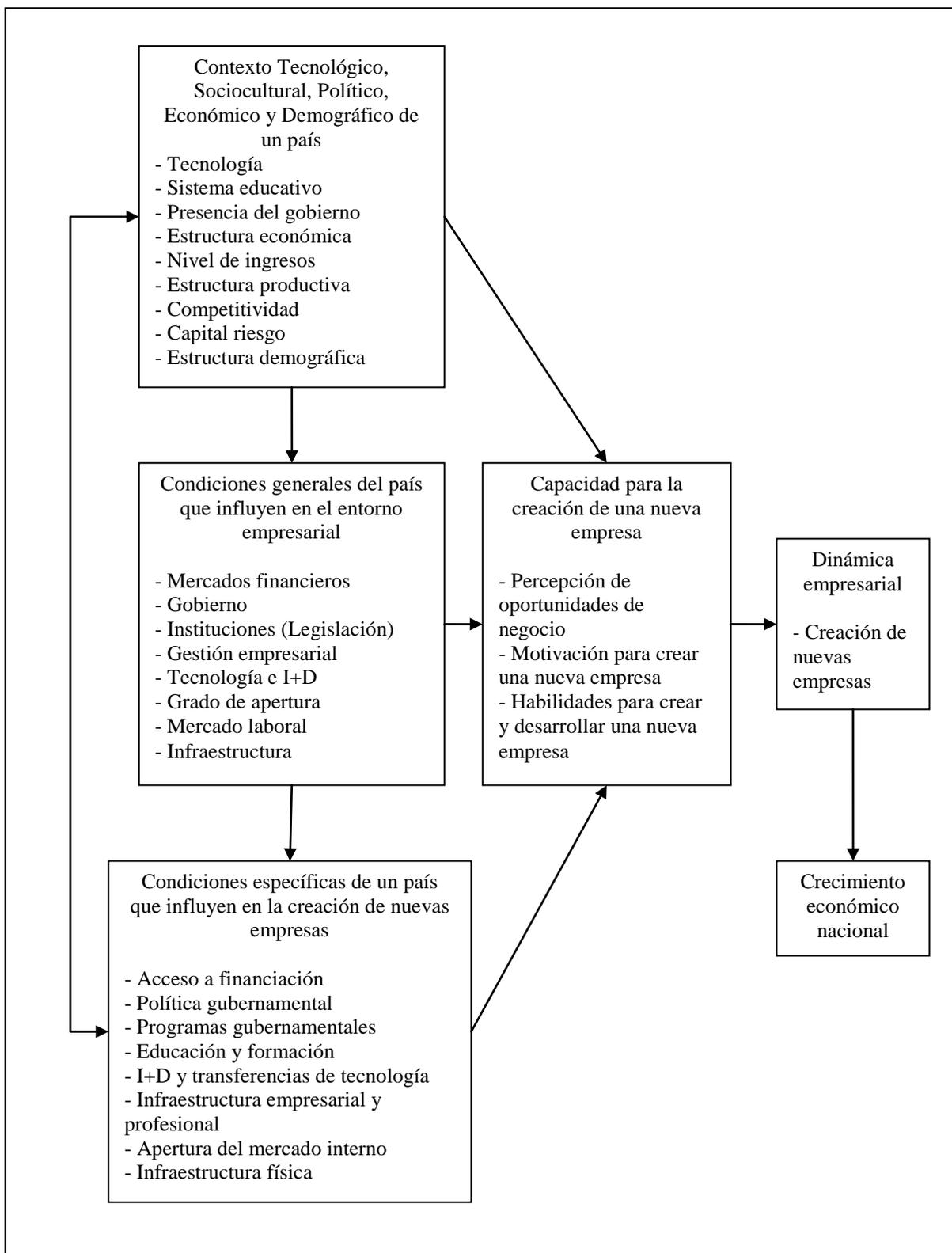
Audretsch (2002) sistematiza los factores que explican la creación y el éxito de nuevas empresas en un espectro que comprende lo económico, histórico, psicológico, social, cultural y político, o sea todo, excediendo los límites de prácticamente cualquier disciplina. Este autor distingue entre demanda y oferta de empresarios, atendiendo a los factores que determinan ambas. La demanda es un reflejo de las oportunidades que existen para los emprendedores —los bienes y servicios demandados en el mercado—, mientras que la oferta depende de las características demográficas de la población: nivel educativo, nivel de renta y empleo, y elementos culturales. Factores “como las capacidades individuales, las cualificaciones y la actitud ante el hecho de emprender, en un contexto cultural concreto y también institucional —grado de acceso a la financiación, obstáculos administrativos y fiscalidad—, son fundamentales para configurar una determinada oferta de empresarios” (Moscoso, 2008: 99).

El empresario está inserto entonces en una realidad compleja con una serie de elementos sociales, políticos y culturales que determinan su oferta, pero es un individuo el que decide acometer una actividad empresarial o no hacerlo. Sopesando los elementos de oferta y demanda el empresario compara riesgos y recompensas y decide emprender o no hacerlo, decide aprovecharse de las oportunidades de emprender que existen. Esta realidad compleja explica iniciativas como el Global Entrepreneurship Monitor (GEM), que desarrolla proyectos como el Regional Entrepreneurship Monitor (REM) por la London Business School para analizar el nivel de actividad emprendedora

en las regiones europeas, el espíritu y su materialización en creación de empresas. El GEM desarrolla un indicador comparativo entre países, el TEA (Total Entrepreneurial Activity), que representa un medio útil para tener una aproximación de dónde se sitúa cada país en el contexto de la economía global. Según Coduras y Justo (2004), el modelo GEM integra las siguientes variables (véase figura 1).

Entre los datos más significativos del estudio en la primera edición para el caso español, destacan que: 1) El 75% de las nuevas empresas o negocios se han creado por oportunidad y un 22% por necesidad; 2) el emprendedor posee una edad media elevada, un nivel de estudios que tiende al universitario y con disposición de recursos propios; 3) las mujeres emprenden más por necesidad que los hombres, provienen en mayor medida de situaciones de desempleo y se atreven a lanzar iniciativas empresariales incluso con niveles de formación más bajos; 4) la financiación de nuevas iniciativas empresariales sigue siendo uno de los principales obstáculos al desarrollo de la capacidad emprendedora; 5) la mayoría de los emprendedores (72%) opera en mercados maduros, lo cual explica que la innovación referente a los productos o servicios ofrecidos por las nuevas iniciativas emprendedoras no sea elevada, y 6) existe un amplio consenso entre los expertos al identificar las normas sociales y culturales contrarias al espíritu emprendedor y la insuficiencia de las políticas, como obstáculos al desarrollo de la actividad emprendedora, así como que a pesar de que actualmente son muchos los programas de ayuda gubernamental, su aprovechamiento es escaso.

**Figura 1. Modelo teórico GEM.**



Fuente: Coduras y Justo (2004).

Sobre la necesidad de crear un clima en que puedan prosperar la iniciativa y las actividades empresariales, surgen una serie de estudios<sup>89</sup> respecto a barreras que determinan la existencia y el éxito del factor empresarial en España. Es relevante recordar, señala Moscoso (2008: 286-287 y 296-297), que “en España trabajar para el Estado sigue siendo el principal objetivo de los universitarios españoles, según muestra, por ejemplo, el estudio elaborado en 2001 por TDM World Wide & Com, que encabeza la lista de entidades preferidas por delante de las principales multinacionales españolas, extranjeras establecidas en nuestro país o entidades financieras, o cuando menos uno de los más preferidos en general. Esta posición se afianza si se consideran además de la Administración del Estado otros departamentos públicos, como la atención sanitaria pública y la enseñanza, superando el 20 por 100 de incondicionales. Un estudio elaborado en el año 2003 por la Fundación para las Cajas de Ahorro Confederadas revelaba que el 47 por 100 de los españoles desean que sus hijos sean funcionarios”. Sin embargo, tal y como destaca el GEM (2005), la visión pública de los empresarios ha mejorado notablemente en los últimos años, más del 70 por 100 de los españoles consideran que ser empresario es buena elección profesional, y más de la mitad no tiene miedo al fracaso a la hora de emprender, y considera que triunfar en un negocio puede proporcionar buen estatus social. Con todo, “sólo el 5,4 por 100 de la población está considerando iniciar un negocio en los próximos tres años. En las encuestas de los expertos que elaboran el GEM sobre las habilidades y cualidades de los empresarios y futuros emprendedores, éstos destacan que en España sólo tres de las variables analizadas obtienen un aprobado: la infraestructura física, la infraestructura comercial y los programas gubernamentales. Suspenden en sus niveles de educación primaria y secundaria, capacidad de reacción del mercado, apoyo financiero y transferencia tecnológica e I+D. Además, tampoco aprueban en un aspecto tan fundamental como las normas sociales y culturales”.

Se hace imprescindible, por tanto, desarrollar tanto políticas y medidas para conseguir un entorno propicio para la creación de empresas como incluir como objetivo específico de la educación el fomento del espíritu emprendedor.

---

<sup>89</sup> CES (2005); Ontiveros (1997); Ontiveros *et al.* (2005); Veciana (2005), entre otros.

### **Cuadro 1. Recomendaciones para fomentar el espíritu empresarial en España.**

Barreras administrativas	<ul style="list-style-type: none"><li>- Simplificación de los trámites administrativos</li><li>- Mayor coordinación entre Administraciones</li></ul>
Recursos financieros	<ul style="list-style-type: none"><li>- Distribuir el riesgo entre el sector público y el privado</li><li>- Reforzar microcréditos, garantías de préstamos y otros mecanismos ya existentes</li><li>- Estimular fiscalmente capital riesgo y <i>business angels</i></li><li>- Administración Pública como agente del mercado de capitales</li></ul>
Riesgos asociados	<ul style="list-style-type: none"><li>- Disposiciones fiscales que compensen el riesgo</li><li>- Protección social adaptada a los emprendedores</li></ul>
Fiscalidad	<ul style="list-style-type: none"><li>- Estructura fiscal favorable</li><li>- Alivio de la carga fiscal para la empresas jóvenes</li><li>- Simplificación de trámites tributarios</li><li>- Favorecer empresas tecnológicas y generadoras de empleo</li><li>- Fomento de la transmisión empresarial</li></ul>
Economía social	<ul style="list-style-type: none"><li>- Subvenciones para incorporar desempleados</li><li>- Subvenciones para su creación y mejora de la competitividad</li></ul>
Empresas innovadoras	<ul style="list-style-type: none"><li>- Seminarios y programas de formación</li><li>- Acceso a la financiación</li></ul>
Relación empresa-universidad	<ul style="list-style-type: none"><li>- Estancias de científicos y doctores en empresas</li><li>- Facilitar proyectos empresariales surgidos en universidades</li></ul>
Infraestructuras tecnológicas	<ul style="list-style-type: none"><li>- Centros tecnológicos</li><li>- Viveros de empresas y <i>clusters</i></li><li>- Incremento del uso de las TIC</li></ul>
Promoción del espíritu empresarial	<ul style="list-style-type: none"><li>- Creación de actitudes positivas hacia el emprendimiento</li><li>- Especial atención a mujeres, jóvenes y minorías étnicas</li><li>- Sistema educativo: capacitación emprendedora</li><li>- Formación y motivación de los profesores</li><li>- Involucrar al sector empresarial en la educación</li></ul>

Fuente: Moscoso (2008).

### **2.3. La literatura sobre emprendeduría.**

Hemos desarrollado la idea de que en la literatura sobre emprendeduría o empresarialidad se da el siguiente consenso: el emprendedor (o emprendedora) es el

principal agente del desarrollo económico al introducir ideas innovadoras y generar empleo<sup>90</sup>. Con ello apuntamos que esta enunciación tiende a primar lo privado-individual sobre lo público-colectivo, y que supone una vuelta a la racionalidad carismática. Como señala Sádaba (2008: 232), algunos “de los discursos más en boga, bandera de los nuevos métodos del *management* o de la economía actual, pasan por la idea del ‘emprendizaje’ como salida individualizada a las crisis mundiales: los llamados *business angels*”. Es decir, en general en todo el discurso en torno a la figura del emprendedor se prima el lado individual y carismático de la misma. Este individualismo es definido, por Sádaba (2008: 232-233), “como la exaltación de ciertas categorías particulares o del ámbito privado, muy presentes en la retórica del emprendizaje, la innovación o el liderazgo, que condensan relaciones sociales mucho más amplias y complejas, ignorando e, incluso, negando el sedimento colectivo de tales prácticas. Estas visiones representan la imagen personalista del nuevo capitalismo, un reencantamiento de la figura del emprendedor, el técnico o empresario que utilizan su capital humano —personal e intransferibles— o intelectual para potenciarse (el ‘capitalismo del pionero’). Todo ello indica “una especie de vuelta atrás en los sistemas de legitimación del capitalismo que, a la vez que ‘vuelve a cantar el coraje de los grandes hombres de la era virtual, permite la individualización y desinstitucionalización sistémica’”. De esta forma, el abuso del discurso del emprendedor “nos revela la necesidad urgente de la economía virtual y mundializada de apelar al poder carismático” (Alonso, 2002: 480).

Sádaba (2008: 91-98) argumenta que si se puede adscribir a cada época un modelo de cambio social favorito, “la revolución, por suerte o por desgracia, parece ir perdiendo fuerza; debilitándose el protagonismo del que gozó. No constituye ya el cambio predilecto. No cayó en los pozos del olvido pero quedó reducido al estandarte de pequeños grupos, fuera del consenso hegemónico, mucho más prudente y sosegado. Su lugar lo ocupó otro modelo de cambio social: la innovación”. Innovar ahora “es el blanco de políticas y movimientos, el lugar que ansían países y organizaciones. Innovar es mejorar, es subir, es aumentar, es modernizarse, es actualizarse y ponerse en cabeza de una carrera invisible. El futuro no es más revolucionario, es innovador. La revolución

---

<sup>90</sup> Stevenson y Jarillo (1990); Covin y Miles (1999).

produce monstruos, como los sueños de la razón. La innovación, por el contrario, siempre parece caminar en la dirección correcta. La receta cambió, en todas sus dimensiones, pero el succulento plato que promete es similar a lo que nos ofrecía la revolución. El único cambio social que se busca, que se anhela, que se promueve masivamente, es aquel que conlleva la innovación. El progreso ya no pasa más, según voceros e intelectuales orgánicos, según diagnósticos y sensatos informes, por una dislocación que ponga patas arriba el orden antiguo de una manera convulsa. Más bien, debe perseguirse una paulatina novedad que aumente la eficacia de lo existente. Pero, la ‘ideología de la innovación’ no proviene de la nada, sino que transporta la historia que le precede, es la memoria de crisis y sacudidas; y, más concretamente, obvio fruto, haciendo una pirueta materialista aquí, de las condiciones en que se producen”. El *boom* tecnológico de finales del siglo XX, concluye Sádaba, “ha sido alimentado por el imaginario innovador, y también ha nutrido al mismo hasta incrementarlo enormemente. La revolución nacía de una modernidad consciente de las sociedades históricas que colocaban en el centro un cambio social humano causado por la acción colectiva que dirige una historia moldeable. La innovación, por el contrario, brota de una posmodernidad que descubre las sociedades tecnológicas (posindustrialismo, etc.) enfocando hacia un cambio técnico. Si la revolución justificaba movimientos políticos, obreros o ciudadanos decimonónicos (o de principios del siglo pasado), la innovación va a legitimar otra manera de ver la realidad, la del cambio tecnológico y los paradigmas económicos emergentes de finales del siglo XX”.

La postmodernidad descubre a Schumpeter (1964) como el inspirador o motor de la idea o ideología de innovación. La innovación es definida por este autor como una nueva función de producción. Para Schumpeter la función del emprendedor, de su liderazgo económico, está en ser capaz de romper con los modos de actuación establecidos al uso, al ser el agente que rompe el equilibrio walrasiano con el proceso de destrucción creadora, y esta acción es la esencia del desarrollo económico ya que la propia actividad económica altera sus propios datos a través de un proceso de generación endógena de innovaciones. El impulso del desarrollo es endógeno porque los mismos agentes económicos cambian sus propios datos buscando beneficios

crecientes a través de las cuasi rentas tecnológicas<sup>91</sup>. Las innovaciones, al cambiar productos y procesos, crean nuevas industrias, destruyen otras y producen cambios muy profundos en la estructura económica. Otros empresarios tratan de competir con los innovadores y van erosionando los monopolios, que por eso son transitorios. Esto no excluye “la posibilidad de que una misma firma pueda renovar permanentemente su posición monopólica en la medida en que siga innovando (como de hecho ocurre en la competencia oligopólica). En otras palabras, la teoría del desarrollo de Schumpeter no implica necesariamente que las firmas oligopólicas (o monopólicas) sean transitorias, sino que su posición monopólica tiende a serlo, en la medida en que —en un proceso de desarrollo— no innove o innove menos que sus competidores o imitadores” (Moscoso, 2008: 34).

La actividad innovadora es la fuerza más importante del desarrollo económico, a través de su “destrucción creadora”, y las “olas de innovación” y su “destrucción creadora” constituyen un fenómeno característico de las economías capitalistas, hasta el punto de que el capitalismo nació, para Schumpeter, con la primera de estas olas. Por lo tanto, la actividad emprendedora se asocia a la realización de innovaciones, y que pueden ser de cinco tipos: de producto, de método de producción, de apertura de un nuevo mercado, de utilización de una nueva fuente de materias primas y de creación de un nuevo tipo de organización industrial. Cualquiera de estos cinco tipos de innovación identifica al emprendedor(a) schumpeteriano. Para Nelson y Winter (1982), la innovación schumpeteriana consiste en un cambio que requiere considerable grado de imaginación y que constituye una ruptura relativamente profunda con las formas establecidas de hacer las cosas; con ello, “Schumpeter supera el planteamiento de la escuela austríaca en el sentido de que, para esta escuela, los empresarios operan en mercados inamovibles, fijándose sólo en precios, como destaca Kizner, mientras que para Schumpeter es el empresario el que crea y destruye los propios mercados”. El empresario schumpeteriano “carece de precios en los que fijarse porque el mercado aún no existe, no se ajusta a los mercados porque los crea, no es parte del mecanismo de mercado o un agente más, es el creador del sistema” (Moscoso, 2008: 37).

---

<sup>91</sup> Salas y Sánchez-Asín (2008).

Buena parte del comportamiento emprendedor adopta la forma de emprendedor individual. La literatura económica y empresarial suele centrar la atención sobre la forma individual y que, según Casson (1982), debe de ser capaz de superar barreras como la falta de capital o riqueza personal o familiar, para ello es importante que pueda destacar en capacidades como la capacidad de innovación. Pero el emprendedor no es sólo el emprendedor individual que detecta o crea oportunidades de negocio sino también el “emprendedor corporativo”, que el desarrollo de la sociedad anónima y la especialización y división del trabajo han hecho posibles. El emprendedor corporativo no se limita a gestionar con eficiencia los activos de la empresa y coordinar y controlar la actividad de ésta, sino que tiene que anticipar, articular y gestionar el cambio que exige una reevaluación continua de la cartera de negocios de la empresa, de lo que la empresa hace, así como también de los procesos internos de gestión, de cómo lo hace, es decir, reinventar la empresa día a día o crear nuevas empresas<sup>92</sup>.

El emprendedor corporativo es definido como el encargado de conducir nuevos negocios dentro de una empresa existente en el mercado, así como, de lograr manejar la incertidumbre a través de la creación de *joint ventures* o adquisición de otras empresas. Además es el responsable de la introducción de las innovaciones en producto, proceso, o de carácter administrativo, de la diversificación de la empresa, y de la puesta en marcha de procesos a través de los cuáles las ideas individuales sean transformadas en acciones colectivas. En este sentido Sharma y Chrisman (1999: 18) definen al emprendedor corporativo “como el proceso a través del cual un individuo o grupo de individuos, dentro de una empresa existente en el mercado, crean una nueva organización, o instigan la renovación o innovación dentro de la misma”. Desde el punto de vista del emprendedor corporativo es clave “para la acumulación y el apalancamiento de recursos que permitan alcanzar los objetivos competitivos de la empresa tales como el desarrollo y uso de nuevos productos o nuevos procesos, la introducción de innovaciones administrativas que faciliten tanto el rejuvenecimiento de la empresa como la redefinición de la misma y de sus mercados” (Hurtado *et al.* 2007: 138).

---

<sup>92</sup> Guth y Ginsberg (1990a, 1990b); Pinchot III (1985); Kuratho y Hoegestts (2001); Cuervo (2003).

Se destacan los efectos externos o el efecto desbordamiento que tiene lugar con la creación de una empresa innovadora, ya que una innovación desvela “información novedosa que se expande por el tejido productivo y que es aprovechada por otros agentes sin costes adicionales importantes. Los beneficios de la innovación trascienden a los que directamente repercuten en quien desarrolla el nuevo producto o proceso, porque el acto de innovar genera información pública de la que se benefician terceras personas”. Reconocida la relevancia del fenómeno del desbordamiento, debemos tener en cuenta “que éste se produce por la creación de conocimiento nuevo que se difunde por el tejido social y no por el hecho de crear una empresa. Las empresas establecidas también introducen nuevos productos y procesos e igualmente desvelan información que genera externalidades positivas en el conjunto de actores que operan en el mercado”. De esta manera, el contexto donde la investigación, el desarrollo y la innovación pueden derivar en beneficios externos importantes, como consecuencia de que el conocimiento generado en tales procesos llega al mercado a través de una nueva empresa, es el de la investigación tecnológica avanzada que se realiza en los centros de investigación. La literatura sobre emprendimiento ha ido evolucionando desde una valoración de la figura del emprendedor como difusor del conocimiento o *knowledge spillover*, a otra algo más elaborada “donde la contribución del emprendimiento al crecimiento económico ocurre a través de hacer más permeable el filtro del conocimiento (*knowledge filter*), que condiciona la relación entre conocimiento existente y conocimiento comercialmente aprovechado” (Salas y Sánchez-Asín, 2008: 172).

Audretsch *et al.* (2006), apoyándose en el concepto de “filtro de conocimiento” (*knowledge filter*), relacionan el papel del emprendedor con la creación de conocimiento que tiene lugar a través de la investigación científica en universidades y centros de investigación. La función del empresario “es ayudar a superar las asimetrías de información que actúan como barreras a la explotación comercial del conocimiento, sobre todo cuando éste contiene una elevada novedad tecnológica que requiere, a su vez, una elevada preparación científica para comprenderlo y aprovecharlo”. Es decir, el denominado “filtro de conocimiento” se asocia con la distancia (*gap*) entre “el conocimiento existente y lo que Arrow (1962) define en su momento como conocimiento comercializado. La función emprendedora se vincula a la parte de

conocimiento que aún no ha sido incorporada al conocimiento comercializado y a su difusión mediante la creación de nuevas empresas. Todo ello configura una línea de avance bajo el epígrafe general de ‘emprendimiento basado en el conocimiento’”. Ahora bien, llegado el momento de crear una nueva empresa, para conseguir que crezca y se desarrolle en un mercado “se necesita algo más que una labor de traducción científica por parte de quien promueve el nuevo proyecto. Desde la propia literatura que se ocupa de estudiar el emprendimiento basado en el conocimiento, se ha destacado la importancia de que el emprendedor científico está dotado también de habilidades relacionales (capacidad para acumular capital social que le haga merecedor de la confianza de otros<sup>93</sup>) y directivas (capacidad para coordinar y motivar el trabajo de otras personas). Sólo si se incorporan estas habilidades al equipo fundador de la empresa, tecnológicamente avanzada, se pueden esperar resultados satisfactorios en cuanto a conseguir alcanzar el objetivo de difundir el conocimiento. El emprendimiento tecnológicamente avanzado tampoco puede prescindir de una función de dirección que, como empresario, habrá de hacer compatible con la de creador” (Salas y Sánchez-Asín, 2008: 172-173).

En el estudio del fenómeno emprendedor, desde una perspectiva económica, se han desarrollado otras teorías, destacándose las aportaciones de Leibenstein, Kirzner, Knight y la teoría de los costes de transacción. Para Leibenstein (1968, 1978), el emprendedor es el agente encargado de actuar de forma permanente para disminuir el grado de ineficiencia de su empresa. La ineficiencia X de Leibenstein es el grado de ineficiencia en la asignación de recursos que se da en una empresa, o lo que es lo mismo, el margen o distancia que la separa de su producción óptima o ideal. Por tanto, la ineficiencia X se da cuando los recursos no son utilizados eficientemente, lo cual contrasta con los supuestos neoclásicos, con los resultados ideales que se alcanzan bajo los parámetros de competencia perfecta y racionalidad absoluta. Mientras que el modelo neoclásico asume que las decisiones empresariales que conducen a óptimos o máximos productivos se adoptan bajo perfecta racionalidad, la teoría de ineficiencia X estima que existen costes a la hora de ser perfectamente racional, costes de tipo psicológico. Estos costes dificultan que los individuos sean capaces de aprovechar todas las posibilidades

---

<sup>93</sup> Audretsch y Keilback (2006).

existentes así como sean capaces de atender y superar todas las restricciones o limitaciones existentes características de un proceso de optimización o maximización en competencia perfecta.

Leibenstein estima que esta ineficiencia genera un ámbito ideal para el desarrollo de la actividad empresarial en el que los emprendedores mejor dotados para ello “son aquellos capaces de sortear este tipo de dificultades, soportar mejor la presión y aproximar los resultados de la gestión ideal marcado por el esquema neoclásico. En este contexto compiten los empresarios intentando que sus organizaciones sean lo menos ineficientes posible, lo cual incentiva el mantenimiento de unos niveles óptimos de presión. En este marco, el empresario bajo presión debe intentar completar la gama de factores utilizados para mejorar la eficiencia del sistema de producción existente o introducir nuevos sistemas. Ello conduce al empresario a otros mercados condicionando su actuación, como los de factores, mercados en los que se ve obligado a intermediar permitiendo que fluya información por los mismos, así como en el mercado de capitales, de capital-riesgo y en el de cualificaciones empresariales o de gestión contratando administradores eficaces” (Moscoso, 2008: 60-62).

Hayek (1949) estima que el equilibrio en sentido neoclásico equivale al postulado de perfecta información, considerada no como toda la información imaginable sobre cualquier cuestión posible, sino como toda la información imprescindible para que todos los agentes económicos hayan alcanzado el equilibrio y realizado sus planes de una manera determinada sin que deseen hacerlo de otro modo. Para este autor, el proceso económico consiste en el ajuste hacia el equilibrio basado en la adquisición de conocimientos y experiencia. Esta tendencia y ajuste continuo hacia el equilibrio “se realiza de manera mucho más eficiente mediante un sistema de precios de mercado descentralizado que mediante un sistema centralizado o burocrático. Los sistemas de precios son los que más información transmiten, tanto más cuanto más flexibles son éstos. Gracias a los precios, los agentes ajustan sus planes y sus expectativas en virtud de muy poca información —los precios— de modo muy eficiente. Por el contrario, en sistemas centralizados, unos agentes recolectan la información y otros la utilizan, lo cual genera ineficiencias por diferentes razones como son la falta de incentivos, los retardos, los costes burocráticos centrales, etc.” (Moscoso,

2008: 63).

Kirzner (1973a, 1973b), apoyándose en Hayek, considera que la función primordial del empresario es precisamente promover el ajuste de precios porque, si en el mercado se da un precio erróneo, entonces existirá una oportunidad de negocio. De ahí que Kirzner (1973) considere que la función empresarial se justifica más en el proceso de mercado por la insuficiente información existente. Esta falta de información permite que existan oportunidades de beneficios que sólo los más perspicaces pueden vislumbrar. Detectar estas oportunidades de beneficios y acometer las acciones necesarias para realizarlos constituyen para Kirzner los principales vectores de la función empresarial. Los emprendedores son, pues, agentes que contribuyen al proceso de equilibrio de los mercados de forma significativa, y entre sus cualidades debe destacarse su permanente estado de alerta en un entorno en el que la información no es perfecta<sup>94</sup>, lo que le permite descubrir “demandas insatisfechas y lanzar al mercado productos o servicios para los que existen compradores, dispuestos a pagar un precio superior a los costes de producirlos, sin que sea necesario que estos bienes o servicios deban ser radicalmente nuevos” (Salas y Sánchez-Asín, 2008: 171).

Knight (1921, 1967) centra la actividad emprendedora en la obtención de rentas o beneficios como contrapartida por la asunción de los costes derivados de la incertidumbre, por tanto el empresario es quien afronta la incertidumbre, y esta existe cuando no es posible adelantar “cuál va a ser el resultado de una acción. No es posible mediante un razonamiento *a priori*, porque por esta vía no se puede adelantar el resultado de un proceso económico y tampoco es posible predecirlo mediante técnicas estadísticas porque no existe probabilidad alguna, al ser el hecho en cuestión único, sin precedentes. Esta es la diferencia entre la incertidumbre y el riesgo —que sí puede ser inferido estadísticamente—”. La actividad económica, la producción, exige tiempo porque existen retardos, tiempo durante el que los agentes económicos exigen pagos al contado “sin comprometer sus futuros gastos sobre bienes determinados como medida de cautela ante acontecimientos imprevistos. Normalmente cuando reciben sus pagos, por ejemplo a cambio de su trabajo, todavía no saben qué ni cuánto adquirirán después. En ese contexto se desarrolla la actividad del empresario sujeta a incertidumbre,

---

<sup>94</sup> Roberts (1991).

empresario que produce para el mercado, en cuyo seno se acaban acomodando ofertas y demandas, o las diferentes incertidumbres. En este marco, la cualidad esencial del empresario es la capacidad de previsión de lo que va a suceder en el mercado” (Moscoso, 2008: 63). Gracias a la naturaleza especulativa del empresario y a su capacidad de previsión el mercado puede superar la situación de incertidumbre existente, en el sentido de que éste es el agente encargado de convertir una situación de incertidumbre en una situación de riesgo. Afronta la incertidumbre, estima los escenarios posibles que pueden acontecer y valora la probabilidad de que sucedan.

La teoría de los costes de transacción explica la existencia de emprendedores en función de las ventajas comparativas de coordinar la actividad económica a través de los planes y las órdenes que los emprendedores elaboran y ejecutan dentro de las empresas, frente a la coordinación anónima del mercado. De hecho, el sistema de mercado “fomenta la especialización y exige que aumenten las actividades que tienen como fin producir para el mercado; es decir, producir para vender, de manera que sean otras personas quienes consuman lo que unos ayudan a producir. La empresa es la forma de acción individual o colectiva que mejor responde a esa función de producir para la posterior venta en un mercado”. Sin embargo, la observación de la realidad muestra que la dimensión, el alcance y la diversidad de actividades desarrolladas en unas u otras empresas “son muy diferentes, incluso entre empresas de la misma industria. A la vista de ello debemos preguntarnos, como hizo Coase (1937), por qué la empresa alcanza esa visibilidad y protagonismo en muchos mercados, cuando actividades tecnológicamente separables, que se están realizando dentro de ella, podrían realizarse en empresas independientes que se relacionan entre sí a través del mercado. Coase aporta una primera respuesta a esta pregunta con un argumento que en su momento no fue advertido por quienes estudian el funcionamiento del mercado: para que el mercado realice la función de coordinación de iniciativas descentralizadas que se le asigna, es preciso emplear tiempo y recursos en descubrir y conocer los precios que se forman en ese mercado. La recopilación de información sobre oportunidades de intercambio, precios y contratos, tiene por tanto un coste no despreciable, que Coase llama costes de marketing. Cuando el mercado pierde la forma de mano invisible que como un bien público consigue armonía en la especialización y el intercambio, surge la pregunta de si existen otras formas más eficaces de conseguir la armonía del sistema. Es aquí donde

aparece la función de coordinación que realiza la empresa y, más concretamente, la función del empresario que actúa dentro de ella”. Posteriores desarrollos en el estudio económico de la empresa como organización, “han destacado los factores que inciden en la especialización institucional entre mercado, empresas y empresarios, para conseguir la necesaria coordinación y motivación de los agentes económicos, destacando entre ellos el trabajo de Alchian y Demsetz sobre el empresario como agente supervisor de la calidad de los recursos aportados a la tarea colectiva de la empresa” (Salas y Sánchez-Asín, 2008: 174).

Por lo tanto, el empresario adquiere una función propia “como director del proceso de asignación de recursos dentro de la empresa, coordinando y motivando a las personas sobre las que alcanza su autoridad, que complementa la orientación hacia el mercado que le exige la tarea de innovar y descubrir necesidades insatisfechas”. El empresario director combina así la figura del empresario, que describe Schumpeter, al destacar la función de creación que realiza con la innovación, y la figura del empresario según las aportaciones de Coase y Alchian y Demsetz, como la persona que asume la coordinación y motivación de quienes colaboran a través de la empresa. Así, descrita la función del empresario director, el paso siguiente “es averiguar dónde están los rasgos diferenciales de la misma, es decir, descubrir los efectos externos que justifican separar su trabajo del trabajo del resto de ocupados. La estrategia decidida por el empresario, como síntesis de la relación entre la empresa y el mercado, incluye los objetivos de la organización y las políticas y planes desplegados para alcanzarlos. El acierto o desacierto en la estrategia puede significar el éxito o el fracaso total de la organización. Algo similar puede decirse sobre el diseño general de la organización interna y su eficacia en llevar a la práctica las decisiones que se han tomado. La posición de empresario conlleva la toma de decisiones críticas para el éxito o el fracaso de la empresa en su conjunto. Las consecuencias de una buena o mala decisión del empresario afectarán a la productividad de todos y cada uno de los trabajadores de la empresa, aunque la decisión en sí misma pueda llevar un tiempo mínimo en ser tomada. Los efectos externos de la función de dirigir son evidentes, sobre todo, si pensamos en el efecto multiplicador o de escala que tienen las decisiones del empresario sobre la productividad de todos quienes integran la empresa” (Salas y Sánchez-Asín, 2008: 174-175).

En la literatura sobre empresariedad o emprendeduría se han elaborado clasificaciones teóricas de rasgos y cualidades de los emprendedores, siendo Say (1964) quien acuñó el término emprendedor, como también uno de los primeros que elaboró en el siglo XIX un primer catálogo de los rasgos fundamentales que debía cumplir un empresario, afirmando “que para tener éxito debía contar con capacidad empresarial (*managerial skills*), cualidad diferente o menos fácil de encontrar que los rasgos necesarios para trabajar siguiendo las órdenes de otra persona” (Moscoso, 2008: 131). Sin embargo, esta perspectiva teórica sobre los rasgos psicológicos o subjetivos de los emprendedores se inicia con los trabajos de McClelland (1961, 1965) sobre la relación entre la motivación de logro y la conducta emprendedora. Este autor sostiene que los emprendedores se caracterizan por una alta necesidad de logro que les impulsa a: 1) Asumir responsabilidades; 2) afrontar objetivos desafiantes, y 3) buscar *feedback* de rendimiento rápido y específico. A partir de los trabajos de McClelland, se ha tratado de comprobar empíricamente si la motivación de logro permite diferenciar a los emprendedores<sup>95</sup>. Los resultados hallados, según Moriano (2005), se pueden agrupar en las siguientes categorías: 1) Los emprendedores muestran una motivación de logro más alta que la población normal; 2) los emprendedores tienen una motivación de logro más alta que los directivos o managers, y 3) hay diferencias significativas en motivación de logro entre emprendedores y no emprendedores.

Desde esta perspectiva psicológica, el emprendedor es aquella persona altamente motivada por el logro, asumiéndose que existen una serie de rasgos de personalidad que explican la conducta del emprendedor. Moriano (2005: 78-86), describe los siguientes rasgos de personalidad que caracterizan a esta conducta: 1) disposición a asumir riesgos. Esta disposición es una característica de personalidad que permite diferenciar a los emprendedores de aquellos individuos no emprendedores; 2) locus de control interno. Este rasgo hace referencia al grado en que un individuo percibe el éxito y/o fracaso de su conducta como dependiente de sí mismo (locus de control interno) o del contexto (locus de control externo); 3) autoeficacia general. El concepto de autoeficiencia hace referencia a las creencias en las capacidades de uno para organizar y ejecutar cursos de acción requeridos para gestionar probables situaciones futuras. La teoría de la

---

<sup>95</sup> Carland *et al.* (2000); Moriano y Palaci (2003); Miner (1990); Stewart (1995); Manimala y Pearson (1998).

autoeficiencia es una teoría comprehensiva que explica dentro de un marco conceptual unificado, los orígenes de las creencias de eficacia personal, su estructura, funciones, procesos mediante los que operan y los diversos efectos que producen; 4) creatividad e innovación. Diferentes estudios han señalado que los emprendedores son más creativos que el resto de la población<sup>96</sup>. Asimismo, se afirma que la innovación, definida como la aplicación socioeconómica del invento, o la proyección mercantil, rentable y útil de una idea original, es el núcleo del espíritu empresarial<sup>97</sup>; 5) proactividad o iniciativa. La proactividad es definida como lo contrario a la reactividad, es decir, actuar más que reaccionar, anticipándose a los problemas futuros, necesidades o cambios<sup>98</sup>. Por su parte, la iniciativa es definida como un *síndrome conductual* caracterizado por un acercamiento activo al trabajo y una automotivación o autoarranque<sup>99</sup>, y 6) perseverancia. Este rasgo de personalidad ha sido asociado a los emprendedores como explicación de su capacidad para soportar largas jornadas de trabajo a un ritmo acelerado, especialmente al comienzo de la actividad empresarial, y además dormir menos de lo normal, raramente tener vacaciones y realizar más desplazamientos<sup>100</sup>.

Para Veciana (2005), los rasgos psicológicos comunes a la conducta emprendedora son los siguientes: 1) Deseo de independencia, de ser autosuficiente. La voluntad de valerse por uno mismo y de subsistir de modo independiente es uno de los principales motivos que empujan a los emprendedores a desarrollar su proyecto empresarial; 2) motivación y deseo de superación como anhelo personal de los individuos que encuentran altos grados de satisfacción cuando ejecutan con éxito sus deseos y proyectos; 3) voluntad de influir en la realidad o control interno mediante iniciativas de tipo empresarial; 4) propensión a asumir riesgos, e 5) intuición. Este elemento es para Veciana el principal, porque “es la percepción humana de la esencia de las cosas, de una relación, de una verdad, de un valor, no sólo es la base de actividades como la psicología o el arte, es algo fundamental que, no obstante, exige siempre un análisis racional. Algunos autores, como Kirzner y Hayek, que han enriquecido el paradigma neoclásico, insisten en este elemento en concordancia teórica con el

---

<sup>96</sup> Amabile (1997); Cromie (2000); Kuratko y Hoegestts (2001).

<sup>97</sup> Manimala (1999); Robinson *et al.* (1991); Stewart (1995).

<sup>98</sup> Morris y Kuratko (2002).

<sup>99</sup> Frese *et al.* (1996).

<sup>100</sup> Hornaday y Aboud (1971).

pensamiento subjetivista de la escuela austríaca, que insiste en la indeterminación e impredecibilidad propia de las preferencias, expectativas y conocimientos humanos. El empresario se caracteriza por su capacidad para percibir, identificar y reaccionar antes que los demás ante las señales que indican una posibilidad de negocio, disfrutando de la incertidumbre, la visión de futuro y su actividad trabajando para hacer realidad esa idea” (Moscoso, 2008: 138-139).

Los rasgos de personalidad son analizados como los aspectos cualitativos anteriores a la creación de la empresa y a efectos de identificar a los agentes que poseen un perfil de emprendedor/empresario de éxito, y así establecer políticas de fomento a la creación de empresas y empleo. En este sentido, se efectúan inventarios de rasgos<sup>101</sup>, mediante estudios biográficos de empresarios(as) y la historia de empresas con éxito. Es una línea de investigación en el que se pone de relieve tipologías de emprendedores. Así, Lee y Chan (1998) en un estudio realizado en Singapur, desarrollan su propia tipología de emprendedores, según la motivación que les lleva a crear su propia empresa y sus características personales. Estos autores distinguen tres tipologías de emprendedor<sup>102</sup>: (1) El emprendedor ambicioso. Este tipo se corresponde con la descripción típica de McClelland de emprendedor como una persona con alta necesidad de logro. Según Lee y Chan, las características principales de este tipo de emprendedor son el individualismo (deseo de ser diferente y divergir de las normas), la tendencia a tomar riesgos y la planificación a largo plazo; (2) el emprendedor trabajador en red. Este tipo se caracteriza por hacer uso de sus lazos familiares para obtener los recursos necesarios para crear su propia empresa. La presencia de fuertes modelos emprendedores dentro de la comunidad en la que el individuo opera y la existencia de una tradición familiar empresarial pueden ser fuertes motivadores para inducir a una persona a crear su propio negocio; (3) el emprendedor trabajador duro. Este tipo forma parte del grupo de los emprendedores refugiados o emprendedores “por empuje”. Diferentes circunstancias negativas en la vida de estas personas les empuja a crear su propio negocio. Sus principales características son el trabajo duro, el oportunismo y la persistencia frente a los obstáculos o dificultades para lograr que su negocio sobreviva.

---

<sup>101</sup> Veciana (1999); Díaz (2002); Kauffmann (1999a, 1999b); Romero (1990, 1996); Pérez y Chinchilla (1995); Mercadé (1998).

<sup>102</sup> Moriano (2005).

Moriano y Palací (2003) proponen, a su vez, dos grandes categorías: 1) Emprendedores por vocación: “aquellas personas que sienten el impulso, la ilusión y el sueño de crear su propia empresa. Tendrían una alta motivación de logro que les induce a asumir riesgos y marcarse objetivos cada vez más desafiantes”, y 2) emprendedores por necesidad: “quienes crean su empresa para huir de una situación de precariedad laboral o empujados por las circunstancias que les rodean. El autoempleo sería para ellos un refugio que les permita tener un puesto de trabajo para ganarse dignamente la vida” (Moriano, 2005: 77).

Los estudios que relacionan las características personales del empresario con el resultado de la empresa no son concluyentes o presentan reducida relevancia<sup>103</sup>. Las relaciones entre atributos psicológicos, logro y performance son escasas. El impacto dominante es la experiencia, las habilidades que se desarrollan durante el aprendizaje por el empresario. Por ejemplo, Chandler y Jansen (1992) encuentran relevantes las competencias del fundador, su experiencia y aprendizaje, más que los atributos personales<sup>104</sup>. En este sentido, las críticas al estudio de los rasgos de personalidad ha supuesto un cambio en la aproximación psicológica, centrándose ésta en el análisis de las actitudes de los emprendedores<sup>105</sup> o a través de la interacción entre factores sociales y personales. De hecho, la aproximación de los rasgos de personalidad concibe el espíritu emprendedor “como un ‘estado de ser’ y asume que existen unas características únicas del emprendedor que pueden ser identificadas y aisladas para constituir el perfil de personalidad del emprendedor típico. Sin embargo, la mayoría de estas características personales no son únicas de los emprendedores, sino que son muy comunes en personas de éxito como directivos, gestores o líderes” (Moriano, 2005: 92).

Las investigaciones sobre la interacción entre factores sociales y personales se centran en las intenciones de los(as) emprendedores(as). La intencionalidad es definida como un “estado de la mente que dirige la atención de la persona (y por tanto la experiencia y la acción) hacia un específico objeto (meta) o hacia un camino para lograr algo” (Bird, 1988: 442). De esta forma la historia personal tal como la experiencia

---

<sup>103</sup> Gartner (1988).

<sup>104</sup> Herron y Robinson (1993); Begley y Boyd (1987a, 1987b); Lee y Tsang (2001); Cuervo (2003); Shane y Venkataraman (2000).

<sup>105</sup> Robinson *et al.* (1991).

vicaria, las características personales (valores, actitudes, motivaciones, rasgos de personalidad, etc.) y habilidades personales pueden predisponer a los individuos hacia intenciones emprendedoras. Igualmente, el contexto social (apoyo social, normas subjetivas, percepción de oportunidades y recursos, etc.) puede también contribuir en la formación de las intenciones emprendedoras. En este sentido “los modelos de intención demuestran su utilidad para comprender la formación de nuevas aventuras empresariales, ofrecen un coherente, parsimonioso, altamente generalizable y robusto marco teórico que brinda una buena oportunidad para incrementar la capacidad de entender y predecir la actividad emprendedora desde una perspectiva interaccionista que tienen en cuenta tanto a la persona como al ambiente que la rodea” (Moriano, 2005: 93).

Existen otras investigaciones que analizan la creación de empresas desde el punto de vista de condiciones estructurales, ya sea el entorno familiar, los grupos sociales, la religión, los valores y la cultura de la sociedad, las instituciones y su funcionamiento, el modelo de formación y el sistema de ciencia y tecnología, y la propia acción del Estado. Por ejemplo, la mayor parte de las empresas surge como empresas familiares<sup>106</sup>, además de que es muy habitual que un empresario autoempleado recurra a su familia si necesita capital, de ahí que se considere que la empresa familiar puede ser vista como una incubadora de futuros emprendedores, dándoles la educación, valores y experiencia, y, más tarde, contribuye con recursos financieros y humanos a la aventura del emprendedor<sup>107</sup>. A pesar de que la empresa familiar ha sido frecuentemente caracterizada como conservadora, resistente al cambio e introvertida, características opuestas a lo que cabría esperar en un entorno propicio al desarrollo de nuevos emprendedores, existen suficientes argumentos que soportan la visión de que la empresa familiar puede no sólo preservar su capacidad emprendedora y continuar acometiendo proyectos arriesgados, sino que además logra fomentar el espíritu emprendedor entre sus miembros<sup>108</sup>.

Otro ejemplo, está en la insistencia en que los valores y la cultura generan un entorno de legitimidad de la actividad empresarial, y es que la legitimidad se puede ver

---

<sup>106</sup> Casson (1982).

<sup>107</sup> Ragoff y Heck (2003).

<sup>108</sup> Litz (1995); Aldrich y Cliff (2003); Zahra, *et al.* (2004); Hall *et al.* (2001), Zahra (2005); Steir (2003).

como el conjunto de valores que reflejan el apoyo social y moral (con o sin sanción legal) a determinadas actividades o instituciones. Las fuentes inmediatas de la legitimación son: 1) Los valores de la sociedad, de sus clases dirigentes y líderes, así como de las élites intelectuales; 2) la propia existencia e historia de las actividades empresariales en el pasado, con sus éxitos y fracaso, que legitiman la actividad en el presente, lo cual la convierte en variable intermedia, dado que la propia existencia de ideas y valores positivos refuerza la legitimación<sup>109</sup>. Sin embargo, las diferencias nacionales en la actividad empresarial están mejor expresadas por el conjunto de instituciones que guían o constriñen el comportamiento de la empresa privada en cada economía<sup>110</sup>. Kostova (1997) introduce tres dimensiones para evaluar el perfil institucional de los países: a) La dimensión regulatoria, las leyes y las regulaciones que facilitan apoyo a nuevos negocios, para reducir riesgos o para iniciar un proyecto y/o que facilitan a los empresarios la adquisición de recursos; b) la dimensión de conocimientos, las habilidades de las personas para iniciar o establecer un nuevo negocio, y c) la dimensión valorativa o cómo los residentes admiran la actividad empresarial, la cultura, la creatividad, la innovación, los valores, creencias y normas que afectan a la orientación empresarial de sus residentes.

Kostova indica que el concepto de cultura conduce a una excesiva generalización en términos de argumentos y resultados de la creación empresarial, siendo el perfil institucional más ajustado y relevante. De esta manera se destaca la visión que los poderes institucionales poseen en la actualidad con respecto a las estrategias más adecuadas para conseguir el desarrollo económico, hasta el punto de que la gran mayoría de las administraciones, con independencia de su ideología política, muestran un claro interés por incrementar el número de empresas como paso intermedio para alcanzar los niveles de bienestar perseguidos, promoviendo para ello diferentes medidas de apoyo. En este sentido “dentro de la diversidad es posible distinguir, por un lado, aquellas acciones que las instituciones diseñan formalmente con el fin de facilitar la puesta en marcha de iniciativas empresariales, entre otras ayudas económicas y de asesoramiento, y, por otro, aquellas que se generan de un modo informal como

---

<sup>109</sup> Cuervo (2003).

<sup>110</sup> Busenitz *et al.* (2000a).

consecuencia de la propia cultura heredada, y que residen parcialmente en la actitud de la población hacia la actividad empresarial” (Urbano y Toledano, 2007: 252).

Desde una perspectiva estructural, se destacan, también, los modelos propuestos por la economía industrial, y que constituye un campo de análisis que ha generado tres grandes grupos de modelos de comportamiento estratégico de las empresas: el modelo estructura-conducta-resultado, el modelo de la Escuela de Chicago, y el modelo de la nueva organización industrial. En este último modelo, su objeto de análisis es el comportamiento de los agentes económicos y las formas en que este comportamiento estratégico afecta a la configuración de la industria. Bajo este modelo se explican la entrada y salida de las empresas en los mercados en base a las asimetrías en los niveles tecnológicos, en los sistemas organizativos y en el carácter de la información y su distribución entre las empresas entrantes y las establecidas<sup>111</sup>. En este sentido Geroski (1991, 1995) asigna un papel clave a las barreras a la entrada en el sector y a los niveles de beneficios esperados de una actividad en la irrupción de nuevos agentes en los mercados. De hecho, el problema de la creación de empresa estaba en resolver las barreras de entrada en el sector, y una vez dentro del sector había que explotar su estructura como explicación de rentabilidades superiores<sup>112</sup>.

Otros autores<sup>113</sup>, incluyen en este campo de estudio el análisis de los flujos de rotación empresarial en los mercados, los factores que determinan las barreras de entrada y salida, las barreras a la supervivencia de las empresas y la incidencia de la movilidad sobre la estructura del mercado. De todos ellos, son dos los tipos de análisis que más han sido utilizados en los trabajos empíricos: el análisis estático de las poblaciones organizacionales, y el análisis dinámico o estudio del cambio en las organizaciones a partir del seguimiento de entradas y salidas de empresas de un sector. El primero, el análisis estático del tejido empresarial, es útil para describir la composición y estructura de las empresas existentes en un territorio concreto y en un determinado momento del tiempo. Los investigadores en este ámbito utilizan el análisis estructural para determinar la distribución de los miembros de la población

---

<sup>111</sup> Van Wissen (2004).

<sup>112</sup> Audretsch (1997); Caves (1998).

<sup>113</sup> Segarra (2002); King y Wicker (1993).

organizacional a lo largo de una o más dimensiones de interés, tales como localización, tamaño, antigüedad, etc. En el segundo tipo, el análisis dinámico o longitudinal, se estudian los ratios de nacimiento y mortalidad empresarial así como los factores determinantes de los mismos<sup>114</sup>.

Desde la perspectiva de análisis centrada en los factores del entorno en la creación de empresas se destacan la Teoría Ecológica de la Población y la Teoría Económica Institucional<sup>115</sup>. Para la Teoría Ecológica de la Población el éxito en la creación de empresas está determinado por el entorno más que por la habilidad o la decisión del emprendedor. Su objetivo es determinar los factores del entorno que causan variaciones en las tasas de creación de nuevas empresas, tratando de predecir la probabilidad de nacimientos o muertes dentro de una población de empresas<sup>116</sup>. Para ello presta atención a tres tipos de factores: 1) Demográficos —edad y tamaño de la organización—; 2) ecológicos —dinámica y densidad de la población— ya que se supone que las condiciones ambientales iniciales dejan una marca en la vida de una organización y que la tasa de creación y fracaso de las organizaciones depende del número de organizaciones que compone la población, y 3) del entorno —las relaciones entre poblaciones de organizaciones, el entorno institucional y la tecnología—.

Los supuestos básicos de la Teoría Ecológica son<sup>117</sup>: 1) Que las diferentes formas de empresas existentes son incapaces de adaptarse a los cambios en un momento dado, a causa de su inercia interna; 2) que los cambios del entorno generan nuevas empresas, y 3) que los cambios en las poblaciones de empresas obedecen a procesos demográficos de creación y disolución de empresas. Cambios regulados más que por la adaptación por la selección, ya que el entorno es un conjunto de influencias que selectivamente permite a algunas empresas sobrevivir. De ahí que las empresas sobreviven si son isomórficas con su entorno, y el empresario es un reflejo del entorno y su instrumento, en tanto que sus opciones están moldeadas por las características del tejido empresarial. Desde esta perspectiva, se explica cómo formas particulares de empresas llegan a existir en determinados entornos, y aunque tiene en cuenta que los

---

<sup>114</sup> Urbano y Toledano (2007).

<sup>115</sup> Vernier (2005).

<sup>116</sup> Hannan y Freeman (1989a, 1989b).

<sup>117</sup> Veciana (1985, 1988a, 1988c).

individuos actúan de forma intencionada considera que no se puede atribuir la creación de empresas a cualquier acto intencional e identificable en tanto que los entornos, como estructuras de oportunidades, constituyen una restricción que puede tanto ayudar como perjudicar el proceso de creación de empresa. Son estas restricciones o condiciones del entorno las que determinan la creación de nuevas empresas, la tasa de mortalidad y la tasa de cambio de las empresas.

Para la Teoría Económica Institucional la decisión de crear una empresa está condicionada por el marco institucional y sus factores socioculturales, los cuales también determinan el desarrollo posterior de la actividad empresarial. En otras palabras, la actividad empresarial tiene lugar en un marco de normas, valores y suposiciones que limitan las decisiones racionales, por tanto el marco institucional (las reglas de juego) es determinante del comportamiento empresarial al constituir limitaciones que condicionan el conjunto de elecciones de los individuos, y ello en tanto que estructuran incentivos en el intercambio humano, sea político, social o económico<sup>118</sup>. De esta forma se considera que la calidad institucional o el marco institucional afectan a la calidad y cantidad del tejido empresarial de un determinado territorio, afectando al desarrollo económico y social<sup>119</sup>. La principal función de las instituciones en una sociedad “es reducir la incertidumbre estableciendo una estructura estable para la interacción humana. Las instituciones ayudan a los individuos a tomar decisiones y a actuar coherentemente, porque reducen su incertidumbre, los riesgos inherentes a su conducta y los costes de transacción como son los costes de información para buscar nuevos socios o mercados” (Díaz, 2007: 55).

Para Urbano y Veciana (2001) la perspectiva institucional plantea que la adecuada gestión de las presiones institucionales para lograr legitimidad tiene un alto potencial explicativo de la supervivencia de las empresas, y es que los elementos o módulos en que consisten las organizaciones están dispersas en el escenario social. Dado que estos módulos son considerados como adecuados, convenientes, racionales y necesarios, las organizaciones deben incorporarlos para evitar ser consideradas ilegítimas. Es por ello que como cada marco institucional particular concreta en gran

---

<sup>118</sup> North (1990, 2005).

<sup>119</sup> Díaz *et al.* (2005, 2006); Urbano (2006); Urbano y Toledano (2007); Veciana (1999).

medida el tipo de información y conocimientos que requieren el emprendedor y sus empresas, aquél delimita no sólo la clase y características internas de éstas, sino también los límites dentro de los que puedan alcanzar sus objetivos, y es que la clave del desarrollo económico está en el tipo de instituciones que predominen y en la clase de incentivos que provean, y en el marco de aquéllas y de éstas los/as emprendedores/as pueden invertir en mejorar la organización interna de sus empresas, sus capacidades y destrezas.

North (1990) distingue entre instituciones formales e informales. Dentro de las primeras se sitúan las normas políticas, legales, económicas y contratos, encargadas de definir el marco legal que regula las relaciones socioeconómicas que se producen en una determinada sociedad. En cuanto a las instituciones informales, quedan incluidas en las mismas todas aquellas reglas no escritas que se vayan atesorando a lo largo del tiempo y que subsisten debido a los usos y costumbres, es decir, “las ideas, creencias, las actitudes y valores de las personas, en definitiva, la cultura de una determinada sociedad. La importancia de las instituciones informales de cara a estimular la creación de empresas es afín a la de la formales, aunque aquéllas, al constituir reglas que nunca han sido diseñadas conscientemente, resultan más estables en el tiempo y, por tanto, más difíciles de modificar” (Urbano y Toledano, 2007: 257).

Baumol (1993a) plantea que el marco institucional y los valores vigentes en cada momento histórico condicionan la actividad o función empresarial. Función que no necesariamente se ha consagrado a actividades innovadoras, positivas y beneficiosas para toda la sociedad. Así, lo más importante de la función empresarial no es sólo su oferta, sino sobre todo “su asignación, que puede ser hacia actividades productivas, improductivas o especulativas e, incluso, destructivas. La incidencia en las reglas del juego es fundamental para poder canalizar la actividad empresarial en las líneas productivas. En este sentido, entre la lista de innovaciones schumpeterianas podría muy bien incluirse también el descubrimiento de actividades especulativas, aunque sean legales, de dudoso valor social”. Ello es la consecuencia de considerar al empresario exclusivamente como aquellas personas con ingenio y creatividad suficientes para desarrollar los mecanismos o encontrar el camino hacia su enriquecimiento, la consecución de poder y la obtención de una imagen socialmente prestigiosa. Sin embargo, los mecanismos de asignación de mercado “no sólo no asignan correctamente

sino que falsean y distorsionan los potenciales resultados de mercado por muchas razones. Incluso cuando los mercados operan en condiciones ideales, como la competencia perfecta e impugnabilidad, se puede confundir a los consumidores utilizando publicidad engañosa, permitiendo a las empresas no tener que operar de manera ética. La mano invisible de Adam Smith no es capaz de mejorar esta situación, sino más bien, generalmente, de todo lo contrario, por lo que la única solución concluyente se consigue modificando el marco institucional, las reglas del juego. Sin un marco adecuado es inútil confiar en que el mercado o la mano invisible promuevan el voluntarismo sin más, porque su acción virtuosa no puede impedir que prime una actitud de falsificación y deshonestidad en los negocios” (Moscoso, 2008: 100-101).

Dado que la competencia perfecta no incentiva la moralidad en los negocios, Baumol concluye que “no existe la benevolencia de los empresarios sino una actividad condicionada por las reglas del juego que persigue lucrarse y obtener las recompensas que puede extraer de la sociedad. Si se desea influir en el comportamiento de las empresas se debe actuar sobre esas reglas. Lo moral se define en sociedad, es el marco institucional a través de sus estímulos y cautelas quien fomenta o desincentiva determinados comportamientos, en este caso propios de la actividad empresarial” (Moscoso, 2008: 102). Baumol distingue “tres tipos de funciones empresariales, que pueden ser productivas, improductivas y destructivas. La hipótesis inicial que plantea Baumol es la siguiente: la oferta total de empresarios varía mucho de unas sociedades a otras, y su contribución productiva mucho más todavía a causa de su diferente asignación entre actividades productivas —innovación— o improductivas como la especulación o el crimen organizado. Esta asignación está directamente influenciada por la rentabilidad que la sociedad concede a estas actividades, por lo que la política puede influir en la asignación de funciones empresariales. No en vano, la economía de empresa privada no tiene predisposición hacia la innovación sino hacia el beneficio, reaccionando ante las tesis schumpeterianas que no siempre explican las últimas razones de las actitudes empresariales”. Por tanto la actuación de un empresario depende de las reglas del juego, de la estructura de recompensas de la economía que prevalezca, ya que “son el conjunto de reglas y la naturaleza de sus objetivos, y no la oferta de empresarios o su capacidad innovadora en abstracto, los factores que experimentan cambios significativos de un periodo a otro y contribuyendo a dictar el efecto esencial sobre la

economía por la vía de la asignación de recursos empresariales. Por supuesto, el cambio en las reglas puede cambiar el número y el tamaño de la fuerza de los empresarios. Lo más relevante no es el cambio en magnitud cuantificable de la fuerza empresarial, algo sin duda importante, sino los cambios en la función o en los objetivos de estos empresarios” (Moscoso, 2008: 103-104).

La perspectiva institucional al enfatizar el papel de las instituciones informales ha reforzado el papel del capital social o recursos sociales (que son los recursos disponibles a través de la red de contactos) como variable determinante para analizar el fenómeno de la función empresarial. Así, la Teoría del Capital Social o Teoría de Redes argumenta que la actividad empresarial puede explicarse en función de las posiciones e interacciones que los emprendedores tienen dentro de las redes sociales, además, en la actualidad, se insisten en la existencia de una relación directa entre el capital social de un territorio y su desarrollo empresarial. Así, para la Teoría del Desarrollo Endógeno<sup>120</sup>, el capital social es un fenómeno que caracteriza al sistema de relaciones productivas y comerciales de un territorio concreto, definiéndolo como uno de los mecanismos que contribuyen a la cooperación y coordinación de los agentes y, por lo tanto, al desarrollo de un territorio. El capital social o externalidades de red se obtienen cuando existen empresas o individuos complementarios en proximidad geográfica, de modo que su valor individual depende de la existencia del resto. De ahí que las externalidades de red adquieren importancia a través de las experiencias obtenidas por empresas en las redes y más especialmente en la relación entre la formación de nuevas empresas y los huecos estructurales a lo largo del ciclo de vida de la red. A lo largo del tiempo las empresas aprenden a trabajar eficazmente con sus socios y a generar confianza en sus relaciones en la red<sup>121</sup>. De esta manera evitan el oportunismo y generan confianza mutua tanto la adquisición de conocimientos, el aprendizaje, como su explotación, siendo un elemento destacado que impulsa la creación de empresas. Para los nuevos emprendedores, un resultado valioso que se obtiene por pertenecer a la red es el status o reconocimiento que proviene de las relaciones con socios de prestigio<sup>122</sup>, y es que las clases más importantes de apoyo para crear una empresa son: los recursos obtenidos a través de la

---

<sup>120</sup> Brunet y Böcker (2007).

<sup>121</sup> Porter (1980).

<sup>122</sup> Ruiz (2003).

red (apoyo material), el apoyo emocional/afectivo y el consejo sobre finanzas, producción y otras áreas (apoyo en cuanto a información). En esta línea, hay que señalar que los contactos empresariales ayudan en el acceso a materias primas, equipamiento, instalaciones, empleados y ventas, mientras que la familia y los amigos son las principales fuentes de capital.

Díaz (2007: 66-71) observa dos posturas o teorías respecto a la mayor o menor unidad de una red para acceder a recursos dependiendo de si está formada por “lazos débiles” o por “lazos fuertes”: 1) La Teoría de los Agujeros Estructurales. Esta teoría propone que las redes “son estructuras sociales abiertas (no densas) donde las ventajas se derivan de tener contactos con intermediarios que permiten acceder a un mayor capital social, basándose en la ventaja de una menor redundancia en la información. Así, si la red está compuesta por individuos con antecedentes laborales y sociales diversos, cada miembro aportará una perspectiva diferente y proveerá al empresario/a con información nueva y no redundante; múltiples puntos de vista pueden ofrecer más de una solución a un problema. Aldrich y Zimmer (1986) señalan que parece existir consenso en que los “lazos débiles” y con amplia diversidad proveen más beneficios instrumentales (acceso a recursos) que otro tipo de contactos; 2) La Teoría de la Cohesión. Esta teoría propone que “las redes densas —con muchas conexiones entre sus miembros y cuyas relaciones son dilatadas en el tiempo— son beneficiosas porque la adquisición de recursos es más sencilla dada la mayor confianza que existe entre ellos”. Coleman (2000) cree que la densidad de la red es una clara ventaja para conseguir capital social, porque en esas redes se mantiene y mejora la confianza, las normas, la autoridad, las sanciones, etc., y esas fuerzas que consolidan la red pueden facilitar la movilización de recursos dentro de ella, como, por ejemplo, la información. Se podría considerar, subraya Díaz (2007: 67), “que estos dos tipos de redes son complementarios, es decir, que tener redes personales equilibradas puede favorecer el resultado. El empresario puede utilizar su red de apoyo personal (“lazos fuertes”) y su red de proveedores de recursos (“lazos débiles”) para acumular capital social. Tanto los “lazos fuertes” como los “lazos débiles” tienen valor y pueden considerarse fuentes de capital social pero con diferentes objetivos y propósitos.

Otros enfoques que explican la aparición de las iniciativas empresariales son la Teoría del Rol, la Teoría del Aprendizaje Social y la Teoría de la Marginación. La

Teoría del Rol destaca que el factor externo que influye y posibilita la creación de empresas es la existencia de hechos, ejemplos o pruebas que dan verosimilitud a la posibilidad de crear una empresa. Esta verosimilitud se manifiesta cuando el futuro emprendedor advierte que otros individuos en circunstancias similares a las de él han logrado crear y hacer crecer una empresa<sup>123</sup>. La reacción interna que le impulsa a la acción es que si alguien lo ha conseguido, ¿por qué no lo he de lograr yo también? En este sentido, en un entorno familiar donde han existido roles de empresario éstos condicionan la inclinación de los hijos hacia actividades empresariales más que hacia otras profesiones, lo que comprueba en tanto que la mayoría de los empresarios se caracteriza por tener progenitores o parientes cercanos que ya son empresarios o autoempleados. Muchos emprendedores o emprendedoras provienen, entonces, de familias en las que uno de sus miembros es ya un empresario u hombre de negocios, quien a su vez les proporciona estímulo y apoyo social.

A partir de la Teoría del Aprendizaje Social se han desarrollado dos enfoques teóricos similares a la Teoría del Rol: la Teoría del Modelo a Imitar y los Modelos de Intencionalidad Empresarial<sup>124</sup>. Ambos enfoques hacen hincapié tanto en el proceso cognitivo, donde la motivación es una importante variable, como en la influencia en aspectos ambientales próximos al individuo, como la familia, la experiencia o la formación. La Teoría del Modelo a Imitar señala que el comportamiento del emprendedor se ve influenciado por la red social de la que forma parte y en la que se encuentran entre otros individuos aquellos que componen su familia, y los Modelos de Intencionalidad Empresarial se basan en el proceso de aprender a través de la observación y explica la actividad emprendedora no exclusivamente por imitación de otras personas cercanas o conocidas, sino por la interacción de diferentes variables ambientales y personales del individuo<sup>125</sup>. Para Boyd y Vozikis (1994) la situación (social y física) percibida, las expectativas, las creencias, las actitudes y las preferencias afectan al desarrollo de las instituciones y a su vez estas variables se encuentran influidas por factores que son únicos en la historia de desarrollo del individuo. De esta

---

<sup>123</sup> Brunet y Alarcón (2005).

<sup>124</sup> Shapero y Sokol (1982).

<sup>125</sup> Bird (1988); Douglas y Shepherd (2000, 2002).

forma, las personas desarrollan un repertorio de información (creencias) a partir del contexto social y aspectos personales.

La Teoría de la Marginación considera que el inicio de la fase del proceso de creación de una empresa comienza con un suceso crítico que la precipita, con la ruptura del estilo o modo de vida previo. Concretamente, se argumenta que los individuos inadaptados o marginados son los más propensos a convertirse en empresarios, como puede ocurrir en ciertos grupos étnicos, inmigrantes, religiosos desempleados(as), que al encontrarse en situaciones de marginación social encuentran en la creación de su propia empresa una opción profesional de ganarse la vida e incluso un reconocimiento e integración social. Según esta hipótesis, para convertirse en empresario son necesarias dos condiciones: 1) Una estrategia en incubación desde hace algún tiempo y, 2) un suceso catalizador (desempleo, despido, falta de seguridad en el empleo, situaciones de imposibilidad de acceso a la producción en la empresa actual, situaciones de rechazo de ideas, de nuevos productos, o propuestas de cambio por parte de la dirección de la empresa donde se trabaja, o incluso, la huida de la pobreza)<sup>126</sup>. Este suceso catalizador desencadena el proceso de formación de una empresa sin responder necesariamente a un motivo de obtener beneficio, sino más bien a un factor o suceso crítico negativo, de hecho, trabajadores en paro o trabajadores de alta rotación tienen, *ceteris paribus*, una probabilidad más alta de autoemplearse o convertirse en empresarios en un determinado momento.

En Economía de la Empresa se considera otro nivel de análisis: el nivel de empresa. A este nivel se plantea la función empresarial como un proceso directivo de desarrollo de nuevas oportunidades de negocio, y a la procedencia de los recursos necesarios para explotar comercialmente dichas oportunidades. El comportamiento directivo de los empresarios/emprendedores se caracteriza por estar dirigido hacia la búsqueda externa de nuevas oportunidades de negocio, y por promover y mimar las relaciones sociales con otros agentes económicos con el fin de conseguir los recursos que necesitan. En contraposición, el empresario/administrador apenas se compromete con el desarrollo de nuevas oportunidades, y su orientación en este proceso es mayoritariamente interna; además, la máxima preocupación de este empresario es el

---

<sup>126</sup> Shane y Venkataraman (2000); Veciana (1999).

control de la propiedad de los recursos que necesita y no la capacidad de disponer de ellos. Este proceso de dirección se desarrolla básicamente a partir de las siguientes seis dimensiones: la orientación estratégica, el compromiso con las oportunidades, el compromiso con los recursos, el control de los recursos, la estructura de dirección y la filosofía de recompensa<sup>127</sup>.

Dimensiones que ponen de relieve que las oportunidades están en el núcleo del negocio de la empresa, lo que la Teoría Estratégica de los Recursos denomina el *core business*<sup>128</sup>. De ahí que la acción estratégica (orientada a la obtención de ventajas) ha de conllevar una mentalidad emprendedora (orientada a las oportunidades), y que dependen de aquellos recursos que son, fundamentalmente, escasos, valiosos y difíciles de imitar, de sustituir, y ello en un contexto en que los efectos de la consolidación de las mejoras en los sistemas de información, la comunicación y la tecnología plantean un nuevo marco competitivo que fuerza a las empresas de cualquier tamaño o en cualquier estadio de desarrollo a navegar en un entorno en el que deben mantener una importante flexibilidad estratégica generada por un claro liderazgo y visión de negocio. Esto requiere desarrollar competencias dinámicas claves para crear y recrear continuamente los productos que la empresa vende al mercado y su propia estructura de funcionamiento. Así, desde la visión de los recursos y capacidades, especialmente en su evolución hacia la teoría del conocimiento, se podría considerar la función empresarial en nuestros días como un complejo activo que preconiza buena parte de la ventaja competitiva tanto de las empresas como de los territorios (desde una visión supraempresarial).

La existencia de una relación entre el crecimiento económico y la función empresarial se ha puesto de manifiesto tanto en los procesos de globalización como en los procesos de especialización de las empresas de determinados lugares en la fabricación de un mismo tipo de productos. La ventaja de estos lugares proviene de la proximidad de las empresas, que les permite: compartir los costes fijos de recursos comunes, tales como infraestructura y servicios: disponer de una base de proveedores especializados: tener acceso a un stock de trabajadores cualificados y aprovecharse de

---

<sup>127</sup> Ripollés y Menguzzato (2003).

<sup>128</sup> Brunet y Vidal (2004); Brunet y Belzunegui (2005).

una rápida difusión y filtración de los conocimientos técnicos entre las empresas. Estos factores, que provocan un aumento de la productividad y que se encuentran fuera de las empresas individuales, reciben el nombre de economías externas de escala, o economías de aglomeración<sup>129</sup>.

Basándose en estas economías de aglomeración, el desarrollo endógeno de una territorio es producto de la actividad de las PYMEs y de la creación de nuevas empresas, y es que desde esta perspectiva, el término “emprendeduría” tiene que ver con la creación de empresas (PYMEs especialmente), la innovación y la política de desarrollo regional. Como sostiene Baumol (2002), las PYMEs no son las responsables de la mayor parte de la investigación y el desarrollo que se desarrolla en el seno de las grandes corporaciones, o de las innovaciones. Sin embargo, “su actividad innovadora es complementaria de la que realizan las grandes empresas, de modo que los cambios revolucionarios o las innovaciones con mayor repercusión sobre la evolución de la economía en su conjunto se producen en mayor proporción en pequeñas y medianas empresas, mientras que son las grandes las que los desarrollan. La lista es muy extensa: aeroplano, helicóptero, microprocesador, válvula cardíaca, insulina sintética... Las innovaciones revolucionarias son más difíciles de conseguir que las mejoras continuas que generan de manera rutinaria los departamentos de I+D de las grandes corporaciones. Innovar revolucionariamente es así mismo muy arriesgado, muy pocas de las innovaciones radicales sobreviven y la mayoría generan pérdidas importantes, así que es razonable minimizar riesgos desarrollando exclusivamente innovaciones prudentes. Las PYMEs o los empresarios individuales innovadores pueden permitirse, con ‘un toque de locura’ como afirma Baumol (2002), lanzar inventos drásticos” (Moscoso, 2008: 124).

La acción de emprender adquiere importancia en el desarrollo endógeno, en la medida en que la creación de empresas contribuye a la acumulación del conocimiento, resultado de los valores, experiencias y recursos como respuesta a las oportunidades del mercado. Así, se argumenta que cuando el conocimiento incorporado al capital humano aumenta y el territorio es cada vez más complejo, es decir, aumenta la capacidad de aprender y las externalidades están organizadas, no sólo se presentan los rendimientos

---

<sup>129</sup> Brunet y Böcker (2007).

decrecientes, sino que se producen rendimientos crecientes y la productividad marginal del capital aumenta contrariamente a lo que podría esperarse. Entonces, podemos preguntarnos: “¿de donde sale la energía para convertir los esperados rendimientos decrecientes en rendimientos crecientes? Pues, entre otras cosas y principalmente, de las externalidades. El hecho de que el conjunto de empresas en un territorio vean la necesidad de mejorar sus posiciones invirtiendo e innovando, favorece cada una de ellas. Lo normal, en un proceso de innovación, en una economía en red, es que se presenten externalidades de todo tipo, provenientes por una parte de otras empresas, pero por otra del espacio de soporte y del crecimiento de la complejidad de la organización del territorio”. De la iniciativa presente en el espacio de soporte pasa, así, a ser importante para el desarrollo. También lo son las políticas que dirijan la vertebración del sistema productivo territorial, es decir, “sus ampliaciones fruto de spin-off y externalizaciones varias, o simplemente de iniciativas de creación de nuevas actividades de servicios o de producción” (Solé y Martínez, 2003: 328-329).

Finalmente, destacamos que en los estudios sobre las economías étnicas se han desarrollado tres grandes grupos de teorías para identificar los factores que subyacen tras las iniciativas emprendedoras de los/as emprendedores/as<sup>130</sup>. En primer lugar, las Teorías Culturales, que ponen el énfasis en la afinidad entre las características culturales y el éxito empresarial, es decir, entre los recursos étnicos (prácticas étnico-culturales, ideologías étnicas, redes sociales e instituciones étnicas) y los negocios étnicos<sup>131</sup>. En segundo lugar, las Teorías Estructuralistas, que acentúan el contexto de oportunidades y los factores situacionales. La creación de negocios étnicos “es entendida, desde este planteamiento, como una reacción ante el bloqueo de las oportunidades en el mercado de trabajo, de modo que la autoocupación se convierte en una estrategia de supervivencia, vinculada a los lazos de solidaridad existentes dentro de la comunidad” (Solé *et al.* 2007a: 20). En tercer lugar, se sitúa el Modelo Integrador<sup>132</sup>, que se centra en la interacción entre los recursos internos —recursos de clase y recursos étnicos— en función de las estructuras externas de oportunidades.

---

<sup>130</sup> Solé *et al.* (2007a, 2007b).

<sup>131</sup> Engelen (2001); Zhou (2004); Min (1992, 1996).

<sup>132</sup> Waldinger (1989); Waldinger *et al.* (1990a); Kloosterman *et al.* (1999).

Las estructuras de oportunidad se componen de las condiciones del mercado — donde es fundamental la demanda de productos típicamente étnicos— y la forma en la que el grupo puede acceder a los negocios. Por su parte, en las características del grupo puede acceder a los negocios. Por su parte, en las características del grupo ante la hostilidad del contexto de recepción y la movilización de recursos. De la combinación de estas dos dimensiones —estructuras de oportunidad y características del grupo— “emergen las estrategias étnicas, a partir de la posibilidad de crear, dentro de la estructura económica dominante, un nicho económico étnico que beneficie al colectivo” (Arjona y Checa, 2006: 300). Según este planteamiento, la génesis de un tejido empresarial por parte de los colectivos inmigrantes depende no sólo de las redes sociales, sino también “en base a una estructura socioeconómica, política e institucional de la sociedad receptora. Rath y Klossterman (2000) prestan atención, en primer lugar, a los factores de transformación estructural de las economías urbanas. En segundo lugar, al marco institucional del Estado del Bienestar en el que se realizan las inversiones y operan los negocios. En tercer lugar, al impacto del mercado internacional y la globalización en este tipo de negocios. Ambos autores proponen el concepto ‘incrustación mixta’ (*mixed embeddedness*), para expresar la imbricación de ambos sistemas de incrustación (redes y estructura) en la aparición y supervivencia de los negocios de los inmigrantes” (Solé *et al.* 2007a: 25).

#### **2.4. La relación salarial.**

En la actualidad, el análisis del fenómeno del empleo, del trabajo asalariado social y políticamente regulado, y sus diversas modalidades de existencia, hay que situarlo en el contexto de declive del modelo ocupacional fordista, y la emergencia del fenómeno de la precariedad que hay que conectar, según Precarias a la Deriva (2004: 27-28), con las nuevas formas de empleo (muchas de ellas vinculadas a la externalización y a la deslocalización, a la extensión del trabajo autónomo y de los contratos por obra o servicio, a la estructura empresarial descentralizada y miniaturizada o a la multiplicación incesante de las variaciones en los tipos de contratos), a la dislocación de los tiempos y los espacios de trabajo (en los horarios flexibles, a tiempo parcial, en el teletrabajo, y en los talleres domésticos), a la intensificación del proceso de producción (resultado del *just in time* con horas extras que han perdido ya esta consideración, tanto en lo que se refiere a la no obligatoriedad como al salario), a la

incorporación de cualidades imperceptibles inherentes a la fuerza de trabajo, difícilmente estimables/retribuibles o asimilables en términos de cualificación y, por tanto, difícilmente desagregables en unidades de trabajo simple a las que correspondería determinado valor (la atención personalizada, las capacidades comunicativas, la empatía, la buena presencia, etc.).

Dada esta multidimensionalidad del fenómeno de la precariedad, Precarias a la Deriva (2004: 28) denominan precariedad al conjunto “de condiciones, materiales y simbólicas, que determinan una incertidumbre acerca del acceso sostenido a los recursos esenciales para el pleno desarrollo de la vida de un sujeto”. Esta definición permite, según la perspectiva de este colectivo, superar las dicotomías “público/privado y producción/reproducción y reconocer y dar visibilidad a las interconexiones entre lo social y lo económico que hacen imposible pensar la precariedad desde un punto de vista exclusivamente laboral y salarial”. De ahí que la multidimensionalidad del fenómeno de la precariedad haya que vincularlo con el declive del modelo salarial-fordista, y que explica que en el momento presente nos encontremos “con tres normas sociales de tiempo de trabajo predominantes. La primera consistiría en el mantenimiento de la norma de tiempo de trabajo —“tradicional”— de compromiso fordiano. Las otras dos serían emergentes y se hallan en posición de ruptura con la norma anterior. Su característica principal es la ‘flexibilidad’, pero en una de ellas se trata de una flexibilidad ‘heterónoma’ y en la otra de una flexibilidad ‘autónoma’” (Prieto *et al.* 2008: XXXI). A las anteriores tres normas, Prieto *et al.* (2008: XXXIV-XXXVI) añaden una cuarta, referida al empleo/tiempo público. Los rasgos de cada una de estas normas temporales de trabajo son los siguientes:

1. Salarial-fordista caracterizado por: a) una organización de tiempos homogénea, estandarizada y predecible (aunque sea a turnos); b) contratos laborales estables; c) cualificación profesional media; d) movilidad profesional vertical lenta y de corto recorrido; e) salarios de nivel medio; f) predominio de varones, casados con mujeres inactivas (sin problemas de conciliación).
2. Flexible autónomo, caracterizado por: a) una elevada estabilidad laboral o una inestabilidad voluntaria con movilidad, en todo caso, ascendente; b) una dedicación plena a la actividad profesional en la empresa; c) alta cualificación

profesional; d) salarios muy por encima de la media; e) una organización del tiempo de la prestación laboral formalmente poco rígida y en cuya gestión los trabajadores gozan de una relativa autonomía (y que tenderá a traducirse en largas jornadas de estructuración incierta); f) predominio de hombres o mujeres, bien solteros, bien casados/as con personas económicamente activas de un rango profesional semejante constituyendo unidades familiares cuyas labores domésticas son contratadas en el mercado.

3. Flexible heterónimo, caracterizado por: a) alta inestabilidad laboral: elevada temporalidad en los contratos de trabajo y “atipicidad” en la duración de las jornadas (tiempo parcial); b) baja cualificación; c) bajos salarios; d) una organización de tiempos muy variable y decidida y gestionada directamente por la empresa; e) la participación bien de trabajadores jóvenes, que residen aún en la casa paterna, bien de mujeres casadas consideran su trabajo como medio para complementar el salario de sus maridos y que disponen de una red familiar mínima para la atención de los cuidados familiares; j) inestabilidad laboral voluntaria en el caso de los jóvenes e involuntaria en el caso de las mujeres casadas.
4. Público-modernizado, inspirado en la puesta en práctica en las Administraciones Públicas de los principios de la nueva gestión pública, caracterizado por: a) una organización de tiempos fija pero con posibilidades de ser adaptada a ciertas variaciones en la demanda de los ciudadanos-usuarios; b) estabilidad laboral permanente; c) cualificación de varios niveles con predominio de los medios/bajos; d) salarios medios/bajos; e) movilidad vertical lenta y de corto recorrido; f) la participación de varones y mujeres (predominio de) casados; g) facilidad para conciliar trabajo y cuidados domésticos.

El modelo salarial-fordista, predominante desde finales de los años 40 hasta la reestructuración de la década de 1970, se caracterizaba por la estandarización del producto, estructuras empresariales jerárquicas, escasas demandas educativas y de cualificación de la fuerza de trabajo, y estandarización de las condiciones de trabajo, en un entorno de mercados estables. El modelo laboral de empleo estable a tiempo completo con jornada de trabajo semanal y carrera profesional, constituían la base sobre

la que se asentaban las instituciones sociales y del mercado de trabajo en el régimen salarial-fordista, aunque no representaba las de la totalidad de la población trabajadora<sup>133</sup>. Por otro lado, la naturaleza del trabajo en este régimen tenía una clara base en el género, dado que, como indica Comas (1998), no es la división del trabajo lo que explica la subordinación de las mujeres, sino que es la desigualdad entre hombres y mujeres lo que se incorpora como factor estructurante en las relaciones de producción y en la división del trabajo. Desde este punto de vista, son las desigualdades de género las que determinaban la posición que hombres y mujeres ocupaban en la producción de la existencia. En este régimen salarial-laboral, la dominación masculina se sostenía en la distribución muy estricta de las actividades asignadas a cada uno de los dos sexos. Esta distribución de actividades se traducía en la separación espacial entre el hogar (reproducción) y la fábrica (producción), en el sentido de que el trabajo productivo (generador de los recursos monetarios necesarios) se vinculaba al espacio externo del hogar (la fábrica) y la actividad reproductora de las necesidades de los miembros del hogar se asociaba más al espacio doméstico. Espacio que se conectaba a un espacio de “no-trabajo”, y ello a medida de que el empleo asalariado se consolidaba como el único “trabajo” relevante. Todo lo que no es trabajo asalariado pasaba a considerarse no trabajo y, por tanto, a ser invisibilizado, y que no era más que parte de una configuración misógina de los valores y los significados económicos<sup>134</sup>.

Esta configuración misógina se explica en tanto que el mercado de intercambio de materiales insertos en el sistema de producción capitalista no es dissociable de una economía de intercambio de bienes simbólicos<sup>135</sup>. En este sentido, el fordismo no se limitó a expresar la racionalización, organización y división social y científica del trabajo en cadena, sino que ilustró la capacidad de resistencia, rutinización y mecanización del trabajo masculino ante su máquina. Así, pese a las mutaciones de la organización del trabajo en cadena y de la regulación de los descansos como condición de la productividad y de la salud y seguridad e higiene, “las famosas ‘primas de producción’ siguen vinculadas a retos y desafíos que se autoimpone el trabajador. Al incentivo económico por la superación de barómetros rítmicos establecidos por la

---

<sup>133</sup> Brunet y Böcker (2007); Castaño e Iglesias (2008); Callejo *et al.* (2008a).

<sup>134</sup> Stefano (1991).

<sup>135</sup> Bourdieu (2000).

jefatura de producción, se suma la recompensa personal al trabajador convertido en héroe y por lo tanto, en la quintaesencia de la virilidad. El mundo industrial, nido de la formación de la identidad y de la conciencia obrera, pero también ámbito en el que las clases populares, en especial el cabeza de familia, realzaban su resistencia física, su hombría y virilidad, sigue circunscrito, a pesar de los cambios sociales y culturales, por toda una serie de pautas, de valores, de símbolos y de ritos vinculados a una determinada y estereotipada concepción de la identidad masculina” (Vélez-Pelligrini, 2008: 187).

Esta “virilización” simbólica suele derivar en una rápida y espontánea integración en un universo laboral masculino en principio hostil que criba a los nuevos llegados según demuestren éstos su capacidad de adaptación a sus reglas y normas. En este sentido, el rito imitativo avala de alguna manera “el enfoque analítico de los teóricos *Queer* sobre el carácter construido de la identidad de género y los roles vinculados a ella. El trabajo masculino es por lo tanto un juego de sociedad en el que no hay hombres, sino en el que se juega ‘a ser hombres’. La cuestión está en saber si la ‘parodia de la hombría’ y la dimensión transgresora que le atribuye la teoría *Queer* tiene traducción concreta en la vida y experiencia laboral cotidiana del trabajador. Lo que es parodia en el aspecto teórico puede convertirse en aceptación forzada del constructo en la realidad práctica” (Vélez-Pelligrini, 2008: 188).

La “virilización” del mundo industrial y la separación entre el hogar y la fábrica sentó las bases de la complementariedad del salario femenino, ya que el trabajo de la mujer se consideró, en el régimen fordista, de forma ideal exclusivamente complementario al del marido, y se habló de forma general del salario familiar, ya que “se trabaja —desde la mirada del trabajador— para la familia” (Callejo *et al.* 2008: 185). No obstante, las condiciones efectivas no se verán reflejadas en esta distribución ideal, dado que, en las sociedades fordistas, las familias requerían en la mayoría de los casos la acumulación de los sueldos de varios miembros del hogar, incluidos hijos, más que un simple complemento, y por lo tanto las mujeres seguían trabajando fuera del hogar con jornadas similares o superiores a las de los varones. No obstante, bajo la idea de salario familiar, el hogar se segregó del mundo productivo, acentuada por el proceso de alejamiento físico de la fábrica con respecto al hogar, a pesar de que las mujeres seguían efectivamente llegando a las fábricas. De hecho, con la idea de salario familiar,

los hogares fordistas se identificaron con una unidad de consumo y ocio, negándoles su carácter productivo, produciéndose, así, la división analítica entre la producción y la reproducción, que terminó transformándose en la dicotomía económico (mercantil)/no económico. Dicotomía que corre pareja a la escisión en el ámbito de los espacios sociales público/privado-doméstico y de los roles masculino/femenino. Esta dicotomía implicaba no sólo la distribución de tareas por géneros, sino la construcción diferenciada de subjetividades, ya que “los hombres son socializados en el ser cuidados y las mujeres en el cuidar al resto. Esta construcción de las mujeres como seres cuyo objetivo vital es ‘ser para los hombres’ (principio que ha de guiar las relaciones económicas, personales, sociales, políticas y profesionales de las mujeres) es a lo que Rich califica de ‘heterosexualidad obligatoria’ o ‘hetero-continuum’. En este sistema, la reducción de las mujeres al estatus de sentimiento y corporeidad, una vez vedada la vía de realización individual mediante el intelecto, tiene como consecuencia el volcar en los hombres, en un ‘acto de amor’, ese apoyo emocional, ese cuerpo sexuado y las tareas que con él realizan” (Pérez Orozco, 2007: 210-211).

En el esquema clásico de división del trabajo, los componentes de la dicotomía económico/no económico son unos mercados protagonizados por los hombres, agentes económicos racionales que son el motor de la riqueza gracias, sobretudo, a la especialización y el intercambio, y, en contrapartida, unos hogares regidos por mujeres encargadas de la reproducción de la sociedad. Se sitúa aquí la doble retórica del interés identificada por Folbre (1994, 2001) que presupone que el motor de las personas en el mercado es el egoísmo, mientras que, en la familia, actúan movidas por el amor y el altruismo. Esta retórica “implica, por un lado, que la actividad de las mujeres no es económica, precisamente, porque no se rige por el egoísmo; y, por otro lado, que el espacio de la familia se entiende como una unidad armónica de la que está ausente toda relación de poder. Con lo cual, a cada género se le asocia un espacio, un rol y un temperamento y se instituye la familia nuclear como infraestructura social del capitalismo” (Pérez Orozco, 2006: 49).

Desde esta retórica, tal y como lo hemos desarrollado en el capítulo dos, en la familia nuclear se acepta que la producción es cosa de hombres y la reproducción es

cosa de mujeres. Lógica distributiva que incorpora un criterio de valoración: la producción es riqueza y la reproducción gratuita<sup>136</sup>. Esto explica, justifica y aún glorifica la diferenciación de papeles por género<sup>137</sup>, y el vínculo entre los géneros se reconoce, por un lado, expresamente en el salario, nexo de unión, en el modelo ocupacional fordista, entre la producción de bienes y servicios en el mercado y la reproducción de la fuerza de trabajo en los hogares. Por otro lado, en el contenido del trabajo de las mujeres, en el que se observa una creciente presencia en el empleo de las cualidades de los trabajos históricamente realizados por mujeres<sup>138</sup>. De hecho, la menor segregación de género en torno al eje trabajo productivo-trabajo doméstico se ha superado a través de dos vías, por un lado, la mayor participación femenina en el trabajo remunerado y, por otro lado, la doble presencia de las mujeres mediante el trabajo a tiempo parcial. Todo esto plantea, para Sanchis (2007), algunas paradojas, ya que, por una parte, podría decirse que el modelo fordista sigue vigente ahora pero sólo para los hombres, cuya probabilidad de estar ocupados en la industria (y en menor medida en servicios de distribución) a tiempo completo sigue siendo mayor. Además, la mayor presencia de las mujeres en el trabajo remunerado explica el ligero aumento que ha experimentado el trabajo asalariado a tiempo completo en relación a la población no dependiente. Es decir, las mujeres que con su empleo, en muchos sentidos marginal, representan un desafío al modelo fordista han contribuido al mismo tiempo a apuntalar el trabajo asalariado a tiempo completo, categoría fordista por excelencia.

Sin embargo, los cambios en las posiciones de género pueden ser interpretadas de otra manera, ya no como la superación de la segregación sino como su despliegue en nuevas direcciones y bajo nuevas formas institucionales<sup>139</sup>. Por ejemplo, la alternativa dominante al trabajo femenino doméstico a tiempo completo es el trabajo femenino en servicios sociales a tiempo completo o en muchos casos a tiempo parcial, ya que la feminización de la clase asalariada es el incremento de los empleos poco cualificados en los servicios. El aumento del empleo “de servicios (especialmente servicios a empresas y servicios de educación y salud) converge con la incorporación femenina. Si se emplea

---

<sup>136</sup> González (2001a).

<sup>137</sup> Bergmann (1987).

<sup>138</sup> Izquierdo (1998a, 2001); Precarias a la Deriva (2004, 2005); Colectivo IOÉ (1996c, 2001).

<sup>139</sup> Precarias a la Deriva (2004).

a más mujeres se debe a la posibilidad de pagar menos por un trabajo similar al de los hombres. Con la expansión de la educación universal, incluida la universitaria, las mujeres constituyen una bolsa de cualificación que las empresas aprovechan para reducir costes. Una buena muestra de ello es que las diferencias salariales de género persisten, mientras que aumenta la presencia de las mujeres por sectores y ocupaciones. El factor clave es la flexibilidad laboral de las mujeres, con tasa de temporalidad y rotación laboral más elevadas que los hombres a pesar de contar con credenciales educativas superiores, en muchos casos, a las de éstos” (Castaño e Iglesias, 2008: 60).

La flexibilidad laboral de las mujeres explica de cómo de alguna forma, cada vez menos se recurre a discursos ideológicos acerca del retorno de las mujeres al hogar, y es que en la actualidad el retiro del mercado de trabajo se organiza legalmente por medio, primero, del trabajo a tiempo parcial, y luego, del desempleo, produciéndose una nueva construcción social del empleo, del trabajo y de la división sexual del trabajo (Maruani, 2002). De este modo al viejo modelo de formación y empleo estable con promoción en el seno de la empresa y jubilación, “sucede el nuevo modelo de una formación y un trabajo a la carta: atomización de las formaciones, empleo estable o empleo a tiempo parcial, paro, contrato de formación, trabajo interino. La secuencia lineal de las trayectorias profesionales de antaño es reemplazada por trayectorias quebradas en las que el paro y los empleos sólo son las dos fases de la flexibilidad y de la fragmentación de la mano de obra. En estas transformaciones, la división sexual del trabajo no es ya tan sólo una consecuencia de la distribución del trabajo por ramas o sectores de actividad, sino también el principio organizador de la desigualdad ante el empleo: el ‘verdadero’ trabajo está en manos masculinas, mientras que a las mujeres se destinan los ‘trabajos colaterales’” (Lagrave, 1993: 495).

Como indica Maruani (2007: 90-91), “desde una óptica social, el trabajo a tiempo parcial sigue siendo una forma menor de empleo, específicamente femenina, dejada aparte y marginada de las otras modalidades de trabajo a tiempo reducido. El tiempo de trabajo no es una unidad contable, es un indicador social. Lo que hemos podido observar respecto del trabajo a tiempo parcial puede encontrarse bajo otras formas de remodelación del tiempo de trabajo: trátase de los ritmos y horarios diarios, del trabajo en horarios desfasados o del trabajo nocturno, de anualización..., el tiempo de trabajo es un marcador social, caricaturesco e imposible de aprehender al mismo

tiempo”. El tiempo de trabajo es un filtro, un hilo conductor “que permite leer las mutaciones que cruzan la clase asalariada, descifrar las jerarquías y segmentaciones que recorren el mundo laboral, detectar las diferenciaciones que se vuelven a construir en dicha clase asalariada, y que ayuda también a entender las fronteras entre empleos femeninos y masculinos”. Por tanto, el empleo asalariado y la asalarización no tiene el mismo significado para las mujeres y para los hombres, y más cuando no se puede ocultar la nueva tendencia femenina a tratar de labrarse una identidad basada en la dimensión laboral, y es que lo que caracteriza a nuestra sociedad ya no es la tradicional “retirada” de las mujeres en la relación con la vida profesional, sino la implicación femenina en el trabajo. En épocas anteriores, señalan Castaño *et al.* (1999), las actividades materna y doméstica bastaban para colmar la existencia femenina; no es éste el caso de nuestros días, en que la norma laboral se encuentra masivamente interiorizada en las mujeres, ya sean jóvenes o no.

No obstante la concentración de las mujeres en los empleos secundarios y mal pagados, su posición de subordinación en el mercado de trabajo, hay que interpretarlo como una consecuencia de los supuestos implícitos en la lógica atributiva de la feminidad y de la masculinidad, y que ha dado lugar a una injusta lógica distributiva, y que influye en el grado de la actividad empresarial femenina, el proceso de creación, la naturaleza de las actividades empresariales, el éxito de las empresarias, las responsabilidades que las empresarias tienen que asumir y el apoyo del entorno que puede esperar. En este sentido Acker (1990) y Martin y Collinson (2002), entre otros<sup>140</sup>, plantean que las actitudes de la sociedad hacia las empresarias representan obstáculos importantes para éstas, ya que “las instituciones y prácticas sociales influidas por el género moldean las relaciones entre hombres y mujeres de forma que el estatus colectivo, el poder y las oportunidades de los hombres son todavía fuertemente reforzadas” (Díaz, 2008: 56).

Esta lógica distributiva está plenamente presente en la emergente nueva economía del conocimiento o economía de Internet que necesita una ingente cantidad de capital humano de gran calidad. Castells (2001) insiste, subrayan Castaño e Iglesias (2008: 56), en que en esta economía “las empresas dependen más que nunca de la

---

<sup>140</sup> Por ejemplo, Ahl (2002, 2003); Holst (2002).

calidad y autonomía de sus empleados, de su talento en definitiva. Esto requiere un alto nivel educativo, que no se mide sólo en años de educación sino en el tipo de educación y en la capacidad de reciclarse (aprender a aprender). Este tipo de mano de obra es escaso en los sectores y áreas más dinámicos del mundo. El creciente número de mujeres universitarias y el acceso masivo de éstas al trabajo remunerado proporciona, sin embargo, un importante contingente de trabajo cualificado, flexible y autónomo, que la economía de Internet necesita”.

Carnoy (2000) señala que, con el aumento del empleo autónomo, el trabajo temporal, a tiempo parcial, la subcontratación, la consultoría y las actividades informales, la figura del *organization man* está en decadencia, mientras que la mujer flexible está en auge. Por tanto, concluyen Castaño e Iglesias (2008: 59), la incorporación de las mujeres al mercado laboral constituiría una base indispensable para el desarrollo de la nueva economía. Así, “aunque hay razones para pensar que esta nueva economía abre perspectivas para la incorporación femenina, la investigación pone de manifiesto la contradictoria situación de las mujeres pues aunque están excelentemente preparadas, persisten actitudes sexistas que hacen difícil superar el techo de cristal. Las barreras a la presencia femenina no se manifiestan por igual en todas las actividades relacionadas con la economía del conocimiento. La presencia de las mujeres en las actividades de servicios intensivas en conocimiento y en las intensivas en educación es notable, hasta el punto de que se las puede considerar actividades feminizadas. No ocurre lo mismo con las industrias de alta tecnología, donde la presencia de mujeres es muy escasa”.

Parece que los sectores y ocupaciones TIC (tecnologías de la información y de la comunicación) “reproducen la segregación que se da en el conjunto de la economía: los hombres tienden a concentrarse en determinadas ramas y ocupaciones que se pueden considerar masculinas (industriales y manuales) mientras que las mujeres lo hacen en los servicios y en tareas indirectas” (Castaño e Iglesias, 2008: 60). Por este motivo, se observa que los hombres monopolizan las tecnologías clave a través de ciertas ocupaciones encargadas de la investigación e innovación tecnológica, el mantenimiento y el control de las máquinas y de los sistemas tecnológicos. En cambio “las mujeres trabajan en áreas de aplicación y ejecución, sirviendo a la tecnología, apretando botones y sin hurgar en el mecanismo”, de modo que la cultura y la noción de la tecnología “es

masculina y marca así un espacio jerárquico de poder patriarcal en la producción” (Cockburn 1998, citado en Köhler y Martín Artiles, 2005: 252).

La flexibilidad laboral de las mujeres explica de que no haya ningún tipo de actividad que sea por naturaleza consustancial a la producción doméstica, y es que la forma en que las familias organizan su trabajo doméstico y sus formas de convivencia no pueden ser entendidas sin atender a los cambios en las formas de vida de los distintos segmentos sociales que se derivan de su distinta vinculación con los empleos. Es decir, la relación salarial es un complejo mecanismo que establece una relación entre los procesos productivos y los procesos sociales que generan distintas formas de vinculación con el empleo, relación permanentemente revisada debido a los cambios que se producen en cada uno de estos dos espacios. Se trata de asumir que la relación salarial implica atender los procesos sociales que articulan trabajo laboral y trabajo doméstico, sin obviar que a pesar de que todas las mujeres y en todas las sociedades se les destina al trabajo reproductivo —por lo que el concepto de división sexual del trabajo tiene validez universal—, no debe olvidarse que el significado y el contenido de tal asignación son muy distintos según se trate de contextos urbanos e industrializados o de áreas rurales agrícolas<sup>141</sup>.

Atender los procesos sociales que articulan trabajo laboral y trabajo reproductivo implica analizar la división sexual del trabajo, que como concepto social capta toda una estructura social al indicar que el trabajo no se distribuye de modo neutral, que hombres y mujeres tienen puestos diferentes en el mundo del trabajo profesional y doméstico. Esto explica por qué “muchas veces las elecciones profesionales que realizan las mujeres tienen en cuenta lo que la sociedad considera deseable y ‘correcto’ para su sexo. Y, como la sociedad todavía define a la mujer principalmente a través de sus roles relacionados con la familia y las responsabilidades domésticas, la actividad empresarial femenina se convierte en menos deseable que otras ocupaciones —porque requiere demasiada dedicación—, lo que, a su vez, incide en las auto-percepciones y actitudes individuales de las potenciales empresarias. En este aspecto, la cultura tradicional, con una desigual distribución de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres es

---

<sup>141</sup> Barrett (1980, 1995); Eisentein (1979a, 1979b, 1998).

señalada como un área de continua dificultad de las mujeres, que intentan combinar una carrera empresarial o directiva con la crianza de los hijos” (Díaz, 2008: 56).

Es importante recordar también que las cualificaciones no son meras diferenciaciones técnicas sino construcciones sociales, basadas en el modelo de trabajador industrial masculino, que vinculan sistemáticamente las ocupaciones femeninas con la descualificación<sup>142</sup>, y que determinados trabajos considerados femeninos tengan una valorización menor que otros catalogados como masculinos y, en consecuencia, gocen de menores salarios o como los procesos de valoración y desvaloración muchas veces se corresponden con los procesos de feminización o masculinización. Procesos que hay que situar en un contexto en el que “el tiempo de trabajo y el contrato que fija el tiempo completo o el tiempo parcial están en el centro de un ‘mercadeo’ social que define el estatuto de las diferentes categorías de asalariados(as); que distingue a los hombres de las mujeres, a los jóvenes de los menos jóvenes, a los(as) asalariados(as) cualificados(as) de los trabajadores no cualificados; que contribuye a construir la cualificación, el modelo de carrera y la estabilidad o la precariedad del empleo” (Maruani, 1993: 143).

Maruani (2002) señala que coexisten dos tendencias en la actualidad, la progresión del número de mujeres que ocupan puestos de mando es incontestable, sin embargo sus posibilidades de acceder a estas funciones siguen siendo menores que las de los hombres. La persistencia de los fenómenos de segregación no es una reproducción calcada. Se da al mismo tiempo un mayor número de mujeres cualificadas, que acceden a funciones y profesiones tradicionalmente masculinas, y también un mayor número de mujeres que ocupan puestos poco o nada cualificados y, en su mayoría, en sectores muy feminizados. La coexistencia de los dos movimientos lleva, para esta autora, mucho más a constatar una bipolarización que una segregación inmóvil. Parte de las mujeres recupera en el mercado laboral la inversión lograda en el sistema de formación mientras que la mayoría de ellas se encuentra masivamente en la clase asalariada de ejecución. La diferencia crece entre las mujeres y las desigualdades se refuerzan. De hecho se puede decir, señalan Echebarría y Larrañaga (2004), que todos los empleos en general, pero muy especialmente los trabajos de dirección, se han

---

<sup>142</sup> Mayordomo (2002).

estructurado de forma tradicional para adaptarse a alguien que cuenta con un sistema de apoyo a tiempo total que lo respalda desde el hogar, es decir, alguien que haga la compra, cocine, lave y mantenga las relaciones personales y familiares.

Tal y como se ha expuesto en el capítulo anterior, los estudios de género han mostrado con claridad que la identidad femenina no es un estado de cosas que surja de rasgos femeninos naturales sino que es producto del condicionamiento social, de las fuerzas culturales y de las ideologías patriarcales que ejercen presión para mantener el status quo, y que es una relación exclusivamente de poder<sup>143</sup>. Por ejemplo, en el plano laboral, la segregación de los empleos por género constituye el mecanismo primario que “en la sociedad capitalista mantiene la superioridad de los hombres sobre las mujeres, porque impone salarios bajos para las mujeres en el mercado de trabajo. Los salarios más bajos mantienen a las mujeres dependientes de los hombres porque las impulsan a casarse. Las mujeres casadas deben realizar trabajos domésticos para sus maridos, de modo que son los hombres los que disfrutan tanto de salarios más altos como de la división doméstica del trabajo. Esta división doméstica del trabajo, a su vez, actúa debilitando la posición de las mujeres en el mercado de trabajo. Así el mercado de trabajo perpetúa la división doméstica del trabajo y viceversa” (Hartmann, 1994: 258).

La posición de poder de los hombres es inherente a la estructura patriarcal de la familia, y sin esta estructura, el patriarcado “quedaría desenmascarado como una dominación arbitraria y acabaría siendo derrocado por la rebelión de la ‘mitad del cielo’ mantenida bajo sometimiento a lo largo de la historia” (Castells, 1998: 158). Esta estructura explica, a su vez, que en la sociedad salarial los hombres y mujeres no estén distribuidos de modo igual entre los sectores de actividad, los puestos de trabajo, los niveles de responsabilidad y las formas de empleo. Sociedad que es una forma de organización social en la que el vínculo social se organiza en torno al contrato, y que es una formalización de las relaciones que unen a individuos libres (de comprometerse) e iguales (principio de la igualdad de partes). Esta sociedad se configura cuando la Revolución Francesa, al abolir los órdenes feudales, “liberó a la mano de obra de la dependencia feudal para que pudiera emplearse ‘libremente’ con cualquier empresario. Así abrió paso a la institucionalización progresiva del trabajo mercantil a través del

---

<sup>143</sup> Eskalera Karakola (2004).

vínculo del empleo asalariado (que fue primero contrato de arrendamiento de servicios). Pero, en realidad, dicho proceso afectó sobre todo a los hombres: en el caso de las mujeres, no se hizo sino de modo muy incompleto. Incompleto porque aunque la mano de obra masculina se ‘liberara’ (de la sujeción feudal), las mujeres seguían ‘encerradas’ (en la dependencia familiar). En el momento en que el trabajo se convertía en un valor central que afianzaba socialmente la existencia del individuo y se situaba así en el corazón de la ciudadanía libre e igualitaria, las mujeres se veían excluidas del trabajo, de la individualidad social y de la ciudadanía” (Daune-Richard, 2007: 242). Esta exclusión obedecía a que las mujeres fueron definidas como “dependientes” de los vínculos familiares y domésticos. Al convertirse “la relación con el trabajo y el empleo en vínculo individual en la nueva organización social (puesto que dependía del contrato), ellas no podían integrarse plenamente en ella. Así, durante mucho tiempo, el vínculo familiar será el que defina su vínculo con el empleo: o contribuyen a la producción de la empresa familiar, en la medida en que el marido es al mismo tiempo cabeza de familia y empresario, o acceden al mercado de trabajo asalariado, aunque sea bajo control del marido” (Daune-Richard, 2007: 243).

El vínculo familiar implica entonces que la responsabilidad de compatibilizar la vida familiar con la vida laboral recaiga en las mujeres al imponerse la inscripción social de las mujeres en el espacio doméstico en el que están a cargo de las responsabilidades familiares; inscripción funcional porque el hombre y la mujer están en su lugar (en su “mundo”) y desempeñan su rol, la manera de ver y estar en el mundo, y que no es más que una excusa legitimadora del reparto desigual del trabajo doméstico en relación a los aspectos simbólico-culturales. La fuerza de estos aspectos está en la gran desvalorización y la falta de consideración social del trabajo doméstico-familiar, ya que ¿cómo van a entrar los hombres en un ámbito infravalorado socialmente que no ofrece prestigio ni estatus y del que están legitimados para ausentarse? Como indican Torns *et al.* (2003-2004: 133-134), el imaginario colectivo masculino “muestra cómo los hombres utilizan una estrategia, de manera más o menos consciente, para poder librarse de la ejecución material de determinadas tareas doméstico-familiares. Esta estrategia consiste en señalar y mostrar una gran ignorancia y un gran desconocimiento ante estas tareas como excusa. Una ignorancia real y buscada para liberarse del trabajo doméstico-familiar”. Y otra de las dificultades, que se desprenden de este imaginario,

“es la relacionada con el trabajo del cuidado de los demás. Se considera como natural y normal que sean las madres y esposas las cuidadoras de los hijos e hijas y ello se convierte, a nuestro parecer, en una barrera para la entrada de los hombres en este espacio, ya que se percibe como un espacio fundamentalmente femenino en el que se reconoce que el poder de decisión y gestión pertenece a las mujeres. Este poder que las mujeres mantienen desde la sumisión patriarcal ha sido obtenido por su dedicación cotidiana y difícilmente se va a ceder. La mayoría de los hombres no lo reclama, puesto que es una cesión interesada porque les supone tener una menor responsabilidad y realizar una menor carga de trabajo”.

“Este poder que las mujeres mantienen desde la sumisión patriarcal” pone de manifiesto, a su vez, cómo el trabajo a tiempo parcial ha sido construido como una forma de empleo socialmente destinada a las mujeres y que, más allá del tiempo, se trata en realidad del status profesional y social de las mujeres en tanto que el trabajo a tiempo parcial se ha constituido esencialmente en su dimensión sexuada. El empleo a tiempo parcial vendría a ser la respuesta idónea de la sociedad, que no necesariamente de las mujeres, al tema de la reproducción de la propia especie tras la incorporación masiva de las mujeres a tareas productivas dentro del mercado de trabajo. Parece claro entonces que el “mercado de trabajo es, a la vez, capitalista y patriarcal; pero, a su vez, el patriarcado, en tanto que estructura económica, no se localiza sólo en la familia, sino también en el mercado de trabajo. Las mujeres, desde el comienzo de la industrialización, o bien han sido excluidas del trabajo por los hombres, o bien han sufrido lo que Delphy llama ‘táctica de segregación’ (que puede tomar la forma de pura y simple discriminación, o bien de segregación vertical, por la que las mujeres en cada categoría socio-profesional ocupan las posiciones más bajas, o bien de segregación horizontal, por la cual subsisten ramas de la producción en las que sólo hay mujeres y que tienen salarios globalmente más bajos)” (Oliva, 2005: 116).

Ciertamente, las mujeres llevan al ámbito del trabajo las connotaciones simbólicas del lugar que ocupan en la estructura de la familia y, a su vez, “se traducen en nuestra situación en la familia los efectos de la posición devaluada en que nos encontramos en el ámbito del trabajo”. Ello genera para las mujeres “un *estatus constitutivamente inestable*, el cual da lugar a peculiares distorsiones del reconocimiento que podrían ser caracterizadas por lo que el sociólogo Pizzorno llama

‘inmersiones de estatus’. El acoso sexual en el trabajo sería una expresión paradigmática, en cuanto pone de manifiesto que la percepción masculina de la mujer en el ámbito laboral es configurada por la proyección de las connotaciones simbólicas del lugar que se le atribuye en la familia: le corresponde, por tanto, desde prepararle un café al varón a dispensarle servicios sexuales” (Amorós, 2007: 377).

Ya se ha expuesto anteriormente cómo el trabajo doméstico constituye la base de la explotación de las mujeres, y constituye un modo de producción, pues si todos los grupos humanos deben crear bienes materiales (producción) y seres humanos (reproducción), las mujeres no participan sólo en la creación de los segundos sino, sobre todo, en la producción<sup>144</sup>. Y ello no sólo en el caso de que las mujeres trabajen fuera de casa “sino porque el trabajo doméstico es productivo. No es cierto, como creen los marxistas, que las mujeres en el trabajo doméstico produzcan sólo valores de uso y no de cambio, porque, en opinión de Delphy, las relaciones de producción del trabajo doméstico no se limitan a los productos consumidos dentro de la familia, sino que incluyen también los productos destinados al mercado cuando éstos se producen en el seno de la familia. La familia es una unidad de producción que está basada en la explotación de sus miembros por el cabeza de familia. Esto ocurre entre los campesinos, los pequeños comerciantes, etc. Lo que las mujeres producen en el seno de estas familias no tiene sólo valor de uso sino también valor de cambio (se lleva al mercado para vender)” (Oliva, 2005: 112-113).

Para comprender la familia, como unidad de producción, es imprescindible remitirse al hecho de que desde 1880, “los Estados europeos fueron dando pasos irreversibles en la consolidación de los derechos de ciudadanía social en términos de clase, aunque se obviaron las políticas referidas a la democratización de las relaciones familiares. Más bien, las políticas y concretamente el sistema fiscal sobre el que se asentaron los Estados de Bienestar tras la finalización de la II Guerra Mundial se cimentaron sobre el modelo de familia patriarcal caracterizado por una estricta división del trabajo familiar y por la primacía de la figura del varón sustentador como arquetipo de la sociedad industrial” (Moreno, 2007: 13). Entonces, sobre el modelo patriarcal se sustenta el Estado del Bienestar, dado que en este régimen la extensión de los derechos

---

<sup>144</sup> Delphy (2001).

de los ciudadanos y de los derechos de participación en la vida social se ha producido principalmente en relación con el estatus de los individuos en el mercado laboral<sup>145</sup>. De esta forma, “el proceso de producción se ha convertido en objeto de regulación y de apoyo público, mientras que el proceso de reproducción se ha mantenido dentro de los límites de la familia y sin el reconocimiento debido por parte de las instancias del Estado. En esta secuencia temporal, los hombres se han convertido en receptores directos de derechos sociales y las mujeres en receptoras indirectas de derechos que en la mayoría de los casos están vinculados a los plazos de parentesco establecidos en el seno de la familia” (Folguera, 2006a: 90).

En la constitución de los regímenes de bienestar subyace el denominado contrato social entre hombres y mujeres. Según Pateman (1995), bajo este contrato las mujeres se incorporan a la ciudadanía como madres mientras los hombres lo hacen en calidad de trabajador. Tal acuerdo legitima la división sexual, y en cierta medida, justifica y conecta con el modelo de Estado de bienestar, “el cual representa al hombre como responsable de la familia. Desde esta visión sólo se equiparán rangos de ciudadanía desiguales cuando hombres y mujeres compartan toda la gama de trabajo remunerado y no remunerado” (Paterna y Martínez, 2005: 191). De hecho como afirma Letablier (2007: 74), los Estados de bienestar se diferencian “según el modelo de sostén de familia masculino: fuerte, moderado o débil. Las formas adoptadas por las políticas y obligaciones familiares varían en función del mayor o menor predominio del modelo de ‘sostén de familia’ (*male breadwinner regimes*)”. Por esto quizás lo más destacado en la revisión de los planteamientos clásicos referidos a las políticas públicas haya sido la incorporación de la familia y el género a los estudios comparados sobre los Estados de bienestar, y es que “las teorizaciones y análisis más recientes de los regímenes sociales de bienestar tienen muy en cuenta este punto, ya que las investigaciones de inspiración feminista han convertido en evidente la tesis de que la producción de ‘bienestar’ no tiene su origen sólo en una determinada combinación del Estado, mercado y familia, sino también en un determinado tipo de relaciones de género. Detrás de los diferentes regímenes sociales de bienestar se encuentran así siempre diferentes tipos de relaciones de género” (Prieto *et al.* 2008: XXIV).

---

<sup>145</sup> Prieto *et al.* (2008a).

De hecho, la mayoría de los estudios han incorporado las relaciones familiares y el género como variables fundamentales para entender el funcionamiento de las economías de los modernos Estados de bienestar, y específicamente del régimen de bienestar mediterráneo “caracterizado por el familiarismo, en el que el Estado considera a la familia como un ámbito privado en el que se han de resolver los conflictos familiares derivados de la compatibilización familiar y laboral. En este régimen de bienestar, el Estado prácticamente no ha protegido a las familias de los riesgos derivados del mercado ni tampoco ha potenciado de forma activa la extensión de los derechos de ciudadanía a la mujer trabajadora. Por lo tanto, la estructura del mercado de trabajo, la escasa desfamiliarización potenciada por la actuación del Estado y el mercado en materia de política familiar, así como las limitadas políticas de compatibilización laboral y familiar, propias del régimen de bienestar mediterráneo, fundamentalmente en Italia, Grecia y España, han propiciado que la emancipación de la mujer se haya producido en el interior de la familia y no fuera de ella, debido a que se han externalizado de forma muy limitada los servicios familiares y, por tanto, la participación laboral de la mujer con cargas familiares es muy reducida comparativamente con otros países europeos” (Moreno, 2007: 14-15).

## **2.5. Creación de empresas, trabajo productivo y reproductivo.**

Parker (2004) indica que la actividad empresarial femenina no ha gozado del esfuerzo investigador que merece al ser los hombres los que tradicionalmente desempeñaban esta actividad por lo que la mayor parte de la investigación se centró en su experiencia<sup>146</sup>. Sin embargo, a nivel internacional existe un creciente número de investigaciones relativas a las mujeres emprendedoras que se evidencia en el aumento de foros de expertos internacionales<sup>147</sup>. Además, recientemente, las investigaciones tienden a dar relevancia a la variable género para explicar la creación y el éxito de las

---

<sup>146</sup> Berg (1997).

<sup>147</sup> Véase, por ejemplo, OCDE (1997, 2001a).

empresas<sup>148</sup>, resaltándose el papel importante que tienen las mujeres en el desarrollo de las Pymes y en la creación de empleo<sup>149</sup>.

Existe además una generalizada falta de integración entre este campo de estudio y los avances académicos obtenidos en relación a la participación de la mujer en el mercado de trabajo<sup>150</sup>. Incluso, cuando la investigación sobre las empresas ha puesto el énfasis en la familia, como es el caso del estudio de la empresa familiar, el análisis mayoritariamente se interesa por los beneficios económicos, el problema de la sucesión o la estructura de la propiedad y del gobierno de la empresa, dejando al margen el examen de cómo se organizan las personas en estas familias y cómo se reparten el consumo, el trabajo y el ocio<sup>151</sup>.

La concepción del sujeto unitario “mujer” como la igual al “hombre”, pero discriminada u oprimida por una determinada construcción social de las desigualdades de género, corre pareja a la afirmación de que en una sociedad en la que el acceso a la independencia económica y el reconocimiento social se vehicula a través del trabajo remunerado, las mujeres se enfrentan a una serie de barreras asociadas a su género que les impiden el pleno desarrollo de su potencial empresarial<sup>152</sup>. Además de que el patrón de distribución de los recursos entre los individuos, en un determinado momento del tiempo, es función de la estructura social, es decir, están dispersos desigualmente entre los grupos sociales que forman los niveles jerárquicos y segmentos de la sociedad<sup>153</sup>.

Las investigaciones realizadas, mayoritariamente en las Islas Británicas y Norte de Europa, muestra cómo las mujeres experimentan desventajas tanto en la creación como gestión de las empresas<sup>154</sup>. Sus empresas se caracterizan en relación a las de los hombres por factores como: baja capitalización, baja rentabilidad, concentración sectorial y estereotipos negativos, como falta de credibilidad o menor ambición de sus

---

<sup>148</sup> Verheul y Thurik (2001a); Cromie y Hayes (1988); Kantor (2002); Álvarez y Meyer (1998); Shaw *et al.* (2001).

<sup>149</sup> Arenius y Minniti (2003); Coduras y Justo (2003).

<sup>150</sup> Greer y Green (2003).

<sup>151</sup> Sacristán (2002); Gallo (1997).

<sup>152</sup> Marlow y Patton (2005b); Carter y Weeks (2002).

<sup>153</sup> Bourdieu (1986); Lin (2001); Díaz Valero (2008).

<sup>154</sup> Carter (2000); Marlow (2002); Read (1994); Coleman (2000); Holmquist y Sundin (2002); Martins *et al.* (2002).

metas estratégicas<sup>155</sup>. La literatura apunta a que estas características estructurales son las que explican por qué es menor el número de empresas dirigidas por mujeres que se registran como sociedades, por exportan, que experimentan un crecimiento rápido o que buscan financiación bancaria<sup>156</sup>.

La explicación de estas características o situación de desventaja de las mujeres en la adquisición de recursos, los cuales son necesarios para crear y dirigir un negocio con éxito, se encuentra, teniendo en cuenta la distribución desigual de recursos, en los siguientes factores principales:

En primer lugar, la necesidad de buscar fórmulas alternativas de conciliación vida laboral y familiar conduce a las mujeres a tener mayor propensión hacia el autoempleo que los hombres<sup>157</sup>. Sin embargo, las motivaciones para el autoempleo de hombres y mujeres son diferentes en tanto que su situación de partida respecto a la relación entre trabajo productivo y reproductivo es diferente, pues aunque las mujeres se están incorporando progresivamente al mercado de trabajo, como contrapartida, los hombres no se incorporan al mismo ritmo al reparto del trabajo doméstico. El Instituto de la Mujer (2005) señala, por ejemplo, que un 55 por cien de las mujeres ocupadas españolas reconoce la existencia de dificultades para conciliar su vida familiar y laboral y casi un 33 por cien del total de la muestra señala que la mujer debe trabajar menos horas que el hombre con el fin de que pueda ocuparse de las responsabilidades familiares. Ello explica que las mujeres ocupadas dediquen un 111 por cien más de tiempo que los hombres a las tareas domésticas, tres horas y 10 minutos diarios frente a una hora y media. Por lo que, todavía hoy, las mujeres siguen siendo el soporte de la reproducción social y asumen los costes de la conciliación familiar y laboral, ya que el cuidado de los niños está principalmente organizado desde una perspectiva privada en lugar de resolverse esta problemática mediante la oferta de servicios públicos de bienestar.

---

<sup>155</sup> Shaw *et al.* (2001); Rosa y Hamilton (1994); Aldrich *et al.* (1989); Bird y Sapp (2004); de Luis y Urquizu (1995); Chinchilla (1997).

<sup>156</sup> Carter y Brush (2004); Anna *et al.* (1999); Carter *et al.* (2006); Rosa *et al.* (1996); Backes-Gellner *et al.* (2003).

<sup>157</sup> Gardiner (1997); Williams (2004); Taylor y Kosarek (1995); Fielden, *et al.* (2003); Baines *et al.* (2003); Parasuraman *et al.* (1996).

Por ello se plantea que el trabajo no remunerado, como por ejemplo cuidar a los/las niños/as o desempeñar el trabajo del hogar, es un aspecto social de cualquier economía que debería estar reconocido<sup>158</sup>. Como afirma Borderías (1993: 53), “contrariamente a las tesis más extendidas, según las cuales el desarrollo del consumo de masas y la intervención del Estado vendrían a asumir una gran parte de los trabajos desarrollados tradicionalmente en la familia, este desarrollo ha mostrado, sin embargo, la enorme cantidad de trabajo necesario para hacer accesibles estos servicios y prestaciones a las familias”. Enorme trabajo que ha llevado en la última década, a realizar esfuerzos por hacer visible y contabilizar el trabajo de las mujeres y que ha sido uno de los ejes principales “de elaboración teórica y de acción política de las organizaciones feministas y de mujeres” (Rodríguez *et al.* 1996: 121).

Esta cuantificación económica del trabajo demostró favorecer a su valoración social, ahora bien valorar el trabajo doméstico “exclusivamente desde esta perspectiva supone admitir como único referente posible la economía de mercado, que defiende una organización social cuyo eje es la obtención de beneficio y el individualismo más implacable” (Asamblea Feminista de Madrid, 2001: 468). Como argumenta Pérez Orozco (2007: 101), la inmediata reducción que se hace de los trabajos no remunerados al trabajo doméstico provoca que la dicotomía trabajo/no-trabajo se traslade “a un nuevo binomio trabajo asalariado/trabajo doméstico. Por otra parte, también de forma inmediata se pasa a hablar de los efectos del reparto del trabajo doméstico en el trabajo asalariado de las mujeres; es decir, el objetivo es comprender no tanto ese trabajo en su diferencia o especificidad, sino las desigualdades en el mercado, que son las consideradas realmente relevantes. Por último, el trabajo doméstico será un añadido que, en ningún caso, cuestionará la relevancia de los mercados y que, en última instancia, no será capaz de descentrarlos”.

Las investigaciones internacionales sugieren que existe una correlación positiva entre el número de hijos y la probabilidad de creación de empresas por parte de mujeres, en especial durante la infancia de los hijos<sup>159</sup>. Algunas investigaciones, a partir de este

---

<sup>158</sup> Durán (1995); Folbre (1994); Benería (2005); Marlow y Patton (2005b); Fenwick y Hutton (2000).

<sup>159</sup> Boden (1999a, 1999b); Caputo y Dolinsky (1998); Connely (1992); Powell y Mainiero (1992); Greenhaus y Parasuraman (1999).

resultado, han inferido que el deseo por el autoempleo está positivamente relacionado con el trabajo doméstico, derivado de las cargas familiares<sup>160</sup>. El autoempleo se valora positivamente por su flexibilidad en la cantidad, el tiempo y el lugar de trabajo<sup>161</sup>; flexibilidad que, supuestamente, permite una mayor conciliación entre vida laboral y familiar. Sin embargo, pese a que la conciliación entre vida laboral y familiar puede ser una motivación para el autoempleo, otras investigaciones muestran cómo esta estrategia puede tener efectos no deseados, reduciéndose, finalmente el tiempo total destinado al cuidado de los hijos<sup>162</sup>.

En una investigación realizada a partir del panel de hogares de la Unión Europea con datos relativos a ocho países, Williams (2004) indica que tanto en el caso de hombres como de mujeres la principal variable explicativa de la perdurabilidad en la situación de ocupados(as) por cuenta propia es la cantidad de tiempo dedicado a dicha actividad remunerada. Respecto al cuidado de los hijos, los resultados son diferentes entre hombres y mujeres. Mientras que en el caso de los hombres el número de hijos tiene un efecto positivo sobre la permanencia en el autoempleo, en el caso de las mujeres tiene un efecto insignificante aunque de dirección negativa en el agregado de los países analizados. En cambio, cuando se observan por separado los distintos países, se observa en el sur de Europa como el número de hijos tiene un efecto negativo sobre la duración del autoempleo, hecho que nos remite, de acuerdo con el autor, a las diferencias de protección de los Estados de bienestar y, siguiendo a Torns (2005: 21) a las carencias en servicios de atención a la vida diaria (SAD) en España. Unos servicios que las especialistas británicas consideran como un factor fundamental, reconocible bajo el lema '*social care*', en cualquier Estado de bienestar que se precie de serlo". En cualquier caso, "queda claro que, desde el principio, las políticas de conciliación surgen ligadas a la promoción del empleo femenino en la UE. Y que los países miembros las promueven, con mayor o menor acierto, para paliar las consecuencias derivadas de esa mayor participación laboral femenina a la que se han comprometido". Son, sin embargo, tal como muestran algunos análisis, medidas deudoras de una lógica productivista, "donde el empleo y la disponibilidad laboral son el único horizonte que importa.

---

<sup>160</sup> Boden (1999a); Shelton (2006); Baines y Weelock (2000).

<sup>161</sup> Hildebrand y Williams (2003).

<sup>162</sup> Baines *et al.* (2003).

Meulders, tras analizar el diseño que orienta esas estrategias de empleo, afirma que no están ni siquiera bien orientadas. Según su parecer, el reclamo de una mayor flexibilidad laboral necesaria para alcanzar las cotas de empleo femenino propuestas va a redundar en una mayor precariedad laboral de las mujeres. Y, asimismo, recuerda que esa situación no va a mejorar con las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar ideadas”.

Observamos pues que si bien las motivaciones para optar por el autoempleo pueden ser elevadas, existen restricciones de orden institucional relevantes, ya que las instituciones definen lo que los actores pueden hacer, qué se espera de ellos, qué deben hacer y qué resultaría más ventajoso para ellos. De este modo dan estabilidad y hacen predecible la interacción económica<sup>163</sup>. Estas restricciones tienen que ver con el género de las empresarias<sup>164</sup>, ya que las mujeres que eligen crear un negocio no están exentas de desempeñar un doble papel como empresarias y “amas de casa”<sup>165</sup>. Restricciones que derivan de que el mundo familiar no tiene reconocida ni negociación colectiva ni agentes sociales en conflicto. Por el contrario, la armonía y felicidad de los implicados suelen ser los imaginarios míticos de referencia. El conflicto derivado de la división sexual del trabajo, que tiene como escenario el hogar-familia, es ocultado o negado. O cuando sale a la luz tiende a ser contemplado como un asunto privado. Las tareas domésticas y de cuidado de las personas que llevan a cabo las mujeres de la familia, a lo largo de todo su ciclo de vida, no suelen ser consideradas como trabajo, a no ser que las realicen sirvientes. Y la jerarquía patriarcal que enmarca tal situación ha sido más capaz de reducir su impacto en sentido vertical (entre progenitores e hijos) que en sentido horizontal (entre los miembros de la pareja)<sup>166</sup>. Todo un conjunto de argumentos y factores “que no parecen los más propicios para afrontar con éxito la conciliación, tal como está planteada. A no ser, que se reclame la necesidad de que las mujeres concilien como solución al mantenimiento del orden establecido, desde la más estricta corrección política. Ya que, sólo así, los sujetos masculinos continuarán gozando de la máxima disponibilidad laboral. Y se confíe, asimismo, en que siempre habrá mujeres en posición

---

<sup>163</sup> Dallago (2000).

<sup>164</sup> Ferguson y Durup (1997).

<sup>165</sup> Marlow (1997); Brush *et al.* (2004).

<sup>166</sup> Bimbi (1989).

de extrema subordinación social y familiar, las de clase trabajadora, y más si son inmigradas, para solventar los inconvenientes que esa conciliación plantea” (Torns, 2005: 18).

En segundo lugar, la trayectoria laboral de las mujeres como asalariadas condiciona notablemente los orígenes y desarrollo de sus proyectos empresariales. Se destacan problemas motivados por el «techo de cristal» que afecta a sus carreras profesionales. En este punto, hay que añadir que este «techo de cristal» ha contribuido a limitar sus competencias de alto nivel de gestión de negocios como asalariadas tanto a nivel de competencias como a nivel de capital social o relacional<sup>167</sup>. El capital social está enraizado en las redes y las relaciones sociales y asociado positivamente con la supervivencia y con el crecimiento, y es que la metáfora del “arraigamiento social” (*embeddedness*) planteada por Aldrich y Zimmer (1986) plantea que el empresariado se encuentra inmerso en una red social que proporciona tanto confianza como contactos, consejo, apoyo y demás recursos que permiten promover el crecimiento de las empresas. Por tanto, el capital social se fundamenta en la premisa de que una red añade valor a sus miembros al permitirles acceder a los recursos que están inmersos en ésta. Nahapiet y Ghoshal (1998) define el capital social como una suma de los recursos actuales y potenciales que los individuos obtienen de sus relaciones con otros. El capital social, en otras palabras, “refleja el amplio rango de beneficios que los individuos obtienen de las relaciones interpersonales con otros, tanto dentro como fuera de su organización” (Díaz, 2007: 62).

La subordinación laboral de las mujeres es esencial en este debate en tanto que constriñe las oportunidades que las mujeres tienen para desarrollar el capital económico, cultural y social necesario para la creación de empresas<sup>168</sup>. La subcapitalización financiera<sup>169</sup> es, en este sentido, paradigmática. La situación de subordinación de las mujeres en el mercado de trabajo limita su capacidad para generar ahorro y generar historiales de crédito atractivos para las instituciones financieras<sup>170</sup>. Por ello, las mujeres acaban disponiendo de una menor capitalización respecto a los hombres debido

---

<sup>167</sup> Halford y Leonard (2000); Verheul *et al.* (2003); Weiler y Bernasek (2001).

<sup>168</sup> Breitenbach (1999).

<sup>169</sup> Carter y Rosa (1998).

<sup>170</sup> Carter y Kolvereid (1997); Greene *et al.* (2000).

a su menor credibilidad ante las instituciones financieras<sup>171</sup>. Las limitaciones financieras operan conduciendo las preferencias de las mujeres hacia sectores de baja capitalización económica y limitadas expectativas de ganancias, como el sector de servicios intensivos en mano de obra.

Se producen por tanto procesos de concentración en el sector servicios y venta al por menor, que junto a la menor capitalización económica de partida, cuentan con menor expectativas de crecimiento y retorno de la inversión<sup>172</sup>. Las desventajas respecto a los hombres, por tanto, se relacionan no sólo con su relación con el trabajo reproductivo, sino también con su trayectoria como asalariadas. La combinación de los factores anteriores conduce a una mayor propensión a establecer negocios en sectores poco rentables, intensivos en mano de obra y con elevada competencia. Factores que acaban reforzando la imagen negativa de las potencialidades de éxito y capacidad para identificar oportunidades de las mujeres empresarias<sup>173</sup>.

La perspectiva de la economía del género arguye que la discriminación puede combatirse a través de la intervención pública por medio de la eliminación de las barreras estructurales al avance de las mujeres en la economía, igualando el terreno de juego. En este sentido, la acción del Estado, garantizando la educación meritocrática, promoviendo leyes antidiscriminatorias y de igualdad salarial, eliminaría las barreras que restan oportunidades a las mujeres en el conjunto de la actividad socioeconómica. Bryson (1992, 2003) efectúa una revisión de la crítica a esta perspectiva en la que destaca que ésta no da cuenta del modelo normativo masculinizado de interacción socioeconómica. Al respecto, tres décadas después de la implementación de una legislación antidiscriminatoria en el Reino Unido, ámbito geográfico en el que encontramos la mayor parte de la evidencia empírica disponible relativa a la creación de empresas y género, las mujeres continúan asumiendo la mayor parte del trabajo doméstico mientras que la segregación ocupacional continúa operando negativamente para el status de las mujeres<sup>174</sup>. La forma en que se combina segregación ocupacional y trabajo doméstico, continúan actuando como impedimento a las mujeres emprendedoras

---

<sup>171</sup> Marlow y Paton (2005a).

<sup>172</sup> Meager *et al.* (1994).

<sup>173</sup> Carter *et al.* (1997).

<sup>174</sup> Maushart (2001).

a acumular credibilidad y el conjunto de capitales que les permitan incorporarse adecuadamente a este proceso<sup>175</sup>. Estos dos factores señala Díaz (2007: 26), “limitan sus oportunidades de adquirir capital humano, social y financiero, lo que da lugar a un negocio con bajos beneficios, en las ramas de actividad más masificadas y con inciertas perspectivas de futuro. Por tanto llevar a cabo una actividad empresarial no protege a las mujeres del efecto de la caracterización de género y la consiguiente discriminación”.

Por otra parte, Verheul y Thurik (2001), basándose en las creencias de género, observan como éstas se utilizan para explicar los menores niveles de éxito en las empresas creadas por mujeres. En general, los razonamientos se basan en dos grandes hipótesis: 1) las que se apoyan en la idea de que es evidente la discriminación hacia las empresarias en el mundo de los negocios, razón denominada “hipótesis del efecto de género” y 2) las que se apoyan en la existencia de diferencias en la forma de actuar y de afrontar su actividad profesional por parte de las empresarias, esto es, la “hipótesis del perfil femenino”. La hipótesis del perfil femenino, está apoyada por la existencia de una diversidad de modelos en la forma de ser empresaria. Al respecto, Cromie y Hayes (1988: 87-113) exponen la siguiente clasificación de mujer empresaria:

- 1) Las emprendedoras innovadoras. Un primer grupo de mujeres son las denominadas innovadoras porque usan la propiedad de forma positiva para desarrollar sus carreras laborales. La mayoría de ellas no tienen hijos (esta constituye una de las diferencias más significativas respecto al resto de empresarias) y entre ellas es más elevada la tasa de divorciadas. Las que tienen hijos descargan las labores de su cuidado sobre terceras personas, de manera que no tienen que restringir sus carreras como consecuencia de las “necesidades de los niños”. Muchas de ellas han alcanzado niveles altos en la dirección de empresas. En este grupo son más abundantes que entre otras empresarias las que se dedican con éxito a actividades tradicionalmente consideradas “masculinas”, como el marketing, la informática o la dirección de la producción. Entre las razones que las han motivado para crear su empresa están, en orden de prioridad: 1) el deseo de mayor autonomía, 2) la pretensión de lograr algo, 3) la búsqueda de un modelo de evitar la

---

<sup>175</sup> Marlow (2002).

insatisfacción laboral, 4) la insatisfacción con sus carreras, 5) la mayor compensación monetaria y 6) el paso de más tiempo con sus hijos. Están mejor formadas, en términos directivos y técnicos, que el resto de empresarias, tienen una media de 7,8 años de experiencia en un negocio similar al que ellas pretenden comenzar y sólo el 21% no cuenta con experiencia de este tipo. Tienen buena imagen de las destrezas esenciales necesarias para fundar el negocio y el mayor nivel de cualificación educativa entre los diversos grupos de empresarias. Al igual que en los otros dos bloques, tienen poca experiencia previa como empresarias y muy pocas iniciaron el negocio en sociedad. No han sido inducidas a ser empresarias por una situación laboral muy deficiente. Sus valores de logro y el control interno son similares a los de otras empresarias. La mayoría rechazan los papeles femeninos convencionales y están muy comprometidas con el logro personal a través del éxito en los negocios. Sus motivaciones, historias laborales y conocimiento de la propiedad de los negocios no difiere de forma significativa de la de sus homólogos masculinos

- 2) Propietarias “dualistas”. Las dualistas han conseguido un buen nivel de progreso en sus carreras, principalmente en ocupaciones tradicionalmente “femeninas”. Son de alrededor de 30 años, casadas o divorciadas y con hijos. Para ellas es muy importante disponer de un empleo remunerado y consideran que la propiedad les ofrece más flexibilidad que las carreras organizativas convencionales, permitiéndoles combinar ambos papeles. No desean avanzar más en sus carreras profesionales, pero tampoco retirarse por completo del mundo del empleo remunerado; se dedican menos al sector industrial y más al de servicios que las empresarias innovadoras. Los negocios que han emprendido tienen menores posibilidades de crecimiento y empleo sostenido que los de las innovadoras. Para ellas es muy importante la autonomía y el logro, pero, a diferencia de las innovadoras, desean dedicar más tiempo a sus hijos. Tienen una media de 6,1 años de experiencia previa en el tipo de negocio que han creado. Sus cualificaciones académicas son inferiores a las de las innovadoras, aunque están bien preparadas, especialmente en el área profesional. Sus valores de logro y control interno

son un poco inferiores a los de las innovadoras. Continúan desarrollando sus carreras después del matrimonio y de haber tenido hijos.

- 3) Propietarias “que vuelven”. Este grupo de empresarias interrumpieron su carrera profesional para tener y cuidar a sus hijos. Incluso algunas de ellas volvieron intermitentemente al trabajo y lo abandonaron de nuevo al tener otro hijo. La mayoría de ellas no expresaron insatisfacción por su papel de amas de casa. Son empresarias casadas, en su mayoría con hombres de alto nivel económico, o divorciadas. Tienen una edad media de 41 años. Algunas de ellas crean su empresa por necesidades económicas. Sin embargo, la mayoría ponen en marcha su empresa por insatisfacción personal. Sus maridos no suelen ofrecerles mucha ayuda en su trabajo empresarial. El desarrollo de las carreras profesionales de este grupo de empresarias es más bien débil. Constituyen el grupo peor formado. Tienen una media de sólo 4 años de experiencia previa en el tipo de negocio que han emprendido y su nivel de experiencia directiva es muy bajo. Su percepción del papel emprendedor es vago. En los valores de logro y control interno tienen las puntuaciones más bajas. Su vida familiar y laboral refleja el ciclo tradicional de empleo femenino.

Junquera (2008: 30) argumenta que la clasificación anterior no sirve para el caso de España al no considerar que en sociedades “como la nuestra la creación de una empresa puede ser también un mecanismo para mejorar la seguridad personal, esto es, su motivación principal es encontrar un medio de vida que el mercado de trabajo por cuenta ajena no ofrece o que lo hace en condiciones muy deficientes. En particular, dentro de este grupo debe considerarse el papel de las mujeres divorciadas y de las jóvenes que buscan su primer empleo, que suelen observar que el mercado de trabajo mima más a sus homólogos masculinos”. Basándose en esta argumentación, esta autora distingue los siguientes tres grupos: 1) mujeres que han creado una empresa debido a razones de bloqueo social, especialmente a la barrera que supone el denominado “techo de cristal”; 2) mujeres que crean una empresa para gozar de independencia económica y de realizarse haciendo aquello que más les gusta, y 3) mujeres que crean una empresa porque es su única alternativa al desempleo y a la penuria económica.

Finalmente, dado que la actividad empresarial no es neutra al género, hay que destacar que, junto a la mayor participación en la actividad productiva de las mujeres emprendedoras, se produce un trasvase del trabajo reproductivo que realizan hacia otras mujeres<sup>176</sup>. Y es que dentro de la esfera económica, las mujeres migrantes ocupan los escalones más bajos y con menores posibilidades de promoción; por tanto, de reconocimiento social. Mujeres que, en gran medida, realizan estos trabajos en el espacio doméstico, lo que las invisibiliza aún más. Como comenta el Colectivo IOÉ (2001: 718), “son las diferencias de género, nacionalidad y clase las que aparecen como más decisivas para explicar las modalidades de inserción laboral”. Pérez Orozco (2007: 208) apunta que, quienes mayores responsabilidades sobre el cuidado de la vida asumen en una sociedad que tiene a los mercados en su epicentro, “tienen también mayores riesgos sociales (de exclusión, precariedad, pobreza, etc.), porque supone estar situada, de una u otra manera, en uno u otro grado, en la parte invisible de la estructura socioeconómica, con los elementos de no-poder que esto conlleva: ausencia de remuneraciones, de prestaciones asociadas, de cobertura legal, de reconocimiento social, etc. De aquí se deriva una conclusión política clara, a saber, que el problema de fondo percibido al analizar la situación de las mujeres en el sistema económico no es el reparto por géneros que les ata a la parte invisible del iceberg, sino la existencia misma de dicha estructura que precisa de esa inmensa cantidad de actividad oculta para mantenerse. De ahí que se considere que la ‘conciliación’ de las dos esferas de actividad femenina es tan imposible como falsa es la ‘resolución’ del conflicto de lógicas, que no es más que un ocultamiento del conflicto”.

---

<sup>176</sup> Parella (2005b, 2003a).

### **CAPÍTULO 3. Estrategia de la investigación.**

Este capítulo tiene por objetivo exponer la metodología utilizada en la investigación sobre la creación de empresas por parte de mujeres. Para la obtención de la información se han efectuado, en el marco de lo presupuestariamente posible, 60 entrevistas en profundidad y 15 grupos de discusión en las comunidades de Andalucía, Cataluña, Comunidad Valenciana y Murcia. El perfil de las empresarias y/o emprendedoras son mayoritariamente trabajadoras en el sector servicios, con elevado capital cultural, con edades comprendidas entre los 30 y 45 años. En España, las mayores tasas de creación de empleo se dan en el sector servicios, y según datos sobre empleo a largo plazo, los servicios que reflejan mayor vitalidad son los personales (por ejemplo, hostelería, tiempo libre), sociales (educación, sanidad y bienestar social), y los de producción (finanzas, seguros, comerciales e inmobiliarios), mientras que tienden al estancamiento los tradicionales<sup>177</sup>. Según la encuesta Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2005), en España, en torno a un 30 por 100 de los(as) empresarios(as) tiene estudios superiores, más las mujeres que los hombres, y un 40 por 100 tiene estudios secundarios. El GEM no especifica el nivel de formación de los(as) nuevos(as) empresarios(as). Otras fuentes como la Confederación de Asociaciones de Jóvenes Empresarios, especifican que el 44 por 100 de los(as) jóvenes que deciden crear su propia empresa tiene estudios superiores, el 33 por 100 estudios secundarios y el 13 por 100 primarios. Esta Confederación concluye también que la principal diferencia entre los(as) empresarios(as) jóvenes y los demás está en su mayor formación. Estos datos coinciden con los presentados por otros estudios<sup>178</sup> para otros países o regiones donde son incluso superiores; en América Latina el 75 por 100 de los(as) nuevos(as) empresarios(as) habría cursado estudios universitarios y el 62,5 por 100 en Asia —en este último caso de ingeniería o administración de empresas—.

Los datos anteriores constatan la importancia creciente del capital escolar y la reducción de las desigualdades escolares por razón de género. La incorporación de las mujeres a la formación refleja una profunda transformación de sus intereses y de su

---

<sup>177</sup> Esping-Andersen (2007); Navarro (1998, 2006); Martín (2007a).

<sup>178</sup> Kantis *et al.* (2002).

trayectoria biográfica en las últimas décadas, “aunque se mantengan notables diferencias en cuanto a la elección de los estudios” (Cardenal de la Nuez, 2006: 78). Estos datos tienen implicaciones, si nos atenemos a la literatura consultada, para la forma de abordar el estudio del emprendimiento como factor de desarrollo económico, ya que si la educación formal es un indicador de calidad relativa de los empresarios, esta calidad afecta de forma positiva a la productividad media de la economía al existir un efecto diferencial en el crecimiento de la productividad total de los factores derivado de la mejora en la calidad relativa de los servicios de trabajo de los emprendedores con respecto a la de los trabajadores directos. Crecimiento que tiene que ver con la función de dirección (coordinación y motivación) realizada por el empresario, en línea con la función que, como consecuencia de los costes de transacción del mercado, Coase atribuye al empresario, y en contraste, por ejemplo, con la función que éste tiene en la obra de Schumpeter<sup>179</sup>. Por tanto, si la actividad emprendedora, que crea riqueza diferencial, es la que está rodeada de la calidad relativa de los servicios de trabajo de los(as) emprendedores(as) con respecto a la de los trabajadores directos, está más que justificado que se haya creído conveniente enfocar la investigación en este colectivo con mayor nivel de formación.

Por otra parte el sistema educativo se ha convertido en un importante “trampolín social” para las mujeres, lo que puede explicar su mejor rendimiento educativo. La cuestión de si se trata de un uso más bien defensivo está, en cualquier caso, abierta. A este respecto, Martínez (2005) realiza “una explotación propia de la EPA tomando como referencia las categorías de clase propuestas por Goldthorpe, y muestra cómo, desde 1997 hasta 2001, y partiendo de niveles educativos inferiores, la probabilidad de cursar estudios postobligatorios aumenta más rápidamente en las mujeres que en los hombres. Las distancias más grandes se producen precisamente en las clases más bajas: para los individuos de entre 19 y 20 años de origen obrero, la probabilidad en 2001 de cursar estudios postobligatorios es del 46% en el caso de los hombres, y del 67% en el caso de las mujeres. El autor plantea que estas diferencias se deben, sobre todo, al hecho de que el mercado de trabajo es más adverso (en términos de probabilidad de encontrar un empleo y de salarios) para las mujeres que para los hombres, lo que reduce el costo

---

<sup>179</sup> Salas y Sánchez-Asín (2008).

de oportunidad de estudiar para el colectivo femenino” (Cardenal de la Nuez, 2006: 78). En términos parecidos se expresan, citados en Cardenal de la Nuez (2006), Comas y Granados (2000: 58): “La preferencia de las mujeres por los estudios como fórmula de promoción profesional (...) puede tratarse [sic] de una reacción homeostática frente a la discriminación del sector del mercado de trabajo”. Planas *et al.* (1995: 81) señalan en su “estudio sobre *Itinerarios de inserción social y profesional de hombres y mujeres de 31 años*, que en ambos géneros el paro crónico y el trabajo precario prolongado se concentran entre los entrevistados de origen social bajo; las mujeres con itinerarios de ‘amas de casa’, caracterizados por el abandono o la pérdida de empleo, o el empleo sumergido o precario son, además, un grupo homogéneo de ‘origen humilde u obrero, filiación inmigrada, de familias sin capital cultural, con un hábitat o vivienda popular o pobre’”.

Otra razón es que este colectivo se adecua mejor a lo que se entiende por emprendeduría de oportunidad, en el sentido de que el emprendedor o emprendedora es quién descubre nuevas oportunidades de mercado, diferenciándose teóricamente de lo que la literatura denomina emprendeduría por necesidad<sup>180</sup>. Además según la literatura consultada, el nivel de formación influye por otras vías, ya que las personas con altos niveles de formación tienen más probabilidades de convertirse en empresarios(as), y entre las personas que emprenden proyectos empresariales aquellas que disfrutaron de mayores niveles formativos gozan también de mayores probabilidades de éxito, incluso, las tasas de crecimiento de sus empresas son mayores y también su rentabilidad. En el caso de la empresaria o emprendedora, el capital cultural consiste en los atributos adquiridos (educación reglada y experiencia laboral) y otros elementos relacionales para el desarrollo de su actividad como pueden ser las habilidades empresariales<sup>181</sup>. Cooper y Gimeno-Gascón (1992) y Cooper *et al.* (1994) muestran que mayores cantidades de capital humano están positivamente relacionadas con la supervivencia y el resultado de las nuevas empresas, sin embargo, hay que tener en cuenta que las habilidades y conocimientos que se adquieren con la experiencia laboral y a través de los cursos de formación dentro de las empresas, muchas mujeres “no disponen del tiempo necesario para la formación y ocupan puestos de menor estatus, lo que les influirá en la

---

<sup>180</sup> Brunet y Alarcón (2005); Moriano (2005).

<sup>181</sup> Greene *et al.* (1997).

adquisición de recursos para crear y dirigir con éxito su propia empresa” (Díaz, 2007: 61). Una razón más de la hipótesis del efecto de género.

En España, la cuestión del papel del género en la creación de empresas es un campo poco desarrollado. Se ha incorporado la variable género en relación a preocupaciones más específicas, tales como los negocios étnicos<sup>182</sup> o la creación de empresas en espacio rural<sup>183</sup>. Paradójicamente, no contamos con investigación que tome como unidad de análisis a la mujer autóctona y urbana respecto a este objeto de estudio. Sin embargo contamos con una importante tradición en la investigación sobre la relación entre trabajo productivo y trabajo reproductivo, bajo el tópico de conciliación entre vida laboral y familiar. Precisamente, la cuestión de la conciliación resulta un punto clave en el momento de comprender las relaciones entre género y creación de empresas. Se trata, por tanto, de someter a análisis el bagaje teórico acumulado a otras situaciones laborales distintas a la ocupación por cuenta ajena, y es que pese a que la investigación centrada en la creación de empresas cuenta con un conjunto relevante de investigadores(as), éstos(as) se han centrado, genéricamente, en la creación, en la rotación, en la innovación o el papel de las instituciones en la promoción del espíritu emprendedor y la creación de empresas<sup>184</sup>.

Consideramos que las aportaciones teóricas de este campo de investigación son poco relevantes para explicar la posición diferenciada entre hombres y mujeres respecto a la situación profesional de ocupado por cuenta propia. Mayoritariamente, la investigación económica sobre la creación de empresas se viene centrando en la creación de empresas de oportunidad<sup>185</sup>. El estudio del fenómeno de la empresarialidad, al asociarse con el concepto de oportunidad<sup>186</sup>, se ha centrado fundamentalmente en identificar las oportunidades para la creación de nuevas empresas<sup>187</sup>. El énfasis en el estudio de creación de empresas calificadas como de oportunidad y vinculadas al empresario innovador ha conducido un desinterés institucional y académico por el

---

<sup>182</sup> Solé y Parella (2005); Oso y Ribas (2004a, 2004b).

<sup>183</sup> Cànoves (1994); Cànoves y García (1995); García y Baylina (2000); Sampedro (1996); Cànoves y Villarino (2000a, 2000b).

<sup>184</sup> Segarra (2002); Díaz (2002); Urbano y Veciana (2001); Veciana (1999).

<sup>185</sup> Ardichvili *et al.* (2003); Baron (2006a); Acs *et al.* (2005).

<sup>186</sup> Kirzner (1973a).

<sup>187</sup> Casson (1982); Singh *et al.* (2001); García Cabrera y García Soto (2008).

estudio de creación de empresas calificadas de necesidad. La evidencia empírica ha mostrado que una gran proporción de nuevas empresas se crean como consecuencia de estrategias descentralizadoras de grandes grupos industriales y de servicios, y por situaciones de desempleo, subempleo o precariedad, de modo que la ocupación por cuenta propia se convierte en una alternativa al mercado de trabajo no como un medio de realización o estrategia para capitalizar una oportunidad<sup>188</sup>.

### **3.1. Objetivos, hipótesis y metodología.**

Como consecuencia del dominio del “modelo masculino” en el mundo de los negocios, este proyecto de investigación aborda los efectos de la división sexual del trabajo sobre la creación de empleo por cuenta propia. Al respecto, nos preguntamos en qué medida se reproducen en este ámbito las desigualdades de género que caracterizan las relaciones de empleo por cuenta ajena. Los objetivos de la investigación son: 1) Analizar la trayectoria laboral y profesional previa de hombres y mujeres a fin de observar los efectos sobre la creación de empresas; 2) indagar acerca de las relaciones entre trabajo productivo y trabajo reproductivo y su incidencia sobre la creación de empresas; 3) analizar los efectos de la variable género sobre la gestación del capital económico y el desarrollo del capital relacional funcional en la creación y desarrollo de la iniciativa empresarial; 4) analizar la adecuación a la variable género de las iniciativas institucionales de apoyo a la creación de empresas.

Los objetivos concretos que se persiguen en la investigación, expresados aquí de forma secuencial y acumulativa, son: 1) Conocer las características sociológicas que definen el perfil de la mujer emprendedora; 2) conocer las características de las empresas que crean hombres y mujeres para identificar el perfil de las empresas creadas por mujeres (sector de actividad, tamaño...); 3) identificar y analizar las diferencias que presentan las mujeres respecto a los hombres en diferentes dimensiones: a) La trayectoria profesional previa (sectores, categorías laborales...); b) la influencia de los distintos recursos o capitales en la detección de oportunidades y la puesta en marcha de proyectos innovadores orientados o optimizar dichas oportunidades; c) las formas de conciliación del trabajo remunerado (productivo) y doméstico (reproductivo), y d) las

---

<sup>188</sup> Brunet y Alarcón (2005); Morse y Mitchell (2006); Singh (2000).

motivaciones en la actividad laboral; 4) objetivar los recursos o capitales económicos, culturales y relacionales con que contaban hombres y mujeres al inicio de sus empresas y la forma en que estos capitales han ido acumulándose durante su actividad como empresarios(as); 5) identificar tipos de empresarias (incluyendo sus motivaciones y características diferenciadoras claves), y 6) analizar el impacto del marco institucional en la creación y desarrollo del proyecto empresarial. Se trata de conocer la respuesta institucional a la creación de empresas que se sustenta en las necesidades impuestas por la condición de género, aspecto que ha sido poco estudiado.

De hecho hay estudios<sup>189</sup> que cuestionan la necesidad de que los programas y políticas para estimular la actividad empresarial deban diferenciarse en función del género, porque encuentran más similitudes que diferencias en el proceso de creación. Otros, sin embargo, están a favor de esta diferenciación, argumentando que las mujeres crean empresas con diferentes objetivos<sup>190</sup> y parten de diferentes condiciones socio-culturales<sup>191</sup>. Por ello los programas de formación para la creación de micro-empresas al fijarse sólo en el crecimiento personal que puede reportar a los individuos el auto-empleo, sin tener en cuenta estas diferentes condiciones, tienen como resultado que las empresarias siguen siendo económicamente vulnerables en vez de ser conducidas al primer plano económico. Por ejemplo, en comparación con los hombres, Díaz (2007) señala que las mujeres comienzan con un menor capital financiero (por falta de credibilidad e historial financiero), humano (menor experiencia directiva) y social (no participan de redes que permitan acceso a recursos críticos). Esta falta de capitales tiene un efecto negativo a largo plazo en el resultado del negocio. Es decir, las barreras no se disipan cuando la fase de creación finaliza con éxito<sup>192</sup>.

Urbano y Toledano (2007: 263) argumentan que, en España, el marco institucional formal de creación de empresas se caracteriza, en general, por su amplitud, tanto en lo referente al gran número de organismos implicados como a la variedad de programas ofrecidos por los mismos. A su vez, dentro de los organismos que ofrecen medidas de apoyo se puede diferenciar entre aquellos que promocionan y financian los

---

<sup>189</sup> Alsos y Ljunggjen (1998).

<sup>190</sup> Singh *et al.* (2001).

<sup>191</sup> Ehlers y Main (1998).

<sup>192</sup> Marlow y Strange (1994a); Chell y Baines (1998); Boden y Nucci (2000).

servicios de asistencia a las nuevas empresas y aquellos que gestionan y ofrecen dichos servicios. Específicamente, la administración pública (europea y española) promociona y financia servicios de apoyo a los nuevos empresarios, mientras que instituciones públicas, privadas y mixtas gestionan fondos públicos procedentes de la administración y ofrecen gratuitamente servicios de asistencia a las nuevas empresas. No obstante, “existen también algunas instituciones privadas, como las gestorías y las consultorías, que promocionan y ofrecen servicios de apoyo de forma independiente a las administraciones a cambio de una contraprestación económica”.

Existen además otros agentes socioeconómicos, entre los que se incluirían las cámaras de comercio, las patronales o los sindicatos, que disponen de servicios gratuitos específicos para la creación de nuevas empresas y que son financiados parcialmente por fondos procedentes de la administración pública. En concreto, la lista de organismos más relevantes así como el tipo de medidas de apoyo que éstos ofrecen se encuentran resumidos, para el caso de Cataluña, en el Cuadro 2. En él se puede apreciar que la mayor parte de instituciones proporcionan programas de información y asesoramiento al nuevo empresario, siendo menor el número de instituciones que ofrecen cursos de formación y que realizan seguimiento a las nuevas empresas, así como el de aquellas que tramitan ayudas económicas. Pero “cabe indicar que son generalmente los ayuntamientos los que ofrecen otro tipo de servicios de apoyo, como los viveros de empresas. Asimismo organismos como las patronales, los sindicatos y las cámaras de comercio se caracterizan por realizar acciones destinadas a mejorar el entorno general de la creación de empresas, tratando de eliminar los posibles obstáculos existentes” (Urbano y Toledano, 2007: 264).

**Cuadro 2. Organismos y tipos de apoyo más relevantes**

Organismo//Medidas	No económicas (1)					Económicas
	I	A	F	S	Otras	Financ. (2)
<b>1. ORGANISMOS QUE OFRECEN SERVICIOS FINANCIADOS Y PROMOCIONADOS TOTAL O PARCIALMENTE POR A.P.</b>						
1.1. ORGANISMOS PÚBLICOS						

<p>A) <b>Ámbito Autonómico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CIDEM (Centre d'Innovació i Desenvolupament Empresarial) (Departamento de Trabajo e Industria Generalitat)</li> <li>• COPCA (Consorcio Promoció Comercial de Catalunya) (Departamento de Trabajo e Industria Generalitat)</li> <li>• SERVEI AUTOEMPRESA (Departamento de Trabajo e Industria de la Generalitat)</li> <li>• ICF (Institut Català de Finances) (Departamento de Economía y Finanzas de la Generalitat)</li> </ul> <p>B) <b>Ámbito Local</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unidad de Apoyo a Iniciativas Empresariales Locales (Diputación Barcelona)</li> <li>• Barcelona ACTIVA (Ayuntamiento Barcelona)</li> <li>• Otros ayuntamientos</li> </ul> <p>C) <b>Otros Ámbitos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Universidades Públicas</li> </ul>	<p>* * * * * * * * *</p>	<p>* * * * * * * * *</p>	<p>* * * * * * * * *</p>	<p>* * * * * * * * *</p>	<p>Trampolines tecnológicos Creación empresas en el extranjero  Vivero de empresas Vivero de empresas  Trampolines tecnológicos</p>	<p>* * * * * * * * *</p>
<p><b>1.2. ORGANISMOS PRIVADOS</b></p>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>• CP'AC (Fundació Promoció Autoocupació de Catalunya)</li> <li>• FIDEM (Fundació Internacional de la dona emprendedora)</li> <li>• ONG MITA</li> <li>• CEDEL (Centro de Estudios de Desarrollo Local)</li> <li>• Fundación QUEST</li> <li>• Otras</li> </ul> <p><b>1.3. ORGANISMOS MIXTOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Parc Tecnològic del Vallés</li> <li>• Barcelona Emprèn (Sociedad de capital riesgo)</li> </ul>	<p>* * * * * * *</p>	<p>* * * * * * *</p>	<p>* * * * * * *</p>	<p>* * * * * * *</p>	<p>Vivero de empresas tecnológicas</p>	<p>* * * * * * *</p>
<p><b>2. ORGANISMOS QUE OFRECEN SERVICIOS NO FINANCIADOS POR LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS (AP).</b></p>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestorías y Consultorías</li> <li>• Bancos y Cajas de Ahorros</li> <li>• Sociedades de Capital Riesgo privadas</li> <li>• Universidades privadas</li> <li>• Otras</li> </ul>	<p>* * * *</p>	<p>* * * *</p>	<p>* * * *</p>	<p>* * * *</p>	<p>Trampolines tecnológicos</p>	<p>* * * *</p>
<p><b>3. OTROS AGENTES SOCIOECONÓMICOS QUE OFRECEN SERVICIOS FINANCIADOS PARCIALMENTE POR LAS A.P.</b></p>						

• Cámara de Comercio de Barcelona	*	*	*	Mejorar entorno	
• Otras Cámaras de Comercio de Catalunya	*	*	*	Mejorar entorno	
• CECOT (Patronal)	*	*	*	Mejorar entorno	
• PIMEC-SEFES (Patronal)	*	*		Mejorar entorno	
• Otras Patronales	*			Mejorar entorno	
• CONC-CCOO Catalunya (Sindicato)	*	*		Mejorar entorno	
• UGT-Catalunya (Sindicato)	*	*		Mejorar entorno	
• Otros sindicatos	*			Mejorar entorno	
• Pacte Industrial de la Regió Metropolitana de Barcelona	*	*			
• FESALC	*	*			
• Cooperativas de Trabajo de Catalunya	*	*			
• AIJEC	*	*	*	Contactos internacional	*

Fuente: Urbano y Toledano (2007).

(1) I= Información; A= Asesoramiento; F= Formación; S= Seguimiento. (2) La financiación se refiere mayoritariamente a la tramitación y solicitud de información sobre créditos para los nuevos empresarios.

Nuestra hipótesis se orienta a contrastar si, en el caso de las emprendedoras, la opción por el autoempleo radica en la supuesta flexibilidad que éste reporta y que permitiría una mejor conciliación de vida laboral y familiar o bien si radica en estrategias orientadas a la liberación de tareas reproductivas no reconocidas socialmente. Analizaremos la consistencia de la idea de que la creación de empresas, por parte de mujeres no obedece tanto a la necesidad de conciliar actividad productiva y reproductiva, sino a lograr la plena participación en la actividad productiva, en cuanto actividad remunerada y con reconocimiento social. Ello explicaría cómo, de acuerdo a la evidencia empírica disponible en otros países, el autoempleo no lleva asociado un mayor tiempo dedicado a las tareas reproductivas. La “huida” a través del autoempleo es consistente con la literatura acerca de los “ideales de éxito” masculino, de modo que antes que una estrategia orientada a flexibilizar el trabajo productivo para racionalizar el trabajo reproductivo, se trata de una estrategia orientada a asimilar los estereotipos masculinos en relación con la actividad productiva y reproductiva, y en el supuesto que prioricen sus obligaciones reproductivas a la empresa, este no supone un cuestionamiento de la masculinización del mundo de los negocios.

En general, las investigaciones internacionales sugieren que existe una correlación positiva entre las tareas reproductivas y la probabilidad de creación de

empresas por parte de mujeres<sup>193</sup>, de modo que el autoempleo está positivamente relacionado con las cargas familiares debido a su flexibilidad en la cantidad, el tiempo y el lugar de trabajo. Sin embargo, diversas investigaciones muestran cómo esta estrategia puede tener el efecto de reducir el tiempo total destinado al cuidado de los hijos e hijas<sup>194</sup>. Se trata de confirmar en la investigación si esta reducción del trabajo reproductivo constituye un efecto no deseado o bien una estrategia orientada a lograr la plena participación en la actividad productiva, en el sentido de que, según Olson y Currie (1992) las empresarias, en sectores mayoritariamente ocupados por hombres, dejan que la presión de los factores externos dicte sus estrategias.

Nos interesa contrastar también si se da una tipología de mujeres empresarias basándose en dos factores: su ajuste a las ideas empresariales convencionales — individualismo y autoconfianza— y su voluntad de aceptar los roles de género que tradicionalmente se han adjudicado a las mujeres. De la combinación de los niveles alto y bajo de estos factores se obtienen cuatro categorías: convencionales (muy comprometidas con los ideales empresariales y con los roles de género), innovadoras (altos ideales empresariales y poca aceptación de los roles de género), domésticas (organizan su vida en función de su situación familiar) y radicales (bajas en ambos factores)<sup>195</sup>.

En el planteamiento metodológico de esta investigación el trabajo de campo y la recogida de información se han efectuado en dos etapas. A continuación se explican.

**1ª Etapa:** En un primer momento se ha identificado la situación de las mujeres emprendedoras para conocer cuántas son y cuáles son sus características sociodemográficas. La fuente de información para cubrir esta etapa han sido fuentes estadísticas secundarias de orden cuantitativo (INE, EUROSTAT, Proyecto Global Entrepreneurship Monitor). El análisis de estas fuentes, tanto en relación a las características de las mujeres como a las características de las empresas creadas por ellas, nos ha permitido construir, como resultado principal de esta etapa, dos tipologías de mujeres emprendedoras: emprendedoras por necesidad y emprendedoras de

---

<sup>193</sup> Boden (1996); Caputo y Dolinsky (1998); Connely (1992).

<sup>194</sup> Hildebrand y Williams (2003).

<sup>195</sup> Goffee y Scase (1985).

oportunidad. Tipologías que están relacionadas con las características sociológicas de las mujeres. Para ambas tipologías dos variables son cruciales, la edad y el nivel de estudios, para explicar tanto los tipos de empresas creadas como también la manera que tendrán estas mujeres de gestionar el volumen total de trabajo que desarrollen (incluyendo aquí el trabajo productivo y el reproductivo). En cuanto al tipo de empresas creadas creemos que estas vienen definidas, fundamentalmente, por dos variables, el tamaño y el sector de actividad.

La investigación se ha centrado en las emprendedoras por oportunidad, dado el impacto de la actividad de estas emprendedoras sobre el crecimiento económico, y debido a su alto nivel de formación, este impacto no se manifiesta de igual modo en países con distinto nivel de desarrollo<sup>196</sup>. La actividad de las emprendedoras de oportunidad tiene un efecto positivo, según la evidencia empírica disponible a escala internacional<sup>197</sup>, sobre el crecimiento del PIB en los países de alto nivel de ingreso, pero no tanto en países más pobres. Ello se puede explicar por los bajos niveles de capital humano que caracterizarían a los(as) emprendedores(as) en países en desarrollo, mayoritariamente autoempleados(as) que ponen en marcha un pequeño negocio como vía para escapar de la situación de desempleo. Sin embargo, en las economías más avanzadas y prósperas aparecen emprendedores(as) con un alto nivel de formación, impulsados por la percepción que no han sido previamente explotados en el mercado de oportunidades de negocio. Estos emprendimientos, especialmente en actividades de alto nivel tecnológico e intensivos en conocimiento, tendrían una repercusión muy favorable sobre el dinamismo económico. Por lo tanto, cuando se pretende analizar la repercusión de las emprendedoras sobre el crecimiento económico, no basta con tomar en consideración exclusivamente el número total de nuevos emprendimientos, sino las características de los mismos y las condiciones socio-económicas de los países o regiones donde se producen<sup>198</sup>.

**2ª Etapa:** En una segunda etapa el trabajo de campo se ha dirigido a recoger datos primarios. Dado el tipo de información que queremos analizar, la metodología que

---

<sup>196</sup> Acs *et al.* (2005).

<sup>197</sup> Audretsch y Thurik (2000).

<sup>198</sup> Guzmán y Romero (2006).

más se ajusta a nuestros objetivos es la cualitativa, al ser útil para analizar los fenómenos culturales e ideológicos, es decir, las ideas, opiniones, actitudes, motivaciones, representaciones e imágenes de la gente sobre todo tipo de cuestiones o aspectos de la vida social. Esto es posible porque al trabajar con una muestra estructural hace posible profundizar en cada uno de los casos, y analizar el lenguaje en el que se expresan sentimientos, elaboran ideas, manifiestan actitudes y transmiten conocimientos, valores y creencias. Lenguaje que al transmitir una determinada visión del mundo y de la vida, se constituye en un tipo de discurso ideológico que resulta ser producto y reflejo de una sociedad<sup>199</sup>. De esta manera se llevó a cabo una recogida de información basada en entrevistas en profundidad y grupos de discusión. A pesar de que el objeto central de esta investigación son las mujeres, hemos considerado conveniente recoger información tanto de mujeres como de hombres emprendedores, siempre que presenten las mismas características sociológicas. Además, con el objeto de contrastar nuestra hipótesis, hemos incorporado en la recogida de datos primarios la organización de grupos de discusión con los cónyuges o parejas, ya sean hombres o mujeres, de los emprendedores y emprendedoras. Por otro lado, se procedió a la realización de grupos de discusión con responsables de instituciones vinculadas a la creación de empresas. Ello nos permitió conocer la respuesta institucional a la creación de empresas que se sustenta en las necesidades impuestas por la condición de género.

La distribución del trabajo de campo que se ha realizado ha sido la siguiente: se han efectuado 60 entrevistas en profundidad, y se han organizado 15 grupos de discusión. Considerado en su conjunto supone un trabajo de campo considerable. Consideramos la entrevista en profundidad y el grupo de discusión como los instrumentos más apropiados para la recogida de información ya que, por un lado, la entrevista en profundidad permite detectar las interpretaciones que tienen los agentes sobre el fenómeno de estudio, el sentido que dan a sus acciones, las expectativas que promueven, etc. Por otro lado, la peculiaridad del grupo de discusión es que la interacción entre los individuos es la que produce los datos. La situación grupal facilita el intercambio de posiciones de los individuos. Asimismo, en el grupo, los sujetos se sitúan en el centro de la lógica del intercambio, posibilitando la generación de lo común

---

<sup>199</sup> Alonso (1998); Bericat (1998); Delgado y Gutiérrez (1995); Ibáñez (1985).

entre ellos y registrando las discrepancias y matizaciones de los discursos. Nos ha interesado utilizar el grupo de discusión para observar los “equivalentes generales”, es decir aquello que es asumido como común en el sector social representado en la reunión, así como para observar las divergencias en los discursos.

Los medios técnicos precisos para el tratamiento de la información han sido el software ATLAS, para el tratamiento de la información cualitativa recogida en la primera fase, y el software SPSS, para el tratamiento de la información cuantitativa recabada en la primera fase. Por tanto, la investigación combina técnicas cuantitativas, especialmente en lo referente a identificación de las características de las empresarias objeto de estudio y técnicas cualitativas, concretamente entrevistas en profundidad, con el fin de cumplir los objetivos últimos de la investigación.

A continuación pasamos a detallar el trabajo de campo realizado en cada territorio.

**A. Trabajo de campo efectuado en Cataluña.** Se han efectuado 7 entrevistas a informantes privilegiados (responsables de asociaciones de empresarias), 10 a emprendedoras y 5 a emprendedores; y también se han organizado 5 grupos de discusión. A continuación detallamos el trabajo de campo realizado: **Entrevistas a informantes privilegiados:** CATEA1. Asociación Gerundense de Empresarias; CATEA2. Asociación de Emprendedoras y Empresarias de las Tierras de Lleida; CATEA3. Asociación Catalana de Empresarias y Ejecutivas (Barcelona); CATEA4. Asociación de Mujeres Empresarias y Emprendedoras de las Comarcas de Tarragona; CATEA5. Asociación de Mujeres Autónomas (Barcelona); CATEA6. Asociación de Empresarias Profesionales y Directivas (Lleida); CATEA7. Fundación Internacional de la Mujer Emprendedora (FIDEM) (Barcelona). **Entrevistas a hombres emprendedores:** CATEHE1. Ilustrador gráfico. Autónomo. 38 años. Dos trabajadores. Casado. Dos hijos. Licenciado; CATEHE2. Diseñador gráfico. Autónomo. 34 años. Dos trabajadores. Pareja. Sin hijos. Licenciado; CATEHE3. Informático. Sociedad limitada. 31 años. Catorce trabajadores. Casado. Sin hijos. Licenciado; CATEHE4. Formador ocupacional. Autónomo. 32 años. Ningún trabajador. Soltero. Licenciado; CATEHE5. Arquitecto. Autónomo. 35 años. Ningún trabajador. Casado. Sin hijos. Licenciado **Entrevistas a mujeres emprendedoras:** CATEME1. Fisioterapeuta y osteópata.

Autónoma. 30 años. Ningún trabajador. Pareja. Sin hijos. Licenciada; CATEME2. Diseñadora gráfica. Autónoma. 32 años. Ningún trabajador. Soltera. Licenciada; CATEME3. Abogada. Autónoma. 34 años. Ningún trabajador. Pareja. Sin hijos. Licenciada; CATEME4. Economista. Sociedad limitada. 31 años. Seis trabajadores. Separada. Un hijo. Licenciada; CATEME5. Ilustradora de literatura infantil y juvenil. Autónoma. 37 años. Ningún trabajador. Soltera. Un hijo. Licenciada; CATEME6. Diseñadora gráfica. Autónoma. 36 años. Ningún trabajador. Pareja. Dos hijos. Licenciada; CATEME7. Diseñadora de software. Autónoma. 40 años. Ningún trabajador. Pareja. Dos hijos. Licenciada; CATEME8. Bióloga. Autónoma. 45 años. Ningún trabajador. Casada. Dos hijos. Licenciada; CATEME9. Antropóloga. Autónoma. 34 años. Ningún trabajador. Casada. Dos hijos. Licenciada; CATEME10. Psicóloga. Autónoma. 29 años. Ningún trabajador. Soltera. Licenciada. **Grupos de Discusión:** CATGDME1 (Grupo de discusión de mujeres emprendedoras). 6 participantes: a) free-lance, productora gráfica. Autónoma. 31 años. Ningún trabajador. Soltera. Sin hijos. Licenciada; b) traductora. Autónoma. 34 años. Ningún trabajador. Pareja. Sin hijos. Licenciada; c) diseñadora gráfica. Autónoma. 32 años. Ningún trabajador. Pareja. Sin hijos. Licenciada; d) formadora. Autónoma. 36 años. Ningún trabajador. Casada. Un hijo. Licenciada; e) ingeniera. Autónoma. 38 años. Ningún trabajador. Casada. Dos hijos. Licenciada; f) traductora. Autónoma. 30 años. Ningún trabajador. Pareja. Sin hijos. Licenciada; CATGDMIX2 (Grupo de discusión mixto): 8 participantes: a) arquitecto. Autónomo. 38 años. Dos trabajadores. Casado. Un hijo. Licenciado; b) empresario de consultora política. Sociedad limitada. 36 años. Cuatro trabajadores. Casado. Dos hijos. Licenciado; c) empresario de estudio de arquitectura. Autónomo. 38 años. Dos trabajadores. Pareja. Un hijo. Licenciado; d) empresaria de estudios y proyectos sociales. Autónoma. 30 años. Tres trabajadores. Pareja. Ningún hijo. Licenciada; e) empresaria de estudios geográficos. Autónoma. 33 años. Ningún trabajador. Pareja. Dos hijos. Licenciada; f) empresaria de servicios informáticos. Autónoma. 34 años. Dos trabajadores. Pareja. Ningún hijo. Licenciada; g) empresaria de formación continua para empresas. Autónoma. 32 años. Ningún trabajador. Soltera. Ningún hijo. Licenciada; h) diseñador gráfico e industrial. Autónomo. 37 años. Ningún trabajador. Pareja. Un hijo. Licenciado; CATGDT3 (Grupo de discusión de técnicos): 5 participantes: a) técnica, Barcelona Activa. 32 años. Casada. Dos hijos. Licenciada; b) técnica, Ayuntamiento de Sant Joan Despí. 36 años. Pareja. Un hijo. Licenciada; c)

técnica, Ayuntamiento de Santo Adrià del Besòs. 34 años. Casada. Dos hijos. Licenciada; d) técnica, Pla de la Mujer. 32 años. Pareja. Ningún hijo. Licenciada; e) técnica, Ayuntamiento de Cornellà de Llobregat. 30 años. Soltera. Licenciada; CATGDC4 (Grupo de discusión de cónyuges de empresarias(os)): 5 participantes: a) cónyuge de empresario de construcción. Empleada. 32 años. Casada. Dos hijos. Diplomada; b) cónyuge de empresario de consultora y producción química. Empleada. 34 años. Casada. Tres hijos. Licenciada; c) cónyuge de abogado con bufete propio. Empleada. 32 años. Pareja. Un hijo. Licenciada; d) cónyuge de empresaria en consultora social. Empleado. 36 años. Casado. Dos hijos. Licenciado; e) cónyuge de empresaria en contratación de personal. Empleado. 38 años. Casado. Dos hijos. Licenciado; CATGDH5 (Grupo de discusión de hombres empresarios): 6 participantes: a) empresario de construcción. Sociedad limitada. 36 años. Ocho trabajadores. Casado. Tres hijos. Diplomado; b) empresario de instalaciones eléctricas e informáticas. Autónomo. 38 años. Tres trabajadores. Casado. Dos hijos. Licenciado; c) guionista. Autónomo. 34 años. Ningún trabajador. Pareja. Ningún hijo. Licenciado; d) abogado con bufete propio. Autónomo. 38 años. Dos trabajadores. Casado. Dos hijos. Licenciado; e) empresario de comercialización de productos para laboratorio. Autónomo. 34 años. Dos trabajadores. Pareja. Un hijo. Licenciado; f) empresario de producción química. Sociedad limitada. 39 años. Seis trabajadores. Casado. Dos hijos. Licenciado.

**B. Trabajo de campo efectuado en Valencia.** Se han efectuado 5 entrevistas a informantes privilegiados, 5 entrevistas a mujeres empresarias, 1 grupo de discusión con mujeres empresarias y 1 grupo de discusión con hombres empresarios. A continuación detallamos el trabajo realizado: **Entrevistas a informantes privilegiados:** VALEA1. Federación Valenciana de Cooperativas de Trabajo Asociado- FEVECTA; VALEA2. Cámara de Comercio; VALEA3. Parque Científico; VALEA4. Asociación para el Desarrollo Empresarial-Mujeres Empresarias de Valencia; VALEA5. Asociación de Empresarias y Profesionales de Valencia. **Entrevistas a mujeres empresarias:** VALEME1. Farmacéutica. Autónoma. 36 años. Dos trabajadores. Casada. Un hijo. Licenciada; VALEME2. Diseñadora gráfica. Autónoma. 34 años. Ningún trabajador. Pareja. Un hijo. Licenciada; VALEME3. Empresaria de servicios educativos. Autónoma. 38 años. Cuatro trabajadores. Casada. Dos hijos. Licenciada; VALEME4.

Investigadora de mercados. Autónoma. 30 años. Ningún trabajador. Casada. Sin hijos. Licenciada; VALEME5. Consultora de arte. Autónoma. 36 años. Ningún trabajador. Casada. Un hijo. Licenciada. **Grupo de discusión con mujeres empresarias:** VALGDEME1: 9 participantes: 1) informática. Autónoma. 35 años. Ningún trabajador. Casada. Hijos. Licenciada; 2) empresaria del sector del mueble. Sociedad limitada. 32 años. Dos trabajadores. Soltera. Licenciada; 3) empresaria de servicios a empresas. Autónoma. 36 años. Ningún trabajador. Casada. Hijos. Licenciada; 4) empresaria de animación infantil. Autónoma. 28 años. Ningún trabajador. Soltera. Licenciada; 5) consultora. Autónoma. 32 años. Un trabajador. Soltera. Sin hijos. Licenciada; 6) mediadora social. Autónoma. 36 años. Ningún trabajador. Soltera. Sin hijos. Licenciada; 7) empresaria de laboratorio. Sociedad limitada. 40 años. Cinco trabajadores. Casada. Tres hijos. Licenciada; 8) empresaria de arte. Autónoma. 35 años. Dos trabajadores. Divorciada. Dos hijos. Licenciada; 9) empresaria del sector comercio. Autónoma. 38 años. Dos trabajadores. Casada. Dos hijos. Diplomada. **Grupo de discusión con hombres empresarios:** VALGDEHE2: 6 participantes: 1) diseñador. Autónomo. 36 años. Ningún trabajador. Casado. Sin hijos. Licenciado; 2) empresario de nuevas tecnologías. Autónomo. 30 años. Ningún trabajador. Casado. Sin hijos. Licenciado; 3) empresario de gestión de recursos humanos. Autónomo. 32 años. Un trabajador. Casado. Sin hijos. Licenciado; 4) empresario de inversiones inmobiliarias. Autónomo. 38 años. Dos trabajadores. Casado. Hijos. Licenciado; 5) empresario de imagen y sonido. Autónomo. 39 años. Tres trabajadores. Casado. Sin hijos. Licenciado; 6) empresario de prevención de riesgos laborales. Sociedad limitada. 38 años. Cinco trabajadores. Casado. Dos hijos. Licenciado.

**C. Trabajo de campo efectuado en Murcia.** Se han efectuado 9 entrevistas a mujeres empresarias, 1 entrevista a un hombre empresario, 5 entrevistas a informantes privilegiados, 1 grupo de discusión con mujeres emprendedoras y 1 grupo de discusión con cónyuges de personas emprendedoras. Detallamos aquí los datos: **Entrevistas a mujeres emprendedoras:** MUREME1. Informática. Autónoma. 47 años. Tres trabajadores. Casada. Tres hijos. Licenciada; MUREME2. Agente inmobiliaria. Autónoma. 43 años. Ningún trabajador. Casada. Dos hijos. Licenciada; MUREME3. Abogada. Autónoma. 40 años. Dos trabajadores. Casada. Dos hijos. Licenciada; MUREME4. Artesana. Sociedad limitada. 36 años. Ningún trabajador. Casada. Un hijo.

Licenciada; MUREME5. Empresaria de seguros. Sociedad limitada. 34 años. Tres trabajadores. Pareja. Dos hijos. Licenciada; MUREME6. Consultora de publicidad, marketing, cultura y educación. Autónoma. 44 años. Ningún trabajador. Casada. Dos hijos. Licenciada; MUREME7. Empresaria de sector turístico. Autónoma. 37 años. Ningún trabajador. Pareja. Un hijo. Licenciada; MUREME8. Asesora de empresas y de formación. Autónoma. 36 años. Ningún trabajador. Casada. Dos hijos. Licenciada.

**Entrevistas a informantes privilegiados:** MUREA1. Asociación de Empresas de Economía Social de la Región de Murcia; MUREA2. Comisión ejecutiva de CCOO; MUREA3. OMEP (Organización de Mujeres Empresarias); MUREA4. AJE (Asociación de Jóvenes Empresarios); MUREA5. Comisión Ejecutiva de UGT.

**Grupo de discusión con empresarias:** MURGDME1: 6 participantes: 1) Consultora de empresas y de implantaciones de sistemas de calidad. Autónoma. 32 años. Ningún trabajador. Soltera. Licenciada; 2) Abogada. Autónoma. 35 años. Un trabajador. Casada. Un hijo. Licenciada; 3) Empresaria de escuela infantil. Autónoma. 38 años. Dos trabajadores. Casada. Dos hijos. Diplomada; 4) Empresaria de formación. Sociedad limitada. 40 años. Siete trabajadores. Casada. Dos hijos. Licenciada; 5) Diseñadora gráfica. Autónoma. 38 años. Ningún trabajador. Casada. Dos hijos. Licenciada; 6) Asesora fiscal y contable. Autónoma. 40 años. Dos trabajadores. Casada. Dos hijos. Licenciada.

**Grupo de discusión de cónyuges de empresarias:** MURGDPE2: 5 participantes: 1) Aparejador. Autónomo. 35 años. Dos trabajadores. Casado. Dos hijos. Licenciado; 2) Profesor de secundaria-Funcionario. 37 años. Casado. Dos hijos. Licenciado; 3) Economista-Empleado. Casado. Un hijo. Licenciado; 4) Biólogo-Empleado. 38 años. Casado. Dos hijos. Licenciado; 5) Abogado-Funcionario. 40 años. Casado. Hijos. Licenciado.

**Grupo de discusión con empresarios:** MURGDP3: 6 participantes: 1) Empresario de Academia. Autónomo. 40 años. Tres trabajadores. Casado. Dos hijos. Licenciado; 2) Consultoría de Empresas. Autónomo. 36 años. Un trabajador. Casado. Un hijo. Licenciado; 3) Asesoría Fiscal y Financiera. Sociedad limitada. 38 años. Cinco trabajadores. Casado. Dos hijos. Licenciado; 4) Gabinete jurídico. Autónomo. 34 años. Dos trabajadores. Separado. Dos hijos. Licenciado; 5) Inversor inmobiliario. Sociedad limitada. 38 años. Cuatro trabajadores. Casado. Un hijo. Licenciado; 6) Diseñador gráfico. Autónomo. 34 años. Ningún trabajador. Casado. Sin hijos. Licenciado.

**D. Trabajo de campo efectuado en Andalucía.** Se han efectuado 10 entrevistas a mujeres empresarias, 6 entrevistas a informantes privilegiados y 5 grupos de discusión. Aquí detallamos el trabajo realizado: **Entrevistas a informantes privilegiados:** ANDEA1. Asociación Granadina de Mujeres Empresarias. ANDEA2. Asociación de Mujeres Empresarias de Sevilla. ANDEA3. Confederación Empresarios de Andalucía. ANDEA4. Federación Andaluza de Mujeres Empresarias. ANDEA5. Programa OPEM (Unidad de Empleo de la Mujer de Baza). ANDEA6. Asociación de Mujeres Empresarias de Jaén. ANDEA7. Delegación de Fomento Económico y Empleo del Ayuntamiento de Algeciras. ANDEA8. Asociación de Mujeres Empresarias, Profesionales y Directivos del Campo de Gibraltar. **Entrevistas a mujeres emprendedoras:** ANDEME1. Asesora laboral y fiscal. Autónoma. 32 años. Un trabajador. Casada. Un hijo. Licenciada; ANDEME2. Empresaria del sector turístico. Sociedad limitada. 42 años. Un trabajador. Separada. Dos hijos. Diplomada; ANDEME3. Empresaria del sector seguros. Autónoma. 45 años. Seis trabajadores. Casada. Tres hijos. Licenciada; ANDEME4. Empresaria de productos fitosanitarios. Sociedad limitada. 36 años. Cinco trabajadores. Casada. Dos hijos. Diplomada; ANDEME5. Empresaria de la construcción. Sociedad limitada. 40 años. Ocho trabajadores. Casada. Dos hijos. Diplomada; ANDEME6. Farmacéutica. Sociedad civil. 41 años. Tres trabajadores. Pareja. Dos hijos. Licenciada; ANDEME7. Empresaria de laboratorios. Sociedad limitada. 38 años. Dos trabajadores. Pareja. Un hijo. Licenciada; ANDEME8. Empresaria de estudios geotécnicos. Sociedad limitada. 36 años. Dos trabajadores. Casada. Un hijo. Licenciada; ANDEME9. Empresaria de centro de formación. Autónoma. 38 años. Dos trabajadores. Casada. Dos hijos. Licenciada; ANDEME10. Empresaria del sector textil. Sociedad limitada. 37 años. Siete trabajadores. Pareja. Un hijo. Licenciada. **Grupo de discusión con empresarias:** ANDGDME1: 4 participantes: 1) Empresaria de actividades educativas y ambientales. Sociedad limitada. 30 años. Un trabajador. Casada. Un hijo. Diplomada; 2) Empresaria inmobiliaria. Sociedad limitada. 46 años. Ningún trabajador. Casada. Dos hijos. Licenciada; 3) Empresaria de formación. Sociedad limitada. 48 años. Diez trabajadores. Casada. Dos hijos. Licenciada; 4) Abogada. Autónoma. 36 años. Un trabajador. Sotera. Ningún hijo. Licenciada. **Grupo de discusión con empresarios:** ANDGDHE2: 2 participantes: 1) Empresario del sector servicios. Autónomo. 37 años. Un trabajador. Casado. Dos hijos. Diplomado; 2) Empresario del sector restauración. Sociedad

limitada. 42 años. Cuarenta trabajadores. Casado. Tres hijos. Licenciado; 3) Informático. Autónomo. 36 años. Ningún trabajador. Casado. Dos hijos. Licenciado; 4) Abogado con bufete propio. Autónomo. 34 años. Dos trabajadores. Casado. Un hijo. Licenciado; 5) Biólogo-Empleado. 38 años. Casado. Dos hijos. Licenciado. **Grupo de discusión de cónyuges de empresarios(as):** ANDGDP3: 5 participantes: 1) farmacéutico. Autónomo. 38 años. Un trabajador. Casado. Dos hijos. Licenciado; 2) arquitecto. Autónomo. 40 años. Ningún trabajador. Casado. Dos hijos. Licenciado; 3) trabajador del sector turismo. 42 años. Casado. Dos hijos. Diplomado; 4) trabajador del sector turismo rural. 44 años. Casado. Dos hijos. Licenciado; 5) gestor. Sociedad limitada. 35 años. Seis trabajadores. Casado. Dos hijos. Licenciado. **Grupo de discusión con técnicos:** ANDGDT4: 6 participantes: a) Técnica. Asociación para el Desarrollo Rural de la Sierra de Cazorla. 36 años. Casada. Un hijo. Licenciada; b) Técnica. Directora de Talleres de Empleo. 34 años. Casada. Dos hijos. Licenciada; c) Profesora. Formación y Orientación Laboral en Ciclo Formativo de Ciclo Superior. 30 años. Soltera. Sin hijos. Licenciada; d) Técnica. Unidad de Promoción y Empleo. 38 años. Casada. Dos hijos. Licenciada; e) Técnico. Unidad Territorial de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico. 35 años. Separado. Un hijo. Licenciado; f) Técnico. Promoción de Empleo y Desarrollo Local. 34 años. Casado. Un hijo. Licenciado. **Grupo de discusión mixto:** ANDGDMIX5: 4 participantes: a) Ludoteca. Sociedad limitada. 40 años. 10 trabajadores. Casada. Un hijo. Diplomada; b) Consultora de calidad. 38 años. Dos trabajadores. Separada. Sin hijos. Licenciada; c) Organizadora de eventos. 33 años. Ningún trabajador. Soltera. Sin hijos. Licenciada; d) Consultor social. Autónomo. 42 años. Ningún trabajador. Casado. Tres hijos. Licenciado.

## **CAPÍTULO 4. Mujeres y empresarias en España: una visión panorámica.**

En este capítulo se ofrece una visualización en base a datos cuantitativos de la desigualdad de género en lo que se refiere a la creación de empresas en España y en las Comunidades Autónomas que forman parte de esta investigación: Andalucía, Cataluña, Comunidad Valenciana y Murcia. Aún así, debemos reconocer que el análisis de los datos secundarios existentes se ve limitado por la escasa disponibilidad de fuentes de información. El Instituto Nacional de Estadística (INE) proporciona información esmerada sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral, en términos de actividad, ocupación, paro, inactividad, y otras variables de tipo profesional. Esta información se nutre de la Encuesta de Población Activa (EPA), de carácter trimestral y representativo del conjunto de España así como de las Comunidades Autónomas. El EUROSTAT (oficina estadística de la Unión Europea) proporciona datos relativos al mercado de trabajo por los países miembros, que facilitan una comparación territorial con el conjunto de la Unión.

Un análisis de la situación de las mujeres en el ámbito laboral utilizando estas fuentes secundarias permite lograr una descripción relativamente satisfactoria de la situación a la que se enfrentan hombres y mujeres. Pero por lo que se refiere a la creación de empresas, el papel de la mujer ha tenido una escasa repercusión con respecto a los organismos encargados de producir datos. No existe ningún organismo que recoja, por ejemplo, el número de empresas creadas por mujeres (la información no se desagrega por sexo) y, por lo tanto, cualquier intento de analizar cuantitativamente la situación de las mujeres empresarias se debe hacer a través de muestras y encuestas específicas, u optar por técnicas cualitativas, como es el caso de esta investigación. Esto es así porque las fuentes de información de organismos públicos, como la misma EPA del INE, sólo aportan información en lo referente a la situación profesional y al tipo de ocupación, sin poder profundizar en otros aspectos relativos a la iniciativa empresarial o a la gestión de las empresas.

Esta limitación de datos existentes, juntamente con la adopción mayoritaria del modelo neoclásico para el análisis económico de la actividad empresarial, supone que

tradicionalmente se haya puesto más énfasis en el estudio de la empresa y sus resultados que en las características de los(as) agentes emprendedores(as)<sup>200</sup>. Estas limitaciones vienen a ser suplidas en los últimos años por los informes de carácter anual del Proyecto Global Entrepreneurship Monitor (GEM). El GEM es una iniciativa conjunta de dos entidades como el Babson College y la London Business School, con el propósito de situarse como un observatorio internacional de la actividad emprendedora, que ha arraigado de tal forma en España que, además del informe para el conjunto del país, ya dispone de estudios territorializados para la práctica totalidad de Comunidades Autónomas.

#### **4.1 Emprendedoras en España: visión panorámica y contextualización internacional.**

A pesar de que el número de mujeres empresarias crece constantemente y que en 2007 ya eran 1.127.400, el porcentaje de mujeres que trabajaban por cuenta propia en España, respecto al total de población femenina ocupada, ha sufrido un retroceso en los últimos años, hasta representar, en 2007, tan solo un 13,5% de las mujeres ocupadas. Además, la distancia respecto al porcentaje de hombres ocupados por cuenta propia no sólo es considerable (7 puntos) sino que también ha aumentado sensiblemente en esta última década, puesto que el descenso del porcentaje de mujeres ocupadas por cuenta propia (del 16,2% de principios de la década se pasa al citado 13,5% de 2007) coincide con una mayor estabilidad en el porcentaje para el colectivo masculino, especialmente a partir de 2003, una cifra alrededor del 20,5% del total de hombres ocupados y con un incremento muy importante de la actividad económica y de las tasas de crecimiento.

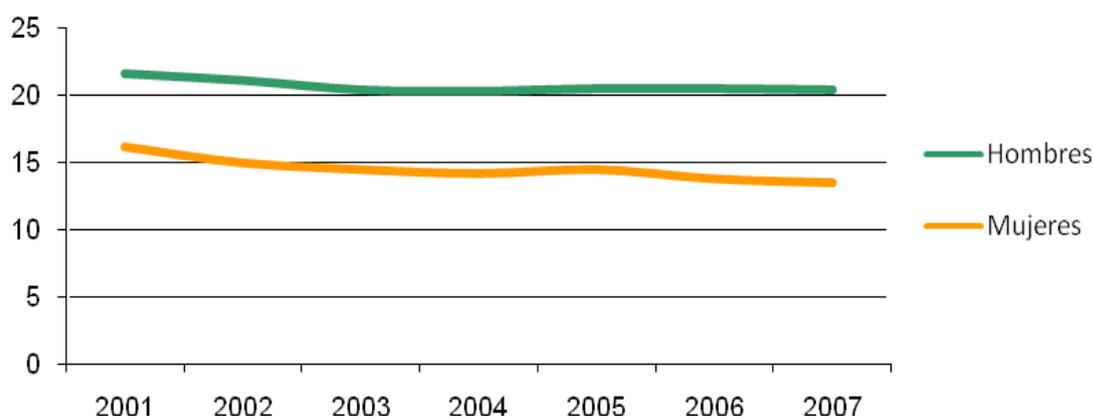
La agregación de esta doble tendencia tiene como resultado que en 2007 el porcentaje de ocupados por cuenta propia, hombres y mujeres, se situase en un 17,6% del total, fruto de un descenso continuado de este porcentaje desde mediados de los años 90. Esto se explica por la constatación que hacen Hernández y Serrano (2008a), quienes apuntan que, en los últimos 30 años, los períodos de crecimiento económico en España vienen acompañados de una reducción del peso de los(as) emprendedores(as) con respecto al total de población ocupada, mientras que en los períodos de recesión de

---

<sup>200</sup> García *et al.* (2005).

principios de los 80 y de los 90 este porcentaje no solo no sufre una disminución sino que aumenta ligeramente su peso. Este hecho se explica por los períodos de recesión económica que vienen acompañados de períodos de reducción de la población ocupada, especialmente la asalariada, por lo que el número de trabajadores por cuenta propia (en la medida que puedan sobrevivir a las dificultades inherentes al período) pasaría a tener un mayor peso respecto al total de población ocupada. Así, el autoempleo se erigiría, en estos períodos de estancamiento, como una alternativa (bien sea por iniciativa propia o por exigencias del mercado) ante las dificultades de encontrar empleo.

**Gráfico 1. Porcentaje de población ocupada por cuenta propia sobre el total de población ocupada, por sexo. España, 2001-2007**



Hernández y Serrano (2008a) también detectan que el peso de las mujeres dentro del colectivo de emprendedores sufre un estancamiento desde los últimos 30 años, concretamente en unos valores próximos al 30% del total de trabajadores por cuenta propia, sea cual sea el ciclo económico del momento. Estancamiento que no ha existido en el conjunto del mercado laboral, dónde el hecho más destacado de estos últimos 30 años posiblemente sea la incorporación del colectivo femenino al mundo del trabajo productivo remunerado; incorporación que resulta ser un proceso más fuerte incluso que las crisis económicas, pues no se ve detenido por ellas. Sin embargo, si se analiza el mapa laboral europeo destaca la peculiar situación laboral de las mujeres en los países mediterráneos, donde las tasas de empleo femenino son las más reducidas de Europa. Además, en estos países, la tasa de actividad de las mujeres es mucho más baja que la de los varones, y es que en el mundo laboral, el sector del empleo mantiene sus propias desigualdades “y es a su vez generador de la mayor parte de las desigualdades dentro de

la sociedad. Incluye también desigualdades intrafamiliares”, dado que “es posible el paro de un empleo, pero no existe paro del trabajo doméstico. En realidad si se analizan las generaciones de forma longitudinal se puede observar ese trabajo doméstico como utilización del tiempo en mujeres. A partir de los veinte años una proporción creciente de mujeres se quedan en casa. Hacia los 24 años son aproximadamente el 10%. En décadas anteriores las mujeres incrementan con el paso del tiempo su estancia en el hogar en proporciones mayores. Se observa pues un proceso doble: el trabajo doméstico es cada año numéricamente menos importante, pero en la biografía longitudinal de una cohorte de mujeres suele incrementar gradualmente su permanencia en el hogar” (de Miguel, 2006: XXVII).

Las razones por las que en los países mediterráneos la incorporación de las mujeres al mercado laboral es inferior, son, entre otros factores (como las políticas laborales y la estructura del mercado laboral), la permanencia del modelo de varón sustentador<sup>201</sup>, y “que la externalización y mercantilización de los servicios familiares se están produciendo de forma muy limitada en los países mediterráneos, por lo que el proceso de desfamiliarización se está produciendo también muy lentamente en estos países en comparación con los países del norte de Europa. Nos encontramos así ante un modelo de familia cohesionado, caracterizado por una economía familiar basada en la división tradicional del trabajo familiar y, por tanto, en la asalarización de la población masculina” (Moreno, 2007a: 28). Al respecto, España destaca “por tener una proporción menor de mujeres empleadas, y a su vez un paro (desempleo) excesivamente alto. Pero sorprende que haya poca conflictividad laboral, ya que una tasa de paro alta es absorbida por las familias” (de Miguel, 2006: XVIII). Esto revela “que, en el amplio contexto de una economía capitalista, ni el mercado ni el Estado son completamente capaces de dominar la esfera económica o, lo que es lo mismo, de desarticular la esfera social<sup>202</sup>. Más bien parece que las estructuras organizativas basadas en la reciprocidad (como la familia, las comunidades étnicas, las redes de amistad, etc.) se reciclan y adaptan al impacto del Estado y el mercado, y que ambos espacios serían incapaces de funcionar sin estas instituciones de nivel primario. La amplitud y la intensidad de las relaciones recíprocas y su grado de interpenetración con el resto de estructuras

---

<sup>201</sup> Cousins (2000).

<sup>202</sup> Mingione (1994).

reguladoras son un factor básico de la reproducción social y, por lo tanto, de la configuración de las trayectorias sociales” (Cardenal de la Nuez, 2006: 34-35). Sin embargo, la paradoja de un modelo *familista* como el nuestro es que, si bien reduce los riesgos que conlleva la individualización de las dificultades, sobrecarga de manera importante a las familias con menos recursos.

En la sociedad de bienestar mediterránea, en la que el Estado considera a la mujer únicamente como madre, relegándola a sus roles familiares tradicionales, acaece que la cobertura de servicios familiares públicos dirigidos a las madres trabajadoras es prácticamente inexistente. Así, observamos que, en 2007, las mujeres tan solo representan el 31,4% del colectivo de emprendedores, porcentaje muy inferior al 41,1% que representaban dentro del total de población ocupada en España. En unos porcentajes similares se mueven los datos del informe GEM de 2007. En este informe el peso de las mujeres dentro del conjunto de empresarios nuevos (de 3 a 42 meses de actividad) es del 36%, por un 35,8% dentro del colectivo de empresarios consolidados (más de 42 meses de actividad) mientras que, de forma alarmante, los abandonos de actividad empresarial son mayoritariamente femeninos (50,2% del total). Estos datos nos muestran cómo el mundo laboral no se entiende individualmente sino que requiere de un análisis de familias. En España, las situaciones laborales personales son “sobre todo parte de economías familiares. Las tasas de actividad y paro de los miembros familiares se entienden mejor teniendo en cuenta la estructura familiar. El empleo femenino se explica si se incluye en el análisis el ciclo productivo y el reproductivo” (de Miguel, 2006: XVII). Esto es así en tanto que los “regímenes de bienestar aparecen fuertemente implicados en gobernar, en toda la formación social, la división del trabajo en sus aspectos económicos, de género, étnicos, intergeneracional y de otros muchos tipos. De hecho, también contribuyen a la ‘tarea de división’ mediante el tratamiento diferenciado de las identidades sociales. De esta forma, contribuyen a la clasificación y normalización de los individuos, de los grupos y de otras fuerzas sociales como base para su tratamiento diferenciado en la división del trabajo y para la inclusión-exclusión social en el contexto de unos específicos límites espaciotemporales” (Jessop, 2008: 175).

Otro indicador propuesto por la literatura para medir el grado de inserción de la mujer dentro del ámbito empresarial y emprendedor es la Tasa Total de Actividad

Emprendedora (TEA, a partir de las siglas en inglés), construido para los estudios que realiza el Global Entrepreneurship Monitor. El TEA mide el porcentaje de población de 18 a 64 años involucrado en empresas de reciente creación (hasta 3 meses de antigüedad) o en empresas nuevas (hasta 42 meses de antigüedad). En España, el TEA relativo al año 2007 era del 5,48% para el colectivo de mujeres, frente a un 9,75% para el colectivo de hombres. Con este valor, el TEA femenino español se situaba en una posición moderada dentro de la escala internacional: concretamente, ocupaba el lugar número 19 del total de 42 países participantes en el GEM 2007. Cabe destacar el descenso que ha sufrido el TEA femenino en el período 2006-2007, un descenso ligero pero que contrasta con el importante aumento que ha registrado el TEA masculino, lo que supone, por una parte, que la evolución del TEA femenino rompe con un período de 3 años de crecimiento positivo y, por otra parte, que la ratio de actividad femenina sobre la masculina también ha visto truncada su trayectoria ascendente desde 2004, cayendo de la 19ª a la 20ª posición en el contexto internacional y de la 2ª a la 4ª en la Unión Europea. Aún así, se mantiene por encima de países dónde la vinculación de la mujer al mercado de trabajo es más intensa que en el caso español, como pueden ser los Países Bajos, Finlandia, Alemania o Francia.

**Tabla 1. Tasa de Actividad Emprendedora en España. Años 2001 a 2007**

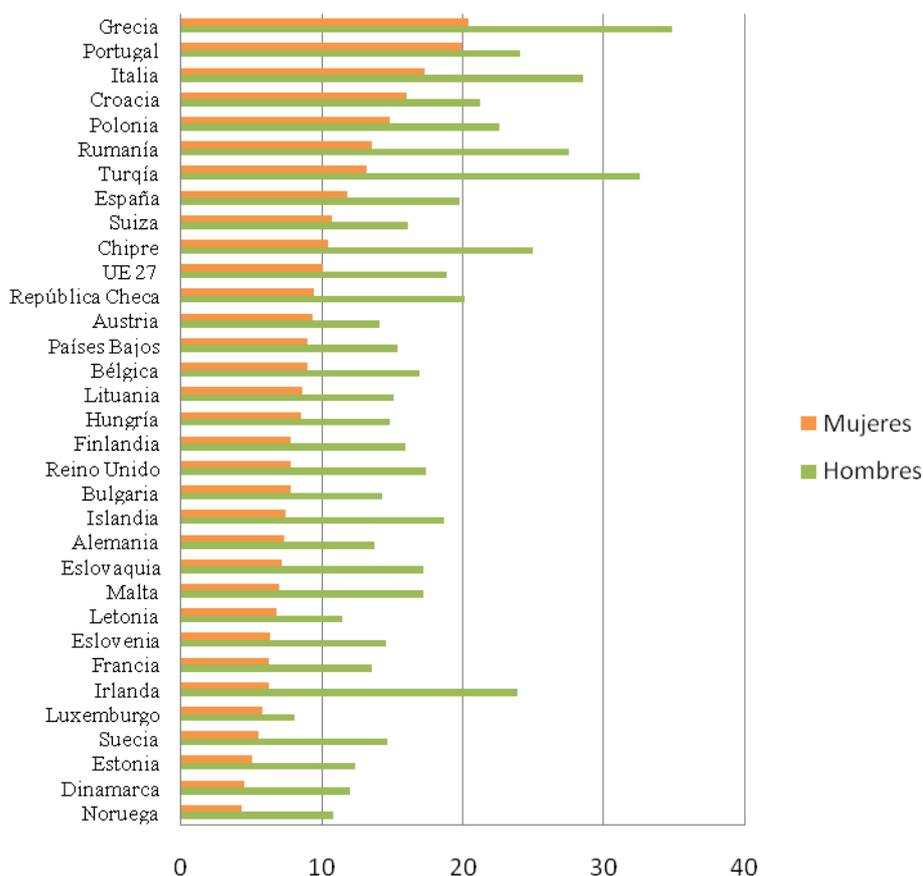
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Hombres	7,4	6,6	9,5	7,4	7,2	8,8	9,8
Mujeres	5,2	2,6	4,1	2,9	4,2	5,7	5,5
Ratio	0,7	0,4	0,4	0,4	0,6	0,7	0,6

Fuente: GEM (2006 y 2007)

La primera conclusión es clara: la presencia de la mujer dentro del colectivo de emprendedores en España es escasa, y esta escasez se ha demostrado en gran medida independiente de factores como la evolución de la economía o como la inserción de la mujer al mercado laboral. Resulta interesante, además, comparar esta situación con relación a lo que sucede en distintos países europeos. En el siguiente gráfico vemos como en 2007 España se situaba en octava posición (de un total de 32 países) por lo que se refiere al porcentaje de mujeres ocupadas por cuenta propia respecto al total de mujeres ocupadas, con un 11,8%. Este porcentaje se ve superado solamente por un

conjunto de países del sur de Europa (Grecia, Portugal, Italia y Croacia) y del este (Polonia y Rumanía), así como por Turquía. Si bien la tasa está muy alejada de la que presentan Grecia y Portugal (países que lideran la clasificación y donde aproximadamente una de cada cinco mujeres ocupadas lo hacía por cuenta propia), es ligeramente superior a la media de la Unión Europea para 2007 (10%) y muy superior a la que presentan otros países con mayor desarrollo económico en términos de renta per cápita (tan solo Italia presenta una mayor renta per cápita y un mayor porcentaje de mujeres ocupadas por cuenta propia que España).

**Gráfico 2. Porcentaje de hombres y mujeres de 15 a 74 años ocupados por cuenta propia respecto al total de ocupados, por sexo. Distintos países, 2007**



Fuente: Eurostat

Esta comparación no debe tomarse en términos cualitativos de una supuesta

*mejor o peor* situación de la creación de empresas por parte de las mujeres españolas con respecto al resto de mujeres europeas, sino estrictamente en términos cuantitativos dependientes de factores propios del régimen de bienestar de cada país, y de su política laboral y estructura del mercado laboral. Así, unas tasas elevadas de mujeres que trabajan por cuenta propia pueden deberse a factores *positivos*, como pueden ser una tradición emprendedora y un dinamismo empresarial fuerte, la existencia de recursos financieros para la inversión, o un apoyo gubernamental hacía este fenómeno, pero también se puede deber a factores *negativos*, como una menor capacidad del mercado de trabajo asalariado de absorber a un determinado contingente de población, a consecuencia del modelo de economía familiar de integración laboral de la mujer. Como señala Valiente (1998), citado en Moreno (2007a: 33); durante décadas, “la política familiar de los países mediterráneos (Italia, Grecia y España) se ha basado en la transferencia de rentas a través de la asalarización de la población (mayoritariamente varones), más que en la prestación de servicios familiares para favorecer la compatibilización laboral familiar y, por tanto, la incorporación de la mujer al mercado laboral se ha visto limitada por la carencia de políticas familiares de atención a las familias con personas dependientes”. Además, “las encuestas del CIS dan todavía valores tradicionales: un 47% de españoles considera que en el caso de las mujeres el ‘trabajar está bien, pero lo que la mayoría de ellas quiere es crear un hogar y tener hijos’. Curiosamente no hay grandes diferencias por género en esta opinión” (de Miguel, 2006: XXIX).

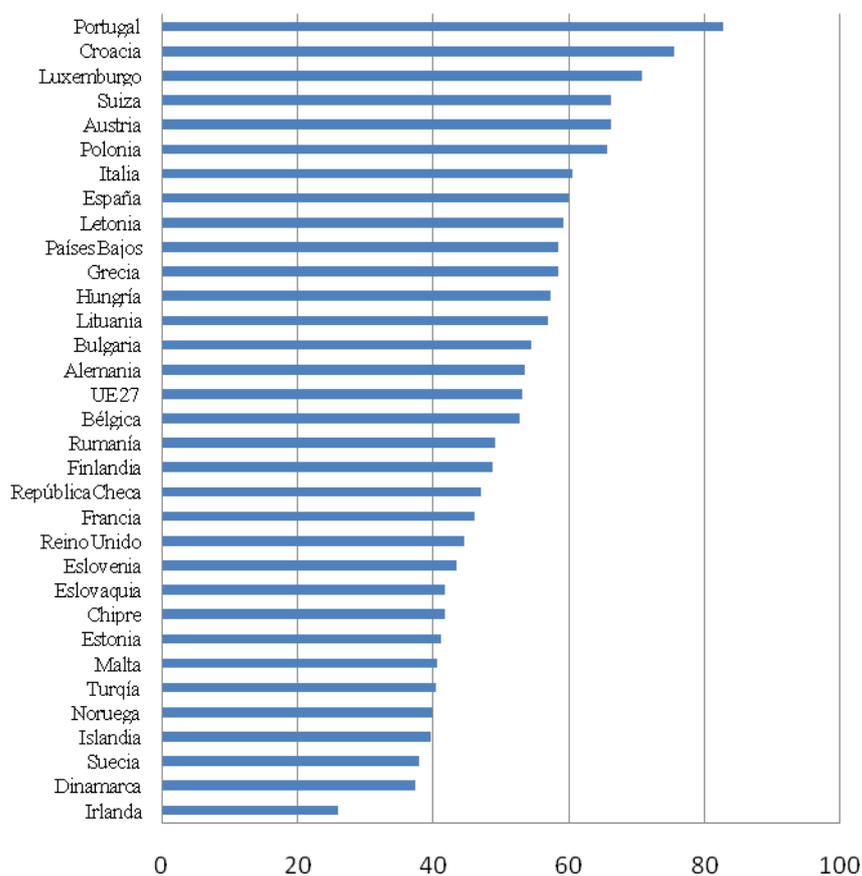
Actualmente, con los datos disponibles, se hace difícil encontrar indicadores que puedan dar cuenta de esa *cualidad*, si bien los estudios del GEM ofrecen algunos indicadores que pueden tomarse, con cautela, como medidores de este elemento. Uno de ellos hace referencia al origen de la actividad empresarial, es decir, a los motivos que llevan a los agentes a emprender un trabajo por cuenta propia. En este sentido, tanto en España como en el resto de países que en términos cuantitativos se encuentran en las primeras posiciones, una parte importante de la motivación de las mujeres para la creación de las empresas responde aún a términos de necesidad, y no al aprovechamiento de oportunidades identificadas en el mercado.

Otro indicador, en este caso más positivo, hace referencia a la ratio que compara los porcentajes de creación de empresas entre hombres y mujeres. Este indicador mide,

exclusivamente, la desigualdad relativa en los porcentajes masculino y femenino de ocupación por cuenta propia respecto al total de población ocupada de cada sexo. El gráfico 3 nos muestra como en ninguno de los países expuestos, el porcentaje de mujeres ocupadas por cuenta propia supera al de los hombres (si se diera este caso, el valor del ratio superaría el 100%). El país que presenta una mayor igualdad es Portugal, con una ratio de 83% (las trabajadoras por cuenta propia representan el 19,9% del total de mujeres ocupadas, y los hombres el 24,0% de los ocupados), y el que presenta mayor desequilibrio entre géneros es Irlanda, con solamente un 6,2% de mujeres ocupadas por cuenta propia respecto a un 23,9% de los hombres. La ratio española era la octava más elevada del total de 32 países analizados, por lo cual solo había siete países con un mayor equilibrio en los porcentajes masculino y femenino de ocupación por cuenta propia. Aún así, la ratio se situaba en un modesto 60%, quedando por tanto muy lejos de la situación de pleno equilibrio entre géneros. La particularidad de Portugal se explica por factores característicos de su economía familiar tales como los ingresos familiares y los salarios. Al respecto, y en lo que se refiere al factor salarios en el caso de las economías familiares portuguesas el coste económico que supone el desempleo femenino es para las parejas más elevado que el coste que supone trabajar (contratación de servicios familiares en el mercado), ya que comparativamente con los países europeos, la renta familiar y los salarios son muy reducidos en Portugal. Por lo tanto, la precaria situación económica de una buena parte de las familias portuguesas obliga inexorablemente a las mujeres a incorporarse al mercado laboral para completar los ingresos familiares con un segundo sueldo. De hecho, “la tasa de salario neto equivalente en Portugal para una pareja con dos hijos en la que hay dos sustentadores económicos es la mitad que el de una pareja británica en la misma situación familiar. En el caso en el que sólo trabaje un miembro de la familia las diferencias en el salario neto son aún más elevadas, ya que mientras la tasa de salario neto para una familia portuguesa es de 812, para una pareja belga en la misma situación familiar y laboral es de 2127. Por tanto, estos datos evidencian que en Portugal los salarios son extremadamente reducidos en términos comparativos, por lo que para poder afrontar los gastos propios de una familia resulta prácticamente indispensable que los dos miembros de una familia estén empleados. Esta podría ser una interpretación válida para explicar la elevada tasa de ocupación femenina en un país que históricamente ha compartido una trayectoria política, económica y cultural muy similar a la de los países del entorno

mediterráneo” (Moreno, 2007a: 214-216).

**Gráfico 3. Ratio del porcentaje de mujeres/hombres ocupados por cuenta propia. Distintos países europeos, 2007**



Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat

#### **4.2 Factores explicativos de la menor presencia de mujeres en el ámbito empresarial.**

¿A qué se debe esta infrarepresentación de las mujeres empresarias dentro del colectivo de mujeres ocupadas, en relación con lo que pasa con el colectivo masculino? Y, también, ¿a qué se debe su más débil vinculación con la empresa creada? La literatura sobre la creación de empresas por parte de mujeres en España ha ofrecido algunas respuestas, tal y como se desarrolla en el capítulo cuatro. Así, algunas de las hipótesis propuestas en la literatura consultada, ya de entrada, desestiman cualquier

relación con una supuesta falta de capacidad y motivación de las mujeres para crear una empresa. De hecho, el análisis de supuestos factores psicosociales que favorecen u obstaculizan la creación de empresas en función del género sigue apareciendo de forma habitual, aún así, en la literatura que estudia este fenómeno, como es el caso de los estudios del GEM. Debemos destacar, en este sentido, que tal ejercicio se limita tradicionalmente a la variable género, y no se usa para otras variables.

El estudio GEM del año 2007 tampoco encuentra diferencias entre hombres y mujeres en las respuestas ofrecidas a la pregunta “¿Tiene habilidades para la creación de empresas?”: un 89,7% de los emprendedores y un 89,1% de las emprendedoras afirman tenerlas. Así pues, parece claro que hay que orientar la vista al contexto social e institucional en el que las mujeres deben iniciar su actividad empresarial. Factores como el tiempo disponible para desarrollar la actividad profesional<sup>203</sup>, o las dificultades con las que se enfrentarían las mujeres potencialmente emprendedoras para acceder a recursos financieros<sup>204</sup> son aquéllos que han recibido más atención.

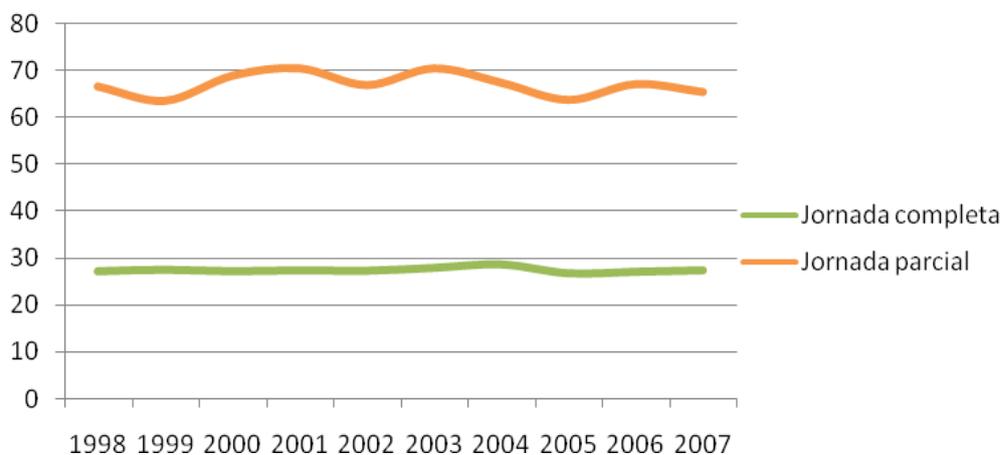
Por lo que refiere al primero de ellos, el factor tiempo, las barreras a la creación de empresas por parte de mujeres parecen tener una raíz común: la que esgrime que “el tiempo de dedicación al negocio aparece como el ámbito en el que las emprendedoras españolas se ven más desfavorecidas con respecto a sus homólogos masculinos, dato que apunta a la falta de sistemas de apoyo a la conciliación de la vida laboral y profesional” (GEM, 2007: 89). Esta hipótesis se confirma cuando analizamos el tipo de jornada laboral de las personas que trabajan por cuenta propia, en función del género. La siguiente tabla muestra el peso que representan las mujeres empresarias dentro del colectivo total de empresarios, desagregando los resultados según el tipo de jornada laboral. Los datos son elocuentes: las empresarias españolas representan, a lo largo de los últimos años, alrededor de siete de cada diez empresarios que tienen una dedicación parcial a la empresa, así como tan solo tres de cada diez empresarios que le dedican toda su jornada laboral.

---

<sup>203</sup> Goffee y Scase (1987); Junquera (2008); Callejo, Ramos y Prieto (2008); Stoner *et al.* (1990).

<sup>204</sup> García *et al.* (2005); Schwartz (1976); Goffee y Scase (1985); Carter y Rosa (1998).

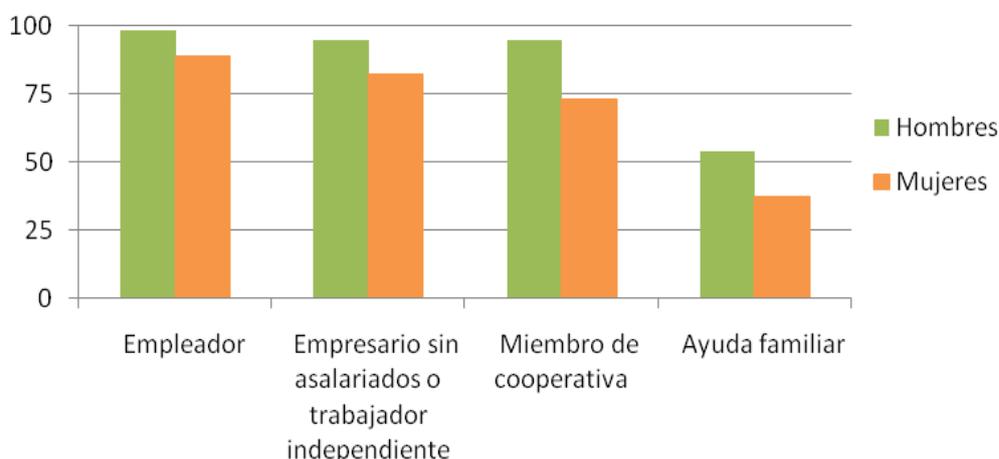
**Gráfico 4. Porcentaje de mujeres empresarias respecto al total del colectivo de empresarios, por tipo de jornada**



Fuente: Junquera (2008) e Instituto Nacional de Estadística

Como afirma Junquera (2008: 38), las razones que se esconden tras la dedicación parcial a la empresa difieren en función del sexo, y es que “cuando los varones deciden hacerlo a tiempo parcial suele ser porque continúan acumulando experiencia laboral, pues mantienen sus empleos por cuenta ajena hasta contar con cierto nivel de certidumbre en su actividad empresarial. Sin embargo, la práctica totalidad de los empresarios que eligen este tipo de jornada por obligaciones familiares son mujeres”. Además, la menor vinculación de las mujeres empresarias con la actividad empresarial es reiterativa sea cuál sea la tipología de empresarias por la que hayan optado ser. Así, mientras que la práctica totalidad de hombres ocupados por cuenta propia como empleadores, trabajadores independientes o miembros de cooperativa trabajaban a jornada completa, los porcentajes entre las mujeres son claramente inferiores. Destaca, por ejemplo, que el porcentaje de mujeres empresarias con personal a su cargo y que trabajaban a jornada completa no alcance el 90% del total. De la misma forma, casi una de cada cinco trabajadoras independientes y una de cada cuatro miembros de cooperativas tampoco trabajaban a jornada completa. En la tipología de ayuda familiar los porcentajes son aún menores, y menos de 4 de cada 10 mujeres trabajaban a jornada completa, en comparación a más de la mitad de los hombres.

**Gráfico 5. Ocupados por cuenta propia en jornada completa, por sexo y situación profesional**



Callejo *et al.* (2008), en un estudio de los datos de la Encuesta de Empleo del Tiempo realizada por el INE en 2002-2003 constatan la desigual distribución temporal de distintas tareas en función del género, si bien no desagregan datos relativos exclusivamente a los trabajadores por cuenta propia. Lo que sí evidencian es que el tiempo medio dedicado al hogar y la familia en un día medio es aproximadamente unas 2 horas superior entre las mujeres ocupadas a tiempo completo que entre los hombres con esta misma condición laboral (y, además, esta desigualdad tiene una fuerte regularidad a lo largo de cualquier día de la semana, y siempre es superior a las 3 horas diarias), y que este tiempo lo “extraen” del tiempo que dedican los hombres al trabajo extra-doméstico, al ocio y otras actividades. La escasez de tiempo originada por el doble requerimiento del trabajo extra doméstico y del trabajo doméstico repercute en un agobio para las mujeres, tanto si trabajan a tiempo completo como parcial. Seis de cada diez mujeres afirman, con datos de esta encuesta, que sufren, algunas veces o muy frecuentemente, un sentimiento de agobio ante las tareas que se debe realizar normalmente, mientras que más de la mitad de los hombres no sufre agobio casi nunca.

En relación al segundo factor, relativo a las dificultades para acceder a recursos financieros, los obstáculos con qué se encuentran las mujeres están directamente relacionados con factores socioeconómicos. La literatura consultada (véase Capítulo 2) destaca que entre las mujeres empresarias hay una mayor proporción de niveles bajos de renta. Con datos del Global Entrepreneurship Monitor del año 2005, un 30% de las

mujeres empresarias pertenecen al grupo considerado de renta baja, un 35% al de renta media y un 35% al de renta alta. En los empresarios masculinos, estos porcentajes son del 22%, 34% y 44%, respectivamente. Por tanto, la puesta en marcha de una actividad empresarial por parte de las mujeres en España necesita, potencialmente, un acceso mayor a recursos externos. De su menor nivel de renta se deduciría una mayor aversión al riesgo, que a su vez sería una explicación de la menor presencia de las mujeres en el ámbito de la emprendeduría o, en caso positivo, de su menor vinculación en términos de dedicación temporal, como hemos visto, o de volumen del negocio.

Congregado y Millán (2008) indican que las restricciones a la liquidez tan sólo ejercen un efecto positivo significativo como trabas a la transición desde el empleo asalariado a empleador, pero no a la transición hacia el trabajo autónomo, debido posiblemente a los menores requerimientos financieros a los que deben hacer frente este tipo de trabajadores por cuenta propia. De ahí también se explicaría la menor presencia de mujeres como empresarias con empleados a su cargo. Por otra parte, el informe GEM (2007) constata que un 53% de las mujeres citan el temor al fracaso como un freno para emprender, por un 47% de los hombres, si bien estos porcentajes se igualan entre la población emprendedora (36% de las mujeres y 34% de los hombres). Esta aversión al riesgo relacionada con el menor nivel de renta de las mujeres empresarias también incide, como se apunta en dicho informe, en la vinculación indirecta de las mujeres con el mundo de la empresa a través de la función de inversoras de proyectos externos.

La (no) disponibilidad de tiempo y el (no) acceso a los recursos necesarios son, como vemos, factores donde la desigualdad de género existe y corroborados por los principales datos existentes. Aun así, como la premisa de la escasa participación de las mujeres en el mundo de la emprendeduría no se debe reducir a la existencia de un u otro factor clave, sino más bien a la agregación de unas fuerzas vectoriales condicionantes, nos atrevemos a incluir otro elemento diferenciador de hombres y mujeres que puede ayudar a entender las desigualdades de género encontradas y que no ha tenido la atención de los otros factores citados. Este elemento hace referencia al ámbito de la incubación del proceso de creación de empresas, y estaría directamente relacionado con la tipología de la ocupación previa a la creación de la empresa. La hipótesis se basa en que la mayor presencia de las mujeres como personal asalariado del sector público puede representar un freno a la idea de crear una propia empresa. Este freno se puede

dar por la naturaleza de este empleo (caracterizado normalmente por una fuerte estabilidad y unos horarios que permiten conciliar en mayor medida la vida familiar y la laboral) como por otros factores, como un posible menor conocimiento de las características del mercado en el que incrustar la nueva empresa.

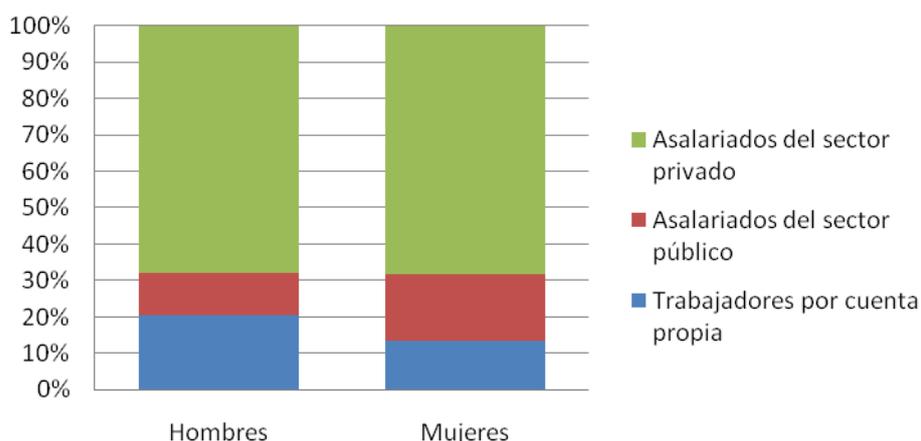
Al respecto, Moreno (2007a) señala que el desarrollo del sector público ha potenciado la creación de empleo en los países mediterráneos en determinadas ocupaciones del sector servicios, convirtiéndose de esta manera en una de las principales fuentes de empleo femenino. Además, se destaca que la integración laboral de las mujeres jóvenes se caracteriza por la polarización en sus ocupaciones. La fuerza de trabajo femenina se concentra bien en el empleo cualificado (principalmente en el sector público, sobre todo en educación y sanidad) bien en el empleo poco cualificado (en el sector privado, característicamente comercio y hostelería).

El sector público, para Moreno (2007a: 52), ha favorecido la expansión del empleo femenino dando la oportunidad de trabajar en ventajosas condiciones (jornada continuada y trabajo protegido) a un colectivo importante de mujeres que en los últimos años han realizado un gran esfuerzo e inversión en su formación y cualificación. Sin embargo, “la expansión del Estado de Bienestar, que arrancó con gran impulso en estos países en la década de los ochenta, fue frenado por las sucesivas crisis económicas de los años noventa, lo que supuso una política restrictiva y una contención del gasto social en servicios y prestaciones sociales, repercutiendo de forma negativa en la creación de empleo”. En este sentido, los análisis realizados por Cousins (2000: 109) han evidenciado “que el crecimiento del empleo femenino en el sector servicios en los países mediterráneos en términos comparativos ha sido relativo, ya que el ratio de empleo femenino en este sector en 1999 para los países de Grecia, Italia, España y Portugal era el más reducido de la Europa de los quince, lo cual evidencia las limitaciones que ha tenido el desarrollo del Estado de Bienestar en los países del entorno mediterráneo como motor del empleo femenino”. Como consecuencia, la creación de empleo en la década de los noventa se concentró fundamentalmente en el sector privado.

Los datos parecen ir en esta dirección: en 2007, en España, el porcentaje de hombres y mujeres ocupados que eran asalariados del sector privado era prácticamente

idéntico: aproximadamente dos de cada tres. Es la *tercera* persona ocupada la que se distribuye de forma desigual entre hombres y mujeres. En los hombres, este tercer individuo tiene prácticamente el doble de probabilidades de ser un emprendedor que de trabajar en el empleo público, mientras que en las mujeres la situación es inversa: en prácticamente seis de cada diez casos, esta tercera mujer ocupada trabaja en el sector público. Esta hipótesis de relación negativa entre empleo público y autoempleo apunta a que son los trabajadores asalariados del sector privado de pequeñas y medianas empresas (elemento que podría facilitar un mayor aprendizaje empresarial) y con un número elevado de horas trabajadas (y, por tanto, de experiencia) aquellos que tienen mayores probabilidades de transitar hacia el autoempleo, especialmente si ya han tenido una experiencia previa en el autoempleo.

**Gráfico 6. Distribución de la situación profesional de la población ocupada según sexo. España, 2007**



Fuente: INE

### **4.3 Aspectos sociodemográficos acerca de las mujeres empresarias en España: edad y nacionalidad.**

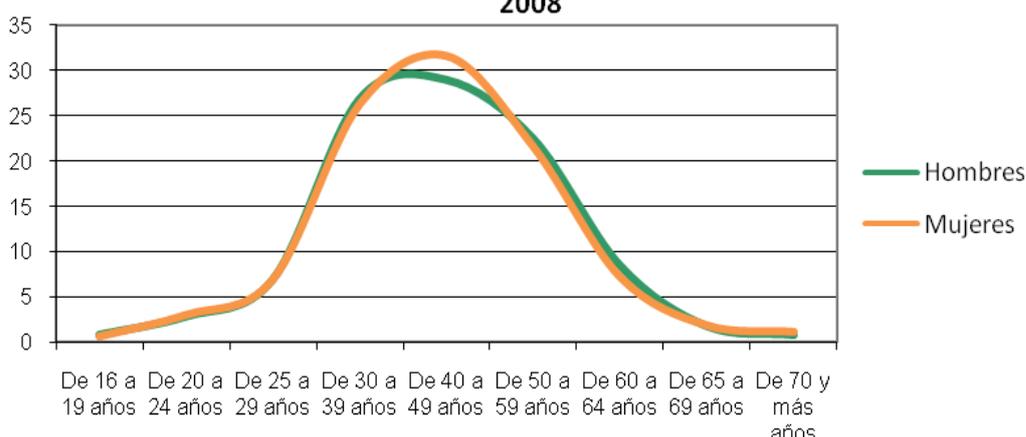
Existen pocos datos disponibles acerca de las características sociodemográficas de las mujeres empresarias en España. Aún así, el interés que suscita el análisis de estos factores sobre el inicio de una actividad empresarial nos ha llevado a ahondar en las fuentes de información existentes para caracterizar a las mujeres empresarias residentes

en España en función de dos variables: la edad y la nacionalidad.

### 4.3.1 La edad de las empresarias.

Como muestra el siguiente gráfico, la mayoría de hombres y mujeres ocupados por cuenta propia se concentra en el tramo de edad de los 30 a los 59 años. A este grupo pertenecen 8 de cada 10 mujeres empresarias, 910.100 en números absolutos, y también 8 de cada 10 hombres empresarios. El grupo de edad más joven y el grupo de mayor edad se reparten aproximadamente, el 20% restante de la población empresaria, de forma equilibrada entre los dos grupos de edad y entre los dos géneros.

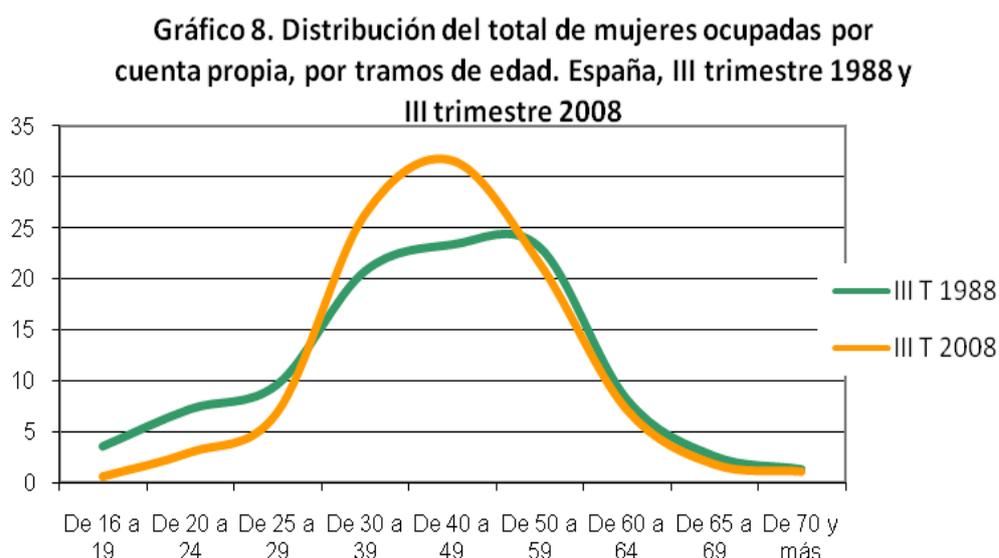
**Gráfico 7. Distribución del total de hombres y mujeres ocupados por cuenta propia según tramos de edad. España, III trimestre 2008**



Fuente: INE

A nivel longitudinal, cabe destacar la pérdida de peso que, dentro del colectivo de trabajadores por cuenta propia, ha tenido el colectivo más joven. Si comparamos los resultados con los datos de 20 años atrás observamos que, en el III trimestre de 1988, uno de cada cinco hombres y mujeres ocupados por cuenta propia tenía entre 16 y 29 años de edad (20,1% y 20,5%, respectivamente), por lo cual la importancia porcentual de este colectivo se ha reducido a la mitad, por ambos géneros. En este sentido, el siguiente gráfico muestra que la pérdida de peso cuantitativo que el colectivo de mujeres jóvenes empresarias ha sufrido en los últimos años ha sido en favor del

colectivo de mujeres de edad madura (30 a 59 años). Este fenómeno se debe, principalmente, al alargamiento de la etapa formativa, que posterga su entrada al mercado laboral y, en consecuencia, retrasa también la edad en la que las futuras empresarias dan inicio a su ocupación por cuenta propia.



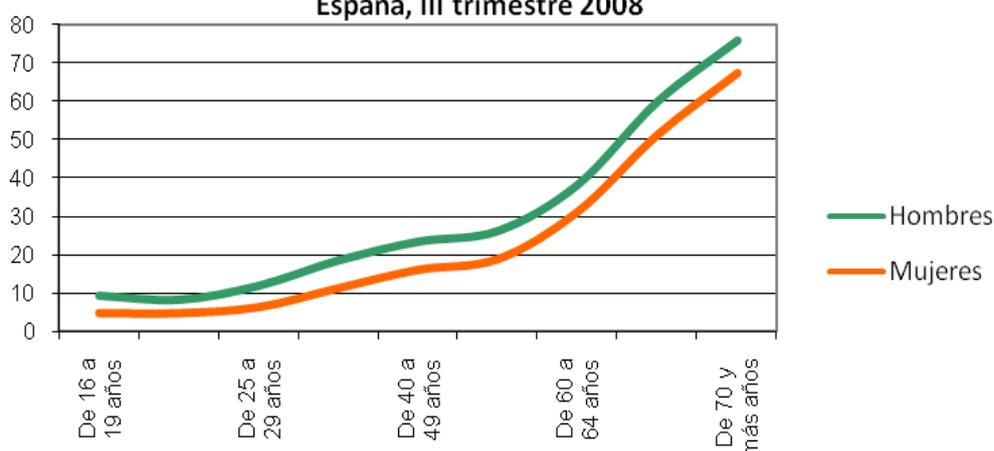
Fuente: INE

No obstante, aunque el mayor número de empresarios y de empresarias se concentre entre los 30 y los 59 años, no es en este tramo de edad donde este colectivo tiene un mayor peso sobre el conjunto de población ocupada. El siguiente gráfico nos muestra estos porcentajes para cada grupo de edad. A primera vista ya se detectan tres elementos destacados: a) en ningún grupo de edad el porcentaje de mujeres empresarias supera el porcentaje de los hombres empresarios, respecto al total de ocupados de cada sexo; b) la distribución por géneros es paralela, es decir, la distancia entre hombres y mujeres es constante sea cual sea la edad, y c) el porcentaje de ocupados y ocupadas por cuenta propia sigue una pauta ascendente a medida que aumenta la edad.

Centrándonos en este último aspecto, detectamos tres períodos cronológicos diferenciados. El primero de ellos va de los 16 a los 24 años, siendo una etapa en la cual el porcentaje de ocupados por cuenta propia es muy reducido (entre un 8% y un 9% de los hombres y cerca del 5% de las mujeres). La falta de experiencia laboral previa se

vislumbra como el factor clave para dar cuenta de ello. A partir de los 25 años y hasta los 59, con la consolidación dentro del mercado laboral aumenta constantemente el porcentaje de hombres y mujeres ocupados por cuenta propia: el porcentaje por los hombres pasa del 11,9% al 26,3% y el de las mujeres pasa del 6,4% al 19%. A partir de aquí, la proporción de ocupados por cuenta propia crece espectacularmente hasta el punto que a partir de los 60 años, el 42% de los hombres y el 35% de las mujeres que trabajan lo hacen por cuenta propia. Este aumento se debe a que los hombres y mujeres ocupados por cuenta propia tienden a prolongar su salida del mercado laboral más allá de lo que hacen los y las asalariados, por lo que a partir de la edad de jubilación más de la mitad de hombres y mujeres que trabajaban en España lo hacían, el III trimestre de 2008, por cuenta propia.

**Gráfico 9. Población ocupada por cuenta propia respecto al total de población ocupada, por sexo y tramos de edad. España, III trimestre 2008**

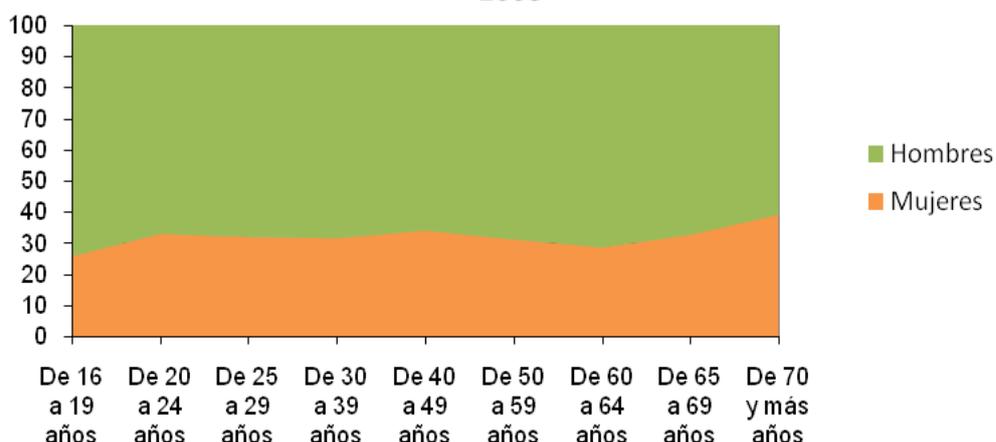


Fuente: INE

Un último aspecto que hemos querido abordar en relación a la edad es el del peso que las mujeres empresarias representan dentro del total del colectivo de trabajadores por cuenta propia en cada uno de los distintos tramos de edad. Hasta los 19 años de edad, las mujeres representan una cuarta parte del total de empresarios en España. Este período es aquél en que el peso de las mujeres empresarias dentro del total de personas ocupadas por cuenta propia es menor. Para el siguiente grupo de edad (de 20 a 24 años), el porcentaje aumenta substancialmente y las mujeres representan uno de cada tres empresarios, por encima de la media global, pero la progresión se trunca rápidamente con la llegada a la edad de tener hijos. A excepción del grupo de 40 a 49

años (en el que el peso de las mujeres dentro del colectivo de empresarios vuelve a aumentar hasta representar una tercera parte del total), el descenso del porcentaje de mujeres dentro del total de empresarios es constante desde los 25 hasta los 65 años, volviendo a alcanzar, en esta edad, casi los mismos valores del grupo de 16 a 19 años. A partir de los 65 años, el porcentaje de mujeres empresarias dentro del conjunto de población empresaria vuelve a ascender, ahora de forma notable y probablemente por la influencia de la mayor esperanza de vida y, ya por encima de los 70 años, cuatro de cada diez empresarios en España era una mujer.

**Gráfico 10. Porcentaje según sexo de la población ocupada por cuenta propia, por tramos de edad. España, III trimestre de 2008**



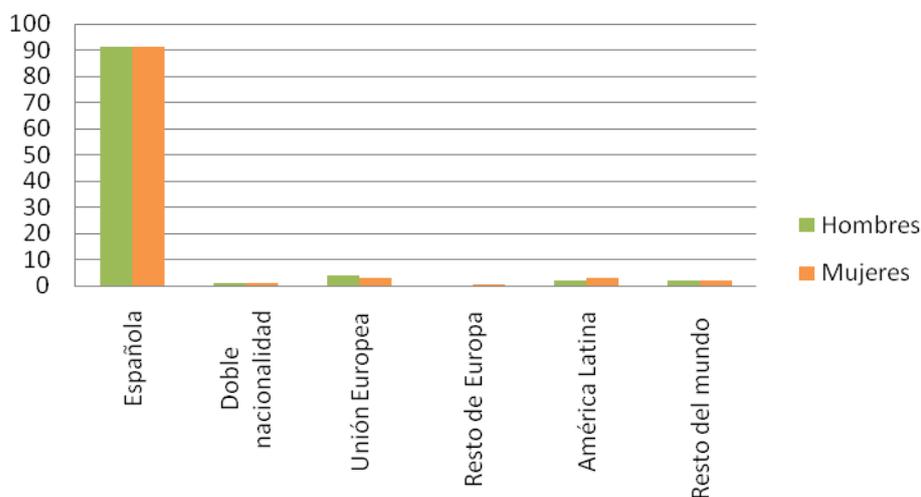
Fuente: INE

#### **4.3.2 La nacionalidad de las empresarias.**

En 2007, el 91,0% de las empresarias en España tenía nacionalidad española. En números absolutos, la cifra era de 1.026.000 del total de 1.127.400 mujeres que trabajaban por cuenta propia. El 9% de mujeres empresarias restante estaba formado, especialmente, por mujeres con nacionalidad perteneciente a algún país de América Latina (3% del total) o de la Unión Europea (2,9% del total). Teniendo en cuenta que en 2007 las mujeres ocupadas de nacionalidad española representaban el 85,6% del total de ocupadas, observamos que la nacionalidad española está sobrerrepresentada en el

colectivo de empresarias.

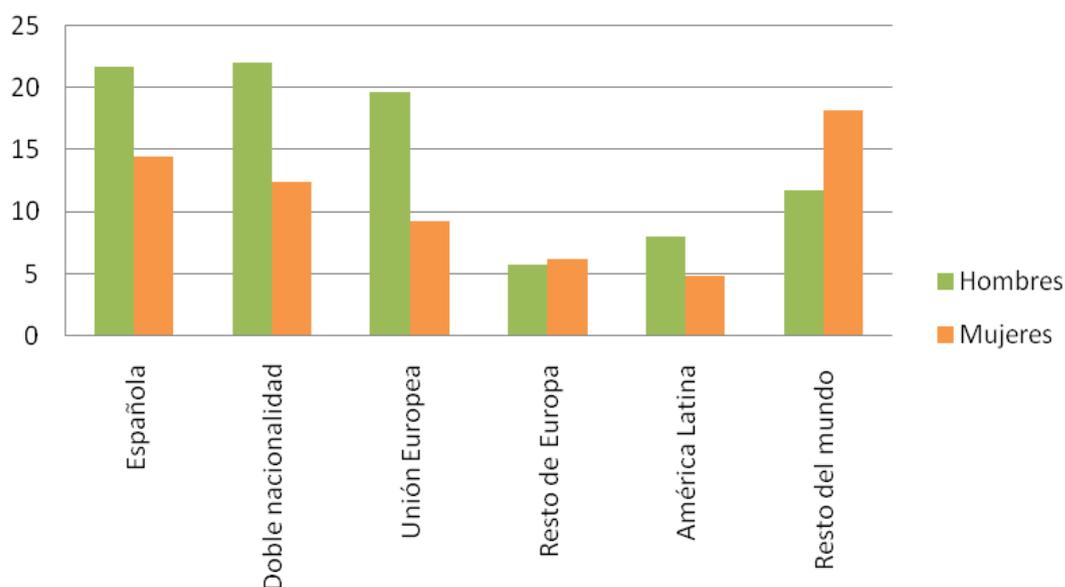
**Gráfico 11. Distribución de la población ocupada por cuenta propia según sexo y nacionalidad. España, 2007**



Fuente: INE

Así, cuando observamos el porcentaje por cuenta propia, por nacionalidad, respecto del total de ocupados (gráfico 12), los hombres y mujeres con nacionalidad española o doble nacionalidad tenían unas tasas de ocupación por cuenta propia superiores al resto de nacionalidades. A cierta distancia encontramos al colectivo procedente de algún país de la Unión Europea, con unas tasas relativamente próximas a la media española por lo que se refiere a los hombres, y ligeramente inferiores por lo que se refiere a las mujeres. El resto de población extranjera tiene unas tasas de ocupación extremadamente bajas, entre un 5% y un 8% de la población ocupada con la misma nacionalidad, a excepción de la categoría “Resto del mundo”, que hace referencia, principalmente, a África y Asia y cuyas altas tasas de ocupación femenina por cuenta propia (del 18,2% del total de mujeres ocupadas) se explicarían por las dificultades para encontrar trabajo por cuenta ajena o por el arraigo de una tradición emprendedora de este colectivo en nuestro país, especialmente en el sector servicios.

**Gráfico 12. Ocupados por cuenta propia respecto al total de ocupados, por sexo y nacionalidad**



Fuente: INE

Hemos de apuntar, por último, que en los últimos años se ha detectado una mayor tasa de emprendeduría de las mujeres de nacionalidad extranjera (GEM, 2007), especialmente de aquéllas provenientes de América Latina y de la categoría que el INE cualifica como “Resto del mundo”. Efectivamente, en 2005 el 6,6% del total de empresarias en España tenía nacionalidad extranjera, en 2006 eran el 6,1% y en 2007 ya representaban el 8% del conjunto de empresarias en España. Es decir, en 2007 había en España 195.300 empresarias de nacionalidad extranjera. De mantenerse esta tendencia, es de esperar que en los próximos años las mujeres de nacionalidad extranjera tengan cada vez un mayor peso dentro del conjunto de mujeres empresarias en España, hasta darse una situación de equilibrio (o llegando incluso a superar) con respecto al peso demográfico que tienen sobre el conjunto de mujeres vinculadas al mercado laboral.

#### **4.4. Las empresas de las empresarias: tamaño de la empresa, sector de actividad y ocupación.**

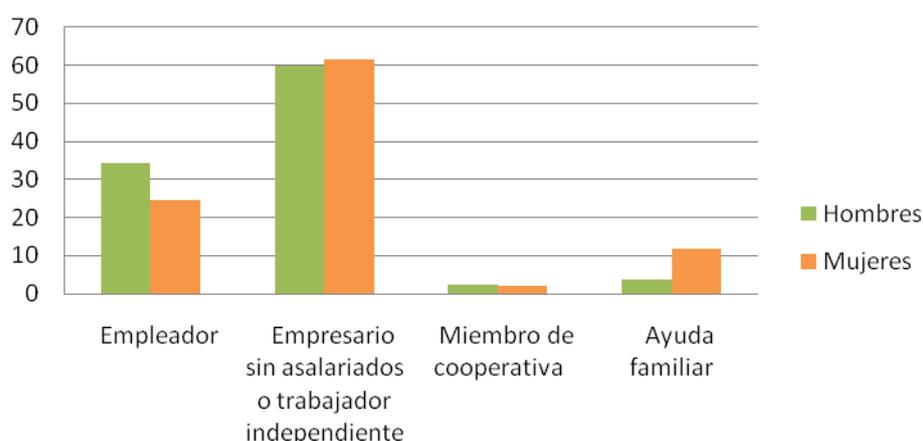
Una vez realizado este análisis en el cual hemos orientado nuestra atención hacia las características directamente relacionadas con los agentes, es decir, las empresarias, nos interesamos ahora por analizar cuestiones referentes a la tipología de empresas gestionadas por las mujeres en España. En 2007, más de uno de cada tres hombres ocupados por cuenta propia eran empleadores, es decir, tenían personal a su cargo

(34,3%), porcentaje que para el caso de las mujeres empresarias se reducía en 10 puntos, hasta representar menos de una cuarta parte (24,4%) del total de mujeres empresarias. En números absolutos, esta diferencia se evidencia aún más: en 2007 había en España 842.600 hombres empleadores y 275.300 mujeres empleadoras (67,3% y 32,7% del total, respectivamente). Por lo que refiere a los empresarios sin empleados, o trabajadores independientes, la situación en función del género es prácticamente idéntica en ambos géneros —nos referimos exclusivamente al peso que representan dentro del colectivo, sin entrar en detalles respecto a la naturaleza de su actividad—, y seis de cada diez hombres y mujeres empresarios/as (60% y 61,5%, respectivamente) no tenían personal a su cargo. No obstante, los números absolutos siguen siendo favorables para los hombres: casi un millón y medio de hombres trabajaban de forma independiente (1.472.500), por menos de la mitad en el caso de las mujeres: 694.900.

Los y las empresarios/as al frente de cooperativas representan una muy pequeña parte del conjunto de empresarios/as, manteniéndose un equilibrio entre géneros: el 2,4% de los hombres empresarios y el 2,2% de las mujeres empresarias pertenecían a este grupo (56.000 hombres y 23.000 mujeres). En cambio, en el grupo de ayuda familiar (empresarios o empresarias al frente de un negocio familiar, en el que no hay una relación laboral formal, ni duración u horarios establecidos) es donde la balanza se desequilibra en pro de las mujeres: un 11,9% de las mujeres empresarias estaban al frente de un negocio de esta tipología, mientras que la presencia de hombres en este tipo de empresas es testimonial (3,4%). Éste es el único grupo en el cuál la presencia total de mujeres supera a la de los hombres: 133.700 mujeres por 88.100 hombres. Moreno (2007: 55) señala, al respecto, que “una de las causas que explican la elevada proporción de mujeres que están empleadas en la economía sumergida en los países del sur de Europa nos remite de nuevo a la prevalencia de la empresa familiar en la que el trabajo de la mujer se considera como una ‘ayuda familiar’ que, por tanto, no es declarado como contrato legal. En Grecia este tipo de empresas y empleos femeninos es predominante y en España este tipo de trabajo no pagado de la mujer se define como ‘ayuda familiar’, siendo especialmente elevado en las zonas rurales”.

Los datos anteriores confirman el hecho de que en los regímenes de bienestar mediterráneos<sup>205</sup> tienen una gran relevancia para las economías familiares las pequeñas empresas familiares<sup>206</sup>, lo que unido al sentimiento de propiedad (tanto de la tierra como de la vivienda) como forma tradicional de afrontar los riesgos sociales y la carencia de una política social real<sup>207</sup> han contribuido “a conformar un imaginario social colectivo basado en el familismo egoísta y en el clientelismo al que Banfield se refiere como una forma de ‘familismo amoral’” (Moreno, 2007a: 25), esto es, un sistema de bienestar donde la solidaridad sólo es concebible cuando se ejercita dentro de las fronteras del grupo familiar<sup>208</sup>.

**Gráfico 13. Distribución de la población ocupada por cuenta propia según situación profesional y sexo. España, 2007**



Fuente: INE

El informe GEM de 2007 apunta también en esta dirección. Según los datos que obtienen (GEM, 2007: 88), las mujeres tienden a iniciar su negocio en solitario en mayor medida que los hombres: el promedio de propietarios es de 1,71 y de 1,92, respectivamente. Además, las perspectivas de creación de empleo en los siguientes 5 años a la realización de la encuesta también difieren relativamente: mientras los emprendedores tienen una previsión media de 3,6 empleados nuevos, la previsión de las emprendedoras es de 3,2. De esta forma, la primera conclusión vuelve a estar bastante

<sup>205</sup> Jurado y Naldini (1996); Naldini (2003).

<sup>206</sup> Mingione (1988, 1995).

<sup>207</sup> Castles y Ferrera (1996).

<sup>208</sup> De Miguel (2006).

definida: las mujeres empresarias, que como hemos visto tienen un peso reducido dentro del colectivo —tanto de mujeres como del colectivo empresarial—, lo son de empresas de un menor tamaño, siendo notable la presencia de éstas en actividades o negocios de marcado carácter informal.

Por lo que se refiere a los sectores de actividad en los que se incrustan las empresas dirigidas por mujeres y hombres, la segregación entre sectores masculinizados y feminizados mantiene su relevancia para el ámbito de la emprendeduría. En este sentido, el sector servicios es para ambos géneros, pero sobre todo para las mujeres, el que ocupa a un mayor número de mujeres que trabajan por cuenta propia. En 2007, el número de mujeres empresarias del sector servicios era de 886.500, lo que representaba que casi 8 de cada 10 mujeres empresarias lo hacían en este sector, mientras que los trabajadores por cuenta propia masculinos del sector servicios, aún siendo 1.359.900 individuos, tan sólo representaban el 55,3% del total de empresarios masculinos. De esta forma, el porcentaje de mujeres que trabajan por cuenta propia con respecto al total de trabajadores por cuenta propia es substancialmente superior en el sector servicios con respecto al conjunto de sectores: 4 de cada 10 empresarios de este sector eran mujeres, por lo que el sector servicios se convierte en el sector menos masculinizado entre el colectivo de trabajadores por cuenta propia. Aún así, las probabilidades de encontrar un trabajador por cuenta propia en el sector servicios siguen siendo superiores en los hombres que en las mujeres (con unos porcentajes del 21,5% y 12,4%, respectivamente) por lo que el mayor equilibrio en la emprendeduría es consecuencia de la mayor vinculación laboral de la mujer en este sector y no de un mayor dinamismo empresarial femenino.

El siguiente sector que presenta un menor desequilibrio —aunque evidente— entre géneros es el primario. En él se empleaban por cuenta propia, en 2007, 119.700 mujeres (una de cada diez mujeres ocupadas por cuenta propia y un 28,2% del total de trabajadores por cuenta propia de este sector), y 305.200 hombres (12,5% de los hombres ocupados por cuenta propia y 71,8% del total de empresarios de este sector). La característica principal de este sector es la elevada tasa de población que trabaja por cuenta propia: el 47,8% de las mujeres y el 45,2% de los hombres, siendo así, con mucha distancia, el que posibilita en mayor medida el emplearse por cuenta propia. También destaca, en este sector, la presencia de 24.600 mujeres que constaban como

empresarias declarando realizar tareas de ayuda familiar (mayoritariamente al frente de explotaciones agrícolas con relaciones laborales de carácter informal), que representaban una de cada cinco mujeres empresarias del sector agrícola. El carácter familiar de muchas explotaciones agrícolas y ganaderas da cuenta de las elevadas tasas de población que trabaja por cuenta propia, de la importancia de la categoría “ayuda familiar” dentro de este conjunto de trabajadores por cuenta propia y de que sea el sector con menos empleadores y empleadoras (tanto en números absolutos como en porcentajes) y con más porcentaje de trabajadores independientes.

En el sector industrial la masculinización de la actividad empresarial persiste, y más de 3 de cada 4 ocupados por cuenta propia son hombres: 295.800 hombres y 89.600 mujeres. Esta relación es prácticamente idéntica a la distribución entre géneros del total de población ocupada en la industria. Por esto, las tasas de población ocupada por cuenta propia son ciertamente similares por ambos géneros (el 12,1% de los hombres y el 10,9% de las mujeres ocupadas en este sector lo hacía por cuenta propia). Por lo tanto, la influencia principal acerca de la menor presencia de la mujer en el ámbito empresarial industrial recae más en la masculinización del sector que en otros elementos que podrían, a priori, parecer explicativamente relevantes, como el mayor volumen de las empresas industriales.

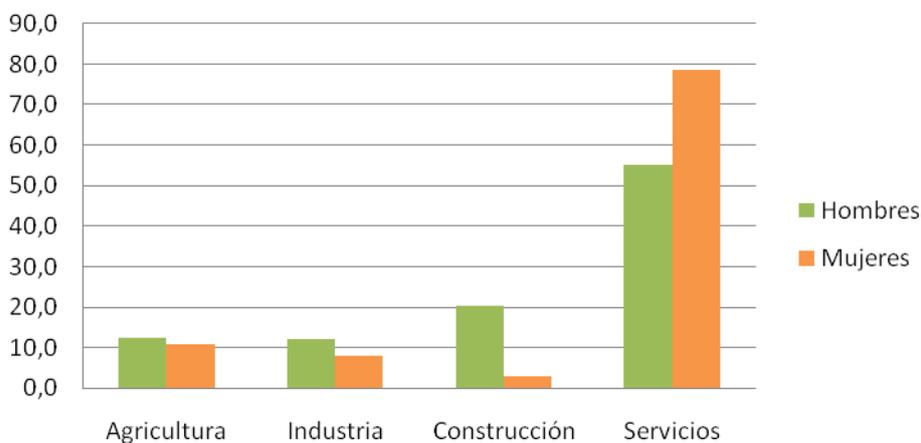
Por otra parte, la presencia de mujeres empresarias en la construcción es escasa. Si bien el porcentaje de población ocupada por cuenta propia es similar entre hombres y mujeres (incluso es ligeramente superior para ellas: 19,6% y 20,7% del total de cada sexo, respectivamente), la escasa presencia de mujeres en este mercado laboral se extrapola al ámbito empresarial: solamente un 2,8% de las mujeres empresarias lo eran del sector de la construcción, representando a su vez un escaso 5,7% del total del empresariado de la construcción.

**Gráfico 14. Porcentaje de población ocupada por cuenta propia respecto al total de población ocupada, por sectores de actividad y sexo. España, 2007**



Fuente: INE

**Gráfico 15. Distribución de los trabajadores por cuenta propia según sexo y sector de actividad**

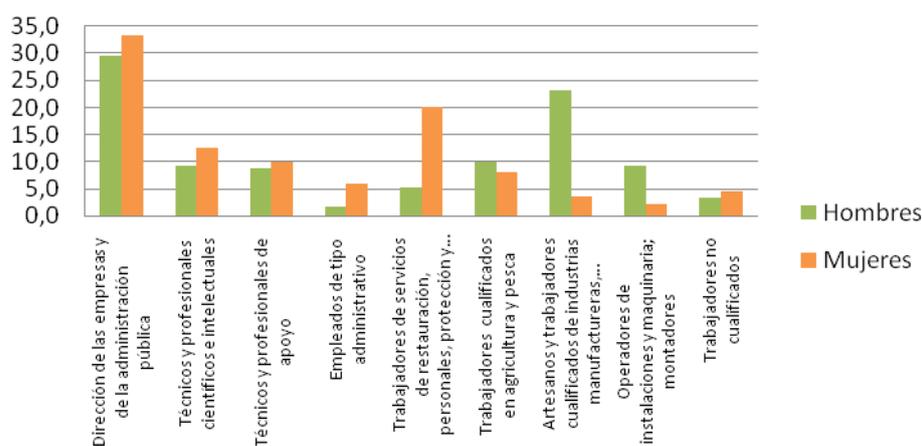


Fuente: INE

Por lo que se refiere a la ocupación de hombres y mujeres ocupados por cuenta propia en España, vuelven a aparecer desigualdades. Como se desprende del gráfico 16, una tercera parte de las mujeres y un 29,7% de los hombres ocupados por cuenta propia ocupaban cargos directivos, siendo la ocupación mayoritaria entre los empresarios de

ambos géneros, aspecto que ya se esperaba en un principio. Ahora bien, la segunda ocupación de cada género ya presenta una notable polarización y plasma la diferenciación de roles existente. Entre las mujeres empresarias, una de cada cinco eran trabajadoras de servicios de restauración, de servicios personales, de protección o vendedoras. La misma ocupación, para los hombres empresarios, tan solo representaba un 5,3% del total. Y de forma inversa sucede con la categoría de artesanos y trabajadores cualificados de la industria manufacturera y de la construcción: agrupa al 23,2% de los hombres empresarios y solamente al 3,5% de las mujeres empresarias. El resto de ocupaciones tiene un peso menor entre el colectivo de hombres y mujeres empresarios. Aún así, se evidencia otra vez la polarización: las ocupaciones donde la presencia porcentual de mujeres empresarias es superior a la de los hombres son aquellas orientadas al sector servicios (técnicas, empleadas administrativas y trabajadoras no cualificadas), mientras que sucede lo contrario en las derivadas del sector primario (trabajadores cualificados de la agricultura y la pesca) y secundario (operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores).

**Gráfico 16. Distribución de la población ocupada por cuenta propia, por sexo y ocupación. España, 2007**

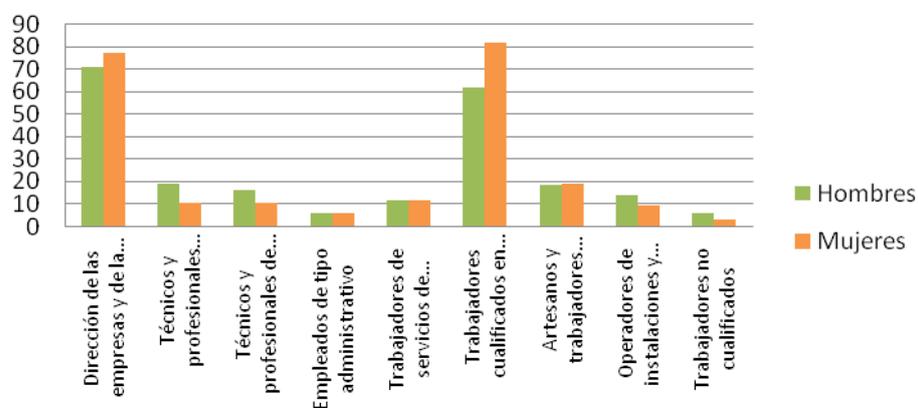


Fuente: INE

Por último, las ocupaciones de trabajos cualificados en agricultura y pesca, y de dirección, son las que presentan un mayor porcentaje de ocupación por cuenta propia, especialmente en el caso de las mujeres (81,9% y 77,6%, respectivamente, del total de ocupadas en cada sector). Resulta curioso comprobar, comparando los resultados obtenidos, como, excepto en el caso de los operadores de instalaciones y montadores (si

bien de alguna manera esta categoría también sigue la tendencia), todas las demás ocupaciones presentan una relación inversa entre distribución según sexo y porcentaje de población ocupada por cuenta propia. Así, las ocupaciones de técnicos (científicos e intelectuales, y de apoyo), de empleados de tipo administrativo, de servicios de restauración, personales, de protección y vendedores de comercio, y de trabajadores no cualificados tienen mayor peso entre las mujeres empresarias que entre sus homónimos masculinos, pero son éstos los que tienen una mayor tasa de ocupación por cuenta propia con respecto al total de hombres ocupados en cada tipo de ellas. Y, de forma inversa, sucede lo mismo en las ocupaciones de artesanos y trabajadores cualificados en la industria manufacturera y la construcción. Así, la creación de una empresa respondería a un elemento estratégico de diferenciación y de toma de relevancia en unos ámbitos laborales dominados, en cuanto a la población, por el género contrario.

**Gráfico 17. Porcentaje de población ocupada por cuenta propia, respecto al total de población ocupada, por sexo y ocupación. España, 2007**



Fuente: INE

#### **4.5. Mujeres empresarias y territorio: la situación en Andalucía, Cataluña, Comunidad Valenciana y Murcia.**

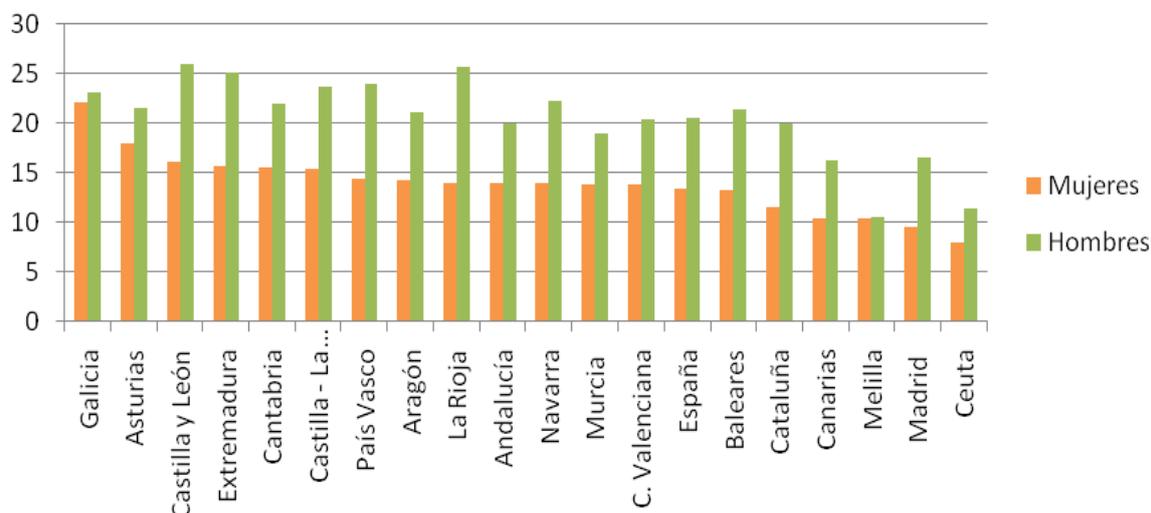
La mayoría de aproximaciones al estudio del género y la creación de empresas utilizan la totalidad del territorio estatal como ámbito de referencia. La desagregación

de información por regiones está, de esta manera, supeditada a un limitado acceso a las fuentes de datos. Los informes del GEM vuelven a ofrecer un paso adelante en este aspecto y, en 2007, había 15 grupos de trabajo realizando los informes de sus Comunidades Autónomas respectivas, además del grupo encargado del informe del conjunto de España.

En Andalucía, Murcia y la Comunidad Valenciana el porcentaje de mujeres ocupadas por cuenta propia, respecto al total de mujeres ocupadas, es superior a la media estatal (20,0%, 13,8% y 13,8%, respectivamente, respecto al 13,5% para el total de España), mientras que en Cataluña el porcentaje es ligeramente inferior. Este hecho que podría parecer sorprendente se explica por la escasa presencia de las mujeres empresarias (en relación con el conjunto de mujeres ocupadas) en las Comunidades Autónomas más pobladas, que empuja hacia abajo la media del conjunto del Estado: 13 Comunidades Autónomas se sitúan por encima de esta media, y tan solo 4 (además de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, que no contemplamos en el análisis) están por debajo.

Estas cuatro Comunidades Autónomas tienen en el sector servicios uno de los caballos de batalla de su capacidad productiva y, por tanto, al tratarse de un sector de actividad altamente feminizado, la fácil absorción de las mujeres como mano de obra asalariada reduciría el peso que representan las empresarias sobre el total de mujeres ocupadas. Así, Madrid, Cataluña y Baleares, tres de las cuatro Comunidades Autónomas con menores tasas de actividad empresarial entre las mujeres, son a su vez las tres con mayor tasa de ocupación femenina. La parte superior de la lista, en cambio, está formada por cuatro Comunidades Autónomas del tercio oeste (Galicia, Asturias, Castilla y León y Extremadura) con unas tasas de ocupación femenina notablemente inferiores a la media estatal. Por lo tanto, aquellas Comunidades con un mercado laboral capaz de absorber la mano de obra femenina (y, por tanto, con unas tasas de ocupación elevadas) son las que tienen un menor porcentaje de mujeres empresarias en relación al total de mujeres ocupadas.

**Gráfico 18. Población ocupada por cuenta propia respecto al total de población ocupada, por sexo y Comunidades Autónomas. España, 2007**

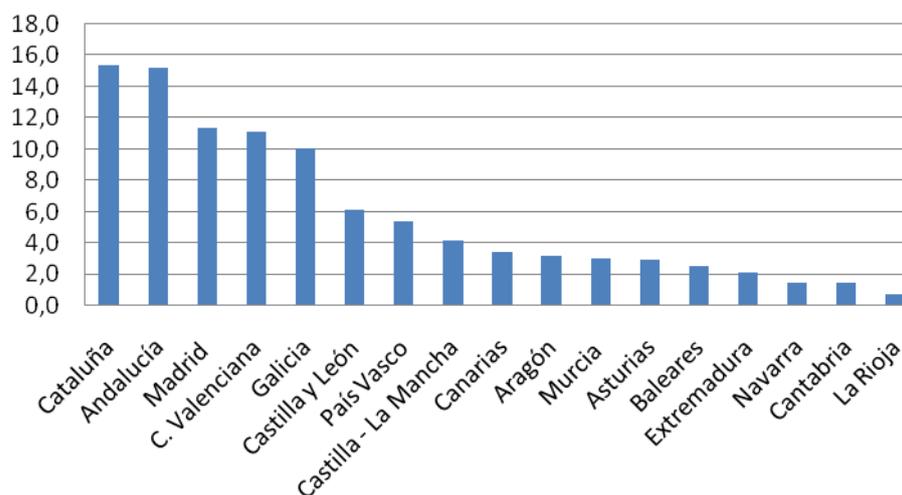


Ahora bien, no se debe cometer el error de interpretar que la mayoría de mujeres empresarias se ubican en las Comunidades Autónomas con mayor tasa de participación empresarial femenina. Los datos son clarividentes: las cuatro Comunidades Autónomas con mayor tasa de participación empresarial femenina concentran solo el 19,8% de las mujeres empresarias en España, mientras que en las cuatro últimas reside casi un tercio del total: 32,7%.

Tomando los datos de la Encuesta de Población Activa del INE, en 2007 dos de las Comunidades Autónomas que forman parte de nuestra investigación, Cataluña y Andalucía, son las dos que concentran el mayor número de empresarias: 173.500 en Cataluña y 172.000 en Andalucía (en total, un 30,6% de las mujeres empresarias en España). La Comunidad Valenciana se encuentra en cuarta posición, por detrás de la Comunidad de Madrid, con 124.900 mujeres empresarias (11,1% del total estatal), evidenciando que las cuatro Comunidades Autónomas más pobladas de España, que además son aquellas donde se ha producido una extensiva inserción laboral de las mujeres, son las que concentran a un mayor número de empresarias, aun siendo los porcentajes de actividad empresarial femenina realmente bajos. A cierta distancia de las primeras, la Región de Murcia se sitúa en el número 11 de la lista, con 33.400 mujeres empresarias (un 3% del total de España). En total, las cuatro Comunidades participantes en la investigación agrupan a más de medio millón de mujeres empresarias, un 44,7%

del total de empresarias en España.

**Gráfico 19. Distribución de las mujeres empresarias en España por Comunidades Autónomas. Año 2007**



Fuente: INE

Las Comunidades Autónomas con menores tasas de actividad empresarial femenina, pero que como vemos son aquellas con mayor población, con mayores tasas de ocupación femeninas y las que concentran un mayor número de empresarias, también se sitúan entre aquellas donde las mujeres empresarias lo son de empresas de mayor tamaño. Entre estas, Balears, Cataluña (27,5% del total de mujeres empresarias) y Madrid son tres de las cinco Comunidades Autónomas con mayor porcentaje de mujeres empleadoras. La Región de Murcia se encuentra en séptima posición, con un 26%, la Comunidad Valenciana en novena, con un 25,1%, y Andalucía se sitúa por debajo de la media estatal con un 23,4%, junto a otras Comunidades Autónomas de marcado carácter rural (Galicia, las dos Castillas y Extremadura) y a tres Comunidades Autónomas donde la empresa cooperativa tiene una gran importancia, como son Navarra, La Rioja y, principalmente, el País Vasco (donde el 14% de mujeres empresarias son cooperativistas).

Estas Comunidades Autónomas de carácter rural, que tienen un porcentaje muy bajo de mujeres empleadoras, en cambio, son las que lideran la clasificación por lo que se refiere a la categoría de empresarias en ayuda familiar. El sector de actividad parece

influir, en este caso, en que las relaciones laborales dentro de la empresa sean formalizadas, mediante la contratación de empleados (Comunidades Autónomas donde el sector servicios tiene un importante peso), o informales, con la participación familiar en las tareas del negocio (aquellas donde la agricultura mantiene un papel importante).

Por otra parte, las trabajadoras autónomas tienen un peso muy homogéneo por todas las Comunidades Autónomas, siendo con diferencia la situación profesional más habitual entre las mujeres (aproximadamente 6 de cada 10). La única relativa interferencia a esta homogeneidad es Navarra, con un 67,1% de mujeres autónomas. Por lo que se refiere a esta situación profesional, no se contempla un análisis claro de la situación, como sí hemos detectado en las otras tres situaciones profesionales. De aquí que entendamos que la evolución del porcentaje de mujeres autónomas dependa más del mayor o menor arraigo de las otras situaciones profesionales (empleadoras, cooperativistas o empresarias en ayuda familiar) que de factores inherentes a la propia categoría de trabajadoras independientes.

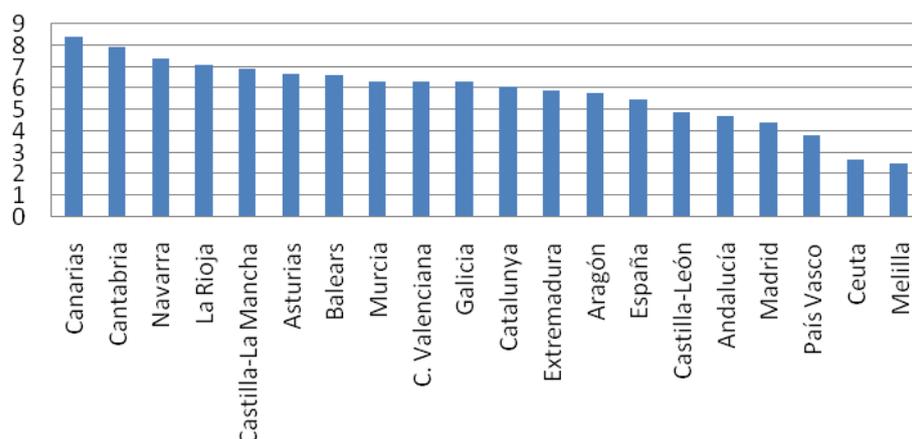
**Tabla 2. Distribución de las mujeres ocupadas por cuenta propia según situación profesional. Comunidades Autónomas, 2007.**

	Empleador	Trabajador independiente	Cooperativa	Ayuda familiar
Total Nacional	24,4	61,6	2,1	11,9
Andalucía	23,4	59,8	1,4	15,5
Aragón	26,5	61,9	2,5	9,1
Asturias	27,8	60,3	0,3	11,9
Baleares	32,9	60,1	1,4	5,7
Canarias	25,5	63,5	0,5	10,2
Cantabria	27,5	59,9	1,8	10,8
Castilla y León	18,9	64,9	1,9	14,3
Castilla – La Mancha	17,2	60,4	1,3	21,2
Cataluña	27,5	62,1	0,6	9,8
Comunitat Valenciana	25,1	59,9	1,6	13,4
Extremadura	17,4	61,4	2,9	18,3
Galicia	22,3	65,9	1,1	10,6
Madrid	27,4	61,6	1,6	9,4
Murcia	26,0	60,2	1,5	12,3
Navarra	21,6	67,1	4,8	6,6
País Vasco	21,0	58,2	14,0	6,7
La Rioja	22,5	65,0	3,8	8,8
Ceuta	16,7	66,7	.	16,7
Melilla	37,5	50,0	.	12,5

Fuente: INE

Por otra parte, mostramos los datos que ofrece el GEM sobre la desagregación territorial de la Tasa de Actividad Emprendedora (TEA) que, recordamos, se refiere al porcentaje de población involucrado en procesos de creación de empresas. Tan solo cuatro Comunidades Autónomas se encuentran por debajo de la media estatal por lo que al TEA femenino se refiere, mostrando otra vez que hay un pequeño grupo de Comunidades Autónomas con unos porcentajes de actividad empresarial femenina muy bajos y que tienen un notable efecto sobre el valor medio de este porcentaje en el conjunto del país. Entre ellas, Andalucía, con un índice de 4,7%, ligeramente inferior a la media española (5,5%). Las otras tres Comunidades Autónomas que forman parte de esta investigación presentan un TEA ligeramente superior a esta media: en la Región de Murcia y Valencia el TEA es del 6,3% y en Cataluña del 6,1%.

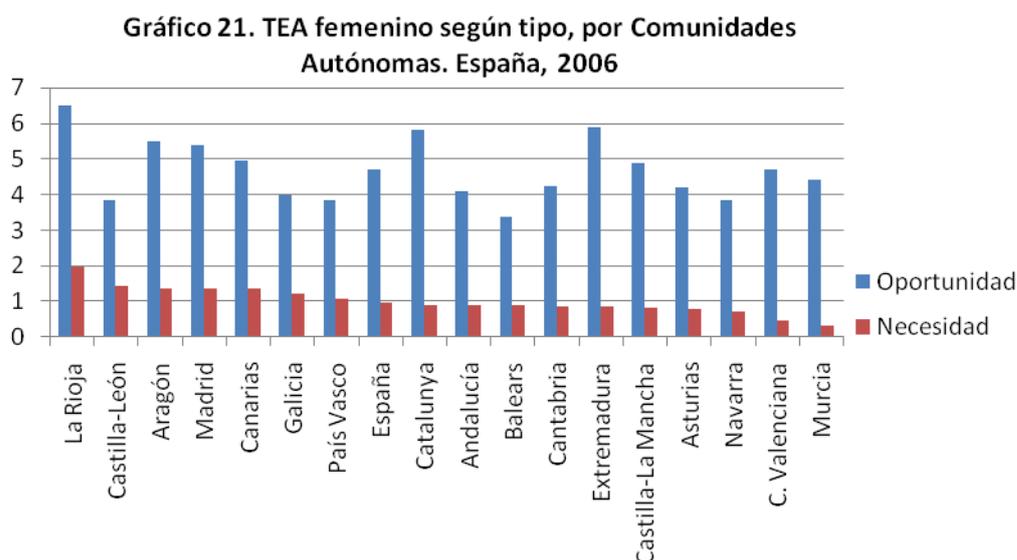
**Gráfico 20. TEA femenino por Comunidades Autónomas. Año 2007**



Fuente: GEM (2007)

Por último, se ha desagregado el TEA femenino por las dos tipologías en las que lo desagregan los informes GEM: oportunidad y necesidad. La Región de Murcia y la Comunidad Valenciana se encuentran a la cabeza de la lista de Comunidades Autónomas con menor TEA por necesidad. En ellas, esta tipología de creación de empresas tan solo es característica de un 0,31% y un 0,46% de las mujeres. Además, son las Comunidades Autónomas en las cuales el TEA por necesidad tiene un menor peso con relación al TEA por oportunidad: tan solo un 6,55% de las emprendedoras femeninas en Murcia y un 8,9% de las emprendedoras femeninas en Valencia habían iniciado su actividad empresarial como alternativa a una difícil inserción al mercado

laboral como asalariadas. Respecto a Cataluña y Andalucía, el TEA femenino por necesidad se sitúa justo por debajo de la media española: es del 0,89% en ambas Comunidades Autónomas, representando un 13,3% para Cataluña (es el cuarto porcentaje más bajo, por lo cual observamos como el este peninsular —Murcia, Comunidad Valenciana y Cataluña— es aquel donde la creación de empresas por parte de las mujeres se debe en casi su totalidad a la detección de oportunidades de negocio en el mercado, aspecto que sería el resultado de la acumulación de experiencia por parte del colectivo de mujeres con una elevada inserción en el mercado laboral) y un 17,9% del total de mujeres emprendedoras en Andalucía.



Fuente: GEM Andalucía (2006)

#### 4.6. Familiarismo en España.

La principal conclusión que sacamos a raíz del análisis de los datos ofrecidos es clara: la escasa participación de la mujer en el ámbito empresarial en España, y esta escasez se ha demostrado en gran medida independiente de factores como la evolución de la economía o como la inserción de la mujer al mercado laboral. Con datos de 2007, las mujeres representaban el 31,4% del total de población ocupada por cuenta propia en España, y el 13,5% del total de mujeres que estaban trabajando. Existen diversos factores para la comprensión de esta escasez: a) la necesidad de dedicar parte del tiempo

disponible para el cuidado del hogar y de la familia explicaría el elevado porcentaje de mujeres empresarias que trabajan a jornada parcial: representan dos tercios del total de personas empresarias con jornada parcial; b) la falta de acceso a recursos financieros, que agrava la situación de las mujeres pues éstas tienen una menor renta, y esto puede explicar la menor presencia de las mujeres como empleadoras, y su concentración en negocios de tipo familiar, y c) la incorporación de la mujer al mercado de trabajo mediante la capacidad de absorción de mano de obra que ha tenido la función pública también puede explicar la menor presencia de las mujeres en el ámbito empresarial, pues la experiencia en el mercado laboral privado aparece como un generador de probabilidades para la creación de empresas.

Otro dato destacado es la concentración de la actividad empresarial en el sector servicios: prácticamente 8 de cada 10 mujeres empresarias en 2007 en España se ubicaban en este sector. Aún así, las tasas de empresarialidad por parte de las mujeres en este sector son realmente bajas, lo que vendría a confirmar la hipótesis que cuando un sector de actividad es capaz de absorber grandes cantidades de población asalariada femenina, se reduce el porcentaje de creación de empresas por parte de mujeres en este sector. Además, una de las características de la presencia de la mujer en el ámbito empresarial en España es la importancia de la necesidad como factor motivador (aunque la detección de oportunidades de negocio sigue siendo el principal factor de creación de una empresa), en relación a otros países europeos. Resulta que ante la constatación de una difícil inserción en el mercado de trabajo, una de las salidas posibles es el establecerse por cuenta propia. Esto explica que en aquellos sectores de actividad, tipos de ocupación o ámbitos territoriales donde la incorporación de la mujer al mercado de trabajo refleja la existencia de trabas, los porcentajes de mujeres empresarias respecto al total de mujeres ocupadas aumenten ostensiblemente. Y, por el contrario, aquellos con unas mayores tasas de ocupación femenina tienden a ser los que presentan un menor dinamismo empresarial por parte del colectivo femenino.

Estas conclusiones se explican si nos remitimos a la importancia que ha tenido (y tiene) el familiarismo o familismo en la conformación de las estrategias familiares

características del régimen de bienestar mediterráneo<sup>209</sup>. El familismo, entendido como sistema de bienestar donde los problemas individuales de los/as integrantes de la red familiar (como desempleo, falta de recursos económicos o de vivienda, enfermedad) tienden a ser definidos como “asuntos familiares”. Como tales reclaman “la movilización de los recursos colectivos disponibles, tanto simbólicos como económicos y organizativos. Un número considerable de autores/as destaca que esa ‘ética’ comunitarista descansa en un sistema característico de valores y representaciones morales sobre la solidaridad familiar, y se refleja en un ordenamiento jurídico que prescribe un abanico amplio de obligaciones de solidaridad mutua entre los integrantes de la familia y sanciona su incumplimiento” (De Miguel, 2006: 150).

El familismo se refiere, entonces, al fenómeno de la solidaridad y dependencia familiar característica de los países del sur de Europa. Zuanna (2001), desde una perspectiva antropológica, se refiere al familismo como una estructura normativa del entramado cultural que los individuos interiorizan y reproducen a través del proceso de socialización. Según esta interpretación, Zuanna considera que el familismo imperante en las sociedades mediterráneas “es un determinante normativo de la cultura mediterránea que explicaría en parte la tardía emancipación familiar de los jóvenes”. De hecho, esta autora insiste en que la persistencia histórica a través de los siglos de la familia troncal en los países mediterráneos “ha potenciado la transmisión intergeneracional del familismo como estructura normativa de padres a hijos, considerando a ésta como una variable explicativa de la permanencia de estructuras familiares tradicionales, más que como una consecuencia de procesos de cambio social” (Moreno, 2007a: 135).

El familismo, el limitado desarrollo de las políticas familiares, la división sexual del trabajo familiar entre géneros, así como la prevalencia de la figura del varón sustentador, constituyen razones, entre otras, de por qué la presencia de la mujer en el ámbito empresarial posee las características descritas. Como señala Moreno (2007a: 240) la permanencia de las estructuras familiares tradicionales y la deficiente infraestructura y cobertura de las políticas familiares en los países del sur de Europa han dificultado la integración de la mujer en el mercado laboral, mientras que “para el

---

<sup>209</sup> Micheli (2000); Jessop (2008).

conjunto de países de la Unión Europea las políticas familiares han tenido una incidencia positiva en el empleo femenino, favoreciendo de esta forma el proceso democratizador de las relaciones familiares”. Es por esto, que el proceso de individualización se está produciendo de forma ralentizada en España, debido a los efectos convergentes que las políticas públicas, el mercado y el entramado familiar “están teniendo sobre la emancipación familiar de la mujer y por tanto sobre el proceso de desfamiliarización. El grado en el que se están produciendo los procesos de individualización y desfamiliarización a través de la integración laboral de la mujer implica el advenimiento de nuevas fórmulas de acceso a los derechos de ciudadanía social, así como una nueva forma de entender las responsabilidades familiares que hasta este momento se habían gestionado de forma privada y desinteresada en los interiores familiares” (Moreno, 2007a: 243-244). Por todo ello, aunque los regímenes de bienestar no explican por sí mismos las diferencias observadas en las tasas de ocupación femenina entre países, el tiempo dedicado al trabajo doméstico y la situación laboral de la mujer con cargas familiares son dos de los indicadores que se utilizan para aproximarse al fenómeno de la desfamiliarización. Este fenómeno supone que la sociedad se está organizando sobre un modelo ajeno al de la complementariedad de funciones que define al patriarcado. Complementariedad que determinó la heterosexualidad como la “norma” de las relaciones sociales, lo “que contribuyó también a establecer la base sobre la que se asentaría el poder patriarcal” (Hernando, 2008: 66). Un poder basado “en la autoridad y la desigualdad, en la dependencia de los/as jóvenes y de las mujeres, en la superioridad de la institución familiar sobre la libertad de sus integrantes” (Marí-Klose y Nos, 1999: 103).

## CAPÍTULO 5. Un grupo sociopolítico, histórico y cultural particular.

El incipit para realizar un estudio empírico sobre la creación de empresas por parte de mujeres surgió tras haber constatado en fuentes secundarias un mayor nivel de formación en los(as) nuevos(as) empresarios(as), y estar convencidos que el trabajo remunerado de las mujeres no se puede entender si no se tienen en cuenta sus funciones familiares, así como que tampoco el trabajo de los hombres puede entenderse sin tener en cuenta la organización doméstica en que generalmente se apoya, haciendo posible su elevada disponibilidad para la vida profesional<sup>210</sup>. Además, la cuestión del mayor nivel de formación de los(as) nuevos(as) emprendedores(as), la literatura sobre *entrepreneurship* lo relaciona positivamente con la creación de emprendimientos de oportunidad.

*“Las empresas son casi todas Pymes. Hay alguna gran empresa de más de 50 empleados, pero son las menos. Tenemos unas 110-115 asociadas. Suelen ser mujeres de entre 35-50 años, y muchas de ellas tienen antecedentes empresariales en sus familias, aunque las hay que llevan siendo empresarias 30 años” (ANDEA1).*

*“Todos y todas tienen una experiencia previa trabajando para otro, yo no he conocido ninguno que se haya tirado sin tener conocimiento de nada, siempre tienen un conocimiento previo de lo que quieren montar. Nadie monta un negocio sin tener conocimientos. Montan un comercio porque antes han trabajado en algún puesto e incluso montan su negocio en el mismo sector de actividad porque saben donde tienen que ir para buscar proveedores y saben cómo funciona la tienda. Ahora si que es verdad que me han venido muchos traductores e intérpretes y diseñadores gráficos que terminan la carrera y les empiezan a salir trabajitos y se vienen a informar qué se debe hacer para darse de alta, qué gastos e impuestos conlleva, entonces lo valoran y si no tienen unos ingresos que vean que más o menos les puede compensar no se dan de alta. Muchos trabajan en economía sumergida, entonces cogen algún cliente y ven que esto es algo más estable que ya les cubre los gastos y les queda un margen de beneficio. Entonces se dan de alta” (CATEA5).*

---

<sup>210</sup> Tobío (2005).

*“Desde mi punto de vista, criar no es fácil, y muchas han optado por emprenderse en este tipo de negocio: tercera edad, limpiezas, etc. Y en vez de dedicarse estando con su pareja cuando estaban casadas a su formación, como se dedicaban a los hijos, al marido etc., vienen sin formación académica. Entonces son las que van al INEM, les hacen dos o tres cursos, a alguno incluso se los pagan, y luego ya pues se adentran en el terreno empresarial. Ahí hay una franja, cuidado, que es muy importante, que no se nombra y existe que son mujeres en esas edades que no han tenido una formación académica, y que están con salidas bastante difíciles. Psicólogas también hay, que se abren su bufete. Hay incluso la última tendencia, que no es última pues llevan ya diez años haciéndolo, se juntan en un piso: una es psicóloga, la otra abogada, la otra asistente social, y entonces hacen como una red y entre unas y otras se pasan de unas a otras los clientes. Pero ojo con el dato que te he dado, porque el otro día lo pensaba y es importante. La gente que nos viene, la franja de edad de mujeres que se separan, de esas edades, que la mayoría no tienen ninguna formación académica, y que a parte de la pensión que les da el marido, compensatoria, por los años de compensación que han estado dedicadas a la familia, tienen la inseguridad que te provoca decir: “tengo esta edad, y yo no estoy para jubilarme, ¿dónde voy?”. Entonces, muchas de ellas se montan estas empresas” (VALEA4).*

*“La mayoría de nuestras empresarias han trabajado por cuenta ajena en el mismo sector, y también hay empresarias que siguen la empresa familiar, pero muchas menos que hace veinte años pero tenemos unas cuantas, pero también las hay” (MUREA2).*

*“Mira fundamentalmente, y yo con esto no quiero hablar de una manera absoluta, pero las mujeres creamos empresas de necesidad. Tu hablas de por qué las mujeres montan empresas, y las mujeres están montando empresas porque después de una experiencia profesional detectan un techo de cristal, porque se reincorporan al mercado de trabajo después de años dedicadas a su faceta o su función maternal, porque se encuentran con un mercado de trabajo que no les concede ningún tipo de respuesta. Entonces nosotras creamos empresas de necesidad y empresas de necesidad muy descapitalizadas además” (ANDEA4).*

*“Todo el mundo ante los proyectos vitales queremos sentirnos apoyados por*

*nuestro entorno. Se respetan poco los proyectos vitales de las mujeres porque un proyecto vital es un proyecto propio y es un proyecto individual y a las mujeres se nos niega mucho, desde nuestros entornos familiares, la existencia de proyectos individuales para nosotras. Parece que también nuestros entornos familiares, y es muy triste, yo estoy hablando de entorno familiar no estoy hablando de hombres y mujeres en nuestro entorno familiar porque en muchas ocasiones tan fácil es que sea un hombre como que sea una mujer de nuestro entorno. Al final, si nosotras tenemos un proyecto individual, éste deteriora al colectivo, y a nosotras se nos concibe más para el proyecto colectivo que para el proyecto individual. Entonces claro que tienen las mujeres empresarias pocos apoyos de sus entornos” (ANDEA8).*

Estas citas —“*las empresas son casi todas Pymes*” (ANDEA1), “*todos y todas tienen una experiencia previa trabajando para otro*” (CATEA5), “*criar no es fácil*” (VALE4), “*hay empresarias que siguen la empresa familiar*” (MUREA2), “*nosotras creamos empresas de necesidad, muy descapitalizadas además*” (ANDEA4), “*a nosotras se nos concibe más para el proyecto colectivo que para el proyecto individual*” (ANDEA8)— muestran lo que es ya evidente: la perpetuación o reproducción de las desigualdades de género, que caracterizan las relaciones de empleo por cuenta ajena, en el trabajo por cuenta propia. Constatamos situaciones concretas producidas en contextos reales a partir de relaciones sociales de género en el discurso de nuestros(as) informantes privilegiados. Discurso que no es neutral, sino culturalmente, ideológicamente, poderoso, afectando no sólo a la comprensión de la sociedad patriarcal y de la familia patriarcal, sino también a las prácticas sociales que en ningún caso conducen hacia un cambio emancipatorio para las mujeres<sup>211</sup>, dado que las presidentas de las Asociaciones de Mujeres Empresarias como los(as) emprendedores(as) moldean su vida en contextos estructurales donde la agencia está socialmente constituida; un contexto que supone un serio obstáculo para la toma de decisiones de las mujeres en el sentido de tener familia o trabajar, y que explica que triunfe entre las mujeres el modelo masculino de trabajo que supone la autonomía de las personas compitiendo por una carrera profesional y retrasando o anulando la etapa de procreación<sup>212</sup>.

---

<sup>211</sup> Power (2004); Grapard (1995).

<sup>212</sup> Aguinaga (2007).

En este marco, este capítulo analiza el discurso obtenido mediante 21 entrevistas en profundidad a informantes privilegiados. Las entrevistas en profundidad (y los grupos de discusión) constituyen una tecnología de investigación que como tal es una “teoría en acto”, en calidad de procedimiento de construcción de los hechos y de las relaciones entre hechos<sup>213</sup>. Estos hechos y sus relaciones nos permiten aprehender el orden social –sus categorizaciones, jerarquías, exclusiones e inclusiones, definiciones de grupos, agentes y situaciones–, el sentido práctico de dicho orden<sup>214</sup>, los marcos de referencia, de competencia interpretativa y cognitiva que las situaciones sociales presuponen<sup>215</sup>. Los discursos, como afirmó<sup>216</sup>, no son simples expresiones de lo que ocurre en el interior de los individuos, sino prácticas que efectúan los agentes sociales provistos de unos esquemas interpretativos o marcos socialmente, organizacionalmente, adquiridos y próximos a valores socialmente aceptados.

La aplicación de los marcos se efectúa por la correspondencia entre estructura social y estructura cognitiva, dado que los marcos de interpretación –los sentidos prácticos– se han formado a partir de marcos sociales, de contextos estructurales y frente a éstos los sujetos aplican, de una forma “natural”, automática, los marcos cognitivos correctos<sup>217</sup>. En este sentido, se hacía necesario asumir que las características concretas de cada género no han sido siempre las mismas, al variar constantemente a lo largo del tiempo, de las culturas y de los grupos sociales, por lo que había que situar a cada sujeto humano, sus actos y palabras, en el lugar histórico y social desde dónde se habla y actúa, es decir, en su especificidad social, étnica, de clase, de género, sexual. El objetivo era identificar las condiciones sociales que están sobredeterminando la posición de quien habla y que son elementos constituyentes de la propia estructura del sistema económico y social. De ahí que carecía de sentido referirse a un sujeto femenino genérico, puesto que el plano de lo femenino es un ámbito internamente fragmentado por la clase, la raza, las características étnicas o la edad.

---

<sup>213</sup> Bourdieu *et al.* (1976).

<sup>214</sup> Bourdieu (1991).

<sup>215</sup> Goffman (2006).

<sup>216</sup> Foucault (1970).

<sup>217</sup> Goffman (2006).

En el análisis había entonces que poner en primer plano la necesidad de teorizar las formas en las que las desigualdades estructuran los valores, los deseos y las necesidades de los diferentes grupos y clases de mujeres. Como indica Butler (2001a), el género no es exhaustivo, no es coherente o consistente en contextos históricos distintos; su significado se construye invariablemente en relación con las modalidades raciales, de clase, étnicas, sexuales y regionales de cada situación. Para esta autora, el género es una relación entre sujetos socialmente constituidos en contextos específicos, por lo que hay que efectuar análisis específicos, contextualizados y diferenciados de las formas en que las mujeres se confirman como un grupo sociopolítico, histórico y cultural particular, al no ser el orden de género un orden simbólico que pueda eludirse mediante un acto íntimo de oposición subjetiva al patriarcado.

Desde esta perspectiva, el análisis que efectuamos tiene un compromiso con el supuesto que ni todos los hombres son iguales ni todas las mujeres lo son, y esto es así porque la diferencia de género produce en algunas ocasiones menos desigualdad que otras diferencias socioculturales. En otras palabras, hay menos desigualdad entre una mujer y un hombre de idéntico grupo social, idéntica raza o idéntico nivel de instrucción que entre dos mujeres o entre dos hombres de contextos socioculturales distintos<sup>218</sup>. Esto es así, porque las mujeres siguen distanciadas entre sí por unas diferencias económicas y culturales que afectan, además de otras cosas, a su manera objetiva y subjetiva de sufrir y de experimentar la dimensión masculina<sup>219</sup>. De ahí que para Badinter (2004), la relación hombre/mujer puede diferir por completo según las clases sociales y las generaciones. Es indecente, para esta autora, establecer la amalgama entre la condición de las mujeres en los barrios periféricos y los de las clases medias y altas.

La realidad al ser infinitamente más compleja, es por lo que en los últimos años las feministas han librado batallas casi reservadas, ya que centrándose en la lucha por la paridad, sólo se han dirigido a las clases medias y altas, y se han olvidado de las mujeres de los medios populares<sup>220</sup>. Entonces, hay que reconocer que la complicidad de las mujeres “privilegiadas” con la opresión o la perpetuación de las prácticas opresoras

---

<sup>218</sup> Lomas (2008).

<sup>219</sup> Bourdieu (2000).

<sup>220</sup> Amorós (2005).

supone considerar las estructuras sociales y materiales de dominación, y asumir que las categorías de lo femenino y de lo masculino en el ámbito epistemológico tienen importantes correlatos sociales. Porque sirven para clasificar a grupos sociales, otorgando a las personas determinados rasgos que les han de caracterizar, y para estructurar los espacios e instituciones sociales<sup>221</sup>. Es por ello que desde la denominada política de la localización<sup>222</sup> se define el género no como una construcción binaria y monolítica, sino como una marca de una posición de subordinación que está cualificada por otras variables de opresión. El género, inserto en una compleja red de relaciones de poder, no es el único determinante de la identidad de una persona y, al mismo tiempo, su forma concreta depende de esa red<sup>223</sup>.

### **5.1. Una actividad masculina**

Las desigualdades de género atraviesan toda la estructura social y constituyen uno de los elementos estructurales de la actividad empresarial. Ante esta realidad que ha provocado una historia de conflictos abiertos, de malestar silencioso, de avances y retrocesos entre hombres y mujeres en el camino hacia la paridad, nuestros(as) informantes postulan esta actividad como una realidad neutra y asexuada, por tratarse la condición de emprendedor(a) de una condición dada, natural, biológica. La supresión del género de esta actividad en el discurso de nuestros(as) informantes supone reproducir esta actividad como una actividad masculina, esto es, al servicio del hombre, aunque asumen que hay unas normas establecidas y estamos ante un tema de los llamados políticamente correctos: la no discriminación de género. Se trata de informantes integrados, si el término integrado se usa de manera no peyorativa, para referirse a la aceptación de las reglas de juego que regulan el sistema social y económico en el que han sido socializados(as) y en el que discurre su vida vivida en masculino o en femenino. Esto se hace notable siempre que partamos de la consideración que la categoría género es la representación de cada individuo en términos de una particular relación social que preexiste a éste y se le atribuye sobre la base de la oposición conceptual de los dos sexos biológicos. Esta particular relación

---

<sup>221</sup> Pérez Orozco (2007).

<sup>222</sup> Rich (1980).

<sup>223</sup> De Lauretis (2000).

explica que la práctica de la conciencia, de nuestros(as) informantes es constitutiva, en ningún caso constituyente. Su rechazo al lenguaje de género aplicado al ámbito económico-empresarial aporta lucidez, por otra parte, sobre el hecho de que no tener que pensar en el género, es uno de los lujos de ser varón. No tener que pensar en el género es uno de los dividendos patriarcales de la desigualdad genérica<sup>224</sup>. La fuerza del orden masculino se descubre, en nuestros informantes masculinos, cuando imponen su visión androcéntrica como neutra y no sienten la necesidad de anunciarse en unos discursos capaces de legitimar “*cómo funciona la sociedad*” (ANDEA3).

*“Realmente, en el Estado Español, en Valencia y en general en Europa no disponemos de una masa crítica emprendedora suficiente, a mi parecer, para poder diferenciar entre hombres y mujeres. Nosotros trabajamos con emprendedores, pero emprendedores desde un punto de vista asexual en el sentido de que nuestro problema es que no hay emprendedores, ese es el principal problema”* (VALEA3).

*“Si analizamos a la sociedad, es verdad que en todas las actividades o en casi todas las actividades que analicemos ha habido menos mujeres, salvo en las de amas de casa, por decirlo de alguna manera. Así es como funcionaba la sociedad, y tampoco voy a entrar yo a analizar la sociedad. Si eso era discriminatorio o no era discriminatorio, yo cuestiono lo que algunos dicen que era discriminatorio, porque ni mi abuela ni mi madre han estado discriminadas, esa es mi percepción de la realidad. Porque cada vez que yo le pregunto a alguien en una edad correspondiente a ese periodo de la historia, si estaba o no marginado, la respuesta es siempre que no, o mayoritariamente que no. Yo no sé de dónde saca la gente tanta gente marginada, porque cuando tú hablas con las personas de esas edades, no dicen que estaban marginados. Además, en el ámbito del trabajo y en el ámbito de la empresa la mujer está marginada, todo lo contrario, todo lo contrario. Si ha habido un mundo tradicionalmente abierto a la mujer ese es el de la empresa, el mundo cerrado a la mujer ha sido el de la política, donde los políticos no querían que la mujer estuviera. Donde no ha entrado la mujer es en la política, donde no les han dejado ser parlamentarias, en los sindicatos tampoco. Donde estaba la mujer, en las empresas, porque aquí nunca ha habido una posición racista ni xenófoba, porque las mujeres*

---

<sup>224</sup> Kimmel (2001).

*siempre han estado en la empresa, y han estado en las organizaciones empresariales. ¿Pero no de manera mayoritaria? Porque no querían, no porque hubiera una actitud de rechazo o una actitud artificial, esto son verdades que molestan porque no les cuadra a algunos teóricos que persiguen determinadas conclusiones en la historia. Ahora bien te diré una cosa, puede que esto sea un tópico, no se si el tópico evolucionará. Las mujeres tienen mucha fortaleza moral, son capaces de abarcar mucho, de hacer unos trabajos sordos, callados y muy constantes, pero eso va ligado a la biología. Y eso lo trasladan al ámbito de la empresa. Y te diré que probablemente en el ámbito de la empresa las mujeres son un poco "super-women", quiere decir que hiperactivas, pero es que eso es condición del empresario con independencia que sea hombre o mujer. Además, hoy en día las mujeres que acceden al mundo empresarial, yo no veo que acceden en desigualdad, y aquellas que tienen mediana edad crecen y avanzan y se emplean en términos de absoluta normalidad” (ANDEA3).*

*“No existe ningún tipo de diferenciación dentro de la confederación empresarial. La mujer participa en pie completamente de igualdad. En nuestras organizaciones participan libremente hombres como mujeres. La única condición y requisito es ser empresario y de hecho hay empresarias de la construcción, hay empresarias agrícolas y empresarias del sector comercial, y participan dentro de una asociación que no tiene género ni sexo, sino que es abierta a esa participación. No obstante, en algún momento histórico de nuestra trayectoria creímos oportuno crear una comisión, un consejo de la mujer empresaria en donde las mujeres podían encontrar un ámbito de relación. Ellas así lo querían y la organización accedió a crearlo, y que era el Consejo de Mujeres Empresarias de la propia confederación” (VALEA2).*

Estas citas ejemplifican bien porque el feminismo ha estudiado con gran lucidez la necesidad que han tenido las sociedades patriarcales de mistificar aquellos roles sociales necesarios para su auto-reproducción como sistema de dominio. Pero para ello no basta que el individuo considere como deseables y útiles los rasgos básicos del orden social, es mucho mejor que los considere inevitables, partes de la universal “naturaleza de las cosas”. Por eso hay que dotar a algunas realidades de un estatus ontológico. Cuando se da por supuesto que algunas de esas realidades pertenecen a la “naturaleza de las cosas” quedan dotadas de una estabilidad e inmutabilidad que fluye de fuentes más

poderosas que los meros esfuerzos históricos de los seres humanos<sup>225</sup>. No hay que extrañarse entonces que si el género ha estado históricamente vinculado al “orden natural de las cosas”, las consecuencias negativas que el sexismo<sup>226</sup> comporta para todas las personas, se doblan para las mujeres, porque —en una sociedad como la actual, en la que el género femenino está devaluado— las sitúa en una posición de inferioridad y de dependencia. Para los hombres, en cambio, el sexismo tiene consecuencias negativas porque también limita sus posibilidades como personas, pero les proporciona más poder sobre su entorno. Por esta razón, muchos hombres tratan de mantener las formas del sexismo, presentándolas como un hecho natural e indiscutible, y ridiculizan a las mujeres que luchan para eliminarlo de las relaciones sociales<sup>227</sup>. De hecho la falta de narrativa crítica escrita por varones sobre la condición masculina quizá pueda explicarse porque la mayoría de los varones cree en la validez del modelo masculino que les ha precedido. Y es que los grupos dominantes rara vez cuestionan el orden social que les hace poderosos<sup>228</sup>. Como afirma Subirats (2007a: 50), el género femenino ha sido analizado en profundidad, en los últimos años, “porque las circunstancias han llevado a las mujeres a deshacerse de los mandatos sociales que las limitaban hasta puntos a menudo insostenibles; pero del género masculino apenas se ha hablado; es más, ni siquiera se ha contemplado como género, en la medida en que no era un particular sino un universal”.

La fuerza del orden masculino también se evidencia en el discurso de nuestras informantes en tanto que ese orden funciona como una inmensa máquina simbólica que confirma la dimensión masculina en la que se apoya<sup>229</sup>, provocando esa alienación de género —“el género es anterior a las personas, las precede, y las sociedades, aún antes de recibirlos, ya conspiran sobre cómo debe ser” (Guasch, 2006: 30)— que la sociedad patriarcal “inflige a las mujeres profesionales, o lo que es igual, ellas mismas se autoinfligen por haber interiorizado la dominación patriarcal” (García de León, 2008: 55). Dominación que Amorós (1997, 2007) define como un conjunto de pactos

---

<sup>225</sup> Cobo (2005).

<sup>226</sup> Sau (2001: 257) define el sexismo como el “conjunto de todos y cada uno de los métodos empleados en el seno del patriarcado para poder mantener en situación de inferioridad, subordinación y explotación al sexo dominado: el femenino”

<sup>227</sup> Subirats (1994).

<sup>228</sup> Guasch (2006).

<sup>229</sup> Bourdieu (2000).

interclasistas entre varones, tales que les permiten tener bajo su control a las mujeres. En la medida y en el nivel en que estos pactos son operativamente eficaces, se afirma que el patriarcado existe. Existencia sustentada en la adjudicación diferencial de espacios, tareas, deseos, derechos, obligaciones y prestigio. El patriarcado, como conjunto de pactos interclasistas entre varones, es un orden genérico de poder<sup>230</sup>, basado en un modo de dominación de los varones sobre las mujeres; un modo de dominación que “refuerza el control capitalista; y a su vez, los valores capitalistas, delimitan la definición de lo que es bueno para el patriarcado” (Hartmann, 1981: 27).

*“Las asociaciones de mujeres empresarias nacen porque entendemos que hay que incorporar el mayor número de mujeres al mundo de la empresa, porque entendemos que en la actualidad hay déficit importante a la hora de trabajar en igualdad para las mujeres empresarias. Para reclamar ese acceso al poder económico entendemos que no hace falta ser un mundo aparte, sino que nosotras debemos de diseñar nuestras organizaciones en función de lo que ya existe, y lo que existe es el mundo de la empresa organizado. Entonces nuestro modelo de vertebración es muy parecido al modelo masculino, hemos de tener un mismo modelo al que poder acceder. Entonces, creamos asociaciones de empresarias en todas las provincias de Andalucía, y todas esas asociaciones de mujeres empresarias están incorporadas a las Confederaciones de empresarios existentes en sus respectivas provincias” (ANDEA4).*

*“Entonces, ¿cómo surge la asociación? Pues surge de la necesidad que tiene un colectivo de defender sus intereses. Ese colectivo, primero, tiene que ser numeroso, y después, poderoso. Las mujeres, en los últimos diez años en el mercado laboral español han adquirido esas dos condiciones: ya somos numerosas y ya somos poderosas. Y por eso han surgido las asociaciones de mujeres empresarias, para defender ese grupo. Y el hecho de que las mujeres hayan entrado masivamente en el mercado laboral español porque no había suficientes hombres para cubrir los puestos de trabajo. Pero es que esos puestos de trabajo ya no eran los puestos de trabajo de menor cualificación laboral, porque esos puestos los están ocupando los inmigrantes. Es que no hay suficientes personas cualificadas, o suficientes hombres cualificados para ocupar esas*

---

<sup>230</sup> Lagarde (1996).

*posiciones técnicas o de altos niveles de cualificación. Y ahí es donde han empezado a entrar masivamente las mujeres” (VALEA1).*

La idea es clara e insistente: las Asociaciones se crean para potenciar, *“promocionar la actividad empresarial de las mujeres y haciendo ver a la sociedad que hay muchísimas mujeres empresarias y directivas. La mujer está al frente de proyectos, al frente de empresas, al frente de grandes empresas, que se den cuenta, que sean conscientes de que están y, por otro lado, que la mujer que está allí no tenga reparo en darse a conocer, ¿vale?” (CATEA6).* Este “vale” significa que las mujeres, en los últimos diez años en el mercado laboral español han adquirido esas dos condiciones: *“ya somos numerosas y ya somos poderosas” (VALEA1),* y lo son porque *“se ve ahora muchas más titulaciones universitarias entre las mujeres. Muchas más universitarias que tienen inquietud por emprender. De hecho, ha habido una evolución curiosa en el perfil de los emprendedores en general en los últimos cuatro o cinco años. Tradicionalmente, desde el albor de los tiempos, el grupo más emprendedor, la gente que se montaba más empresas tenía titulación media, una cualificación normalmente formal media, por lo menos lo que veníamos trabajando nosotros aquí, hasta el punto que en muchos momentos se cuestionaba que los universitarios no querían montarse negocios, que los universitarios eran poco emprendedores. Y en los últimos diez años la verdad es que todas las universidades han hecho un esfuerzo importante y decidido por fomentar todo el tema del espíritu emprendedor entre los estudiantes universitarios. En casi todas las universidades, en los últimos diez años se han montado departamentos orientados a fomentar el tema, a asesorar, a dar becas y cosas de esas. Y eso, poco a poco, ha ido dando sus frutos, y los frutos que ha dado son frutos femeninos principalmente, curiosamente. Y eso ha ocasionado un cambio de tendencia, una tendencia que había estado ahí estable durante más de veinte años. Desde que registramos la tendencia hasta hace cinco siempre estudios medios, estudios medios, estudios medios. Y hace cinco años, de repente, estudios universitarios. La mayoría de la gente que se pasaba por aquí con una idea empresarial. Y coincidió que pasaron a ser mayoría universitarios con que pasaron a ser mayoría las mujeres” (ANDEA1).*

Ante esta nueva situación de emprendedoras con estudios universitarios, no se pretende desenmarcarar cualquier poder masculino ilegítimo, sino que se apela a la “fuerza de los hechos” como un tipo de bien que nadie está autorizado a enajenarles; un

tipo de bien “relativo” dada la tenue conexión existente entre las titulaciones obtenidas y los puestos de trabajo específicos, reconocidos por las empresas y las profesiones. Por otra parte, este tipo de bien refleja la propia posición social de nuestros informantes, ya que el incremento general del nivel educativo no ha hecho desaparecer las diferencias de origen social en su acceso; incluso podría decirse que las ha exacerbado, al convertirse en un bien que discrimina más acusadamente las oportunidades vitales al alcance de los individuos. El nivel educativo alcanzado por un individuo en gran parte refleja la clase social de su familia de origen<sup>231</sup>. De ahí el significado simbólico de las anteriores citas que aparte de acreditar el capital cultural de nuestros informantes y que es atributo de las clases privilegiadas en competencias reconocidas por la sociedad, las legitima en su derecho de autodesignación en el plano empresarial.

Derecho que, por otra parte, el actual Código de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo, elaborado por la Comisión Nacional de Mercado de Valores, recoge al incluir la recomendación de que haya una mayor diversidad de género en los Consejos de Administración de las Empresas. El propio gobierno español y distintos organismos reguladores han mostrado su preocupación por el bajo nivel de diversidad de género en los Consejos de Administración de las Empresas españolas, uno de los más bajos de Unión Europea<sup>232</sup>. La baja representación femenina en la alta dirección y en los Consejos de Administración de Empresas<sup>233</sup>, confirma la dimensión masculina en la que se apoya la actividad empresarial. Actividad mediante la cual los varones generaron vida económica (y vida política), y que tuvo su correlato en la asalarización del trabajo. Sin embargo, la vindicación de representación femenina en la actividad empresarial, no implica formular modelos de gestión alternativos al modelo masculino. Esto se pone de manifiesto en las siguientes aspiraciones de las asociaciones. La primera aspiración: lograr la extinción de los obstáculos —concretamente, la misoginia de ciertas leyes— a la incorporación de la mujer al mundo empresarial, en el sentido de que las asociaciones exigen que se les reconozca como de mujeres empresarias, como parte de su identidad.

---

<sup>231</sup> Carabaña (1999); Baizán (2003); Bourdieu (2000).

<sup>232</sup> Heidrick y Struggles (2005); Olcese *et al.* (2005); Fernández *et al.* (2004); de Luis Carnicer, *et al.* (2007).

<sup>233</sup> Catalyst (2004); Daily *et al.* (1999); Singh y Vinnicombe (2004).

Su ética profesional individual sitúa el “ser empresaria” en un puesto elevado en su escala de valores personales y de reconocimiento social.

*“La asociación surgió hace unos 12 años y a raíz de una comida que tuvimos 27 mujeres, que éramos amigas, todas empresarias, todas amigas y de vez en cuando íbamos a comer juntas y estábamos comiendo cuando una dijo: “El otro día fui al banco porque necesitaba 2 millones de pesetas para arreglar los escaparates de las tiendas y me pidieron la nómina de mi marido y ya sabéis vosotras que no tengo marido”. Era viuda, tenía una cadena de tiendas de accesorios y dijo ella ‘yo no tengo marido’, ‘yo no tengo hijos tampoco’. A raíz de esto, fue cuando allí en la mesa otra dijo a mí también me pasó eso la semana pasada en una caja, no en un banco. Pues, entonces, yo tuve la idea, escuchad esto no lo arreglamos si no nos unimos todas, hacemos un lobby de fuerza y arreglamos la situación. Nosotras teníamos unos objetivos a corto plazo, unos a medio plazo y unos a largo plazo. Los que eran a corto plazo pues los alcanzamos muy rápidamente porque era la financiación, la financiación era este tema, que no nos pidiesen las firmas de los maridos porque había muchas que no tenían marido, o eran solteras o viudas o divorciadas. El segundo objetivo era el tutelaje de las mujeres que empezaban. Entonces ¿qué hicieron? Un convenio con la Cámara, con los técnicos de la Cámara en que todas nuestras mujeres tenían acceso a que desde la Cámara se les ayudara a todo: a hacer el plan de empresa, dar de alta, papeleo, en todo.... El tercer objetivo desde el año pasado lo estamos logrando. Porque el tercer objetivo era poner a mujeres en puestos estratégicos de poder económico, porque claro nosotras veíamos que en Fomento no había ninguna mujer, a PIMEC no había ninguna mujer, en las Cámaras no había ninguna mujer, ninguna presidenta de Cámara, esto cuando se fundó la asociación. Las mujeres eran invisibles totalmente, no estaban en ningún sitio. Bien, eso en 12 años se ha ido superando” (CATEA4).*

Sus deseos de no ser excluidas del espacio público empresarial (el de los formalmente iguales) y que, históricamente, ha sido una reserva masculina, les lleva a definir la asociación, como “un lobby de presión femenino, es decir, visibilizar el papel de la mujer dentro de la empresa, como mujer empresaria, como mujer directiva que todavía no ha alcanzado esa igualdad que en teoría debería. Para ir un poquito contra las desigualdades, pero también hacer un servicio a la sociedad, en el sentido de que es un lugar de reunión, es un lugar en el que se pueden intercambiar experiencias, se

*puede hacer contratos, en el caso que se dé. Se pueden hacer negocios entre ellas, y colaboran en desarrollar determinados proyectos para la asociación, lo que les hace conocer también otros aspectos diferentes a los de su empresa. Esa labor de aglutinarlas, de darlas a conocer las unas con las otras, es un servicio, que ellas, además, es lo que más valoran si les preguntas a las asociadas. Además, hacemos encuentros mensuales para que se vayan conociendo, con alguna ponencia para dar un poco de formación. Hacemos encuentros mensuales, hay algunas cenas, hay alguna ocasión que es lúdico, pero la mayoría de veces hay alguna ponencia, siempre en relación con la mujer, porque las que asistimos somos mujeres. Es decir, la mayoría de comidas y cenas que hacemos, en el 90% de los casos es sólo para mujeres. Y luego la temática no siempre es sólo de mujeres. También tenemos unos desayunos políticos previos a las elecciones en los que por supuesto se habla de temas de igualdad con los políticos pero también se habla de temas de empresa. Porque a las mujeres empresarias les interesa. También otorgamos un premio anual a una mujer que haya destacado, por su trayectoria profesional, por ser líder, y por supuesto tiene que ser alguien que esté concienciado con el tema de género” (VALEA5).*

Les motiva el poder, tener poder sobre situaciones, capacidad de decisión, igual que los hombres, ya que *“en eso no hay diferencias, aunque las mujeres lo tienen que disimular, están obligadas a disimularlo, porque su entorno no lo acepta. Lo que esperan de una mujer líder es algo diferente a lo que esperan de un hombre líder. Entonces, eso da lugar a estilos de liderazgo diferentes. Tanto si es porque a la líder o a la emprendedora le sale porque le sale así, como si le saldría otra cosa, pero como esto no sería aceptado, no sería aceptada de líder porque no se acepta a una mujer que lo que le motiva es el poder, mientras que a un hombre sí, pues entonces, lo tengo que disimular, y lo disimulo adoptando modelos de liderazgo diferentes. Yo creo que eso es algo que todavía está ahí” (VALEA1).*

Esta motivación, el logro del poder, que constituye una “alta cultura masculina”<sup>234</sup>, a la cual nuestras informantes desean llegar, explica que el elemento común del discurso obtenido es la inexistencia de un marco que aborde la totalidad, diversidad y complejidad de las cuestiones que afectan a la discriminación laboral de las

---

<sup>234</sup> García de León (2008).

mujeres. En este sentido, es revelador de los valores interiorizados que una informante argumente que *“fomentar el emprendizaje bienvenido sea, incluso referido a las mujeres. Nosotros lo apoyamos, pero si la edad, la formación, el municipio, es el mismo para un chico que para una chica no puede haber una discriminación positiva por el hecho de ser mujer porque sería injusta respecto a un joven que tiene la misma situación”* (MUREA4). [Se admite que] *“yo siempre he estado en contra de esta ley de la paridad, yo creo que no hay que poner, no hay que mirar el sexo de una persona para ir con política o para ir con un puesto de poder económico. Yo creo que la normalidad sería que vaya el que más sepa, a lo mejor serán todo mujeres o a lo mejor serán todo hombres o a lo mejor serán 15 y 20; yo que sé, yo creo que la normalidad debería ser lo establecido”* (CATEA4).

*“No creemos en los planes de igualdad. En el mundo empresarial, o eres competitivo o no eres competitivo”* (CATEA2).

“La normalidad” de las desigualdades en el universo simbólico de nuestras informantes se explica por ser producto de la norma social que establece las diferencias de roles atribuidos a hombres y mujeres y, por tanto, de la neutralidad sexual de los presupuestos de los marcos de referencia, es decir, de la “naturalización” de las relaciones entre hombres y mujeres, su posición dentro de la familia y en el mercado. Relaciones que desde su perspectiva ni están vinculadas a otras desigualdades sociales ni contribuyen, a su vez, a reproducir el sistema de desigualdades. De aquí que no se consideren una “asociación feminista”, ya que para ellas las relaciones de género no son un resultado de una lógica social, sino “natural”, y como tal desprovista de relaciones asimétricas de poder, desiguales y de subordinación.

*“No creo que seamos una asociación feminista, ni mucho menos, al contrario. Yo no considero el discurso feminista. Yo pienso que socialmente nos hemos movido y ahora nos tenemos que ubicar. Hay una diferencia, existe, ni más ni menos. El hombre tiene un rol y la mujer tiene otro, y en ningún momento la mujer puede suplir el del hombre ni al contrario, deben complementarse, es necesario. El feminismo ya tuvo el punto álgido pero ahora no. No queremos desplazar al hombre, tiene su papel en este engranaje, como las mujeres, lo que pasa es que las mujeres nos hemos movido y ahora estamos ubicadas en un otro lugar y ahora hay que moverlo todo. Que la mujer es*

*mejor no es el discurso que es necesario hacer. Por ello, feminista no, no es este el discurso. Simplemente ser consciente de que es necesario la incorporación de la mujer con todos sus derechos y deberes. Todo el mundo se debe reubicar en el lugar que le toca” (CATEA1).*

*“Yo creo que yo no soy nada feminista, yo creo que lo mejor es hacer un equipo, equipos de hombres y mujeres y trabajar codo con codo, porque nosotras tenemos unas cualidades y ellos tienen otras, y entre todos hacemos la empresa mejor. La Cámara desde que hay mujeres funciona mejor” (VALEA4).*

*“Yo creo que los hombres realmente, si se les explica bien, pues lo entenderán, y entonces lo que harán será complementarse con las mujeres, que es lo que tenemos que hacer complementarnos y hacer la vía juntos. Para hacer la vía juntos no hace falta que seamos iguales, pero lo hacemos juntos, complementándose, tener unos objetivos comunes, y que cada uno con su manera de salir adelante. Es un poco el mensaje de futuro que yo pienso” (ANDEA7).*

La idea de la asociación de mujeres empresarias surge, entonces, como una *“manera de salir adelante al darnos cuenta que en los puestos de poder de esta ciudad las mujeres no estaban presentes” (ANDEA8).* Por una concienciación *“digamos generalizada de que estar casada no quiere decir estar en casa, porque tenemos todo el derecho del mundo a ser empresarias” (ANDEA2).* Una asociación *“sólo empresarial, con la finalidad de que la empresa vaya de maravilla. Los objetivos son muy claros, que es la productividad, la competitividad, porque como empresaria, ¿no? Y lo que es el acrecentar su economía, es decir, su empresa, esa es la finalidad de cualquier empresario o empresaria, y, evidentemente, de género. Eso lo tenemos todas y todos. Mira, las mujeres empresarias tienen una cosa muy clara, es que tienen su casa y su empresa. Algunas gimnasio, aparte, de tal, eso es su vida privada. Con respecto a nosotras, o lo que es el colectivo en sí, yo no hablo de colectivo de mujeres, eso lo aprendí en un curso, hablo de colectivo de mujeres empresarias, porque es un grupo actor con una visión empresarial, muy parecida, si no igual, incluso más, en riesgo, en constancia, y en visión, que los hombres. Así, se creó la Asociación de Mujeres Empresarias” (VALEA4).*

La cita anterior nos concreta la segunda aspiración de las asociaciones, y que se

inscribe no únicamente en los marcos institucionales más convencionales —las Cámaras de Comercio—, sino en los conceptos y marcos de análisis de la economía de la empresa al uso, es decir, no van más allá de los marcos que están implícita o explícitamente basados en o derivados de los mercados.

*“Nuestra aspiración es generar, crear empresas. Que se creen empresas, pero sobretodo que permanezcan, porque claro, también hay mucha mortandad, la mortandad nos preocupa. Entonces, la continuidad es básicamente lo importante. El emprendedor también viene a confesarse con lo cual encuentra un ámbito de complicidad con el personal de la Cámara. Yo creo que hay una vocación de servicio con el personal, sobre todo en ventanilla única y en el trato directo. Entonces, yo creo que lo estamos haciendo bien, de verdad ¿eh? Que a veces nos encontramos en que el emprendedor no es una figura que se hace, puede hacerse, puede modelarse, pero yo creo que tiene que nacer, sino todo el mundo seríamos emprendedores. Qué mejor que trabajar por libre y hacerte tu propia empresa” (ANDEA4).*

*“La Cámara presta servicios de interés general a las empresas. Todo lo que es el tema de creación de empresas es un tema de futuro que la Cámara lo ha tomado ya que la Cámara se preocupa de gestionar las cuotas que pagan los empresarios. Lo que me tengo que preocupar es de las cuotas futuras que vendrán, y las cuotas futuras son los emprendedores. Entonces dentro de eso hay un objetivo dentro de la Cámara que es aumentar el número de emprendedores, incentivar el emprendedurismo. En una época determinada pensábamos que todo eran hombres porque parece que era lo que habitualmente venían por aquí. Y a medida que va pasando el tiempo, se evoluciona, la mujer se incorpora al mercado laboral, empiezan a haber mujeres con intereses más allá... bueno, independencia... cambia un poco los hábitos sociales ¿no?, entonces entiendo que la mujer se incorpora no ya solo al mercado laboral sino incluso a querer emprender. Y bueno, abrimos los primeros programas de lo que sería el programa de apoyo a la mujer. ¿En qué consiste el programa de apoyo?, pues en ofrecerles toda la información y asesoramiento que requerirá cualquier persona para montar un negocio. Si es mujer va a recibir la misma información, es decir, para ser autónomo, que al final es un trámite, va a requerir estos papeles y esta documentación independientemente que sea mujer o que no sea mujer. ¿Dónde se diferencia?, pues la sensibilidad, están atendidas por mujeres, es decir, la persona que es responsable de esto es una mujer y*

*está atendiendo a mujeres, quiero decir, que no hay una barrera ahí de meter a un hombre para atender a una mujer. Y luego está, a parte de esa información y asesoramiento, está en la orientación y en la viabilidad del proyecto que vayan a hacer. Entonces nosotros tenemos ahí dos instrumentos, o bien colaborar directamente con la emprendedora que viene, nos enseña sus papeles y quiere que le digamos: “oye, esto está bien, está mal...”. “Bueno pues mira, tienes que tener en cuenta el tema del alquiler que no lo has tenido... o estás pensando que a lo mejor estás almacenando muchos stocks...” Quiero decir, hay una información, un asesoramiento técnico muy superficial, por parte de la técnica de aquí de cámara para orientar a la emprendedora para que no vaya con los ojos cerrados. Y si no, lo que hacemos es proponerle la asistencia a una de las acciones formativas que se hacen con la fundación, que es una fundación de las Cámaras de España, está en Madrid y está formado por no sé si son doscientos consultores, donde la persona accede al curso y es un curso que tiene una parte digamos de clases grupales, donde está todo el mundo, veinte alumnos en clase recibiendo lo que yo llamo el baño de conocimientos de fiscalidad, de marketing, de finanzas, un poco para que tengan todos la idea. Pero lo más importante es que luego pasan esas semanas de formación e inmediatamente pasan a ser asesoradas cada una de las personas en el proyecto que ellos quieran. Con lo cual digamos que se transforman las clases en tutorías o en clases particulares. Tutorías, donde lo que se está haciendo es que ese proyecto, esa idea que tiene la mujer emprendedora, se le va empezando a pulir y se le empieza a trabajar..., “vamos a mirar, pues tema de proveedores, vamos a mirar las listas de las tarifas que vas a tener, vamos a mirar cuáles son tus costes de producción o de manipulación del producto.” Vamos a ver qué tipo de cuentas deben de tener este tipo de empresas con la experiencia que tenemos... Al final, lo que consigue el emprendedor, emprendedora, que asiste a ese curso, es que tienen un plan de empresa que ha sido visto, corregido y actualizado por profesionales de cada uno de los sectores. Con lo cual al final esa mujer que vino con una idea de proyecto tiene un plan de empresa, tiene la posibilidad incluso ya de decir: “bueno, ahora la monto, monto la empresa, me van a dar de alta aquí en la Cámara la tramitación, pero sí que es una empresa que al menos sobre el papel, es viable financieramente.” Luego están los temas propios de cada uno, que tenga más empuje, que sea más emprendedor o menos emprendedor, que tenga suerte también luego en*

*que las primeras acciones comerciales que haga, las hagan bien ¿no?” (VALEA2).*

Para evitar la mortandad empresarial, se insiste en la formación empresarial y en una formación para la competitividad, ya que *“normalmente las mujeres llegan al mundo de la empresa sin tener las habilidades suficientes para desarrollar las empresas. Ya te hablaba antes de empresas de necesidad que nosotras queremos convertir en empresas de oportunidad, entonces esas empresas también tienen mucho que ver con las propias habilidades de las mujeres empresarias. Nosotras tenemos todo tipo de formación en el área económica y financiera de la empresa, todo tipo de formación en el área de la gestión de los recursos humanos, todo tipo de formación en el área de marketing, en prevención de riesgos laborales, o sea, intentamos que los niveles de información y de formación de las mujeres empresarias que están en nuestra red pues sea el óptimo. Yo apuesto porque los emprendedores y las emprendedoras en Andalucía tengan servicios realmente especializados en la creación de empresas competitivas. Que se nos crean las empresas y a los seis meses se mueren. Que una vez que se cogen las subvenciones para pagar los primeros seguros sociales, cuando se acaban las subvenciones se cierran las empresas y se dan de baja los autónomos, y que eso hay que estudiarlo y hay que hacerlo bien” (CATEA6).*

El sentido de estas citas y que guían las prácticas de nuestros informantes corresponde con la definición —el universo simbólico— que la economía convencional hace de la situación de la empresa. La comprensión de sus creencias y deseos, las razones que se dan para actuar/representar, sólo es posible en referencia a un discurso económico que está, por otra parte, profundamente generizado<sup>235</sup>. La perspectiva de nuestros informantes no es propia, pues su experiencia ha sido conformada socialmente en una división sexual de la realidad. Una experiencia basada fundamentalmente en las vidas de los hombres de las razas, colores y culturas dominantes<sup>236</sup>. De hecho, la diferente actividad vital del hombre y de la mujer en la sociedad de clases conduce, por un lado, hacia un punto de vista femenino y, por otro, hacia una masculinidad abstracta<sup>237</sup>. Pues bien, la actividad de nuestras informantes las conduce hacia esta

---

<sup>235</sup> Harding (1998b); Hirata y Kergoat (2000).

<sup>236</sup> Harding (1993).

<sup>237</sup> Hartsok (1998).

masculinidad abstracta, es decir, han sido constituidas por los discursos y las experiencias de otros<sup>238</sup>.

## 5.2. Doble lealtad —a la biología y a la empresa.

Ante la “cuestión de la mujer”, hay que reconocer, argumentan Amorós y de Miguel (2007c:165), “que la subordinación de las mujeres y la jerarquía e interdependencia entre los varones son necesarias por igual, para el funcionamiento de nuestra sociedad hoy y que estas relaciones entre hombres y mujeres no son casos aislados o asuntos privados de pareja, sino que son relaciones sistémicas”. Relaciones cuya dinámica perpetúa la situación de exclusión de las mujeres en lo público y de servidumbre en lo privado-doméstico. Ante esta situación las representantes de las Asociaciones tienen plenamente asumidas las características identitarias del género femenino por el hecho de tener “*unas cualidades*”, una biología —“*la propiedad de su maternidad*” (CATEA7)—, y establecen unos vínculos directos entre las vidas de las mujeres empresarias y el orden social. Se reifican los valores masculinos y femeninos como valores absolutos constitutivos de la esencia de mujeres y varones. En esta reificación se declara, se celebra, la compatibilidad de la feminidad y la masculinidad. Específicamente, nuestros informantes explicitan su derecho a la diferencia de los hombres compatible con su prioridad vindicativa: que se les reconozca el estatuto ontológico de seres empresariales. Compatible éste, entonces, con “*otra prioridad*” (VALEA4): la de ser las responsables del hogar familiar. Optan por “*crear la propia empresa para poder estar con la familia. Hay muchas mujeres jóvenes que te explican que trabajan todo el día pero que cuando los niños salen del colegio los van a buscar. Se van a casa, hacen de madres hasta las nueve de la noche que se van a dormir y a las nueve se ponen a trabajar. Quiero decir, esto muchas. Esto trabajando en una empresa no lo pueden hacer, no pueden salir a las 5 o a las 4. Muchas eligen eso y están creando empresas pequeñas, desde casa, ahora hay muchas empresas grandes que subcontratan empresas pequeñas, ¿no? No tienen el departamento de marketing pues subcontratan, no tienen el departamento de informática, subcontratan. Entonces muchas mujeres cogen estas empresas que subcontratan que a lo mejor tienen un solo*

---

<sup>238</sup> Rodríguez (1997).

cliente, trabajan para él y entonces se pueden organizar el horario del día como quiera” (CATEA7).

En la medida que esto es así, crear una empresa es una manera de asumir plenamente el carácter temporal de la actividad productiva, pues se nos informa, por un lado, que “*las emprendedoras buscan dar solución a su vida personal. Es decir: ‘asumo todos los riesgos de que soy la empresaria, soy autónoma, soy tal, pero yo soy la persona que dependo de mi misma, no tengo que depender de nadie más, ¿no?’. Yo creo que por ese lado, ese sería el mayor perfil, la búsqueda de independencia creo que podría ser. El de ser un apoyo económico en la familia, pues también podría ser. Las mujeres que tienen una relación estable de pareja y a lo mejor él trabaja por cuenta propia o por cuenta ajena, y ella se incorpora con otra actividad que a lo mejor le permite más tener una cierta flexibilidad de horario ¿no? Cada una busca una cosa ¿no? Yo creo que a fin de cuentas es una cuestión de mejora, de introducirse en el mercado laboral, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena. Yo creo que una mujer no solo tiene que estar en casa. Yo creo que esa es la idea que más se acerca, ¿no? No solo, no. No tendría porqué estar en casa. Y entonces, yo creo que por ahí es por donde puede... No sé si es cuestión personal, pero vamos yo lo veo que es así. ¿Qué otro tipo de motivaciones se pueden tener...? Yo creo que una importante es la independencia, es la independencia” (VALEA2). Por otro lado, se afirma que “*es muy frecuente que vayas a cerrar grandes negocios a la hora de la comida o a la hora de las copas o de la cena, o a sitios a las que las mujeres no pueden ir (se refiere a lugares de alterne). Sí, la conciliación sigue estando de las manos de las mujeres única y exclusivamente. Esa mujer cuando sale de trabajar tienen que ir a atender sus responsabilidades familiares, con lo cual ni hay copas ni hay comidas ni hay cañas ni nada, y volvemos a quedar fuera de los espacios de poder, del mundo de los negocios” (ANDEA1).**

“*Hay una solidaridad entre ellos increíble, entre los hombres. Entre ellos hacen un círculo que se venden entre todos y tal. Y ahora entre nosotras también, a raíz de nuestra organización, ya te digo que entre nosotras, si yo me tengo que comprar un abrigo me iré a esta señora que lo vende, me iré a ti, a ti, a ti. Haces que se enriquezca un poco la red de mujeres que también dan servicios del que tú también vas a necesitar. Pero es que ellos llevan años haciendo lo mismo, años desde que se inició el comercio.*

*Yo esto sí que lo veo así” (VALEA4).*

Estamos ante un grupo que no reconoce que la raíz del problema de la “conciliación” o de la “corresponsabilidad” está en la organización sexual del trabajo, pues asumen plenamente que es un problema personal e individual, y esto tiene que ver con la existencia de una estructura familiar patriarcal, cuyo núcleo fundamental es la maternidad, y de la cual Paterna y Martínez (2005) han efectuado su genealogía al indicar cómo se ha construido el sentimiento maternal y cómo la identidad de las mujeres ha estado marcada por ese sentimiento, definido como una opción “natural” libremente escogida<sup>239</sup>. Bajo esta supuesta opción “natural”, se enmascaran los privilegios masculinos. Por eso en “distintos contextos históricos y culturales hay parecidos mecanismos de legitimación del orden social basados en la naturalización de lo que, en realidad, son cuestiones sociales. La explicación de la inferioridad social de la mujer o de los negros y la creencia de que la heterosexualidad es natural son ejemplos de ello. Son realidades humanas (es decir, coyunturales e históricas) que se explican echando mano de la naturaleza” (Guasch: 2006: 40). Una naturaleza percibida como diferente y complementaria de los sexos, y teniendo como base estructural el contrato social en torno a la heterosexualidad obligatoria. Es decir, como el espacio en el que había sido construida la ontología social de los binarismos de género<sup>240</sup>. En este sentido, Burin (2003) expone que las condiciones de trabajo de las mujeres no son el resultado de un determinismo económico, sino el fruto de la conjunción entre los requerimientos del sistema productivo y la oferta del sistema reproductivo. En esta conjunción, ha jugado un papel clave la ideología de la naturaleza que considera la “naturaleza” como el origen y la justificación del estatus de las mujeres en la sociedad. Ya en el siglo XIX, afirman Paterna y Martínez (2005: 34-35), “el naturalismo invadió la completa esfera de las explicaciones sociales, siendo una de ellas la inferioridad femenina. Filósofos como Hegel, Rousseau, Kierkegaard, Nietzsche o Schopenhauer conceptualizaron la naturaleza como femenina y viceversa, concretamente, Kierkegaard proclamaba que la mujer no tiene vida propia y que como la naturaleza, su espíritu es vegetativo. Mientras, Nietzsche defendía que ser hembra suponía ser madre y débil al mismo tiempo; la hembra como tal es un continuo de la naturaleza misma y lo femenino una máscara”.

---

<sup>239</sup> Badinter (1993, 2004).

<sup>240</sup> Vélez-Pelligrini (2008).

Para Adán (2006: 225), se puede seguir el rostro de este discurso hasta llegar a los mismos orígenes del logos griego con la preocupación por dicotomizar lo masculino y lo femenino, por ontologizar la diferencia sexual fundamentada en una naturaleza distinta que al mismo tiempo jerarquiza los términos de la dicotomía. Esta división entre los sexos recorre, entonces, toda la historia del pensamiento y “en la modernidad adquiere un carácter especialmente significativo a raíz de la priorización de la mente sobre el cuerpo a la hora de definir al ser humano. Si lo que identifica e iguala a los humanos es la capacidad racional, el buen sentido cartesiano, el cuerpo queda relegado del lado de la naturaleza mecánica, en el reino de la facticidad, no de la voluntad o la libertad. Sin embargo, ¿dónde situar a ese grupo de seres humanos cuyo sexo determina siempre el lugar que van a ocupar en las diferentes clasificaciones?, ¿en el buen sentido o en el cuerpo?, ¿en la libertad o en la facticidad? El camino ante este dilema no fue, probablemente tampoco lo sea en la actualidad, uniforme. Reduciendo las posibilidades intermedias, se puede hablar de dos vías fundamentales: por un lado, la que acentúa el carácter corporal y biológico de las mujeres, y, de esta manera, asegura el sitio de éstas en el emergente papel de la dicotomía para la definición del individuo-ciudadano, y, por otro lado, la representada por los pensadores y pensadoras que problematizan la diferencia de los sexos y se cuestionan la jerarquización que implica, apoyándose en el papel de la educación y las costumbres en la formación de las mujeres”.

La acentuación del carácter corporal y biológico de las mujeres es explícito en el discurso de nuestros informantes. De hecho el perfil de género de su discurso está en que éste es el producto de la diferencia sexual, y que, en la modernidad, marca la línea discursiva entre libertad —plano público— y subordinación —plano privado—. Es en base a esta división como se fue creando y consolidando la dualización y dicotomización de las identidades y los roles de género. La reificación de esta diferenciación ontológica se explicita cuando se nos informa que la asociación lo que pretende “*es intentar luchar y fomentar más estos derechos que son exclusivamente de la mujer. Prácticamente, básicamente, es maternidad, reducción para lactancia y la baja por riesgo de embarazo, ¿vale?*” (ANDEA6). Además, como “*un colectivo que tiene mucha necesidad de cotizar a tiempo parcial para que pueda compaginar la vida laboral y la vida familiar incluso si tienen personas a su cargo de la tercera edad, dependientes. Yo creo que la capacidad de la mujer está muy por encima de la del*

*hombre, otra cosa es que los intereses de la mujer sean diferentes a los del hombre. Esto es una opinión personal, pero también bastante genérica dentro de lo que hablamos con las mujeres, es decir, cuando una mujer quiere hacer una cosa se pone y la hace. Depende de la prioridad, si mi prioridad como mujer es comenzar una actividad y liderar una actividad, la lideraré mucho mejor y con capacidad diferente que un hombre. El problema de las mujeres es que muchas veces renuncian a determinados cargos y a determinadas posiciones tanto a nivel de desarrollar una actividad por cuenta propia como dentro de una empresa en general porque las prioridades de las mujeres son diferentes a las de los hombres” (CATEA4).*

Las dicotomías y los binomios sobre los que se ha construido la experiencia histórica de la modernidad —hombre/mujer, masculinidad/feminidad, normalidad/anormalidad, social/asocial, bueno/malo, verdad/mentira...— se siguen explicitando en el discurso sobre la conciliación de la vida familiar y laboral de nuestras informantes. Así, desde la perspectiva empresarial, se nos informa que desde las empresas *“se ha reflexionado mucho, o desde las asociaciones profesionales sobre el aspecto de la flexibilidad en el trabajo, pero la flexibilidad siempre que favorezca a ambas partes, obviamente. En ese sentido, muchas veces, nos desviamos un poco del convenio colectivo, porque el convenio colectivo, al final, es el paradigma del café para todos. Fundamentalmente ese suele ser el problema. Digamos, ahí está nuestro punto de desencuentro con el sindicato, en el sentido en que las necesidades de las personas son diferentes. Nosotros lo que intentamos trasladar a las empresas es: siéntate uno a uno con cada uno de ellos, descubre cuáles son, o intenta establecer un diálogo para ver cuáles son las necesidades de cada una de las personas que trabajan en la empresa, e intenta encontrar un punto de encuentro con las necesidades de la empresa. Y los sindicatos es: aquí hay una serie de derechos tal, y aquí vamos a negociar esto, y lo vamos a negociar para todos, esté en la situación que esté, sea cual sea su puesto de trabajo y tal” (VALEA1).*

La cita anterior es el resultado de un contexto histórico concreto, es decir, es el reflejo de la incorporación de la lógica de flexibilización de la relación salarial inscrita en el despliegue de las nuevas formas de organización de la producción, auspiciadas, a su vez, por las políticas públicas de desregulación de la contratación laboral. Lógica que no está eliminando ni corrigiendo las desigualdades laborales de género, sino que más

bien está contribuyendo a su reproducción<sup>241</sup>. El problema está en que nuestras informantes, por sus condiciones de vida específicas, no se plantean ni reconocen que son las relaciones sociales de género las que crean la división sexual del trabajo, ya que, por un lado, se limitan, respecto a la división sexual, a señalar las diferentes disposiciones biológicas de hombres y mujeres y, por otro lado, utilizan el mito liberal de que el mérito es neutral ante el género. El mérito se define a sí mismo como también la biología se define a sí misma, y así se justifican como natural las desigualdades sociales. Los omnipresentes determinismos biológicos y meritocráticos se refuerzan en los estereotipos asignados a los hombres y los asignados a las mujeres. Estereotipos que se captan explícitamente cuando una informante nos comunica que *“he visto la evolución de la mujer y es curioso. Las mujeres cuando empezaron a ocupar puestos de responsabilidad, las primeras, las pioneras, de directora de empresa, de ejecutivas, de directoras de banco, las primeras imitaron la manera de dirigir los hombres, incluso imitaron la forma de vestir de los hombres, yo misma me quedo helada porque el día que yo presenté la asociación a la prensa, yo iba con traje pantalon azul marino de raya diplomática y corbata. Te lo quiero enseñar. Llevaba una corbata muy mona: los 101 dálmata, y camisa blanca. Y ahora me miro a mí misma y me digo, ¡Dios mío!, como me pude poner eso, pero es que en ese momento, si te querías hacer respetar, tenías que imitar el rol de los hombres para decir aquí estoy yo, y soy una mujer seria, para decir soy seria y en serio te tenías que poner traje de raya diplomática. Ahora no, ahora no tenemos que demostrar nada ya. Ya no hace falta que nos vistamos como los hombres y lo que me has preguntado si hay una diferencia en la forma de dirigir, sí. Incluso tú entras ahora en una empresa de mujer, mira hace tres días fui a visitar la empresa de una socia, de las fundadoras, pero que desde entonces ha evolucionado mucho, ha crecido mucho el negocio, ha hecho una nave industrial nueva, ahora se ha hecho mayor, ahora ya tiene tres empresas, no sólo una como cuando comenzó la asociación. Fui porque estrenaba una nave industrial nueva y se cambiaba de sitio. Pues entras allí y se nota el toque femenino. Es una nave industrial pero hay cortinas, están los sofás de sala de espera pero con unas florecitas encima de la mesita, unos cuadros bonitos en las paredes, ¿me entiendes? Hay este toque” (CATEA4).*

---

<sup>241</sup> Candela (2008).

Para Pateman (1995), el origen del espacio público está en un contexto histórico-social que instaura un pacto entre iguales mientras que lo que instaura el espacio privado es un contrato sexual de subordinación que en una primera fase se disfraza de inferioridad, después de complementariedad y en la actualidad se esconde tras una igualdad que, a juzgar por los hechos, es sólo aparente<sup>242</sup>. Pues bien, nuestro grupo de informantes vindican, aparentemente, cambiar su situación en el espacio público empresarial, por lo que se afirman como *“una asociación de género, si fuésemos una asociación mixta si que me podrias preguntar sobre planes de igualdad, pero yo no tengo que agrupar nada, mi propia esencia es esa”* (CATEA3). De ahí que se insiste en que *“nos unimos con la finalidad de género. Cuidado, el fin es mujeres empresarias, gerentes y profesionales, por la diferenciación de género. Ten en cuenta que el tejido empresarial, lo que es la empresa, estábamos vetadas a las mujeres. Antiguamente, las viudas se hacían cargo, por aquello de la necesidad, de los trabajos de sus difuntos maridos. La alternativa empresarial para las mujeres siempre ha sido en defecto del marido: o cuando fallecía o cuando hacía falta. Entonces, a ver yo te voy a recontestar, ¿por qué las mujeres empresarias y profesionales, la mayoría son autónomas y tiene pequeñas empresas? Pues porque es relativamente pronto cuando se han incorporado al mundo del trabajo. Hablo de muchos años y pocos, por que, ¿qué es veinte o treinta años? Nada. Entonces, lo que le hace falta a una persona, ya sea hombre o mujer, para poder montar un negocio, es una economía”* (VALEA4).

Concretamente, una economía de conciliación, pues las *“mujeres no crean negocios por el tema de la conciliación, porque no pueden conciliar”* (ANDEA4). Así, ante la pregunta de qué acciones prioritarias deberían tomar las Administraciones, se nos indica:

*“La conciliación.*

*– ¿La conciliación?*

*– Vida familiar y laboral. Y primeramente aquí tenemos un problema de falta de plazas de guardería. Todos los años siempre sucede lo mismo, son insuficientes todavía. Últimamente se han presentado muchos casos de mujeres trabajadoras por cuenta ajena o por cuenta propia que no tienen una plaza para su hijo o para su hija en la*

---

<sup>242</sup> Poveda (2008).

*guardería, y eso es un problema que existe y este año tampoco se ha aumentado la dotación. Faltan guarderías. Porque aunque la mujer entre a trabajar por cuenta propia o por cuenta ajena, los niños hay que dejarlos en algún sitio, y como normalmente el cabeza de familia que es el hombre está trabajando. Todavía aquí tenemos los familiares cercanos, la abuela, el abuelo, pero cada vez menos; cada vez las personas mayores tienen otro nivel de vida, viven de otra manera. No es como antes que los abuelos estaban en casa, pues ahora viajan. No están como tan dispuestos a quedarse con los nietos. Hay un problema con las guarderías grave ahora mismo” (ANDEA5).*

*“Hay gente que monta los negocios muy joven, terminan sus estudios o no quieren estudiar, ven una oportunidad de negocio y lo montan, y están unos pocos años. Y ya llega luego el tema de que creas tu familia porque te casas o no, y entonces tienes niños y demás. Y a la hora ya de tener los hijos y criar a los hijos es cuando vienen los problemas y cierras el negocio. Y luego está el caso de gente que ya lo abre una vez que tiene a los hijos como se dice medio criados. Dice ¿y por qué no voy a hacer yo esto que es lo que quiero hacer? Sobre todo en sitios pequeños, Jaén además es una provincia complicada, porque hay zonas muy cerradas, zonas muy pequeñas. Entonces llega el momento que dices “¿y por qué no voy a hacerlo?” y te lanzas a ello. Ya después cuando tienes los hijos criados” (ANDEA6).*

*“El capital económico necesario se obtiene desde donde lo obtiene todo el mundo. Yo creo que ahí no hay diferencia: la familia y los amigos a los que pueden engañar. Fundamentalmente cuando se emprende, aspirar a que el banco te dé algo es una quimera. A no ser que tengas patrimonio propio y estés dispuesto a hipotecarlo. Prácticamente todos los proyectos que se emprenden lo hacen con lo que el emprendedor o emprendedora pueda aportar, si es que tiene algo, y lo que la familia y los amigos le dan para su proyecto. En eso yo creo que no hay gran diferencia, en el tema de financiación yo creo que no hay gran diferencia aunque ahí diferenciaría entre la mujer soltera, o sin pareja, y la que tiene pareja. La que tiene pareja nunca emprende sin el apoyo decidido y casi colaborante de la pareja. La que no lo tiene, es otro mundo. Esa, digamos, que sus decisiones normalmente dependen de ella, y la familia le influye lo mismo que le puede influir a un varón emprendedor. Yo sí que percibo, y siempre he percibido claramente un peso mucho mayor de las condiciones*

*familiares y también de la opinión de la familia, y sobre todo de la opinión de la pareja a la hora de emprender en las mujeres, una diferencia muy importante respecto a los hombres. El hombre decide que va a emprender y, entonces, comunica a la pareja de que eso es lo que van a hacer. A la mujer, se le ocurre que podría emprender, y entonces lo consulta con él a ver qué le parece. Son dos cosas muy diferentes, y es algo que culturalmente está ahí y que se ve todos los días. Eso por un lado, y por el otro lado ya ni hablemos si hay más involucraciones. También la opinión de la familia más extensa pesa más en ella que en él, si hay hijos de por medio también es una situación completamente diferente, aunque ya te digo que las emprendedoras madres son rarísimas. Son la rara avis” (VALEA1).*

Las citas anteriores ilustran como la exclusión y la opresión de las mujeres se explica por la existencia de papeles diferenciados jerárquicamente en función del género. La base de la opresión está en la adscripción de las mujeres a la esfera privada-doméstica<sup>243</sup>. Orden social que nuestros informantes asumen a través de la ideología de la naturaleza diferente y complementaria de los sexos. Esta forma de colonización interna les impide reconocer al varón como opresor y que el ejercicio del predominio patriarcal se ubica en el hogar y a través de relaciones estrechas y afectuosas de la mujer con su opresor<sup>244</sup>. Básicamente, nuestros informantes son víctimas de la representación dominante que sitúa el acento en la diversidad de género antes que en la desigualdad de género. Diversidad en la igualdad y que resulta perceptible cuando se pone énfasis, respecto a los microcréditos que concede la Administración, en que *“las mujeres tendríamos que estar consideradas igual que un hombre, una mujer empresaria igual que un hombre empresario, ¿porqué debemos tener nosotras microcréditos?”* (CATEA5).

*“Les pedimos que no se fíen del microcrédito”* (VALEA2).

*“Nosotras igual que un hombre con los mismos créditos que tienen los hombres y las mismas facilidades que tienen los hombres. No queremos discriminaciones ni guetos, los microcréditos me parecen muy bien, y a todas les parece muy bien que se*

---

<sup>243</sup> Sánchez *et al.* (2001).

<sup>244</sup> Millett (1995).

*sigan haciendo en Sudamérica o en África. Yo cuando voy a los congresos de la BPW se habla de microcréditos porque vienen mujeres de África y Sur-América, y estas mujeres con una máquina de coser y 100.000 pesetas montan su empresa y hacen artesanía, y se ganan la vida y mantienen todos sus hijos pero en España con un microcrédito no haces nada, entonces no queremos microcréditos, queremos créditos, queremos los mismos créditos que los hombres, de ayudas hay muy poca cosa, así como en Andalucía o el País Vasco hay a fondo perdido incluso, aquí es muy difícil, puedes encontrar ayuda para cambiar la informática, los ordenadores, pequeñas ayuditas...” (CATEA3).*

*“Mi opinión sobre las medidas oficiales de apoyo a la creación de empresas es muy mala porque dan unas estadísticas que no se corresponden con la realidad. El apoyo que se está dando, de hecho se están cerrando muchas empresas, no cubre las necesidades, no es el apoyo jurídico que se da, sino el apoyo real que se da en la empresa. Y te vuelvo a decir, se vende una cosa que no tiene nada que ver con lo que se está haciendo. Se dice: “vamos a apoyar a la PYMES” cuando realmente no saben ni lo que es una PYME ni lo que es un autónomo. Porque, vuelvo a decir, estamos bajo el dictamen de personas que no saben ni tienen idea de lo que es el sector empresarial. Entonces ¿qué ayudas, qué tal? Por ejemplo, a mi viene mucha gente y me dice “es que me he ido a aquí” y no me dan nombres, “y me han dado una hoja para informarme pero yo pensaba que como lo anuncian por la televisión y por la radio, pues que me iban a dar más información”. “Es que vengo de aquí”, de otro sitio oficial. “Es que vengo de allá”. Y yo digo lo mismo: los políticos venden, nosotros votamos. Pero los que realmente vivimos somos nosotros, o sea, no se está haciendo absolutamente nada. Se están un poco maquillando nada más” (VALEA4).*

Se desprende de estas citas que la norma a la que hay que tender es a la equiparación de las mujeres empresarias con los hombres empresarios, ya que realizan las mismas actividades económico-empresariales que los hombres. Así, ante la pregunta de si por el hecho de ser mujeres han de recibir una discriminación positiva por parte de la Administración Pública, la respuesta es:

*“No, no tiene porque haber ayudas por ser mujer. Deben ayudar a los hombres y a las mujeres a que se cree actividad económica.*

– ¿Cree que hay una especificidad de negocio por el hecho de ser mujeres?

No.

– ¿Consideran que existe un estilo de dirección o de gestión diferente entre empresarios y empresarias?

– No. O cumples unos objetivos viables o si no cierras. Una empresa no puede... porque pierde su existencia. Una empresa debe ser rentable, si tú la subvencionas ya no eres una empresa, eres una ONG o eres una empresa pública, o eres otra cosa pero no eres una empresa.

– Bueno, me refería sobre todo a las ayudas institucionales.

– Esto es tirar el dinero. Si tú tienes un proyecto viable. Evidentemente te facilitan el dinero si tienes un patrimonio aquí está el tema, es la realidad sea hombre o sea mujer. Que te ayude tu padre, tu hermano, o tu marido o tu hermana o quien sea, tanto para mujer como para hombre. Y dar dinero para hacer una actividad es tirar el dinero, porque hoy en día con 12.000 o 15.000 euros no montas nada, puedes montarlo en África pero no aquí en España” (CATEA2).

“La administración pública para fomentar la creación de empresas debería destinar más cuantías de recursos presupuestarios. Si se dedica a tener una vertiente mas social en su capacidad presupuestaria que no productiva, es pan para hoy y hambre para mañana. Hay dinero que no ganan, yo prefiero ayudar en vez de a ciertas políticas sociales a ciertos emprendedores que darán empleo a otras personas que verán satisfechas sus necesidades, o primar las políticas de apoyo al tejido productivo a aquellas personas que pongan en marcha iniciativas e incrementar esas cuantías viene muy bien, y nosotros pedimos más. En segundo lugar, a la hora de poner en marcha una empresa no vas a darles todo gratis, lógicamente la gente tiene que tener su propio proyecto, su propia imaginación y capacidad financiera, pero si como van a recibir algún tipo de apoyo hay que proporcionárselo en la cuantía mas adecuada y de una manera rápida y ágil, hasta el punto que voy a decir un barbarismo para que sea ilustrativo, la Administración debería preocuparse de darlo rápidamente aunque tenga menos control, aunque luego pueda defraudar, pero que lo de, porque los perjuicios de asegurarse de a quien se lo da cumple los requisitos, crea más siniestro en la población objeto de la ayuda. Usted lo da y luego se dedica a controlar y a hacer un seguimiento” (ANDEA3).

Respecto al plano privado, el contrato sexual de subordinación está cubierto por el velo de las elecciones individuales, de lo personal, de lo presuntamente natural y biológico. Los discursos sobre la existencia real de igualdad de oportunidades y meritocracia han legitimado e individualizado la interpretación de las causas de las desigualdades de género que, sin embargo, tienen un origen social<sup>245</sup>. Esto explica que nuestras informantes planteen que para las mujeres no tiene sentido hablar de conciliación, pues *“nosotras estamos acostumbradas a conciliar siempre. Una mujer cuando viene a montar su empresa la conciliación familiar ya la tiene. Su proyecto personal lo tiene hecho, que no es que tengamos que preguntar. Tu sabes cuánto le vas a tener que dedicar al negocio: 9 horas al día para que salga para adelante, y tienes hijos y esto cómo lo vas a llevar. Esto ya lo tenemos interiorizado”* (ANDEA7). Aunque se reconoce, que *“en la empresa privada es tremendamente complicado. Y cuanto más pequeña es la empresa peor, más complicado es. Y si además es una empresa industrial, donde puede haber procesos de fabricación o de producción, puede ser un problema porque hay un puesto en esa cadena que se pierde, ¿no? Y entonces bueno, eso es un absentismo, puede ser considerado un absentismo, pero claro, digamos que se vería como: ‘entro a trabajar más tarde’, ‘Bueno, si entras a trabajar más tarde a lo mejor lo puedo tolerar, porque saldrás más tarde, entonces la cadena de producción a mí que más me da que salga si acabo a las ocho y tu puedes estar media hora más y ¿qué hacemos de ocho a ocho y media si la máquina está parada, no?’. Son problemas que son muy difíciles de resolver. Pero que no creo que es una cuestión de porque el gerente sea hombre o mujer. Ya te digo, cuando la mujer crea su empresa, está funcionando y todos los problemas que tienen, son los problemas de la empresa. Ahí no hay género. O al menos así lo vemos nosotros”* (VALEA5).

Respecto a los planes de igualdad, ¿dónde los colocamos?: *“No son viables. No se puede. La pequeña y mediana empresa no puede, y es el 96% de este país ¿Y qué hacemos? ¿el ridículo? ¿Generar algo que sólo está por un 5 o un 10% de un país?”* (CATEA1).

*“A la mujer empresaria le da muchísimo miedo que la gente piense que lo que tiene, lo tiene porque las políticas equis le han favorecido. Entonces, desde ese punto de*

---

<sup>245</sup> Murillo (1996); Simon (2008).

*vista muchas perciben que estar vinculadas a un movimiento feminista es una mancha en su historial. Las mayores críticas que he oído a normas que en principio se han hecho para favorecer el acceso de la mujer a puestos de dirección han venido siempre de mujeres, y generalmente de mujeres que están ocupando puestos de dirección o de responsabilidad. Y siempre que ha habido una crítica salvaje a ese tipo de normas, y las he oído, normalmente me ha dado la impresión de que en ese momento esa mujer se estaba defendiendo, es decir, estaba a la defensiva de que nadie cuestionase que ella estaba donde estaba por cuota. Yo creo que hay un porcentaje muy alto de mujeres que están en puestos de dirección que están aterrorizadas, verdaderamente aterrorizadas porque la gente piense que no se merecen estar donde están o que están gracias a una política equis de su empresa, pública o lo que sea. De hecho, todo el tema de acciones positivas es un terreno muy pantanoso, muy pantanoso. Es pantanoso para las mujeres y es pantanoso para los hombres, también. Porque todo el tema de las acciones positivas de igualdad, cuando se habla de acciones positivas, que hubo un momento que se hablaba bastante de acciones positivas, si estamos hablando de una discriminación positiva, es decir, en igualdad de condiciones favorecer a la mujer, eso por un lado genera lo que te acabo de comentar entre las mujeres: ‘por dios, que nadie se entere que he sido beneficiaria de una de esas políticas, o si no lo he sido, no vaya a pensar nadie que...’. Y, por parte de los hombres, se genera mucho resentimiento, mucho. Yo creo que esa es una dificultad en la que no se ha profundizado suficientemente. Es una dificultad porque todo ese tipo de medidas que se pueden proponer por parte de las asociaciones profesionales ya nacen con serios interrogantes o dificultades por ese motivo. Salvo que estén muy bien estudiadas o se comuniquen de una forma muy positiva y se relacionen con datos muy claros. Es muy difícil que sean aceptadas en general por la sociedad de una forma más o menos natural” (VALEA1).*

*Ante esta situación, se insiste en que con los planes de igualdad, “¿estamos fomentando un país de administración y punto? ¡No se de qué viviremos!, un día quiero hacer una charla de ello y plantearle, ¡y tanto! Me deportaran a Cabo Verde. Yo creo que nos debemos dar cuenta que las instituciones existen porque existe el vox populi de los empresarios que trabajan. Si no fomentan desde las instituciones que vayan creciendo llegará un punto que no existirán, no sé si, lo puedo decir más alto, a mí me da la sensación, que las instituciones van por un lado y los empresarios por otro,*

*caminan en un rail de tren con el objetivo que es el mismo pero uno camina hacia aquí y el otro hacia allí. Y un día habrá un cambio de agujas y pues, metafóricamente hablando, yo diría que es necesario que fueran más cogiditos de la mano. Teniendo más claro todas estas leyes que nos están obligando. El empresario muchas veces se tiene que preocupar más por todas las leyes y requisitos que su propia productividad, y esto fomenta que las empresas quieran irse, y eso es muy grave, y las instituciones no. Y además tendremos un problema social porque a ver de qué vivirán toda esta gente que tenemos aquí, a ver. Planteo una crítica en este sentido, en este momento debemos fomentar el espíritu emprendedor como tal, femenino y masculino, emprendedor, fomentarlo con base” (CATEA1).*

*“Las propias mujeres se han dado cuenta que eso de los planes de igualdad es una mentira, que sí que es verdad que, cuando eres empresaria, puedes autorregularte. Quizás es una capacidad que las mujeres que trabajan por cuenta ajena no tienen, no pueden autorregularse ¿por qué? porque esa regulación les viene por parte de sus propias empresas. La mujer empresaria puede autorregularse, pero al final la autorregulación también es una limitación, tampoco es fácil y para autorregularse también hay que tener capacidad; y de eso se han dado cuenta las propias mujeres empresarias. El hecho de que ya se pueda hablar de un colectivo de mujeres empresarias, de que ya se pueda hablar de un tejido empresarial femenino hace que las grandes frases o los grandes eslóganes inventados, a veces por la Administración y a veces por otros, en torno al empresariado femenino...pues bueno ya las mujeres no se lo creen. Conciliación es autorregulación” (ANDEA4).*

*Otra informante precisa que “nosotras somos apolíticas pero tenemos nuestra carga ideológica, y nuestra carga ideológica es, porque somos organización de organizaciones, posicionamientos comunes sobre el gran reto de que se nos vea como lo que somos, creadores de riqueza social, mujeres empresarias, con todas sus palabras y con todas sus letras” (VALEA4).*

*“Mujeres empresarias” cuyo discurso nos evoca al feminismo de la diferencia. Comparte con este movimiento feminista su exaltación del “principio femenino”, pero a diferencia de este feminismo no denigran lo masculino. No se trata de un feminismo, si cabe denominarlo así, que opta por la liberación del “deseo femenino” del paradigma de*

dominación masculina, todo lo contrario. Se sitúan no fuera del sistema patriarcal, ni tampoco hay que ubicarlos al lado del feminismo institucional o de Estado, que tampoco acepta situarse fuera del sistema para introducir cambios cualitativos en la situación de las mujeres y avanzar hacia una sociedad paritaria. Su objetivo es crear un *lobby* o grupo de presión. Aparte de esta vocación de ser un *lobby* ven de forma “natural”, la conciliación como responsabilidad de las mujeres y no de la familia. De ahí que observen que *“en general, la emprendedora con hijos es rara avis. Sí que tenemos emprendedoras que los críos son mayores, pero emprendedoras con hijos pequeños muy pocas”* (CATEA6). De hecho, *“cuando creas una empresa, nos comunica un informante masculino, al principio implica mucho esfuerzo y tal. No creo que sea gente que tenga en vistas tener un hijo, a corto término. Puede ser más adelante, cuando esté la empresa más establecida o si la empresa no va bien y trabajas por cuenta de otro. Pienso que siempre es más fácil tener hijos y tener familia trabajando para otro que trabajando para ti mismo”* (VALEA3).

Este discurso que vindica *“la diferencia, quiero decir, somos diferentes”* (CATEA7), muestra cómo nuestras informantes consideran trabajo únicamente el que se da en el contexto del mercado, y la definición de lo económico que tienen incorporado contiene claros sesgos androcéntricos, clasistas y etnocéntricos. Sesgos que explican su rechazo a que se apliquen a la empresa los planes de igualdad, reduciéndolos a un ámbito estrictamente personal, privado. Así, se nos informa de no cargar cada novedad legislativa *“sobre el coste de la empresa tanto para el hombre como para la mujer. La ley de igualdad va a tener un coste muy importante sobre los empresarios, ya que cada vez que hay una nueva legislación, hay un coste al empresario, a costa del empresario. Ley de igualdad a costa del empresario. El empresario va a decir algún día que se acabó que quiere ser funcionario como el 80% de los universitarios que quieren ser funcionarios, no me extraña, no se pueden asumir los costes. También hay que tener en cuenta el tamaño de la empresa, a una multinacional le supone el 20% de su capacidad, a una microempresa un 50%, un microempresario entre que tiene que tener la gestoría, la protectora de datos, el consultor de prevención de riesgos laborales, mutua de accidentes, luego tiene que tener en cuenta todo su capital social tiene que estar un 50% para eso, bueno que sigan legislando así luego que digan que si no somos competitivos, no, viva Marruecos, viva Túnez y viva Argelia claro”* (CATEA3).

Se explica, se justifica y aún se glorifica la diferenciación de papeles por sexo, y que les sirve de base a un “nosotros” empresarial preexistente, ya que *“debes tener muy claro que la trayectoria empresarial de la mujer no ha dejado de estar presente desde la mujer sapiens, lo que pasa es que ahora ha dicho: ‘Ahora quiero ser visible’, y ahora el hombre tiene miedo, ahora nos tienen miedo porque no saben cuál será su rol, tienen miedo que se lo cojamos. Y las mujeres ya tenemos un rol, el don de la procreación, tenemos el mando de los hogares y eso de que ahora nosotras también queramos mandar fuera, eso les desbasta. Yo también pienso a veces me preocupa esto porque sabemos cómo es un mundo de hombres pero no sabemos cómo es un mundo de mujeres y puede ser terrorífico, ojo, si dentro de un par de generaciones la mujer alcanza el poder absoluto, en tanto que la mujer mala es muy mala, eh, de la misma manera que hay hombres malos también hay mujeres malas y con una mujer mala no la distraes con nada. Entonces yo soy muy justa. Me gusta mucho el equilibrio y a mí también me da miedo un mundo sólo de mujeres. Por tanto debemos luchar para ir todos juntos. Ni unos ni los otros. Todos somos iguales, no somos iguales, somos muy diferentes pero viva la diferencia. Nos tenemos que respetar unos a otros y valorar lo que ellos tienen de bueno y valorar lo que nosotras tenemos de bueno. Ellos por ejemplo tienen una cosa muy buena y es que son corporativistas, entre ellos se defienden, y en la mujer si una mujer le puede sacar los ojos a otra se los sacará. Los hombres, por lo tanto, también tienen cosas buenas”* (CATEA4).

Esta cita es clarificadora y confirmadora de la hipótesis de Jonásdóttir (1993) sobre la utilidad del sexo femenino en el orden político moderno. Esta utilidad constituye el argumento base del orden patriarcal actual, al ser la sexualidad una construcción política, un campo de poder independiente de las determinaciones socio-económicas, pero no por ello, menos real y material. Jonásdóttir argumenta que la organización de la sexualidad en nuestras sociedades en las que los hombres ejercen la autoridad que les da el “poder del amor” (explotando la necesidad que la mujer tiene de amar y ser amada) es el vector de opresión más importante en las mujeres de hoy, desplazando el trabajo y las determinaciones económicas de su protagonismo que le otorga el marxismo. Por ello esta autora considera que las relaciones de poder entre hombres y mujeres se sitúan, por mediación de la práctica del amor, en la esfera reproductiva, en el plano de la familia, y se proyectan, después, sobre las relaciones

sociales fuera de la familia.

### 5.3. Derechos de clase

En un contexto —franquista— marcado por una ideología profundamente conservadora, amparada y legitimada por la iglesia católica, se promovió la permanencia de la mujer en el hogar subordinado al marido. La época desarrollista de crecimiento económico trajo la incorporación de la mujer al mercado de trabajo español, lo que obligó a modificar la reglamentación franquista que había contribuido a mantener a las mujeres alejadas del trabajo remunerado. De este modo, si la decisión de las mujeres de incorporarse al mercado de trabajo llevó a adaptar la legislación a los cambios económicos y sociales que se estaban produciendo, las *“asociaciones de mujeres empresarias” se crean, también, con esta finalidad: situar a la mujer empresaria en los “lugares de poder”, es decir que “las mujeres estén en puestos donde se decidan cuestiones importantes económicas y empresariales como son cámaras de comercio, como son patronales como es Fomento, Círculo de Economía, etc., centros muy masculinizados, mujer visibilidad, cada año damos unos premios a mujeres pues para que también se vea que hay muchas mujeres empresarias” (CATEA7).*

Se diseña la “asociación de mujeres” de forma similar a como se diseñaron las iniciativas empresariales en la transición democrática: como un *“lobby político” (VALEA1)*, y a efectos de iniciar la coordinación empresarial ante la negociación colectiva. Un *lobby* que apenas afecta al núcleo duro que articula la discriminación de las mujeres: el sexismo y la misoginia. La idea fundamental de nuestras informantes — todas ellas comparten la visión de que la responsabilidad familiar, el peso del hogar y la educación de los(as) hijos(as) es y ha de ser de las mujeres—, es defender sus derechos de clase, posicionarse como sujetos aptos para participar en la actividad patronal. Mujeres que comparten una condición común: ser mujeres empresarias por tradición familiar, que han heredado las empresas de los padres, que tienen muchas relaciones políticas y muy bien posicionadas, económica, social y políticamente, y que quieren ser un *lobby* por tener *“más representación sobre todo en los puestos de decisión económica y empresarial” (ANDEA2)*. Mujeres que como ellas afirman hace años *“que mando yo, lo que passa es que no decía que mandaba y ahora lo digo” (CATEA7)*.

La teoría y práctica política de las “asociaciones de mujeres empresarias” sigue una lógica que podríamos formular de la siguiente manera: se plantean cuestiones que les afectan como mujeres (blancas, occidentales, heterosexuales y burguesas) y vindican que sean valoradas y reconocidas por parte de los hombres (blancos, occidentales, heterosexuales y burgueses). Y es que las diferencias y divisiones entre las mujeres, es decir, en la subjetividad de cada mujer, es resultado de que la socialización en un rol de género es simultáneamente socialización en un rol de clase social. Doble socialización en tanto que el patriarcado se define por ser un patriarcado capitalista y tener una base económica. Ni el capitalismo ni el patriarcado son autónomos. La unión de ambos sistemas de dominación —sexual y de clase— está en el hecho de que el patriarcado, para Hartmann (1980a), no es simplemente “una estructura psíquica, sino que implica una estructura social y económica. Su punto de partida es que la sociedad está organizada sobre bases tanto capitalistas como patriarcales: la acumulación del capital se acomoda a la estructura social patriarcal y contribuye a perpetuarla, de tal manera que lo que se ha producido es una alianza entre capitalismo y patriarcado” (Sánchez *et al.*, 2004: 122).

Esta alianza se pone de manifiesto en las expectativas de nuestras informantes, inexplicables sin la existencia de las divisiones sociales. Divisiones que en la vida mercantil les garantiza promociones, posiciones de autoridad y salarios elevados, y en la vida privada les releva de la mayor parte del trabajo cotidiano del hogar.

*“No pienses que antes era más difícil la conciliación, porque antes había mucho de servicio. Yo me casé con 19 años, yo era empresaria desde los 12. Yo a los 12 años, mi padre ya me emancipó, y puso una empresa a mi nombre, yo iba al colegio, yo no entendía nada porque yo lo entendí después, pero mi padre me inició en el mundo de los negocios a los 12 o 13 años, llegaba del colegio y me decía tus acciones han subido y yo no sabía ni de qué me hablaba, entonces siempre he vivido en este mundo, porque mi madre era empresaria y mi padre también y en casa siempre se hablaba de negocios pero en aquella época había mucho servicio. Había las típicas asistentas en las casas, yo recuerdo en mi casa había casi cinco asistentas, había cocinera, doncella, la mujer que sólo venía a lavar y planchar, que sólo se lavaba a mano, y en mi casa había unos lavaderos enormes, no había lavadoras, te estoy hablando de los años 50. Mi madre estaba todo el día en el despacho con el negocio. Pero había mucho servicio. Yo*

*cuando me casé, sí que he tenido seis hijos pero había servicio, había mujeres que venían a lavar, yo tenía niñera, los primeros incluso tuvieron una institutriz inglesa que venía, me ayudaba en casa, les enseñaba inglés, en aquella época había mucho servicio. O sea, que el problema de la conciliación ha venido después al fallar el servicio pero antes había mucho servicio, fue cuando vinieron todas las mujeres que venían de Andalucía, que hubo mucha inmigración andaluza, había mucho servicio que dormía en las casas y era bastante normal, las empresarias todas tenían gente en casa, después hubo también la época de las filipinas. Durante unos años han tenido asistentes filipinas. Ahora en este momento es cuando no hay servicio y las mujeres pues lo tienen más complicado pero así y todo tenemos servicio” (CATEA4).*

El discurso de nuestras informantes, que se retroalimenta continuamente, no está marcado por su sexo/género (no se reconoce ni prioridad ni legitimidad a las estrategias de liberación de género y de liberación sexual llevadas a cabo por otros segmentos de mujeres), sino por su condición de clase, que explica su poca atención a la organización social del trabajo y las consecuencias que tiene sobre las mujeres. Organización inexplicable sin la posición hegemónica que el sistema de sexo/género atribuye a los hombres, y resulta invisible para nuestras informantes porque los privilegios que se brindan a quienes forman parte de los grupos sociales hegemónicos desincentivan la visión crítica de la situación social en que se encuentran. Por lo tanto, el discurso de nuestras informantes no es inocente, sino que está cargado de relaciones de clase (de poder), por su localización social, dado que su carga laboral se convierte en un símbolo de estatus, y su carga doméstica es satisfecha a través de los mercados, incluidos los de cuidados.

*“Ahora todo el mundo cuenta con nosotras, tenemos muy buena imagen, tenemos popularidad, tenemos credibilidad, porque somos un lobby. Lo hemos ido haciendo poco a poco, como hacemos las mujeres siempre, a poquito a poquito e ir haciendo, hacer mancha de aceite. Y si entras en mi web verás el montón de cargos que tengo. Estoy en todas partes, no paro” (CATEA4).*

*“Yo creo que culturalmente hay un prejuicio importante frente a las mujeres que ostentan poder. Así de claro. No es sexy, una mujer con poder no es sexy; un hombre con poder es muy sexy, pero una mujer con poder no tira. Entonces, ¿en el fondo cuál*

*es el objetivo de las asociaciones empresariales? Conseguir mayor poder para su grupo de presión. Entonces, ¿cuál es el objetivo de una asociación empresarial de mujeres o de mujeres empresarias? Conseguir el mayor poder para las mujeres empresarias. Pero eso culturalmente no está aceptado, porque las mujeres con poder no somos sexys. Y es así. Y a las mismas mujeres no nos gusta: es que no son los hombres, somos nosotras también. La sociedad son mujeres y hombres, y no nos gusta” (VALEAI).*

El sujeto que hace empresa o “sujeto-empresa” es tanto hombre como mujer, y comparten ambos los intereses y valores que conlleva el pertenecer a determinada clase social, en una sociedad patriarcal y capitalista. Es por ello que nuestras informantes valoran el trabajo-producción de mercado, y que afirman que *“cuando hay una reunión de empresarias no se viene a hablar de como va nuestra vida familiar y a ver qué nos pasa o no nos pasa, venimos a formarnos y a informarnos de las cosas que nos pueden interesar para nuestras empresas, formarnos sobre las nuevas leyes que nos pueden afectar, hacer negocio entre nosotras –y no si tu marido es mas guapo que el mio, o si te llevan los niños al cole o no te los llevan, eso si van de vacaciones supongo que lo hablaran, no entra en los objetivos de la asociación– y por último hacer lobby ante los organismos públicos y entidades para que el papel de la mujer se refuerce sobre todo el de la empresaria, de ahí todo lo demás no hacemos nada más que eso” (CATEA3).*

Se reclama la entrada en el mundo que los hombres empresarios se habían reservado lanzando un “nosotras también”. Como, así, se nos informa, ya que *“el objetivo subliminal de la asociación es dar a conocer a la sociedad que la mujer tiene capacidades de liderazgo y de dirección igual que los hombres, está igual de formada que ellos y puede ser igual empresaria o directiva que ellos, eso es lo que queremos, decir que se sepa que está pasando, que la sociedad sea consciente de que allí arriba, creando empresas o dirigiendo empresas hay tantas mujeres como hombres, quiero decir que están en todas partes. Nuestro objetivo fundamental es crear un grupo de élite, profesional, muy profesional. Entonces por eso tenemos convenios tanto con escuelas de negocios, universidades privadas. Hemos creado por ejemplo el consejo de ilustres que está formado por mujeres que son muy representativas dentro de un sector, dentro de un ámbito que creemos que nos pueden ayudar, por ejemplo de este consejo de ilustres forma parte la presidenta de la federación de comercio, la presidenta de la*

*federación de profesionales y autónomos de Cataluña, tenemos la presidenta del colegio de arquitectos, tenemos la directora del instituto catalán de la cocina” (CATEA6).*

Sin embargo, la norma que adoptan es el discurso masculino de lo políticamente correcto, y lógicamente, también, ideológico (es decir, reproductor de las estructuras patriarcales de la sociedad capitalista). Se visualiza la actividad empresarial de las mujeres, “naturalmente” realizadas, y bajo la total complementariedad con la actividad reproductiva. Actividad a consecuencia de su identidad femenina, de su pertenencia a un sexo (condición biológica). Este discurso es debido a una doble causa: por un lado, a su clase social, y, por otro lado, a la posición que ocupan en el interior de la familia. Doble causalidad que explica cómo las “asociaciones de mujeres empresarias” son diseñadas desde la experiencia masculina por mujeres que no se consideran feministas ni tampoco habría que situarlas en lo que se ha denominado feminismo domesticado. Su interés está únicamente en insertar a las mujeres empresarias en los marcos establecidos de poder, en las jerarquías de poder, y que explica que el motivo de su movilización y organización esté contra la segregación vertical que sufren, es decir, la desigualdad que existe en el acceso al gobierno de las asociaciones patronales. Se nos informa, así, de la voluntad de estar presentes en espacios en los que existe un ambiente y una cultura de trabajo fuertemente marcados por los valores masculinos. Se exige la entrada de la mujer en la normalidad y normatividad del género masculino.

Se cree en la posibilidad de reapropiarse de lo arrebatado, no replanteándose los códigos culturales de la exclusión, sino su asociación con el par hombre/mujer, y concretamente con los hombres socialmente valorados, no poniendo en cuestión la diferencia genérica que les ha sido asignada como una construcción —política, cultural, simbólica— a la que quieren estar sujetas. Esto supone, desde el punto de vista personal y de la acción colectiva, la no des-identificación, la no distancia crítica, la no redefinición y la no transgresión de la normativa esencialista de género. De hecho, hay una realidad previa al individuo (el género) respecto a la cual los varones y las mujeres deben definirse. La construcción social de esta realidad previa, efectuada sobre la constatación del dimorfismo sexual, pasa por dos procesos simultáneos: el de la externalización y el de la internalización. El primero de ellos consiste en transmitir una serie de preceptos normativos y de representaciones simbólicas que sancionan como

buenas ciertas formas de vida colectiva y maneras de entender los mecanismos de interacción entre los individuos. El segundo hace referencia a la capacidad de los ciudadanos de dar por válidos los relatos, los sistemas normativos y los universos simbólicos previamente transmitidos desde los mecanismos de externalización (Vélez-Pelligrini, 2008).

Sobre la constatación del dimorfismo sexual, el universo simbólico de nuestros informantes está organizado/dividido en dos categorías: lo masculino y lo femenino, el orden masculino y el orden femenino. Esta visión, que articula/define/legitima el patriarcado, no se cuestiona en absoluto en nuestras informantes, sino que es reivindicada, y se la hace derivar de la maternidad y del amor maternal, y es que el énfasis en la diferencia sexual deja paso a la afirmación categórica de una esencia femenina ajena a cualquier otra circunstancia que no sea el azar biológico y el deseo de ser mujer y, por tanto, ajena a cualquier lectura que tenga en cuenta la clase social, la etnia, las formas de vida y las ideologías de las personas, y al espejismo de que existe un vínculo natural e indeleble que une a las mujeres, sean como sean, estén donde estén, vengan de donde vengan y piensen como piensen<sup>246</sup>. Este espejismo deriva del imaginario social de la maternidad, y que bajo este imaginario, durante los siglos XIX y XX se conformó y consolidó el modelo de mujer “ama de casa” y “madre amantísima” que realiza su actividad cotidiana en el ámbito de lo privado-familiar y coopera con un esposo que trabaja fuera del hogar, siendo ambos mantenedores del grupo familiar. Hasta fechas muy recientes, subraya Brullet (2000), ser una buena madre y esposa significaba atender a los hijos en sus necesidades físicas, psicológicas, emocionales y morales, marcar pautas de vida cotidiana, hacer el seguimiento escolar, atender el hogar, al marido y estar disponibles para cubrir las necesidades del grupo doméstico las veinticuatro horas del día.

El modelo de mujer “ama de casa” y “madre amantísima”, supone considerar que la mujer “es sexo, es sexual, está sexualizada. Los hombres pueden necesitar experiencias sexuales, las buscan frecuentemente tratando a la mujer como un objeto y a través de la violencia; a veces ellos mismos pueden ser usados para el sexo, pero bajo la sexualización ellos no son sexo, son cuerpos sexualizados. Podrán, o no, querer ser

---

<sup>246</sup> Lomas (2008).

padres, implicarse en la reproducción. Pero los hombres concretos y el poder patriarcal en general convierten la reproductividad de las mujeres en condiciones de subordinación, en funciones corporales y no en actos humanos. El sexo de la sexualización está socialmente construido. Se erige a partir de impulsos biológicos y necesidades fisiológicas que a veces son llamadas ‘pasiones’ o ‘impulsos’ o ‘necesidades’, o incluso ‘derechos’. Este sexo socialmente construido se define como femenino y se reduce al cuerpo de la mujer” (Barry, 2007: 201). Con la sexualización, concluye Barry (2007: 202), se confiere a las mujeres “una identidad colectiva (‘las mujeres son...’) y se toman como un todo indiferenciado, un grupo biológico constituido, fundamentalmente, por funciones sexuales y reproductivas. Las mujeres son objetivadas como algo que no son. Lo sexual es la definición primaria y, como tal, es una presentación distorsionada del ser humano. Esto es esencialismo, y procede del opresor. En las representaciones distorsionadas que se dan del feminismo radical, se le acusa a menudo de una teorización esencialista porque, de hecho, se ataca la sexualización esencializada de las mujeres como condición de la opresión. Pero la sexualidad de las mujeres es el poder sobre las mujeres, poder que agrupa a las mujeres, que nos universaliza respecto a nuestras funciones –sexuales y reproductivas- aunque cada una de nosotras esté situada en diferentes culturas y naciones. Ese poder se institucionaliza en la prostitución, en la pornografía y en el matrimonio”.

Ante el imaginario de nuestros informantes, únicamente, es decir, políticamente, hay una opción: denunciar las diferencias de género, porque se entiende que lo masculino y lo femenino han sido y son el resultado de la construcción de la razón patriarcal. Y proponer, en consecuencia, la superación de los géneros en una sociedad no-patriarcal de individuos. Por tanto, uno de los objetivos prioritarios es desenmascarar “cuánto de interés patriarcal hay en estas identidades de género –lo masculino y lo femenino-, en estos moldes genéricos que permiten perpetuar estereotipos, que no resultan ser nada favorables para las mujeres” (Posada, 2007a: 294). Las diferencias de género son, pues, un medio de dominación. Para nuestras “privilegiadas” informantes, la dualidad de géneros no puede ser abolida, puesto que se trata de un orden dual que no es ni cultural ni biológico, sino que pertenece al orden de las cosas mismas –casi en un sentido existencial u ontológico. Su discurso evoca al de Irigaray (1994: 57-58) cuando afirma que, “lo natural es por lo menos dos: masculino y femenino. Todas las

especulaciones sobre la superación de lo natural en lo universal olvidan que la naturaleza no es una”. Así, “también para estas dos partes del género humano, que son el hombre y la mujer. Sólo abusivamente son reducidas a uno. La razón muestra, en esta reducción, su impotencia o su inmadurez”. El género humano, pues, “no habría alcanzado la edad de la razón”.

Por lo tanto, se afirma con claridad que para la mujer no hay libertad ni pensamiento sin el pensamiento de la diferencia sexual. Es la determinación ontológica fundamental<sup>247</sup>. La mujer es un sujeto ontológico en tanto que sujeto identificado por una ontología propia y distintiva, cuya particularidad ha sido minusvalorada y oprimida en el contexto del patriarcado. Su ontología, su esencia, es diferente a la del hombre, pero es igualmente capaz de conocer y de detentar derechos<sup>248</sup>. Se plantea, entonces, que la naturaleza humana es dos, que la especie humana está dividida en dos géneros, que aseguran su producción y reproducción. Para Irigaray (1978, 1992), querer suprimir la diferencia sexual implica el genocidio más radical de cuantas formas de destrucción ha conocido la historia. Se deduce que dos han de ser la cultura y el orden simbólico del ser humano, ya que sólo desde la diferencia sexual es posible hablar de una sociedad completa. En este sentido, se reivindica la diferencia de género en unas características específicas de las mujeres que las diferencian profundamente de los varones y marcan la línea divisoria más importante de las diferencias humanas. Sin embargo, enunciar de una manera tan categórica esta reivindicación produce cierto asombro a la vista de la obscena realidad de la desigualdad entre la mayoría de las mujeres y los hombres. Es obvio que afirmar el fin del patriarcado tiene sentido en tanto que esta afirmación apenas afecta ya a una élite de mujeres occidentales que, por su situación académica, su estatus económico y su poder político, evitan en sus vidas los efectos de la dominación masculina. Además, no deja de ser un tanto paradójico “que el ejercicio de la libertad femenina se vincule a la elección de las formas de ser madre, como si la maternidad aún fuera el imperativo categórico y el horizonte natural de las expectativas de todas y de cada una de las mujeres. Por otra parte, no conviene ignorar que, aunque es cierto que hoy la elección femenina de la maternidad es afortunadamente más libre que antaño, también lo es que existen aún mediaciones subjetivas, familiares y culturales que

---

<sup>247</sup> De Miguel (2005).

<sup>248</sup> Pérez Orozco (2006).

condicionan enormemente la libertad de las mujeres a la hora de elegir cuándo, cómo y con qué frecuencia serlo. Y ello es especialmente cierto en cuanto uno sale de su ombligo de clase media e ilustrada que habita en la Europa democrática y en la sociedad del bienestar y viaja hacia otros territorios y hacia otras culturas” (Lomas, 2008: 129).

El feminismo de la igualdad afirma que el objetivo de la vindicación feminista es otorgar iguales derechos a hombres y mujeres en base a su esencia humana común. Sin embargo, el discurso feminista de la diferencia y el de la igualdad se mueven ambos en una compleja ambigüedad, pues la igualdad de género puede acabar en una mera adaptación de las mujeres a las normas masculinas dominantes. La alternativa de la diferencia corre peligro de reproducir idealizaciones tradicionales de la maternidad, altruismo y naturalidad de lo femenino. La diferencia siempre es una forma de dominio, afirma la crítica deconstructivista<sup>249</sup>, para la cual tanto el “sexo” como el “género” son construcciones sociales de la bisexualidad dominante. Construcciones en tanto que las suposiciones acerca del género y la sexualidad normativa deciden por adelantado lo que pasará a formar parte del campo de lo “humano” y de lo “visible”. Campo sostenido mediante discursos del mundo en términos binarios: masculino y femenino. Actualmente, argumentan Paterna y Martínez (2005: 64-64), las políticas feministas revisan de nuevo la interpretación de la *diferencia* y de qué forma podrían estar reproduciendo las condiciones sociales de la desigualdad de género, y es que “el feminismo ya no puede regresar de nuevo al análisis de las diferencias, y si lo hace, debe analizarlas en función de otras variables como la clase, la nacionalidad, la raza, la sexualidad”. Precisamente, Paterna y Martínez indican que Fraser (1997) plantea tres cuestiones “a tener en cuenta en el trabajo feminista y en la lucha por la igualdad: 1) abandonar el debate de igualdad y diferencia y concentrarnos en las diferencias entre las mujeres, teniendo en cuenta la diferenciación cultural y su relación con la igualdad social; 2) asociar y unir la política cultural de igualdad y diferencia con una política social de justicia y equidad, y 3) hallar y analizar el valor de ciertas diferencias a partir de las desigualdades que conllevan”.

---

<sup>249</sup> Butler (1990, 1997).

#### 5.4. Oportunidad y emprendeduría

La literatura sobre *entrepreneurship*<sup>250</sup> precisa que el proceso formal para la creación de una nueva empresa se inicia con el reconocimiento de la oportunidad, para posteriormente llevar a cabo un análisis riguroso de la misma, que da lugar a un plan de negocio que se implanta una vez tramitada la puesta en marcha. El reconocimiento de la oportunidad de un negocio constituye una de las áreas más investigadas en el campo de la emprendeduría, por no decir su núcleo de investigación, y es definida como aquella situación en la que nuevos productos, servicios, materias primas y métodos organizativos pueden ser introducidos y vendidos en el mercado a un precio superior al coste de producirlos. Esta definición de la oportunidad emprendedora como un negocio potencialmente factible que busca beneficios, que provee un nuevo producto/servicio al mercado, mejora un producto/servicio ya existente, o imita un producto/servicio rentable en un mercado no saturado, aporta para nuestros(as) informantes un carácter distintivo al concepto de negocio de oportunidad y que caracteriza a “*los emprendedores de verdad*” (CATEA2). El resto constituyen los emprendedores por necesidad; este resto, para nuestros(as) informantes, son las mujeres. Éstas “*montan su empresa, su negocio por necesidad, mientras que los hombres son más emprendedores. Para ellos es una oportunidad de realizar su proyecto empresarial innovador*” (VALEA3).

“*Por nuestra experiencia los hombres vienen con más dinamismo y entusiasmo a montar sus empresas mientras que las mujeres lo hacen cuando ya han agotado todas las posibilidades*” (MUREA3).

Estas citas significan, por otra parte, que lo que está claro es que las mujeres quieren trabajar “*y claro si no hay trabajo tienen que montar sus empresas*” (ANDEA2). Esta situación descrita nos aproxima al perfil característico de la mujer emprendedora: emprendedora por necesidad. Como indica una informante, “*las mujeres que montan su empresa, su negocio lo hacen por necesidad, los hombres lo hacen por oportunidad. En efecto, las mujeres actúan más por necesidades económicas (porque no encuentran trabajo, porque se han separado, porque tienen hijos a su cargo....)*. Si

---

<sup>250</sup> Singh (2000); Morse y Mitchell (2006); Baron (2006); García Cabrera y García Soto (2008).

*bien esta situación se da más en las mujeres de más edad porque entre las mujeres jóvenes es lo mismo que entre los hombres jóvenes. De todas formas, sí creo que los hombres emprendedores, en general, son más fantasiosos que las mujeres, quizás también porque la sociedad acepte más un fracaso en un hombre que ha intentado montar su propia empresa que en una mujer. Yo creo que está más ligado al rol masculino el emprender empresas propias. Parece que las mujeres si fracasan no vuelven a intentarlo porque no se les da una segunda oportunidad, mientras que los hombres sí lo intentan de nuevo” (MUREA4).*

Además, se nos informa que *“los ejemplos que se ven de empresarias son empresas pequeñas de sectores feminizados” (ANDEAI)*. Sectores afectados por el conjunto de transformaciones que afectan al mundo del trabajo. Transformaciones — subcontratación, empleo flexible, fragmentación empresarial... —que han deteriorado las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres<sup>251</sup>, tanto en lo relativo al desempleo, a los contratos de corta duración o a los bajos salarios. Además, las situaciones de riesgo y precariedad se concentran de forma desproporcionada entre las mujeres. De hecho, la dualización del mercado de trabajo español, que supone que una porción de los trabajadores goza de empleos seguros y altos salarios frente a otra que se encuentra en situación precaria, se ha realizado siguiendo unas pautas de género muy marcadas<sup>252</sup>.

*“Tienes desde la mujer que está en una situación de desempleo y se plantea emprender, hasta la mujer que está trabajando, pero está buscando una mejora de su situación. En general, yo creo que en el colectivo de mujeres que se plantean emprender desde una situación de desempleo, lo que a veces nos encontramos, que es menos frecuente en el grupo de hombres, es que suele ser gente con una necesidad económica bastante urgente. Normalmente el emprendedor tiene claro que la empresa no da dinero desde el primer día. Entonces, lo que nos encontramos con más frecuencia en el grupo de mujeres que en el de hombres es puntualmente el perfil de persona que necesita emprender, porque está en una situación de desempleo pero que necesita que la empresa le genere flujos de caja desde el primer día, cosa que es difícil. Y que piensa que emprender es la solución a su problema. Aunque ese perfil no es emprendedor, y*

---

<sup>251</sup> Candela (2008); Ruiz Castillo (2008).

<sup>252</sup> Regini (2000); Reyneri (2002); Saint-Paul (2000); Baizán (2003).

*fundamentalmente nosotros, cuando nos viene ese perfil, procuramos quitar la idea del emprendedor de la cabeza, porque lo vas a meter en un hoyo todavía más profundo del que está. Pero bueno, ese perfil se da con más frecuencia en mujeres que en hombres. A parte de eso yo creo que el perfil de emprendedora al final es muy parecido al de emprendedor. Es gente inquieta, con curiosidad, con iniciativa, con una percepción del riesgo diferente que el resto de los humanos, porque si no no emprendería. Habitualmente muy tenaces, porque no se echan para atrás por el alud, el rodillo bestial de la burocracia administrativa que amenaza con destruir todo lo que se pone por delante, especialmente a los emprendedores. No sé, suele ser gente optimista, con ilusiones, gente que tiene fe en el futuro, que piensa que lo que va a venir es mejor que lo que tienen ahora, y en general no sólo para ellos sino para la sociedad en general. Ese es un perfil que tanto en mujeres como hombres emprendedores y empresarios se ve. Los empresarios que son emprendedores de verdad. Luego hay empresarios que no son emprendedores, pero esa es otra historia. No sé, no creo yo que haya así diferencias con los hombres” (VALEA1).*

Por lo que nos comunican los(as) informantes privilegiados(as), las actividades de las emprendedoras son las propias del sector servicios. Son actividades relacionadas con los roles tradicionales de género y las dificultades para llevar a cabo un proyecto por cuenta propia es la falta de financiación y de formación empresarial.

*“¿En qué sectores se aglutinan las asociadas que tenéis?*

*– En el sector servicios.*

*– Y ¿en alguna ocupación concreta?*

*– Feminizados bastante. Sectores feminizados, peluquerías, tiendas, comercio.*

*Esos son las pautas que se dan a nivel general en España y en el mundo, no es algo específico nuestro. Y los servicios a empresas, cafeterías.*

*– Como suele ser el tipo del tamaño de las empresas, ¿suelen ser grandes?*

*– No.*

*– ¿Siempre suelen ser pequeñas?*

*– La mayoría” (ANDEA4).*

*“Tenemos de todo, mucho comercio, mucha profesional, asesorías, abogadas, notarías, tenemos muy poco industrial” (CATEA1).*

*“Las mujeres empresarias se centran en el sector servicios, en la hostelería, restauración, en el subsector turístico, también sector comercial que es más tradicional, ha sido más tradicional y de más fácil acceso para el mundo de la mujer. Hay menos en la construcción y en la industria, pero también tiene que ver con las dificultades de acceso. La industria se desarrolla poco y el crecimiento de las normativas horizontales y normativas verticales sectoriales y de las normativas y planificaciones hoy día podíamos hablar "transversales" hacen una malla tan compleja que es que ya ni mujeres ni varones, no hay nadie que monte una industria, es una cosa tan difícil y tan compleja desde temas medioambientales, temas contables, pasando por los permisos del territorio, que no nacen industrias nuevas, de hecho estamos en cifras de empresas industriales y de empleo industrial por detrás de los guarismos que había en la época del general Franco. Es tan difícil poner una industria, y de hecho no es que haya mujeres que no se metan en la industria, es que no hay nadie que se meta en la industria, es que fabricar ascensores es muy complicado, porque hay que tener conocimientos de cien batallas distintas, y profesionales de tantas cosas que es muy difícil” (VALEA5).*

*“La mayoría de mujeres que están en desempleo y la alternativa es una empresa, pues cogen sectores feminizados que son guarderías, esteticistas, peluquerías...acotadas por mujeres y fíjate, de servir a los demás. Las empresas son pequeñas empresas. Servicios y comercio, básicamente. Industrias muy pocas, muy pocas. Pero porque ya te digo el problema cual es: es el económico. ¿Cómo le vas a decir a una persona que acaba de la facultad ‘móntate ahora mismo una empresa, haz un plan? Y te dirá la chica o el chico: ¿y de dónde saco yo el dinero? Hablo de una cosa normal. Ahora, si tienes un padre o una madre que ya tiene una empresa, y como aquel que estudia ADE, Administración de Empresas, para meterte en una empresa que es de su familia, te diría: bien. De maravilla. Pero si no, ¿cómo? Que los hombres incluso a la hora de cuestionarse una actividad empresarial van más a lo grande, arriesgan más. No es que les de más igual, pero: “es que yo, con lo machote que soy, pam”. Las mujeres son más comedidas, más comedidas, además es así” (VALEA4).*

*“Lo que más tienes es pequeña empresaria, es microempresa con 2 ó 3 trabajadores. La mayoría son microempresas, hay empresas de servicios a todos los niveles, pero servicios, pueden tener una empleada o dos, ellas únicas, pero vaya, la*

*mayoría microempresa” (CATEA3).*

*“¿Cuáles son los sectores en los que se ubican las empresas de las mujeres afiliadas?*

*– Las mujeres por cuenta propia se dedican al comercio minorista y servicios de Hostelería. Son los típicos negocios de las mujeres.*

*– ¿Qué edades tienen?*

*– Podemos decir que las mujeres tienen un poco de más edad entre los 35-45 años y los hombres un poco menos –entre los 30-40 años, son jóvenes aunque no distinguimos por edades en la asociación.*

*– ¿Qué papel tiene la familia en la creación de empresas femeninas y la pareja si existe?*

*– La decisión es individualizada y por desgracia la sociedad en los dos sexos no suele apoyar la iniciativa emprendedora. La familia inculca más la seguridad, el funcionariado, el trabajo por cuenta ajena. En el caso de las mujeres todavía se presiona más. Depende si el compañero de la empresaria es empresario también suele apoyar más. Pero no se puede generalizar” (MUREA4).*

*“Comercio, lo que es turismo...*

*– ¿Turismo?*

*– Sí, comercio y hostelería fundamentalmente.*

*– El tipo medio de empresa ¿suelen ser empresas grandes las que montan las mujeres?*

*No, suelen ser empresas pequeñas.*

*Pequeñitas ¿no?*

*– Normalmente, pequeñas.*

*– Y la capitalización a la hora de montar una empresa o de las empresas que se suelen asociar ¿suele ser grande, pequeña?*

*– En general yo creo que suele ser pequeña, pequeña, media, media, pequeña.*

*– ¿Y la formación?*

*– Media. Últimamente ya se va viendo empresarias con mayor nivel de cualificación.*

*– ¿Y las empresarias con mayor nivel de cualificación montan las mismas*

*empresas que se han venido montando o hay alguna diferencia?*

*– No, ya se empiezan a montar otro tipo de empresas.*

*– ¿Por ejemplo?*

*– Consultorías, cosas de marketing, ya un poco con las nuevas tecnologías... una cosa así” (ANDEA6).*

*“Es la economía: mujeres a servicios, servicios a las personas principalmente, educación, servicios sociales, y hombres en industria. Que es lo de siempre. Lo que sí que ha cambiado es servicios a empresas liderados por mujeres, es decir, de consultoría, de asesoramiento, quizás, digamos, de esos servicios a personas también más cualificados, como servicios de psicología. Y hoy en día te ves que han entrado con fuerza en esos sectores. O sea, que esos sectores se están sutilmente feminizando. Quiero decir, que tienes más proyectos que empiezan ahora de mujeres de asesorías a empresas, de consultorías de empresa, de consultorías de marketing, de imagen, de diseño donde tienes a mujeres. Esa es quizá la gran diferencia que veo yo.*

*– Siguiendo con las características de las afiliadas, con referencia a la experiencia previa y la trayectoria laboral.*

*– La experiencia previa y la trayectoria laboral en general tienen menos experiencia que los hombres, en general. Y tienen menos trayectoria laboral. Y tienen menos contactos a nivel de potenciales clientes. Sí, ahí hay una diferencia.*

*– ¿Por qué?*

*– Porque suelen emprender más jóvenes que los hombres. Porque los hombres suelen emprender en el continuo de los treinta a los cuarenta y cinco, más hacia los cuarenta y ellas más hacia los treinta. Normalmente suelen emprender cuando no tienen niños. Cuando los tienen no suelen emprender, salvo que se vean obligadas a hacerlo. Entonces, suele ser gente bastante más joven y con poca experiencia” (VALEA1).*

Las citas anteriores exponen la realidad laboral de las mujeres; realidad estrechamente vinculada a un modelo laboral —de bajos salarios y de inseguridad en el empleo— que, a su vez, depende o pone de manifiesto su estrecha interrelación con el “familismo mediterráneo”. En este régimen de bienestar, el Estado dirige sus políticas al mantenimiento del estatus y de las formas de familia tradicionales, es decir, de la

familia patriarcal: se protege económicamente a los hogares a través del cabeza de familia, con lo cual los restantes miembros del hogar tienden a ser dependientes de éste. Esta realidad se detecta cuando se nos comunica que *“nosotros tenemos un 28% de economía sumergida y si crece la tasa de paro es lógico que la mujer reaccione e intente montar su propio negocio pues la familia está necesitada. Y el capital siempre es un problema de las mujeres; a veces obtienen subvenciones de los ayuntamientos. Es más fácil que si un emprendedor varón quiere montar un negocio lo avale su mujer que a la inversa. Por eso es necesario conseguir financiación externa por parte de las administraciones. Pensemos que las mujeres padecen más paro y precariedad que el hombre y si tiene un proyecto emprendedor debería obtener un 90% de la financiación porque su pareja no lo avala normalmente. Además, en muchos casos son mujeres monoparentales las que inician el negocio por necesidad, pero hay muchos problemas, en general, para que las mujeres casadas consigan el apoyo de sus parejas. Si el hombre entendiera que es bueno para la familia la autonomía de su mujer apoyaría más, pero la mitad de los proyectos se caen por la falta de apoyo de sus maridos o parejas. En una sociedad patriarcal como la que nos rodea no se considera que la mujer tenga un proyecto individual y la pareja no suele apoyarla. Además sería importante establecer compromisos entre la administración y las entidades financieras para establecer programas de ayuda que favorezcan la acción emprendedora en las mujeres, pues por razones culturales si no van avaladas por su marido no consiguen los préstamos de los bancos. La administración podría adelantar incluso avales si se considera que es viable el proyecto presentado (estudio de mercado, inversión, amortización...) por la mujer. Otra posibilidad sería capitalizar el desempleo para que las mujeres con un proyecto viable lo pudieran emprender”* (MUREA2).

“La capitalización del desempleo” no hace más que confirmar el hecho de que *“nuestras asociadas son autónomas y/o pequeñas empresarias, dado que en Cataluña, el empresariado catalán, un 94% de empresa son de menos de 10 trabajadores, y de este 94%, un 64% de empresas de dos o tres trabajadores. La mayoría son empresas pequeñas, microempresas y muchas autónomas también”* (CATEA7). Este aumento exponencial de autónomos(as) explica que se hayan creado Asociaciones de Autónomos con el objetivo de aumentar *“la calidad que debe haber en la autoocupación, es decir, que una persona emprenda una actividad porque esté realmente convencida no porque*

*se vea obligado por el mercado de trabajo y una vez que ella vea que realmente se puede incorporar, ¿vale?” (CATEA5). Este “vale” significa que trabajar por cuenta propia “permite mayor autonomía. En una región como Murcia donde tienen un 40% de contrato temporal, y un 65% en las mujeres mayores de 35 años es lógico que las mujeres intenten su autonomía a través del autoempleo y eso tanto en época de auge económico como de crisis (con más razón incluso)” (MUREA5).*

*Pero este “vale” significa también que “el perfil de autónomo que tenemos nosotros aquí es aquella mujer que trabaja más que sus trabajadores, si tiene, y si no tiene trabaja 12 horas al día. Significa que tiene una tienda y empieza a las 9 horas de la mañana y termina a las 9 horas de la noche y encima el fin de semana tiene que ordenar todas las facturas de gastos y de ingresos, y cada trimestre tiene que ir al gestor a llevar los impuestos, formularios, etc. No es la que se siente empresaria, es la que se siente trabajadora” (MUREA5).*

*“Nosotros vemos que las trabajadoras por cuenta propia lo que hacen con la flexibilidad horaria es autoexplotarse y desde luego sacrifican tiempo de familia, de ocio, de cuidado incluso para ellas mismas” (CATEA5).*

*El objetivo prioritario de las asociaciones de autónomos es la defensa de los derechos genéricos de este colectivo “autoexplotado”, ya que desde las propias Asociaciones de Mujeres Empresarias, se nos comunica que “lo que sí te puedo señalar es que el tejido español empresarial está formado por el noventa por cien de pequeñas empresas. ¿Qué quiere decir esto? Que la economía nacional, está formada por pequeñas empresas, es decir, por autónomos y empresarios y empresarias con cuatro o cinco trabajadores. El resto está aglutinado por grandes multinacionales. Eso es lo que es la economía” (VALEA4). Si esto es así, respecto a la motivación de crear una empresa, se nos informa, desde los sindicatos, que “las mujeres vienen cuando ya no tienen otra alternativa. Cuando ya no tienen la opción de encontrar un empleo. Más bien siguen una lógica salarial más que empresarial” (MUREA1). Aunque se nos informe que “es cierto que el porcentaje de afiliación de autónomos es bajo. Las mujeres empresarias con empleados a su cargo, no pueden estar en CCOO, pero si las mujeres vienen con un proyecto emprendedor y están relacionadas con asociaciones aquí se las atiende y se les ayuda. Ahora bien a nivel institucional, CCOO tiene*

*relaciones fluidas con todo tipo de instituciones hasta tal punto que ha propuesto en el “pacto por el empleo” el fomento del autoempleo incluso en el caso de las mujeres de forma específica” (MUREA2).*

Desde la perspectiva de las Asociaciones de Mujeres Empresarias se insiste en que la mujer empresaria (o autónoma) tiene que serlo igual que un hombre, pues *“nunca nos tomarán en serio el resto de empresarios mientras no seamos como ellos” (VALEA5)*. Se hace hincapié en que *“la mayoría han tenido antecedentes de personas que han trabajado por cuenta propia” (ANDEA3)*, en cambio en las Asociaciones de Autónomos y Sindicatos nos informan que *“muchas mujeres emprendedoras lo hacen porque están hartas de la discriminación laboral y montarse su empresa les permite una mayor autonomía. Pero todo esto está muy determinado por el apoyo del marido porque como no avale o apoye el proyecto éste no sale” (MUREA2; CATEA5)*. Ahora bien, respecto a ¿por qué los sindicatos tratan de representar a las empresarias, en femenino? Se nos informa que:

*“Es una buena pregunta. Se me ocurren muchas respuestas malévolas. No sé, no sé. Desde finales de los ochenta y principios de los noventa, un poco impulsado por la Unión Europea se ha implantado una política bastante potente de fomentar el autoempleo para las personas que estuvieran en situación de desempleo. Trataba un poco de redireccionar hacia el emprendimiento a gente que tradicionalmente había estado enmarcada en el trabajo por cuenta ajena. Yo creo que todos los operadores de este mundillo hemos participado felizmente en esa política y después de diez o quince años se ha generado una importante clase empresarial de trabajadores que son autónomos, que no tienen a nadie, porque normalmente ese tipo de negocios son negocios de supervivencia. Negocios para sacarme a mí de mi situación de desempleo, y para poco más, porque yo en realidad ni tengo espíritu empresarial, ni nunca me había planteado crear una empresa. O sea, me lo he planteado porque no tengo alternativa. Entonces, se ha creado toda una clase empresarial nueva con unas características un poco peculiares, desde el punto de vista que son gente que se les ha invitado a unirse al mundo de los empresarios, cuando en realidad la iniciativa no ha surgido mucho de ellos. O sea, ellos se veían más enmarcados en ese trabajo por cuenta ajena. Y bueno, han sido arrojados ahí al mundo del trabajador autónomo, y en el fondo, tienen unas demandas muy parecidas al trabajador por cuenta ajena. Después*

*de quince años de políticas de éstas, tienes un colectivo ahí que son la gente que les ha ido medio bien, como autónomos, se han ido sacando su proyecto adelante, algunos habrán descubierto que su vocación oculta era la de ser empresarios y habrán despegado, pero la mayoría se habrán quedado ahí, con su trabajillo que les habrá ido bien, o lo que sea, y habrán sacado su historietta adelante. Entonces, desde el punto de vista del sindicato, es un colectivo muy jugoso, porque por un lado esas personas están, en realidad, desde un punto de vista de cómo se conciben ellos a sí mismos, están a caballo entre el empresario y el trabajador. Porque han sido arrojados al mundo del empresariado. Ellos, en realidad, habrían deseado seguir empleados por cuenta ajena, y al final yo creo que la clave de todo esto es eso: que sus demandas siguen siendo de trabajador por cuenta ajena. No son demandas de empresarios, son demandas de trabajador por cuenta ajena. Son demandas de decir: ‘¿quién me va a pagar a mi la pensión y cuánto me van a pagar?’, ‘¿y si yo me pongo enfermo, quién me va a pagar a mí, cómo me cubro yo de esto?’, ‘y si mi negocio me va mal, ¿voy a tener derecho a desempleo?’. Eso no es una demanda de un empresario. Y esas son las demandas de muchos autónomos hoy en día, pero es que esos autónomos surgen de esa política de quince años. Y luego hay una especie interesante en ese tema, y es que el paro, en esos quince años en España ha estado muy feminizado. Con lo cual ese colectivo tiene género, y todos sabemos cuál es. Por lo tanto, no es ninguna casualidad que una de las batallas fundamentales en ese colectivo fuera el tema de la maternidad, y se reconociese incluso antes de salir, porque fue uno de los primeros derechos, dentro del avance de los derechos sociales del trabajador autónomo, antes de que saliese el estatuto y tal, el tema del derecho a la maternidad fue una de las primeras cosas que se reconoció a la gente que estaba cotizando en autónomos. ¿Por qué? Está claro por qué. A los sindicatos ahí les ha pillado un poco con el pie cambiado, diciendo: ‘estos que en el fondo son trabajadores, porque eso es lo que han sido toda la vida, era lo que querían ser, pero como no han tenido otra alternativa, pues, todos a ser empresarios, todos a ser autónomos’. Incluso no me extrañaría que hubieran pillado a alguno por ahí que estuviera afiliado al sindicato y luego se desafiliara. Como tenemos nosotros socios cooperativistas que están asociados a sindicatos. Pues muy bien. Esa es la explicación más sencilla que se me ocurre. Luego, hay otras más malévolas.*

– ¿Cómo cuáles?

– UGT, que es el sindicato que más activamente se ha batallado ese tema, en

general, la afiliación de los sindicatos está un poco floja, no está en sus mejores momentos. Entonces, como todos, tienen que buscar alternativas creativas a su situación. Los autónomos es un grupo que ha crecido de forma exponencial en los últimos años, no sólo por la política esta que te he comentado, sino por otros motivos, y bueno ahí estaban y nadie los representaba. Y bueno, ahí vieron la oportunidad para despegar respecto a cifras de afiliados. Pero ya te digo que es una maldad. No sé. Como esas se me ocurren unas cuantas todos los días. Probablemente sea un conjunto de motivos, en lo que todo jugó un poco” (VALEA1). Otra informante nos comunica que “con respecto a las autónomas y a las empresarias, es un discurso al que nos estamos viendo abocados todos y todas en los últimos años. Las autónomas son unas más de las empresarias, y mayoritariamente en el caso de las mujeres, son el 98% de las empresarias. Lo que está claro es que para nosotras la sociedad no ha concebido un rol empresarial, ha concebido otro tipo de roles. Quitarle carga a lo que es la actividad empresarial de las mujeres, quitarle carga al rol empresarial que las mujeres debemos asumir bajo la terminología de autónomas, a mi me parece un error de toda índole. Y que en el caso de las mujeres y de la política de igualdad de oportunidades todavía es mayor que en el caso de los hombres. Bueno, en política de igualdad de oportunidades todo son grandes ideas y grandes proyectos pero muy pocos recursos. Lo estamos viendo ahora con el Ministerio de Igualdad. Entonces si hay grandes subvenciones, sí hay grandes proyectos pero luego al final tienen todos muy pocos recursos” (ANDEA4).

Llegados a este punto, se considera mayoritariamente que, tal y como venimos exponiendo, “las empresarias empiezan con empresas pequeñas, se crea como autónoma, y es con el paso del tiempo con dos o tres años, cuando se convierte a sociedad mercantil, sociedad limitada. Nosotras generalmente, nuestra asociación en proporción tenemos más del 50% autónoma, pero tenemos un 42% de sociedades limitadas. Eso nosotras lo aconsejamos salvo que la inversión sea grande, que queramos limitarse la responsabilidad, nosotras aconsejamos que empiecen como autónoma y luego si marcha se da el paso a sociedad limitada” (ANDEA2). Además, se afirma en que “ha habido una evolución, antes las mujeres venían a crear sus empresas pero porque no tenían otra salida laboral, pero no venían con esa cultura empresarial, ahora cada vez más nos vienen con vocación, ven que muchas son universitarias y

*vienen con vocación empresarial, tienen muy claro a lo que se quieren dedicar, es claro que nosotras tenemos una menor formación, como es claro que nosotras tenemos una menor tradición empresarial, bueno las mujeres vedando esos pasitos más chiquititos, que en vez de empezar el mes que viene voy a empezar dentro de tres meses o de cuatro meses pero voy a estudiar bien donde me voy a implantar. En ese sentido se implican mucho más para empezar con pasos más seguros” (VALEA4).*

Las asociaciones insisten en que el perfil de sus asociados es cada vez “*más universitario o con carrera media*” (CATEA7), “*oscila desde estudios medios a universitarios*” (ANDEA6), y la mayoría de los empresarios tienen experiencia como trabajadores por cuenta ajena.

*“¿De dónde suele surgir la idea de montar ellas su empresa?*

*– Normalmente es porque ha trabajado por cuenta ajena en este sector y buscan una independencia económica.*

*– Sólo buscan independencia económica...*

*– Independencia económica y desarrollo profesional y personal, es como decir, yo estoy trabajando por cuenta ajena y estoy llevando todo , aquí teníamos el caso de una chica que llevaba el tema de las cocinas, ella hacia los pedidos, los proveedores, y dijo bueno si ya conozco todo en este tipo de empresa, me pongo por mi cuenta, eso se da muchas veces, pero la mayoría es por iniciativa propia, no hay una mano externa que las empuja, que las anime, suele ser las mujeres que tenemos asociadas y las emprendedoras que ha venido con mucho carácter y con mucha iniciativa” (ANDEA4).*

*“Te puedo hablar de 30 años de experiencia, y que por aquí pasan muchísimas mujeres, partiendo de esa base de una aproximación experimental a la materia, pues yo calculo que está en casos de universitarias una vez terminada la carrera pero teniendo una experiencia de trabajo primero, podríamos estar hablando del inicio en una horquilla de 25 a 28 años. En segmento bajo o la parte baja de la horquilla, y la parte superior entre los 33 o 36 años, por encima de esta cifra, de la parte superior del horquillamiento es difícil ya que haya mas iniciativas, ya responderá a otros criterios, por que ya no es un espíritu joven que no puede dar rienda suelta a su profesión, y empezar una iniciativa, ya será otro modelo, a lo mejor es alguien que respira otro ambiente empresarial , a lo mejor es el marido o ella se asocia al marido y ella también*

*ejecuta o ha heredado una empresa y también la pone en marcha, ya es otro perfil, pero el de primera persona que se convierte en empresario estar, horquillado entre los 25-27 en la parte baja y entre los 33-36 en la parte alta. ¿En que tipo de profesión?, antes a micrófono cerrado estábamos comentando que muchas veces la formación universitaria no es precisamente el mejor estímulo, pero eso también va a ir cambiando esa otra postmodernidad también va a pasar, va a llegar un momento en el que si, la formación va a ser importante por todas esas complejidades, y bueno, hay algunas mujeres universitarias, yo creo que muchas veces la experiencia de haber trabajado para alguien también, la experiencia de una formación sólida también, que eso se ha dado en otras épocas y también mucho entre los varones, el conocimiento experimental el haber estado trabajando para alguien, también se da en profesiones muy ligadas en temas de formación profesional, fontanería, albañilería, electricidad, suministros... donde tu tenias o estabas trabajando para alguien y al acabo de uno, dos o tres años, adquirirías un conocimiento de como funcionaban y alguien decidía dar un salto, bueno, esta es una forma de escuela que todavía se sigue practicando, y algunas mujeres entran a trabajar en una boutique o en una empresa de mensajería o en un restaurante y acaban comprendiendo como se lleva la administración como se llevan los proveedores, las materias primas, como se comercializa, como se hace política de ventas y llega un momento que se da un salto, por eso digo que hay quienes con proyectos mas pequeños a una edad más temprana, a unos 26-27 pueden llegar a hacerlo como primera actividad o como segunda actividad, y hay quienes lo hacen en el segmento de de 36 años porque han estado trabajando y a lo mejor dan el paso para convertirse por primera vez en empresarias pero no por primera vez como conocedoras del ambiente profesional que las anima” (ANDEA3).*

Las asociaciones consideran positivo todo lo que sea favorecer la creación de empresas como “una opción profesional” (CATEA2), como un “proyecto vital” (VALEA1). Creen que existen demasiados “puntos de información” (VALEA5) que confunden a las personas “que quieren montar su empresa. Hay muchas redes que se dedican a informar y formar en el emprendizaje: desde la propia empresa privada hasta la propia Administración. Hay muchas oficinas a las que acudir y eso no es bueno para el potencial usuario” (MUREA1). Para evitar esta situación “sería bueno la existencia de una buena coordinación a nivel regional, una especie de ventanilla única

*que coordine toda la oferta y llegue a toda la región. Incluso se podría hacer una información itinerante” (MUREA5). En realidad, “debería haber una especie de instituto o centro dedicado al emprendizaje y no como ahora que en realidad hay variada amalgama de acciones” (ANDEA4). “Fíjate hay tanta oferta que hasta los sindicatos asesoran para la creación de empresas” (VALEA4). Además, “cada organismo parte de una concepción diferente del emprendizaje” (VALEA5). “La ayuda está mal repartida, y falta asesoramiento técnico y jurídico. Y también políticas económicas que permitieran a las mujeres ser avaladas por la Administración cuando necesitan créditos y no por sus maridos. En cuanto al organismo que debería centralizar todas las ayudas debería ser el Instituto de Fomento, no el de la Mujer. Muchas ayudas que ofrece el Instituto de la Mujer no son tales ayudas. Además, yo creo que sería bueno que el Instituto de Fomento se impregnara de la perspectiva de género en lugar de que el Instituto de la Mujer canalice esta política. Si eso se hiciera, las ayudas tendrían un sello más específico dedicado a las mujeres porque muchas veces lo que ocurre es que los negocios que montan las mujeres no son fácilmente objetos de ayuda por parte del INFO” (ANDEA3).*

*“¿Crees que los empresarios o las empresarias potenciales conocen las medidas de apoyo existentes?*

*– No. Mayoritariamente no. Hay mucha diferencia entre la emprendedora que ha dado con un punto de información donde la persona se ha preocupado por informarla adecuadamente y la que viene despistada porque es el primer sitio donde llega. Yo creo que en general, los emprendedores y las emprendedoras que caen en la red pública de asesoramiento al emprendedor, que existe, que es lo que hemos hablado de cámaras, de agentes de desarrollo local, de agencias de promoción económica, de algunas asociaciones empresariales, asociaciones de determinadas personas, los que caen ahí sí que suelen estar bien asesorados. Generalmente sí que suelen tener constancia de qué ayudas pueden tener, cuáles no, cuál es el procedimiento que tienen que seguir para la constitución de la empresa, la importancia del plan de empresa, las diferentes opciones que tienen a la hora de la financiación, etcétera. Pero nosotros cuando trabajamos con gente que ya se ha constituido la empresa, y les hemos pillado con la empresa constituida, no. El emprendedor que no se le ocurre ir a su ayuntamiento, si es de un pueblo, o a la cámara de comercio si es de una ciudad a*

*preguntar antes de emprender, normalmente no tiene idea de nada. Está más despistado que un burro en un garaje. Pero así, eh. Y eso, sea mujer o sea hombre.*

*– ¿Crees que estas medidas, en términos generales, son muy utilizadas?*

*– Son utilizadas en su justa medida. Quiero decir, que si hubiera más, se utilizarían más, también. No estamos al límite de nuestra capacidad, creo yo. Todos podemos atender a un emprendedor más, y a dos también. Pero yo creo que si se hiciese una promoción intensa de ‘mira, esto existe’, vendría mucha más gente, y se generaría más necesidad de servicio. Es que el problema que tiene ahora la red de apoyo al emprendedor que ya te digo que sí que existe, es que es muy poco conocida por el público en general. Y los emprendedores salen del público en general, son gente de la calle, que no tiene por qué estar metido en este mundillo ni saber nada de nada. Esa gente no saben que vas a la cámara de comercio y hay una ventanilla única que te soluciona todos los trámites para crear una empresa si quieres. Que si eres joven vas al Instituto Valenciano de la Juventud y allí a lo mejor te gestionan el tema de presentar el proyecto a los premios de Bancaja. O que te lo puedes montar en una cooperativa y si vienes aquí te vamos a hacer acompañamiento. Eso no lo saben. Tampoco saben que si quieren emprender y están en un pueblo, pues que vayan a su ayuntamiento y allí probablemente hay un tipo que se llama Agente de Desarrollo Local. Y muchas veces si van al ayuntamiento dirán: ‘no, es que yo estaba pensando en montar un negocio’, y el tío que está allí, que probablemente tampoco tenga muy claro el tema, le diga: ‘pues mira, si quieres tal, tienes que sacar una licencia municipal de no sé qué, toma, relléname los papeles’. Y ya no le digas nada más, y el ADL está sentado a su lado, lo oye y dice: ‘oye, que yo soy el agente de desarrollo local, ven aquí que te voy a asesorar’. Pues aquél se va con sus papeles de la licencia y ya no pregunta más. Pues así, así es como están las cosas, porque el señor de la calle no sabe, no sabe a quién dirigirse. Si de repente tiene y dice: ‘pues voy a emprender’. Bueno, sí que sabe dónde dirigirse. ¿Sabes dónde se dirige? A los asesores de empresas, y entonces, el asesor le monta la empresa. Pero el trabajo del asesor no es sentarse con él y decirle: ‘mira, es importante que hagas un plan de empresa, porque así luego puedes ir viendo más o menos, te va a ayudar a reflexionar sobre muchas cosas que ahora no tienes en tu cabeza, y que probablemente luego sean importantes. En realidad tú piensas que necesitas tanto dinero, pero has hecho en realidad los números mes a mes de la tesorería y tal, porque esto es muy importante, porque si en el mes cuatro te quedas sin*

*un duro para pagar a proveedores, mejor será que dos meses antes lo sepas y tengas tiempo suficiente para negociar una póliza con el banco, porque si no, majo, la llevas clara'. Esa no es la función del asesor. El asesor lo recibe y le dice: '¿qué quieres? ¿Una SL? No te preocupes, dime el nombre que quieres, dime los socios, tráeme el DNI de fulano, que yo te lo monto todo'" (VALEA1).*

## **CAPÍTULO 6. División sexual de trabajo y creación de empleo por cuenta propia.**

El análisis del discurso de las informantes relevantes nos ha mostrado, por un lado, existencias humanas marcadas por condiciones objetivas de existencia. Condiciones estructurales que nos han permitido analizar tanto el lugar desde el que sus discursos son construidos como explicar su situación respecto de la posesión de ciertos capitales (económico y cultural, prioritariamente) que estructuran su posición social en tanto clase. Por otro lado, su situación de clase ha constituido un aspecto central a considerar a la hora de analizar sus representaciones en torno al género. Representaciones que ponen de manifiesto formas de subjetivación sujetadas a ideologías y conductas sexistas, tal y como se observó en su reiterada alusión naturalizadora de la complementariedad de los sexos y la división sexual del trabajo. Aparte de la enorme variedad de tonalidades que presentan las ideologías sexistas, se constató, en la línea de los trabajos de las feministas poscoloniales<sup>253</sup>, que la desigual posición social que las mujeres mantienen con los hombres se combina con una desigualdad entre mujeres, lo que ha incidido en la formación de un feminismo cada vez más complejo, dado que “no tenemos una entidad homogénea ‘mujer’ enfrentada a otra entidad homogénea ‘varón’, sino una multiplicidad de identidades sociales en las que la diferencia sexual está construida siempre de muy diversos modos, y donde la lucha en contra de la subordinación tiene que plantearse de formas específicas y diferenciadas” (Mouffe, 1999: 112).

Desde esta perspectiva, en este capítulo, el análisis de las prácticas discursivas de las empresarias y/o emprendedoras se ha efectuado también a partir de su pertenencia a determinadas condiciones objetivas de existencia. Específicamente, hemos situado nuestro análisis en el juego entre los primeros planos —ideologías y prácticas que conciben las relaciones de género como constitutivas de las “esencias”, de las “identidades”, de los “modos y estilos de vida” de los individuos —, y un trasfondo, en primer lugar, económico y laboral, que apenas genera nuevos puestos de trabajo y presidido por el economicismo empresarial, enseñado tanto en las *business school* como

---

<sup>253</sup> Suárez y Aída Hernández (2008).

en las Facultades de Económicas y Empresariales, con su invocación constante a la racionalización de los medios –eficiencia-, a la eficacia, a la innovación, a la función empresarial y la creación de empresas. Un economicismo que está en las antípodas de la voluntad de lucha contra las desigualdades, y que las justifica planteándolas como una realidad resultante de las leyes *naturales* del mercado, y que hay que aceptar y construir a partir de ella, valiéndose cada cual por sí mismo, siendo el comportamiento emprendedor un claro ejemplo para los(as) trabajadores(as) de que no es necesario la permanencia en los puestos de trabajo, además de permitir a las empresas ajustar sus plantillas más eficientemente.

Argumento confirmado, a fin de cuentas, por la fuerza de los hechos, es decir, por el deterioro de las bases de empleo. En este sentido, se destaca que, entre el segundo trimestre de 2007, cuando la serie de desempleados alcanzó un mínimo de 1,76 millones, y el segundo trimestre de 2009, cuando se alcanzaron los 4,14 millones de desempleados y el récord de la serie, se han sumado 2,38 millones de efectivos al paro. La evidencia de la destrucción del empleo acaece ya desde mediados de los años setenta, y desde entonces se han sucedido episodios recesivos que han tenido un correlato muy intenso en el mercado de trabajo, muy afectado por lo que encierra la modernización de las empresas, en cuyo nombre no sólo se reestructuran organizativamente sino que se promueve expedientes de regulación colectiva e incluso, se cierran<sup>254</sup>. Y mientras tanto la función empresarial y la creación de empresas, que en los últimos años su estudio se ha convertido en uno de los campos de investigación más populares entre los relacionados con la Administración de Empresas y la Economía Industrial, proporciona una marca, un zócalo ideológico que sirve para legitimar (y atenuar) los efectos de las estrategias empresariales de modernización.

En segundo lugar, un trasfondo constituido por múltiples sistemas de dominación (de género, clase social, etnia, orientación sexual...)<sup>255</sup>, dado el carácter racializado, estratificado en clases y sexuado de nuestro país. No está de más decir que la propia actividad económica y/o empresarial no puede ser entendida exclusivamente dentro de los parámetros de la empresa o del proceso de trabajo, sino que, más bien, hay

---

<sup>254</sup> García Calavia (2008).

<sup>255</sup> Baca y Thornton (1994).

que analizarla sumergida o estructurada en la vida social. Una vida hilada por desigualdades sociales, étnico-raciales, generacionales, por sexo/género, por sexualidades, etc. Por tanto, una vida social regulada, controlada, normativizada, condicionada, entre otras divisiones, por la división sexual del trabajo, esto es, por un sistema de género diferenciador y discriminador para las mujeres. Sin embargo, la división sexual del trabajo cambia radicalmente de un ámbito cultural a otro y de una coyuntura histórica a otra, pero, como indica Talpade Mohanty (2008: 147), lo que resulta significativo es el hecho de la asignación diferencial de tareas en función del sexo, aunque esto es muy distinto del significado o valor que el contenido de esta división sexual del trabajo asume en contextos distintos. En la mayor parte de los casos, “la asignación de tareas de acuerdo con el sexo tiene un origen ideológico. No cabe duda de que una afirmación tal como ‘en muchos países del mundo, las mujeres están concentradas en el sector de servicios’ es válida en términos descriptivos. Entonces, descriptivamente, quizás la existencia de una división similar del trabajo (donde las mujeres trabajan en el sector de servicios –enfermería, trabajo social, etc.- y los hombres, en otro tipo de empleos) en una variedad de países puede afirmarse. Sin embargo, el concepto de ‘división sexual del trabajo’ es más que una categoría descriptiva; indica el valor diferencial colocado en ‘el trabajo de los hombres’ versus ‘el trabajo de las mujeres’”.

### **6.1. El trabajo de los hombres versus el trabajo de las mujeres**

El valor diferencial colocado en “el trabajo de los hombres” versus “el trabajo de las mujeres” permite comprender la experiencia, las prácticas sociales de nuestras informantes. Prácticas que operan en base a un género, ajustado a normas reconocidas de la identidad de género, tal y como se refleja en las respuestas dadas a la pregunta sobre si el hecho de ser mujer otorga características determinadas para dirigir una empresa.

*“Las mujeres solemos ser más meticulosas, más cuidadosas, la agresividad suelen tenerla más los hombres que las mujeres” (ANDEME4).*

*“Somos más detallistas, más meticulosas, más de detallitos, más paciencia también...” (VALEME2).*

*“Nos diferenciamos de vosotros que tenéis muchas cualidades, nosotras tenemos otras. La intuición la tenemos nosotras y no la teneis vosotros. La intuición es femenina. Por ejemplo, la intuición ‘este tío nos va a dejar enganchados’, y nos dejó enganchados. No sé intuición y el tema de sobrellevar los temas cuando hay discusión ‘¡es que yo te dije...!’ Bueno, vamos a tratar de hablar, no sé, yo creo que somos un poco mejores árbitros. Con el tema sentimental podemos jugar un poco más, estamos más acostumbradas a trabajar con el tema sentimental que los hombres ¿no? Desde pequeñas cuidamos y todo eso, entonces eso creo que es una fortaleza interior que tenemos y sabemos sacarla. Todos los sentimientos te llevan a donde tú quieras, somos maestras en eso” (ANDEME5).*

*“Tenemos una capacidad de sufrimiento (y de aguante) mucho mayor que el hombre. A la hora de dirigir una empresa la mujer es mucho más sufridora que un hombre” (MUREME2).*

*“Creo que el hombre es más competitivo por naturaleza, sí a nivel competitivo el hombre desarrolla mejor la tarea, porque él es más competitivo y tiene mayor capacidad para pelear, aunque hay mujeres que son verdaderos fenómenos. En definitiva, es verdad que yo creo que los hombres son más competitivos que nosotras” (CATEME7).*

*“Servir a la gente. Tener ese don de servicio. Tenemos esa parte de dulzura..., esa parte femenina que nos hace desarrollar las cosas de otra manera” (VALEME6).*

En tanto que la condición de género existe aún antes de que un sujeto descubra la diferencia sexual, los niños y las niñas en su identidad primaria se asumen desde esa diferencia, y bajo la que son socializados(as), es decir, según el género al que pertenecen. Se asumen, entonces, desde una subjetividad socializada o hábitos, que se refiere al conjunto de relaciones históricas depositadas en los cuerpos individuales en forma de esquemas mentales y corporales de percepción, apreciación y acción. Esquemas profundamente tácitos y dados por naturales, y que constituyen mecanismos de reproducción no consciente de las estructuras sociales que preceden y configuran a

las subjetividades masculinas y femeninas. Subjetividades que reproducen el valor diferencial atribuido al “trabajo de los hombres” versus el “trabajo de las mujeres”, confirmándose, así, nuestra hipótesis de que existe, en las actuales condiciones históricas, una correlación positiva entre las tareas reproductivas y la probabilidad de creación de empresas por parte de mujeres, de modo que el autoempleo está tanto positivamente relacionado con las cargas familiares debido a su flexibilidad en la cantidad, el tiempo y el lugar de trabajo, como que constituye una estrategia que no supone un cuestionamiento de la masculinización del “mundo de los negocios”. Así, por ejemplo, un informante nos dice que *“las mujeres en este mundo tienen un estilo directivo exageradamente masculino”* (CATEHE3). Otro nos dice que se imagina *“mujeres con la misma mentalidad que los tíos, y siendo capaces de aguantar estructuras empresariales igual de duras que un hombre, pero a lo mejor son ficciones de esas que uno se monta, pues los hombres son más agresivos que las mujeres y las mujeres, en teoría, son más responsables, más solidarias. Muchas cosas que se supone que vienen por esta característica que tienen para montar grupos, trasladar el tema del cuidado, cuidar de personas que amas a personas con las que trabajas, y supongo que si que es algo que se debe notar pero también imagino que muchas mujeres montan empresas porque tienen una mentalidad o una forma de funcionar entre comillas muy masculina. Aunque siempre tendrán, seguramente, más problemas para asumir esta mentalidad que un tío, vaya. Yo creo que las mujeres si son madres se sienten más responsables por tener que dejar el hijo por las horas que deben dedicar a la empresa que no el padre”* (VALGDEHE2).

La función de la reproducción social constituye una parte medular del sistema de género, de ahí que las referencias y los contenidos genéricos –la normativa de género– sean hitos primarios de la conformación de los sujetos y de su identidad. Subjetividades socializadas que operan o se se expresan mediante prejuicios, clichés y estereotipos como que *“los hombres son más egoístas, más agresivos, más racionales”* (CATEME7), mientras que *“las mujeres se comportan como seres más conectados emocionalmente, y por ello son más altruistas, solidarias y empáticas”* (VALEME4). Bajo la dicotomización, egoísmo agresivo/emotividad altruista, hombres y mujeres quedan identificados, clasificados genéricamente. Clasificación que asigna a la *“agresividad como un factor clave del mundo de los negocios”* (CATEHE4), y que es

un “*mundo de hombres*” (CATEME2). Por ello, en el mundo de los negocios, las mujeres adoptan la “*psicología masculina*” (CATEME4) a efectos de dirigir sus empresas.

La asignación masculina del mundo de los negocios, que tiene su origen en el contrato social patriarcal desarrollado a lo largo de la modernidad<sup>256</sup>, explica las formas de subjetivación que hemos detectado que en vez de irracionizar el monopolio masculino de los negocios asumen y legitiman el contrato social de la modernidad cuando argumentan que en los negocios no existe capacidad o habilidad femenina diferente a la de los empresarios. No creen que sea cuestión de femenino o masculino, pues “*es una cuestión de carácter de la persona, no porque yo sea mujer, todo lo contrario. A nivel de ejercer tu profesionalidad eso no tiene que ver con ser mujer u hombre, tiene que ver con la capacidad y carácter que tenga cada uno*” (ANDEME 6).

“*Yo la verdad es que soy muy escéptica a que si hay habilidades masculinas o femeninas (...) ya te digo que mi propia experiencia me dice que es una cuestión de personas, no es una cuestión de sexos. O sea, yo tengo la experiencia de que es una cuestión de personas*” (VALEME 4).

“*Yo creo que no existen habilidades. Creo que no se necesita una característica especial o que exista una característica especial de la mujer*” (ANDEME9).

Incluso se cuestiona la necesidad de que los programas y políticas para estimular la actividad empresarial deban diferenciarse en función del género –“*la actividad profesional la hace igual un hombre y una mujer, no hay diferencias*” (CATEME 7)-. Así, ante la pregunta de si por el hecho de ser mujer se tiene una capacidad diferente a la de un hombre, se nos responde que “*no. En definitiva no. Si tu eres una persona agresiva no. Un hombre siempre lo tiene mas fácil en ese campo, pero si tu eres una persona bastante agresiva pues puedes equipararte a un hombre que sea un poco mas mediocre que tu, pero para eso necesitas tener mas agresividad, en igualdad de condiciones la verdad que no*” (ANDEME4). Es decir “*empresarialmente hablando,*

---

<sup>256</sup> Pateman (1995).

*pienso que para tener empleados hay que ser fuerte, no hay que ser blandengue porque cada cosa tiene que estar en su lugar. Y si tú tienes empleados, yo pienso particularmente que hay que ser como un hombre” (MUREME8).*

Sin embargo, algunas informantes consideran que hombres y mujeres poseen esquemas de comportamientos directivos distintos. Asociando el estilo directivo femenino a la maternidad, es decir, a rasgos psicológicos propios del espacio privado y la vida en el hogar. Así, se nos dice que *“el hombre tiene unas cosas buenas y la mujer otras (...) un hombre es mucho más agresivo (...) la verdad es que va bastante por trabajo, eso creo que es muy bueno. Yo creo que las mujeres mantenemos una relación diferente con los empleados que los hombres, ya que nosotras miramos más dentro del empleado. Nos preocupamos más por lo que le sucede. Yo de hecho, sé perfectamente si un trabajador está bien o mal, si lo veo durante muchos días con una cara diferente o con el estado de ánimo. Le pregunto ¿que le pasa? Y si lo puedo ayudar. Si puedo ayudar en el trabajo claro, porque el tema personal es cosa suya, y forma parte de su intimidad. Pero yo intentaré ayudarlo en el trabajo. Pero si veo que no está bien no lo puedo tener en el trabajo, tampoco me interesa ya que es un trabajo que debes estar muy concentrado, debes ser muy creativo y pasarte horas intentando producir un trabajo perfecto” (CATEME2).*

*“Nosotras somos más cotillas, y sacamos más información de la que sacaría un hombre, puede que conozcamos su vida, si tienen hijos o si están en pareja” (ANDEME4).*

*“Las mujeres son más próximas con la gente que está trabajando con ellas o sea que se plantean más la empresa como un equipo que no alguien súper jerárquico ¿no? Y en cambio los hombres, sí que hay más temas de poder” (VALEME5).*

*“Cuando eres empresaria creo que también eres más cercana al cliente, es mi sensación y también mi experiencia. Le preguntas más cómo están o cómo han ido las vacaciones o cómo está la familia, se recuerda si tiene hijos o no, todo esto no? Normalmente sí, hay casos de todo. Hay mujeres que son muy duras y muy estrictas y no preguntan. Pero en general sí que acostumbro a ver que se preguntan más de*

*entrada, preguntan más por la vida personal de la otra persona y luego hablan de negocios o de trabajo o lo que sea ¿no?” (CATEME7).*

Este discurso alude de forma reiterada a la matriz representacional “madre”, que según nuestra cultura patriarcal hace referencia a un determinado saber hacer maternal, es decir, a paciencia, tolerancia, capacidad de consuelo, capacidad de sanar, capacidad de cuidar, atender, escuchar, proteger, sacrificarse, entre otras virtudes. Esta matriz representacional caracteriza al estilo directivo femenino, es decir, que pese a la creciente influencia del *homo economicus*, éste no alcanza para desarmar, en nuestras agentes, la ideología de la maternidad, convertida en la matriz representacional de la dirección femenina. Esta matriz es un ejemplo ilustrativo, además, de que la razón de ser de un fenómeno –la división sexual del trabajo– no coincide nunca con la percepción inmediata de éste, porque esta percepción está siempre informada, filtrada, por una cierta visión del mundo que incorpora elementos ideológicos, como, por ejemplo, que el ámbito público de los negocios es un “*ámbito unisex*” (ENDEME 9), y el ámbito privado es un ámbito del que “*se ha de hacer cargo la mujer*” (CATEME 6). Al respecto, se nos dice que “*yo tengo dos aparejadores que son cabezas de familia en las que sus mujeres no trabajan y lógicamente les influye más lo que van a ganar en un momento determinado, mientras que las mujeres profesionales, como es mi propio caso, como comparto gastos con mi marido, no es lo prioritario ganar dinero. Lo prioritario para mí es la familia*” (MUREME 10). Esta informante, ante la pregunta de si cree que es compatible llevar su empresa con la posibilidad de tener hijos, nos responde: “*Ya lo creo, me encantaría además. Precisamente yo creo que esa es una de las ventajas, porque en mi estudio hay dos habitaciones libres y si yo tuviera un hijo me lo podría llevar conmigo. Con ayuda externa podría atender a mi hijo y a mi trabajo. Podría salir a la obra y desde luego en el ordenador podría hacer todo en el estudio. Sin embargo si estuviera trabajando por cuenta ajena no sería lo mismo, no podría disponer de la misma flexibilidad*” (MUREME10).

Las características atribuidas a ambos sexos están tan incorporadas en los esquemas de percepción, acción y apreciación de nuestras informantes que, por un lado, tenemos algunas que muestran un rechazo a la formación de una familia, al estar sus estrategias centradas exclusivamente en su trabajo profesional. Éste constituye un

elemento fundamental en el proceso de construcción de su identidad, característicamente androcéntrica, y ello es debido a que su atención prioritaria es mantenerse en el mercado lo que les lleva a no plantearse las relaciones de género. Justifican su adscripción exclusiva al ámbito del mercado por estar fuertemente influenciadas por el género masculino. Asumen los valores masculinos en relación al trabajo y su meta es tener un hogar monoparental, unipersonal, “*como muchos hombres*” (CATGDME1). La realización personal y profesional es el principal motor de la forma en que organizan su vida, y lo significativo es que no muestran ningún interés por el género y por el feminismo.

Sus estrategias personales y profesionales están altamente influidas por lo que denominan la “*mentalidad masculina*” (CATEME1). Sobre las formas de exclusión y discriminación directa e indirecta de las mujeres, explican que son, también, responsables de las mujeres y consideran que la “*bandera feminista les perjudica*” (VALGDEME1), que la “*discriminación positiva les es negativa*” (MURGDME1), y que no “*quieren tener hijos ni los tendrán, es una opción que otras mujeres han tomado*” (CATGDMIX2). Se subraya que “*lo importante es pasárselo bien, disfrutar y ganar dinero*” (MURGDME1), es decir, tienen claramente asumido su rol: “*un rol muy masculino*” (ANDGDME1). Además para este segmento de mujeres el hecho de ser mujer no marca características determinadas en el estilo de dirección, esto “*va con la persona. No marca el ser mujer, sino la persona*” (CATEME2). No hay distinción “*entre hombres y mujeres en su profesión*” (CATEME10), y pasan “*de estos rollos de género*” (CATGDMIX2).

De esta forma, el modelo masculino dominante del mundo de los negocios explica que en las prácticas discursivas (y no discursivas) de nuestras agentes no se refleje el sistema de reproducción humano, en el sentido que su tiempo de trabajo lo distribuyen básicamente entre trabajo de mercado y ocio, y no entre trabajo de mercado, trabajo doméstico y ocio. En cuanto al trabajo doméstico todas tienen “*una mujer que les hace el trabajo*” (CATGDMIX2), por lo tanto, respecto al “*trabajo doméstico ningún problema*” (MURGDME1), y, respecto al trabajo mercantil, “*tienes que ser más dura de lo que eres normalmente, una sonrisa no vale y tienes que estar siempre en plan borde. Poca simpatía y mucho carácter es lo que necesitas*” (ANDGDMIX5). Como nos dice una informante, “*la mujer que trepa es muy trepa también, porque*

*además es más lista” (CATGDMIX2), lo que evidencia que estas informantes anulan su género en el lugar de trabajo, y en él se apropian del género dominante, que lo utilizan para afianzar y consolidar su trayectoria, sus expectativas de éxito profesional y vida independiente. De este modo, marcan el lugar de trabajo como perteneciente al género masculino, reproduciendo en su práctica laboral las estructuras patriarcales del trabajo productivo, y reafirmando en la evidencia de que, para ellas, en el mundo público las personas no tienen género y de que las mujeres “no nos podemos quejar” (VALGDEME1), además de que “las mujeres, yo creo, que también tienen una responsabilidad importantísima en la discriminación que hemos recibido, pero mucha. Yo creo que la discriminación viene muchas veces de las mismas mujeres, y además hacemos muchas” (CATGDME 1).*

*“Yo creo que los seres humanos, somos seres humanos y que la gente que tiene potencia, que tiene ganas de trabajar, que es responsable, que es solidaria, que es buena persona no tiene género. Es un ser humano que es así. Hay hombres fantásticos y hay mujeres fantásticas, hay mujeres de terror y hay hombres de terror. Y todo depende de quien te toque sentado al costado. Y eso es azar. Muchas veces, eso es tener suerte y eso es buscarlo. Y eso es... a ver. Tú estás con la pareja que estás, que decides estar. O tú... a ver... yo creo que en eso, uno es muy activo. Y bueno, estamos hablando de mujeres europeas, no se qué... No estamos hablando de África, de gente que... no estamos hablando del Islam, ni estamos hablando de... no, no... A ver, no te me quejes cariño. A mí cuando te vienen con estos rollos de género... conmigo no cuentes. No. Son privilegiadas como mujeres dentro de la cultura en la que estamos viviendo. ¿Que hay injusticias? Sí. ¿Que se cobra menos? Sí. Es verdad, pero también se ha avanzado muchísimo. Y no nos podemos quejar” (CATGDMIX2).*

*“Yo creo que hemos dado un paso muy importante, pero creo que también a veces es una cuestión de predisposición y carácter, muchas veces. A ver si me explico, si te tienes que poner, te pones como un hombre” (MUREME8).*

Por otro lado, tenemos un sector más mayoritario en las que no se constata ni la extinción del patriarcado ni la democratización de las relaciones familiares, con la consiguiente redefinición de los roles masculinos y femeninos. Son mujeres que asumen

un modelo de maternidad caracterizada por una intensa proximidad afectiva y una implicación activa en el cuidado y atención de los(as) hijos(as), y, también, al marido. Son mujeres que han optado por el trabajo autónomo porque les permite, a diferencia del trabajo asalariado, tener una familia y atender sus responsabilidades familiares. Priorizan la familia sobre sus proyectos profesionales, en el sentido que atribuyen a la formación de una familia tal relevancia que continúa ocupando un lugar privilegiado en sus aspiraciones y expectativas, al tiempo que no se plantean transformar los modelos de funcionamiento de la vida en pareja, esto es, no piensan en efectuar un reajuste de los roles domésticos, ya que tal como está organizada la familia nuclear les proporciona un sentimiento de mayor seguridad y apoyo emocional. Esto lo justifican por la percepción que tienen sobre sí mismas y sobre la problemática de la maternidad. Ésta las distingue de los hombres, de forma que lo que las diferencia es la *“posibilidad de tener un hijo (...) La posibilidad de dar de mamar. Pues esto ellos no lo tienen (...) Pero a ver para mí. Esto de la mujer, a ver qué queremos... igualarnos al hombre... y todos estos rollos. A mí no me interesa igualarme en ningún sentido (...) Porque yo no me quiero igualar a una pauta social de trabajar como un imbécil todo el día sin ver a tu familia. ¿Qué busco como mujer? Eso. Ni hablar... si sabemos que ha fracasado. Si yo he visto que ya fracasó en el hombre, cómo voy a querer lo mismo como mujer. Eso no me interesa, ni regalado. Lo que quiero es otro sistema. Un sistema... el que sea... pero ese no... Yo no quiero ser directiva agresiva, estresada, con 700 móviles, que no veo nunca a mis hijos”* (ANDEME10).

## **6.2. Performances normativizadas**

Lo que se va evidenciando en el discurso analizado de ambos sectores de la muestra es que el género se hace colectivamente y se expresa en individuos que mantienen sus formas de subjetivación mientras repitan performances normativizadas. La legitimidad de la reiteración de la normativa genérica, que define prácticas, expectativas, modos de cuidado del cuerpo, diferenciados y opuestos según el género, se basa en nuestras informantes en este eje de sentido: femenino/masculino. Eje concebido a la vez como opuesto y complementario, y sustentado en la noción de que hombre y

mujer conforman, a partir de su unión, una suerte de organismo completo<sup>257</sup>. Esta completud, que ha sido históricamente considerada como normal al establecerse que está basada en la naturaleza (en la biología), caracteriza las significaciones que surgen de la información recogida. Aunque no está ausente un discurso “políticamente correcto” en relación a la igualdad de género, las mujeres entrevistadas matizan expresiones entendidas socialmente como “correctas”, a la vez que tienden a centrar sus definiciones respecto de sí mismas y de los hombres a partir de normas típicas, reproducidas históricamente y consideradas legítimas. Normas que se presentan como aceptadas, como algo simplemente “dado”, “natural”, y aún en contraposición con los discursos de la igualdad y del feminismo, y precisamente allí, en el reconocimiento de lo simplemente “dado”, “natural”, reside la eficacia del poder androcéntrico, el efecto ideológico, la violencia simbólica del patriarcado, que organiza las posiciones masculinas y femeninas en la sociedad. La hegemonía de discursos tendientes a naturalizar procesos históricos es significativa en el discurso del sector más mayoritario de nuestra muestra. Discurso que defiende la maternidad como posición y privilegio de las mujeres. Así, en todo el trabajo de campo observamos que para nuestras agentes la definición más abarcativa respecto del significado que tiene el “ser mujer” es el hecho de “ser madre”, la capacidad biológica de reproducirse, lo que ubica a la mujer como sujeto femenino. Por tanto, son las normas de género tradicionales, la normativa de género androcéntrico, la que las posiciona en el polo de la maternidad. De ahí que haya constituido a lo largo de la historia un medio útil para imponer, desde diferentes pertenencias ideológicas, políticas y económicas, un espacio propio de acción para cada género.

De este modo es cómo la maternidad se constituyó en una arena política de definición de espacios de poder y funcionando como dispositivo de control sobre el cuerpo, las decisiones y los espacios de la mujer, y todo ello hilado por la “labor del amor”<sup>258</sup>, que teje formas sutiles y brutales de opresión personal y social hacia las mujeres. Por ejemplo, la renuncia a un proyecto propio, la doble jornada de trabajo, esto es, que se entremezcle continuamente trabajo productivo y reproductivo, la resignación ante la violencia familiar, etc. En este sentido, nuestras agentes priorizan su trabajo

---

<sup>257</sup> Fraser (1997).

<sup>258</sup> Jónasdóttir (1993).

reproductivo en el marco aceptado del modelo de domesticidad femenina tradicional. Esto les lleva a reconocer *“que de entrada las mujeres trabajamos más. Porque sí. Yo pienso que sí. Y las madres aún más. Es la percepción que tengo. Como profesional es justificante. Si eres una mujer tienes que ser más mujer que si eres un hombre. Para ser equiparable debes esforzarte mucho más. Como somos como mínimo igual de listas, ponemos cojones y el rendimiento es superior. Depende, tampoco quisiera generalizar, pero sí creo que hay un poco de este espíritu de justificarse y una cultura más de pringar. No tanto para reivindicar sus derechos. Yo creo que la actitud esa de “eh no me mareéis que yo ya he terminado mi horario” es más masculina que femenina. Conozco muchas mujeres que el horario... ¿qué horario? Y las madres ya descarado. El trabajo se hace. ¿Cuántas horas le has dedicado? No tengo ni idea. Es una manera diferente de funcionar. Creo que las mujeres nos encontramos con una necesidad mayor de supervivencia profesional que los hombres. Y cuando tenemos hijos mucho más. Por muy modernas que seamos todas, yo pienso que mi pareja es extraordinaria y no tendría tres hijos con otro hombre, pero la repercusión a nivel profesional es muy superior para mí que para él. El solo hecho de los embarazos, la lactancia... Ostia, clarísimamente. A la hora de hacer renunciaciones profesionales... Si que a veces lo hemos planteado, escucha dedícate tú más al trabajo y yo en la casa, pero yo soy la primera que digo que no. Primero por una cuestión de que a mí ya me gusta. Me gusta cuidar de los niños. Y por otra hay un problema cultural de educación. Esto pesa mucho. Lo llevamos en los genes. Y que los hombres no han sido educados igual que las mujeres para llevar una casa y para llevar una familia. Prefieres hacerlo tú por qué dices seguro que lo haré mejor. Yo tengo uno de los pocos hombres de Cataluña capaz de estar solo con tres niños. Porque no hay muchos. Él se ocupa de todo. Pero entonces cuando vuelvo, nos hemos ocupado de todo, pero nadie se ha preocupado de la lavadora. Él piensa que lo ha hecho súper bien, ¿verdad? Y la comida... Nos hemos olvidado de hacer verdura. Yo pienso que estamos más preparadas nosotras que ellos. Y también está la cuestión esta del vínculo madre-niño (...) En conjunto pienso que así estoy mucho más tranquila y que además mi familia está mucho mejor. Pues eso es muy importante. Si, yo pienso que es bueno por mis hijos, es bueno para mi marido, que es bueno para la organización familiar (...) La gente me dice eso de qué emprendedora. No. No es una cosa decir me levanto por la mañana y soy una mujer emprendedora y ahora haré todo de cambios radicales en mi vida. La necesidad lo lleva. Si que tienes*

*que ser emprendedora y valiente. Pero si tú tienes hijos tienes que ser emprendedora por fuerza. Sino no tendrías hijos. Yo pienso que es algo bastante relacionado. Yo lo relaciono mucho con la maternidad esta necesidad de equilibrio. Yo creo que la vida en general es eso. Como me organizo el tiempo y el espacio. Yo pienso que es lo mismo que haces en casa. Cuidas al niño, remueves la olla y estás pendiente del teléfono. Es esto mismo aplicado al trabajo. Es así. Un momento, pongo la lavadora, hago no sé qué, llamo a no sé quién, entonces me llega el no se cuantos, entonces me llaman de la escuela por qué el niño no se encuentra bien, lo voy a buscar, cuando llego cuelgo la ropa, estoy pendiente de si me han enviado aquello que me tenían que enviar, lo imprimo, mientras hago la comida me lo estoy leyendo. Y ya está” (CATEME9).*

La importancia que se atribuye, en el campo discursivo que analizamos, a la familia, pone de manifiesto que para nuestras agentes el éxito profesional, lo que denominan la “felicidad” (ANDEME7) es tener una familia, en tanto que la maternidad les otorga una identidad, como “destino natural de las mujeres” (MUREME8). Destino vivenciado como un ámbito afectivo y emocional que no encuentran en el trabajo productivo, pero en el que poco se ha avanzado hacia unas relaciones más simétricas, hacia la consecución de una igualdad efectiva. Lo significativo es que para nuestras informantes ni hay crisis ni hay que transformar la lógica interna de las relaciones familiares, aunque sea “*muy complicado compaginar mi vida con niños. Mis horarios son intempestivos, por eso la única solución para tener hijos es tener una persona interna en casa que se haga cargo de las tareas domésticas y del bebé*” (ANDEME3). De ahí que se perciba que “*la mujer busca, o yo busco aquel trabajo que tenga una flexibilidad para poder compaginar familia, trabajo y el marido*” (CATEME10). Este sistema “*familia, trabajo y el marido*” se mantiene, también, por el rol específico de los(as) abuelos(as) cuidadores(as). Estas figuras están muy presentes en la dinámica familiar de nuestras informantes. Una dinámica en que todo lo que no es “*afectivo*”, “*emocional*”, se subcontrata. Es por ello que se contempla el comportamiento del marido como algo “*natural, biológico*” (CATGDME1), específico de “*los hombres*”, “*ellos son como son*” (CATGDMIX2). Desde este marco, se concibe “*que los hombres pueden colaborar en las tareas de casa pero no piensan, no tienen en la cabeza si falta la leche o falta el pan como aquel que dice*” (MUREME7), pero, “*por suerte, yo tengo una persona que viene dos días por semana, un día a limpiar y otro a planchar y ya*

*está entonces los niños sí son responsabilidad mía pero también los abuelos me ayudan mucho porque los van a buscar y así y me va perfecto y además es genial porque si no les pido se enfadan porque quieren, y tenemos turnos, unos días unos abuelos y otros los otros abuelos para que no haya ningún problema y por esta parte la verdad es que he tenido mucha suerte y nada, el resto de tareas de casa comprar cosas y tal lo hago” (VALEME5).*

El discurso de nuestras agentes no sostiene ideas ni propuestas éticas que apunten como proyecto político a la “deconstrucción del patriarcado”, sino que se las observa cómodamente instaladas en su régimen de género. Están tan afectadas por el sistema de dominio en el que se insertan, que en sus discursos no se evidencia ninguna lucha por la igualdad de género, ni en el trabajo productivo ni en el trabajo doméstico. Básicamente, son mujeres de clase media que ejercen trabajos no por debajo de su categoría profesional y que resuelven el trabajo doméstico contratando fuerza de trabajo inmigrada en condiciones económicas muy favorables para ellas. Aspecto que explica que nuestras informantes “*pasen de estos rollos de género*” (ANDEME9). Esta situación vivida como lo familiarmente y laboralmente “*correcto*” (CATEME5) en los “*tiempos modernos*” (VALEME2), aclara que para nuestros informantes masculinos, respecto al reparto del trabajo doméstico, nos digan que las mujeres han “*cogido el rol y se sienten cómodas*” (CATEHI2), confirmándose así como los dos espacios simbólicos, el de la masculinidad y feminidad, constituyen sólo uno, el de la masculinidad, donde se contiene y construye lo femenino.

*“¿Crees que tu mujer hace más que tú?”*

*- Hace más que yo. También tiene más tiempo que yo, hace media jornada, bueno hace jornada intensiva. Siempre trabaja o de mañana o de tarde, por ejemplo empieza a la una, y hasta la una puede estar en casa, poniendo la lavadora y limpiando, que en el fondo son más físicas, menos de pensar. Claro, también lo hace porque es su rol. Además, yo tengo un ritmo de diez horas de trabajo y ella no, y es que cuando llegas a casa después de diez horas de trabajo, estás cansado y tampoco tienes muchas ganas de hacer nada más, lo mínimo” (CATEHE5).*

En los grupos de discusión con cónyuges de empresarias(os) no se observan

cambios relativos a las características del trabajo estructural e históricamente asignado a los hombres y a las mujeres. Es decir, el mundo del trabajo de nuestros(as) grupos de discusión es una réplica de los trabajos históricamente protagonizados por los hombres y las mujeres, y es aquí donde los grupos de discusión son como un espejo en el que cada informante asume la responsabilidad por lo que está viendo, cómo lo está viendo, cómo lo cuenta y, por tanto, qué tipo de mundo está colaborando a (re)crear a medida que lo representa. Una visión parcial, limitada, condicionada socialmente, y en el que desean estar y continuar gozando del régimen de poderes y privilegios del patriarcado. Este “estar” en el patriarcado implica hacer continua, y renovadamente el trabajo de mantenimiento del sistema patriarcal.

Cónyuges que desde el principio han prestado “*mucho apoyo*” a sus maridos empresarios, y viceversa. Cónyuges que nos comunican que “*sí. Yo el tiempo libre que me sobraba, si pasaba por ahí y veía que tenían las toallas sucias, el taller sucio, la oficina... Pues en lo que yo podía o sabía pues les echaba una mano*” (CATGDC4). En cuanto a las tareas de la casa, “*hemos decidido contratar a un servicio de limpieza (...)* Yo he tenido que ampliar la ayuda externa, porque claro, yo no puedo contar nada con Benito. Benito sabe hacer muchas cosas porque ha estado en periodo de estudiante. Pues, él vivía en un piso de estudiantes y sabe guisar, sabe limpiar... es autónomo y bueno... me ha ayudado durante muchos años en tareas de la casa. Pero ahora, no puedo contar con su ayuda y por eso he tenido que reforzar un poquito la ayuda doméstica porque yo no puedo contar con su ayuda para nada (...) ¿Y en tu caso, que decías? ¿Cómo hacéis el reparto de las tareas del hogar y eso...? ¡Uy! Bueno, me parece que mi marido no tiene la vocación de esto de compartir. El don no lo tiene, no la ha tenido nunca y es que los maridos son de los que no cambia. No cambian, no hace falta que te molestes” (MURGDPE2).

En el feminismo está la convicción de que como cualquier proceso social, la lucha por la igualdad de género será larga y desgraciadamente costosa. La información recogida avala esta convicción, pero apunta a que en el mantenimiento de la dominación masculina hay un consentimiento que se observa cuando en el sector mayoritario de nuestras informantes se asume la total compatibilidad entre familia y mercado (y sus correlativas condiciones de empleo y trabajo), y ello por la importancia que la familia tiene en sus proyectos empresariales y/o profesionales, y que les lleva a entremezclar

constantemente el trabajo productivo y reproductivo. El estrés (o costes) que la doble actividad les genera se racionaliza en términos de economía emocional, de ganancias afectivas y emocionales, que asocian a la vida familiar. Vida familiar que tiene claros sesgos clasistas, al estar relacionada la vida emocional de estas familias a la transferencia, trasvase, subcontratación de actividades domésticas a otras mujeres. Esta subcontratación permite que la familia tenga ese aire de “*apego afectivo y emocional*” (ANDGDT4) que está ausente en el trabajo productivo. Como se nos informa en el grupo de discusión de técnicas y responsables de servicios de soporte al o el emprendedor(a).

*“Hay mujeres que deciden hacerse empresarias para conciliar la vida familiar y vida laboral. Como mínimo con las que hemos hablado. Si ya tienen los hijos y los pueden llevar a la guardería, sí que puede que ponerse como autónomas. Lo ven como una facilidad para conciliar. Pero aquellas mujeres que comienzan sin tener familia el hecho de tener una empresa propia lo pueden ver como una dificultad a la hora de tener hijos por las bajas maternales, ya que es un riesgo importante estar una larga temporada de baja, si tienes un mal embarazo, cobrando 800 y pico de euros.*

*- Y no sólo eso sino el tema de la dedicación. A mí me han venido mujeres diciendo que como que tienen los niños pequeños pues quiero trabajar por mi cuenta y así no tengo un horario fijo y así tendré más tiempo para mis hijos. Yo las miro y les digo. “Me parece que lo tienes muy mal entendido”. No va por aquí. Al contrario.*

*- Quieren estar más tiempo con sus hijos y por eso quieren trabajar por su cuenta. Y yo les quito la idea de la cabeza. ¿Cómo puede ser que se lo planteen desde esta perspectiva? Porque realmente es mucho más complicado” (CATGDT3).*

El consentimiento se observa, también, en el otro sector de nuestras informantes en el que formar una familia no constituye parte de sus proyectos individuales de éxito profesional. Mujeres que están y se mantienen en el mercado, debido no tanto a su género socialmente asignado, sino por el género que imitan. Mujeres que no muestran ninguna sensibilidad por las diferencias de género ni experimentan conflicto de lógicas (productiva y reproductiva). Su aceptación social de mujeres “autónomas”, “profesionales”, implica rechazar el rol de madres y esposas. Para ellas lo prioritario es cumplir al “*máximo en el mercado*” (CATEME1) y en el trabajo productivo. Si en las anteriores informantes la doble presencia ha supuesto un cambio en el modelo de

genero, en el sentido de pasar de ser “ama de casa” a ser una “super-mujer”, en estas últimas el cambio es dejar de ser “amas de casa” para ser un “super-hombre”. Sin embargo, ambos tipos de mujeres están en una posición social desde la que no se cuestiona el régimen de género en el que están insertas, incluso la formación de una pareja se aborda convencionalmente, tradicionalmente, esto es, reproduciéndose las posiciones desiguales de marido y de mujer. En este sentido, se nos informa que “*fíjate, que en mi casa las tareas domésticas las hago yo, con la ayuda de una colombiana, pero las hago yo. Yo lo realizo todo, aunque tengo que tener a alguien para que me eche una mano*” (VALEME 5).

Desde una conyugalidad buscada y asumida, la cuestión del reparto del trabajo es abordada de la forma siguiente: “*el día no debería tener 24 horas, sino por lo menos 36 horas. Porqué no nos da tiempo a hacerlo todo. Porque tenemos un horario laboral muy largo. Hay profesiones en las que le puedes echar muchas horas y luego otro horario en casa. Sí que es verdad que el marido ayuda, pero la casa es tuya y los niños son tuyos*” (MUREME3). Por lo demás, se subraya que respecto al tema “*de las responsabilidades de la casa, la familia, que a veces no te permite dedicarle las horas que deberías o incluso hacer esa otra tarea que es la de relacionarte fuera del trabajo con gente, y si hay que hacer una cena de negocio, o una comida de trabajo, la casa te lo condiciona todo. El problema es que cuando tienes un crío pequeño, el horario no te permite mantener otra vida. No puedes dedicarle 12 horas al trabajo*” (VALEME5), y es que “*a un hombre no le da carga de conciencia si no está en su casa a la hora de comer si está haicendo negocios*” (ANDEME9).

No se tematiza la división sexual del trabajo como una desigualdad social, sino que es percibida como un “*hecho natural*”, una “*responsabilidad de la mujer*” (MUREME4), a la que se recurre para justificarse que “*las mujeres acerquen más su puesto de trabajo a su casa. En cambio, un hombre no tiene esa tendencia de acercar más el trabajo a casa. Un hombre no piensa tanto en eso, si tiene el trabajo a dos horas, una hora o a cinco minutos, le da igual*” (ANDGDME1). Una facticidad “*natural*” que no convierte a las mujeres en una categoría simétrica a la de los hombres, sino más bien en una categoría que forma parte del orden de lo natural y es estructurante de su identidad, como un rasgo “*interno*” (MUREME 2) de ellas mismas, como un rasgo de su “*vida normal*” (VALEME5). Aparte de que las prácticas discursivas de nuestras

agentes no son reflejo en ningún caso de un proceso de destradicionalización de las relaciones de pareja y/o familia<sup>259</sup>, sino que son elementos o bloques tácticos en el campo estructural de las conductas y los roles de género y en su valoración.

Valoración estereotipada de lo femenino que sirve de modelo de cómo los estereotipos sumergidos en el seno de las familias, de las escuelas y de la sociedad- en que han vivido mujeres y hombres han sesgado las construcciones de su subjetividad. Subjetividad pensada desde la normatividad de la maternidad, “*lo más propio de ser mujer*” (VALEME 3), y se descarta o no se reconoce el hecho de que las mujeres están inscritas en un sistema de discriminación patriarcal. Se asumen las visiones esencialistas, pues de la información recogida se desprende que ellas –“*las mujeres, las empresarias*” (ANDEME2)- son el resultado de una forma natural, normal, de ser persona: “*ser Mujer/Madre*” (MUREME3). Y la capacidad reproductora, y las emociones y los afectos asociados a esta capacidad, las justifica y las mantiene en su dependencia, excluyendo o velando la discriminación de género en la familia, pues las relaciones de pareja aparecen como un ámbito de seguridad personal en el que desarrollar –en compañía de sus hijos y marido- el propio yo, frente al percibido en relación al trabajo por cuenta ajena<sup>260</sup>. Aunque se asume que “*el trabajo de la casa es muy ingrato porque es una cosa que los hombres lo dan por hecho de que tienes que hacerlo y no te lo valoran*”. Se realza que “*es una obligación que tú tienes y punto pelota. Haces de comer, y como es una cosa que es una obligación si no está... a lo mejor llevas todo el día calentándote la cabeza para poner unas lentejas o un huevo frito, es más ingrato. A veces pienso que hay más satisfacción en el trabajo fuera de tu casa. Tienes más satisfacciones a veces que dentro. Pero eso no es generalizado, no es tampoco mi caso, es así, es así.*” Y ante la pregunta de si tus hijas y tu marido te ayudan en las tareas domésticas, la respuesta es: “*Cuando grito mucho sí, si no grito no... O sea, que yo grito todos los días. Al final los domingos les digo ‘aquí hay que currar todos’ y se cabrean todos, todos los domingos igual, ‘todos los domingos hay que pasar la aspiradora’, ‘todos los domingos no sé qué...’ lo hacen, porque si no me cabreo. Ayer por ejemplo yo me fui y se quedó la sartén y la olla en el fregador y me vine a trabajar*

---

<sup>259</sup> Beck (2001).

<sup>260</sup> Singly (1996, 2000); Díaz et al. (2004)

*y cuando volví seguían allí, y pregunté qué pasaba. Estaba mi hija en el Internet, así que a partir de ahora, y lo voy a hacer, en lugar de cabrearme y limpiarla yo, dejarla... Normalmente lo que hacen las mujeres es que en lugar de dejarlo, pues lo haces tú, pero he tomado la determinación de no volver a hacerlo, lo voy a dejar hasta que alguien lo haga” (MUREME5).*

Se soporta por “*natural*” (CATEME6), “*inevitable*” (VAREME2), la situación de sobrecarga, por insatisfactorio que el trabajo doméstico resulte. “*Esto es así*” (CATGDME1), lo que significa que para nuestras informantes lo que les acaece es “*normal*” (MURGDME1), y que en la práctica equivale a practicar la resignación, el silencio. De esta manera, nuestras entrevistadas no se alejan (ni lo pretenden) de la performatividad impuesta, de la desigualdad aprendida, ni se plantean, entonces, un espacio de liberación de los factores estructurales (instituciones de la familia, el matrimonio, la heterosexualidad). Factores que empujan a las mujeres a autocomprenderse como madres y a autoculparse por no ser suficientemente buenas madres. Se realza de forma repetida que “*me he arrepentido mucho de que cuando tuve a mi hija que ahora tiene 24 años, estaba trabajando en una multinacional y me he arrepentido toda mi vida de no haber cogido una baja laboral completa. Porque tenía un puesto de responsabilidad y pensé que era mi responsabilidad u obligación volver antes de la baja laboral. Cuando estas trabajando para otros luego al final de la corrida nadie se acuerda de que yo estuve 12 horas trabajando cuando tenía mi hija meses, y me he perdido la infancia y me lo he perdido todo. Y cuando han decidido prescindir de ti prescinden independientemente de cuánto tiempo les hayas dedicado y cuánto de tu vida personal le hayas dedicado. Entonces, de eso sí que me arrepiento, pero sería muy distinto si hubiera sido mi propia empresa. Pero siendo por cuenta ajena, desde luego me he arrepentido toda la vida por no haberle dedicado a mi hija el tiempo que le tenía que haber dedicado, no trabajando de 7 de la mañana a 10 de la noche, que es lo que he trabajado (VALEME 1).*

Entonces, bajo la existencia de presiones objetivas que, por un lado, les impone un rol de trabajadoras –“*hay que tener un trabajo*” (VALEME5); “*hay que tener una profesión*” (CATEME8)-, por otro lado, les impone un rol de madres –“*tener una familia, marido e hijos*” (MUREME6); “*las mujeres han sufrido en sus carnes lo que es*

*tener que ocuparse de un niño y no poder hacerlo (VALEME1)-, se detectan dos tipos de normas de referencia: una norma de referencia está en que “yo empecé en poner mi propia empresa de formación para adaptar el horario a mis niños, error tremendo porque a los dos días tuve que meter a una niñera” (ANDGDME1). Otra norma de referencia es que “el hombre tiene una edad y que ya no hay manera de enseñarlo, porque su cabeza dice que eso es cosa de la mujer, esto es así, y así es que tú estas trabajando y estás pensando que tienes todas las cosas sin hacer, y que cuando llegues, y hayas terminado tus diez horas de trabajo todavía llegas y tienes que ponerte a hacer cosas para el día siguiente” (MUREME4).*

Las normas anteriores confirman el poder masculino que se apoya y se desarrolla con la división sexual del trabajo (“la jerarquización de la diferencia de género”) y, en general, lo que se entiende y se nombra como androcentrismo (“supremacía masculina”). La dominación masculina involucra, como efecto de la la asimetría radical de las posiciones sexuales, la culpabilización por no ejercer las conductas y los roles de género. De esta manera, se reitera en que *“es una autculpa que nos ponemos las madres” (MURGDME 1)*. Se subraya continuamente que *“es una autculpa de la madre. Es decir, podría haber disfrutado más horas con mi hija, y me he dedicado a trabajar para la empresa” (CATGDME 1)*. Se nos dice que *“a mí me pasa igual que a ella. Plantearme lo que es la maternidad, que es trabajo a desarrollar” (MURGDME 1)*. Entonces, *“llego a mi casa super tarde, y sí, mi marido es ordenado y arregla las cosas, pero la discusión de este fin de semana es: “¿por qué no pones el lavavajillas, si solo es poner una pastilla? Es que me da pereza, me responde” (MURGDME 1)*. Todas responden: *“Es que son iguales todos” (CATGDME1)*, y es que *“seguimos exactamente igual. Vamos, el hombre colabora algo más, ¡vale! De hecho cuando nos casamos a mi marido tenía que encenderle hasta el calentador, y ahora por lo menos pasa la mopa, pone el lavavajillas y se plancha sus camisas. Hemos avanzado, pero llevo veintitantos años casada. Pero la carga, el noventa y tantos por ciento siempre se lo lleva la mujer, si hay leche es la mujer, si no hay leche es la mujer” (VALGDME1)*.

Una identidad asumida por su propia biología, lo que les impide desnaturalizar sus actividades y devolverlas al territorio de la cultura. Una identidad de género que les exige predicar, por un lado, que *“a la empresa le hace falta el estilo femenino de dirigir*

*la familia, y es el que lleva al diálogo y es el que se está imponiendo como una teoría de éxito, porque esa estructura tan piramidal, tan típicamente masculina, esta viéndose que eso no es bueno para ninguna empresa” (VALGDEME1). Aparte de que no se cuestiona el poder normativo masculino en la determinación de las conductas y los valores en el mundo de los negocios, pues siempre se nos argumenta que “*tampoco hace falta ser tan femenina ni tan masculina en la empresa. Es decir, nosotras también tenemos cosas muy buenas del estilo del buen rollito familiar, por ejemplo, la confianza y hablar con todos, sin embargo lo que decía la compañera es verdad, para que no noten tu debilidad o piensen que por ser mujer eres más débil, a saco, te comportas como el peor, el jefe más tirano que hay. Asumimos esta especie de papelón, en vez de tener nuestro papel más guay, más familiar” (CATGDME 1).**

Por otro lado, este discurso de género es particularmente revelador, ya que continuamente tiene la inclinación a predicar y adoctrinar acerca de que el estilo de dirección femenino de empresa ha de consistir en conciliar. Concretamente, conciliar *“la vida familiar y laboral. Si la mujer directiva tiene seso y no se deja llevar por el rol del hombre... Sí. Y de hecho creo que hay bastantes ejemplos de empresas donde hay mujeres ejerciendo de ejecutivas y que tienen horario flexible, posibilidad de conciliar la vida familiar y laboral con mucha facilidad. Se les permite adaptar horarios, el trabajo en casa, que las reuniones no sean a las 9 de la noche y que sean a primera hora de la tarde” (MUREME3).* De esta manera se reclama, se vindica, la conciliación, concebida como una responsabilidad que les atañe a ellas exclusivamente, y no a ellos. Esta concepción no rompe con el sistema que mantiene a las mujeres atrapadas en una doble jornada, pues su lenguaje no dice sino lo que es, y esto es lo que es, que *“yo veía realmente las dificultades que podía suponer emprender algo con respecto a la familia. Pero nunca ha habido ningún problema. De alguna forma... -no me gusta decir esto-, la carga la hemos llevado las mujeres, la he llevado yo en mi caso. Y me he buscado los recursos necesarios: meter una señora, combinar horarios escolares con persona en casa. Las dificultades son las mismas, aunque ahora tengo menos, porque los hijos son mayores. Pero para las mujeres lo primero es la familia. Nunca he dejado de tener mi actividad, pero sí me limita. Claro que te llevas los temas familiares al trabajo” (MUREME6).*

Bajo esta lógica según la cual para las mujeres *“la familia es lo primero”*

(ANDGDP3), se desactiva la categorización de las mujeres como un colectivo discriminado, y la dialéctica dominación/subordinación es sustituida por la de dos formas diferentes de humanidad o de dos modalidades distintas de seres humanos. Y desde este terreno de justificación diferencialista se omite o vela la complejidad de las identidades sexuales y sociales posibles. Pese a la enorme variabilidad que existe en las categorías de sexo-género, siguen reproduciendo una y otra vez la lógica social de la desigualdad sexual. Se asume identidades sociales y prácticas diferenciadas según una específica división sexual del trabajo, y que constituye un dispositivo sociopolítico que coloca a varones y mujeres en “papeles fijos y jerarquizados” (“la ideología de los estereotipos de género”) basados en el determinismo de las diferencias biológicas (“la mujer es ensalzada por sus virtudes como madre y esposa y proclamada reina del hogar”). Por lo demás, la anterior lógica no es uniforme en la totalidad de una sociedad compleja, pues varía por clase social o por raza/etnia. Por tanto, esta lógica guarda una estrecha relación con los contextos sociales concretos en los que se experimenta la desigualdad de género, y con otras dimensiones sociales respecto a las que las mujeres experimentan más o menos poder respecto a otras mujeres y hombres<sup>261</sup>. De ahí que se tenga que relacionar el género con otras categorías que informan de las relaciones sociales y de las formas culturales. Dicho esto, hay que evitar, entonces, en nuestro análisis, tal y como hemos desarrollado en los primeros capítulos, el error de dar por supuesto que, con independencia del origen de clase, opción sexual y del origen étnico, la experiencia del sexismo es la misma, como si en realidad existiera la “mujer genérica”<sup>262</sup>, y como si en realidad existiera un dato a priori –el sexo-, previo a su denominación, a su performatividad, esto es, a una lectura interesada de los cuerpos que toma los datos físicos de éstos como causa de las prácticas sociales y no como efectos de procesos sociales que instituyen dispositivos disciplinarios que forman a los propios cuerpos en algo relevante desde el punto de vista de la clasificación jerárquica de los géneros. Jerarquización patriarcal que regula las definiciones de lo que somos, cómo somos, quiénes somos sexo-afectivamente, y que hay que examinar a partir de la condición histórica de las mujeres. Condición anclada en una concepción de la

---

<sup>261</sup> Rodríguez Martínez (2008).

<sup>262</sup> Parella (2005a, 2005b).

sexualidad que la entiende como un impulso natural que empuja a la heterosexualidad y, por tanto, en la naturalización de la diferencia de sexo.

### 6.3. La diferencia genérica

En la información recogida se muestra y demuestra el poder que tiene el discurso para realizar aquello que nombra, aparte de la confirmación de la hipótesis de que la opción por el autoempleo radica en la supuesta flexibilidad que éste reporta, verificándose también cómo en la actualidad todavía se percibe la condición de las mujeres sujeta a roles reproductivos. Roles que han sido utilizados para dirigir a las mujeres a la vida doméstica, ya que se las endocultura desde temprano para ello, dotando a la discriminación de género de un carácter de inmutabilidad e irreversibilidad, e impidiendo, así, la posibilidad de poner en duda que la feminidad o la masculinidad sean una esencia universal e inalterable. Frente a esta concepción, hay que argumentar, de acuerdo con los planteamientos teóricos desarrollados, que la diferencia de sexo, esto es, la masculinidad y la feminidad son existencias concretas y susceptibles de cambios, una performance, el efecto de una cultura determinada en cada cuerpo de mujer y en cada cuerpo de hombre<sup>263</sup>. En otras palabras, hay que negar el carácter natural y universal de la condición femenina y también que el sujeto del feminismo sean las mujeres como deben ser, es decir, blancas, heterosexuales y de clase media<sup>264</sup>. Negación que es una vía de emancipación, y para las mujeres emanciparse significa hacerlo con respecto a su situación de subordinación, y que pasa necesariamente por un proceso en el que pongan en cuestión la diferencia genérica que les ha sido asignada como una construcción –política, cultural, simbólica- a la que deberían no querer estar sujetas y de la cual, en esa misma medida, se des-identifican<sup>265</sup>, aunque en nuestras agentes entrevistadas acaece todo lo contrario.

La desidentificación supone, desde el punto de vista personal y de la acción colectiva, la distancia crítica, la redefinición y la transgresión de la normativa

---

<sup>263</sup> Lomas (2008); Butter (2001b).

<sup>264</sup> Vélez-Pelligrini (2008); Pichardo (2009).

<sup>265</sup> Amorós (1997).

esencialista de género, y es que cuando afirmamos que el sujeto se constituye, decimos que es una consecuencia del discurso que lo gobierna y que produce el efecto de una identidad inteligible. Decir que el sujeto se constituye sirve también para la deconstrucción de identidades preexistentes. En este sentido, en este capítulo, vamos explicando cómo el discurso de nuestras informantes nada tiene que ver con la revisión de los códigos de dominación y control de la cultura patriarcal, sino que más bien cae en la trampa de entender el mundo en masculino y en singular, de acuerdo con el orden simbólico instaurado por el androcentrismo lingüístico y cultural. En ningún caso se intenta (ni tampoco, obviamente, es lo que pretendíamos obtener o producir) construir otras maneras de ser hombres y de ser mujeres que favorezcan el avance hacia una mayor equidad entre las personas y hacia una sociedad más libre, más justa y más democrática<sup>266</sup>.

Butler (2001a, 2002) plantea que el género sexual resulta ser la interpretación que se hace de la diferencia biológica, como una condición que no es lo que somos, sino lo que hacemos, o mejor lo que nos hacen hacer, tal como se comprueba en nuestras agentes. Entonces nos convertimos en mujeres o en hombres a través de actos repetidos, de actos performativos que, como modalidades del discurso autoritario, dependen de convenciones sociales en el seno de las familias, de las escuelas y de la sociedad. Estas convenciones sociales están involucradas en la producción y reproducción de la asimetría de género, la cual es intrínseca a la institución histórica del capitalismo y no incidental. Esta asimetría se estableció sobre la premisa de la separación entre trabajo asalariado y el Estado, por una parte, y la crianza femenina de los hijos y el trabajo doméstico invisible y no remunerado en el entorno privado, por otra parte<sup>267</sup>. En cualquier caso la discriminación de género sexual, uno de los pilares fundamentales del patriarcado en las sociedades capitalistas contemporáneas, constituye un referente necesario para entender tanto la división sexual de las tareas, de los tiempos y de los espacios, de los deberes y de los derechos, como los actos performativos de existencias concretas como son las de nuestras agentes entrevistadas. Estos actos obedecen al hecho de que la división del trabajo requiere la producción de sujetos generizados, masculinos y femeninos. Sujetos estereotipados que, tal y como hemos descrito en el subepígrafe

---

<sup>266</sup> Lomas (2003); Braidotti (1994, 2004).

<sup>267</sup> Benhabib (1990); Amoros y De Miguel (2007).

anterior, han interiorizado la identidad de género, la concepción del mundo que les impone la sociedad patriarcal a efectos de que se identifiquen y actúen con lo que socialmente se entiende por masculinidad y feminidad<sup>268</sup>.

*“Tengo una empresa en un mundo de hombres, una ingeniería y nos dedicamos a hacer procesos de producción y la parte más dura que es la de ponerse el casco y llevar los planos a fuera del brazo y estar ahí y esto creo que nos hace tener un punto de vista mucho más duro de la realidad. Estoy en fase de consolidación, hace 3 años que tengo la empresa y es una sociedad limitada unipersonal y hemos pasado de todo y lo que nos queda por pasar todavía (...) No, es que no es una mala experiencia, es que es diferente, por ejemplo, un traductor, un médico, una enfermera, un profesor, yo doy clases en la universidad, por ejemplo, vosotros, en el diseño gráfico, la mentalidad masculina, la mentalidad del mundo en el que estamos ahora entiende perfectamente que una mujer pueda ser diseñador gráfico como la mejor y que dé clases como la mejor, y médico como la mejor, incluso estamos rompiendo barreras, pero a nivel de ingeniería, cada vez que yo he hecho un planteamiento, empezando por mi marido, ex-marido, con eso lo digo todo. Para mi ex marido, yo soy un hombre en cuerpo de una mujer. Como mi padre, que me dices ¿que vas a hacer qué? ¿que te estás separando? ¿Y quién va a hacer frente a los pagos? Yo la única vez que le he oído decir a mi padre que está orgulloso de mí: soy master, licenciada, he trabajado fuera, soy la leche en patinete, y el día de mi boda mi padre me dijo: Estoy orgulloso de ti. Y se me cayó el mundo a los pies (...) Tema de secretaria. Yo es lo que le digo a mi secretaria, digo: No te pases ni un pelo, porque si yo no traigo dinero a casa, tú no comes (...) O sea, tú misma de atender bien el teléfono y no pensar que estoy por ahí tomándome un café. Porque me di cuenta que cuando desaparecía, aunque tuviera una nota de esto... veía que la chica se relajaba, no hay ojos mirando porque además en mi empresa todo el mundo está en las obras, la chica se relajaba. Y yo llegaba y no, es que me ha pillado en el lavabo, y yo decía: Tú misma, no entra dinero en la empresa, aquí no come nadie, y tú no comerás, pero yo te aseguro que sí comeré (...)*

*- Entonces es diferente generar autoempleo que tener una empresa*

*- Totalmente diferente.*

---

<sup>268</sup> Brullet (2000).

- Si, sí, estamos de acuerdo. Tienes que estar controlando a la gente constantemente porque por muy buenos empleados que sean y siempre muy serviciales y todo lo que tú quieras, siempre debes controlar.

- La gente va a la ley de mínimo esfuerzo

- Tienes 12 ó 13 empleados y todos allí... y además la gente tiene sus problemas personales, depende de que día aparecen con un humor, otro día con otro, otro día con otro, otro día te cuentan que tienen el niño enfermo que nosé que nose cuántos.

- Y cuanto más vas dejando peor, tienes que ir frenando. Como yo he dicho siempre y me diréis que como soy, no, pero yo cuando tengo que contratar a una persona soy la primera que discrimina y le pregunto: ¿Tienes intenciones de tener hijos?

- Ah, sí, sí, sí...

- ¿Por qué? Porque la ley me prohíbe tener una mujer en obra embarazada, entonces claro, como voy a tener una arquitecta, que tiene todo el derecho como la que más, pero que la voy a tener 9 meses, más los 4 de la baja, allí apartada.

- Claro.

- Pero es una peculiaridad del sector.

- Claro, lo que tampoco puedo hacer es que mi vida dependa del resto, yo por ejemplo, cuando yo veo que cuando una persona me viene con 30.000 anillos, dos pulseras y nose que me la miro así y pienso, uy...

- Uy, esta no se agacha... (risas)

- Me la veo con tacones y le pregunto: ¿Siempre vistes así? Intento, intento... ¿con tacones? ¿Y cuando vas a la obra? Depende. No, no depende de nada, tienes que ir plana, porque tú no sabes si el cliente te va a decir... oye vamos a ver” (CATGDME1).

“La relación de fines de semana es una relación casi amorosa, porque como no los ves en toda la semana, es como si te diese alegría verlo, los de todos los días son el problema, porque ya es cuando las personas afloran, es como la pareja, al principio muy feliz de novios, luego se casan y como les dejes los zapatos en medio vienen los problemas de la convivencia, eso en el tema personal pasa igual, con los empleados pasa igual, los empleados son como un grano en el culo, eso es una realidad, lo que pasa es que hay algunos que se llevan mejor y que puede estar pero hay otros que tienes que para y quitártelos porque si no puedes seguir trabajando, eso es así muy en

plan bruto.

*-Realmente creéis que por el hecho de ser hombres y empresarios, ¿veis alguna diferencia con las mujeres, por ejemplo el hecho que haya menos mujeres empresarias se deba a alguna circunstancia?*

*- Hoy en día hay que reconocer que están puestos los medios para que haya igualdad en todos los medios. Hay igualdad, es lo que hay que preocuparse que en el momento de que vaya una señora o una señorita a la administración o a cualquier sitio que nadie le ponga alguna pega, como por ejemplo ayer viendo una serie de los años 50 muy graciosa que le dan a la mujer un trabajo, y la mujer no se lo había dicho el marido y le piden la firma del marido, entonces estoy comiendo, y le digo a mi mujer de broma, las cosas como deben de ser. Quiero decir que hoy en día los medios están puestos, lo que no se puede hacer es lo que el Gobierno quiere, 5 empresarios y 5 empresarias, eso es imposible, eso es el mercado el que lo dice y la capacidad de cada uno. Yo entiendo que las mujeres hoy tienen las mismas capacidades y los mismos medios, si tu te refieres a si el carácter sea mejor o peor puede ser, pero yo he visto empresarias tan buenas como los hombres, lo que pasa es que son muchos años de atrasos, entonces hay muchos dueños de establecimientos, la hostelería, yo cuando estuve trabajando en la noche, nosotros de noche en pub y discoteca no dejábamos una chavala nunca, pero un tío a lo mejor si lo dejábamos solo, pero cuando se quedaba alguna chavala siempre nos quedábamos alguno, y es lógico puesto que son mas delicadas, en la noche el establecimiento esta solo pero los fines de semana está lleno, y te puede llegar cuando hay una chavala, que mas de una vez ha pasado, que he tenido que salir yo, pero son cosas muy concretas. Yo de hecho puesto de confianza hay dos, puestos de confianza de mano derecha, tengo a una chavala de encargada de jefa absoluta mientras yo no esté.... en cuanto a los de empresario creo que es lo mismo, yo creo que una chavala va a Hacienda a darse de alta o al Ayuntamiento a pedir una licencia y la van a putear igual que a mi, a no ser que esté muy buena, las cosas pueden cambiar, ahí tienen ventajas, pero yo creo que quitando tópicos, si se ponen son más persistentes que nosotros, son mas consistentes, luego las hay de todo, las hay tontas, listas, competentes... pero como todo. Pero yo pienso que hoy en día, pero hace ya muchos años, que las cosas están puestas para que tengamos lo mismo.*

*-Me gustaría saber si el tema de ser empresario tiene algo que ver con trabajar en casa, es decir ¿ayudan en casa con la compra, limpieza y cuidados?*

- Yo en mi casa, estuve casado 12 o 13 años y me separé por motivos yo creo que eran temas de trabajo, vamos, que no le dedicaba el tiempo que le tenía que dedicar a la familia y me traía problemas y nunca hacía nada, era un poco lo que pasaba en mi casa, yo lo que si he procurado siempre es no dar mas trabajo de la cuenta, yo no soy tampoco de estos que son desastrosos, poniendo las cosas en su sitio y tal , a mi se me ha dado el caso de salir de mi casa a las 7 de la mañana, voy al mediodía una hora de comer, ahora estoy mas relajado y llego a casa a las 11 de la noche, y a mi nunca me ha dicho mi mujer si friego los platos, no me lo ha dicho porque ella puede hacerlo mejor que yo. No es cuestión de machismo, de todas formas mi mujer ha estado mala dos semanas que tuvo un accidente trabajando y se rompió el tobillo y esas dos semanas he estado pendiente del chiquillo. Me lo he llevado al despacho muchas veces e incluso he ido a Hacienda con el chiquillo, que es un buen sistema porque incluso sueltas el chiquillo y te atienden de momento, y si me he hecho cargo incluso de llamar por teléfono para comprar la comida porque yo no se hacer comidas, en fin que soy un poco mas solidario en ese sentido, porque yo no puedo.

- ¿Tienen a alguien contratado para la casa?

- Nos apañamos los dos solos, en todo caso si tenemos problemas los llevamos a casa de madre o a casa de la suya, normalmente con la ayuda de los abuelos sobra, lo que pasa es que yo soy un poco reacio, porque para trabajar el servicio domestico tienen que ser extranjeros, mi hermano tiene una chavala y tal, yo soy un poco extraño en eso de dejar a una persona extraña en mi casa con mi hijo, soy muy desconfiado” (ANDGDHE2).

Los anteriores fragmentos de dos grupos de discusión, uno con mujeres empresarias –“la mentalidad masculina, la mentalidad del mundo en el que estamos”, “para mi marido, yo soy un hombre en cuerpo de una mujer”, “tienes que estar controlando a la gente constantemente”...-, y otro con hombres empresarios –“en el tema del personal pasa igual, los empleados son como un grano en el culo, eso es una realidad”, “las mujeres hoy en día tienen las mismas capacidades y los mismos méritos”, “las cosas están puestas para que tengamos lo mismo”...-, son un ejemplo de performatividad adquirida, de formas de subjetivación patriarcal que designan a la vez

el punto de fuga de las ficciones que nuestra cultura patriarcal se cuenta a sí misma, y la condición de los discursos en los que están representados esas ficciones<sup>269</sup>. Ficciones que no cuestionan la determinación genérica, y que posee un enorme trasfondo normativo. Por lo demás, no se problematiza el por qué una sociedad ha de esperar una cosa distinta de mujeres y varones, únicamente se trata de hacer efectivo, por la vía de los hechos, no el igual derecho de todas las personas a ocupar posiciones de poder, sino a constatar irónicamente que *“a mi me han contado siempre que el hombre es un ser superior, eso es una dificultad que las mujeres tenemos, y por supuesto que tenemos unas familias que dependen de una mujer, a mi siempre me lo ha dicho mi madre, falta un hombre de una casa, y la casa sigue avanzando con los hijos, falta una mujer y el hombre tiene que buscarse a otra mujer”* (ANDEME 3). El argumento, muy extendido entre nuestras informantes es que *“ocurre como con todos los hombres. Es como un ‘animal’ que no toma iniciativas en la casa, aunque es cierto que tampoco tiene mucho tiempo”* (MUREME9).

El discurso obtenido en el trabajo de campo está altamente marcado por el género, y por una realidad social en la que los ámbitos de poder y decisión son espacios predominantemente masculinos, aparte de que se nos muestra continuamente cómo las sociedades patriarcales están articuladas de forma que su entramado institucional y todas sus estructuras sociales tienen como finalidad reproducir el modo de dominación patriarcal, en otras palabras, perpetuar el reconocimiento social de las desigualdades de género<sup>270</sup>. Desigualdades que atraviesan otras determinaciones socioestructurales, por lo que en el análisis, tanto del dominio del “modelo masculino” en el mundo de los negocios como del dominio del “modelo femenino” en el mundo doméstico, no se puede omitir el trasfondo, el contexto, esto es, ya sea el problema del control de la fuerza de trabajo o ya sea el problema del desempleo y subempleo. Problemas que se enmascaran mediante el espíritu y la forma de este gran *gadget* ideológico que es la creación de empresas, que es, si nos atenemos al “nuevo espíritu del capitalismo”<sup>271</sup>, el camino mejor que el de los funcionarios o los asalariados de la empresa privada para convertir a la Unión Europea (UE) en la economía basada en el conocimiento más

---

<sup>269</sup> De Lauretis (1992).

<sup>270</sup> Miyares (2003).

<sup>271</sup> Boltansky y Chiapello (2002).

competitiva y dinámica del mundo. Pero el caso es que casi diez años después, el resultado ha sido una catástrofe y la recesión en la Unión Europea ha arrasado las previsiones, como un huracán. De esta manera la unión económica dibujada en la Agenda de Lisboa (2000) ha sido un fracaso y parece que su objetivo fue crear una magia de percepción, pero, en realidad, es simplemente un engaño, un efecto de la publicidad.

En una economía que funciona por debajo de su potencial, con una capacidad productiva ociosa importante y un desempleo y subempleo significativos, institucionalizar la creación de empresas, definida como el futuro de la economía, opera como una suerte de “fe” sobre su naturaleza de motor del crecimiento económico y del empleo, impidiendo todo debate que sitúe a este discurso dominante sobre las virtudes del individualismo emprendedor, surgido en las Escuelas de Negocios y de las Facultades de Economía de elite que han estimulado esta fe bajo la retórica del talento, la innovación y la excelencia, en el contexto de la organización social del proceso de trabajo (productivo y reproductivo). Es decir, este discurso impide enraizar la creación de empresas en las relaciones sociales que genera el modo de producción capitalista<sup>272</sup> y el modo de producción doméstico<sup>273</sup>. Relaciones sociales cuya realidad de partida, entre otras, es la relación de género, esto es, las posiciones sociales asimétricas de mujeres y hombres. Los hombres y las mujeres son grupos socialmente contruidos, cuya existencia – y no sólo los roles y funciones atribuidas a cada uno- derivan de la relación jerárquica entre ellos<sup>274</sup>. Los efectos de esta relación jerárquica, que discurre sobre la base de un género “hombre” que incluye y a la vez borra al género “mujer”, lo-que-no-es-el-hombre (Naturaleza y Madre, sede de la sexualidad y del deseo masculino, signo y objeto del intercambio social masculino<sup>275</sup>), se observa en el discurso de nuestras informantes, cuya realidad de partida es atender sus obligaciones de madre sin tener que abandonar su puestos de trabajo.

La apelación continua al género “mujer” (VALEME2), a la “naturaleza y a la madre” (CATEME5), al “sexo femenino” (MUREME2), no va unida a la reivindicación

---

<sup>272</sup> Braverman (1978).

<sup>273</sup> Delphi (2001).

<sup>274</sup> Vigil (2009)

<sup>275</sup> De Lauretis (1993).

de la corresponsabilidad del trabajo doméstico y de las cargas familiares, sino a la responsabilidad de la mujer casada de conciliar la vida laboral y familiar, ya que es la conyugalidad la que borra la delimitación del mantenimiento individual de cada persona. La conyugalidad, las posiciones desiguales del marido y la mujer, fuerza a las mujeres a responsabilizarse de la conciliación, ya que no se puede *“estar fuera del mercado de trabajo, porque si no trabajas no ganas dinero”* (ANDEME 7). Efectivamente, las estadísticas confirman que el doble sueldo parece necesario a la mayor parte de las parejas de menos de 50 años, y si comparamos la realidad española con su pasado reciente es de destacar el aumento de las parejas de doble ingreso. Por ejemplo, en 1992 este tipo de parejas representaban un tercio del total de hogares, formados por personas entre 20 y 59 años, mientras, señalan Díaz et al. (2004), que en el 2000 alcanzaba el 45%.

La formación de una pareja va unida, en la actualidad, a la maximización de los ingresos, pero no incluye una menor diferenciación de roles, esto es, la constitución de una pareja simétrica. Observamos, por tanto, en nuestra muestra, que las parejas de doble ingreso se caracterizan por su escasa simetría en el reparto del trabajo doméstico y de cuidados. Esto indica que al mantener unos roles de género tradicionales están asumiendo, explícita o implícitamente, la supremacía masculina y que se manifiestan, repetimos, en su concepción del estilo de dirección femenina. Estilo que descansa en el hecho de que por ser *“cuidadora de nuestros hijos, que nos hace ser un poco psicólogas, o sea que el tema de ser madre nos abre muchos pasos a la hora de dirigir en femenino una empresa”* (ANDEME 5). En otras palabras, *“sí. Si dirigimos diferentes, porque las mujeres somos como madres más conciliadoras a la hora de trabajar”* (ANDEME 9). Entonces, nuestros agentes asumen roles de género, esto es, la realización de trabajos que reconocen que les corresponden también a los hombres –constituye hoy lo políticamente correcto-, pero también reconocen que los hombres se desentienden de los trabajos para su propio mantenimiento y para el sostenimiento de familiares dependientes. De este modo, nuestras informantes, atrapadas en la doble jornada, responden pautadamente a la pregunta de cuál es su pensamiento sobre el conciliar su vida laboral con la personal al crear su empresa, lo siguiente:

*“Tenía muchas dificultades cuando tenía que trabajar a 20 Km de aquí. Estaba 24 horas al día con un móvil, que me podían llamar un día a las 3 de la mañana,*

*porque era logística de transportes y el conductor podía estar en Francia porque le había parado la gendarmería francesa y tenía que hablar alguien en francés, o estaba descargando en Alemania y le tiraban las cajas del camión, y me llamaban por si daban propinas, cosas de estas así de este tipo. Entonces eso me agobiaba mucho, sábados o domingos que estaba en la playa que cuando me bañaba y volvía a la toalla ya tenía una llamada en el móvil. Eso a mí me quemó muchísimo, había una temporada en la que los móviles y los teléfonos los odiaba, y esto ahora para mí es más relajado, por que si en un momento dado yo tenía que atender a mis hijos yo los atendía, y si tenía que ayudarlo en los estudios, porque hay niños que salen solos adelante, pero yo los míos si no les echo una mano, a lo mejor hubieran tenido fracaso escolar.*

*- Entonces, ¿cree que este tipo de negocio le ha venido bien a la hora de conciliar, ya que puede tener más tiempo?*

*- No es que tenga más tiempo, sino que estoy más cerca de ellos.*

*- Y, ¿tiene organizado el tiempo?*

*- Si porque en un momento dado estoy más cerca de ellos y si no es algo muy importante en el trabajo lo puedo posponer. Es más flexible para poder dedicarles más tiempo a ellos.*

*- ¿Ha cambiado, entonces, su manera de organizar su vida familiar desde que tiene un trabajo por cuenta propia?*

*- Yo esto (refiriéndose al negocio) lo tengo porque estoy más cerca de ellos, de hecho vivo arriba y yo puedo estar todo el día, los niños si salen, si no salen, si están o no están... yo ahora mismo si quisiera abandonar esto no podría porque abandonaría la educación de mis hijos, esto lo he hecho a imagen y semejanza de ellos (refiriéndose a sus hijos)” (ANDEME2).*

La feminidad otorga a nuestros agentes un poder vinculante y también llevar a cabo acciones como crear negocios, a imagen y semejanza de su feminidad natural, entendida como realidad prediscursiva, previa a la cultura, y desde el que se denuncia temas para ellas muy conflictivos, como, por ejemplo, “*el tema de los horarios. En el sector de la construcción tu tienes que conocer gente, tienes que llevar el trato con clientes, visitar y demás, entonces en este sector como en casi todas. Cuando te mueves a un nivel importante hay muchas comidas de trabajo muchas salidas, muchas cenas, a*

*tomarte una copa, y a mi eso me mata. Yo quiero que mi trabajo sea con un horario más o menos flexible, pero que no tengas que ir a comer todos los días, que no tengas que ir a visitar uno a las 10 de la noche. Yo eso si lo llevo mal, trabajar los sábados, el tema de la construcción ha derivado a esos ámbitos mucho, principalmente por que es un sector muy masculinizado lo de ir a comer y tomar unas copas después. Eso a mi no me gusta... que para ganar dinero tienes que hacer eso... pues si” (ANDEME8).*

En ese sentido destacan que trabajar para sí mismas les da una cierta flexibilidad en los horarios, y esto es totalmente performativo: *“Sí. Sí. Sí, totalmente, ya que tengo la tranquilidad absoluta que a mi me llaman de la guardería: ‘Oye, Carla, el niño parece que está un poquito tal’ y yo no doy explicaciones a nadie y al segundo estoy en la guardería y me vengo a casa: ‘Oye, chicos, que lo que tengo que hacer lo hago en casa porque al niño lo he metido en la cama y estoy en mi casa porque el niño está malo’. Entonces para mi eso, o sea, yo ahora si el estudio pues no fuera bien y me tuviera que poner a trabajar para alguien, yo eso lo llevaría fatal: el tener que pedir un día porque mi hijo está enfermo, o el tener que pedir un día porque ahora: ‘Oye, le voy a hacer las pruebas de no sé qué porque no come bien’, o... cosas que no das explicaciones a nadie, o... pues la verdad es que eso lo llevaría mal... Sé que luego seguro que son súper flexibles en las empresas. No he trabajado en ninguna empresa siendo madre. Me imagino que son muy flexibles y tal, pero ya el hecho de ir, pedirlo: ‘Ay, ya he pedido un día, ay, ahora volverlo a pedir, qué vergüenza, si son dos días súper seguidos...’. A mi eso me da una tranquilidad, el dormir por la noche tranquila pensando: ‘Si el niño mañana se levanta con fiebre, a las 11 voy a trabajar y no pasa nada’” (VALEME2).*

La dominación de género, las posiciones desiguales del marido y la mujer dentro del matrimonio, se destaca, a su vez, en el hecho de que como *“en el 90% de los hogares españoles, la carga máxima recae sobre mí. La inmensa mayoría de las tareas recae en mi, porque es algo que asumí con total naturalidad y que sé que algunas veces agobia mucho el tener tanta carga y tanta presión, a parte de que nosotros somos un matrimonio que compartimos el trabajo y compartimos nuestra vida y que para él es importantísimo el verme todos los días aunque no esté haciendo nada, eso le da un grado de confianza y de relajamiento” (CATEME 5).* Se trata de que a la hora de dividir

las obligaciones, ¿quién se encarga de los hijos, las tareas de casa?: “Pues yo, yo lo tengo que hacer básicamente todo. ¿El reparto de trabajo domestico ha cambiado desde que montaste tu empresa?: Sigue todo exactamente igual” (VALEME4). Se les plantea que si antes de crear la empresa, ¿tenias alguna opinión sobre las dificultades o facilidades que suponía? La respuesta es: “Sí, tenía muchas dificultades. Claro, trabajaba en una empresa diez horas, tenía una niña pequeña por entonces y yo a mi niña no la veía nunca. Entonces ¿mi opción cuál fue? Bueno pues yo ya me quedé embarazada y dije yo me voy de aquí, me monto lo que tengo aquí pero en mi casa. Mira donde tengo la oficina, aquí y el piso arriba. Y entonces yo, con mi hijo pequeño, bebé, lo llevaba a todos lados, a los bancos, para allá y para acá. Trabajaba con mi hijo encima. ¿Crees que el trabajo por cuenta propia es más flexible para realizar las tareas domésticas...? - Si, si, si, si. Mucho más flexible, aunque te puede quitar más horas de sueño..., pero estoy conforme con esa forma de vida y me gusta esa forma de vida” (MUREME 8).

Repetimos la pregunta, ¿cómo os repartís las obligaciones domésticas, lo que es la educación de los hijos, comida, compra, colada? ¿Crees que el trabajo por cuenta propia resulta mas flexible para compaginar trabajo y hogar? La respuesta: “Si, es más flexible sí, pero que tienes menos tiempo también, es mas flexible en el sentido que ahora me tengo que ir con mi niña no se adonde y entro, salgo cuando lo necesite, pero que dispones de menos tiempo para estar con ella también” (ANDEME10). Y respecto a ¿cuánto tiempo dedicas a la empresa a la semana? La respuesta: “Pues... normalmente de 12 a 14 horas diarias, de lunes a viernes. ¿Y al trabajo doméstico?: Al trabajo doméstico, los fines de semana. Empiezo los sábados a las 8 de la mañana y llega el domingo a las 12 de la noche y aún no he terminado. Aunque la verdad yo no necesito mucho porque somos dos personas, y además yo tengo contratada ayuda. ¿Os repartís de alguna manera las tareas domésticas?: Sí, yo las hago y él mira. No es broma, normalmente nos compensamos el tiempo: él trabaja más aquí y yo más en la casa. Además, tenemos distintos puntos de vista de cómo debe estar conformada la limpieza de una casa. Pero para mí es más importante que todo esté correcto en la casa, que lo puede ser para él.... Si tuviéramos que hacer un porcentaje, yo hago un 80% y él un 20%, que no es proporcional al trabajo que él hace de más aquí en comparación con lo que yo hago” (MUREME9).

El discurso obtenido, aparte de situarnos en el objeto de esta investigación-analizar los efectos de la división sexual del trabajo sobre la creación de empleo por cuenta propia-, legitiman al argumento de que no puede haber justicia social sin justicia sexual, y es que este discurso deja claro cómo la subordinación de las mujeres no sólo aporta a los hombres los beneficios psicológicos asociados a cualquier relación de poder, sino que les proporciona también beneficios materiales, pues les permite, señalan Vigil (2009), siguiendo a Delphy (1970), apropiarse gratuitamente de los servicios que ellas prestan dentro de la institución familiar bajo relaciones domésticas de producción. Así, continuamente, se nos informa que “*con la empresa puedes bastante bien compaginar la vida laboral y familiar*” (VALEME 2), justificando, así, su asunción del grueso de las cargas familiares. Son dos elementos, empresa y cargas familiares, adosados uno al otro, sosteniéndose y reforzándose mutuamente, perfectamente imbricados entre sí.

“- *¿Cuánto tiempo le dedicas a la empresa?*

- *Un montón de horas: Por la mañana de 9 a 15 h. y por la tarde de las 17 h. a 18 h. o 19 h. Unas 10 horas al día aproximadamente. Eso no quita que si una tarde tengo un compromiso o un problema, pues no abro el despacho. Es el único privilegio que tengo, que como es mío, si no acudo, no lo abro.*

- *¿Y las tareas del hogar?*

- *No las cuento, pues me ocupa el resto del tiempo. Mientras que no estoy durmiendo, el resto del tiempo prácticamente.*

- *¿Cómo concilias tú la vida laboral y la vida familiar? ¿Tienes alguna estrategia, alguna forma de hacer el reparto de tareas en casa?*

- *Organización. Quiero decir..., planificación y organizar tema de compras, comidas, tareas, cada día te toca una cosa e... ir organizada, porque si no es imposible y no te da tiempo, y con todo y con eso en casa tienes problemas porque no puedes llevarla como a ti de gustaría. Es imposible” (VALEME5).*

“*¿Y tienes hijos tú?*

- *Yo sí, yo tengo una hija de 8 meses. Eso es una desventaja de ser empresaria. Yo no tuve baja laboral. Yo la tuve el 16 de octubre y yo cerré el mes de octubre. A la*

*semana ya estaba yendo a trabajar, y luego ya el horario me lo he cambiado, voy las horas que puedo. Yo ahora voy de culo. Bueno, ahora me esta ayudando una tía mía que viene a cuidarla y tal, pero tuve que llamar a mi madre, luego a mi suegra por las tardes. Un horario totalmente cambiado, una locura. Ahora ya más estabilizado, pero al principio muy duro. Pero bueno, compensa.*

*- A veces se tiene la idea de justo al contrario. Al ser tú tu propia jefa, como si dijéramos, te lo puedes arreglar, ¿no?*

*- Tengo la ventaja de eso, que iba una mañana, luego si no iba por la tarde la podía dejar, pero ya te digo, yo a la semana estaba yendo a trabajar. Me tiraban los puntos y yo estaba yendo a trabajar.*

*- ¿Las demás que teneis hijos, como os lo habeis apañado?*

*- Yo tengo una hija de diecisiete. Los míos son mayores. Y un hijo de quince.*

*- Ahora, pero me imagino que en todo este tiempo...*

*- Sí, la verdad es que en la primera ocasión, cuando montamos mi primera empresa, la verdad es que yo lo pasé mal. La situación era como si estuviera trabajando por cuenta ajena. Teníamos un horario muy rígido de trabajo y muy amplio, además. Entonces, una temporada estuve viviendo en casa de mi madre, hasta que los niños fueron un poco mayores y entonces ya tenía a una persona que los recogía del colegio y se quedaba con ellos repasando deberes o lo que sea, hasta que yo llegaba por la noche (...) La verdad es que siempre he tenido suerte con el personal que he tenido con los niños, porque la época esa de las tareas, de recogerlos del cole, meriendas, tareas, etcétera, también tuve dos chicas que eran monísimas, que te dan la tranquilidad de que tú estas haciendo otra cosa pero que los niños están bien atendidos. Y ahora, eso, procuro organizarme mi trabajo. Y fíjate, eso yo sí que veo a veces que les han preguntado a mis hijos delante de mí: "¿y qué te parece que la mamá ahora trabaja en casa?" Y ellos dicen: "pues fenomenal porque eso que entras y esté la mamá en casa..." A lo mejor me lo quiero creer, porque yo tengo esa culpa. Porque es que las mujeres somos a veces muy absurdas en estas cosas. Ellos funcionan con otros modelos, con otros sentimientos, otras emociones. Ellos se cierran en un mundo, creo que son un poco egoístas en ese sentido...*

*- Yo se lo digo, se lo digo. Yo he estado enfadada desde que nació mi hija, porque lo he hecho todo yo. Y se lo digo: "ayúdame" (MURGDME1).*

La palabra “ayúdame” se dirige a decirnos que las mujeres sufren la opresión de género, la injusticia del poder sexual y la división sexual del trabajo. Sin embargo, esta palabra es equivocada, pues no se infiere de ella la abolición de la división sexual del trabajo y, por tanto, del género, ni una redefinición social en torno a los sexos, basada en el reconocimiento y la corresponsabilidad. En definitiva, de la información recogida se desprende que se siguen reproduciendo ideologías, normas, clichés y estereotipos. De hecho, la mayoría de nuestras entrevistadas evidencian cómo la existencia de una esfera de negocios masculina es la que condiciona la serie de características determinadas que se requieren para la dirección de una empresa. Así se nos indica que *“no por el hecho de ser mujer, no por ser mujer lo haces de manera distinta, sino por cómo tienes que adaptarte al entorno, normalmente a un hombre... Yo tengo que reconocer que la gente a mi alrededor no me ha mirado como ‘¡mira a la tía está!’, pero es cierto que siempre intentas compensar lo que pueden pensar de ti... que si eres más débil, que si tal... siendo más dura. Yo soy muy dura, soy una persona estricta, y es muy probable que de manera inconsciente busco compensar lo que creo que ven los demás en mí por ser mujer. Aparte porque me ha costado mucho trabajo hacerme espacio en este sector, y eso me ha endurecido mucho”* (ANDEME2).

Esto significa que *“la mujer en los negocios hace el papel que haría el hombre, intenta imitar al hombre”* (CATGDH1). Se subraya que *“se habla mucho de todos estos temas, de dirección femenina, masculina, etc. Pues bien, hay que desecharlo, pues da la impresión que el trabajo doméstico de las mujeres es menos apreciado”* (ANDGDM5). Por tanto el dominio del modelo masculino en el mundo de los negocios hay que abordarlo desde los efectos que la división sexual del trabajo tiene sobre la creación de empleo por cuenta propia por parte de mujeres, confirmando lo correcto de nuestro planteamiento de investigación, y más que confirmado en los siguientes grupos de discusión.

*“¿Tenéis a muchas personas contratadas?”*

*- Ahora mismo concretamente cero.*

*- Una.*

*- Dos.*

*- De las mujeres que conocéis en vuestro sector, ¿las mujeres suelen tener a*

*muchas personas contratadas?*

*- Las mujeres suelen tener empresas muy pequeñitas, están ellas de autónomas y un par de trabajadores más.*

*- Las empresas de mujeres en general son más pequeñas, yo he tenido 7 y hasta 5, en una segunda actividad, pero son siempre más pequeñas.*

*- ¿Creéis que hay algo que limita a las mujeres, para que lleguen a decir hasta aquí me conformo?*

*- No es cuestión de hasta aquí me conformo, estamos dos abogados y vamos a incorporar a una tercera persona en formación, es una cuestión de que él se puede ir a las 12 de la noche y yo no, porque yo tengo un niño que tengo que bañarlo, que darle la cena por mucho que colabore mi marido, que colabora, pero igual que la organización de la empresa, la de la casa la llevas tú. Yo por ejemplo no he podido ir más rápido o aspirar a un despacho más grande porque estoy frenada.*

*- En ese sentido, ¿las empresas que forman las mujeres poseen un cierto techo de cristal para las empresarias, sigue habiendo impedimentos como los horarios?*

*- Por supuesto, yo por la experiencia y por el conocimiento de la gente que tengo alrededor no me cabe duda.*

*- Yo tampoco es que no tenga mucha experiencia, porque yo no tengo familia, pero desde fuera es también que los grandes empresarios, sacrifican la vida personal y las mujeres no estamos dispuestas. Yo pienso que no están dispuestas, porque, vale a lo mejor tienes una niñera y puedes quedarte hasta las dos, pero a lo mejor tu no quieres quedarte hasta las dos, lo que quieres es lavar lo tu, bañarlo tu, porque lo que te apetece es estar con tu niño, las mujeres en ese aspecto no se sacrifican porque no les interesa, porque prefiero una empresa pequeña y poder disfrutar de mi niño a no poder verlo en tres días.*

*- Yo no pienso eso, no pienso que se deba basar que la empresa de la mujer sea más pequeña a la del hombre en base a eso, no...*

*- Los hombres tienen más ambición empresarial,*

*- No creo que lo haya entendido mal, porque si la pregunta es porque hay más grandes empresarios que grandes empresarias yo y mira que yo me he considerado siempre "empresaria" y para mí el empresario es un señor o señora que hace empresa, y me importa tres pepinos lo que haga, entonces no lo veo yo... Parte puede ser eso, pero yo veo que han sido mucho más los frenos que ha habido y que sigue habiendo y*

*que es indudable, que sigue habiendo frenos para que las mujeres podamos hacer un montón de cosas, que yo estoy negociando un terreno de cinco millones de euros, y como lo negocie un tío vamos más rápidos y a veces te tienes que fastidiar y decir, ‘Ramón, acompáñame que tenemos que terminar de cerrar esto...’” (ANDGDME1).*

*“¿Existen diferencias entre las empresas que montan los hombres y las que montan las mujeres?”*

*- Claramente, normalmente las mujeres montan comercio y algunas en hostelería que se ponen como autónomas pero porque el marido quiere, pero a lo mejor ellos son empresarias, pero muchas veces es por el marido y por conseguir la ayuda, ya que les dan más que a ellos, las ponen a ellas, pero aquí hostelería y comercio.*

*- En comercio y hostelería y cosas más sencillas, puesto que aquí no hay posibilidades y no hay número de gente para poner más tipos de negocio, porque yo no veo que existan esos yacimientos de empleo, porque cuéntame, ¿cuáles son esos yacimientos de empleo?*

*- Son ludotecas, guarderías, servicios.*

*- De todas formas el sector o segmento de edad es de los 20 a 30 años. Hay gente joven y mujeres que se han decidido a montar muchas peluquerías por ejemplo. Con unas medias de edad muy jóvenes. La gente ya que se dedica a montar tiendas y eso es gente de a lo mejor ya mas mayores, casadas con 30 o treinta y algo años y tienen un colchón para hacer la inversión.*

*- En el tema de la empresa que suele montar la gente, vosotros que conocéis que montan y como, ¿suelen montar negocios con una alta capitalización, o suele ser pequeño?*

*- El tope se ha comentado antes, que es el colchón, si ella tiene un colchón económico es a partir de los 30, del que pueden coger una pequeña parte para montar una empresa. Pero no por un espíritu emprendedor, sino por sacar un sobre sueldo...*

*- Una ayudilla...*

*- Pero eso actualmente no solo ocurre en empresas de mujeres sino también en las de los hombres...*

*- Eso te iba a decir, eso ocurre con una gran mayoría, casi todo el mundo anda en esa tónica, porque como puedes ver aquí no hay grandes empresas” (ANGDEA1).*

De manera pautada se apunta a que los factores que empujan objetivamente a las mujeres al empleo por cuenta propia es que *“las empresarias no estamos dispuestas a sacrificar nuestra vida personal”* (CATEME 8). La empresa es una solución que facilita la combinación del trabajo fuera del hogar con el cuidado de los hijos y familiares dependientes, dado que los hombres no se sienten involucrados en la conciliación, y es que *“un hombre no tiene la tendencia de acercar el puesto de trabajo a su casa, y la mujer sí”* (VALEME 4). Por lo demás se nos informa que *“estamos asistiendo a un cambio en el que las mujeres cada vez se orientan a montar su propia empresa en el ámbito de los nuevos yacimientos de empleo, muchos de ellos han sido realizado por mujeres, ten en cuenta que todo lo que es servicio a la comunidad y servicios de atención a la tercera edad, a los jóvenes, servicios de la vida diaria, todos esos servicios los están ocupando las mujeres”* (MUREME 6).

Esta última cita nos sitúa ante la siguiente realidad: las mujeres empresarias, en tanto objeto de estudio, son particularmente sugerentes para entender el imaginario social de la diferencia sexual, ya que sus discursos nos revelan que la relación de las mujeres con su género es el reflejo de sus condiciones situadas, específicas e históricamente encarnadas de sujetos sociales. Por ejemplo, *“yo no soy feminista pero, por mí misma, considero que es mucho mejor que me atienda una mujer en lugar de un hombre. La gente lo dice: ‘tu marido siempre está de mal humor’. Una mujer lleva la gestión del negocio igual que el hombre”* (MUREME8). En definitiva, nuestras informantes son sujetos incrustados en sociedades y realidades locales patriarcales, y que parten de la diferencia de género, pues siempre hablan de la existencia de dos géneros, tal y como se evidencia en este grupo de discusión de cónyuges de empresarias:

*“Desde vuestro punto de vista, ¿creéis que existen un tipo de capacidades o habilidades femeninas que puedan ayudar a desenvolverse mejor en el negocio en el que se circunscribe el negocio de vuestros cónyuges? ¿Podéis observar algún tipo de diferencia?”*

*- Te voy a hacer mi observación, yo cuando voy a una tienda prefiero que me atienda una chica a que lo haga un señor, para que te voy a decir otra cosa, pero luego a la hora de realizar un servicio, dígame la cocina de un restaurante o algo de eso, como tu no ves nada de eso, ahí da igual. No te voy a decir que los cocineros son más*

*exitosos que las cocineras, pues tampoco, pero de cara al público en el turismo veo como que tiene más alegría, más afición el tema femenino, por ejemplo en ese tema yo no sé si en los demás.*

*- Yo por ejemplo en el tema de los aparejadores si lo veo. Y me he dado cuenta que funcionan mejor los hombres que las mujeres, por lo menos la gente busca más a un aparejador que a una aparejadora, bueno todavía hay aparejadoras que las ven entrar a obras y todavía dicen que dónde van.*

*- Ahora hay estudiando más mujeres que hombres.*

*- Pero de esa forma estamos todavía muy machistas, se busca más a un aparejador que a una aparejadora.*

*- E incluso a la hora de contratar un aparejador para una empresa depende de para qué lo quiera busca a hombre, aunque no esté escrito. Si vas a tener a una mujer en obra nunca será, si es para oficina a lo mejor te da igual, pero como sea para estar a pie de obra buscan a un hombre.*

*- Más que nada como se sabe que tradicionalmente han sido hombres, la gente tiene más confianza de que tengan experiencia, que es lo que pasa, que como las mujeres están saliendo ahora en ese campo, pues se oye: ‘¿es mujer?, si esta es jovencilla, tiene experiencia...’ pero va mas la gente no por el tema de que sea mujer, sino la confianza de la experiencia que puedan tener.*

*- De todas formas eso es lo que más cuesta en aparejadores, cuando tú quieres montarte como autónomo para empezar, no te busca nadie pero por eso, ahí va la experiencia, buscan gente con experiencia, hay que llevar unos años para que la gente te conozca y te busque.*

*-¿Es más fácil conciliar trabajando por cuenta propia o por cuenta ajena?*

*- [Todos a la vez]. Por cuenta ajena.*

*- Por donde lo mires, y los que están por cuenta propia, ¿por qué es? Porque no pueden trabajar por cuenta ajena. Además estoy convencida de eso.*

*- Claro pero también ¿hay gente que tiene la idea que trabajar por cuenta propia porque eso le va a dar más flexibilidad para conciliar?*

*- Eso no es así, eso es o porque no encuentran trabajo...” (MURGDP2).*

#### 6.4. Los nuevos tiempos del trabajo asalariado

Al individualismo emprendedor hay que situarlo en el contexto red del capitalismo cognitivo, que en su afán de modernización de la economía<sup>276</sup> ha ido desmoronando tanto la centralidad del trabajo y de su papel irremplazable en la socialización como las garantías sociales vinculadas al empleo. Modernización que, además, promete más competitividad y mejores beneficios siempre que se innove, es decir, siempre que se explote comercialmente una invención o innovación, o en otras palabras, que se conviertan las ideas en productos y servicios innovadores. De esta manera, se plantea la necesidad de innovar sin la cual, no hay mejoras en la productividad ni nuevo modelo productivo, convirtiéndose la innovación en el mantra del cambio del modelo productivo, el discurso verdadero por encima de las ideologías, incluso constituye la ideología del presente capitalista abierto a la investigación y a la innovación. Así, el discurso modernizador constituye la máxima conciencia posible de una burguesía internacional que ve finalmente el tiempo transformado en la repetición automática e infinita de su dominio.

Por otra parte, en el capítulo sobre “la estrategia de la investigación”, justificamos nuestra opción por estudiar la creación de emprendimientos de oportunidad en el sector servicios por parte de mujeres urbanas con elevado capital cultural, lo que las sitúa en una determinada posición en el mercado, que a su vez les otorga un determinado estatus social de nueva clase media o de clase profesional. Son agentes, por un lado, propietarios de los medios de producción y que no contratan o apenas contratan fuerza de trabajo, y que, por tanto, ponen en funcionamiento la suya propia, y, por otro lado, valoran su autonomía, su independencia. Valoración moral en tanto que les permite conciliar con su esfera emocional y familiar. De este modo, más que rechazar el trabajo asalariado se observa, tal como hemos expuesto en los sub-epígrafes anteriores, en nuestras entrevistadas la convicción de que generar su propia fuente de trabajo les permite llevar “*una vida familiar normal*” (ANDEME6), y en el terreno ideológico se manifiesta en su rechazo del feminismo, es decir, de que vivan en un sistema de sexo-

---

<sup>276</sup> Rodríguez (2008a).

género patriarcal, originado socialmente y bajo unas estructuras de poder que mantienen tal sistema.

La opción por la investigación en creación de empresas por parte de mujeres se apoya, también, en el hecho de que desde el punto de vista sectorial el volumen de empleo en España se distribuía en 2006 del siguiente modo: un 5% en el sector primario, alrededor del 17% en la industria, casi el 13% en la construcción, y por encima del 65% en las actividades terciarias. Esta estructura fuertemente terciarizada ya existía desde 1995, y responde a una especialización relativa en la construcción, la agricultura, la hostería, el comercio y el empleo del hogar. Por lo demás, se debe tener en cuenta que el modelo de crecimiento español de las últimas décadas se caracterizó por la moderación salarial y más en general del conjunto de costes laborales, y por su incapacidad de desplegar estrategias y modelos de competitividad que descansen en la innovación y el valor añadido<sup>277</sup>. Pues bien, expandir las actividades de creación de emprendimientos, en una economía que peca de falta o escasa competitividad –la productividad española es de las más bajas de Europa e hilada por Pymes, que en España aglutina el 82,2% del empleo, fundamentadas en sectores de bajo valor productivo, es decir que no basan su actividad en la tecnología y la innovación-, constituye parte de la prédica oficial (y neoliberal) que “en España falta emprendedurismo”, una formidable arma, por lo demás, de dominación simbólica del actual marketing empresarial y político.

La definición de que la emprendedora o el emprendedor es el o la agente que está alerta ante las posibles oportunidades que depara el mercado o que tiene una nueva idea para un nuevo emprendimiento, ha sido aceptada y desarrollada por la literatura sobre *entrepreneurships*. Sin embargo, la evidencia que se ha recogido con respecto a esta definición de la función empresarial ha sido escasa, pues, básicamente las informaciones pautan, primero, que *“a mi me motivó una cuestión personal. Fue por apoyar a mi pareja, en ese momento, que se vio abocado a tener que abrir su propia empresa, por cuestiones familiares. Yo tenía dos posibilidades: continuar con mis estudios de filología, que creo que tenía bastantes posibilidades, y de haberlo seguido*

---

<sup>277</sup> Recio (1999); Pixter y Sánchez (2008).

*hubiera tenido un futuro muy halagüeño... o abandonar esos estudios en concreto y apoyar el proyecto que tuvo que emprender mi pareja” (MUREME1). Segundo, ante la realidad de que “el mercado no ofrece nada. Bueno, hay trabajos pero están muy mal pagados o has de trabajar un montón, entonces la única salida que vi fue la de montar una empresa” (MURGDME1).*

Tercero, la mayoría comparten la convicción de que *“la gente prefiere trabajar por cuenta propia” (CATGDH 1; VALGDEME 1; MURGDP3), porque “hoy en día hay gente que ha estudiado y que ha salido fuera y puede tener una mentalidad mucho más abierta a emprender, pero luego viene la realidad y la realidad es que voy a buscarme algo seguro y ya está. También nos han educado para eso. Nuestros padres nos han dado una formación para que tengamos un puesto en no sé donde. La mentalidad ha dicho: búscate la vida aprobando unas oposiciones o lo que sea. Cuando termine de estudiar ciertos amigos y yo teníamos ganas de montar una empresa, y al final todos decidieron que querían opositar, y yo me he quedado como un poco gilipollas, porque varios de mis amigos han sacado la oposición y mi madre me dice: ‘hay hija mía si tu la hubieras sacado también...’ Pero yo lo hubiera sacado si me hubiese puesto a estudiar, y el sábado sacaron las listas de las oposiciones y mi madre me dice ‘que lástima hija que ya hubieras sido una funcionaria’” (ANDGDEA1). Esta convicción se refuerza en el sentido de que “a lo mejor si terminara la carrera ahora, no me dedicaba a esto. Posiblemente si terminara una carrera ahora me prepararía una oposición” (MUREME9).*

Cuarto, nuestros(as) informantes deciden ser empresarios(as) no ante las expectativas de una ganancia esperada, de detectar y captar las oportunidades de beneficios de los mercados, sino por el maltrato que las corporaciones efectúan a los(as) trabajadores(as) que trabajan en ellas: *“Yo lo fui preparando de alguna manera. Empecé a trabajar, y llegó un momento en que me quedé con muy mal sabor de boca porque trabajaba en una empresa privada y aquello era todo estrujar y estrujar y estrujar y no veía ningún resultado de nada. Y aquí hay que espabilarse, no trabajar para otros y trabajar para mi y ya está. Y he ido madurando un poco la idea, no ha sido de repente, la he ido estudiando, monto aquí o en otro sitio. Y al final dar el salto un poco al vacío” (CATGDH5).*

Las corporaciones a que se refieren nuestras agentes son organizaciones que cada vez más se asimilan tanto interna como externamente a redes de contratos mercantiles, con lo que consiguen disolver sus tupidas jerarquías en un medio mercantilizado poblado por grupos de empresas y cadenas de filiales, subcontratantes, proveedores, agencias externas, franquicias, aliados y/o socios<sup>278</sup>. Ante estas organizaciones, el comportamiento de nuestras informantes es un comportamiento de huida o evitación, además de que nuestras trabajadoras del conocimiento han incorporado el nuevo paradigma organizacional, pues se nos informa que *“trabajan mucho con autónomos, porque se trabaja con estructuras que funcionan para proyectos así, entonces sería más en general, estoy pensando y le he dado muchas vueltas y creo que lo mejor es generar una red de autónomos y trabajar esto con proyectos y tal , entonces no tener unos gastos fijos en la medida de lo posible que no, fuera de lo que sería alquiler de local y todo eso, intentar que todos los gastos de recursos humanos estuviesen sujetos a proyectos, que estén ligados a proyectos. Pienso que es más cómodo para las personas que colaboran en un proyecto que te pasen presupuesto y trabajos de acuerdo con el presupuesto, quizás mejor que no tengan un sueldo, que a lo mejor no acaba de estar de acuerdo ¿no? porque al principio no puedes pagar grandes sueldos”* (CATEME7).

Bajo el nuevo paradigma organizacional *“nunca se sabe donde estás, si estas de autónoma o estás en una empresa, es una situación, un poco, muy bien no sabes donde estas”* (CATEME2). Su aspiración *“es que su negocio se mantenga, que crezca pero no mucho porque no me gustaría tener una empresa muy grande, a lo mejor dos o tres empleados máximo. Conseguir un sueldo medianamente normal, algo superior a lo que sería un trabajo remunerado por cuenta ajena, pero no ambiciono a tener una súper empresa, un negocio más bien algo más reducido”* (ANDEME1). Se subraya repetidamente que *“la idea de la empresa tampoco surgió de mí, tampoco sé si me viene un poco ya dado... no sé...”* (VALDEME 4). Aparte de que también de forma pautada se nos dice que hay pocas posibilidades de contratar empleados: *“Actualmente no, con la crisis que hay no. No, porque tienes que declararlo, tienes que pagarle un sueldo y no te da el negocio como para pagar todas esas cosas”* (MUREME4).

---

<sup>278</sup> Frade (2007).

Por tanto, resulta necesario para enmarcar el análisis de la información tener en cuenta los problemas laborales provocados por la reorganización del sistema laboral, los factores de competitividad, las estrategias de innovación, las prácticas empresariales de gestión, etc. Bajo estos factores se nos indica que *“yo estaba trabajando para terceros, la empresa se reorganizó y este fue el factor importante, pero lo más difícil es ver la viabilidad del negocio, es decir, si lo que vas a montar va a tener demanda”* (MURGDPE3). La indicación anterior queda reforzada, al informarnos de que *“yo estuve trabajando durante 17 años en una multinacional y al final de mi vida allí hubo cambios importantes dentro de la compañía. Yo no me he sentido nunca una empresaria, nunca pensé en eso por que además desde los 22 años que terminas una carrera estás en una multinacional donde absolutamente todo te lo dan resuelto, y solamente tienes tu parcela, mi parcela era comercial y era como que eso no estaba en mi cabeza”* (ANDGDME 1). De hecho, *“yo estuve trabajando veinticinco años en una multinacional y pues circunstancias me quedé en el paro con cuarenta y cinco años. Con lo cual, encontrar trabajo con cuarenta y cinco años, no sé si lo habéis detectado, pero no os lo aconsejo, porque es imposible. A los hombres se les considera que tienen mucha experiencia, y a las mujeres se nos considera que somos inútiles. Lo primero que tienen yo creo que es miedo a ofrecerte un sueldo que, teniendo en cuenta dónde has estado, claro, a lo mejor es la cuarta parte de lo que ganabas. Luego en algunos casos, miedo a una cierta competencia por los puestos de dirección y tener que contratar gente que no sé muy bien qué es lo que ocurre ahí, pero la verdad es que el mercado laboral no permite la entrada de mujeres mayores de 45 años. Y a veces tampoco permite a las de 20 o 25, porque resulta que se van a quedar embarazadas, y esa problemática me parece que la conocemos casi todas. Entonces, hice el primer intento de montar una empresa de consultoría”* (CATGDMIX 2). En suma, se nos reitera que *“yo trabajo para una compañía de seguros, al final me quedé como directora de la compañía en la oficina de Murcia, fui directora muchos años; pero con el tema de las fusiones decidieron cerrar lo que eran las oficinas e hicieron plataforma. Han hecho tres plataformas, una en Madrid, otra en Barcelona y otra en Bilbao, así que tenía dos opciones: o quedarme a trabajar como se llama ahora “teletrabajo”, en tu casa, o que me indemnizaran y montarme yo una oficina de seguros. Y entonces decidí que para trabajar para ellos desde mi casa, trabajaba para mí... sigo trabajando para la misma*

*compañía, que yo con ellos me llevo fenomenal, no tengo ningún problema pues claro he estado 18 años trabajando para ellos, y por eso decidí montarme mi propio negocio” (MUREME5).*

Nuestros(as) informantes diferencian el autónomo “auténtico” del autónomo “falso”. Así, se nos dice que *“yo soy un autónomo auténtico porque yo soy mi propio jefe, pero la mitad de los autónomos o tres cuartas partes de los autónomos están contratados por empresas, por lo tanto cuando los echan no tienen derecho a paro” (CATEHE1).* Entonces, el problema que atañe a la función empresarial y la creación de empresas es que hay que ponerla en relación con las prácticas y estrategias de reestructuración de las grandes corporaciones. Es el vínculo que se da entre grandes empresas y PYMEs, dónde hay que situar el tema de la función empresarial, y concretamente las denominadas cualidades de carácter dinámico que caracterizan a la empresarialidad o emprendeduría (innovación, búsqueda de oportunidades de negocio, cooperación, riesgo, ambición...). Por tanto, no se puede dejar fuera del análisis el comportamiento de empresas ya establecidas, y que constituyen la motivación extrínseca que origina la decisión de crear una empresa. De hecho, nuestros(as) informantes son dependientes de alguna empresa privada o de alguna institución pública. Como nos dice una informante *“somos unos pringaos, estamos supeditados a los clientes” (CATEME7).* El cliente *“es el que marca las pautas. Pues quiere esto para tal día, lo quiere de esta manera, etc.” (VALEME2).* De ahí que se nos informe que *“el porcentaje que tiene tu cliente no sea un porcentaje alto porque si ese cliente se te larga se te va el 60, el 50 o el 30 por ciento de la venta que tienes con él. Sino te tiene cogido, te tiene atrapado” (MURGDME1).*

Entonces, ocurre que nuestros(as) informantes no querían tener jefe, pero acaban teniendo un jefe (el cliente). Así, se nos informa que *“nos dieron a elegir un poco si preferíamos hacerlo como empleadas. O sea, montar el proyecto dentro del sistema, digamos, como empleadas; o si queríamos hacerlo como empresa. Legalmente preferimos hacerlo como empresa, porque pensamos que era un riesgo, pero también había la posibilidad de trabajar en este sitio y también en más sitios. Y eso fue en el año, pues, 96” (ANDEME2).* Se subraya, continuamente, que *“hay trabajos que estás como autónoma y otros que estás como contratada. Además, hay mucha competencia, mucha, mucha, y los precios como hay tanta, son muy bajos. Entonces si los subes un*

*poco, entonces no te quieren porque hay muchas empresas” (CATEME2).*

La información no confirma, por tanto, la definición dominante de la función empresarial, como sustentada en la percepción de oportunidades o en la explotación de ideas innovadoras, y nos muestra otras representaciones, otros mapas de significados – por ejemplo, por un lado, el trabajo: su falta, su precariedad, sus bajos salarios, su informalidad, su intensidad, etc.; por otro lado, la división sexual del trabajo: el uso del tiempo, las desigualdades sociales, el ciclo de vida, la doble jornada, las segregaciones vertical y horizontal, etc.-, que entran en juego en la determinación de la opción sociolaboral de nuestras informantes. Inexplicable, por otra parte, si no la asociamos con los nuevos tiempos de la globalización neoliberal, de desregulación y privatización totalizante<sup>279</sup>, de continuas presiones tanto para dismantelar las reglas laborales de protección social que se introdujeron después de la Gran Depresión de los treinta como para la obtención de más beneficios financieros que han afectado de modo negativo a los salarios, a la estabilidad laboral y a los derechos individuales y colectivos de los trabajadores. Esta última realidad es la que permite comprender afirmaciones de que *“en todos los sitios se es precario por lo que se paga” (ANDEME2).*

Así, se subraya que *“estaba tan precaria que decidí crear mi propio trabajo” (ANDEME 1).* Se reitera que *“fue realmente motivada a buscarme el pan y entonces la idea surgió que tenía que empezar a trabajar” (CATEME 6).* También se realza que siempre *“habían pensado ser trabajadoras por cuenta ajena” (ANDEME 4),* indicando que siempre les había gustado *“ser asalariada” (MUREME 4),* y ante la pregunta de si cambiarían su empresa por ser asalariada la respuesta es *“hoy por hoy, sí” (VALEME 5),* pues *“la gente, yo misma, prefieren trabajar por cuenta ajena, es más fácil porque tienen un sueldo fijo, y yo doy clases a gente muy preparada, con Máster, licenciados,... que se preparan unas oposiciones para guardería, un ingeniero de montes que lo único que quiere es entrar en la Administración por la puerta falsa, por la D o la E, pero que es necesario para tener un sueldo fijo, porque el tener un sueldo fijo es seguridad y tranquilidad, no tenemos esa mentalidad de emprendedor” (ANDGDEA1).* Al respecto,

---

<sup>279</sup> Bauman (2001).

la siguiente cita del discurso es altamente significativo respecto a las motivaciones de emprender de nuestras entrevistadas:

*“Yo tengo una teoría que a veces la expongo cuando tengo ocasión. Y es que muchas personas no son empresarias vocacionales, la gran mayoría, entonces, el montarse una empresa o en mi caso el transformarse en empresa o transformarse en autónomo muchas veces es una salida laboral como otra cualquiera. Por ejemplo yo me encontraba un poco anclada en el vacío laboral, entonces yo pensé: ‘¿por que no contratarme a mí misma?’. Yo me contrato, en vez de que alguien lo haga por mi, lo hago yo directamente. Cuando llegas a esa conclusión pues posiblemente en algunos casos es así, cuando no tienes una tercera persona que te contrate por lo que tú sabes hacer. No es una vocación, o yo por lo menos lo he vivido así. Pero bueno, creo que se llega a la empresa porque no hay otra solución, no hay otro motivo. Cuánta gente, o mujeres concretamente, montan una tienda porque no sé, quieren incorporarse al mercado laboral, y: “bueno, pues mira, voy a poner una tiendecita de tal. No creo que haya ese germen, muchas veces” (VALGDEME 1).*

En definitiva, el discurso de nuestros(as) agentes muestran que el trabajo por cuenta propia hay que analizarlo en el contexto de financiarización de la economía y de restauración del viejo capitalismo liberal que había quedado arrumbado por la crisis de los treinta y la emergencia del keynesianismo. Desde la década de finales de 1970 hasta la actualidad han tenido lugar importantes transformaciones de la organización productiva orientada a ser más flexible y centralizado el núcleo empresarial y a desplazar riesgos y costes hacia las organizaciones periféricas<sup>280</sup>. Ello se ha conseguido mediante modelos organizativos que combinan tanto formas atípicas de empleo como cadenas de subcontrataciones y servicios externalizados que convierten a cada gran empresa industrial y de servicios en el núcleo de una compleja y jerarquizada red empresarial<sup>281</sup>. Aparte de que las reformas institucionales, tanto en el plano laboral como en el de la liberalización comercial y financiera, que son el resultado de las presiones empresariales por dotarse de un marco adecuado a su nuevo modelo empresarial, han dado legitimidad a este modelo, generador de situaciones de deterioro

---

<sup>280</sup> Recio (2009).

<sup>281</sup> Castells (2000).

de empleo, de empeoramiento de las situaciones de trabajo y de individualización de las relaciones de trabajo. Asimismo, la liberalización financiera ha propiciado un nuevo modelo que concede un papel preponderante a la esfera financiera externa, y ello afecta tanto a la fuente de financiación –recurso creciente en los mercados de capitales y al crédito bancario- como los incentivos y modelos de gestión, que han pasado a estar dominados por los resultados empresariales en los mercados bursátiles<sup>282</sup>. El resultado es de sobra conocido: tanto el aumento de las desigualdades a escala nacional e internacional como el aumento de los costes sociales y ambientales.

En este proceso se ha ignorado el papel de las actividades de cuidados que se realizan en la esfera doméstica, lo que unido a las transformaciones que ha experimentado el mundo laboral, la familia y el alargamiento de la edad de vida, ha generado la grave situación de la “crisis del cuidado”, y cuyas secuelas van desde la doble jornada laboral que afecta a muchas mujeres hasta la reaparición de las formas de semiesclavitud o semiservidumbre de las trabajadoras inmigrantes que realizan labores de cuidado. Aparte de que la contratación de mujeres inmigrantes en el sector doméstico y del cuidado, por parte de las mujeres españolas, es efecto y causa de la globalización/mundialización del cuidado. De este modo, la incorporación de mujeres en el mercado laboral, que ha contribuido a visibilizar pero no a repartir el trabajo de las mujeres en la esfera doméstica en general y en la de los cuidados en particular, ha provocado una intensificación de la división sexual del trabajo y las desigualdades que ésta genera. Desigualdades en aumento, por un lado, por los cambios en la relación salarial fordista y de bienestar, que se fundamentaba en la normalización del empleo y en la creación de unas garantías para el mismo, que permitían desplegar estrategias acumulativas que hacían la vida de mañana mejor que la de hoy. Por otro lado, por el grave problema que tiene nuestro modelo social productivo, y concretamente por el subdesarrollo de los servicios sociales públicos y colectivos de sostenimiento de la vida cotidiana.

La condición de género marca, pues, la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo, ya como asalariadas o como trabajadoras por cuenta propia. Las trayectorias laborales de nuestras entrevistadas se adecuan a los ciclos vitales femeninos dentro de

---

<sup>282</sup> Brunet y Böcker (2007).

su grupo de referencia y a un modelo hoy dominante marcado no por opcionalidad sino por la combinación de trabajo laboral y profesional y obligaciones domésticas. Lo interesante es que estas citas –“no tengo una ambición absoluta de tener una gran empresa (CATEME4); “no tengo ganas de tener una gran empresa y ganar millones (ANDEME8); “mi deseo como empresaria sería tener una empresa de gente autónoma, que no requiriera que yo esté encima de ellos” (MUREME1); “el tamaño de mi empresa es pequeña, es muy personal” (VALEME 5); “lo que me influyó en crear la empresa es el no tener a nadie que esté encima mandándote y ser tu la que dirijas y decidas en definitiva” (ANDEME10)-, muestran que nuestras empresarias o emprendedoras nada tienen que ver con lo que la literatura sobre *entrepreneurships* denomina nuevo modelo de capitalismo empresarial.

Un capitalismo sustentado en la figura del emprendedor, definido como aquel sujeto capaz de percibir oportunidades de beneficios empresariales o capaz de innovar, provocando la destrucción creadora schumpeteriana. Pues bien, a tenor de la evidencia recogida, se observa que los atributos adquiridos (educación reglada y experiencia laboral) tienen menor peso que los efectos de la división sexual del trabajo sobre su decisión de crear una empresa. En su trayectoria laboral y profesional pesa tanto la relación entre trabajo productivo y trabajo reproductivo en el sentido de que la formación del propio hogar abre la brecha de género en cuanto al uso y distribución del tiempo de trabajo se refiere, como a los cambios en los sistemas de organización de la producción, a los cambios en las condiciones de empleo y salario, o a los cambios en los modelos de negocio o innovaciones del modelo de negocio de las empresas en el que nuestras informantes se desempeñaban como asalariadas.

*“¿Cómo os repartís entonces las obligaciones domésticas?”*

*- Bueno, ja, ja*

*- ¿Porque no hay hijos pero hay una casa?*

*- Eso es un tema un poquito especial, es la discusión de siempre porque cuando éramos novios todo iba muy bien cuando te pones a vivir pues...*

*- Suele pasar eso...*

*- Las lavadoras que siempre él ponía ya no las pone ahora. Hoy por hoy ya no las pone. La escoba siempre cogía. Hoy día ya no la coge tanto. ¿Por qué? Pues mira ahora la excusa es que como vivimos en una casa que tiene huertecito y tal, y hay cosas*

*de fuera de casa, pues la excusa es esa. A lo mejor me dice, ¿qué has hecho hoy? Pues mira, ¡he hecho lo que tu no te has acordado de hacer! ... poner la lavadora, de no se que, de todo esto, osea, que yo,... son muy cómodos los hombres, osea, ahora que me haces esta pregunta, pienso...*

*- Sí, pienso que los hombres al final han sido más listos que las mujeres, porque nosotras nos hemos querido hacer profesionales, y... y llevarlo todo bien, ser súper woman y al final estamos pringando nosotras más, y salimos nosotras más perjudicadas. Porque,..., porque estamos queriendo llevar la casa, el trabajo, y antes era el hombre... el hombre era el que tenía el estrés de llevar el dinero a fin de mes, ahora soy yo la que tiene también estrés” (CATEME1).*

*“En mi caso, tengo muy claro cuáles son mis preferencias, está claro que influye y mucho, pero todo se trata de prioridades, yo no me haré rica con este trabajo pero mientras que tenga para mantenerme. Mi horario es hasta las 16:45, que voy a buscar los niños al colegio. Y después tengo toda la tarde para estar con ellos. Como lo tengo bastante cerca todo, el trabajo, casa y la escuela de los niños está aquí mismo, pues así se puede combinar mucho mejor. De todas formas las mujeres tenemos por naturaleza una condición diferente a la del hombre, ya que las mujeres tenemos más peso en la familia. De hecho yo cuando buscaba una persona para la empresa la busqué más jovencita que yo, ya que si quería ser madre y ella esperaba, por edad, al tener niños más tarde pues eso me daría más tiempo para quedarme yo embarazada, y después ella cuando quisiera tener niños los míos ya serían más grandes, es un poco injusto pero tenemos que pensar todo.*

*- ¿Tienes alguna persona que ayuda en los temas domésticos?*

*- Sí, yo tengo una persona que está en casa por la tarde-noche, viene cada día para ayudarme con los niños, la casa ... bueno realmente me ayuda con la casa principalmente, ella está conmigo en casa y nos hace la cena para nosotros y para los niños. Así yo puedo estar sólo para los niños, así cuando llegamos los ducho, y después les doy la cena” (ANDEME4).*

En definitiva, del discurso de nuestras informantes se desprende que no hay ninguna contradicción respecto al hecho de que en las empresas las mujeres sean consideradas trabajadoras sólo una parte de sus esfuerzos al trabajo y a la carrera

profesional, y que sólo buscan un trabajo complementario al del marido. En este sentido, la actuación de nuestras agentes no anula los mecanismos de construcción social de la discriminación de género, sino que, más bien, la refuerza. Ello explica que la concepción del empleo a tiempo parcial ofrecido específicamente a mujeres constituye también el reflejo más evidente de la aceptación social de la ideología femenina, es decir, del modelo hombre jefe de familia. Empleo a tiempo parcial que hay que situarlo en el contexto de los nuevos modelos de organización del trabajo, y que hay que analizarlos a partir de la categoría género, al constituir ésta uno de los elementos claves de las desigualdades laborales, y de servir de base para la segmentación laboral. La categoría de género explica, entonces, que la feminización de la clase asalariada no deja de ser el incremento de los empleos poco cualificados en los servicios. No obstante, la concentración de las mujeres en los empleos secundarios y mal pagados, su posición de subordinación en el mercado de trabajo, hay que interpretarlo como una consecuencia del sistema de discriminación de género y de la ideología familiar patriarcal conscientemente pretendido<sup>283</sup>.

Por tanto, el actuar de nuestras entrevistadas como creadoras de empresas no se explica al margen, por un lado, de una característica del empleo en el sector servicios: su intensa feminización. Sector en el que encontramos empleos con las más diversas características<sup>284</sup>: desde los más cualificados a los menos, los mejor y peor remunerados, los más estables y los más precarios, las jornadas de trabajo más diversas, todos los tipos de contratos imaginables, o simplemente su ausencia, etc. Por otro lado, tampoco se explica al margen de los nuevos tiempos del trabajo asalariado, y que tienen que ver con las nuevas formas de movilización de la fuerza de trabajo como consecuencia de la individualización de las condiciones salariales y laborales<sup>285</sup>. Esta individualización es producto del desarrollo de los modelos de producción flexible, de la denominada configuración flexible de la empresa, esto es, la empresa fragmenta los procesos de producción en unidades productivas más reducidas, flexibles y autónomas, tiende, por tanto, a configurarse con la estructura mínima multiplicando exponencialmente la red de unidades a producir el bien o servicio.

---

<sup>283</sup> Maruani (2007).

<sup>284</sup> Rodríguez (2009).

<sup>285</sup> Linhart (1997; 2004).

Estos cambios sitúan a la decisión de crear una empresa no al margen de la existencia de corporaciones u organizaciones, que cada vez más emplean recursos y desarrollan capacidades tanto para vigilar su entorno tecnológico como para innovar, y así mantener o ganar posiciones frente a la competencia. Incluso la innovación está más relacionada con la creación de nuevo conocimiento dentro de las empresas establecidas y las nuevas formas de organizar los distintos recursos empresariales (nuevas formas de organizar la producción, los recursos comerciales y de marketing, etc.). Por lo demás, la innovación supone que la empresa establecida debe estar muy focalizada en sus competencias esenciales, aquellas que constituyen el corazón de su negocio y la diferenciación de su competencia. Se trata de focalizar su actividad en sus competencias esenciales, y externalizar los procesos que no sean críticos para su actividad. A través de la externalización de procesos no críticos, la empresa puede reforzar su capacidad para transformar sus estructuras de costes fijos en estructuras de costes variables y flexibles, y así lograr la maximización del valor del accionista, y que constituye la piedra angular o guía de los negocios o, más bien, el test definitivo de la estrategia corporativa<sup>286</sup>, desde la crisis económica que eclosionó a mitad de los años setenta del siglo XX, que hizo necesario un intenso proceso de reestructuración del modelo de acumulación capitalista vigente que posibilitara la reanudación del crecimiento económico<sup>287</sup>.

El objetivo global de este proceso de reestructuración fue reestablecer las condiciones para la acumulación de capital y restaurar el poder de las élites económicas. Esto implicó terminar con lo que se ha denominado régimen internacional respetuoso hacia la fuerza de trabajo, como fue en cierta medida el establecido después de la Segunda Guerra Mundial, de modo particular en los países de capitalismo avanzado. Capitalismo que desde entonces funciona gracias a la creación de burbujas especulativas, que lejos de ser accidentes fortuitos, forman parte del modo actual de funcionamiento del sistema capitalista, la vía a través de la cual se realizan los beneficios. Las burbujas –tendencia al crecimiento del precio de los activos a partir de políticas monetarias expansivas y acceso fácil al crédito-, no son el producto de la codicia del ser humano sino el mecanismo que inventó el capitalismo a partir de la

---

<sup>286</sup> Brunet y Belzunegui (2005); Brunet y Böcker (2007); Brunet y Vidal (2008).

<sup>287</sup> Bolstanski y Chiapello (2002); Harvey (2004); Frieden (2007).

década de 1970 para seguir obteniendo beneficios en una etapa en la que el modo de funcionamiento keynesiano entró en crisis.

Bajo este nuevo régimen, nuestras informantes se mueven en el ámbito de lo laboralmente correcto, en el sentido que su decisión de ser laboralmente autónomo es funcional a los nuevos procesos y métodos de trabajos y gestión diseñados con la finalidad de economizar costes de transacción internos y externos a la empresa. Las estrategias de economización de costes suscitan globalmente las mismas prácticas de trabajo y de organización. Esto explica que nuestros(as) autónomos(as) se mueven en un terreno definido por el propio tejido empresarial que conjuntamente al contexto institucional promocionan y legitiman la actividad laboral vinculada al autoempleo, al trabajo autónomo, redefinido como una de las formas más viables para acceder y mantenerse en el mercado de trabajo. Prueba de ello es la retórica managerial sobre que el número de hombres y mujeres empleadores(as) se ha incrementado en más del doble en los últimos años. Esto evidencia, bajo esta retórica, el dinamismo empresarial, sin embargo incorporarse a la actividad empresarial, como trabajadores(as) autónomos(as), se efectúa en un marco con interesantes implicaciones. En primer lugar, las razones prácticas de nuestros(as) autónomos(as) han sido constituidas a partir de este tejido empresarial. Todos(as) tienen experiencia laboral previa, una trayectoria académica y laboral similar, y todos(as) externalizan, y todos(as) están subordinados(as) de diversas formas a grandes empresas cliente. En teoría, carecen de una identidad autónoma más allá de los encargos asignados por las empresas cliente, normalmente mediante contratos mercantiles. Así, el empleo se redefine, como señala Frade (2007), como un conjunto de tareas, proyectos o encargos de trabajo concretos, mientras que los empleados mismos se redefinen como proveedores de servicios en relación con uno o más encargos, proyectos o campañas, haciendo así irrelevante la pertenencia a la organización.

En segundo lugar, las nuevas prácticas de dirección y gestión, al modificar la relación salarial, han generado nuevas formas de control: del control técnico y burocrático se ha pasado al control cultural y al control por el cliente, base de la actual disciplina laboral. De este modo, se ha reforzado el modo de control y la recuperación de la capacidad de gobernar al dejar la mano de obra mucho más expuesta a mecanismos de mercado y cuasi-mercado. No es casual de que a los ojos de los juristas

estos nuevos modelos de organización permiten los mayores márgenes de maniobra para gestionar la mano de obra de una forma indirecta pero sumamente efectiva. En general, el control y la disciplina se desligan de las relaciones personales y el mantenimiento jerárquico y se reinscriben “en lugares mucho más eficaces como la organización del trabajo, los lazos de equipo y el mismo yo. Esto se ha logrado, en primer lugar, mediante el establecimiento de mecanismos de competición y rendición de cuentas entre equipos de trabajo indebidamente llamados ‘autónomos’, puesto que no hay prácticamente agencia, sólo rendimiento, y cualquier autonomía que pudiera quedar está enteramente subordinada al rendimiento. Si algo se puede decir es que ‘los trabajadores están más controlados que antes’, ya que son los equipos mismos los que tienden a actuar como ‘policía interna’ para controlar a sus miembros” (Frade, 2007: 51).

*“Trabajo mucho más, y el hecho de tener el despacho en casa me paso horas en el despacho. Muchas horas (...) pienso que no se acaba nunca el trabajo” (CATEHE4).*

*“En nuestra profesión es imprescindible tener un cliente de entrada porque sino es imposible empezar” (CATEME5).*

*“Cuando trabajaba, no por cuenta propia porque aquí no lo ves, pero sí cuando trabajas por cuenta de otros que tú sabes que, en cierta manera te sale más a cuenta a nivel de sueldo” (ANDEME4).*

*“Tienes muy claro que quieres que el trabajo salga, entonces las horas es lo de menos y si las horas es lo de menos quiere decir que si un día pasas pocas horas al día siguiente tendrás que poner muchas más, claro, y quiere decir que no tienes horarios y que por tanto haces y trabajas si conviene el fin de semana y por la noche y durante las vacaciones quiero decir, porque no tienes ... yo digo que nunca tengo la sensación, nunca estoy trabajando bastante y nunca estoy de vacaciones y suficiente, siempre es esa cosa de bueno, todo es trabajo y bueno vas haciendo. Cuesta más desconectar del trabajo porque...” (MUREME8).*

*“De momento no tenemos empleados en nómina sino que el personal que*

*necesitamos lo subcontratamos, los contratamos como si fuéramos una ETT, por horas o por trabajos determinados, como por ejemplo cuando tenemos que descargar los contenedores del puerto, o transportar el material hasta diferentes puntos de España” (CATEME4).*

## **6.5. Entorno institucional de apoyo al emprendimiento**

Para apoyar y fomentar empíricamente la empresarialidad y/o emprendeduría existe la convicción de que es imprescindible crear un determinado entorno institucional, siendo extensa y amplia la literatura académica que considera los factores institucionales del entorno como condicionantes de la creación de nuevas empresas<sup>288</sup>. Apoyándose en esta literatura, se han establecido, en primer lugar, políticas gubernamentales tanto en el ámbito general de las normas y legislaciones que regulan el entorno de la actividad empresarial como en el ámbito más específico de los incentivos fiscales y los trámites administrativos en la creación de una empresa. En segundo lugar, se han elaborado medidas de apoyo globales a las PYMEs y a la creación de empresas, y, en tercer lugar, medidas específicas de apoyo a los nuevos(as) empresarios(as) y/o emprendedores(as), como servicios y programas no económicos de asistencia (información, asesoramiento, formación, viveros de empresas...) y ayudas económicas (préstamos, subvenciones, capital riesgo, avales...).

Todos estos factores institucionales –un informante, destaca al respecto que “*hay tantos organismos que se dedican a lo mismo y que no hacen nada. Un montón de entidades, que se supone que todas hacen lo mismo y luego no sabes ni donde dirigirte y te marean. Debería haber un organismo único donde te asesorasen y de ahí estuviera todo el tema de burocracia y papeleo que no saliera, pero es que hay tantos organismo que te marean, es un mareo*” (ANDEME10)- que abordan los aspectos formales relacionados con el proceso de creación de empresas les plantean “interrogantes” a nuestras agentes en el sentido que para ellas no han constituido variables que hayan condicionado la constitución y el proceso de consolidación de la empresa que han puesto en marcha. Así, se nos dice que “*hemos hablado en la constitución de*

---

<sup>288</sup> Urbano y Toledano (2007).

*subvenciones y hemos puesto un interrogante y hemos dicho que sean reales, que las que existen... no sirven de nada. Por ejemplo, hay un montón de ayudas que te cuentan las rentas, si tú haces la renta con tu marido y resulta que tu marido cobra tanto x al mes, pues nada, te quedas fuera y como estas, muchas. Entonces realmente, subvenciones reales, nada” (CATGDME1). Otra informante nos comunica que “yo no digo que no den ayudas, que no se impliquen... pero es que te piden mogollón de cosas, es un poco eso que tampoco te expriman tanto, hay mucha gente que cuando se ponen en ese estado, llevas un papel y te piden 7, pido facilidad en la gestión, rapidez” (ANDEME6).*

Otra, insiste que sí que *“la Administración Pública me ha sido útil. Sin embargo, las subvenciones tardan mucho en venir, mientras ¿qué haces.? Ese es el escollo más grande, incluso los directores de banco lo dicen, todo muy bien pero luego a pagar. Sin dinero no haces nada, es el principal problema, pero bueno. A nosotros nos han ayudado mucho y sin ellos no se hubiera hecho esto” (ANDEME7). Se pide que al solicitar “ayudas a la Administración no sean éstas tan laboriosas. Yo en una ocasión me la dieron, pero tuvo que estar ahí una persona removiéndome mucho tiempo para toda la documentación” (ANDEME2). Se nos dice reiteradamente que “las subvenciones son poca ayuda, y es que el que quiera montar una empresa basada en subvenciones, ése es el primer error que comete. Eso es un regalito, o un respiro económico, pero para montar una empresa dependes de la subvención, si no, no la montas” (ANDGDME1), dado que “es muy complicado acceder a las ayudas porque te piden cien mil cosas o es muy concreto lo que te pide, pero si te buscas y te mueves puedes encontrar soluciones ventajosas, y entonces creo que si buscas y demás se pueden encontrar cosas, aunque te piden 20 mil tonterías” (ANDEME9). Por lo demás, un informante nos dice que “yo he tenido dos subvenciones, lo que pasa es que sobre todo, lo siento aunque no es políticamente correcto, pero las mujeres que han montado una empresa muchas de ellas es porque le van a dar una subvención y por eso la montan, pero sin ningún espíritu de empresaria, ¿qué ha pasado?, ha cerrado con deudas y deudas, a ellos menos, pero a ellas sí les ha afectado” (MURGDP3).*

Nuestros(as) informantes comparten la convicción y también se infiere de su discurso de que sí que las instituciones se implican, pero *“porque un empresario es un*

*parado menos, normalmente el tema del autoempleo, y si tu te autoempleas eres un empleado menos y puedes crear empleo, entonces intentan como incentivarlo” (CATEME7). En otras palabras, con respecto al “tema teórico, la administración te dice ‘hay tales ayudas’, pero luego en la práctica, te ponen pegas. Te pueden poner la pega de la edad, o en mi caso que no había fondos, y después ves por otro lado que llega gente de fuera, extranjeros, y montan sus propias empresas. Yo creo que hoy por hoy están ayudando más a la gente de fuera que de dentro. O también de la pillería que hay, pues no se qué control hay ahora pero ha habido una época en la que no había mucho control, pues ha habido gente que se ha beneficiado mucho de las ayudas, y luego mucha gente que lo ha necesitado pero que no se ha beneficiado en nada de esas ayudas, o por lo menos yo lo he percibido así de esa manera” (MUREME9).*

Los “interrogantes” de nuestros(as) agentes surgen de la identificación que efectúan las instituciones formales entre creación de empresas y gestión de empresas, en el sentido de poner como requisito para obtener una ayuda tener o hacer un “plan de empresa”, un “plan de viabilidad de la empresa”. Al respecto, la mayoría de los(as) técnicos(as) de servicios de apoyo a los(as) nuevos(as) nos informan que lo prioritario es *“la consolidación de las empresas, y para ello falta un plan de empresa, porque ahí estamos un poco en tierra de nadie, porque existen muchas ayudas públicas para las que empiezan y se empieza como una salida, sin saber muy bien, sin idea de empresarias, como diciendo voy a montar esto y si me va bien en tres años me lo quito, y eso si que es verdad que no es serio y se debería hacer un seguimiento, porque hay mucho dinero público y es mucho el dinero público que se invierte en según que cosas y lo que hay que ver es que la persona esté formada, y hay muchísimo trabajo en empresas que están consolidadas y deberíamos tener más apoyo de la administración” (ANDGDTA4).*

Pues bien, la información recogida no avala la anterior identificación, dado que para nuestras entrevistadas, que proceden del mundo universitario y todas son trabajadoras del conocimiento, lo prioritario es disponer de *“autonomía personal” (CATEME2), de “estar a gusto” (MUREME5), de “estar feliz” (VALEME9), y no “este plan de empresa que se habla tanto” (CATEME7).* Esto evidencia y explica los interrogantes que tienen acerca de los recursos institucionales para emprender, dado que

se perciben como trabajadoras y no como gestoras. Ser gestoras para ellas es *“como caer en una trampa”* (CATEME8), y entrar en una dinámica en la que *“tienes una estructura que hay que mantener, que te exige unos peajes para poder mantener esa estructura”* (MUREME3). De ahí que mayoritariamente se nos diga que con respecto a la Administración con menos que *“intervenga mejor, porque la intervención Estatal naturalmente, a escala de macro, suele intervenir en el gasto público, el gasto público al final la gente no le da importancia, y parece que diciendo que son medidas sociales se soluciona todo, pero es que el déficit público son impuestos futuros, además, no creo mucho en las subvenciones, hombre, aunque a mí me gusta que me las den y las pido, pero no creo demasiado en las subvenciones, no creo que sea la medida”* (ANDGDHE2).

Por tanto, una de las causas de estos “interrogantes” es que nuestros(as) informantes no tienen el concepto de empresas ni de empresariedad como el que poseen las instituciones formales, en el sentido de un conjunto de comportamientos planificados que influyen en la configuración y mejora de un determinado tipo de estructura productiva y empresarial y, por consiguiente, en el crecimiento y desarrollo de una economía. Aunque sí que observamos que algunos(as) informantes dicen que *“el plan de empresa que estuve obligada a elaborar me ocupó dos o tres mesecillos, con qué empresas me iba a encontrar, qué competencia iba a tener, de qué quería distinguirme de otras del sector. Probablemente si no lo hubiera hecho así hubiera ido más a lo loco y me hubiera dado un batacazo, pero bueno hubiera salido de otra manera, yo estoy muy contenta y agradecida”* (ANDEME8). Pero lo destacable es que la mayoría de nuestros(as) informantes no conoce ni la oferta ni la demanda de subvenciones, pero sí que imagina que sí existen, ya que *“creo que interesa el modelo de trabajador autónomo, es rentable para muchas empresas. Es mucho más eficaz porque pueden contratar casi en régimen de trabajador normal autónomos, seguramente como trabajadores fijos de una empresa saldrían mucho más caros, entonces IVA, cotizaciones a la seguridad social, no se que, claro, como trabajadores autónomos entramos y salimos y todo el gasto en contribuciones sociales es cosa nuestra. Entonces imagino que en este sentido interesa este perfil de trabajador profesional liberal”* (VALGDME1). Desde esta perspectiva, se insiste en que la influencia de las Administraciones Públicas en su sector de actividad, más bien les

perjudican, y piensan que éstas no entienden que les perjudican en “cuanto a pagar impuestos, y sobre todo a los autónomos nos llevan fritos, nos llevan mal. Porque los autónomos no tienen la misma ventaja, aunque ahora parece que lo están cambiando, pero tú antes te ponías malo... y se terminaba. La persona que pertenece al régimen general de la Seguridad Social, por ejemplo, si se pone enferma y tiene un baja se la pagan, pero aquí no, aquí bueno o malo tienes que estar ahí. No puedes tomar una baja. Y yo, buena o mala nunca me han ayudado nada, ni para abrir el local, que ahora para abrir un negocio te ayudan, yo no he cogido nada de nada” (MUREME7).

Los técnicos(as) definen su actividad como la “de ayudar a los(as) jóvenes a desarrollar habilidades empresariales a través de programas de formación y de asesorar a los adultos en sus ideas de empresa” (CATGDT3), y que las Administraciones “deben crear y reforzar los viveros de empresas y que el apoyo financiero es fundamental” (ANDGDT4). Ahora bien, la pauta es que “pues mira, no te puedo hablar mucho porque tampoco estoy muy informada. Sí que sé que en su día, cuando miramos lo de las ayudas para la mujer trabajadora y tal, eran tantos papeleos: que si la renta, que si no sé qué, que al final... incluso a veces, yo me acuerdo que el funcionario nos decía: ‘Uy, es que es muy difícil, porque cumplís los requisitos, pero éste tampoco lo cumplís al 100% y, madre mía, os va a tocar moveros para que os den...’. Y al final un poco se te quitan las ganas, yo al final decía: ‘Bueno, chicos, para cuatro ordenadores y tal... pasemos un poco de todo’. Sí que es verdad que te he dicho que no pedimos ayudas, sí que es verdad que yo creo que el primer año sí que pedimos ayuda incluso a nuestros padres, que dijimos: ‘Oye, va, 2000€ cada uno en casa y lo iremos devolviendo’, que en mi caso, mi padre no me hizo devolverlos, porque también sabía que era la forma de empezar, pero sí que es verdad que sí que pedimos porque se nos juntaron meses de alquiler, se nos juntaron varias cosas que no podíamos hacer frente...” (VALEME2).

Esta cita nos permite entrar a analizar los factores institucionales informales que afectan al proceso de creación de la empresa. En cuanto a estos factores, nuestros(as) informantes destacan, prioritariamente, ser autosuficientes –aportación personal (recursos propios, ahorros, capitalización del paro)-, pues la percepción general es que “a nivel de ayudas en general para constituir una empresa, en España horrorosamente

*mal, por ser mujer fatal y Cataluña, no tiene nombres” (CATEME8). Ante esta realidad, “lo que hicimos, en principio, fue aportar nosotros, por ejemplo, nuestros ordenadores, nuestros escáneres y tal... y empezar así, empezar un poco... muy básico porque cada uno llevábamos nuestro ordenador, nuestra impresora de casa y muy poco más porque no... porque sí que estuvimos preguntando por ayudas, y tal, por la ayuda de la mujer, la ayuda de la mujer, ésta que había antes de menor de 30 años; pero al final, tanto papeleo, tal y cómo tampoco necesitábamos un volumen” (VALGDEME1).*

En segundo lugar, si no se es autosuficiente, créditos bancarios y el entorno social (préstamos o ayudas de amigos y familiares), pues, *“normalmente el dinero inicial son los ahorros. Ser autosuficiente es lo ideal” (CATEME6)*. Se subraya que *“tenía yo unos ahorros y los empleé. Mi familia también me ayudó bastante económicamente, y tuve la prestación de desempleo, a través del pago único, tenía muchos meses y nunca había cobrado paro, entonces tenía ahí muchos meses. Con esas tres cosas me ha dado para los muebles, la oficina y todo” (ANDEME1)*. Se insiste en que *“mi familia me ayudó, me suministraron local, que me lo cedieron, por eso pude, sino hubiera sido casi imposible, porque como solicité la ayuda y me fue denegada” (ANDEME4)*. Por tanto, todo dependió *“de los ahorros más un crédito. Porque los ahorros no se tocan todos, se tocan una parte (VALEME4)*. Se nos dice que *“yo iba a hacer la compra de un traspaso, de un negocio, entonces iba a tener que pagar un alquiler y el traspaso del negocio, y ahora lo que voy a hacer es que en teoría yo voy a alquilar el local, lo que pasa que el dueño es mi padre, mi padre es quien comprará el local para hacerlo todo más fácil” (CATEME1)*. Se resalta continuamente que *“también mi padre me ayudó en un principio y luego con un poco de ayuda económica fue como empecé con el negocio. Siempre he estado en empresas con un puesto importante y con beneficios en sociedades, con lo cual nunca he estado como trabajadora pura y dura” (CATEME4)*. Finalmente se hace mención a que la empresa se montó *“con poco dinero, aunque pedí un microcrédito súper-pequeño y no quería involucrar a la familia” (ANDGDME1)*.

En tercer lugar, en lo referente a los factores informales, se hace bastante hincapié en la experiencia profesional previa –*“Yo creo que es vital, vital, vital pasar por el tubo, por una más y todas las empresas posibles para chupar, ensangrentar el cuello del empresario para aprender el máximo para luego poder coger todas estas*

*experiencias y hacerlas tuyas” (ANDEME9); “la experiencia es importante, es la madre de las ciencias pero mientras te desarrollas y afrontas las situaciones y los clientes, no es lo mismo la teoría que la práctica. Yo hice Administración de Empresas en mis días, y lo de las prácticas debería de ser durante toda la carrera, desde el primer día, en todas las carreras” (MUREME8)-, la formación académica, y sobre todo el contacto con clientes, dado que tanto es importante “la experiencia profesional, aparte de la formación académica” (CATEME8), como “el capital social” (CATGDH5), pues “la verdad es que no me puedo quejar, lo que pasa es que a mi la gente me conocía de vender vida [Seguros de Vida] porque yo era la directora de la oficina de vida, sólo vendía vida, yo no vendía ni autos, ni hogar, ni nada de eso. Pero la gente empezó a conocerme ya en el otro tema, y como llevaba muchos años en el sector, no tuve problemas. La verdad es que ya tenía yo una cartera de clientes bastante importante” (MUREME5). Se hacen, entonces, autónomas cuando empiezan a “tener clientes” (ANDEME10). Sin embargo, hay que destacar que mayoritariamente nuestras informantes se consideran como “empesarias obligadas” (ANDEME8), ya que “me considero mas profesional que empresaria, lo que pasa es que claro al tener una empresa entras en la categoría de empresaria, yo que por mi fuera diría que soy profesional siempre” (VALEME4).*

En definitiva, los factores informales llevan, en primer lugar, al siguiente diagnóstico explicitado por nuestras entrevistadas: la gestión ineficiente de las políticas de apoyo para la creación y el desarrollo de una empresa, dado que “*hay tantos trámites para pedir cosas, que no tengo tiempo*” (ANDEME10). Se nos informa que “*la gente que trabaja en estos servicios de asesoramiento tienen muy poca idea del tema. Además en mi caso cuando pedí asesoramiento me comentaron que tenía que hacer un proyecto, un estudio de mercado y no sé cuantas cosas más. Necesitaba contratar a alguien para que me hiciera ese trabajo si quería empezar a trabajar. Además me comentaron que como mucho me darían unos 4.000 €, y con eso no hacía nada. Necesitaba una inversión mayor que suplí con un crédito del banco. También me comentaron que daban ayudas a menores de 35 años y como mujer, pero la verdad es que te piden mucho papeleo, y en mi caso no tenía tiempo. Tampoco estoy en ninguna asociación de mujeres ni en sindicatos, ni nada parecido. Mi experiencia anterior me ayudó mucho para ponerme al día rápido de lo que necesitaba hacer para ponerme a trabajar lo*

*antes posible” (CATEME4). Para nuestros(as) agentes, al iniciar la actividad, los recursos que necesitaban eran “dinero, bueno primeramente buscamos un local, tuvimos una pequeña inversión familiar de dinero, que gracias a Dios al año siguiente pudimos devolver, completamente y con ciertos intereses, y en principio fue eso, dinero y un poco el conocimiento... a ver, es que hay muchas inversiones que no se pueden cuantificar, por ejemplo la experiencia, la cartera de clientes, la capacidad de aprendizaje. Pero en medios físico, dinero y un local, y mucha ilusión, evidentemente” (MUREME1).*

En segundo lugar, nuestras informantes mayoritariamente no se asocian porque tiene “mala fama” (VALEME2), de que “no se ven representadas por las asociaciones de mujeres empresarias” (CATEME8), ni por los “sindicatos” (MUREME6) y que éstos perjudican al trabajador ya que, por ejemplo, “los convenios, coño, es que hay muchas veces que no son reales, y a una empresa pequeña, o a las Pymes, no tienen capacidad para pactar, porque si estuviesen de otra manera tu podrías pactar, y decir esto se hace así, y pactar” (ANDEME4).

## **6.6. El emprendedor como capitalista**

En el sub-epígrafe anterior expusimos cómo las políticas públicas y los mecanismos existentes de apoyo son valorados como no adecuadas. No hay una adecuación de los servicios a la creación de empresas, a las necesidades específicas de los(as) nuevos(as) empresarios(as). Como dice una informante, “yo creo que a nivel de la creación en sí no ayudan mucho. Sí te pueden asesorar, realmente, claro, tienen este servicio muy bien definido, pero a buscarte la vida y el tipo de ayudas que hacen considero que es para una vez que estás en marcha. Está en marcha el negocio, pero en la creación creo que nada” (ANDEME4). Lo importante es “moverse un poco por el sector, siempre debes cuidar mucho al cliente para que te pueda recomendar a otro, eso está clarísimo” (CATEME7).

Esta visión se explica en tanto que nuestros(as) informantes identifican, en primer lugar, empresarialidad o función empresarial con la función capitalista, que es aquella función que desempeña el (la) empresario(a) cuando aporta capital a la empresa para

que éste(a) pueda desarrollar su actividad. De ahí que consideren muy importante “reservas de capital, inversiones en activo y red de cobro” (CATGDH5). El empresario aparece como el capitalista, la función empresarial y la función del capital son identificadas, pues se nos dice que “veo que hay gente súper válida que justo lo que le falta es eso, el tener el empujón de poderse montar un local, o de poder encontrar socios que realmente...o sea, les falta el dinero para montarse una pequeña infraestructura” (CATEME6).

En segundo lugar, se identifica la función empresarial con la función impulsora y/o emprendedora que es aquella cuyo desempeño implica la asunción de una serie de iniciativas para que el negocio pueda comenzar a funcionar en el mercado. Iniciativas que requieren poseer cualidades como la de “ser capaz de arriesgarte, resistencia ante las malas épocas, ser un poco perseverante y un poco de optimismo y capacidad de trabajo” (ANDEME9). Ante la pregunta de qué características tiene que tener una persona emprendedora, la respuesta mayoritaria es tener “en principio cualidades neutras, como son: paciencia, capacidad de observación, criterio objetivo, inteligencia” (MURGDME1), y “una mente súper positiva que te haga tirar hacia adelante, y además superabierta, sobre todo con las relaciones, con los clientes. Y luego, ¿qué más? Pues también tener... bueno es que realmente es un poco lo mismo, pues tener muy buen trato con la gente, muy buen trato con el cliente, saber hacerle mucho la pelota. Si hay un cliente, que luego repita, que luego... Porque realmente es de lo que comes: de los clientes y de la buena relación con ellos y de saber llamar a empresas grandes para poder presentarles proyectos y te lo tumbarán tres veces, pero igual a la cuarta te llaman” (VALEME2).

Otra respuesta es “la confianza en ti mismo, la iniciativa de crear algo y la fe en tus expectativas, que lo que tu vas a aportar a los demás...que sabes que eres capaz de aportarlo” (ANDEME5). Y otra, es “tener la formación necesaria, inteligencia, intuición, capacidad de riesgo, tener ímpetu, pero no sólo por ser mujer, sino que un hombre y una mujer deben tenerlo igual, no creo que por ser mujer empresaria tengamos que tener algo diferente al de los hombres. Tenemos que superar unos lastres que tenemos de antes, la iniciativa, la fuerza y no desanimarte no es específico de la mujer” (ANDEME8). Repetidamente, se nos dice que es importante “no tener miedo y

*tener las ideas claras y no tener miedo” (ANDEME7). En definitiva, se nos informa que “básicamente tienes que tener dos, muchas ganas de trabajar y un espíritu de sacrificio grande, porque trabajas mucho y ganas muy poco” (ANDEME7).*

El factor desencadenante de la función impulsora no es la detección de una oportunidad de beneficio, ni asumir una serie de actividades, de carácter innovador, sino las Nuevas Tecnologías, y específicamente Internet. Perciben que Internet y las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación les han cambiado la vida laboral. Representa la condición de posibilidad de autoemplearse explotando la fuerza dinámica de estas tecnologías, pero en ningún caso se nos informa que la función impulsora fue haber detectado unas oportunidades y acometer las acciones necesarias para captar los beneficios. En todo caso, Internet no representa tampoco la posibilidad de hacer mucho dinero explotando lo que la retórica emprendedora dice sobre las buenas ideas que el nuevo medio propicia. Nuestros(as) emprendedores(as) no poseen una fuerte cultura de la innovación y de su recompensa en dinero. Obviamente, no se parecen en nada con empresas gigantes como Cisco, Dell, Google, eBay, Skype, Amazon o Yahoo. Así, se nos detalla que *“para llevar nuestra empresa, no necesitas mucho cosas, hoy en día todo el mundo tiene un ordenador, no es algo que me plantee mucho, quizás hay sectores en los que hay más inversión, pero según qué entornos las empresas si que necesitan maquinaria y 22 m por lo tanto para nosotros no es que cueste mucho” (VALEME3).* Se nos informa que *“éramos compañeros que nos juntamos en la facultad y empezamos con la base de Internet cuando aún nadie sabía que era Internet e íbamos a vender que es Internet y que eran las páginas web, hablo de una empresa que se creó hace 12 años” (CATEME9).*

La función impulsora no está *“en qué empresa montar” (MUREME8),* sino básicamente *“en sentirme autónoma” (CATEME9),* es decir, en *“sentirme realizada. Cuando trabajas para otra persona te encuentras que estás limitado, con este proyecto me encuentro que puedo hacer y deshacer. Trabajo muchas horas pero me voy a casa contenta, que es lo importante” (ANDEME7).* La oportunidad se asocia con ser profesional, con ser autónomo(a), y ello *“para no tener jefe” (MUREME2),* pues, de esta manera, *“hago el horario que me interesa, aunque es todo el día, pero si necesito hacer algo pues también lo puedo hacer sin tener que pedir permiso a nadie. El*

*esfuerzo que hago es para mi beneficio únicamente” (CATEME4). Se nos repite que “me gusta ser independiente, no me gusta que me manden” (ANDEME10).*

En todo caso, los componentes de la función empresarial (detectar y captar las oportunidades de beneficios de los mercados, afrontar el riesgo, la incertidumbre e innovar) no los hemos detectado en nuestros(as) informantes, aparte de que resultan ser componentes altamente vagos, imprecisos, y en última instancia estériles. Para ellos(as) su “proyecto empresarial” es una forma de disponer de autonomía personal y para lograrlo el medio, se acentúa continuamente, fue Internet y las nuevas tecnologías.

*“¿Hicisteis un plan de empresa?*

*- No.*

*- No.*

*- (Risas)*

*- Pero es que son chiringuitos, ¿no?*

*- Al fin y al cabo, aquí no hay nadie que tenga una empresa de no sé cuántos trabajadores. Todo esto ha empezado, aunque ahora se haya reconvertido en no sé qué cuántos trabajadores, cada uno a empezado con su capital técnico.*

*- Por eso digo que muchas veces lo que montamos son chiringuitos... Yo, en principio, diré que yo tengo un chiringuito, incluso cuando tenía 25 personas, era un chiringuito. No había la intención empresarial de hacerme rico y vivir de no sé qué.*

*- 25 personas es una empresa ya importante. Y si no te lo planteas como tal, no te funcionará.*

*- No, pero es diferente cuando tú lo vives como una cosa que vas a vivir de los 25 y tú eres un empresario, y tú vas a vivir. Que cuando tú eres uno que estás allí aportando tú capital y tú eres el promotor principal del chiringuito” (CATGDMIX2).*

*“Bueno, en Internet, tú te apuntas, pones cual es tu perfil profesional, que es lo que haces y otros profesionales, autónomos o no, de empresas o no, te ven allí y te contactan, te pueden escribir y te pueden pedir qué es lo que haces. Es como cuando envías un e-mail que dices, envíalo a 10 y esos 10 a 10 y esos 10 a...*

*- Esto se llama Neurona, no sé si os interesa apuntarlo, y la otra se llama e-conozco, pero no sé si hay más.*

*- A nosotros, lo que nos funciona muchísimo, bueno, funciona, es importantísimo*

*que tengas una buena página web porque entonces las personas interesadas se meten dentro y pueden ver el trabajo que haces. Y si está bien montada la web puedes enseñar lo que estás trabajando.*

*- Es un escaparate...*

*- Es como si tuvieras una tienda y la vas renovando y entonces la gente pues claro, ostras, a ver...*

*- Es lo primero que te piden. ¿Tienes web? Y si no tienes web, la gente ya no sabe lo que...*

*- Ahora mismo sí, la gran suerte que hemos tenido a nivel empresarial es el tema de Internet. Puedes estar teniendo una videoconferencia como si quieres ponerte atrás un cuadro de... ¿qué te diría yo? De estoy en Rusia, da igual, no importa, pero es muy importante una buena carta de presentación una página web. Que parezcas una gran empresa. Que lo seas por servicio y por tal, pero que también lo parezcas” (VALGDEHE2).*

*No se asocia, entonces, empresarialidad a la “función gerencial”, que es aquella que desempeña el empresario cuando dirige, organiza, gestiona, planifica o contrata el funcionamiento de su empresa. Esta función está plenamente asumida por las técnicas y responsables de servicios de soporte al emprendedor o la emprendedora, y que definen su trabajo como un trabajo “más de gestión de un vivero de oficinas y menos de gestión de un vivero de empresas” (CATGDT3). Técnicos(as) que ecuacionan empresarialidad a tener un plan de empresa, y se reafirman en ello cuando nos informan que “yo estaba mirando datos de empresas que han pasado por Barcelona Activa y después se han constituido y el hecho de haber hecho un plan de empresa es clave para el éxito. Así, hace un par de años hicimos un estudio de consolidación de empresas. Una de las cosas que les preguntábamos era si habían hecho plan de empresa o no. Había otra pregunta en los test que si las empresas hacían planificaciones, si de vez en cuando hacían reuniones o de alguna manera iban planificando la estrategia de su empresa. Veíamos que las personas que se habían parado a pensar y a trabajar, a buscar información y a desarrollar una idea de empresa eran empresas que iban haciendo y en el momento en el que se hizo el estudio aún estaban en marcha. Y en cambio había empresas que ya habían cerrado que no habían hecho el plan de empresa, no consideraban que fuera útil y estrategia o ponerse a planificar me parece que cero bajo*

*ceros. Y tampoco asumiendo responsabilidades, era gente que no se daba cuenta de sus propias carencias. Todo era culpa de que no había subvenciones, no había ayudas, que los clientes no pagaban... todo era culpa de todos menos de ellos. Por un lado no hacían lo que debería haber sido su trabajo y después toda la responsabilidad la pasaban al resto” (CATGDT3).*

*Al respecto, se realiza el hecho de que “la mayoría de las personas vienen para tener un pequeño negocio, hacer de autónomo. Yo estoy de acuerdo con ella. La gente que recuerdo últimamente que ha creado empresa. Lo combinan con su trabajo que ya hacen como asalariados o directamente se lanzan a la piscina y crean la empresa. Lo único que he encontrado de estrategias diferenciales entre hombres y mujeres a la hora de crear una empresa es el tema de buscar una empresa que tenga una estructura flexible, para podérselo combinar. Su motivación de crear una empresa es poder estar por libre y no estar sujeto a los horarios de oficina. ¿Por alguna razón en concreto? Temas familiares. Nos lo encontramos en programas familiares para mujeres. Uno de los motivos para crear una empresa es tener más independencia para organizarse. Estamos hablando de este perfil profesional de mujeres? Muchas. Lo que pasa es que es más fácil montarlo con un despacho profesional que quizás con una tienda, que los horarios están mucho más marcados” (ANDGDT4).*

*Cuando se les plantea que pedir un crédito bancario exige un plan de empresa, un plan gerencial, un proyecto de empresa, nos comunican nuestros(as) informantes que funcionan sin haber hecho este ejercicio previo, pues “es como caer en una trampa, digamos, acabas siendo un gestor, pero con más trabajadores, más facturación, etc.” (CATEME5). Temen la función gerencial, porque “pierdo el control. Sino que para mí sería entrar a diferenciar entre aquél que va a la búsqueda del dinero y le es igual si hace tornillos como si vende servicios, del que te gusta tu historia y te dedicas a ella” (CATGDMIX2). En otras palabras, “yo pienso que la diferencia está en mi objetivo para montar la empresa, yo qué quiero. ¿Me es igual lo que haga pero ganar mucha pasta o quiero dedicarme a esto que es lo que a mí me gusta y si gano mucha pasta además, encantada pues de la vida, ¿vale? Pero si no, ya estoy de acuerdo en ganar menos pero pasármelo bien, ser mi propio jefe, decidir, poder decidir quiénes son mis clientes, cómo hago mi trabajo, cuándo, de qué manera, y no tener las limitaciones de estar tú trabajando para otros. Porque para mí, más que el planteamiento de empresa*

*es qué modelo de empresa quiero yo. Es decir, ¿soy un empresario que salgo a la calle a buscar oportunidades o soy alguien que quiero montar una empresa para ser...? En fin, lo que quiero ser es un autónomo, ¿vale? Si lo que quiero ser es un autónomo” (MURGDME1). La cuestión que se resalta siempre es el tema “esto de trabajar para vivir o vivir para trabajar, aunque uno haga lo que le gusta, esto es muy importante planteárselo, ¿eh? Como hombre y como mujer, como ser humano” (MUREME4).*

Nuestros(as) informantes afirman que quieren consolidarse, crecer, pero no en “cantidad”, sino en “calidad” (“consolidar un buen equipo” (CATEME4), “conseguir la máxima satisfacción del cliente” (CATEME6), “fidelizar clientes” (VALEME2), “crear marca de empresa” (VALEME3), “buen ambiente de trabajo para que el personal esté motivado” (MUREME7), “experimentar a nivel vital –salir, viajar...- para alimentarse intelectualmente” (CAMETE8), “participar en proyectos interdisciplinarios” (MUREME3), “buen entendimiento entre los socios” (ANDEME4), “acumular capital que permita una mayor autosuficiencia” (CATEHE3), “prudencia en los gastos e inversiones”, “diversificar clientes” (CATEHE2), “formación continua” (MURGDME1). Crecer no es sinónimo de crecer físicamente, de ser rico, es “poder seleccionar los clientes” (CATEHE5) y tener “el mejor producto en el mercado” (MUREME6). El mismo número de trabajadores “pero que cobren tres veces más (...) Yo antes de esta oportunidad, había tenido una oportunidad con una amiga, que lo planteaba como yo soy la jefa y tú... ¡De eso nada guapa! Yo si soy autónoma es para no tener jefa” (CATGDMIX2).

El rechazo a un crecimiento en “cantidad” es compartido por la totalidad de nuestros(as) informantes, y una razón, en primer, apuntada, es que los beneficios se incrementan, pues “cuando a 50 empleados es complicado, nosotros, por ejemplo, hemos llegado a 45 personas y sí, facturas mucho pero el beneficio baja mucho. El porcentaje de beneficio cuando tienes pocos trabajadores, no es proporcional. Vas teniendo trabajadores pero el porcentaje en beneficio va bajando. Tiene que tener un límite de crecimiento, a veces el crecer es lo peor que te puede pasar. Además el paso es muy complicado, de empresa pequeña a una empresa mediana o grande, porque por abajo pueden competir contigo perfectamente gente que tiene cuatro o cinco trabajadores y no eres capaz de llegar a ser una grande. El riesgo del crecimiento especialmente el paso del pequeño al mediano como algo muy, muy peligroso. Que

*seria un poco el morir de éxito de una empresa, entre comillas, claro puede ser mucho más el gasto que te comporta que el beneficio que te pueda dar. Quédate con 15, ni en broma pases a 18 que se puede liar. Son los problemas que se multiplican. Por lo demás, es preferible pagar a alguien del exterior un poco más porque al fin y al cabo si no vendo no gasto. Porque a ese señor no le hago trabajar y le hago trabajar cuando vendo. Eso para mi ha sido algo importante porque me ha hecho el ir más lejos. Porque si yo me hubiera limitado a hacer el reparto, me hubiera convertido en alguien muy local y ni siquiera regional. Externalizando aquellas cosas que no son para tí importantes y que hay gente que son muy competitivas en transporte. Hay personas que ya lo tienen muy preparado, si hay un accidente es su problema, si hay un pinchazo es su problema, si hay una enfermedad también porque cogen a otro y te sacas un montón de problemas de encima. A más a más llegas a cualquier parte. Lo mismo llego a 50 kilómetros que más allá y ya tengo a las personas que me lo hacen. No tienes a gente colgada de ti. Ellos te pasan la cantidad según lo convenido y ya está. Quizás pagas un poco más pero te quitas problemas de la cabeza y te centras en lo tuyo. Si no a veces es tan complejo. Si no pasas a dedicarte solo a gestión y no tanto a lo que es el conocimiento de tu empresa o la parte más técnica. Bueno, lo que tienes que hacer es buscar estos proveedores de servicio y buscar que sean competitivos y fiables” (CATGDH5).*

En segundo lugar, otra razón apuntada es que se busca “otro crecimiento, es decir, de cada vez poder seleccionar qué proyectos quieres hacer, qué clientes, en este sentido también a nivel de seguridad y de capacidad de escoger. De hecho, muchos beneficios no son económicos. O sea, es un bien intangible, a ti te interesa que la marca de tu empresa, pues, sea reconocida de una determinada manera. Y eso no quiere decir que los ingresos puedan ser determinados. Pero, en cambio, a ti te interesa que dentro de mi campo pues esté posicionado en tal posición, o mi cuota de mercado es tal o ser reconocido como somos pequeños pero, en cambio, tenemos una calidad final de producto determinada. O sea, hay muchos factores que también hay que valorar y que depende de qué tienes en cuenta o no. Por ejemplo, el tema de la conciliación laboral y familiar, que era la pregunta que tú antes decías, yo creo que si vas a una estructura flexible se puede intentar hacerlo. Pero también es importante tener claro qué es lo que quieres, claro. O sea, vivir para trabajar o trabajar para vivir, etc. Un poco depende de

*los objetivos que tú tengas” (MURGDME1).*

Decíamos que las políticas institucionales de apoyo y fomento a la empresarialidad no se adecuaban a las necesidades específicas de nuestros(as) informantes, y que el problema está en que se entiende por empresarialidad, por empresario(a) y por emprendedor(a). Más específicamente, el problema está en asociar la empresarialidad exclusivamente al comportamiento individual del hombre o mujer-empresario(a)/ emprendedor(a). De hecho, cuando se habla de las capacidades empresariales y/o emprendedoras, éstas se consideran desde una perspectiva individual. Todo parece indicar que empresarios(as) y empresas actúan respondiendo a factores individuales, de carácter personal o particular al (a la) empresario(a) y a la empresa. Esto lleva a buscar el ratio de autoempleados(as) sobre la población ocupada, el ratio sobre la capacidad innovadora, el ratio de empresas que mueren o nacen cada año, y así sucesivamente. Ahora bien, lo que emerge de la información recogida es el carácter colectivo de la empresarialidad, en el sentido que hay que tener en cuenta menos el papel del (de la) empresario(a) o emprendedor(a) (nivel individual), y más el tejido empresarial, es decir, el conjunto de agentes que desempeñan la función empresarial. En este sentido, son empresarios(as) aquellos(as) agentes que desempeñan algún componente de la función empresarial asociada al tejido empresarial.

Con respecto a la contratación de nueva persona, se nos informa que *“no me lo he planteado. Hombre, si la cosa fuera bien, pues sí contratar a alguien que haga lo mismo que hago yo, y ahora en principio contrataré a alguien, ¡bueno contratar!, más que contrato laboral, voy a hacer que sea una persona autónoma. Entonces lo que si que quiero es eso, a la larga, sí, tener a alguien, que haga lo mismo que hago yo, que más o menos trabaje de la misma manera que yo, no digo que trabaje, ósea, como yo, por supuesto, sino que tenga también ese cuidado por las personas y yo pues a lo mejor, si pudiera llegar a tener familia, hijos y tal, pues estar un poco por ellos, claro. Yo a parte de ser una madre quiero ser una muy buena trabajadora, y estar un poco por mis hijos. Quiero vivir la vida, también. Trabajar es el medio de ganar el dinero, pero no como para pasar los días de mi vida. Sí, si sería lo ideal” (CATEME1).* Se nos informa que *“hemos decidido asociarnos con una multinacional del sector, una agencia de publicidad, un holding importante y nosotras podemos trabajar para ellos sin perder la identidad. Seríamos socios y generaríamos una serie de trabajo para esta empresa,*

*pero no queremos perder nuestra identidad. Entonces lo que tenemos es un contrato que nos ofrece un trabajo fijo con la empresa” (ANDGDMIX5).*

La función empresarial es el resultado de un determinado comportamiento empresarial colectivo, que puede desempeñarse individualmente por una sola persona física o puede desempeñarse de manera corporativa por un conjunto de agentes como ocurre en las grandes empresas. En la categoría de empresarios(as) o emprendedores(as) corporativos se situarían la figura de los directivos, técnicos, cuadros, mientras que en la categoría de empresarios(as) o emprendedores(as) entrarían nuestros(as) informantes. Por lo tanto, la consideración del comportamiento de las empresas es fundamental si se quiere explicar o averiguar con mayor precisión que se entiende actualmente por empresarialidad, y es que *“ahora soy autónoma actualmente, pero porque,... en uno de los contratos me exigían que el contrato tenía que ser como autónoma, ósea que yo realmente satisfecha no estaba, no lo hubiera hecho” (CATEME1).* De hecho, muchas veces nos comunican que *“tengo como clientes una empresa” (ANDEME5),* y todos(as) ellos(as) trabajan en red (con otros(as) autónomos(as), y no saben si realmente están de autónoma o trabajan como asalariados(as) para una empresa. Aparte de que un sector de nuestros informantes concilian el trabajo asalariado con el de autónomo, y es que *“a veces como autónomo no hay trabajo, entonces te tienes que poner en una empresa” (VALEME4).* De hecho, *“hace diez años que soy autónoma, bueno voy alternando entre, bueno de autónomo y después trabajando en empresas como contratada, y bueno, pues, actualmente no tengo pareja, vivo sola, no tengo hijos, y entonces pues, bueno no tengo cargas familiares, y también puedo estar mucho tiempo con el trabajo que hago, y también aparte de este trabajo también tengo otro que es administradora de fincas que también lo hago como autónoma, y si alterno las dos tareas, y bueno pues eso, voy combinando las dos” (MUREME8).* Se nos informa que *“yo estoy contenta, creo que lo he conseguido, pero en el fondo, ahora ya tengo mucha experiencia, aunque 14 años no es mucho, pero la tengo como para ver que vamos a peor en cuanto que las grandes empresas se comen o se quieren aprovechar de toda la gente que trabaja, no yo ... todos” (CATEME5).*

En lo referente al contenido de la función empresarial, se destacan las perspectivas que la identifican con la innovación. Pero, por nuestra parte, lo que se observa es el carácter ocupacional que tiene en la actualidad la función empresarial, y

que se confirma en la información recogida a nuestros(as) trabajadores(as) del conocimiento. De ahí que la pregunta pertinente sea: ¿quién constituye la demanda de empresarios(as) en las sociedades tecnológicas avanzadas? Pues bien, el nuevo paradigma de organización del tejido empresarial que ha supuesto diluir “en gran medida los estatutos de empleo, empezando por los profesionales, y disolver los límites organizacionales, de tal manera que las identidades de empleador, empleado y trabajador auténtico se han visto progresivamente sustituidas por meras estructuras de gestión de la mano de obra y por varias formas de trabajo precario”. La auténtica piedra filosofal de esta transformación “han sido las continuas *mutaciones* empresariales, gracias a las cuales el poder económico ha conseguido hacer realidad el sueño de la razón gubernamental liberal, a saber: Re-mercantilizar la mano de obra y a la vez convertir las empresas en entidades poco menos que intratables por medios legales y gubernamentales. Ha surgido así toda una plétora de *híbridos* tanto en el terreno del empleo como en el de las formas de organización empresarial” (Frade, 2007:47).

## Conclusiones

En el capítulo quinto, a través del análisis del discurso de las representantes de las asociaciones de mujeres empresarias, se nos ha hecho evidente cómo éstas estaban sujetadas a los esquemas ideológicos dominantes, dado que, no existe un lugar fuera del poder de los discursos dominantes, pues todos(as) estamos en ellos, en todo momento, aunque de forma disimétricas, jerárquicas y, a menudo, fatales. Discursos que son el producto de un marco social sexista en el cual se construye la diferencia sexual como un aspecto fundamental de las interacciones sociales o de la organización del parentesco en las sociedades occidentales. En este sentido, el llamado “despertar femenino” y/o “emprender femenino”, aplicado a la creación y gestión de empresas, se apoya, explícita e implícitamente, en la diferencia sexual cuando enfatiza tanto la necesidad de la complementariedad de los sexos como de la división sexual del trabajo. Correlativamente, las representantes de las asociaciones de mujeres empresarias, como nuestras emprendedoras o empresarias, se amparan en el binarismo o diferencia sexual en la referencia continua y positiva que hacen a la diversidad de género y su escasa estima que efectúan a la desigualdad de género.

Mantener los perfiles de género como antagónicos supone, desde el planteamiento del “despertar femenino”, un análisis equivocado, ya que las empresas necesitan no tanto rechazar el punto de vista masculino, como incorporar lo que las mujeres puedan aportar para hacer frente a las nuevas situaciones empresariales. Se presupone, y así también se ha verificado en nuestras informantes, que el concepto de actividad empresarial es neutro al género, y que las características de los(as) que gestionan esta actividad no son estereotípicamente masculinas. Estereotípicamente se argumenta que las mujeres son personas con valores positivos a aportar al desarrollo económico y al progreso social, y que el incremento paulatino de mujeres ocupando puestos directivos como creando empresas tiene un alto valor simbólico al contribuir a revalorizar lo “femenino” como complementario de lo “masculino”. Complementariedad que deriva de la división “natural” de los sexos, que canaliza la sexualidad hacia la reproducción biológica. Existiendo, así, una relación clara entre la función económica y social (división sexual del trabajo), una institución social (matrimonio heterosexual), y una función biológica (sexualidad procreadora). Omitiéndose, de este modo, el hecho de que la diferencia sexual es una diferencia en el

grado de individualización y, consecuentemente, de capacidad de poder entre hombres y mujeres.

El tópico de la diferencia sexual sostiene también el argumento empresarial básico cuando afirma la positividad de la diversidad de estilos directivos. Positividad en tanto que aumenta los beneficios económicos, y los aumenta porque las mujeres no tienen por qué ser ni más ni menos ambiciosas que sus compañeros varones ni más ni menos optimizadoras, ni más ni menos predisuestas a visualizar oportunidades, ni más ni menos emprendedoras que sus compañeros emprendedores. Se señala, entonces, que mujeres y hombres poseen experiencias pasadas y maneras de pensar diferenciadas. Sin embargo, estas formas diferenciadas de género son complementarias y no pueden ser consideradas como menos válidas las unas que las otras, a efectos de acumulación/revalorización del capital.

Complementariedad legitimada en términos de “naturalización” de la diferencia sexual. De forma similar la familia ha sido definida culturalmente en el contexto occidental como una unidad “natural” basada en los “hechos de la naturaleza”, y un “hecho de la naturaleza” es la diferencia sexual, apoyada en la genitalidad, que es el rasgo biológico distintivo sobre cuya base se definen los respectivos roles de sexo/género para cada individuo y ser también el elemento central de la reproducción biológica. A partir de ahí se ha construido una idea de complementariedad “natural” entre los genitales de los dos sexos que se extiende a los cuerpos de los dos sexos y que posteriormente se amplía a nivel simbólico y social con la construcción cultural del sistema sexo/género. Sistema que tiene un papel esencial en la regulación de las conductas y, por lo tanto, en la reproducción del orden social heterosexual. La consecuencia es que el sexo no posee significados apriorísticos, sino más bien significados relacionales que se construyen, se imitan y son imitados. El sexo es entonces el primer acto de género y siempre que se habla de relaciones de género se está hablando también de pensamiento heterosexual y eurocéntrico de hombre y mujer, en el sentido de que la institución de la heterosexualidad es un instrumento más de la dominación masculina que actúa como elemento de control de social para evitar que las mujeres y los hombres se salgan de los roles de género establecidos en su grupo social. Así, para garantizar los roles de género fue necesario asegurar las uniones heterosexuales por medio de la interdependencia económica generada por la división

sexual del trabajo. De ahí que el género sea un “hacer las cosas”, es decir, tiene una naturaleza performativa. Y como performatividad no es tan sólo un proceso social construido mediante determinadas prácticas sociales sexistas, sino que también construye, hace los cuerpos como cuerpos sexuales. Es decir, la materialidad del cuerpo está también sujeta a la ley social, en este caso a la ley del género, a las normas de género que imponen una serie de actos performativos en una red de relaciones de poder que crean lo masculino y lo femenino, asignando a cada uno de los dos sexos una serie de características, espacios, tareas y objetos. Esta caracterización, o mejor, división sexual del trabajo, determina unas relaciones de oposición asimétrica entre hombres y mujeres.

La heterosexualidad es una categoría social impregnada de política, pues heterosexualidad es correlativa a jerarquía sexual, y su legitimación se realiza mediante la división sexual del trabajo, es decir, mediante la identificación de la disponibilidad de ingresos monetarios con la situación en el mercado laboral. Esta equiparación se establece tanto a niveles individuales como en términos de cada hogar. Se basa, y así se expresa en nuestras informantes, en la consideración de que los hogares son unidades armoniosas donde todos los recursos se comparten equitativamente. Como ya hemos señalado en el capítulo uno, la economía feminista ha dedicado grandes esfuerzos a cuestionar esta idea. Por lo demás, esa visión del hogar como una unidad armoniosa suele ir unida a la consideración de que todos los miembros del hogar sin un trabajo asalariado dependen de los ingresos de quién sí está en el mercado laboral. Con lo que se identifica una dependencia última del empleo de quien ostenta el papel de ganador de ingresos. Cuando el nexo se establece en términos individuales, se está negando la existencia de redes sociales que compartan e intercambian recursos y que permitan minimizar la necesidad de cada persona de obtener ingresos propios, sean estas redes, los hogares u otras. Es decir, o bien se construye un discurso individualista, donde la responsabilidad de obtener ingresos recae sobre cada persona (salario directo o diferido) o bien se opta por un discurso donde los hogares aparecen como unidades armoniosas, como expresión última del amor, llegándose, así, a naturalizar o biologizar esta vinculación de amor (y familia) en forma de unidad armoniosa.

La expresión “unidad armoniosa” constituye una ingeniosísima forma de “colonización interior”, de “naturalización” subjetiva de las relaciones de dominio y

subordinación que son nuestras costumbres sexuales, y es que el dominio sexual es la ideología más profundamente arraigada en nuestra cultura, por cristalizar en ella, como diría Millett (1995), el concepto más elemental de poder. Ello se debe al carácter patriarcal de nuestra sociedad y de todas las civilizaciones históricas. Dominio que no radica en la fuerza física, sino en la aceptación (sujetivización) de un sistema de valores, creencias, imágenes, iconos, narraciones y otras expresiones simbólicas, cuya índole no es biológica, aunque se utiliza el lenguaje de la biología para fundamentar en la “naturaleza” el dominio sexual masculino. Naturalización que evita que nos preguntemos por qué se creó la forma de desigualdad de géneros y por qué medios. Por lo demás, la robustez física pocas veces actúa como factor de las relaciones políticas, y la civilización siempre ha sabido idear métodos (la técnica, las armas, el saber) capaces de suplir la fuerza física. Por otro lado, con elevada frecuencia el esfuerzo físico está vinculado a la clase social, puesto que los individuos pertenecientes a los estratos inferiores realizan las tareas más pesadas, sean o no sean fornidos. De ahí que se tenga que pensar el sistema sexo/género en su relación constitutiva con las diferencias socio políticas de etnia, de clase, es decir, que tengamos que hablar de existencias humanas con sexo y con clase, con raza y con etnia, con ideologías y con estilos de vida.

El dominio sexual constituye, entonces, el telón de fondo de las formas de sujetivación que componen parte del mismo sistema de dominación que deja a las mujeres en situaciones de subordinación, y que incluye la construcción del objeto sexual mediante el supuesto distintivo de la diferencia sexual. Diferencia sobre la que se constituye la denominada complementariedad de los sexos, la división sexual del trabajo y la heteronormatividad. Aspectos que la literatura consultada sobre emprendimientos asume, presuponiendo que el éxito de las iniciativas empresariales no debe diferir entre hombres y mujeres en tanto que son igualmente válidas. Lo que diferiría serían las estrategias que se desarrollan en función de las diferencias de género. Sin embargo, su contrastación no se llega a producir en tanto que el éxito empresarial se observa no en el proceso sino por los resultados, y que reflejan normas masculinas. Así, pese a que las características femeninas ganan en reconocimiento y valor en esta literatura, al éxito en los negocios se sigue aplicando el patrón masculino. Incluso cuando se hace referencia a la existencia de un estilo femenino de poder directivo.

Por ejemplo, nuestras informantes reconocen que este estilo es incompatible en

una cultura de negocios actual que es predominantemente masculina. De hecho, nuestras informantes están familiarizadas con el estilo de dirección masculino, lo que explica que éstas asuman, implícitamente, que los planteamientos masculinos proporcionan el único modelo posible para lograr el éxito. Por lo demás, rechazan la existencia de diferencias ya creen que, como profesionales, son como los varones, y que siempre han gobernado masculinamente las empresas donde trabajan. Así, el discurso de las representantes de las asociaciones de mujeres empresarias, ante el “despertar femenino” y el aumento de las mujeres en los campos de la emprendeduría y la empresarialidad, refleja evidentes sesgos androcéntricos, clasistas y etnocéntricos. Asociaciones que han sido diseñadas desde la experiencia masculina y en las cuales la esencia de su existencia es la inserción de las mujeres en las jerarquías de poder (masculino) empresarial. Discurso que, por otra parte, no reconoce que la raíz del problema de la igualdad de género esté en la organización social del trabajo, sino que adopta el mito liberal de la neutralidad de la meritocracia. Discurso equiparable al denominado “feminismo domesticado”.

Este feminismo no logra explicar la persistencia de los valores patriarcales y los estándares masculinos que impiden el reconocimiento de las diferentes visiones de éxito según género, ni que el sistema sexo-género afecta a las mujeres cuando tratan de buscar los recursos necesarios para sus empresas. Por ejemplo, las mujeres son devaluadas basándose en percepciones sobre quiénes son, el tipo de empresas y sectores que eligen, a quién conocen y quién las conoce, y que provienen de expectativas históricas sobre los roles de género. Devaluación plenamente confirmada al existir suficiente evidencia empírica de que es la elección de sectores “feminizados” por parte de las mujeres empresarias lo que condiciona el éxito futuro de sus empresas, esto es, existe un “perfil femenino” también de carácter sectorial y de bajo valor productivo. Es indiscutible, entonces, que los negocios propiedad de mujeres presentan una mayor concentración en el sector servicios y en el comercio al detalle mientras que están infra-representadas en el sector industrial y de la construcción. Y también están infra-representadas en el movimiento emprendedor de naturaleza innovadora en el sentido de que los emprendimientos femeninos escasamente se adecuan a la imagen del empresario innovador schumpeteriano.

Para la perspectiva del “despertar femenino” o “feminismo domesticado” los

mercados y las empresas y su lógica de acumulación tienen tal centralidad, que mercados y empresas no asumen ninguna responsabilidad en la sostenibilidad de la vida, porque satisfacer necesidades no es su motor de actuación, sino un efecto secundario que puede o no aparecer mediante su funcionamiento, o que puede incluso, dificultarse o impedirse. Por ejemplo, la prioridad social concedida a los mercados supone que la sociedad en su conjunto no hace suya la responsabilidad de garantizar la sostenibilidad de la vida. De hecho, no es posible una sociedad que valore el cuidado con una estructura capitalista de producción que, por un lado, produce a gran escala, con su urgencia por el incremento constante de la productividad guiada, sobre todo, por el motor del beneficio y, por otro lado, requiera la desregulación de mercados inestables, con información asimétrica y competencia imperfecta.

La concepción de la actividad industrial que culturalmente prevalece, entonces, no es neutra al género, pues refuerza la idea de que es una tarea muy exigente que ocupa todo el tiempo y que para muchas mujeres es difícil compatibilizar sus responsabilidades en ambas esferas. Ahí está el motivo del interés, por parte de nuestras informantes, por compatibilizar la vida social y laboral, y que lleva, por otro lado, a muchas mujeres a desarrollar su actividad a tiempo parcial. Esto influye sobre el resultado empresarial de forma negativa, puesto que hace que las mujeres opten por empresas de menor tamaño, como consecuencia, “se deriva que la existencia de un ‘perfil femenino’, que define las empresas propiedad de mujeres (menor tamaño, dificultad de acceso a financiación ajena, elección de sectores ‘feminizados’ y dedicación a tiempo parcial), en el que se encuentra el origen de los menores niveles de éxito de las empresas propiedad de mujeres” (Junquera, 2008: 50).

Los resultados de las investigaciones, detallados en el capítulo dos nos mostraban, y que confirmamos en nuestra investigación, que la interacción con otras personas no es neutra al género, y la persona tiene que responder a retos y problemas basados en su propia personalidad, competencia, experiencia, etc., características que tampoco lo son. Por lo demás, el modelo empresarial se rige por valores masculinos — “racionalidad”, “interés propio”—, con horarios que presuponen que “alguien” está asumiendo el cuidado del hogar, un modelo que valora el tiempo en términos económicos, y que penaliza a las mujeres por estar “obligadas” a realizar tareas domésticas y de cuidado, lo que lleva a algunas de nuestras informantes a seguir

miméticamente el modelo masculino, “liberándose” de las responsabilidades familiares. Asimismo, los estereotipos de género no sólo señalan conductas útiles a la reproducción social, sino que marcan lo que se considera satisfactorio y adecuado, y tienen grandes repercusiones, tal y como señalan las representantes de las asociaciones, en la jerarquía y la organización empresarial. Asociaciones que asumen que aunque cuando un cierto rol organizacional (como el de directivo) se asocia típicamente con los hombres, perciben que las mujeres “encajan” en ese rol, ya que tienen las capacidades necesarias para desempeñarlo y, por lo tanto, no aceptan la discriminación. Así, cuando las mujeres ocupan posiciones de poder, atípicas para su género, nuestras informantes perciben como legitimadas para desempeñar esos roles, ciñéndose al guión prescriptivo marcado por las expectativas acerca de los roles de género. Básicamente, buscan la legitimidad de su rol mimetizando estilos directivos considerados tradicionalmente como masculinos.

A la fuerza de trabajo femenina se la considera, por otra parte, en función de una serie de cualidades o características de género estereotipadas y que determinan su valoración social, vinculada con las coordenadas morales que regulan lo que es ser una “buena mujer” (antes “ama de casa”, ahora trabajadora dentro y fuera). Sobre estas coordenadas se legitima su ubicación en los mercados y en las empresas, pero observamos que dentro de un orden jerárquico de subordinación. Así, se destaca su mayor sumisión y sometimiento a la disciplina del trabajo, su mayor delicadeza, destreza manual y disciplina, especialmente para actividades que requieran de precisión, cuidado y paciencia, su mayor predisposición a aceptar la flexibilidad laboral y los bajos salarios, etc. De hecho, el género en los niveles directivos de las empresas continúa asociado a aspectos clave como la segregación horizontal. Además, la evidencia empírica confirma que las mujeres que ocupan puestos directivos son, en general, más jóvenes que los varones, están casadas en menor medida que ellos y tienen menos hijos, además de contar con mayor servicio doméstico, con el fin de atender a sus responsabilidades familiares. Aunque su situación familiar puede estar determinada por la edad, no hay que olvidar que las características actuales de la cultura empresarial y la mayor asunción por parte de las mujeres de las responsabilidades familiares, influyen en su decisión de retrasar sus compromisos familiares en favor de su desarrollo profesional.

En el capítulo seis hemos detallado las motivaciones más importantes de nuestras informantes para crear empresas, y que concretamente es el deseo de equilibrar las responsabilidades laborales y familiares. La investigación muestra que hay evidencia empírica suficiente para convenir que las empresarias eligen deliberadamente una dimensión pequeña para sus empresas y evitan una expansión rápida y no perciben la necesidad de crecimiento de igual forma que sus homólogos masculinos. En esta línea, se demuestra que las empresarias entrevistadas tienen menores metas de crecimiento y estos resultados son estables entre sectores y en el tiempo. Es decir, si consultamos la evidencia empírica disponible, cabe concluir que existen diferencias de género en el objetivo de crecimiento.

Finalmente, hay que destacar que nuestras informantes no son como sujetos meros ocupantes de posiciones sociales, sino que son, también, sujetos estratégicos, y como tales producen estrategias que contribuyen a la reproducción de la posición social que les corresponde por origen social. Estas estrategias son elaboradas por sujetos definidos por su estructura de capital. Esta estructura para el caso de las presidentes de las “asociaciones de mujeres empresarias”, está ordenada, en primer lugar, en función de su capital económico y, en segundo lugar, por su capital cultural, y utilizan ambas especies de capital para convertirlo en capital simbólico, concretamente en tener visibilidad/reconocimiento en los “lugares de poder”.

Son sujetos que producen sus estrategias no tanto para reproducir su posición social, sino para acumular liderazgo social, político, económico, y que vindican que poseen las competencias para jugar el juego a que juegan los hombres empresarios. Su interés es indisoluble de la creencia en el valor que está en juego en las organizaciones patronales: la representación y control del mundo empresarial. La creencia en el valor de su apuesta (representar a las mujeres empresarias y/o emprendedoras) explica que se piensen a sí mismas como “vindicativas” de la condición femenina. Una “vindicación” para garantizar su proyecto político, y los derechos de las mujeres aparecen únicamente en sus esquemas interpretativos en la medida en que se detente un trabajo de mercado, ahondándose con ello en la percepción de que el sujeto de derechos es la mujer (y el hombre) en el mercado, en el trabajo productivo. Una percepción en la que las mujeres se las sigue considerando responsables de las familias, en ningún caso se plantea una corresponsabilización de los hombres en el cuidado de la vida, y mucho menos a las

empresas. Son mujeres sujetadas tanto a la lógica productivista del mercado como a la lógica tradicional de la familia católica.

Por otra parte, para el caso de las mujeres empresarias, su estructura de capital está ordenada, en primer lugar, por su capital cultural y social, y utilizan ambos para convertirlo en capital económico. Sus oportunidades ocupacionales depende de la trayectoria escolar (empleo por cuenta ajena) y laboral (empleo por cuenta propia). En conjunto, las trayectorias y las motivaciones de los hombres son similares a la de las mujeres. Asimismo, el análisis de las experiencias empresariales ha mostrado que los(as) empresarios(as) son un empresariado “micro”. Su situación viene dictada por la organización actual de la producción, y que está omnipresente en los discursos de nuestros(as) informantes. Políticamente (re)presentados(as) como reflejo del denominado “espíritu empresarial”, nuestros(as) empresarios(as) son sujetos activos, permanentemente movilizados, disponibles y preparados(as) para el trabajo por cuenta propia, considerado como un estado “natural”, mejor que el “vulgar” trabajo asalariado. Sujetos cuya ocupación se ha generado por la aplicación de técnicas de gestión como *dowsizing*, externalización, *networking*, filiación, franquicialización, y otras formas de desagregación vertical y cooperación horizontal.

La carencia de legitimidad del feminismo para nuestras informantes se explica porque su subjetividad ha sido socializada en los “ideales de éxito” masculino. Una subjetividad que ha asimilado los estereotipos masculinos en relación con la actividad productiva y reproductiva, y que es el producto de una particular configuración espacio-temporal de los espacios de vida. La valoración de las prácticas y de su rol como madres (y la irrelevancia que otorgan a resto de las tareas domésticas que tradicionalmente ejecutaban las “amas de casa”) de un sector de nuestras informantes, y de su rechazo y desvalorización por parte de otras informantes, concretamente su rechazo a vivir la “maternidad”, concebida como una obstáculo a sus oportunidades de mercado, constituyen tomas de posición, simétricas, de mujeres heterosexuales, occidentales, blancas y económicamente privilegiadas. Mujeres que atienden las diferencias entre hombres y mujeres, entendiéndolas en términos de complementariedad –sin atender, por tanto, a las relaciones jerárquicas subyacentes- o justificándolas como producto de diferencias naturales, biológicas. Pero, sobre todo, mujeres que no cuestionan los marcos sociales existentes, tomándolos como dados, sin cambiar las reglas de juego, lo

que significa que su discurso constituye una reafirmación legitimadora de las condiciones existentes de desigualdad social.

No obstante, para cuestionar dichas condiciones, deberían transformar sus marcos de referencias, es decir, cuestionarse sus propias condiciones de existencia social y material, y, así, exigir una transformación de la naturaleza de la opresión, subordinación, dominación. Pero mientras ignoren su privilegio incorporado y definan a las mujeres únicamente en términos de su propia experiencia, se garantizan la reproducción de su posición de privilegio, y seguir en su particular ensueño de “vindicación” feminista.

## Referencias bibliográficas

- ABRIL, P. y ROMERO, A. (2008). «Medidas para incorporar a los hombres en las políticas de conciliación», *Sociología del Trabajo*, 64: 41-65.
- ACKER, J. (1990). «Hierarchies, jobs and bodies: A theory of gendered organizations», *Gender & Society*, 4 (2): 139-158.
- ACS, Z.; ARENIUS, P.; HAY, M. y MINNITI, M. (2005). *Global Entrepreneurship Monitor. Executive Report 2004*. Babson Park: Babson College and London Business School.
- ACS, Z. y ARMINGTON, C. (2006). *Entrepreneurship, geography and American economic growth*. New York: The Cambridge University Press.
- ADÁN, C. (2006). *Feminismo y conocimiento*. A Coruña: Spiralía Ensayo.
- ADLER, N. J. (2002). «Global managers: no longer men alone», *International Journal of Human Resource Management*, 13: 743-760.
- AGRA, M. X. (1998). *Ecología y feminismo*. Granada: Ecorama.
- AGRA, M. X. (2007). «Introducción», en PATEMAN, C., *El contrato sexual*, Barcelona: Anthropos.
- AGRAWAL, A. y KNOEBER, C. (2001). «Do some outside directors play a political role?», *Journal of Law and Economics*, 44 (1): 179-198.
- AGUILAR, E.; LOZANO, C.; MORENO, I. L. y PÉREZ, A. (2009). «Entre la tradición y la innovación: políticas de empleo femenino y desarrollo rural», *Sociología del Trabajo*, primavera, 65: 111-136.
- AGUINAGA, J. (2007). «Juventud y género: la medida de la igualdad en Europa», *Sistema*, 197-198: 143-159.
- AGUIRRE, R. (2007). «Trabajar y tener niños: Insumos para repensar las responsabilidades familiares y sociales», en AGUIRRE, R.; GUTIÉRREZ, M<sup>a</sup>. A. (comp), *Género, familias y trabajo: Rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política*. Buenos Aires: CLACSO.
- AHL, H. (2002). «The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship», Tesis Doctoral, *JIBS dissertation series*, 015, Jönköping International Business School.
- AHL, H. (2003). «Ways of study the text of entrepreneurship», Paper presented at the *Scandinavian*

*Academy of Management Conference*. Reykjavik, Iceland.

- AINZ, A. (2008). «Los discursos de las mujeres veladas sobre las consecuencias del uso del hijab en el mercado de trabajo», en RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, P. (ed.) *Mujeres, trabajos y empleos. En tiempos de globalización*. Colección Antrazyt, 282. Barcelona: Icaria.
- ALAMEDA, M. T. (2007). «En torno a los conceptos de flexibilidad y seguridad: de la contraposición al encuentro», *Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica*, Agosto, 15-16: 111-134.
- ALBA, A. (2000). *La riqueza de las familias. Mujer y mercado laboral en la España democrática*. Barcelona: Ariel.
- ALBACH, H. (1984). «El papel del empresario Schumpeteriano hoy», *Working Paper, Universidad de Alcalá de Henares*, 30: 1-30.
- ALBELDA, R. (1997). *Economics and Feminism: Disturbances in the Fiel*. New York: Twayne Publishers.
- ALBERDI, C. (2003). «¿Desean las mujeres el poder? Una aproximación desde la experiencia», en HERNANDO, A., *¿Desean las mujeres el poder? Cinco reflexiones en torno a un deseo conflictivo*. Madrid: Minerva.
- ALBERDI, I. (1999): *La nueva familia española*. Madrid: Taurus.
- ALCALÁ, P. (2001). «Sobre los ingenios femeninos», en PÉREZ, E. y ALCALÁ, P. (coord.), *Ciencia y género*. Madrid: Editorial Complutense.
- ALCHIAN, A. A. y DEMSETZ, H. (1972). «Production information and economic organization», *American Economic Review*, 62: 779-795.
- ALCOBA, E. (2005). «Prólogo a la edición española», en TALBURT, S. y STEINBERG, S.R. (eds.), *Pensando Queer. Sexualidad, cultura y educación*. Barcelona: Graó.
- ALDRICH, H. (1999). *Organizations evolving*. Londres: Sage.
- ALDRICH, H. E.; REECE, P. R.; DUBINI, P.; ROSEN, B. y WOODWARD, W. (1989). «Women on the verge of breakthrough?: Networking among entrepreneurs in the U.S. and Italy», *Entrepreneurship and Regional Development*, 1 (4): 103-132.
- ALDRICH, H. E. y BAKER, T. (1997). «Blinded by the Cities? Has There Been Progress in Entrepreneurship Research?», en SEXTON y SMILOR (eds.), *Entrepreneurship 2000*. Chicago: Upstart Publishing Company.

- ALDRICH, H. E. y CLIFF, J. E. (2003). «The Pervasive Effects of Family on Entrepreneurship: Toward a Family Embeddedness Perspective», *Journal of Business Venturing*, 18 (5): 507-525.
- ALDRICH, H. E. y ZIMMER, C. (1986). «Entrepreneurship Through Social Networks», en SEXTON, D. y SMILLOR, R. (eds.), *The Art Science of Entrepreneurship*. Cambridge: Ballinger.
- ALEXANDER, M. J. y MOHANTY, CH. T. (2004). «Genealogías, legados, movimientos», en HOOKS, B. et al., *Otras inapropiables. Feminismos desde las fronteras*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- ALLEN, S. y TRUMAN, C. (1993). *Women in business: Perspectives on women entrepreneurs*. Londres: Routledge Press.
- ALMEDA I SAMARANCH, E.; DI NELLA, D. y OBIOL I FRANCÉS, S. (2008) «L'experiència de la monoparentalitat: percepcions, dificultats i demandes», *Arxius de Ciències Socials*, 19: 19-29.
- ALMOND, P. y RUBERY, J. (1998). «The gender impact of recent European trends in wage determination», *Work, Employment and Society*, 12 (4): 675-693.
- ALONSO, L. E. (1998). *La mirada cualitativa en sociología: Una aproximación interpretativa*. Madrid: Fundamentos.
- ALONSO, L. E. (2002). «El discurso de la sociedad de la información y el declive de la reforma social. Del *management* del caos al caos del *management*», en GARCÍA BLANCO, J. M. y NAVARRO, P., *¿Más allá de la modernidad? Las dimensiones de la información, la comunicación y sus nuevas tecnologías*. Madrid: CIS.
- ALONSO, L.E. (2007) *La crisis de la ciudadanía laboral*. Madrid: Antropos.
- ALONSO, O. (2008). *Economía e igualdad de género: Retos de la hacienda pública en el siglo XXI*. Madrid. Ministerio de Economía y Hacienda. Instituto de Estudios Fiscales.
- ALÓS, R. (2008). «Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26(1): 123-148
- ALÓS, R. y JODAR, P. (2005). «Relaciones laborales segmentadas en mercados de trabajo segmentados: algunas repercusiones en la calidad de vida laboral y en la participación sindical». *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate*. 5: 223-249.
- ALSOS, G. A. y LJUNGGREN, E. (1998). «Does the business start-up process differ by gender?: A longitudinal study of nascent entrepreneurs», *Frontiers of Entrepreneurship Research*.
- ÁLVAREZ, S. A. y MEYER, G. D. (1998). «Why do women become entrepreneurs?», *Frontiers of Entrepreneurship Research*.

- ÁLVAREZ, S. A. y BUSETNITZ, L. W. (2001). «The entrepreneurship of resource-based theory», *Journal of Management*, 27: 755-775.
- AMABILE, T. (1997). «Entrepreneurial Creativity. Through Motivational Synergy», *Journal of Creativity Behaviour*, 31 (1): 18-25.
- AMADO, A. y DOMÍNGUEZ, N. (comps) (2004). *Lazos de familia. Herencia, cuerpos, ficciones*. Buenos Aires: Paidós.
- AMARU MAXIMIANO, A. C. (2008). *Administración para emprendedores. Fundamentos para la creación y gestión de nuevos negocios*. Naucalpan de Juárez: Pearson Educación de México.
- AMAT, J. y CODURAS, A. (2000). *The Global Entrepreneurship Monitor Project*. Informe Ejecutivo 2000, Proyecto GEM, España.
- AMAT, J. y CODURAS, A. (2001). «Actividad emprendedora y crecimiento económico. Una relación significativa», *Iniciativa Emprendedora y Creación de Empresas*, 30: 74- 85.
- AMIGOT, P. y PUJAL, M. (2008). «¿Estudios de género y/o estudios con una perspectiva de género», en MIQUEO, C.; BARRAL, M<sup>a</sup>.; y MAGALLÓN, C. (eds), *Estudios iberoamericanos de género en ciencia, tecnología y salud*. Zaragoza: Prensas Universitarias de Zaragoza.
- AMIN, S. (2005). «Tres mil millones de campesinos amenazados» en AMIN, S. (dir.) *Las luchas campesinas y obreras frente a los desafíos del S. XXI*. Barcelona: El viejo topo.
- AMORÓS, C. (1986). «Algunos aspectos de la evolución ideológica del feminismo en España», en AAVV, *La mujer española: De la tradición a la modernidad (1960-1980)*. Madrid: Tecnos.
- AMORÓS, C. (1991). *Hacia una crítica de la razón patriarcal*. Barcelona: Anthropos.
- AMORÓS, C. (1994). *Historia de la teoría feminista*. Madrid. Universidad Autónoma de Madrid.
- AMORÓS, C. (1997). *Tiempo de feminismo. Sobre feminismo, proyecto ilustrado y postmodernidad*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- AMORÓS, C. (2005). *La Gran diferencia y sus pequeñas consecuencias... Para las luchas de las mujeres*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- AMORÓS, C. (2007). «La dialéctica del sexo de Shulamith Firestone: Modulaciones feministas del freudo-marxismo», en AMORÓS, C. y de MIGUEL, A. (eds.), *Teoría feminista: De la Ilustración a la globalización. Vol. 2. Del feminismo liberal a la posmodernidad*. Madrid: Minerva.
- AMORÓS, C. y de MIGUEL, A. (eds.) (2005). *Teoría feminista: De la Ilustración a la globalización*.

Vol. 3. *De los debates sobre el género al multiculturalismo*. Madrid: Minerva.

AMORÓS, C. y de MIGUEL, A. (eds.) (2007c). «Teoría feminista y movimientos feministas», en AMORÓS, C. y de MIGUEL, A. (eds.), *Teoría feminista: De la Ilustración a la globalización. Vol. 1. De la Ilustración al segundo sexo*. Madrid: Minerva.

AMORÓS, C. y de MIGUEL, A. (eds.) (2007d). *Teoría feminista: De la Ilustración a la globalización. Vol. 2. Del feminismo liberal a la posmodernidad*. Madrid: Minerva.

AMOS, V. y PARMAR, P. (1984). «Challenging Imperial Feminism», en BHAVNANI, K., (ed.) (2001a), *Feminism and Race*. Oxford: Oxford University Press.

AMOTT, T. y MATHAEI, J. (1991). *Race, Gender, and Work: A Multi-cultural Economic History of Women in the United States*. Boston: South End Press.

ANKER, R. (1997). «La segregación profesional entre hombre y mujeres. Repaso de las teorías», *Revista Internacional del Trabajo*, 116 (3): 343-370.

ANNA, A. L.; CHANDLER, G. N.; JANSEN, E. y MERO, N. P. (1999). «Women business owners in traditional and non-traditional industries», *Journal of Business Venturing*, 15: 279-303.

ANTUNES, R. (1999). *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*. Buenos Aires: Antídoto.

ANTUNES, R. (2005). *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Buenos Aires: Herramienta.

ANZALDÚA, G. (2004). «Movimientos de rebeldía y las culturas que traicionan», en HOOKS, B. et al., *Otras inapropiables. Feminismos desde las fronteras*. Madrid: Traficantes de Sueños.

APARICIO GUERRERO, A. E.; GARCÍA MARCHANTE, J. S.; MARTÍNEZ NAVARRO, J. M. y VÁZQUEZ VALERA, C. (2008), «La empresarialidad rural en el marco del desarrollo territorial. Análisis comparado de dos estudios de caso en Castilla-La Mancha», en MARTÍNEZ PUCHE, A.; PRIETO CERDÁN, A. y RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ, F. (coords.). *Los sistemas locales de empresas y el desarrollo territorial: Evolución y perspectivas actuales en un contexto globalizado. V Jornadas del Grupo de Trabajo de Desarrollo Local de la Asociación de Geógrafos Españoles*. San Vicente: Editorial Club Universitario.

ARDICHVILI, A.; CARDOZO, R. y RAY, S. (2003). «A theory of entrepreneurial opportunity identification and development», *Journal of Business Venturing*, 18: 105-123.

ARENIUS, P. y DE CLERCQ, D. (2005). «A network-based approach on opportunity», *Small Business Economics*, 24 (3): 249-265.

- ARENIUS, P. y MINNITI, M. (2003). «A cross-country study of gender differences in self-employment. A preliminary draft», Comunicación presentada en *1st GEM Research Conference*, 1-3 abril, Berlín.
- ARJONA, A. (2006). *Los colores del escaparate. Inmigrados emprendedores en Almería*. Barcelona: Icaria.
- ARJONA, A. y CHECA, J. (2005). «Emprendedores étnicos en Almería. ¿Una alternativa laboral a la segmentación del mercado de trabajo?», *Sociología del Trabajo*, 54: 101-125.
- ARJONA, A. y CHECA, J. (2006). «Economía étnica. Teorías, conceptos y nuevos avances», *Revista Internacional de Sociología*, LXIV (45): 117-143.
- ASAMBLEA FEMINISTA DE MADRID (2001). «¿Qué hacemos con el trabajo doméstico?» en ASAMBLEA DE MUJERES DE CÓRDOBA Y HIERBABUENA, *Jornadas: «Feminismo es... y será»: ponencias, mesas redondas y exposiciones*, Universidad de Córdoba, Córdoba.
- ASTELARRA, J. (2007). «Género y cohesión social: Una primera aproximación», en ARRIAGADA, I. y ASTELARRA, J. (coord.), *Género y cohesión social*. Madrid: Fundación Carolina CeALCI.
- AUDRETSCH, B. (1997). «Technological Regimes, Industrial Demography and the Evolution of Industrial Structures», *Industrial and Corporate Change*, 6 (1): 49- 82.
- AUDRETSCH, D. (2002). *Entrepreneurship: A survey of literature*. Bruselas: European Commission, Enterprise Directorate General.
- AUDRETSCH, D. B. y KEILBACH, M. (2006). «Entrepreneurship growth and restructuring», *DP on Entrepreneurship, Growth and Public Policy*, 1306. Max Planck Institute.
- AUDRETSCH, D. B.; KEILBACH, M. y LEHMANN, E. (2006). *Entrepreneurship and economic growth*. New York: Oxford University Press.
- AUDRETSCH, D. B.; CARREE, M. A. y THURIK, A. R. (2001). «Does entrepreneurship reduces underemployment?», *Discussion Paper*, TI01-074/3. Rotterdam: Tinbergen Institute, Erasmus University.
- AUDRETSCH, D. B.; CARREE, M. A.; VAN STEL, A. J. y THURIK, A. R. (2001). «Impeded industrial restructuring: the growth penalty», *Kyklos*, 55 (1): 81-97. Rotterdam: Tinbergen Institute, Erasmus University.
- AUDRETSCH, D. B. y THURIK, A. R. (2000). «Capitalism and democracy in the 21st century: from the managed to the entrepreneurial economy», *Journal of Evolutionary Economics*, 10 (1): 17-34.
- AUDRETSCH, D. B. y THURIK, R. (2001). «Linking entrepreneurship to growth», *STI Working Paper*,

## 2. París: OCDE

- AUDRETSCH, D. B.; THURIK, A.; VERHEUL, I. y WENNEKERS, S. (2002). *Entrepreneurship: Determinants and Policy in a European- U.S. Comparison*. Dordrecht: Kluwer Academic Publisher.
- AUZERO, G. (2007). «El contrato de trabajo de ‘nuevo empleo’: una traducción francesa de la flexiseguridad», *Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica*, Agosto, 15-16: 91-100.
- AYALA, J. C. y MANZANO, G. (2006). «La empresa familiar: ¿Punto de partida o punto final en la aventura del emprendedor? », *Boletín de Estudios Económicos*, LXI (189): 451-469.
- BABSON COLLEGE y LONDON BUSINESS SCHOOL (varios años). *GEM (Global Entrepreneurship Monitor)*. Babson College, Babson Park.
- BACA, M. y THORNTON, B. (1994). «Difference and Domination», en BACA, M.; THORNTON, B. (ed.), *Women of Color in U.S. Society*. Philadelphia: Temple University Press.
- BACKES-GELLNER, U.; KAY, R.; GÜNTERBERG, G.; HOLZ, M. y WOLTER, H. J. (2003). *Female Entrepreneurs in Germany*. Institut für Mittelsandforschung Bonn, March.
- BADINTER, E. (1993). *XY: La identidad masculina*. Madrid: Alianza.
- BADINTER, E. (2004). *Por mal camino*. Madrid: Alianza.
- BAINES, S. y WHEELLOCK, J. (2000). «Work and employment in small business: Perpetuating and challenging gender traditions», *Gender, Work and Organizations*, 7 (1): 45-56.
- BAINES, S.; WHEELLOCK, J. y GELDER, U. (2003). *Riding the roller coaster family life and self-employment*. Cambridge Policy Press/ Joseph Rowntree Foundation.
- BAIZÁN MUÑOZ, P. (2003). «La difícil integración de los jóvenes en la edad adulta», Fundación Alternativas, Documento de Trabajo, 33.
- BAKER, T.; ALDAG, R. y BLAIR, E. (2003). «Gender and entrepreneurial opportunity evaluation», *Frontiers of Entrepreneurship Research*.
- BAKER, T.; ALDRICH, H. y LIOU, N. (1997). «Invisible entrepreneurs: The neglect of women owners by mass media and scholarly journals in the USA», *Entrepreneurship and Regional Development*, 9: 221-238.
- BALBO, L. (1996). «Las colchas locas: replanteándonos el debate del Estado del Bienestar desde el punto de vista de la mujer», en SAASOON (ed.). *Las mujeres y el Estado*. Madrid: Vindicación

Feminista.

- BALIBAR, E. y WALLERSTEIN, I. (1989). *Race, class, nation. Les identités ambiguës*. París: La Découverte.
- BANYULS, J.; CANO, E.; PITXER, J.V.; SÁNCHEZ, A. (2005). *Economía laboral i polítiques d'ocupació*. València: Universitat de València
- BARBERÁ, E. (1998). *Psicología del género*. Barcelona: Ariel.
- BARBERÁ, E. (2004). «Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales», *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 50: 37-54.
- BARBERÁ, E. y MOLTÓ, L. (1994). «Las mujeres y la crisis del mercado laboral: Repercusiones económicas y psicosociales», *Revista de Trabajo*, 22: 213-222.
- BARBERÁ, E.; SARRIÓ, M. y RAMOS, A. (coord.) (2000). *Mujeres directivas: Promoción profesional en España y el Reino Unido*. Valencia: Instituto Universitario de Estudios de la Mujer, Universidad de Valencia.
- BARNEY, J. (1986). «Strategic factor markets: Expectations, luck and business strategy», *Management Science*, 32: 1512-1514.
- BARNEY, J. (1991). «Firm resources and sustained competitive advantage», *Journal of Management*, 17 (1): 99-120.
- BARON, R. A. (2006a). «Opportunity recognition as pattern recognition. How entrepreneurs 'connect the dots' to identify new business opportunities», *Academy of Management Perspectives*, 20 (1): 104-119.
- BARON, R. A. (2006b). «Psychological perspectives on entrepreneurship: Cognitive and social factors in entrepreneurs success», *Current Directions in Psychological Science*, 9: 15-19.
- BARRETT, M. (1980). *Women's Oppression Today: The Marxist/Feminist Encounter*, Verso, Londres.
- BARRETT, M. (1995). «Feminist Perspectives on Learning for Entrepreneurship: The View from Small Business», en *Frontiers of Entrepreneurship Research, 1995 Edition*, Babson College, Babson.
- BARRETT, M. (2002). «Las palabras y las cosas: el materialismo y el método en el análisis feminista contemporáneo», en BARRETT, M. y PHILLIPS, A. (comps.). *Desestabilizar la teoría. Debates feministas contemporáneos*. México D. F.: Paidós.
- BARRETT, M. y PHILLIPS, A. (comps.) (2002). *Desestabilizar la teoría. Debates feministas*

*contemporáneos*. México D. F.: Paidós.

BARRY, B. (1997). *La justicia como imparcialidad*. Barcelona: Paidós.

BARRY, K. (1987). *Esclavitud sexual de la mujer*. Barcelona: La Sal.

BARRY, K. (1994). «Teoría del feminismo radical: política de explotación sexual», en AMORÓS, C. (coord.), *Historia de la teoría feminista*. Madrid: Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid, Instituto de Investigaciones Feministas de la Universidad Complutense.

BARRY, K. (2007). «Teoría del feminismo radical: Política de la explotación sexual», en AMORÓS, C. y de MIGUEL, A. de (eds.), *Teoría feminista: De la Ilustración a la globalización. Vol. 2. Del feminismo liberal a la posmodernidad*. Madrid: Minerva.

BATES, T. (2002). «Restricted access to markets characterizes women-owned businesses», *Journal of Business Venturing*, 17: 313-324.

BATISTA, R. M<sup>a</sup>.; GARCÍA FALCÓN, J. M.; MELIAN, A. y SÁNCHEZ, A. (2003). «La función empresarial del siglo XXI: ¿Recurso o capacidad», en GENESCÀ, E.; URBANO, D.; CAPELLERAS, J. L.; GUALLARTE, C. y VEGES, J. (coords.), *Creación de empresas. Entrepreneurship*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.

BATTHYÁNY, K. (2007). «Articulación entre vida laboral y vida familiar. Las prácticas de cuidado infantil de trabajadoras asalariadas de Montevideo», en AGUIRRE, R. y GUTIÉRREZ, M<sup>a</sup>, A. (comp), *Género, familias y trabajo: Rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política*. Buenos Aires: CLACSO.

BAUMAN, Z. (2001). *La posmodernidad y sus descontentos*. Madrid: Akal.

BAUMOL, W. J. (1993a). *Mercados Perfectos y Virtud Natural: La Ética en los Negocios y la Mano Invisible*, Colegio de Economistas de Madrid, Madrid: Celeste Ediciones.

BAUMOL, W. J. (1993b). *Entrepreneurship, management, and the structure of payoffs*. Cambridge (Massachusetts) The MIT Press.

BAUMOL, W. J. (2002). *Entrepreneurship, innovation and growth: The David-Goliats symbiosis*, Talk based on the materials from The Free Market Innovation Machine: Analyzing the Growth Miracle of Capitalism. Princeton: Princeton University Press.

BAZO, M. T. (2008). «Personas mayores y solidaridad familiar», *Política y Sociedad*, 45 (2): 73-87.

BEASLEY, CH. (1994). *Sexual Economyths: Conceiving a Feminist Economics*, St. Martin's Press, Singapore.

- BEASLEY, CH. (1996). «Charting an/other Direction? Sexual Economyths and Suggestions for a Feminist Economics», *Australian Feminist Studies*, 11, 23: 99-113.
- BECK, U. y BECK-GERNSHEIM, E. (1998). *El normal caos del amor*. Barcelona: El Roure.
- BECK, U. y BECK-GERNSHEIM, E. (2001). *El normal caos del amor. Las nuevas formas de la relación amorosa*. Barcelona: Paidós.
- BECK, U. y BECK-GERNSHEIM, E. (2003). *La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona: Paidós.
- BECKER, G. (1981). *A Treatise on the Family*, Harvard University Press.
- BECKER, G. S. (1983). *El capital humano: Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*. Madrid: Alianza.
- BEECHEY, V. (1977). «Some Notes on Female Wage Labour in Capitalist Production», *Capital and Class*, 3: 26-44.
- BEECHEY, V (1994). «Género y trabajo: replanteamiento de la noción de trabajo», en BODERÍAS, *et al.* (comps.). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria.
- BEGLEY, T. M. y BOYD, D. P. (1987a). «Psychology of Entrepreneur», en KENT, C. A.; SEXTON, D. L. y SMILOR, R. W. (eds.), *Encyclopedia of Entrepreneurship*. Ballinger, Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ: 39-57.
- BEGLEY, T. M. y BOYD, D. P. (1987b). «Psychological Characteristics Associated with Performance in Entrepreneurial Firms and Smaller Business», *Journal of Business Venturing*, 2: 79- 93.
- BEGLEY, T. M. y TAN, W. L. (2001). «The socio-cultural environment for entrepreneurship: A comparison between East Asian and Anglo-Saxon countries», *Journal of International Business Studies*, 32 (3): 537- 553.
- BELCOURT, M.; BURKE, R. J. y LEE-GOSSELIN, H. (1991). «The glass box: Women business owners in Canada», *Canadian Advisory Council on the Status of Women*, Ontario.
- BELSO MARTÍNEZ, J. A. (2003). «Discriminación de género y fomento de nuevas empresas. Conclusiones a partir de un análisis multivariante sobre las pymes valencianas de reciente creación», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 41: 15-38.
- BELTRÁN, E. y MAQUIEIRA, V. (ed.) (2001). *Feminismos. Debates teóricos y contemporáneos*. Madrid: Alianza Editorial.
- BELLU, R. (1988). «Entrepreneurs and Managers: Are they Different?», en KIRCHHOFF, B.; LONG,

- W.; McMULLAN, W.; VESPER, K. y WETZEL, E. (eds.), *Frontiers of Entrepreneurship Research*. Wellesley, MA.: Babson College.
- BENERÍA, L. y ROLDÁN, M. (1987). *The Crossroads of Class and Gender*, The University of Chicago Press, Chicago: 71-96.
- BENERÍA, L. (1994). «La globalización y el trabajo de las mujeres» en FINKEL, L. *La organización social del trabajo*. Madrid: Pirámide.
- BENERÍA, L. (2005). *Género, desarrollo y globalización*. Hacer: Barcelona.
- BENERÍA, L. (2007). «Trabajo producto/reproductivo, pobreza y políticas de conciliación en América Latina: Consideraciones teóricas y prácticas», en ARRIAGADA, I.; ASTELARRA, J. (coord.), *Género y cohesión social*. Madrid: Fundación Carolina CeALCI.
- BENHABIB, S. (1990). «El Otro generalizado y el otro concreto», en BENHABIB, S. y CORNELL, D. (eds.), *Teoría feminista y teoría crítica*. Valencia: Ediciones Alfons el Magnánim.
- BENHABIB, S. (1992). «Una revisión del debate sobre las mujeres y la teoría moral», *Isegoría*, 6: 37-63.
- BENHABIB, S y CORNELL, D. (eds.), (1990). *Teoría feminista y teoría crítica*, Valencia: Ediciones Alfons el Magnánim.
- BERARDI "BIFO", F. (2003). *La fábrica de la infelicidad*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- BERENGUER, G.; CERVER, E.; DE LA TORRE, A. y TORCA, V. R. (2004). «El estilo directivo de las mujeres y su influencia sobre la gestión del equipo de trabajo en las cooperativas valencianas», *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*: 50: 123-146.
- BERG, N. G. (1997). «Gender, place and entrepreneurship», *Entrepreneurship & Regional Development*, 9: 259-268.
- BERGMANN, B. (1986). *The Economic Emergence of Women*, Basic Books, New York.
- BERGMANN, B. (1987). «The Task of Feminist Economics: A More Equitable Future» en FRANHAM, C. (ed.), *The Impact of Feminist Research in Academy*, Bloomington: Indiana University Press.
- BERICAT, E. (1998). *La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social*. Barcelona: Ariel Sociología.
- BERICAT, E. (2000). «La sociología de la emoción y la emoción en la sociología», *Papers*, 62: 145-176.
- BENERÍA, L. (1987). «¿Patriarca o sistema económico? Una discusión sobre dualismos metodológicos» en AMORÓS, C; BENERÍA, L; DELPHY, C.; ROSE, H. y STOLCK, V. (eds.), *Mujeres ciencia*

y práctica política. Madrid: Editorial Debate.

- BENERÍA, L. (1991). «La globalización de la economía y el trabajo de las mujeres», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, 13-14: 23- 33.
- BENERÍA, L. (1999). «El debate inconcluso sobre el trabajo no remunerado», *Revista Internacional del Trabajo* 118 (3): 321- 346.
- BENERÍA, L. (2004). «Introducción. La mujer y el género en la economía: Un panorama genera», en VILLOTA, P. (ed) (2004), *Economía y género. Macroeconomía, política fiscal y liberalización. Análisis de su impacto sobre las mujeres*. Barcelona: Icaria.
- BHATNAGAR, D. Y RAJADHYAKHA, U. (2001). «Attitudes toward work and family roles and their implications for career growth of women: a report from India», *Sex Roles*, 45: 549-565.
- BHAVNANI, K. (ed.) (2001a). *Feminism and Race*. Oxford: Oxford University Press.
- BHAVNANI, K. (2001b). «Introduction», en BHAVNANI, K. (ed.), *Feminism and Race*. Oxford: Oxford University Press.
- BHAVNANI, K. y COULSON, M. (2004). «Transformar el feminismo socialista. El reto del racismo», en HOOKS, B. et al., *Otras inapropiables. Feminismos desde las fronteras*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- BIMBI, F. (1989). «La doppia presenza: Fattoristrutturali e processi sociali nella diffusione di un modello complesso di lavoro femminile dalle economie centrali a quelle periferiche», en PACIFICO, M. (ed.), *Lavoro prodotto, lavoro riprodotto. Contributi sulla divisiones sessuale del lavoro*. Nápoles: Edizioni Scientifiche Italiane.
- BIRD, B. (1988). «Implementing Entrepreneurial Ideas: The Case for Intentions», *Academy of Management Review*, 13 (3): 442- 453.
- BIRD, B. y BRUSH, C. (2002). «A gendered perspective on organization creation», *Entrepreneurship, Theory and Practice*, 26 (3): 41-65.
- BIRD, S. R. y SAPP, S. G. (2004). «Understanding the gender gap in small business success: Urban and rural comparisons», *Gender and Society*, 18 (1): 5-28.
- BIRLEY, S. (1998). *Entrepreneurship*. Aldershot: Ashgate Dartmouth.
- BLACKWELL, M. (2008). «Las Hijas de Cauhtémoc: feminismo chicano y prensa cultural, 1968-1973» en SUÁREZ-NAVAZ, L., HERNÁNDEZ, R.A. *Descolonizando el feminismo. Teorías y prácticas desde los márgenes*. Madrid: Cátedra.

- BLANCO, J. (coord) (2008). *Desarrollo del talento*. Madrid: Biblioteca Aedipe.
- BLANCO, O. (2007). «La Ilustración deficiente. Aproximación a la polémica feminista en la España del siglo XVIII», en AMORÓS, C. y de MIGUEL, A. (eds.), *Teoría feminista: De la Ilustración a la globalización. Vol. 1. De la Ilustración al segundo sexo*. Madrid: Minerva.
- BLAS ARITIO, F. A. y RUEDA SERÓN, A. (2003). «La formación profesional en España», Laboratorio de Alternativas, Documento de trabajo, 2.
- BLASCO, R. y PRIETO, J. (2008). «Aspectos psicosociales del talento. Desde la sociedad hacia la sociedad», en BLANCO, J. (coord.), *Desarrollo del talento*. Capítulo 2. Madrid: Aedipe.
- BLAT, A. (1994). «Informe sobre la igualdad de oportunidades educativas entre los sexos», *Revista Iberoamericana de Educación*, , *Género y Educación*, 6: 60-77.
- BLATT, R. (1993). *Young companies study 1989-92*. Toronto: Ministry of Economic Development.
- BLAU, F. y FERBER, M. (1992). *The Economics of Women, Men and Work*. New York: Prentice-Hall, Englewood Cliffs.
- BLOCH, M. y BUISSON, M. (1998). *La garde des enfants, une histoire de femmes*. París: L'Harmattan.
- BODEN, R. J. Jr. (1996). «Gender and self-employment selection: An empirical assessment», *Journal of Socio-Economics*, 25 (6): 671-682.
- BODEN, R. J. Jr. (1999a). «Gender inequality in wage earnings and female self-employment selection», *Journal of Socio-Economics*, 28 (3): 351-364.
- BODEN, R. J. Jr. (1999b). «Flexible working hours, family responsibilities and female self-employment», *American Journal of Economics and Sociology*, 58 (1): 71-84.
- BODEN, R. J. Jr. y NUCCI, A. R. (2000). «On the survival prospects of men's and women's new business ventures», *Journal of Business Venturing*, 15 (4): 347-362.
- BOLTANSKY, L. y CHIAPELLO, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- BONDER, G. (2002). *Las Nuevas Tecnologías de Información y las Mujeres: Reflexiones necesarias*, Santiago de Chile: CEPAL (serie Mujer y Desarrollo).
- BORDERÍAS, C. (1993). *Entre líneas. Trabajo y identidad femenina en la España contemporánea*. Barcelona: Icaria.
- BORDERÍAS, C. (2003). «La feminización de los estudios sobre el trabajo de las mujeres: España en el contexto internacional (1969-2000)», *Sociología del Trabajo*, 48: 57-124.

- BORDERÍAS, C.; CARRASCO, C. y ALEMANY, C. (eds.) (1994). *Las mujeres y el trabajo*. Barcelona: FUHEM- Icaria.
- BORRÁS, V.; TORNS, T. y MORENO, S. (2007). «Las políticas de conciliación: Políticas laborales versus políticas de tiempo», *Papers. Revista de Sociología*, 83: 83-96.
- BOSCH, A., CARRASCO, C. y GRAU, E. (2004). «Verde que te quiero violeta. Encuentros y desencuentro entre feminismo y ecologismo», ponencia presentada a IX Jornadas de Economía Crítica, Universidad Complutense de Madrid, [www.ucm.es/info/ec/index9.htm](http://www.ucm.es/info/ec/index9.htm).
- BOSCH, E.; FERRER, V. y ALZAMORA, A. (2006). *El laberinto patriarcal. Reflexiones teórico-prácticas sobre la violencia contra las mujeres*. Barcelona: Anthropos.
- BOUFFARTIGUE, P. (2007). «División sexuada del trabajo profesional y doméstico. Algunos apuntes para una perspectiva temporal», en PRIETO, C. (ed.), *Trabajo, género y tiempo social*. Barcelona: Hacer.
- BOURDIEU, P. (1986). «The forms of capital», en RICHARDSON, J. (ed.), *Handbook of theory and research in the sociology of education*. Westport: Greenwood Press.
- BOURDIEU, P. (1991). *El sentido práctico*. Madrid: Siglo XXI.
- BOURDIEU, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- BOURDIEU, P.; CHAMBOREDON, J. C. y PASSERON, J. C. (1976). *El oficio de sociólogo*. Madrid: Siglo XXI.
- BOWEN, D. y HISRICH, R. (1986). «The Female Entrepreneur: A Career Development Perspective». *The Academy of Management Review*, 11 (2): 393-407.
- BOWMAN-UPTON, N.; CARSUD, A. y OLM, K. (1987). «New venture funding for the female entrepreneur», en CHURCHILL, N. (ed.), *Frontiers of entrepreneurship research*. Wellesley, MA.: Babson College.
- BOYD, N. y VOZIKIS, G. (1994). «The influence of Self-Efficacy on the development of entrepreneurial intentions and actions», *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18 (4): 63-77.
- BRADLEY, H. (1999). *Gender and power in the workplace*. Macmillan: Houndmills.
- BRAH, A. (2004). «Diferencia, diversidad, diferenciación», en HOOKS, B. et al., *Otras inapropiables. Feminismos desde las fronteras*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- BRAHAM, P. y JANES, L. (2002). *Social differences and divisions*. Cambridge: Blackwell.

- BRAIDOTTI, R. (1994). *Sujetos nómadas*. Buenos Aires: Paidós.
- BRAIDOTTI, R. (2000). «Key Terms and Issue in the Making of European Women's Studies», en BRAIDOTTI, R. y VONK, E. (Eds.), *The Making of European Studies*. Ustrecht: Drukkerij Zuidam & Uithof.
- BRAIDOTTI, R. (2004). *Feminismo, diferencia sexual y subjetividad nómada*. Barcelona: Gedisa.
- BRANDT, B. (1995). *Whole Life Economics: Revaluing Daily Life*, New Society Publishers, Philadelphia.
- BRASS, D. J. y LABIANCA, G. (1999). «Social capital, social liabilities, and social resources management», en LEENDERS, R. TH. A. J. GABBAY, S. M. (eds.). *Corporate social capital and liability*. Boston: Kluwer.
- BRAVERMAN, H. (1978). *Trabajo y capital monopolista*. México: Ed. Nuestro tiempo.
- BREITENBACH, E. (1999). «Changing gender relations in contemporary Scotland», en HASSAN, G. y WARHUST, C. (eds.), *A different future: A moderniser's guide to Scotland*. Glasgow: The Big Issue and Centre for Scottish Public Policy.
- BROCKHAUS, R. H. (1980). «Risk taking propensity of entrepreneurs», *The Academy of Management Journal*, 23 (3): 509-520.
- BROWER, M. T. (2002). «Weber, Schumpeter and Knight on entrepreneurship and economic development», *Journal of Evolutionary Economics*, 12: 83-105.
- BRULLET, C. (2000). «El debate sobre la conciliación ocupación familia dentro del marco de la Unión Europea», *Revista Catalana de Sociología*, 12: 155-185.
- BRUNET, I. y ALARCÓN, A. (2003-2004). «Lógica de redes y espíritu empresarial», *Sociología del Trabajo*, 50: 139-171.
- BRUNET, I. y ALARCÓN, A. (2005). *¿Quién crea empresas? Redes y empresarialidad*. Madrid: Talasa ediciones.
- BRUNET, I. y BELZUNEGUI, A (2003). *Flexibilidad y formación. Una crítica sociológica al discurso de las competencias*. Barcelona: Icaria.
- BRUNET, I. y BELZUNEGUI, A (2005). *Teorías sobre la empresa*. Madrid: Pirámide.
- BRUNET, I. y BÖCKER, R. (2007). *Desarrollo, industria y empresa*. Madrid: Tecnos.
- BRUNET, I. y PASTOR, I. (1997). *Educación, trabajo y género*. Barcelona: Llibreria Universitària de

Barcelona.

- BRUNET, I. y VIDAL, A. (2008). *El gobierno del factor humano*. Madrid: Delta.
- BRUNET, I. y VIDAL, A. (2004). *Empresa y recursos organizativos*. Madrid: Pirámide.
- BRUSH, C. G. (1992). «Research on women business owners: Past trends, a new perspective and future directions», *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 5-30, Verano.
- BRUSH, C. G. (1997). «Women-owned businesses: Obstacles and opportunities», *Journal of Development Entrepreneurship*, 2 (1), 1-24.
- BRUSH, C. G. (1998). «A resource perspective on women's entrepreneurship: Research, relevance and recognition», *Actas de la Conferencia de la OECD (Organization for Economic Cooperation and Development Conference) «Women entrepreneurs in Small and Medium Sized Enterprises: A Major Force in Innovation and Job Creation»*, 155-168, París.
- BRUSH, C. G. (2005). «Growth intentions of nascent ventures: Are women entrepreneurs limited from the start?», Comunicación presentada en la *Babson Kauffman Entrepreneurship Research Conference*, Junio, Boston.
- BRUSH, C. G.; CARTER, N.; GATEWOOD, E.; GREENE, P. y HART, M. (2004). *Clearing the hurdles: Women building high-growth businesses*. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- BRUSH, C. G.; DUHAIME, I. M.; GARTNER, W. B.; STEWART, A.; KATZ, J. A.; HITT, M. A.; ÁLVAREZ, S. A.; MEYER, G. D. y VENKATARAMAN, S. (2003). «Doctoral education in the field of entrepreneurship», *Journal of Business Management*, 29 (3): 309-332.
- BRUSH, C. G.; GREENE, P. G. y HART, M. (2001). «From initial idea to unique advantage: The entrepreneurial challenge of constructing a resource base», *Academy of Management Executive*, 15 (1): 64-80.
- BRYSON, V. (2003). *Feminist political theory*. Houndmills: Palgrave.
- BURIN, M. (2003). «El deseo de poder en la construcción de la subjetividad femenina. El 'techo de cristal' en la carrera laboral de las mujeres», en HERNANDO, A., *¿Desean las mujeres el poder? Cinco reflexiones en torno a un deseo conflictivo*. Madrid: Minerva.
- BURIN, M. (2005). «La construcción de la subjetividad masculina», en LOMAS, C. (coord.), *¿Todos los hombres son iguales?. Identidades masculinas y cambios sociales*. Barcelona: Paidós.
- BURIN, M. y MELER, I. (1998). *Género y familia*. Buenos Aires: Paidós.

- BURIN, M. y MELER, I. (2000). *Varones. Género y subjetividad masculina*. Buenos Aires: Paidós.
- BURKE, A. E.; FRITZROY, F. R. y NOLAN, M. A. (2002). «Self-employment wealth and job creation: The roles of gender, non-pecuniary motivation and entrepreneurial activity», *Small Business Economics*, 19: 255-270.
- BUSENITZ, L. W.; GÓMEZ, C. y SPENCER, J. W. (2000a). «Country Institutional Profiles: Unlocking Entrepreneurial Phenomena», *Academy of Management Journal*, 43 (5): 994-1003.
- BUSENITZ, L.; WEST III, G. P.; SHEPHERD, D.; NELSON, T.; CHANDLER, G. N. y ZACHARAKIS, A. (2000b). «Entrepreneurship research in emergence: Past trends and future directions», *Journal of Management*, 29 (3): 285-308.
- BUTLER, J. (1990). «Variaciones sobre sexo y Género. Beauvoir, Wittig y Foucault», en BENHABIB, S., y CORNELL, D. (eds.), *Teoría Feminista y teoría crítica*. Valencia: Ediciones Alfonso el Magnánimo. Institución Valenciana de Estudios e Investigación.
- BUTLER, J. (1993). *Bodies that Matter: On the Discursive Limits of Sex*, Routledge, NY y Londres.
- BUTLER, J. (1995). «Contingent Foundations», en BENHABIB, S. et al. (eds.), *Feminist Contentions*. Londres: Routledge.
- BUTLER, J. (1997). *The Psychic Life of Power: Theories in Subjection*, Routledge.
- BUTLER, J. (1998). «Marxism and the Merely Cultural», *New left Review*, 227: 33-44.
- BUTLER, J. (1999). «Variaciones sobre sexo y género: Beauvoir, Wittig y Foucault», en LAMAS, M. (comp.), *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*, Programa Universitario de Estudios de Género, México.
- BUTLER, J. (2001a). *El género en disputa*. México, D. F.: Paidós. Género y Sociedad.
- BUTLER, J. (2001b). *Mecanismos psíquicos del poder*. Madrid: Cátedra, Colección Feminismos.
- BUTLER, J. (2002). *Cuerpo que importan: Sobre los límites materiales y discursivos del "sexo"*. Buenos Aires: Paidós.
- BUTLER, J. y SCOTT, J. (1992). *Feminist Theorize the Political*. Nueva York: Routledge.
- BUTTNER, E. H. (2001). «Examining Female Entrepreneur's Management Style: An Application of a Relational Frame», *Journal of Business Ethics*, 3: 263-269.
- BUTTNER, H. y MOORE, D. P. (1997). «Women's organizational exodus to entrepreneurship: self-reported motivations and correlates with success», *Journal of Small Business Management*,

Enero, 34-45.

- CACHÓN, L. Y PALACIO, J.I. (1999). «Política de empleo en España desde el ingreso en la U.E.», en MIGUÉLEZ, F. Y PRIETO, C. (coords.), *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- CAIXETA, L.; GUTIÉRREZ, E.; TATE, S. y VEGA, C. (2004). *Hogares, cuidados y fronteras... derechos de las mujeres inmigrantes y conciliación*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- CALDERÓN, J. A. (2008). «Trabajo, subjetividad y cambio social: rastreando el trabajo emocional de las teleoperadoras». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26 (2): 91-119.
- CALLEJO, J. (2007). «Temporalidades y tiempo de trabajo: Vivencias de trabajadores y trabajadoras», en PRIETO, C. (ed.), *Trabajo, género y tiempo social*. Barcelona: Hacer.
- CALLEJO, J. y MARTÍN, L. (1994). «La promoción de la mujer a puestos de responsabilidad laboral: Resistencias discursivas», *Sociología del Trabajo*, 23: 55-71.
- CALLEJO, J.; MESEGUER, P. y MORÓN, R. (2008a). «El mantenimiento de la pauta tradicional: Trabajadores de producción directa en una gran empresa industrial», en PRIETO, C.; RAMOS, R. y CALLEJO, J. (coords.). *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*, Monografías, 255. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- CALLEJO, J.; PRIETO, C. y RAMOS, R. (2008b). «Cambios generales en el tiempo del trabajo profesional y de cuidados», en PRIETO, C.; RAMOS, R. y CALLEJO, J. (coords.). *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*, Monografías, 255. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- CÁMARAS DE COMERCIO Y FUNDACIÓN INCYDE. (2001). *La creación de empresas en España. Análisis por regiones y sectores*. Madrid: Servicio de Estudios del Consejo Superior de Cámaras.
- CÁMARAS DE COMERCIO Y FUNDACIÓN INCYDE. (2003). *Factores para consolidar una empresa*. Madrid: Fundación INCYDE.
- CAMERON, J. y GIBSON-GRAHAM, J. K. (2003). «Feminizing the economy: Metaphors, strategies, politics», *Gender, place and culture*.  
[www.communityeconomies.org/papers/rethink/rethinkp4feminizing.pdf](http://www.communityeconomies.org/papers/rethink/rethinkp4feminizing.pdf)
- CANDELA, P. (2008). «Género, trabajo y políticas de igualdad», *Sociología del Trabajo*, 64: 3-16.
- CÀNOVES, G. (1994). «Estructura familiar y trabajo de la mujer en la agricultura: El caso de Osona y el Bajo Empordà». *Documentos de Análisis Geográfica*, 26: 53-71.

- CÀNOVES, G. y GARCIA, M.D. (1995). «El turismo rural, alternativa o complemento de la agricultura: Las mujeres motores de la transformación», *El Campo*, 133: 221-238.
- CÀNOVES, G. y VILLARINO, M. (2000a). «Turismo rural en Portugal. Las mujeres piezas clave para recibir y servir», en GARCIA RAMON, M.D. y BAYLINA, M. (eds.) (2000), *El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural*. Vilassar de Mar: Oikos-Tau.
- CÀNOVES, G. y VILLARINO, M. (2000b). «Turismo en espacio rural en España: actrices e imaginario colectivo», *Documents d'Anàlisi Geogràfica*, 37: 51-77.
- CAPUTO, R.K. y DOLINSKY, A. (1998). «Women's Choice to Pursue Self-Employment: The Role of Financial and Human Capital of Household Members», *Journal of Small Business Management*, Julio: 8-17.
- CARABAÑA, J. (1999). *Dos estudios sobre movilidad intergeneracional*. Madrid: Fundación Argentaria.
- CARBONERO, M.<sup>a</sup> A. (1997). *Estrategias laborales de las familias en España*. Madrid: CES.
- CARDENAL DE LA NUEZ, M. E. (2006). *El paso a la vida adulta. Dilemas y estrategias ante el empleo flexible*. Madrid: CIS.
- CARDENETE FLORES, M. A. (2008). *Factores que influyen en la creación y la consolidación de empresas. Un análisis regional para la economía española*. Madrid: Fundación EOI.
- CARLAND, J.; CARLAND, J. y STEWART, W. (2000). «The Indefatigable Entrepreneur: A Study of the Dispositions of Multiple Venture Founders», *Journal of Business and Entrepreneurship*, 12 (1): 1-18.
- CARNOY, M. (2000). *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid: Alianza Editorial.
- CARRASCO, C. (1991). *El trabajo doméstico y la reproducción social*, Instituto de la Mujer, Madrid.
- CARRASCO, C. (1992). «El trabajo de las mujeres: producción y reproducción. Algunas notas para su reconceptualización», *Cuadernos de Economía*, 20: 32-53.
- CARRASCO, C. (ed.) (1999a). *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Barcelona: Icaria.
- CARRASCO, C. (1999b). «Introducción: Hacia una economía feminista», en CARRASCO, C. (Ed.), *Mujeres y economía*. Barcelona: Icaria.
- CARRASCO, C. (dir.) (2001). *Tiempos, trabajo y género*. Barcelona: Publicaciones de la Universidad de Barcelona.

- CARRASCO, C. (2004). «Hacia nuevos indicadores de trabajo y género. Un problema mucho más que estadístico», en VILLOTA, P. (ed.), *Globalización y desigualdad de género*. Madrid: Síntesis.
- CARRASCO, C. (2006). «La paradoja del cuidado: Necesario pero invisible», *Revista de Economía Crítica*, 5: 39-64.
- CARRASCO, C. y RECIO, A. (2001). «Time, work and gender in Spain», *Time and Society*, 10 (2): 277-301.
- CARRASCO, C.; ALABART, A.; MAYORDOMO, M. y MONTAGUT, T. (1997). *Mujeres, trabajos y políticas sociales: Una aproximación al caso español*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid: Instituto de la Mujer.
- CARRASCO, C.; ALABART, A.; MAYORDOMO, M. y MONTAGUT, T. (1998). *Las mujeres y el Estado de bienestar: Una aproximación al caso español*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- CARRASCO, C.; ALABART, A.; COCO, A.; DOMÍNGUEZ, M.; MARTÍNEZ, A.; MAYORDOMO, M.; RECIO, A. y SERRANO, M. (2003). *Tiempos, trabajos y flexibilidad: Una cuestión de género*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- CARRASCO, C. y DOMÍNGUEZ, M. (2003). «Género y usos del tiempo: nuevos enfoques metodológicos», *Revista de Economía Crítica*, 1: 129-152.
- CARRASCO, C. y MAYORDOMO, M. (1997). «La doble segmentación de las mujeres en el mercado laboral español», *Información Comercial Española, ICE*, 760: 43-59.
- CARRASCO, C.; MAYORDOMO, M.; DOMÍNGUEZ, M. y ALABART, A. (2004). *Trabajo con mirada de mujer. Propuesta de una encuesta de población activa no androcéntrica*. Madrid: CES.
- CARRASCO, I. y CASTAÑO, M. S. (2008). «El emprendedor schumpeteriano y el contexto social», *ICE*, noviembre-diciembre, 845: 121-134.
- CARRASQUER, P. y MARTÍN ARTELES, A. (2005). «La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva», *Revista Cuadernos de Relaciones Laborales*, 22 (3): 131-150.
- CARRASQUER, P.; MASSÓ, M. y MARTÍN ARTELES, A. (2007). «Discursos y estrategias en torno a la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva», *Papers. Revista de Sociología*, 83: 13-36.
- CARRASQUER, P.; TORNS, T.; TEJERO, E. y ROMERO, A. (1998). «El trabajo reproductivo», *Papers. Revista de Sociología*, 55: 95-114.

- CARTER, D.; SIMKINS, B. y SIMPSON, W. (2003). «Corporate governance, board diversity, and firm value», *The Financial Review*, 38 (1): 33-53.
- CARTER, N. y ALLEN, A. (1997). «Size Determinants of Women-owned Businesses: Choice or Barriers to Resources», *Entrepreneurship and Regional Development*, 9 (3): 211-220.
- CARTER, N. M. y KOLVEREID, L. (1997a). «Women starting new businesses: The experience in Norway and the United States», *OECD Conference on Women Entrepreneurs in Small and Medium Enterprises: A Major Force in Innovation and Job Creation*, April, Paris.
- CARTER, N. M.; WILLIAMS, M. y REYNOLDS, P. D. (1997b). «Discontinuance among new firms in retail: The influence of initial resources, strategy, and gender», *Journal of Business Venturing*, 12: 125-245.
- CARTER, N.; WILLIAMS, M. y REYNOLDS, P. (1997). «Discrimination among new firms in retail: The influences of initial resources, strategy and gender», *Journal of Business Venturing*, 12(2): 125-146.
- CARTER, N. M. y BRUSH, C. G. (2004). «Gender», en GARTNER, W. B.; SHAVER, K. G.; CARTER, N. M. y REYNOLDS, P. D. (eds.). *Handbook of entrepreneurial dynamics: The process of business creation*. London: Sage Publications.
- CARTER, S. y CANNON, T. (1992). *Women as entrepreneurs: A study of female business owners, their motivations, experience and strategies for success*. San Diego: Academic Press Limited.
- CARTER, S. (1993). «Female business ownership: Current research and possibilities for the future», en ALLEN, S. y TRUMAN, C. (eds.), *Women in business: Perspectives on women entrepreneurs*. Londres/New York: Routledge.
- CARTER, S. (2000). «Gender and enterprise», en CARTER, S. y JONES-EVANS, D. (eds), *Enterprise and small business: Principles, practice and policy*. Londres: Prentice Hall.
- CARTER, S.; ANDERSON, S. y SHAW, E. (2001). *Women business ownership: A review of the academic, popular and internet literature*. Report to the Small Business Service, RR 002/01.
- CARTER, S. y CANNON, T. (1988). «Female entrepreneurs: A study of female business owners, their motivations, experiences and strategies for success», *Department of Employment Research Paper*, 65: 1-57.
- CARTER, S. y CANNON, T. (1992). *Women as entrepreneurs*. London: Academic Press.
- CARTER, S. y ROSA, P. (1998). «The financing of male –and female– owned businesses», *Entrepreneurship & Regional Development*, 10: 225-241.

- CARTER, S. y WEEKS, J. (2002). «Special issue: Gender and business ownership: International perspective on theory and practice», *Entrepreneurship and Innovation*, 3 (2): 81-82.
- CARTER, S.; WILSON, F.; SHAW, E. y LAM, W. (2006). «Gender, entrepreneurship and business finance: Investigating the relationship between banks and entrepreneurs in the UK», en BRUSH, C.; CARTER, N.; GATEWOOD, E.; GREENE, P. y HART, M. (eds.), *Women Entrepreneurs and Their Business: A Global Research Perspective*. Cheltenham: Edward Elgar.
- CASADO, D. (2001). *Vejez, dependencia y cuidados de larga duración: situación actual y perspectivas de futuro*. Barcelona: La Caixa.
- CASSON, M. (1981). *Unemployed: A Disequilibrium Approach*, Martin Robertson, Oxford.
- CASSON, M. (1982). *The Entrepreneur: An economic theory*. Oxford: Martin Robertson.
- CASTAÑO, C. (dir) (2008). *La segunda brecha digital*. Madrid: Cátedra.
- CASTAÑO, C. (2009). *Mujeres y poder empresarial en España*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- CASTAÑO, C. e IGLESIAS, C. (2008). «Empleo TIC: Cambios cualitativos y de género», en DÍAZ, A. (coord.), *Nuevas tecnologías, nuevos mercados de trabajo*. Madrid: Ediciones Mundi-Prensa.
- CASTAÑO, C.; IGLESIAS, C.; MAÑAS, E. y SÁNCHEZ-HERRERO, M. (1999). *Diferencia o discriminación: La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las nuevas tecnologías de la información*. Madrid: CES.
- CASTAÑO, C.; SÁNCHEZ, M. e IGLESIAS, C. (2002). «Tecnología y empleo en perspectiva de género. El caso español al final del siglo XX», *Economía Industrial*, 348: 27-40.
- CASTAÑO, M. S. (2007). «The influence of socioeconomic factors on economic growth», *International Advances in Economic Research*, 13: 139-145.
- CASTAÑO, M. S. y CARRASCO, I. (2005). «Social capital and economic growth: The competitive advantage», en BAHMANI-OSKOOEE, M. y GALINDO, M. A., *Next economic growth, new factor and new perspectives*. New York: Nova Science Publishers.
- CASTELLÓ, L. (2009). «La mercantilización y mundialización del trabajo reproductivo. El caso español». *Revista de Economía Crítica*, 7:74-94.
- CASTELLS, M. (1998). *El poder de la identidad. La era de la información: economía, sociedad y cultura. Vol. 2*. Madrid: Alianza.
- CASTELLS, M. y SUBIRATS, M. (2007). *Mujeres y hombres. ¿Un amor imposible?*. Madrid: Alianza

Editorial.

- CARTER, S. y ROSA, P. (1998). «The financing of male and female owned businesses», *Entrepreneurship and Regional Development*, 10 (3): 225-241.
- CASTEL, R. (1998). *La metamorfosis de la cuestión social*. Madrid: Paidós.
- CASTELLS, M. (2000). *La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Vol. 1*. Madrid, Alianza.
- CASTILLA, E. J. (2008). «¿Incentivos salariales por rendimiento? Parcialidad en los procesos de evaluación y retribución según sexo y raza», en RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, P. (ed.) *Mujeres, trabajos y empleos. En tiempos de globalización*. Colección Antrazyt, 282. Barcelona: Icaria.
- CASTILLO, R. DEL (2005). «El feminismo de Nancy Fraser: Crítica cultural y género en el capitalismo tardío», en AMORÓS, C. y de MIGUEL, A. (eds.), *Teoría feminista: De la Ilustración a la globalización. Vol. 3. De los debates sobre el género al multiculturalismo*. Madrid: Minerva.
- CASTLES, F. y FERRERA, M. (1996). «Home ownership and the Welfare State: Is Southern Europe different?», *South European Society and Politics*, 1 (2): 163-184.
- CASTRO, R. (2008). *Foucault y el ciudadano de la libertad. Ética para un rostro de arena*. Santiago de Chile: LOM.
- CASTRO MARTÍN, T. y DOMÍNGUEZ FOLGUERAS, M. (2008). «Matrimonios ‘sin papeles’: perfil sociodemográfico de las parejas de hecho en España según el Censo de 2001», *Política y Sociedad*, 45 (2): 49-71.
- CATALYST (2004). *The Bottom line: Connecting corporate performance and gender diversity*. New York: Catalyst. [www.catalyst.org](http://www.catalyst.org)
- CAVES, R. E. (1998). «Industrial Organization and New Findings on the Turnover and Movility of Firms», *Journal of Economic Literature*, 36 (4): 1947-1982.
- CEBRIÁN, I. et al. (2003). «Working time regulations in Spain», en O'REILLY, J. (ed.). *Regulating working time transitions*. Cheltenham: Edward Elgar.
- CENTRE FOR WOMEN'S BUSINESS RESEARCH (CWBR) (2001). «Entrepreneurial vision in action: Exploring growth among women-owned firms and men-owned firms».
- CENTRE FOR WOMEN'S BUSINESS RESEARCH (CWBR) (2005). «Top facts about women-owned businesses», <http://www.cfwbr.org/top-facts.html>
- CES (2004). *Panorama sociolaboral de la mujer en España. Conciliación de trabajo y vida*

*familiar:Licencias parentales*. Núm. 38 4º Trimestre 2004. Madrid: Área de Estudios y Análisis del Consejo Económico y Social.

CES (2005). *El proceso de creación de empresas y el dinamismo empresarial*, Informe CES 5/2005. Madrid: Consejo Económico y Social.

CHAKRAVORTI SPIVAK, G. (1999a). «¿Puede el sujeto subalterno hablar?», *Orbius Tertius*, 6: 175-235.

CHAKRAVORTI SPIVAK, G. (1999b). *A critique of Postcolonial Reason*. Londres: Harvard University Press.

CHAKRAVORTI SPIVAK, G. (1999c). «Los estudios subalternos: La deconstrucción de la historiografía», en CARBONELL, N. y TORRÁS, M., *Feminismos Literarios*. Madrid: Arcos Libros.

CHANDLER, G. N. y JANSEN, E. (1992). «The Founder's Self-Assesed Competence and Venture Performance», *Journal of Bussines Venturing*, 7(3): 223-236.

CHARLES, N. (2002). *Gender in modern Britain*. Oxford: Oxford University Press.

CHELL, E. y BAINES, S. (1998). «Does gender affect business performance?: A study of microbusinesses in services in the UK», *Entrepreneurship and Regional Development*, 10: 117-135.

CHICHILLA, M. N. (1997). «¿Cómo emprenden las mujeres? Motivaciones y competencias distintivas», *Iniciativa Empresarial y Empresa Familiar*, 13: 11-16.

CHICHILLA, N. (2004). *Índice de Empresas Familiarmente Responsables*. Pamplona: IESE.

CHICHILLA, N. (2007). *Ser una empresa familiarmente responsable. ¿Lujo o necesidad?* Madrid: Pearson Educación.

CHICHILLA, N. y LEÓN, C. (2003). *Las mejores prácticas de conciliación trabajo- familia en la empresa*. Barcelona: Generalitat de Cataluña.

CHICHILLA, N. y LEÓN, C. (2004). *¿Cómo reconciliar trabajo y familia?. La ambición femenina*. Madrid: Aguilar.

CHICHILLA, N. y POELMANS, S. (2002). *Políticas familiarmente responsables. Informe IFREI 2002*. Barcelona: IESE- Universidad de Navarra.

CHICHILLA, N. y POELMANS, S. (2003). *Dos profesiones y una familia. Estudio sobre las familias con dos ingresos en Cataluña*, Departamento de Bienestar y Familia de la Generalitat de

Cataluña, Barcelona.

CHINCHILLA, N.; GARCÍA, P. y MERCADÉ, A. (1999). *Emprendimiento en femenino*. Barcelona: Gestión 2000.

CHUNG, L. H. y GIBBONS, P. T. (1997). «Corporate Entrepreneurship: The Roles of Ideology and Social Capital», *Group & Organization Management*, 22 (1): 10- 30.

CIDEM (2001). *Ajuste para la creación de pequeñas empresas en Cataluña*, Cuadernos de Información Empresarial. Agencia catalana de la pequeña empresa, Departamento de Industria, Comercio y Turismo, Generalitat de Cataluña.

CIEN EMPRESARIAS (2003). *Testimonio de cien mujeres que lo han conseguido*. Madrid: J de J editores.

CIS (2004). *Estudio 2556*. Madrid.

CLAIR, R. (eds.) (1996). *La formación científica de las mujeres*. Madrid: Los libros de la Catarata.

CLIFF, J. E. (1998). «Does one size fit all? Exploring the relationship between attitudes towards growth, gender, and business size», *Journal of Business Venturing*, 13: 523-542.

COASE, R.H. (1937). «The nature of firm», *Economica*, Vol. 4, 16: 886-905.

COBO, R. (1995). *Fundamentos del patriarcado moderno*. Madrid: Cátedra, Colección Feminismos.

COBO, R. (2002). «Género», en AMORÓS, C. (dir.), *10 palabras clave sobre mujer*. Navarra: Verbo Divino.

COBO, R. (2005). «Globalización y nuevas servidumbres de las mujeres», en AMORÓS, C. y de MIGUEL, A. (eds.), *Teoría feminista: De la Ilustración a la globalización. Vol. 3. De los debates sobre el género al multiculturalismo*. Madrid: Minerva.

COBO, R. (2009). «Debates técnicos sobre democracia», en FRANCO, G., IRIARTE, A. (eds.), *Nuevas rutas para Clio*. Barcelona: Icaria Editorial.

COCCO, G. Y VERCELLONE, C. (2001). «Los paradigmas sociales del posfordismo», *Rebelión*, 25 de febrero,

[http://www.rebellion.org/hemeroteca/izquierda/paradigmas\\_posfordismo250201.htm](http://www.rebellion.org/hemeroteca/izquierda/paradigmas_posfordismo250201.htm)

COCKBURN, C. (1998). *Die Herrschaftsmaschine. Geschlechterverhältnisse und technisches Know-how*. Hamburgo: Argument.

- CODURAS, A. (2008a). «La evolución de la actividad emprendedora entre los años 2000 y 2005: en general y en España», en DE CASTRO, J. O.; JUSTO, R. y MAYDEU OLIVARES, A. (eds.). *La naturaleza del proceso emprendedor en España en el contexto internacional*. Bilbao: Fundación BBVA.
- CODURAS, A. (2008b). «La motivación para emprender en España y los condicionantes externos que le afectan», en DE CASTRO, J. O.; JUSTO, R. y MAYDEU OLIVARES, A. (eds.). *La naturaleza del proceso emprendedor en España en el contexto internacional*. Bilbao: Fundación BBVA.
- CODURAS, A. y JUSTO, R. (2002). *Global Entrepreneurship Monitor (GEM). Informe ejecutivo, España*. Madrid: Instituto de Empresa.
- CODURAS, A. y JUSTO, R. (2003). *Global Entrepreneurship Monitor (GEM). Informe ejecutivo, España*. Madrid: Instituto de Empresa.
- CODURAS, A. y JUSTO, R. (2004). *Global Entrepreneurship Monitor (GEM). Informe ejecutivo, España*. Madrid: Instituto de Empresa.
- CODURAS, A.; LÓPEZ-GARCÍA, P.; JUSTO, R.; DE LA VEGA, I. y NAJETI, C. (2003). *Global Entrepreneurship Monitor. Informe ejecutivo. España*. Madrid: Instituto de Empresa.
- COLECTIVO IOÉ (1996a). *El liderazgo empresarial de las mujeres. Lógicas de acceso al poder y emancipación femenina*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- COLECTIVO IOÉ (1996b). *Mujeres empresariales en el ámbito de la ciencia y la academia. Avances y retrocesos en puestos de decisión*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- COLECTIVO IOÉ (1996c). *Tiempo Social contra reloj. Las mujeres y la transformación en los usos del tiempo*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- COLECTIVO IOÉ (2001). *Mujer, inmigración y trabajo*. Madrid: IMSERSO.
- COLECTIVO IOÉ (2006). «El cuidado de las personas mayores dependientes a cargo de inmigrantes. Aproximación a la situación de las trabajadoras migrantes y las familias empleadoras, en la comunidad de Madrid», *Revista de Economía Crítica*, 5: 65-85.
- COLECTIVO IOÉ (2008). *Barómetro Social de España. Análisis del periodo 1994-2006*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- COLEMAN, J. S. (1990). *Foundations of social theory*. Cambridge: Harvard University Press.
- COLEMAN, M. (1999). «Labour Force Participation», en PETERSON, J. y LEWIS, C. (eds.). *The Elgar Companion to Feminist Economics*. Aldershot: Edward Elgar.

- COLEMAN, S. (2000). «Access to capital and terms of credit: A comparison of men- and woman-owned small businesses», *Journal of Small Business Management*, 38 (3): 37-52.
- COLEMAN, S. (2002). «Characteristics and borrowing behavior of small women-owned firms: Evidence from the 1998 National Survey of Small Business Finances», Comunicación presentada en *USASBE Conference*.
- COLEMAN, S. y CARSKY, M. (1996). «Financing small business: Strategies employed by women entrepreneurs», *The Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 3: 28-42.
- COLEMAN, S. y CARSKY, M. (1996a). «Women owned businesses and bank switching: The role of customer service», *The Journal of Entrepreneurial and Small Business Finance*, 5: 75-84.
- COLEMAN, S. y CARSKY, M. (1997). «Bank as a source of small business capital: A comparison of men and women owned small businesses», paper presented at the *Annual Meeting of the Academy of Entrepreneurial and Small Firm Finance*, octubre, Honolulu, Hawaii.
- COLLIER, R. (1998). *Masculinities, crime and criminology: men, heterosexuality and the criminal(ised) other*. Londres: Sage.
- COLLINS, R. (1990). «Stratification, emotional energy and transient emotions», en KEMPNER, T. (ed.), *Research agendas in the sociology of emotions*. Albany: State University of New York.
- COLL-PLANAS, G.; GARCÍA, G.; MAÑAS, C. y NAVARRO, L. (2008). «Cuestiones sin resolver en la ley integral de medidas contra la violencia de género: Las distinciones entre sexo y género, y entre violencia y agresión», *Papers*, 87: 187-204. Barcelona.
- COMAS, D. (1998). *Antropología económica*. Barcelona: Ariel.
- COMAS, D. y GRANADOS, O. (2000). *El rey desnudo. Componentes de género en el fracaso escolar*. Madrid: Plataforma de Organizaciones de la Infancia.
- COMAS, M. (2001). *Escritos sobre ciencia, género y educación*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- COMÍN, F. (1996). «La empresa pública en la España contemporánea: Formas históricas de organización y gestión», en *La empresa en la historia de España*. Madrid: Civitas.
- COMÍN, F. y MARTÍN ACEÑA, P. (eds.) (1996). *La empresa en la historia de España*, Madrid: Civitas.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1995). *Libro Verde de la Innovación*, COM, Bruselas.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1998a). *Fomento del espíritu empresarial en*

*Europa: Prioridades para el futuro*, COM, Bruselas.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1998b). *Fomento del espíritu empresarial y la competitividad, Respuesta de la comisión al Informe del Grupo Operativo BEST y sus recomendaciones*, Bruselas.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1998c). *Fostering entrepreneurship in Europe: Priorities for the future*, Communication from the comisión to the council, COM (98), European Comision, Bruselas.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2000a). *Join Employment Report 2000. Part I: The European Union. Part II: The Member States*, COM (2000), Bruselas.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2000b). *Los retos de la política de empresa en la economía del conocimiento. Propuesta de decisión del Consejo sobre un Programa Plurianual de la empresa y el espíritu empresarial (2001-2005)*, COM, Bruselas.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2001). *Construir una Europa Empresarial. Actividades de la Unión a favor de la pequeña y mediana empresa (PYME), Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones*, COM, Bruselas.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2002). «Proyecto del “procedimiento best” sobre educación y formación del espíritu empresarial», *Informe final de grupo de expertos*, Dirección General de Empresa, Bruselas.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2003a). «Benchmarking Enterprise Policy: Results from the 2003 Scoreboard», *Comisión Staff Working Document SEC (2003)1278*, Bruselas.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2003b). *Libro Verde: El Espíritu empresarial en Europa*. Bruselas: Dirección General de la Empresa.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2004a). *Fancing the Challenge, The Lisbon strategy for growth and employment*, Report from the High Level Group chaired by Wim Kok, [http://europa.eu.int/comm/lisbon\\_strategy/index\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/lisbon_strategy/index_en.html).

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2004b). *Flash Eurobarometer 160 «Entrepreneurship»*, [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/flash/fl160\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl160_en.pdf) (13/06/2006).

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2004c). *Plan de acción: El programa Europeo en favor del Espíritu Empresarial*, COM (2004) 70 final, Bruselas.

- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2005). Programa marco para la competitividad e innovación, Propuesta de decisión del Parlamento y del Consejo, COM (2005) 121 final, Bruselas.
- CONFERENCE ON WOMEN, DEVELOPMENT AND HUMAN RIGHTS (1993). *Conference on Women, Development and Human Rights*. Madrid.
- CONGREGADO, E.; HERNÁNDEZ, L.; MILLÁN, J. M.; RAYMOND, J. L.; ROIG, J. L.; SALAS, V.; SÁNCHEZ-ASÍN, J. J. y SERRANO, L. (2008). *El capital humano y los emprendedores en España*. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas
- CONGREGADO, E. y MILLÁN, J. M. (2008). «Capital humanos y transiciones al autoempleo», en CONGREGADO, E. et al., *El capital humano y los emprendedores en España*. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.
- CONNELL, R. (1987). *Gender and power: Society, the Person and Sexual Politics*. Stanford: Stanford University Press.
- CONNELL, R. (2003). *Masculinidades*. México: UNAM.
- CONNELY, R. (1992). «Self-employment and Providing Child Care», *Demography*, 29(1), 17–29.
- CONNER, K. (1991). «Historical comparison of resource-based theory and five schools of thought within industrial organization economics: Do we have a new theory of the firm?», *Journal of Management*, 17 (1): 121-154.
- CONNER, K. R. y PRAHALAD, C. K. (1996). «A resource-based theory of the firm: Knowledge versus opportunism», *Organization Science*, 7 (5): 447-501.
- CONSEJO ECONÓMICO SOCIAL (2005). *El proceso de creación de empresas y el dinamismo empresarial*, Informe 5/2005, Madrid.
- CONSEJO ECONÓMICO SOCIAL (2007). *España 2006. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*. Madrid: CES.
- COOPER, A. C. y GIMENO-GASCÓN, F. J. (1992). «Entrepreneurs, processes of founding and firm performance», en SEXTON, D. y KASARDA, J. (eds.), *The state of the art of entrepreneurship*. Boston: PWS-Kent.
- COOPER, A. C.; GIMENO-GASCÓN, F. J. y WOO, C. Y. (1994). «Initial human and financial capital as predictors of new venture performance», *Journal of Business Venturing*, 9: 371-395.
- CORDERO, J. (2009). «El espaciamento de los nacimientos: una estrategia para conciliar trabajo y

familia en España», *REIS*, 128: 11-33

- CORIA, C. (1991). *El sexo oculto del dinero*. Barcelona: Paidós.
- COUSINS, CH. (2000). «Women and employment in Southern Europe: The implications of recent policy and labour market directions», *South European Society and Politics*, 5 (1): 97-121.
- COVIN, J. G. y MILES, M. P. (1999). «Corporate Entrepreneurship and the Pursuit Competitive», *Entrepreneurship Theory and Practice*, 23 (3): 47- 64.
- CROMIE, S. (2000). «Assesing Entrepreneurial Inclinations: Some Approaches and Empirical Evidence», *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9 (1): 7- 30.
- CROMIE, S. y HAYES, J. (1988). «Towards a typology of female entrepreneurs», *American Sociological Review*, 36: 87- 113.
- CROMPTON, R. y BROCKMAN, B. (2006). «Class, gender and work-life articulation», en PERRONS, D. (ed.). *Gender divisions and working time in the new economy: Changing patterns of work, care and public policy in Europe and North America*. Northampton: Edward Elgar.
- CRUZ SERRANO, C. (2008). «Fuentes de financiación y actividad emprendedora: España en el contexto internacional», en DE CASTRO, J. O.; JUSTO, R. y MAYDEU OLIVARES, A. (eds.). *La naturaleza del proceso emprendedor en España en el contexto internacional*. Bilbao: Fundación BBVA.
- CUADRADO, I.; NAVAS, M. y MOLERO, F. (2006). *Mujeres y liderazgo: claves psicosociales del techo de cristal*. Madrid: Sanz y Torres.
- CUERVO, A. (1999). «La dirección estratégica de la empresa», *Papeles de Economía Española*, 78-79: 34-55.
- CUERVO, A. (2003). «La creación empresarial. De empresarios y directivos», en GENESCÀ, E.; URBANO, D.; CAPELLERAS, J.; GUALLARTE, C. y VERGÉS, J. (coords.), *Creación de empresas. Entrepreneurship*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- CUERVO, A. (2005). «La creación empresarial», en CUERVO, A. y SASTRE, M. (coords.), *La empresa y el espíritu emprendedor de los jóvenes*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- CUNISON, S. Y SATAGEMAN, J. (1995). *Feminising the unions: Challenging the culture of masculinity*. Avebury: Aldershot.
- DAILY, C.; CERTO, S. y DALTON, D. (1999). «A decade of corporate women: Some progress in the boardroom, none in the executive suite», *Strategic Management Journal*, 20 (1): 93-99.

- DALLA COSTA, M. (1972). *Las mujeres y la subversión de la comunidad*, Siglo XX, Madrid.
- DALLAGO, B. (2000). «The organizational and productive impact of the economic system: The case of SMEs», *Small Business Economics*, 15 (4): 303-319.
- DALY, M. (2000). *The gender division of welfare*. Cambridge: Cambridge University Press.
- DALY, M. y LEWIS, J. (2000). «The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states», *British Journal of Sociology*, 51 (2): 281-299.
- DA SILVA BLASS, L. M. (1995). «Género y trabajo: Trayectorias de una problemática», *Sociología del Trabajo*, 5 (2): 26-48.
- DAUNE-RICHARD, A-M. (2007). «Las mujeres y la sociedad salarial: Una investigación a partir de los casos de Francia, Reino Unido y Suecia», en PRIETO, C. (ed.), *Trabajo, género y tiempo social*. Barcelona: Hacer.
- DAVIS, B. y SUMARA, D. J. (2005), «Otra teoría queer: Una lectura de la teoría de la complejidad como imperativo moral y ético», en TALBURT, S. y STEINBERG, S. R. (eds.), *Pensando queer. Sexualidad, cultura y educación*. Barcelona: Graó.
- DE CASTRO, C. (2008). «La influencia de las expectativas en la organización temporal de la vida laboral», *Política y Sociedad*, 45 (2): 171-190.
- DE CASTRO, J. O. (2008a). «Introducción. Sobre un análisis sistemático del proceso de creación de empresas en España», en DE CASTRO, J. O.; JUSTO, R. y MAYDEU OLIVARES, A. (eds.). *La naturaleza del proceso emprendedor en España en el contexto internacional*. Bilbao: Fundación BBVA.
- DE CASTRO, J. O. (2008b). «Evolución de la investigación en creación de empresas: estado de la cuestión, literatura en el área y contribución de nuestro estudio», en DE CASTRO, J. O.; JUSTO, R. y MAYDEU OLIVARES, A. (eds.). *La naturaleza del proceso emprendedor en España en el contexto internacional*. Bilbao: Fundación BBVA.
- DE CASTRO, J. O. (2008c). «Conclusiones sobre la naturaleza del proceso emprendedor en el ámbito internacional y en España», en DE CASTRO, J. O.; JUSTO, R. y MAYDEU OLIVARES, A. (eds.). *La naturaleza del proceso emprendedor en España en el contexto internacional*. Bilbao: Fundación BBVA.
- DE CASTRO, J. O.; JUSTO, R. y MAYDEU OLIVARES, A. (eds.) (2008). *La naturaleza del proceso emprendedor en España en el contexto internacional*. Bilbao: Fundación BBVA.
- DE LA CONCHA, A. y OSBORNE, R. (2004). *Las mujeres y los niños primero. Discursos de la*

*maternidad*. Barcelona: Icaria.

DE LA GARZA, E. (coord.) (2005). "Introducción del concepto ampliado del trabajo al sujeto laboral ampliado" en DE LA GARZA, E. (comp.) *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*. Buenos Aires, CLACSO.

DE LAURETIS, T. (1992). *Alicia ya no*. Madrid: Cátedra. (Traducción de la edición inglesa de 1984).

DE LAURETIS, T., (1993). «Sujetos excéntricos: La teoría feminista u la conciencia histórica», en CANGIANO, M. C. y DUBOIS, L. (comps.), *De mujer a género. Teoría, interpretación y práctica feminista en las ciencias sociales*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.

DE LAURETIS, T. (2000). *Diferencias. Etapas de un camino a través del feminismo*, Madrid: Horas y Horas.

DEL BOCA, D. y VURI, D. (2005). «Labour supply and child care costs: The effect of Rationing», *Paper of IZA*, 1779. Institute for the Study of Labor.

DELEUZE, G. (1987). *Foucault*. Barcelona: Paidós.

DELGADO, J. H. y GUTIÉRREZ, J. (1995). *Métodos y técnicas cualitativas de la investigación en ciencias sociales*. Madrid: Síntesis.

DELMAR, F. y HOLMQUIST, C. (2004). «Women's entrepreneurship: Issues and policies», *2nd OECD Conference of Ministers Responsible for Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs)*, 3-5 June, Istanbul.

DELPHY, C (1970). *Por un feminismo materialista. El enemigo principal y otros textos*. Barcelona: LaSal.

DELPHY, C. (2001). *L'ennemi principal, Tome II, Penser le genre*. París: Éditions Syllepse.

DE LUIS CARNICER, P.; GARRIDO RUBIO, A.; URQUIZU SAMPER, P. y VICENTE OLIVA, S. (2009).«», *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, Enero-Abril, 15 (1): 149-167.

DE LUIS CARNICER, P.; MARTÍNEZ SÁNCHEZ, A.; PÉREZ PÉREZ, M. y VELA JIMÉNEZ, M. J. (2007). «La diversidad de género en la alta dirección de las mayores empresas españolas», *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 13 (2): 33-53.

DE LUIS CARNICER, P.; MARTÍNEZ SÁNCHEZ, A.; PÉREZ PÉREZ, M. y VELA JIMÉNEZ, M. J. (2008). "Estado de la cuestión del feminismo en economía de la empresa: el caso español", *Revista de Economía Crítica*, 6: 119-144.

- DE LUIS CARNICER, P. y URQUIZU, P. (1995). «El sector comercio: ¿Un refugio para la mujer empresaria?», *Revista Esis Market*, Abril-junio, 167-183.
- DE MARTINO, R. y BARBATO, R. (2003). «Differences between women and men MBA entrepreneurs: Exploring family flexibility and wealth creation as career motivators», *Journal of Business Venturing*, Abril.
- DE MIGUEL, A. (2002). «Feminismos», en AMORÓS, C. (dir.), *10 palabras clave sobre mujer*. Navarra: Verbo Divino.
- DE MIGUEL, A. (2005). «Los feminismos en la Historia: El restablecimiento de la genealogía», en DE TORRES RAMIREZ, I. (coord.), *Miradas desde la perspectiva de género. Estudios de las mujeres*. Madrid: Narcea.
- DE MIGUEL, J. (2006). «Prefacio», en MARÍ-KLOSE, P. y MARÍ-KLOSE, M., *Edad del cambio. Jóvenes en los circuitos de solidaridad intergeneracional*. Madrid: CIS.
- DE MIGUEL, A. (2007a). «El feminismo en clave utilitarista ilustrada: John S. Mill y Harriet Taylor Mill», en AMORÓS, C. y de MIGUEL, A. (eds.), *Teoría feminista: De la Ilustración a la globalización. Vol. 1. De la Ilustración al segundo sexo*. Madrid: Minerva.
- DE MIGUEL, A. (2007b). «La articulación del feminismo y el socialismo: El conflicto clase-género», en AMORÓS, C. y de MIGUEL, A. (eds.), *Teoría feminista: De la Ilustración a la globalización. Vol. 1. De la Ilustración al segundo sexo*. Madrid: Minerva.
- DÍAZ, A. (coord) (2008). *Nuevas tecnologías, nuevos mercados de trabajo*. Madrid: Ediciones Mundi-Prensa.
- DÍAZ, C. (2000). *La iniciativa empresarial femenina*, Universidad de Castilla, Albacete.
- DÍAZ, C. (2002). *La creación de empresas. Revisión histórica de teorías y escuelas*. Trujillo: Ediciones La Coria.
- DIAZ, C.; HERNÁNDEZ, R. y URBANO, D. (2006). «Hacia un modelo institucional de creación de empresas», *Boletín de Estudios Económicos*, LXI (189): 495-522.
- DIAZ, C.; URBANO, D. y HERNANDEZ, R. (2005). «Teoría económica institucional y creación de empresas», *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 11 (3): 209-230.
- DÍAZ GORFINKIEL, M. (2008). «El mercado de trabajo de los cuidados y la creación de las cadenas globales de cuidado: ¿cómo concilian las cuidadoras?». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26 (2): 45-69.
- DÍAZ MARTÍNEZ, C.; DÍAZ MÉNDEZ, C.; DEMA, S.; IBÁÑEZ, M. (2004). *Dinero, amor e*

*individualización: las relaciones económicas en las parejas/familias contemporáneas*. Oviedo: Instituto Asturiano de la Mujer. KRK Ediciones.

DÍAZ MORLÁN, P. (2009). *Capitalistas y empresarios. El mercado de la función empresarial*. Publicaciones de la Universidad de Alicante.

DÍAZ, M<sup>a</sup>. C. (2007). *Influencia del Género en los Recursos y Resultados de las Pequeñas Empresas*. Madrid: CES.

DÍAZ VALERO, P. (2008). «Avanzar en igualdad: estudio sobre la organización del trabajo desde una perspectiva de género», *Sociología del Trabajo*, 64: 17-40.

DODD, S. D. (1997). «Social network membership and activity rates: Some comparative data», *International Small Business Journal*, 15 (4): 80-87.

DOERINGER, P. B. y PIORE, M. J. (1985). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

DOLLINGER, M. J. (1999). *Entrepreneurship strategies and resources*. Upper Saddle River, N. J.: Prentice Hall.

DOUGLAS, E. J. y SHEPHERD, D. A. (2002). «Self-employment As a Career Choice: Attitudes, Entrepreneurial Intentions, and Utility Maximization», *Entrepreneurship Theory and Practice*, 26 (3): 81-90.

DOUGLAS, E. y SHEPHERD, D. (2000). «Entrepreneurship as Utility-maximizing Response», *Journal of Business Venturing*, 15 (3): 231- 251.

DRUCKER, P. (1985). «The Discipline of Innovation», *Harvard Business Review*, 63(3): 67-72.

DRUCKER, P. (1986). *La innovación y el empresario innovador*. Barcelona: Edhasa.

DUBY, G. y PERROT, M. (dir.) (1991, 1992, 1993). *Historia de las mujeres*. 5 tomos (tomo I<sup>o</sup>: *La Antigüedad*; tomo 2<sup>o</sup>: *La Edad Media*; tomo 3<sup>o</sup>: *Del Renacimiento a la Edad Moderna*; tomo 4<sup>o</sup>: *El siglo XIX*; tomo 5<sup>o</sup>: *El siglo XX*). Madrid: Taurus.

DURÁN, M<sup>a</sup>. A. (1988). *De puertas adentro*. Madrid: Instituto de la Mujer.

DURÁN, M<sup>a</sup>. A. (1991). «Para una nueva conceptualización del trabajo», *Sociología y Economía del trabajo*, 14: 26-47.

DURÁN, M<sup>a</sup>. A. (1995). «Invitación al análisis sociológico de la contabilidad nacional» *Política y Sociedad*, 19: 83-99.

- DURÁN, M<sup>a</sup>. A. (2000a). *Los costes invisibles de la enfermedad*. Bilbao: Fundación BBVA.
- DURÁN, M<sup>a</sup>. A. (dir.) (2000b). *La contribución del trabajo no remunerado a la economía española: alternativas metodológicas*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- DU RIETZ, A. y HENREKSON, M. (2000). «Testing the female underperformance hypothesis», *Small Business Economics*, 14: 1-10.
- DWORKING, A. (1980). «Why So-Called Radical Men Love and need Pornography», en LEDERER, L. (ed.). *Take Back the Night*. Nueva York: William Morrow.
- DWORKING, A. (1981). *Pornography*. New York: Perigee Books.
- EAGLETON, M. (1996). *Working with feminist criticism*, Blackwell, Oxford.
- ECHEBARRÍA, C. y LARRAÑAGA, M. (2004). «La igualdad entre mujeres y hombres: una asignatura pendiente», *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 50: 11-36.
- ECHOLS, A. (1983). «The New Feminism of Yin and Yang», en SNITOW, A., STANSELL, C. y THOMPSON, SH. (eds.), *Powers of Desire. The Politics of Sexuality*. New York: Monthly Review Press.
- ECHOLS, A. (1989). *Daring to Be Bad. Radical Feminism in America, 1967-1975*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- EHLERS, T. B. y MAIN, K. (1998). «Women and the false promise of microenterprise», *Gender and Society*, 12 (4): 424-440.
- EISENSTEIN, Z. (1979a). «Developing a Theory of Capitalist and Socialist Feminism», en EISENSTEIN, Z. (ed.), *Capitalist Patriarchy and the Case for Socialist Feminism*. New York: Monthly Review Press.
- EISENSTEIN, Z. (ed.) (1979b). *Capitalist Patriarchy and the Case for Socialist Feminism*. New York: Monthly Review Press.
- EISENSTEIN, Z. (1998). *Global Obscenities. Patriarchy, Capitalism, and the Lure of Cyberfantasy*, New York: New York University Press.
- ENGELEN, E. (2001). «Breaking in and Breaking out: A Weberian Approach to Entrepreneurial Opportunities», *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 27, (2): 203-223.
- ENGELS, F. (1992). *El origen de la familia, de la propiedad privada y del Estado*. Barcelona: Planeta Agostini.

- ERIBON, D. (1995). *Michel Foucault y sus Contemporáneos*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- ESCOBAR, M. (dir.). (2005). *Autoempleo y actividades empresariales de las mujeres en España*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- ESCOHOTADO, A. (2008). *Los enemigos del comercio. Historia de las ideas sobre la propiedad privada*. Vol 1. Madrid: Espasa Calpe.
- ESCUADERO, R. (2007). «Presentación», *Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica*, Agosto, 15-16: 1-2.
- ESKALERA KARAKOLA (2004). «Diferentes diferencias y ciudadanías excluyentes: Una revisión feminista», en HOOKS, B. et al.. *Otras inapropiables. Feminismos desde las fronteras*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- ESPING ANDERSEN, G. (2007). «Un nuevo equilibrio de bienestar», *Política y Sociedad*, 44 (2): 11-30.
- FAGAN, C. (2001). «The temporal reorganization of employment and the household rhythm of work schedules: the implications for gender and class relations», *American Behavioral Scientist*, 44 (7): 1199-1212.
- FAYOLLE, A.; ULIJN, J. y DEGEORGE, J-M (2005). «The entrepreneurial and innovative orientation of French, German and Dutch engineers: The proposal of a European context based upon some empirical evidence from two studies», en FAYOLLE, A.; KYRÖ, P. y ULIJN, J. (eds.) *Entrepreneurship Research in Europe. Outcomes and Perspectives*. Cheltenham: Edward Elgar.
- FEE, E. (1981). «Is feminism a threat to scientific objectivity?», *International Journal of Women's Studies*, 4: 378-392.
- FEE, E. (1986). «Critiques of modern science: The relationship of feminism to other radical epistemologies», en BLEIER, R. (ed.), *Feminist approaches to science*. Elmsford, NY: Pergammon Press.
- FEHRENBACH, S. y LAUXEN-ULBRICH, M. (2002). «A gender view on self-employment in Germany», Working paper, *Institute for Small Business Research*, University of Mannheim.
- FEMENÍAS, M. L. (2000). *Sobre sujeto y género: Lecturas feministas de Beauvoir a Butler*. Buenos Aires: Catálogos.
- FEMENÍAS, M. L. (2005). «El feminismo postcolonial y sus límites», en AMORÓS, C., MIGUEL, A. de (eds.), *Teoría feminista: De la Ilustración a la globalización. Vol. 3. De los debates sobre el*

*género al multiculturalismo*. Madrid: Minerva.

FENWICK, T. y HUTTON, S. (2000). «Women crafting new work: The learning of women entrepreneurs», *Proceedings of the 41st Annual Adult Education Research Conference*, University of British Columbia, Vancouver.

FERBER, M. y NELSON, J. (eds.) (1993). *Más allá del hombre económico*, la Universidad de València y el Instituto de la Mujer. Madrid: Cátedra.

FERGUSON, F. E. y DURUP, J. R. (1997). «Work-family conflict and entrepreneurial women: A literature review», *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 14 (1): 46-57.

FERNÁNDEZ, E.; GÓMEZ, S. y CUERVO, A. (2004). «The stock market reaction to the introduction of best practices codes by Spanish firms», *Corporate Governance: An International Review*, 12 (1): 29-46.

FERNÁNDEZ, J. (2001). «La androginia a debate», en PÉREZ, E. y ALCALÁ, P. (coord.), *Ciencia y género*, Madrid: Editorial Complutense.

FERNÁNDEZ, J. A. y TOBÍO, C. (2006a). «Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales», *Laboratorio Fundación Alternativas*, Documento de Trabajo, 79.

FERNÁNDEZ, J. A. y TOBÍO, C. (2006b). *Andalucía: Dependencia y solidaridad en las redes familiares*. Sevilla: IEA.

FERNÁNDEZ, R., ETXEZARRETA, M. y SÁEZ, M. (2001). *Globalización capitalista*. Madrid: Ed. Virus.

FERNÁNDEZ-CORONADO GONZÁLEZ, R. (2008) «Sobre la supuesta neutralidad del espacio urbano», *Arxius de Ciènces Socials*, 19: 31-40.

FERREIRA, V. (1996). «Mujer y trabajo. La división sexual del trabajo en el análisis sociológico: De natural a socialmente construida», en GARCÍA DE LEÓN, M. A.; ORTEGA, F. y GARCÍA DE CORTAZAR, M. (eds.) *Sociología de las mujeres españolas*. Madrid: Editorial Complutense.

FIELDEN, S. L.; DAVIDSON, M. J.; DAWE, A. J. y MAKIN, P. J. (2003). «Factors inhibiting the economic growth of female-owned small businesses in North West England», *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 10 (2): 152-166.

FINA, L. (2001). *El reto del empleo*. Madrid: McGraw-Hill.

FIRESTONE, S. (1973). *La dialéctica del sexo*. Barcelona: Kairós.

FISHER, E.; REUBER, R. y DYKE, L. (1993). «A theoretical overview and extension of research on sex,

- gender and entrepreneurship», *Journal of Business Venturing*, 8 (4): 151–168.
- FISHER, H. (1999). *El primer sexo. Las capacidades innatas de las mujeres y cómo están cambiando el mundo*. Madrid: Taurus.
- FLECHA, C. (2005). «La categoría género en los estudios feministas», en DE TORRES RAMÍREZ, I. (coord.), *Miradas desde la perspectiva de género. Estudios de las mujeres*. Madrid: Narcea.
- FOLBRE, N. (1994). *Who Pays for the Kids? Gender and the Structure of Constraint*. NY, Londres: Routledge.
- FOLBRE, N. (2001). *The Invisible Heart: Economics and Family Values*. New York: The New York Press.
- FOLGUERA, P. (2004). «Gestación y consolidación de los derechos de ciudadanía en Europa», en PÉREZ CANTÓ, P., *También somos ciudadanos*. Madrid: UAM.
- FOLGUERA, P. (2006a). «La equidad de género en el marco internacional y europeo», en MAQUIEIRA, V. (ed.), *Mujeres, globalización y derechos humanos*. Madrid: Cátedra.
- FOLGUERA, P. (2006b). *El feminismo en España. Dos siglos de historia*. Madrid: Pablo Iglesias.
- FOUCAULT, M. (1970). *Vigilar y castigar*. Madrid: Siglo XXI.
- FOUCAULT, M. (1977). *Historia de la Sexualidad. Vol.1: La Voluntad de Saber*. México: Siglo Veintiuno.
- FOUCAULT, M. (1986). *Historia de la Sexualidad. Vol.2: El Uso de los Placeres*. México: Siglo Veintiuno.
- FOUCAULT, M. (1987). *Historia de la Sexualidad. Vol.3: La Inquietud de Sí*. México: Siglo Veintiuno.
- FOUCAULT, M. (1988). *Nietzsche, la Genealogía, la Historia*. Valencia: Pre-Textos.
- FOUCAULT, M. (1999a). *Defender la Sociedad. Curso del Colegio de Francia. (1975-1976)*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- FOUCAULT, M. (1999b). «Diálogo sobre el Poder», en *Estética, Ética y Hermenéutica. Obras Esenciales. Vol. III*. Barcelona: Paidós
- FOUCAULT, M. (1999c). «La Filosofía Analítica de la Política», en *Estética, Ética y Hermenéutica. Obras Esenciales. Vol. III*. Barcelona: Paidós.
- FOUCAULT, M. (1999d). «La Gubernamentalidad», en *Estética, Ética y Hermenéutica. Obras*

- Esenciales*. Vol. III. Barcelona: Paidós.
- FOUCAULT, M. (1999e). «Los Intelectuales y el Poder», en *Estrategias de Poder. Obras Esenciales*. Vol. II. Barcelona: Paidós.
- FOUCAULT, M. (1999f). «Sexualidad y Poder», en *Estética, Ética y Hermenéutica. Obras Esenciales*. Vol. III. Barcelona: Paidós.
- FOUCAULT, M. (1999g). «Verdad y poder», en *Estrategias de Poder. Obras Esenciales*. Vol. II. Barcelona: Paidós.
- FOUCAULT, M. (2000). *Los Anormales. Curso del Colegio de Francia*. (1974-1975). Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- FOUCAULT, M. (2002). *La Hermeneútica del Sujeto. Curso en el Colegio de Francia*. (1981-1982). Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- FOUCAULT, M. (2006). *Seguridad, Territorio, Población. Curso en el Colegio de Francia*. (1977-1978). Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- FRADE, C. (2007). «Gobernar a otros y gobernarse a sí mismo según la razón política liberal», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 119: 35-63.
- FRASER, N. (1997). *Iustitia interrupta. Reflexiones críticas desde la posición "post-socialista"*. Santa Fé de Bogotá: Siglos del Hombre.
- FRASER, N. y NICHOLSON, J. L. (eds.) (1990). *Feminism/Postmodernism*. New York: Routledge.
- FRAU, M. J. (1999). *Mujer y Trabajo*. Alicante: Universidad de Alicante.
- FREIRE, A. (2005). *Pasión por emprender: de la idea a la cruda realidad*. Buenos Aires: Norma.
- FRESE, M.; KRING, W.; SOOSE, A. y SEMPEL, J. (1996). «Personal Initiative at Work: Differences between East and West Germany», *Academy of Management Journal*, 39: 37-63.
- FRIEDAN, B. (1974). *La mística de la feminidad*. Madrid: Júcar.
- FRIEDAN, B. (1983). *La segunda fase*. Barcelona: Plaza y Janés.
- FRIEDAN, B. (1994). *La fuente de la edad*. Barcelona: Planeta.
- FRIEDEN, J.A. (2007). *Capitalismo global. El transfondo económico de la historia del siglo XX*. Barcelona: Crítica.
- GALCERÁN, M. y DOMÍNGUEZ, M. (1997). *Innovación tecnológica y sociedad de masas*. Madrid:

Síntesis.

- GALINDO, M. A. (2008). «El papel del empresario en la obra de Keynes», *ICE*, noviembre-diciembre, 8 (45): 59-72.
- GALLO, M. A. (1997). *La empresa familiar*, Biblioteca IESE de Gestión de Empresas, Barcelona.
- GARCÍA, A. (2004). *Emprendedores y espíritu empresarial en España*, Colección Economía y Empresa. Madrid: Marcial Pons.
- GARCÍA, F. J. (2001). «Donna Haraway: Una epistemología feminista y postmoderna», en PÉREZ, E. y ALCALÁ, P. (coord.), *Ciencia y género*. Madrid: Editorial Complutense.
- GARCÍA, J.; DE JORGE, M. y MARTÍ, P. (2005). *Emprendedores y espíritu empresarial en España en los albores del siglo XXI*, Madrid: Marcial Pons y Fundación Rafael del Pino.
- GARCÍA, M. A. (2005). «Acerca de la dominación masculina. Sobre la naturaleza del poder que ejercen las mujeres profesionales altamente cualificadas», en GIRÓ, J. (ed.), *El género quebrantado. Sobre la violencia, la libertad y los derechos de la mujer en el nuevo milenio*. Madrid: Catarata.
- GARCÍA, M. D. y BAYLINA, M. (2000). *El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural*. Vilassar de Mar: Oikos-Tau.
- GARCÍA, F. (1999). «El cyborg como reconstrucción del agente social», *Política y Sociedad*, 30: 165-191.
- GARCÍA, F. (2001). «Donna Haraway: Una epistemología feminista y postmoderna», en PÉREZ, E. y ALCALÁ, P. (coords.), *Ciencia y género*, Madrid: Editorial Complutense.
- GARCÍA CABRERA, A. M. y GARCÍA SOTO, M. G. (2007), «Diferencias culturales y comportamiento emprendedor: un análisis cross-cultural intrapaís» *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 16 (14): 47-68.
- GARCÍA CABRERA, A. M. y GARCÍA SOTO, M. G. (2008), «Reconocimiento de la oportunidad y emprendeduría de base tecnológica: Un modelo dinámico» *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 14 (2): 109-125.
- GARCÍA CALAVIA, M. A. (2008). «Despidos laborales. Fracturas sociales e identitarias», *Revista Internacional de Sociología*, septiembre-diciembre, LXVI (51): 123-144.
- GARCÍA DE LEÓN, M. A. (1994). *Élites discriminadas. Sobre el poder de las mujeres*. Madrid: Anthropos.
- GARCÍA DE LEÓN, M. A. (2002). *Herederas y heridas. Sobre las élites profesionales femeninas*.

Madrid: Cátedra.

GARCÍA DE LEÓN, M. A. (2008) «Lo práctico y lo formal. Arquetipos masculino/femenino de poder», *Arxius de Ciènces Socials*, 19: 53-62.

GARCÍA-MINA FREIRE, A. (2003). *Desarrollo del género en la feminidad y en la masculinidad*. Madrid: Narcea.

GARDINER, J. (1994). «Female employment and unemployment», en ARESTIS, P y SAWYER, M. (eds), *Radical political economy*. Londres: Edward Elgar.

GARDINER, J. (1997). *Gender, Care and Economics*. Londres: MacMillan Press Ltd.

GARTNER, W. B. (1985). «A conceptual framework for describing the phenomenon of new venture creation», *Academy of Management Review*, 10 (4): 696-706.

GARTNER, W. (1988). «Who is an Entrepreneur? Is the Wrong Question», *American Journal of Small Business*, 12 (4): 11- 32.

GATENS, M. (2002). «El poder, los cuerpos y la diferencia», en BARRETT, M. y PHILLIPS, A. (comps.). *Desestabilizar la teoría. Debates feministas contemporáneos*. México D. F.: Paidós.

GENESCÀ, E.; URBANO, D.; CAPELLERAS, J.; GUALLARTE, C. y VERGÈS, J. (coords.) (2003). *Creación de empresas- entrepreneurship*. Homenaje al profesor José María Veciana Vergés. Manual de Economía. Servicio de Publicaciones de la Universidad Autónoma de Barcelona.

GEROSKI, P. (1991). *Market Dynamic and Entry*. Oxford: Basil Blackwell.

GEROSKI, P. A. (1995). «What Do We Know about Entry?», *International Journal of Industrial Organization*, 13 (4): 421-440.

GIDDENS, A. (1995). *La transformación de la intimidad: sexualidad, amor y erotismo en las sociedades modernas*. Madrid: Cátedra.

GIL CALVO, E. (2009). «Auditando el capital sexual. Pasos hacia una ecología de las relaciones de género». *Política y sociedad*, 46(3): 191-202.

GITTELL, R. y VIDAL, A. (1998). *Community organizing: Building social capital as a development strategy*. Newbury Park: Sage Publications.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR (GEM) (2005). *Informe Ejecutivo GEM España 2004*, <http://www.gemconsortium.org/> (13/05/2006).

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR (GEM) (2006). *Informe ejecutivo. Andalucía 2006*.

Madrid: Instituto de la Empresa.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR (GEM) (2007). *Informe ejecutivo. España 2007*. Madrid: Instituto de la Empresa.

GOFFEE, R. y SCASE, R. (1985). *Women in Charge: The Experience of Female Entrepreneurs*. London: Allen y Unwin.

GOFFEE, R. y SCASE, R. (eds.) (1987). *Entrepreneurship in Europe*. London: Croom Helm.

GOFFMAN, E. (2006). *Frame Analysis. Los marcos de la experiencia*. Madrid: CIS.

GOLDSCHIEDER, K. y WAITE, L. (1991). *New families, no families? The transformation of the American home*. Berkeley: University of California Press.

GOLSCH, K. (2003). «Employment flexibility in Spain and its impact on transitions to adulthood», *Work Employment Society*, 17 (4): 691-718.

GÓMEZ, A. (2001a). «La perspectiva feminista en ciencias sociales», en LÓPEZ, J. A.; SÁNCHEZ, J. M. (eds.), *Ciencia, Tecnología, Sociedad y Cultura en el cambio de siglo*. Madrid: Biblioteca Nueva.

GÓMEZ, A. (2001b). «Sesgos sexistas de la ciencia: De por qué no evolucionan las mujeres», en PÉREZ, E. y ALCALÁ, P. (coord.), *Ciencia y género*. Madrid: Editorial Complutense.

GÓMEZ, A. (2004). *La estirpe maldita. La construcción científica de lo femenino*. Madrid: Minerva.

GÓMEZ, M. V. y TOBÍO, C. (2004). «Indicadores europeos sobre conciliación de vida laboral y familiar», en *Conciliación, una condición para la igualdad. Investigaciones promovidas por el Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid*. Madrid: Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid.

GÓMEZ, V. (2008). «El debate en torno a la regulación de la igualdad de género en la familia», *Política y Sociedad*, 45 (2): 13-28.

GONZÁLEZ, M. A. (2001a). «Ciencia económica y perspectiva de género. Políticas públicas y programas institucionales», en PÉREZ, E. y ALCALÁ, P. (coord.), *Ciencia y género*. Madrid: Editorial Complutense.

GONZÁLEZ, M. A. (2001b). «¿Deberían los psicólogos estudiar las diferencias sexuales? Algunas reflexiones desde el debate sobre epistemología feminista», en PÉREZ, E. y ALCALÁ, P. (coord.). *Ciencia y género*. Madrid: Editorial Complutense.

GONZÁLEZ ALCAIDE, G.; AGULLÓ CALATAYUD, V.; VALDERRAMA ZURIÁN, J. C. y

- ALEIXANDRE BENAVENT, R. (2009). «Participación de la mujer y redes coautoría en las revistas españolas de Sociología», *REIS*, 126: 153-166.
- GONZÁLEZ LÓPEZ, M. J. (1997). «Do modern welfare states foster democratic family arrangements? Comparative Case of Studies of Britain and Spain», *Working Paper Series*, 2. London School of Economics, Gender Institute.
- GONZÁLEZ SÁNCHEZ, J. J. y DEL VALLE, J. M. (2007). «Contratación laboral y desempleo. Perspectiva desde la flexiseguridad», *Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica*, Agosto, 15-16: 243-268.
- GORROÑO ARREGUI, I. (2008a). «Coaching y mujeres: nuevos retos para las organizaciones que aprenden», en RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, P. (ed.) *Mujeres, trabajos y empleos. En tiempos de globalización*. Colección Antrazyt, 282. Barcelona: Icaria.
- GORROÑO ARREGUI, I. (2008b). «El abordaje de las emociones en las organizaciones: luces y sombras». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26 (2): 139-157.
- GRANT, R. (1996). «Prospering in dynamically-competitive environments: Organizational capability as knowledge integration», *Organization Science*, 7 (4), 375-387.
- GRANOVETTER, M. (1973). «The strength of weak ties», *American Journal of Sociology*, 78: 1360-1380.
- GRANOVETTER, M. (1982). «The strength of weak ties: A network theory revisited», en MARSDEN, P. V. y LIN, N. (eds.), *Social structure and network analysis*. Beverly Hills: Sage.
- GRANOVETTER, M. (1995). «The Economic Sociology of firms and entrepreneurs», en PORTES, A. (ed.), *The economic sociology of immigration: Essays on networks, ethnicity, and entrepreneurship*. New York: Russell Sage Foundation.
- GRAPARD, U. (1995). «Robinson Crusoe: The Quintessential Economic Man?», *Feminist Economist*, 1 (1): 33-52.
- GREEN, E. y COHEN, L. (1995). «Women's business: Are women entrepreneurs breaking new ground of simply balancing the demands or «women's work in a new way», *Journal of Gender Studies*, 4 (3), 297-315.
- GREENE, P.; BRUSH, C. y BROWN, T. (1997). «Resources in small firms: An exploratory study», *Journal of Small Business Strategy*, 8 (23), 29-40.
- GREENE, P.; BRUSH, C.; HART, M. y SAPARITO, P. (2000). «Exploration of the venture capital industry: Is gender an issue», *Frontiers of Entrepreneurship Research Series*, Wellesley, MA.:

Babson College.

- GREENE, P.; HART, M.; GATEWOOD, E.; BRUSH, C. y CARTER, N. (2003). *Women entrepreneurs: Moving front and center. An overview of research and theory*, Coleman White Paper.
- GREENHAUS, J. y PARASURAMAN, S. (1999). «Research on work, family and gender: Current status and future directions», en POWELL, G. (ed.), *Handbook of Gender and Work*.
- GREER, G. (1985). *Sexo y destino*. Barcelona: Plaza y Janés.
- GREER, G. (2000). *La mujer completa*. Barcelona: Kairós.
- GREER, M. y GREEN, P. (2003). «Feminist theory and the study of entrepreneurship», en BUTLER, J. (ed.), *New perspectives on women entrepreneurs*, IAP, Greenwich, CT.
- GREGSON, J; SIMONSEN, K. y VAIYOU, D. (1999). «The meaning of work: some arguments for the importance of culture within formulation of work in Europe», *European Urban and Regional Studies*, 6 (3): 197-214.
- GUASCH, O. (2000). *La crisis de la heterosexualidad*. Barcelona: Laertes.
- GUASCH, O. y O. Viñuales (eds.) (2003). *Sexualidades. Diversidad y control social*, Barcelona: Bellaterra.
- GUASCH, O. (2006). *Héroes, científicos, heterosexuales y gays. Los varones en perspectiva de género*. Barcelona: Bellaterra.
- GUTH, W. D. y GINSBERG, A. (1990a). «Guest Editor's Introduction: Corporate Entrepreneurship», *Strategic Management Journal*, 11: 5- 15.
- GUTH, W. y GINSBERG, A. (1990b). «Corporate Entrepreneurship», *Strategic Management Journal*, 11: 5- 15.
- GUTIÉRREZ, M<sup>a</sup>. A. (2007). «Prólogo», en GUTIÉRREZ, M<sup>a</sup>.A., *Género, Familias y Trabajo: Rupturas y continuidades*. Buenos Aires: CLACSO.
- GUZMÁN, J. y LIÑÁN, F. (2005). «Evolución de la educación empresarial en Estados Unidos y Europa: Su papel como instrumento de desarrollo», *Revista de Economía Mundial*, 12: 149-171.
- GUZMÁN, J. y ROMERO, I. (2006). «La política europea de fomento empresarial», en GALINDO, M. A. y FERNÁNDEZ, Y. (coords.), *Política socioeconómica en la Unión Europea*. Madrid: Delta Publicaciones.
- HAACK, S. (1993). «Knowledge and Propaganda: Reflections of fan Old Feminist», *Partisan Review*,

60: 556-565.

HAKIM, C. (1979). *Occupational Segregation by Sex*, Department of Employment Research Paper 9, London: HMSO.

HALFORD, S. y LEONARD, P. (2000). *Gender, power and organisations*. Basingstoke: Palgrave.

HALL, A.; MELIN, L. y NORDQVIST, M. (2001). «Entrepreneurship as Radical Change in Family Business: Exploring the Role of Cultural Patterns», *Family Business Review*, 14 (3): 193-208.

HALPERIN, D. (1996). «The queer politics of Michel Foucault», en MORTON, D. (ed.). *The material queer: a lesbian cultural studies reader*. Boulder: Westview Press.

HANNAN, M. T. y FREEMAN, J. H. (1989a). «Structural Inertia and Organizational Change» *American Sociological Review*, 49: 149-164.

HANNAN, M. T. y FREEMAN, J. H. (1989b). *Organizational Ecology*, MA: Harvard University Press, Cambridge.

HANTRAIS, L. (ed.) (2001). *Researching family and welfare from an international perspective*. Bruselas: Comisión Europea.

HANTRAIS, L. y LETABLIER, M. T. (ed.) (1996). *Families and family policies in Europe*. Nueva York: Longman.

HARAWAY, D. (1991). *Ciencia, cyborgs, mujeres: La reivindicación de la naturaleza*. Madrid y Valencia: Cátedra e Instituto de la Mujer D.L.

HARAWAY, D. (1997). [Modest Witness@Second Millennium.Female-Man](#) ©\_Meets\_OncoMouse™. *Feminist and technoscience*. Londres: Routledge.

HARAWAY, D. (1999). «Las promesas de los monstruos: Una política regeneradora para otros inapropiados/bles», en *Política y Sociedad*, 30: 121-163. Madrid.

HARAWAY, D. (2000). *How Like a Leaf: An Interview with Thyrza Nichols Goodeve / Donna Haraway*. Londres: Routledge.

HARDILL, I y VAN LOON, J. (2006). «Indivisualisation and identity risks in dual-career households», en PERRONS, D. (ed.). *Gender divisions and working time in the new economy: Changing patterns of work, care and public policy in Europe and North America*. Northampton: Edward Elgar.

HARDING, S. (1986). «The Instability of the Analytical Categories of Feminist Theory», *Signs*, estiu, 11

(4): 645-664.

- HARDING, S. (eds.) (1987). *Feminist and Methodology*. Bloomington: Indiana University Press.
- HARDING, S. (1990). «Feminism, Science, and the Anti-Enlightenment Critiques», en NICHOLSON, L. (ed.), *Feminism/Postmodernism*. Londres: Routledge.
- HARDING, S. (1993). *Ciencia y Feminismo*. Madrid: Morata. Traducción de la 5ª edición en inglés.
- HARDING, S. (1994a). «Is Science Multicultural? Challenges, Resources, Opportunities, Uncertainties», en GOLBERG, D. T. (eds.), *Multiculturalism. A Cultural Reader*. Londres: Blackwell.
- HARDING, S. (1994b). «¿Existe un método feminista?», en *La mujer y la ciencia. Cuadernos para el debate*. Madrid: Centro de Estudios y documentación.
- HARDING, S. (1995). «Después del eurocentrismo: Desafíos para la investigación feminista en el norte», en MARTÍNEZ, C. (ed.), *Feminismo, ciencia y transformación social*. Granada: Colección Feminae. Universidad de Granada.
- HARDING, S. (1996). «Multicultural and Global Feminist Philosophies of Science: Resources and Challenges», en HANKINSON, L. y NELSON, J. (ed.), *Feminist, Science, and the philosophy of Science*. Dordrecht, Kluwer.
- HARDING, S. (1998a). *Is Science Multicultural?: Postcolonialisms, Feminisms and Epistemologies*. Bloomington: Indiana University Press.
- HARDING, S. (1998b). «Can Men Be Subjects of Feminist Thought? », en DIGBY, T. (ed.), *Men Doing Feminism*. Londres: Routledge.
- HARDING, S. (2000). «Gender, Development, and Post-Enlightenment Philosophies of Science», en NARAYAN, U. y HARDING, S. (ed.), *Decentering the Center. Philosophy for a Multicultural, Postcolonial, and Feminist World*. Bloomington: Indiana University Press.
- HARDING, S. y HINTIKKA, M. (eds.) (1983). *Discovering Reality. Feminist Perspectives on Epistemology, Metaphysics, Methodology, and Philosophy of Science*. Dordrecht: Reidel.
- HARRISON, J. (1973). «Economía política del trabajo doméstico», en GARDINER, J.; HARRISON, J. y SECCOMBE, W. (eds.), *El ama de casa bajo el capitalismo*. Barcelona: Cuadernos Anagrama.
- HART, M.; STEVENSON, H. y DIAL, J. (1995). «Entrepreneurship: A definition revisited», *Frontiers of Entrepreneurship Research*. Wellesley, MA.: Babson College Center for Entrepreneurship Development, 75-89.
- HARTMANN, H. (1979). «Un matrimonio mal avenido: hacia una unión mas progresista entre marxismo

- y feminismo», *Zona abierta*, 24: 85-113.
- HARTMANN, H. (1980a). «Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexo», en EISENSTEIN, Z. (comp.), *Capitalismo patriarcal y feminismo socialista*. Madrid: Siglo XXI.
- HARTMANN, H. (1980b). «Un matrimonio mal avenido: hacia una unión más progresiva entre marxismo y feminismo», *Zona Abierta*, 24: 85-113.
- HARTMANN, H. (1981). «The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism: Towards a More Progressive Union», en SARGENT, L. (comp.), *Women and Revolution*. Boston: South End Press.
- HARTMANN, H. (1994). «Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexo», en BORDERÍAS, C.; CARRASCO, C. y ALEMANY, C. (eds.), *Las mujeres y el trabajo*. Madrid: Icaria- Fuhem.
- HARTSOCK, N. (1983a). «The Feminist Standpoint: Developing the Ground for Specifically Feminist Historical Materialism», en HARDING, S. y HINTIKKA, B. (eds.) (1983). *Discovering reality: Feminist perspective on epistemology, metaphysics, methodology and philosophy science*. Dordrecht: Reidel.
- HARTSOCK, N. (1983b). *Money and sex power*. Nueva York: Longmans.
- HARTSOCK, N. (1988). *The Feminist Standpoint Revisited and Other Essays*. Colorado: Westview Press.
- HARTSOCK, N. (1996). «Postmodernism and political Change: Issues for Feminist Theory», en HEKMAN, S. (ed.), *Feminist Interpretations of Michel Foucault*. Pennsylvania, Penn State Press.
- HARTSOCK, N. (1998). *The Feminist Standpoint Revisited and Other Essays*. Westview, Oxford.
- HARVEY, D. (2004). *El nuevo imperialismo*. Madrid: Akal.
- HARVEY, D. (2007). *Breve historia del neoliberalismo*. Madrid: Akal.
- HAUFMAN, M. (1997). «Las experiencias contradictorias del poder entre los hombres», en VALDÉS, T. y OLAVARRÍA, J. (eds.), *Masculinidad-es: Poder y crisis*. Santiago de Chile: Isis Internacional- Flacso.
- HAUGE, E. y HAVNES, P. (2005). *Women Entrepreneurs: Theory, Research and Policy Implications*, HøyskoleForlaget AS-Norwegian Academy Press, Kristiansand: Norway.
- HAYEK, F. A. (1949). «The meaning of competition», en HAYEK, F. A., *Individualism and economic*

- order. Londres: Routledge and Kegan Paul.
- HAYEK, R. (1960). «The corporation in a democratic society: In whose interest ought it and will it be run?», en ANSHEN, M. y BACH, G. L., *Management and corporations*. New York: McGraw-Hill.
- HEALEY, J. F. (2003). *Race, ethnicity, gender and class*. Londres: Sage.
- HEIDRICK & STRUGGLES (2005). *Corporate governance in Europe: what's the outlook?*  
[www.heidrick.com](http://www.heidrick.com)
- HEILMAN, M. (1983). «Sex bias in work settings: The lack of fit model», *Research in Organizational Behavior*, 5, 269-298.
- HERNÁNDEZ, L. y SERRANO, L. (2008a). «Características de los emprendedores en España», en CONGREGADO, E. et al., *El capital humano y los emprendedores en España*. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.
- HERNÁNDEZ, L. y SERRANO, L. (2008b). «Las dotaciones de capital humano de los emprendedores», en CONGREGADO, E. et al., *El capital humano y los emprendedores en España*. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.
- HERNÁNDEZ, R.A. (2008). «Feminismos postcoloniales: reflexiones desde el sur del Río Bravo» en SUÁREZ-NAVAZ, L., HERNÁNDEZ, R.A. *Descolonizando el feminismo. Teorías y prácticas desde los márgenes*. Madrid: Cátedra.
- HERNANDO, A. (2003). *¿Desean las mujeres el poder? Cinco reflexiones en torno a un deseo conflictivo*. Madrid: Minerva.
- HERNANDO, A. (2008). «Género y sexo. Mujeres, identidad y modernidad», *Claves de razón práctica*, 188: 64-70.
- HERRERA, L. (2008). *La política de innovación y la empresa. Efecto y distribución de las políticas de innovación*. Madrid: CES.
- HERRERA, H. y BROWN, D. (2006). *La guía del emprendedor. Combinaciones transgresoras para crear un negocio único*. Barcelona: Urano.
- HERRON, L. (1994). *Do Skill Predict Profits? A Study of Successful Entrepreneurship*.  
New York: Garland Publishing.
- HERRON, L. y ROBINSON, R. B. (1993). «A Structural Model of Effect of Entrepreneurial

- Characteristics on Venture Performance», *Journal of Business Venturing*, 8: 281-294.
- HEKMAN, S. (1990). *Gender and Knowledge. Elements of a Postmodern Feminism*, Cambridge: Polity Press.
- HEKMAN, S. (1999). «Theories of Background», en *Feminist Studies*, 25 (2): 427-448.
- HEWITSON, G. (1994). «Deconstructing Robinson Crusoe: A Feminist Interrogation of ‘Rational Economic Man’», *Australian Feminist Studies*, 20: 131-149.
- HEWITSON, G. (1999). *Feminist Economics: Interrogating the Masculinity of Rational Economic Man*. Northampton: Edward Elgar.
- HILDEBRAND, V. y WILLIAMS, D.R. (2003). *Self-employment and Caring for Children*, IRISS-C/I Working Paper 2003-06, EPS/INSTEAD, Differdange, Luxemburgo.
- HIMANEN, P. (2001). *La ética hacker y el espíritu de la sociedad de la información*. Barcelona: Planeta-Destino.
- HIMMELWEIT, S. y MOHUN, S. (1977). «Domestic Labour and Capital», *Cambridge Journal of Economics*, 1: 15-31.
- HIRATA, H. y KERGOAT, D. (2000). «Una nueva mirada a la división sexual del trabajo», en MARUANI, M.; ROGERAT, CH. y TORNS, T. (dirs.), *Las nuevas fronteras de la desigualdad*. Barcelona: Icaria.
- HIRATA, H.; LABORIE, F.; LE DOARÉ, H. y SENOTIER, D. (2002). *Diccionario crítico del feminismo*. Madrid: Síntesis.
- HISRICH, R. y BRUSH, C. (1984). « The women entrepreneur: Management skills and business problems», *Journal of Small Business Management*, enero, 22: 30-37.
- HISRICH, R.; BRUSH, C.; GOOD, D. y DESOUZA, G. (1997). «Performance in Entrepreneurial Ventures: Does Gender Matter?», *Proceedings of the Babson-Kauffman Frontiers in Entrepreneurship Research Conference*. Wellesley, MA.: Babson College, 238.
- HISRICH, R. y FULOP, G. (1994). «The role of women entrepreneurs in Hungary’s transition economy», *International Studies of Management and Organizations*, invierno, 24: 100-118.
- HISRICH, R. D. y PETERS, M. P.(1995). *Entrepreneurship*. EUA: Irwin.
- HOCHSCHILD, A. (1990). «The Economy of Gratitude», en FRANKS, D.; MCCARTHY, E. (eds.), *The Sociology of Emotions: Original essays and research papers*. Greenwithc: JAI Press.

- HOCHSCHILD, A. (1997). *The time bind. When work becomes home and home becomes work*. Nueva York: Metropolitan Books.
- HOLGADO FERNÁNDEZ, I. (2008). «Trabajos y estrategias económicas de las mujeres migrantes», en RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, P. (ed.) *Mujeres, trabajos y empleos. En tiempos de globalización*. Colección Antrazyt, 282. Barcelona: Icaria.
- HOLMQUIST, C y SUNDIN, E. (1988). «Women as entrepreneurs in Sweden: Conclusions from a survey», *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Wellesley, MA.: Babson College, 643-653.
- HOLST, E. (2002). «Institutionelle Determinanten der Erwerbsarbeit», en MAIER, F. Y FIEDLER, A. (eds.), *Gender Matters: Feministische Analysen zur Wirtschaftsschfts-und Sozialpolitik*. Fhw-Forschung, 42/43. Berlin: Edition Sigma, 89-109.
- HOLTZ-EAKIN, D.; JOULFAIAN, D. y ROSEN, H. S. (1994). «Entrepreneurial decisions and liquidity constraints», *Rand Journal of Economics*, 25: 334-347.
- HOOKS, B. (1984). «Black Women: Shaping Feminist Theory», en BHAVNANI (ed.). *Feminism and Race*. New York: Oxford University Press.
- HOOKS, B.; BRAH, A.; SANDOVAL, CH. y ANZALDÚA, G. (2004). *Otras inapropiables. Feminismos desde las fronteras*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- HOOKS, B. (2004). «Mujeres negras: Dar forma a la teoría feminista», en HOOKS, B. et al., *Otras inapropiables. Feminismos desde las fronteras*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- HORNADAY, J. y ABOUD, J. (1971). «Characteristics of successful entrepreneurs», *Personnel Psychology*, 24: 141-153.
- HURTADO, N.; CORDÓN, E. y SENISE, M<sup>a</sup>. (2007). «Efectos de la cultura nacional en la relación entre orientación emprendedora y el resultado de la innovación del producto: El caso del sector farmacéutico». *Cuadernos Económicos de ICE*, 73: 135-149.
- HYMAN, J.; SCHOLARIOS, D. y BALDRY, C. (2005). «Getting on or getting by?: Employee flexibility and coping strategies for home and work», *Work Employment and Society*, 19 (4): 705-725.
- IBÁÑEZ, J. (1979). *Más allá de la sociología. El grupo de discusión: técnica y crítica*. Madrid: Siglo XXI.
- IBÁÑEZ, J. (1985). «Análisis sociológico de textos y discursos», *Revista Internacional de Sociología*, 63 (1): 119-162.
- IBÁÑEZ, M. (2008). «La bolsa común en las parejas: Algunos significados y algunas trampas», *Papers*

87: 161-185.

- IESE (2004). *Guía de buenas prácticas de la empresa flexible*, Comunidad de Madrid, Madrid.
- IGLESIAS DE USSEL, J. (1998). *La familia y el cambio político en España*. Madrid: Tecnos.
- IGLESIAS DE USSEL, J. y MEIL, G. (2001). *Las políticas familiares en España*. Barcelona: Ariel.
- ILUNDAIN VILÀ, J. M.; SÁNCHEZ GARCÍA, J. C., y YURREBASO MACHO, A. (2007). *Emprendiendo con responsabilidad social corporativa*. Santiago de Compostela: Tórculo.
- INSTITUTO CATALÁN DE LAS MUJERES (2003). *Habilidades y conocimientos aplicados a la dirección de empresas. Las mujeres directivas*, Estudio de género y dirección de empresas gerudenses, Colección de Estudios mujer y sociedad, 16.
- INSTITUTO DE EMPRESA (2007). *Global Entrepreneurship Monitor. Informe ejecutivo GEM España 2007*. Madrid: Instituto de Empresa.
- INSTITUTO DE LA MUJER (2003). *IV Plan para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. 2003- 2006*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- INSTITUTO DE LA MUJER (2005). *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y laboral: Situación actual, necesidades y demandas. Observatorio de políticas de igualdad entre hombres y mujeres*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- INSTITUTO DE LA MUJER (2008). *Las mujeres en cifras 1983-2008*. Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de la Igualdad.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (varios años). *Encuesta de Población Activa, ficheros de microdatos resultados trimestrales de la encuesta*. Disponible en [www.ine.es/prodyser/micro\\_epa.htm](http://www.ine.es/prodyser/micro_epa.htm).
- IRIGARAY, L. (1978). *Speculo. Espejo del otro sexo*. Madrid: Saltés.
- IRIGARAY, L. (1992). *Yo, tu, nosotras*. Madrid: Cátedra.
- IRIGARAY, L. (1994). *Amo a ti*. Barcelona: Icaria.
- IRIZAR, I. (2008). *Intra-Emprendizaje*. Madrid: Díaz de Santos.
- IZQUIERDO, M. J. (1983). «Poder, sexo y edad», en ASTELARRA, J. e IZQUIERDO, M. J., *II Jornades del Patriarcat*, Bellaterra, UAB: 3-25.
- IZQUIERDO, M. J. (1994). «Uso y abuso del concepto de género», en VILANOVA, M. (ed.), *Pensar las*

- diferencias*. Barcelona: PPU.
- IZQUIERDO, M. J. (1998a). *El malestar en la desigualdad*. Barcelona: Cátedra.
- IZQUIERDO, M. J. (1998b) (dir.). *Aguantando el tipo. La lucha contra la discriminación salarial*. Barcelona: Diputació de Barcelona.
- IZQUIERDO, M. J. (2000). *Cuando los amores matan*. Madrid: Libertarias. Saber vivir.
- IZQUIERDO, M. J. (2001). *Sin vuelta de hoja. Sexismo: poder, placer y trabajo*. Barcelona: Bellaterra. La Biblioteca del Ciudadano.
- IZQUIERDO, M. J. (2002). «Crítica y consultoría. Para leer ‘El nuevo espíritu del capitalismo’», *Empiria. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, 5: 145-172.
- JACK, S. L. y ANDERSON, A. R. (2002). «The effects of embeddedness on the entrepreneurial process», *Journal of Business Venturing*, 17: 467-487.
- JEFFREYS, S. (1996). *La herejía lesbiana. Una perspectiva feminista de la revolución sexual lesbiana*. Madrid: Cátedra.
- JELIN, E. (1998). *Pan y afectos. La transformación de las familias*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- JESSOP, R. (2008). *El futuro del Estado capitalista*. Madrid: Catarata.
- JIMENO DE LA MAZA, F. J. y REDONDO CRISTÓBAL, M. (2008). *La balanza del poder corporativo. El “techo de cristal” en el tejido empresarial de la provincia de Jaén*. Jaén: Diputación Provincial de Jaén.
- JOCILES, M. I. y CHARRO, C. (2008). «Construcción de los roles paternos en los procesos de adopción internacional: el papel de las instituciones intermediarias», *Política y Sociedad*, 45 (2): 107-132.
- JOHANNISSON, B. (1988). «Business formation: A networks approach», *Scandinavian Journal of Management*, 4: 83-99.
- JOHNSON, S. y LOVEMAN, G. (1995). *Starting Over in Eastern Europe: Entrepreneurship and Economic Renewal*. Boston: Harvard Business School Press.
- JÓNASDÓTTIR, A. (1993). *El poder del amor. ¿Le importa el sexo a la democracia?* Valencia: Cátedra, Colección Feminismos.
- JULIANO, D. (1994). «La construcción de la diferencia: los latinoamericanos», *Papers*, 43: 23-32.
- JUNGBAUER-GANS, M. y PREISENDÖRFER, P. (1992). «Frauen in der beruflichen selbständigkeit:

- Eine erfolgreiche alternative zur abhängigen Beschäftigung?», *Zeitschrift für Soziologie*, 21 (1): 61-77.
- JUNGBAUER-GANS, M. (1993). *Frauen als Unternehmerinnen*, Frankfurt am Main, Berlin: Peter Lang.
- JUNQUERA CIMADEVILLA, B. (2008). *El género en la actividad empresarial: Un estudio aplicado al sector cultural en España y Asturias*. Septem.
- JURADO, T. y NALDINI, M. (1996). «Is the south so different? Italian and Spanish families in comparative perspective», *South European Society and Policies*, 1 (2): 42-66.
- JUSTO, R. (2008a). «La mujer emprendedora», en DE CASTRO, J. O.; JUSTO, R. y MAYDEU OLIVARES, A. (eds.). *La naturaleza del proceso emprendedor en España en el contexto internacional*. Bilbao: Fundación BBVA.
- JUSTO, R. (2008b). «Los determinantes del fracaso empresarial», en DE CASTRO, J. O.; JUSTO, R. y MAYDEU OLIVARES, A. (eds.). *La naturaleza del proceso emprendedor en España en el contexto internacional*. Bilbao: Fundación BBVA.
- KABEER, N. (1998). *Realidades trastocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo*. México D. F.: Paidós.
- KANTIS, H.; ISHIDA, M y KOMORI, M. (2002). *Empresarialidad en economías emergentes: creación y desarrollo de nuevas empresas en América Latina y el Este de Asia*, Banco Interamericano de Desarrollo, Washington.
- KANTOR, P. (2002). «Gender, microenterprise success and cultural context: The case of South Asia», *Entrepreneurship Theory and Practice*, 26(3): 131-143.
- KAUFFMANN, A. (1999a). *El líder global en la vida y en la empresa*. Madrid: Universidad de Alcalá.
- KAUFFMANN, A. (1999b). *Tercer milenio y liderazgo femenino*, en NUÑO, L., *Mujeres, de lo público a lo privado*. Tecnos: Madrid.
- KAUFMAN, M. (1989). *Hombres: Placer, poder y cambio*. Santo Domingo: CIPAF.
- KELLER, E. F. (1984). *Seducida por lo vivo*, Barcelona: Morata.
- KELLER, E. F. (1991). *Reflexiones sobre género y ciencia*. Valencia: Ediciones Alfonso El Magnánimo.
- KELLER, E. F. (2000). *El siglo del gen. Cien años de pensamiento genético*. Barcelona: Península.
- KELLER, E. F. y LONGINO, H. E. (eds.) (1996). *Feminism and Science*. New York: Oxford University Press.

- KERGOAT, D. (1994). «Por una sociología de las relaciones sociales. Del análisis crítico de las categorías dominantes a una nueva conceptualización», en BORDERÍAS, C. (comp.), *Las mujeres y el trabajo*. Barcelona: Icaria-Fuhem.
- KIMMEL, M. (1992). «La producción teórica sobre la masculinidad: Nuevos aportes», en *Fin de siglo, género y cambio civilizatorio*. Chile: Isis Internacional- Ediciones de las Mujeres, 17.
- KIMMEL, M. (2001). «Masculinidades globales: Restauración y resistencia», en SÁNCHEZ-PALENCIA, C. y HIDALGO, J.C. (eds.), *Masculino plural. Construcciones de la masculinidad*. Lérida: Ediciones de la Universidad de Lérida.
- KING, J. C. y WICKER, A. W. (1993). «Demography for Organizational Populations: Methodological Review and Application», *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence and Growth*, 1: 83-143.
- KIRKWOOD, J. y CAMPBELL-HUNT, C. (2005). «Using an integrated perspective to theorise gender differences in motivations for becoming an entrepreneur», *Comunicación-poster presentada en la Babson Kauffman Entrepreneurship Research Conference*, Junio, Boston (Massachusetts, EEUU).
- KIRZNER, I. M. (1973a). *Competition and entrepreneurship*. Chicago: University of Chicago Press.
- KIRZNER, I. M. (1973b). *Perception, Opportunity, and Profit*. Chicago: The University of Chicago Press.
- KLOOSTERMAN, R. (1996). «Mixed Experiences: Post-industrial transitions and ethnic minorities on the Amsterdam Labour Market», *New Community*, 4: 637-654.
- KLOOSTERMAN, R. (2000). «Immigrant Entrepreneurship and the Institutional Context: A Theoretical Exploration», en RATH, J. (ed.), *Immigrant Businesses: The Economic, Political and Social Environment*, St. Martin Press, New York.
- KLOOSTERMAN, R.; VAN DER LEUM, J. y RATH, J. (1999). «Mixed Embeddedness: (In)formal Economic Activities and Immigrant Business in the Netherlands», *International Journal of Urban and Regional Research*, 23 (2): 253-267.
- KNIGHT, F.H. (1921). *Risk, Uncertainty and Profit*. Boston: Houghton Mifflin Co.
- KNIGHT, F.H. (1942). «Profit and entrepreneurial functions, The Tasks of Economic History», *Supplement to Journal of Economic History*, 2: 126-32.
- KNIGHT, K. E. (1967). «A Descriptive Model of the Intrafirm Innovation Process», *The Journal of Business*, 40 (4): 478- 496.

- KÖHLER, H. D. y MARTIN ARTILES, A. (2005). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta.
- KOSTOVA, T. (1997). «Country Institutional Infrastructure of Opportunity Emergence», *Entrepreneurship. Theory and Practice*, 24 (3): 5-23.
- KRUEGER JR., N. F. y BRAZEAL, D. V. (1994).«Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs», *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18 (3): 91-104.
- KURATKO, D. y HOEGESTTS,R. (2001). *Entrepreneurship: A Contemporary Approach*. Worth: Harcourt College.
- LAGARDE, M. (1993). *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. México DF: Universidad Autónoma de México (UNAM).
- LAGARDE, M. (1996). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Madrid: Horas y Horas.
- LAGO, J. (2008). «La pauta de flexibilidad y ‘heteronomía’ fuerte: El tiempo de las cajeras de hipermercado», en PRIETO, C.; RAMOS, R. y CALLEJO, J. (coords.). *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*, Monografías, 255. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- LAGRAVE, R. M. (1993). «Una emancipación bajo tutela. Educación y trabajo de las mujeres en el siglo XX», en DUBY, G. y PERROT, M., *Historias de las mujeres*. Madrid: Taurus.
- LAHIRE, B. (2006). *El espíritu sociológico*. Buenos Aires: Manantial.
- LANDSTRÖM, H.; FRANK, H. y VECIANA, J. M. (1997). *Entrepreneurship and small business research in Europe*. Aldershot: Avebury.
- LALLEMENT, M. (2007). «Tiempo, trabajo sujeto. Balance, cuestiones clave y perspectivas de las transformaciones contemporáneas», en PRIETO, C. (ed.). *Trabajo, género y tiempo social*. Madrid: Complutense y Hacer.
- LAORCA, D. (2008). «El talento y la inteligencia emocional», en BLANCO, J. (coord.), *Desarrollo del talento*. Capítulo 3. Madrid: Aedipe.
- LAPARRA, M. (2000). «Una perspectiva de conjunto sobre el espacio social de la exclusión: el caso de Navarra en el contexto español de precariedad integrada», *Unidad de Políticas Comparadas (CSIC)*. Documento de trabajo, 00-05: 1-27. [www.iesam.csic.es/doctrab1/dt-0005.pdf](http://www.iesam.csic.es/doctrab1/dt-0005.pdf)
- LAQUEUR, T. (1994). *La construcción del sexo. Cuerpo y género desde los griegos hasta Freud*. Madrid: Cátedra, Instituto de la Mujer, Universidad de Valencia, Colección Feminismos.

- LARRAURI, M. (1996). «Prólogo: La diferencia como estilo», en BOCHETTI, A., *Lo que quiere una mujer*. Madrid: Cátedra.
- LARRAURI, M. (1999). «¿Iguales o diferentes? Mujer y educación», en LOMAS, C. (comp.), *¿Iguales o diferentes? Género, diferencia sexual, lenguaje y educación*. Barcelona: Paidós.
- LAUFER, J.; MARRY, C. y MARUANI, M. (2005a). «Introducción», en LAUFER, J.; MARRY, C. y MARUANI, M. (eds.) (2005). *El trabajo del género. Las ciencias sociales ante el reto de las diferencias de sexo*. París: Éditions La Découverte.
- LAUFER, J., MARRY, C. y MARUANI, M. (eds.) (2005b). *El trabajo del género. Las ciencias sociales ante el reto de las diferencias de sexo*. París: Éditions La Découverte.
- LAULOM, S. (2007). «El enfoque comunitario del concepto de flexiseguridad», *Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica*, Agosto, 15-16: 29-46.
- LÁZARO, N.; MOLTÓ, M<sup>a</sup>. L. y SÁNCHEZ, R. (2004). «Desigualdades de género en el trabajo. La brecha de género en el empleo y la distribución de las tareas de cuidado», *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 50: 55-76.
- LEBOWITZ, M.A. (2005). *Más allá del capital. La economía política de la clase obrera en Marx*. Madrid: Akal.
- LEE, D. Y. y TSANG, E.W.K. (2001). «The effects of Entrepreneurial Personality, Background and Network Activities on Venture Growth», *Journal of Management Studies*, 38 (4): 583-602.
- LEE-GOSSELIN, H y GRISE, J. (1990). «Are women-owners challenging our definitions of entrepreneurship?: An in-depth survey», *Journal of Business Ethics* (Netherlands), 9 (4) y 9 (5): 423-433.
- LEE, J. y CHAN, J. (1998). «Chinese Entrepreneurship: A Study in Singapore», *Journal of Management and Development*, 17 (2): 131-139.
- LEGARRETA, M. (2005). «Cuantificación de la cotidianidad: Las Encuestas de Usos del Tiempo como instrumento de medida», *Revista Vasca de Sociología-Inguruak*, 41: 87-98.
- LEGARRETA, M. (2008). «El tiempo donado en el ámbito doméstico. Reflexiones para el análisis del trabajo doméstico y los cuidados». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26 (2): 45-69.
- LEIBENSTEIN, H. (1968). «Entrepreneurship and Development», *American Economic Review*, 58: 67-91.
- LEIBENSTEIN, H. (1978). *General X-Efficiency Theory and Economic Development*. Nueva York.

Oxford: Oxford University Press.

- LEIRA, A. (1992). *Welfare States and working mothers: The Scandinavian experience*. Cambridge: Cambridge University Press.
- LEIRA, A. (2002). *Working parents and the Welfare State. Family change and policy reform in Scandinavia*. Cambridge: Cambridge University Press.
- LEIRA, A. (2004). «Post-industrial families: new forms of bonding?», en KNIJN, T. y KOMTER, A., *Solidarity between the sexes and the generations*. Cheltenham: Edward Elgar.
- LEIRA, A. y SARACENO, C. (2002). «Care: Actors, relationship and contexts», en HOBSON, B.; LEWIS, J. y SIIM (eds.). *Contested concepts in gender and social politics*. Cheltenham: Edward Elgar.
- LENOIR, R. (2005). «La genealogía de la moral familiar», *Política y Sociedad*, 42 (3): 209-225.
- LEÓN MEDINA, F. J. (2009). «La lógica de los trabajadores. Un estudio sobre la racionalidad, la autonomía y la coherencia de las prácticas y los significados de los trabajadores», *Revista Internacional de Sociología*, enero-abril, 67 (1): 135-160.
- LERNER, G. (1990). *La creación del patriarcado*. Barcelona: Crítica.
- LERNER, M. y ALMOR, T. (2002). «Relationships among strategic capabilities and the performance of women-owned small ventures», *Journal of Small Business Management*, 40: 109-125.
- LETABLIER, M-T. (2007). «El trabajo de ‘cuidados’ y su conceptualización en Europa», en PRIETO, C. (ed.), *Trabajo, género y tiempo social*. Barcelona: Hacer.
- LEVINS MORALES, A. (2004). «Intelectual orgánica certificada», en HOOKS, B. et al., *Otras inapropiables. Feminismos desde las fronteras*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- LIBRERIA DELLE DONNE-MILÁN (1991). *No creas tener derechos*. Madrid: Horas y Horas.
- LIN, N. (2001). «Building a network theory of Social Capital» en LIN, N.; COOK, K. y BURT, R. (eds.), *Social Capital*, Walter de Gruyter, New York.
- LIN, N. (2003). *Social Capital*. Cambridge: Cambridge University Press.
- LINHART, D. (1997). «El trabajo y el empleo en Francia: algunos elementos del debate científico», *Sociología del Trabajo*, 31: 15-36.
- LINHART, D. (2004). *La modernisation des entreprises*. París: Éditions La Découverte.
- LINHART, D.; RIST, B. y DURAND, E. (2003). *Perte d'emploi, perte de soi*. Ramonville Saint-Agne:

Editions Érès.

- LITZ, R. A. (1995). «The Family Business: Toward Definitional Clarity», *Family Business Review*, 8 (2): 71-81.
- LOI, P. (2007). «La función del riesgo en el paso de la seguridad a la ‘flexiseguridad’», *Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica*, Agosto, 15-16: 71-89.
- LOMAS, C. (Comps.). (1999). *¿Iguales o diferentes? Género, diferencia sexual, lenguaje y educación*. Barcelona: Paidós.
- LOMAS, C. (2003). *¿Todos los hombres son iguales?. Identidades masculinas y cambios sociales*. Barcelona: Paidós.
- LOMAS, C. (2004). *Los chicos también lloran. Identidades masculinas, igualdad entre los sexos y coeducación*. Barcelona: Paidós.
- LOMAS, C. (2008). *¿El otoño del patriarcado?. Luces y sombras de la igualdad entre mujeres y hombres*. Barcelona: Ediciones Península.
- LONGINO, H. (1990). *Science as Social Knowledge*. N. Jersey: Princeton University Press.
- LONGINO, H. (1994). «In Search of Feminist Epistemology», en *The Monist*, 77 (4): 472-485.
- LONGINO, H. (1997). «Feminismo y filosofía de la ciencia», en GONZÁLEZ, M.; LÓPEZ, J. y LUJÁN, J. (eds.), *Ciencia, Tecnología y sociedad*. Barcelona: Ariel.
- LONGINO, H. y KOHLSTEDT, S. (eds.) (1997). *Women, Gender, and Science: New Directions*. Osiris, 12, número monográfico.
- LONGINO, H. (2002). *The Fate of Knowledge*. New Jersey: Princeton University Press.
- LONZI, C. (1981). *Escupamos sobre Hegel. La mujer clitorica y la mujer vaginal*. Barcelona: Anagrama.
- LÓPEZ, P. y LOZARES, C. (2007). «La conciliación entre las exigencias del ámbito productivo y las condiciones socio familiares: Estudio de caso de una empresa», *Papers. Revista de Sociología*, 83: 123-144.
- LORDE, A. (1984). «The Master’s Tools Will Never Dismantle the Master’s House», en LORDE, A. (ed.), *Sister Outsider: Essays and Speeches*. Santa Cruz: The Crossing Press.
- LOSCOCCO, K. (1997). «Work-family linkages among self-employed women and men», *Journal of Vocational Behavior*, 50 (2): 204-26.
- LOSCOCCO, K. y LEICHT, K. (1993). «Gender, work-family linkages, and economic success among

small business owners», *Journal of Marriage and the family*, 55 (4): 875-887.

LOSCOCCO, K. y ROBINSON, J. (1989). *Barriers to small business success among women*. Albany, N. Y.: State University of New York.

LOSCOCCO, K.; ROBINSON, J.; HALL, R. y ALLEN, J. (1991). «Gender and small business: An inquiry into women's relative disadvantage», *Social Forces*, 70, 65-85.

LOY, G. (2007). «Apuntes sobre el libro verde 'Modernizar el derecho de trabajo para afrontar los retos del siglo XXI'», *Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica*, Agosto, 15-16: 47-69.

LOZARES, C. y MIGUÉLEZ, F. (2007). «De la flexibilidad del tiempo productivo a la rigidez del tiempo reproductivo», en PRIETO, C. (ed.), *Trabajo, género y tiempo social*. Barcelona: Complutense y Hacer.

LUCAS, J. (2004). «Ciudadanía: la jaula de hierro para la integración de los inmigrantes», en AUBARELL, G. y ZAPATA, R. (eds.). *Inmigración y procesos de cambio*. Barcelona: Icaria.

LYNESS, K. S. y THOMPSON, D. E. (2000). «Climbing the corporate ladder: Do female and male executives follow the same route?», *Journal of Applied Psychology*, 85: 86-101.

MACKINNON, C. (1995). *Hacia una teoría feminista del Estado*. Madrid: Cátedra, Colección Feminismos.

MAFFÍA, D. H. (2001a). «Conocimiento y subjetividad», en PÉREZ, E. y ALCALÁ, P. (coord.), *Ciencia y género*. Madrid: Editorial Complutense.

MAFFÍA, D. H. (2001b). «El sexo oculto de la ciencia (Historia de la ciencia y política sexual)», en PÉREZ, E. y ALCALÁ, P. (coord.), *Ciencia y género*. Madrid: Editorial Complutense.

MAHMOOD, S. (2008). «Teoría feminista y agente social dócil: algunas reflexiones sobre el renacimiento islámico en Egipto» en SUÁREZ-NAVAZ, L., HERNÁNDEZ, R.A. *Descolonizando el feminismo. Teorías y prácticas desde los márgenes*. Madrid: Cátedra.

MAMA, A. (2008). «Cuestionando la teoría: género, poder e identidad en el contexto africano» en SUÁREZ-NAVAZ, L., HERNÁNDEZ, R.A. *Descolonizando el feminismo. Teorías y prácticas desde los márgenes*. Madrid: Cátedra.

MANIMALA, M. (1999). *Entrepreneurial Policies and Strategies*. New Delhi: Sage.

MANIMALA, M. y PEARSON, A. (1998). «Entrepreneurial Motivation Revisited», en KANUNGO, R. (ed.), *Entrepreneurship and Innovation*. New Delhi: Sage.

- MANN, M. (1998). «¿Acaso la globalización ha puesto fin al progresivo auge del Estado-Nación?», en PANIAGUA, J. y PIQUERAS, J. A. (eds.). *Poder económico y poder político*. Buenos Aires: Biblioteca Historia Social.
- MAQUEIRA, V. (1998). «Cultura y Derechos Humanos de las Mujeres», en PÉREZ CANTÓ, P. (coord.). *Las mujeres del Caribe en el umbral del 2000*. Madrid: Comunidad Autónoma de Madrid.
- MAQUEIRA, V. (2001). «Género, diferencia y desigualdad», en BELTRÁN, E. y MAQUEIRA, V. (eds.), *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*. Madrid: Alianza.
- MAQUEIRA, V. (ed.) (2006). *Mujeres, globalización y derechos humanos*. Madrid: Cátedra.
- MARAZZI, C. (2003). *El sitio de los calcetines. El giro lingüístico de la economía y sus efectos sobre la política*. Madrid, Akal.
- MARCHANT, C. (1980). *The Death of Nature: Women, ecology and scientific revolution*. Nueva York: Harper & Row.
- MARCH, I. (1998). «El perfil del emprendedor innovador», *Iniciativa Emprendedora y Empresa Familiar*, 11 (3): 10-19.
- MARÍ-KLOSE, M. y NOS, A. (1999). *Itinerarios vitales: Educación, trabajo y fecundidad de las mujeres*. Madrid: CIS.
- MARLOW, S. (1997). «Self employed women –new opportunities, old challenges?», *Entrepreneurship & Regional Development*, 9: 199-210.
- MARLOW, S. (2002). «Women and self-employment: Apart of, or apart from, theoretical construct», *International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 3(2): 83–91.
- MARLOW, S. y PATTON, D. (2005a) «The financing of small businesses: Female experiences and strategies», en DAVIDSON, M. y FIELDEN, S. (eds.), *International Handbook of Women and Small Business Entrepreneurship*, Cheltenham: Edward Elgar.
- MARLOW, S. y PATTON, D. (2005b). «All credit to Men? Entrepreneurship, Finance and Gender», *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29.717-735.
- MARLOW, S. y STRANGE, A. (1994a). «Female entrepreneurs: Success by whose standards?», en TANTON, M. (ed.), *Women in Management: A Developing Presence*, London: Routledge, 171-184.
- MARLOW, S. y STRANGE, A. (1994b). *The Effect of Labour Market Discrimination on Women's Expectations of Self Employment*. Small and Medium Enterprise Center, Working Paper, núm.

10, Warwick Business School.

- MARRE, D. (2001). «La continuidad de la exclusión en el proceso de construcción de la nación: Ediciones y (re)ediciones», en NAHS, M.; MARRE, D.; *Multiculturalismos y género*. Barcelona: Bellaterra.
- MARRERO, A. (2008). «La escuela transformadora. Evidencias sobre las relaciones entre educación y género. Una propuesta teórica de interpretación», *Papers*, 90: 191-211.
- MARSHALL, A. (1963). *Principios de economía*. Madrid: Aguilar.
- MARTÍN, M. B. (2007b). *Análisis de la política de juventud en el Estado de Bienestar español (1975-2005)*. Sevilla: Alfar.
- MARTIN, B. (2002). «La práctica sexual y las identidades lésbicas en transformación», en BARRETT, M. y PHILLIPS, A. (comps.). *Desestabilizar la teoría. Debates feministas contemporáneos*. México D. F.: Paidós.
- MARTÍN, P. (2007a). «La activación de los desempleados en el sistema francés: ¿flexiseguridad o *welfare to work*», *Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica*, Agosto, 15-16: 221-241.
- MARTÍN, P. y COLLINSON, D. (2002). «Over the pond and across the water»: Developing the fields of «gendered organizations», *Gender, Work and Organization*, 9 , 244-265.
- MARTÍN CASARES, A. (2006). *Antropología del género. Culturas, mitos y estereotipos sexuales*. Madrid: Cátedra.
- MARTÍN-PALOMO, M. T. (2008a). «‘Domesticación’ del trabajo: una propuesta para abordar los cuidados», en RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, P. (ed.) *Mujeres, trabajos y empleos. En tiempos de globalización*. Colección Antrazyt, 282. Barcelona: Icaria.
- MARTÍN-PALOMO, M. T. (2008b). «Domesticar el trabajo: una reflexión a partir de los cuidados». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26 (2): 13-44.
- MARTÍN-PALOMO, M. T. (2008c). «Los cuidados y las mujeres en las familias», *Política y Sociedad*, 45 (2): 29-47.
- MARTÍNEZ, J. S. (2005). «Clase, género y logro educativo», comunicación presentada en la *XI Conferencia de Sociología de la Educación*. Santander, septiembre.
- MARTÍNEZ PUCHE, A.; PRIETO CERDÁN, A. y RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ, F. (coords.) (2008). *Los sistemas locales de empresas y el desarrollo territorial: Evolución y perspectivas actuales en un contexto globalizado. V Jornadas del Grupo de Trabajo de Desarrollo Local de la*

MARTINO, G. la y BRUZZESE, M. (1996). *Las filósofas*. Madrid: Cátedra.

MARTINS, L.; EDDLESTON, K. y VEIGA, J. (2002). «Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction». *Academy of Management Journal*, 45(2). 399-409.

MARUANI, M. (1991). «La construcción social de las diferencias de sexo en el mercado de trabajo», *Revista de Economía y Sociología*, 13-14: 129-137.

MARUANI, M. (1993). «La cualificación, una construcción social sexuada», *Revista de Economía y Sociología*, 21-22: 37-58.

MARUANI, M. (2002). *Trabajo y el empleo de las mujeres*. Madrid: Fundamentos.

MARUANI, M. (2007). «Tiempo, trabajo y género», en PRIETO, C. (ed.), *Trabajo, género y tiempo social*. Barcelona: Hacer.

MARUANI, M.; ROGERAT CH. y TORNS, T. (dirs.) (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria.

MARUGÁN PINTOS, B. (2008). «Explorando algunas posibilidades de transformación. Recorrido de las mariscadoras gallegas hacia el reconocimiento social», en RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, P. (ed.) *Mujeres, trabajos y empleos. En tiempos de globalización*. Colección Antrazyt, 282. Barcelona: Icaria.

MARX, K. (1978). *Líneas fundamentales de la crítica de la Economía Política (Grundrisse)*. Barcelona: Grijalbo.

MARX, K. (1980). *El capital (Libro primero, Tomo III)*. México D. F.: Siglo XXI.

MARX, K. (1987). *El capital (Libro primero, Tomo I)*. México D. F.: Fondo de Cultura Económica.

MASSÓ, M. (2008). «Análisis de las implicaciones teóricas y epistemológicas de las relaciones entre género y ciencia», en MIQUEO, C.; BARRAL, M<sup>a</sup>. y MAGALLÓN, C. (eds.), *Estudios iberoamericanos de género en ciencia, tecnología y salud*, Zaragoza: Prensas Universitarias de Zaragoza.

MASTERS, R. y MEIER, R. (1988). «Sex differences and risk-taking propensity of entrepreneurs», *Journal of Small Business Management*, 26: 31-35.

MATEOS, E. (2008). «Desarrollo del liderazgo como talento directivo», en BLANCO, J. (coord.),

*Desarrollo del talento*. Capítulo 8. Madrid: Aedipe.

MAUSHART, S. (2001). *Wife work: What marriage really means for women*. Londres: Bloomsbury.

MAYDEU OLIVARES, A.; DE CASTRO, J. O. y JUSTO, R. (2008). «Indicadores de la actividad emprendedora: algunas contribuciones metodológicas», en DE CASTRO, J. O.; JUSTO, R. y MAYDEU OLIVARES, A. (eds.). *La naturaleza del proceso emprendedor en España en el contexto internacional*. Bilbao: Fundación BBVA.

MAYDEU OLIVARES, A.; JUSTO, R. y DE CASTRO, J. O. (2008). «Relaciones entre desarrollo económico e índices de actividad emprendedora en los países de la Unión Europea», en DE CASTRO, J. O.; JUSTO, R. y MAYDEU OLIVARES, A. (eds.). *La naturaleza del proceso emprendedor en España en el contexto internacional*. Bilbao: Fundación BBVA.

MAYORDOMO, M. (2002). *Mujeres, Trabajos y Economía Laboral*. Barcelona: Consejo de Trabajo, Económico y Social de Cataluña. Generalitat de Cataluña.

McCLELLAND, D. (1961). *The Achieving Society*, Van Nostrand, Princeton.

McCLELLAND, D. (1965). «Need Achievement and Entrepreneurship: A Longitudinal Study», *Journal of Personality and Social Psychology*, 1: 389-392.

McCONNELL, C. R. y BRUE, S. L. (1996). *Economía laboral*. Madrid: McGraw Hill.

MEAGER, N., COURT, G., y MORALEE, J. (1994). *Self employment and the distribution of income*, IMS, Report 270, Brighton.

MEIL, G. (2000). «Cambio familiar y solidaridad familiar en España», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 26: 12-154

MEIL, G. (2001): «Hogares nucleares y familias plurigeneracionales» en *Estructura y cambio social. Libro homenaje a Salustino del Campo*. Madrid: CIS.

MEIL, G. (2002). *La cohabitación en España. Informe de investigación*. Madrid: CIS

MENÉNDEZ CALVO, R. (2007). «La descentralización productiva como modelo emergente de flexiseguridad», *Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica*, Agosto, 15-16: 135-142.

MENTON, S. DE (1994). «Women business owners and the President of the French Association ETHIC», oral interview conducted during the *European Conference Femmes Argent Enterprise*, 20 de julio.

- MERCADÉ, A. (1976). *El despertar femenino en España*. Erandio-Bilbao: Ellacuría.
- MERCADÉ, A. (1998). *Mujer emprendedora: Claves para crear y dirigir empresas excelentes*. Barcelona: Gestión 2000.
- MERCADÉ, A. (2007). *Dirigir en femenino*. Madrid: Gestión 2000.
- MERLATEAU, J. B. (2007). «El contrato de trabajo único: un reajuste de los derechos y obligaciones en materia de despido», *Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica*, Agosto, 15-16: 101-110.
- MESEGUER, P. (2008). «El tiempo de trabajo en las Administraciones Públicas: De la lógica burocrática a las nuevas formas de gestión pública», en PRIETO, C.; RAMOS, R. y CALLEJO, J. (coords.). *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*, Monografías, 255. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- MICHAUD, P. y TATSIRAMOS, K. (2005). «Employment dynamics of married women in Europe», *Paper of IZA*, 1706. Institute for the Study of Labor.
- MICHELI, G. A. (2000). «Kinship, Family and Social Network; The anthropological embedment of fertility change in Southern Europe», *Demographic Research*, 3 (13), [www.demographic-research.org](http://www.demographic-research.org)
- MIES, M. y SHIVA, V. (1993). *Ecofeminismo*. Barcelona: Icaria.
- MIES, M. y SHIVA, V. (1998). *La praxis del ecofeminismo. Biotecnología, consumo y reproducción*. Barcelona: Icaria.
- MILES, R. (1993). *Racism after "race relations"*. Londres: Routledge.
- MILLET, K. (1995). *Política sexual*. Madrid: Cátedra, Colección Feminismos.
- MIN, P. (1992). «The Structure and Social Functions of Korean Immigrant Churches in United States», *International Migration Review*, 26: 1340-1394.
- MIN, P. (1996). «The Entrepreneurial Adaptation of Korean Immigrants», en PEDRAZA, S. y RUMBAUT (eds.), *Origins and Destinies. Immigration, Race and Ethnicity in America*, Wadsworth, Belmont.
- MINCER, J. (1962). «Labour Force Participation of Married Women: A Study of Labour Supply», en LEWIS, H. (ed.) (1962). *Aspects of labour economics*, Princeton: Princeton University.
- MINCER, J. y POLACHEK, S. (1974). «Family investment in human capital: Earning of woman»,

- American Journal of Political Economy*, 82 (2): 26-41.
- MINER, J. (1990). «Entrepreneur, High Growth Entrepreneurs, and Managers: Contrasting and Overlapping Motivational Patterns». *Journal of Business Venturing*, 5 (4): 221-234.
- MINGIONE, E. (1988). «Underground economy and irregular forms of employment: the case Italy», *DG/V/A-1 Study*, 87929. Commission of European Community.
- MINGIONE, E. (1994). *Las sociedades fragmentadas. Una sociología económica más allá del paradigma del mercado*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- MINGIONE, E. (1995). «Labour market segmentation and informal work in southern Europe», *European Urban and Regional Studies*, 2 (2): 121-143.
- MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA (2006). *Plan de Fomento Empresarial*, <http://www.minhac.es/Portal/Prensa/En+Portada/2006/plan+fomento+empresarial.hmt> (27/01/2006).
- MINNITI, M.; ARENIUS, P. y LANGOWITZ, N. (2004). *GEM 2004. Report on women and entrepreneurship*. Wellesley: Babson College, The Centre for Women's Leadership.
- MIQUEO, C.; BARRAL, M<sup>a</sup>. y MAGALLÓN, C. (eds) (2008). *Estudios iberoamericanos de género en ciencia, tecnología y salud*. Zaragoza: Prensas Universitarias de Zaragoza.
- MISES, L. VON (1986). *La acción humana. Tratado de Economía* (4<sup>a</sup> edición). Madrid: Unión Editorial.
- MISKIN, V. y ROSE, J. (1990). «Women entrepreneurs: factors related to success», *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Center for Entrepreneurial Studies. Wellesley, MA.: Babson College.
- MITCHELL, J. (1975). *Psicoanálisis y feminismo*. Barcelona: Anagrama.
- MITCHELL, R. K.; SMITH, J. B.; MORSE, E. A.; SEAWRIGHT, K. W.; PEREDO, A. M. y MCKENZIE, B. (1975). «Are entrepreneurial cognitions universal? Assessing entrepreneurial cognitions across cultures», *Entrepreneurship Theory and Practice*, 26 (4): 9-32.
- MITRA, R. (2002). «The sustainability of growth in small and medium-sized enterprises», *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 7 (2), 217-237.
- MIYARES, A. (2000). «Religión, ciencia y feminismo», en VALCÁRCEL, A.; RENAU, D. y ROMERO, R. (eds.), *Los desafíos del feminismo ante el siglo XXI*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer, Colección Hypatia. MIYARES, A. (2003). *Democracia feminista*. Madrid: Cátedra.

- MIYARES, A. (2002). *Nietzsche o la edad de la comparación*. Oviedo: Trabe.
- MIYARES, A. (2003). *Democracia feminista*. Madrid: Cátedra.
- MOHANTY, C. T. (2002). «Encuentros feministas: situar la política de la experiencia», en BARRETT, M. y PHILLIPS, A. (comps.). *Desestabilizar la teoría. Debates feministas contemporáneos*. México D. F.: Paidós.
- MOLINA, C. (1994a). «El feminismo socialista contemporáneo en el ámbito anglosajón», en AMORÓS, C. (coord.), *Historia de la Teoría feminista*. Madrid: Instituto de Investigaciones Feministas. Universidad Complutense de Madrid.
- MOLINA, C. (1994b). *Dialéctica Feminista de la Ilustración*. Barcelona: Anthropos.
- MOLINA, C. (2000). «Debates sobre el género», en AMORÓS, C. (ed.), *Feminismo y Filosofía*. Madrid: Síntesis.
- MOLINA, C. (2004). «Madre inmaculada, virgen dolorosa. Modelos e imágenes de la madre en la tradición católica», en DE LA CONCHA, A. y OSBORNE, R. (coords.), *Las mujeres y los niños primero. Discursos de la maternidad*. Barcelona: Icaria.
- MOLINA, C. (2007). «El feminismo socialista estadounidense desde la 'Nueva Izquierda'. Las teorías del sistema dual (Capitalismo + Patriarcado) », en AMORÓS, C. y de MIGUEL, A. (eds.), *Teoría feminista: De la Ilustración a la globalización. Vol. 2. Del feminismo liberal a la posmodernidad*. Madrid: Minerva.
- MOLINIER, P. (2008). «Trabajo y compasión en el mundo hospitalario. Una aproximación a través de la psicodinámica del trabajo». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26 (2): 121-138.
- MOORE, B. y BUTTNER, H. (1997). *Women entrepreneurs: Moving Beyond the Glass Ceiling*, Sage Publishing, London.
- MOORE, D. (1999). «Women entrepreneurs: Approaching a new millennium», in *Handbook of Gender and Work*, (ed.), Powell, SG: Sage Publications.
- MORA, E. (2005). «Patriarcado, capitalismo y clases sociales», en GIRÓ, J. (ed.), *El género quebrantado. Sobre la violencia, la libertad y los derechos de la mujer en el nuevo milenio*. Madrid: Catarata.
- MORALES MARENTE, E. M. (2007). *El poder en las relaciones de género*. Sevilla: Centro de Estudios Andaluces, Consejería de la Presidencia.
- MORANT, I. y BOLUFER, M. (1998). *Amor, matrimonio y familia*. Madrid: Síntesis.

- MORENO, A. (2007a). *De qué hablamos y no hablamos cuando hablamos del hombre. Treinta años de crítica y alternativas al pensamiento androcéntrico*. Barcelona: Icaria.
- MORENO, A. (2007b). *Familia y empleo de la mujer en los regímenes de bienestar del Sur de Europa*. Madrid: CIS.
- MORENO, S. (2009). «Uso del tiempo, desigualdades sociales y ciclo de vida». *Política y Sociedad*, 46 (3): 191-202
- MORENO MÍNGUEZ, A. (2008). «El reducido empleo femenino en los Estados del Bienestar del sur de Europa», *Revista Internacional de Sociología*, mayo-agosto, LXVI (50): 129-162.
- MORENO PESTAÑA, J. L. (2004). «Cuerpo, género y clase en Pierre Bourdieu», en ALONSO, L. E.; MARTÍN CRIADO, E. y MORENO PESTAÑA, J. L. (eds.). *Pierre Bourdieu, las herramientas del sociólogo*. Madrid: Fundamentos.
- MORIANO, J. A. (2005). *El perfil psicosocial del emprendedor*, Colección Estudios 186. Madrid: Consejo Económico y Social.
- MORIANO, J. y PALACÍ, F. (2003). *Características personales y sociales del emprendedor en Castilla y León*. Trabajo presentado al VIII Congreso Nacional de Psicología, Málaga.
- MORÓN, R.; MESEGUER, P. y LAGO, J. (2008). «Cambios en la regulación jurídica del tiempo de trabajo: Tendencias en curso», en PRIETO, C.; RAMOS, R. y CALLEJO, J. (coords.). *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*, Monografías, 255. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- MORRIS, D. y KURATKO, D. (2002). *Corporate Entrepreneurship*, Harcourt College, Fort Worth.
- MORRIS, M. (2005). «El pie zurdo de Dante pone en marcha la teoría queer», en TALBURT, S. y STEINBERG, S. R. (eds.), *Pensando queer. Sexualidad, cultura y educación*. Barcelona: Graó.
- MORSE, E. A. y MITCHELL, R. K. (2006). *Case in entrepreneurship*. London: Sage Publications.
- MOSCOSO DEL PRADO, J. (2008). *Emprendedores y función empresarial en España*. Madrid: Instituto de Estudios Económicos.
- MOUFFE, C. (1999). *El retorno de lo político. Comunidad, ciudadanía, pluralismo, democracia radical*. Barcelona: Paidós.
- MOULIER BOUTANG, Y.; CORSANI, A. y LAZZARATO, M. (2004). *Capitalismo cognitivo, propiedad intelectual y creación colectiva*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- MUKHTAR, S. M. (1998). «Business characteristics of male and female small and medium enterprises in

- the UK: Implications for gender-based entrepreneurialism and business competence development», *British Journal of Management*, 9: 41-51.
- MUKHTAR, S. M. (2002). «Differences in male and female management characteristics: A study of owner-manager businesses», *British Journal of Management*, 18: 289-311.
- MULINARI, P. (2003). «*Continuity in Change: The Private Service Sector and Gender Relations*», 5th feminist research conference: Gender and power in the new Europe, Sweden: Lund University, [www.5thfeminist.lu.se/filer/paper\\_529.pdf](http://www.5thfeminist.lu.se/filer/paper_529.pdf).
- MUMBY, D. K. y PUTNAM, L. L. (1992). «The politics of emotion: A feminist reading of bounded rationality», *Academy of Management Review*, 17: 465-486.
- MUÑOZ DE BUSTILLO, R. (dir.) (2003). *Nuevos tiempos de actividad y de empleo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Exteriores.
- MURARO, L. (1992). «Sobre la autoridad femenina», en BIRULÉS, F. (comp.), *Filosofía y género. Identidades femeninas*. Pamplona: Pamiela.
- MURARO, L. (1994). *El orden simbólico de la madre*. Madrid: Horas y Horas.
- MURILLO, S. (1996). *El mito de la vida privada*. Madrid: Siglo XXI.
- MURILLO, S. (2000). *Relaciones de poder entre hombres y mujeres. Los efectos del aprendizaje de rol en los conflictos y en la violencia de género*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y FMP.
- NAFFZINGER, M. (1998). «Entrepreneurship: A Person Based Theory Approach», en KATZ, J. C. y BROCKHAUS, R. H. (eds.), *Advances in Entrepreneurship Firm Emergence and Growth (II)*. Greenwich: Ja Press.
- NAHAPIET, J. y GOSHAL, S. (1998). «Social capital, intellectual capital and the organization advantage», *Academy of Management Review*, 23 (2): 242-266.
- NALDINI, M. (2003). *The Family in the Mediterranean Welfare State*. London: Frank Cass.
- NARAYAN, D. (1999). «Bonds and bridges: Social capital and poverty», *The World Bank. Poverty Reduction and Economic Management Network, Policy Research Working Paper*, 2167.
- NASH, M. (2004). *Mujeres en el mundo. Historia retos y movimientos*. Madrid: Alianza.
- NASH, M. y ÁLVAREZ, A. I. (2002). Seneca Falls. *Un siglo y medio del Movimiento Internacional de mujeres y la lucha por el sufragio femenino en España*. Oviedo: Consejería de la Presidencia.

Instituto Asturiano de la Mujer.

- NAVARRO, V. (1998). *Neoliberalismo y Estado de Bienestar*. Barcelona: Ariel.
- NAVARRO, V. (2006). *El subdesarrollo social de España: causas y consecuencias*. Barcelona: Anagrama.
- NEGRI, T. (2001). *Marx más allá de Marx*. Madrid: Akal.
- NELSON, J. A. (1995). «Feminismo y economía», en VILLOTA, P. DE (ed.) (2000), *La política económica desde una perspectiva de género. La individualización de los derechos sociales y fiscales en la Unión Europea*. Madrid: Alianza Editorial.
- NELSON, L.H. (1990). *Who Knows. From Quine to a Feminist Empiricism*, Philadelphia: Temple University Press.
- NELSON, L. H. (1993). «Epistemological Communities», en ALCOFF, L. y POTTER, E. (eds.), en *Feminist Epistemologies*. Londres: Routledge.
- NELSON, L. H. y NELSON, J. (eds.) (1996). *Feminism, Science, and the Philosophy of Science*, Dordrecht, Kluwer.
- NELSON, R. R. y WINTER, S (1982). *An Evolutionary Theory of Economic Change*. Cambridge: Harvard University Press.
- NICHOLSON, L. (ed.) (1990). *Feminism/Postmodernism (Thinking Gender)*. New York: Routledge.
- NICHOLSON, L. (ed.) (1998). *The Second Wave. A reader in Feminist Theory*, Londres: Routledge.
- NICOLINI, R. y ARTIGA, L. (dirs.) (2008). *Investigación y Desarrollo Más Innovación*. Madrid: CES.
- NORTH, D. C. (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge: Cambridge University Press.
- NORTH, D. C. (2005). *Understanding the Process of Economic Change*. Princeton: University Press.
- NUENO, P. (2001). *Emprendiendo. El arte de crear empresas y sus artistas*. Bilbao: Deusto.
- NUENO, P. (2009). *Emprendiendo hacia el 2020*. Bilbao: Deusto.
- NUSSBAUM, M. C. (2002). «Amor, cuidados y dignidad», en NUSSBAUM, M. C. *Las mujeres y el desarrollo humano*. Barcelona: Herder.
- OCDE (1996). *Employment and growth in the Knowledge-based Economy*. Paris: OCDE.

- OCDE (1996a). *Technology, Productivity and job Creation*. Paris: OCDE.
- OCDE (1997). «Women Entrepreneurs in SMEs: A Major Force in Innovation and Job Creation», Synthesis of the OECD Conference, [www.oecd.org](http://www.oecd.org).
- OCDE (1998). *Fostering Entrepreneurship.OECD Policy Brief*, 9.
- OCDE (1998a). *Technology, Productivity and Job Creation: Best Policy Practices* Paris: OCDE.
- OCDE (1999). «Key messages from the thematic review of entrepreneurship», *OECD-Territorial Development Service*. Paris: OCDE.
- OCDE (2000). *A New Economy? The Changing Role of Innovation and Information Technology in Growth*. Paris: OCDE.
- OCDE (2000a). «*ICT Skills and Employment*», DSTI/ICCP/IE(2000) 7. Paris: OCDE.
- OCDE (2000b). *The Well-Being of Nations: The Role of human ans Social Capital*. Paris: OCDE.
- OCDE (2001b). *Entrepreneurship, Growth and Policy*. Paris: OCDE.
- OCDE (2001a). *Women Entrepreneurs in SME. Realising the benefits of Globalising and the Knowledge-based Economy*. Paris: OCDE.
- OCDE (2002). *Frascati Manual. Proposed standard practice for surveys on research and experimental development*. Paris: OCDE.
- OCDE (2003). *Entrepreneurship and Local Economic Development through Entrepreneurship*. Paris: OCDE.
- OCDE (2005). *Innovation policy and performance: A cross-country comparison*. Paris: OCDE.  
<http://213.253.134.29/oecd/pdfs/browseit/9205011E.PDF>
- OIT (2005). *Trabajo decente para la mujer*, Ginebra: Oficina para la Igualdad de Género. Oficina Internacional del Trabajo.
- OKIN, S.M. (1996). «Desigualdades de género y diferencias culturales» en CASTELLS, C. (Comp.), *Perspectivas feministas en teoría política*. Barcelona: Paidós.
- OLCESE, A.; BESCÓS, M.; BOTÍN-SANZ, A. P.; DE LA CRUZ, M. V.; JIMÉNEZ, I. y URETA, J. C. (2005). «Diversidad de género en los consejos de administración de las sociedades cotizadas y Cajas de Ahorros españolas», *Papeles de la Fundación*, 12. Madrid: Fundación de Estudios Financieros.

- OLIVA, A. (2005). «Debates sobre el género», en AMORÓS, C. y de MIGUEL, A. (eds.), *Teoría feminista: De la Ilustración a la globalización. Vol. 3. De los debates sobre el género al multiculturalismo*. Madrid: Minerva.
- OLIVER, C. y PRIETO, J. (2008). «Psicobiología del talento», en BLANCO, J. (coord.), *Desarrollo del talento*. Capítulo 1. Madrid: Aedipe.
- OLSON, S y CURRIE, H. (1992). «Female entrepreneurs: Personal value systems and business strategies in a male-dominated industry», *Journal Small Business Management*, January, 32: 49-56.
- ONTIVEROS, E. (1997). «Las empresas españolas en el fin de siglo», *Economistas*, 73: 6-15. Madrid: Colegio de Economistas de Madrid.
- ONTIVEROS, E.; ROJAS, A.; SERRANO, B. y AMOR, A. (2005). *Innovación y capacidad para emprender: Diagnóstico de la situación en España y líneas de acción*, Madrid: Grupo Analistas Financieros internacionales, Indra Sistemas.
- ORSER, B. y HOGARTH-SCOTT, B. (2002). «Opting for growth: Gender dimensions of choosing enterprise development», *Canadian Journal of Administration Sciences*, Ottawa, October.
- ORTIZ, T. (2002). «El papel del género en la construcción histórica del conocimiento científico sobre la mujer», en VARIS, *La salud de las mujeres: hacia la igualdad de género en salud*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- OSBORNE, R. y GUASCH, O. (eds.) (2003). *Sociología de la sexualidad*, CIS, Madrid.
- OSBORNE, R. (2007). «Debates en torno al feminismo cultural», en AMORÓS, C. y de MIGUEL, A. (eds.), *Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización. Vol. 2. Del feminismo liberal a la posmodernidad*. Madrid: Minerva.
- OSO, L. y RIBAS, N. (2004a). «Empresariado étnico y género: Dominicanas y marroquíes en Madrid y Barcelona». *Comunicación presentada en el 4º Congreso sobre la inmigración en España*, 10-13 de noviembre, Gerona.
- OSO, L. y RIBAS, N. (2004b). *Empresariado étnico y género: Dominicanas y marroquíes en Madrid y Barcelona*, Ponencia presentada en el IV congreso sobre la inmigración en España, Gerona, [www.udg.es/congres\\_inmigracio/CAT/index.htm](http://www.udg.es/congres_inmigracio/CAT/index.htm).
- PACHECO, L. (2008). «De la ciencia de lo real (patriarcal) a la ciencia de la fascinación (femenina)», en MIQUEO, C.; BARRAL, Mª. y MAGALLÓN, C. (eds.), *Estudios iberoamericanos de género en ciencia, tecnología y salud*. Zaragoza: Prensas Universitarias de Zaragoza.
- PALENZUELA, P. et al. (2002). *Mujeres empresarias y políticas en el medio rural andaluz*. Sevilla:

Junta de Andalucía y Universidad de Sevilla.

PAOLUCCI, G. (1996). «The changing dynamics of working time», *Time and Society*, 5 (2): 145-167.

PARASURAMAN, S.; PUROHIT, Y.; GODSHALK, V. y BEUTELL, N. (1996). «Work and family variables, enterpreneurial career success and phychological wellbeing», *Journal of Vocational Behaviour*, 48, 275-300.

PARELLA, S. (2003a). *Mujer, inmigrante, trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona: Anthropos.

PARELLA, S. (2003b). «Repensando la participación de las mujeres en el desarrollo desde una perspectiva de género», *Papers*, 69: 31-57.

PARELLA, S. (2005a). «La ‘maternidad a distancia’ de las empleadas domésticas latinoamericanas en España. La vulneración del derecho a la vida familiar en el contexto de la internacionalización de la reproducción», en GIRÓ, J. (ed.), *El género quebrantado. Sobre la violencia, la libertad y los derechos de la mujer en el nuevo milenio*. Madrid: Catarata.

PARELLA, S. (2005b). «Segregación laboral y ‘vulnerabilidad social’ de la mujer inmigrante a partir de la interacción entre clase social, género y etnia», en SOLÉ, C.; FLAQUER, LL. (eds.), *El uso de las políticas sociales por las mujeres inmigrantes*. Madrid: Instituto de la Mujer.

PARKER, S. (2004). *The Economics of Self-Employment and Entrepreneurship*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

PASTOR, G. (2002). *La familia en España. Sociología de un cambio*. Salamanca: Sígueme.

PATEMAN, C. (1995). *El contrato sexual*. Barcelona: Anthropos.

PATEMAN, C. y GROSS, E. (eds.) (1986). *Feminist Challenges: Social and Political Theory*. Sydney: Allen and Unwin.

PATERNA, C. y MARTINEZ, M. D. C. (2005). *La maternidad hoy: Claves y encrucijada*. Madrid: Minerva.

PAUGAM, S. (2000). *Les salariés de la précarité*. París: PUF.

PÉREZ, C. (2001). «Ciencia y valores de género», en FRÍAS, V. (ed.), *Las mujeres ante la ciencia del siglo XXI*. Madrid: Editorial Complutense. Instituto de Investigaciones Feministas. Universidad Complutense de Madrid.

PÉREZ, E. (2000). «¿El poder de una ilusión?: Ciencia, Género y Feminismo», en LÓPEZ DE LA VIEJA, M.T. (ed.), *Feminismo: Del pasado al presente*. Salamanca: Ediciones Universidad de

Salamanca. (Versión electrónica).

- PÉREZ, E. (2001). «La deseabilidad epistémica de la equidad en ciencia», en FRÍAS, V. (ed.), *Las mujeres ante la ciencia del siglo XXI*. Madrid: Editorial Complutense. Instituto de Investigaciones Feministas. Universidad Complutense de Madrid.
- PÉREZ, E. (2001a). «Retóricas sexo/Género», en PÉREZ, E. y ALCALÁ, P. (coord.), *Ciencia y género*. Madrid: Editorial Complutense.
- PÉREZ, E. (2001b). «La perspectiva de género en ciencia y tecnología: Innovación y nueva caracterización de las disciplinas», en LÓPEZ, J. A. y SÁNCHEZ, J. M. (eds.), *Ciencia, Tecnología, Sociedad y Cultura en el cambio de siglo*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- PÉREZ, E. (2001c). *Las mujeres en el sistema de ciencia y tecnología*. Madrid: OEI.
- PÉREZ, E. y ALCALÁ, P. (coord.) (2001). *Ciencia y Género*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- PÉREZ, J. A. y CHINCHILLA, M. N. (1995). *La mujer y su éxito*. Eunsa, Pamplona.
- PÉREZ-DÍAZ, V.; CHULIÁ, E.; VALIENTE, C. (2000). *La familia española en el año 2000*. Madrid: Fundación Argentina-Visor Distribuciones.
- PÉREZ OROZCO, A. (2006). «Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico», *Revista de Economía Crítica*, 5: 7-37.
- PÉREZ OROZCO, A. (2007). *Perspectivas feministas en torno a la economía: el caso de los cuidados*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- PÉREZ VILA, M. C. D. (2007). *La figura empresarial en el pensamiento económico. Una aproximación histórica*. Madrid: Unión.
- PERONA, A. (2007). «El feminismo liberal estadounidense de posguerra: Betty Friedan y la refundación del feminismo liberal», en AMORÓS, C. y de MIGUEL, A. (eds.), *Teoría feminista: De la Ilustración a la globalización. Vol. 2. Del feminismo liberal a la posmodernidad*. Madrid: Minerva.
- PETERAF, M. (1993). «The cornerstone of competitive advantage: A resource-based view», *Strategic Management Journal*, 14, 179-191.
- PETERS, T. (2002). *Las mujeres arrasan en el mundo empresarial*. Madrid: Ediciones Nowtilus, S. L.
- PHILLIPS, A. (2002). «Las pretensiones universales del pensamiento político», en BARRETT, M. y PHILLIPS, A. (comps.). *Desestabilizar la teoría. Debates feministas contemporáneos*. México

D. F.: Paidós.

- PICCHIO, A. (1992). «El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral», en BODERÍAS, C. (eds.), *Las mujeres y el trabajo, rupturas conceptuales*. Barcelona: Ed. Fuhem.
- PICCHIO, A. (1996). «Visibilidad analítica y política del trabajo de reproducción social», en CARRASCO, C. (ed.), *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Barcelona: Ed. Fuhem.
- PICCHIO, A. (2005). «La economía política y la investigación sobre las condiciones de vida», en CAIRÓ y CÉSPEDES, G. y MAYORDOMO, M. (comps.), *Por una economía sobre la vida. Aportaciones desde un enfoque feminista*. Barcelona: Icaria.
- PICHARDO, J. I. (2003). «Migraciones y opción sexual», en GUASCH, O. y VISUALES, O. *Sexualidades. Diversidad y control social*. Barcelona: Bellaterra.
- PICHARDO, J. I. (2006). «Mujeres lesbianas y derechos humanos», en MAQUIEIRA, V. (ed.), *Mujeres, globalización y derechos humanos*. Madrid: Cátedra.
- PICHARDO, J.I. (2009). *Entender la diversidad familiar. Relaciones homosexuales y nuevos modelos de familia*. Barcelona: Ed. Bellaterra.
- PINCHOT III, G. (1985). *Intrapreneuring: Why You Don't to Leave the Corporation to Become an Entrepreneur*, Harper & Row, New York.
- PITXER, J.V. y SÁNCHEZ, A. (2008). «Estrategias sindicales y modelo económico español». *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 26(1): 89-122
- PIUSSI, A. M<sup>a</sup> (1996). «Introducción», en PIUSSI, A. M<sup>a</sup> y BIANCHI, L., *Saber que se sabe. Mujeres en la educación*. Barcelona: Icaria.
- PLANAS, J.; CASAL, J.; BRULLET, C. y MASJUAN, J. M. (1995). *La inserción social y profesional de las mujeres y los hombres de 31 años*. Barcelona: ICE/UAB.
- POAL, G. (2008). «Desarrollo del talento femenino», en BLANCO, J. (coord.), *Desarrollo del talento*. Capítulo 9. Madrid: Aedipe.
- POLACHEK, S. (1975). «Discontinuous Labour Force Participation and its Effect on Women's Market Earnings», en LLOYD, C. B. (eds.), *Sex, Discrimination, and the Division of Labour*. New York: Columbia University Press.
- POLACHEK, S. (1979). «Occupational Segregation among Women: Theory, Evidence and a Prognosis», en LLOYD, C.; ANDREWS, E. y GILROY, C. (eds.), *Women in the Labour Market*, Columbia

University Press, NY.

- POLAVIEJA, J.G. (2003). *Estables y precarios. Desregulación laboral y estratificación social en España*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- POLLOCK, G. (2002). «La pintura, el feminismo y la historia», en BARRETT, M. y PHILLIPS, A. (comps.). *Desestabilizar la teoría. Debates feministas contemporáneos*. México D. F.: Paidós.
- PORTER, M. (1980). *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. Free Press, New York.
- POSADA, L. (1998). *Sexo y esencia. De esencialismos encubiertos y esencialismos heredados*. Madrid: Horas y Horas.
- POSADA, L. (2000). «De discursos estéticos, sustituciones categoriales y otras operaciones simbólicas: En torno a la filosofía del feminismo de la diferencia», en AMORÓS, C. (ed.), *Feminismo y Filosofía*. Madrid: Síntesis.
- POSADA, L. (2001). «Las hijas deben ser siempre sumisas (Rousseau). Discurso patriarcal y violencia contra las mujeres: Reflexiones desde la teoría feminista», en BERNÁNDEZ, A. (ed.). *Violencia de género y sociedad: Y una cuestión de poder*. Madrid: Instituto de Investigaciones Feministas. Ayuntamiento de Madrid.
- POSADA, L. (2007a). «La diferencia sexual como diferencia esencial: Sobre Luce Irigaray», en AMORÓS, C. y de MIGUEL, A. (eds.), *Teoría feminista: De la Ilustración a la globalización. Vol. 2. Del feminismo liberal a la postmodernidad*. Madrid: Minerva Ediciones.
- POSADA, L. (2007b). «El pensamiento de la diferencia sexual: El feminismo italiano. Luisa Muraro y El orden simbólico de la madre», en AMORÓS, C. y de MIGUEL, A. (eds.) (2007d), *Teoría feminista: De la Ilustración a la globalización. Vol. 2. Del feminismo liberal a la postmodernidad*. Madrid: Minerva.
- POVEDA ROSA, M. M. (2008) «Desprovistas de poder pero nunca olvidadas: las desigualdades de género como elemento estructurante de la organización del trabajo», *Arxius de Ciènces Socials*, 19: 115-128.
- POWELL, G. y MAINIERO, L. (1992). «Cross-currents in the river of time: Conceptualizing the complexities of women's careers», *Journal of Management* 18, 215-238.
- POWER, M. (2004). «Social Provisioning as a Starting Point for Economic Theory: A Feminist Political Economic Methodology», *Feminist Economics*, 10 (3): 3-19.
- PRECARIAS A LA DERIVA (2004). *A la deriva por los circuitos de la precariedad femenina*. Madrid:

Traficantes de sueños.

- PRECARIAS A LA DERIVA (2005). «Precarización de la existencia y huelga de cuidados», en VARA, J. (coord.), *Estudios sobre género y economía*. Madrid: Akal.
- PRIETO, C. (ed.) (2007). *Trabajo, género y tiempo social*. Barcelona: Hacer.
- PRIETO, C.; LAGO, J. y MESEGUER, P. (2008a). «La pauta de flexibilidad y relativa autonomía: El tiempo de trabajo y de vida entre profesionales y cuadros de la banca», en PRIETO, C.; RAMOS, R. y CALLEJO, J. (coords.). *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*, Monografías, 255. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- PRIETO, C. y POVEDA, M. (2005). «Prólogo», en LAUFER, J.; MARRY, C. y MARUANI, M. (eds.) (2005). *El trabajo del género. Las ciencias sociales ante el reto de las diferencias de sexo*. París: Éditions La Découverte.
- PRIETO, C. y RAMOS, R. (1999). «El tiempo del trabajo: entre la competitividad y los tiempos sociales», en MIGUELÉZ, F. y PRIETO, C. *Las relaciones del empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.
- PRIETO, C.; RAMOS, R. y CALLEJO, J. (coords.) (2008b). *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- PRIETO, C.; RAMOS, R. y CALLEJO, J. (2008). «Introducción. De los cambios en el tiempo de trabajo a su percepción societal y su segmentación social», en PRIETO, C.; RAMOS, R. y CALLEJO, J. (coords.). *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*, Monografías, 255. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- PRINGLE, R. y WATSON, S. (2002). «'Los intereses de las mujeres' y el Estado postestructuralista», en BARRETT, M. y PHILLIPS, A. (comps.). *Desestabilizar la teoría. Debates feministas contemporáneos*. México D. F.: Paidós.
- PULEO, A. (1992). *Dialéctica de la sexualidad. Género y sexo en la filosofía contemporánea*. Madrid: Cátedra, Colección Feminismos.
- PULEO, A. (1993). *La Ilustración olvidada. La polémica de los sexos en el siglo XVIII*. Barcelona: Anthropos.
- PULEO, A. (1994). «El feminismo radical de los setenta: Kate Millet», en AMORÓS, C. (coord.), *Historia de la teoría feminista*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, Dirección General

de la Mujer.

- PULEO, A. (1995). «Patriarcado», en C. AMORÓS (dir.), *Diez palabras clave sobre mujer*. Estella: Ed. Verbo Divino.
- PULEO, A. (2000). *Filosofía, género y pensamiento crítico*. Valladolid: Universidad de Valladolid. Secretariado de Publicaciones e Intercambio Editorial.
- PULEO, A. (2004). «Perfiles filosóficos de la maternidad», en DE LA CONCHA, A. y OSBORNE, R. (coords.), *Las mujeres y los niños primero. Discursos de la maternidad*. Barcelona: Icaria.
- PULEO, A. (2005). «Del ecofeminismo clásico al deconstructivo: principales corrientes de un pensamiento poco conocido», en AMORÓS, C. y de MIGUEL, A. (eds.), *Teoría feminista: De la Ilustración a la globalización. Vol. 3. De los debates sobre el género al multiculturalismo*. Madrid: Minerva.
- PULEO, A. (2007). «Lo personal es político: El surgimiento del feminismo radical», en AMORÓS, C. y de MIGUEL, A. (eds.), *Teoría feminista: De la Ilustración a la globalización. Vol. 2. Del feminismo liberal a la posmodernidad*. Madrid: Minerva.
- PUTMAN, R. (1995). «Tuning in, tuning out: The strange disappearance of social capital in America», *Political Science and Politics*, diciembre, 664-683.
- PUTMAN, R. (2002). *Solo en la bolera*. Barcelona: Galaxia Gutenberg.
- PUTMAN, R. y GOSS, K. (2003). «Introducción», en PUTMAN, R. (ed.), *El declive del capital social*. Barcelona: Galaxia Gutenberg.
- PUY, J. (2000). «Fecundidad y actividad femenina en España: 1980-1995». *Revista Española de Investigaciones Científicas*, 92: 141-167.
- QUINTANA, F. (2005). «Más allá del 'general intellect'», *Athenea Digital*, 7: 148-162, <http://antalya.uab.es/athenea/num7/quintana.pdf>
- RAGOFF, E. G. y HECK, R.K.Z. (2003). «Editorial: Involving Research in Entrepreneurship and Family Business: Recognizing Family as the Oxygen that Feeds the Fire of Entrepreneurship», *Journal of Business Venturing*, 18: 559-566.
- RAINBIRD, H. (1994). «El trabajador por cuenta propia: ¿pequeño empresario o asalariado encubierto», en POLLERT, A. (comp.). *¿Adiós a la flexibilidad?* Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- RAMBLA, X. (coord.) (2008). *Les fractures de l'estructura social*. Bellaterra: Universitat Autònoma de

Barcelona.

- RAMOS, M. A. (2005). *Mujeres y liderazgo*. Valencia: Universidad de Valencia,
- RAMOS, R. (1999). «El problema del tiempo en la sociología durkhemiana», en RAMOS, R. *La sociología de Emile Durkheim. Patología social, tiempo, religión*. Madrid: CIS.
- RAMOS, R. (2007). «Metáforas sociales del tiempo en España: Una investigación empírica», en PRIETO, C. (ed.), *Trabajo, género y tiempo social*. Barcelona: Hacer.
- RAMOS, R. (2008a). «Los tiempos vividos», en PRIETO, C.; RAMOS, R. y CALLEJO, J. (coords.). *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*, Monografías, 255. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- RAMOS RODRÍGUEZ, A. R. (2008). «Base intelectual de la investigación en creación de empresas: un estudio bibliométrico». *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 17 (1): 13-38.
- RATH, J. y KLOOSTERMAN, R. (2000). «Outsider's Business. A Critical Review on Immigrant Entrepreneurship», *International Migration Review*, 34 (3): 656-680.
- RAYMOND, J. L. y ROIG, J. L. (2008). «Los emprendedores y el rendimiento del capital humano en España», en CONGREGADO, E. et al., *El capital humano y los emprendedores en España*. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.
- READ, L. (1994). «Raising finance form banks: A comparative study of the experiences of male and female business owners», en BYGRAVE, W.; BIRLEY, S.; CHURCHILL, N.; GATEWOOD, F.; HOY, F.; KEELEY, R. y WETZEL, W. (eds.), *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Boston, MA: Babson College.
- RECIO, A. (1999). «La segmentación del mercado laboral en España» en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (coords.), *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI
- RECIO, A. (2009). «Una nota sobre crisis y mercado laboral español». *Revista de Economía Crítica*, 7:138-144.
- RECIO, C.; MÉNDEZ, E. y ALTÉS, J. (2009). *Los bancos de tiempo. Experiencias de intercambio no monetario*. Barcelona: GRAÓ.
- REGINI, M. (2000). «The dilemmas of labour market regulation», en ESPING-ANDERSEN, G. y REGINI, M. (eds.), *Why deregulate labour markets?*. Oxford: Oxford University Press.
- RENOIR, R. (2003). *Généalogie de la morale familiale*. París: Seuil.
- REQUENA SANTOS, F. (2008). «La estructura ocupacional de las mujeres en España», en

- RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, P. (ed.) *Mujeres, trabajos y empleos. En tiempos de globalización*. Colección Antrazyt, 282. Barcelona: Icaria.
- REYNERI, E. (2002). *Sociologia del mercato del lavoro*. Bologna: Il Mulino.
- REYNOLDS, P. (1991). «Sociology and Entrepreneurship: Concepts and Contributions», *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16 (2): 47-69.
- REYNOLDS, P. D.; BYGRAVE, W. D.; AUTIO, E. et al. (2004). *GEM-Global Entrepreneurship Monitor 2003. Executive Report*.
- REYNOLDS, P. y WHITE, S. (1997). *The Entrepreneurial Process: Economic Growth, Men, Women and Minorities*, Quorum Books, Westport, CT.
- REYNOLDS, P.; HAY, M.; BYGRAVE, W.; CAMPS, S. y AUTIO, E. (2000). *Global Entrepreneurship Monitor. 2000 Executive Report*, [www.gemconsortium.org/](http://www.gemconsortium.org/).
- RIBAS, M<sup>a</sup>. A. y SAJARDO, A. (2004). «La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social», *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 50: 77-104.
- RIBAS, N. y MANRY, V. (2005). «Circular con ojos de mujer: esquivando fronteras en un mundo global», en GIRÓ, J. (ed.), *El género quebrantado. Sobre la violencia, la libertad y los derechos de la mujer en el nuevo milenio*. Madrid: Catarata.
- RICH, A. (1976). *Of Woman Born*. Bantam Books.
- RICH, A. (1980). «Heterosexualidad obligatoria y existencia lesbiana», *Nosotras*, noviembre de 1985, 3: 5-34.
- RIDGEWAY, C. y SMITH-LOVIN, L. (1999). «The gender system and interaction», *Annual Review of Sociology*, 25: 191-216.
- RIPOLLÉS, M<sup>a</sup> y MENGUZZATO, M. (2003). «Hacia un enfoque dinámico e integrador para el estudio de la función empresarial», en GENESCÀ, E.; URBANO, D.; CAPELLERAS, J. L.; GUALLARTE, C. y VEGES, J. (coords.), *Creación de empresas. Entrepreneurship*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- RIVERA, T. (2008). «Mujeres indígenas americanas luchando por sus derechos» en SUÁREZ-NAVAZ, L., HERNÁNDEZ, R.A. *Descolonizando el feminismo. Teorías y prácticas desde los márgenes*. Madrid: Cátedra.
- ROBERTS, E. (1991). *Entrepreneurs High Technology: Lesson from Mitt and Beyond*. New York: Oxford University Press.

- ROBEYNS, I. (2003a). «Sen's Capability Approach and Gender Inequality. Selecting Relevant Capabilities», *Feminist Economics*, 9 (2/3): 61-92.
- ROBEYNS, I. (2003b). «Is Nancy Fraser's Critique of Theories of Distributive Justice Justified?», *Constellations*, 10 (4): 538- 554.
- ROBINSON, P; STIMPSON; D.; HUEFNER; J. y HUNT, H. (1991). «An Attitude Approach to the Prediction of Entrepreneurship», *Entrepreneurship Theory and Practice*, 15 (4): 13- 32.
- ROCHA, F.; ARANGÓN, J. y CRUCES, J. (2008). *Cambios productivos y empleo en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- RODEIRO PAZOS, D.; FERNÁNDEZ LÓPEZ, S.; RODRÍGUEZ SANDIÁS, A. y OTERO GONZÁLEZ, L. (2008). *La creación de empresas en el sistema universitario español*. Santiago de Compostela: Universidade de Santiago de Compostela.
- RODRIGÁÑEZ, C. y CACHAFEIRO, A. (2007). *La represión del deseo materno y la génesis del estado de sumisión inconsciente*. Murcia: Crimentales.
- RODRÍGUEZ, A.; GOÑI, B. y MAGUREGUI, G. (eds.) (1996). *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*. Bilbao: Bakeaz-CDEM.
- RODRÍGUEZ, J. (2005). «A favor del verdadero matrimonio (artificial)», *Archipiélago, Cuadernos de crítica de la cultura*, octubre, 67: 102-106.
- RODRÍGUEZ, J.M. (2009). «Los usos sociales de la ciencia: tecnologías convergentes y democratización del conocimiento». *Estudios sociales. Revista de Investigación Científica*. 34(17): 225-250.
- RODRÍGUEZ, R. M. (ed.) (1997). *Mujeres en la historia del pensamiento*. Barcelona: Anthropos.
- RODRÍGUEZ ÁVILA, N. (2008). «Policías, arquitectas y abogadas: análisis de tres profesiones», en RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, P. (ed.) *Mujeres, trabajos y empleos. En tiempos de globalización*. Colección Antrazyt, 282. Barcelona: Icaria.
- RODRÍGUEZ CABRERO, G. (2007). «La protección social de la dependencia en España. Un modelo *sui generis* de desarrollo de los derechos sociales». *Política y Sociedad*, 44 (2): 69-85.
- RODRÍGUEZ GARCÍA, M. J. y NAVARRO YÁÑEZ, C. J. (2008). «El esfuerzo público de desfamilización. Propuesta de medición y análisis descriptivo para la Unión Europea (1979-1999)», *Papers*, 90: 59-81.
- RODRÍGUEZ GUERRA, J. (2006). *La transformación de la sociedad salarial y la centralidad del trabajo*. Madrid: Thalasa.

- RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, P. (ed.) (2008a). *Mujeres, trabajos y empleos. En tiempos de globalización*. Colección Antrazyt, 282. Barcelona: Icaria.
- RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, P. (2008b). «Debates sobre mujeres, trabajos y empleo en tiempos de globalización», en RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, P. (ed.) *Mujeres, trabajos y empleos. En tiempos de globalización*. Colección Antrazyt, 282. Barcelona: Icaria.
- RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, P. (2008c). «El trabajo en las sociedades posmodernas: un puzzle temporal sin solución según las trabajadoras de fin de semana», en RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, P. (ed.) *Mujeres, trabajos y empleos. En tiempos de globalización*. Colección Antrazyt, 282. Barcelona: Icaria.
- RODRÍGUEZ PIÑERO y BRAVO-FERRER, M. (2007). «Flexiseguridad: el debate europeo en curso», *Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica*, Agosto, 15-16: 3-27.
- ROMERO, A. y ABRIL, P. (2008). «Medidas para incorporar a los hombres en las políticas de conciliación», *Sociología del Trabajo*, 64: 41-64.
- ROMERO, I. y FERNÁNDEZ, J. (2005). «La política europea de fomento empresarial. Un análisis crítico», *Revista de Economía Mundial*, 13: 121-148.
- ROMERO, M. (1990). *La actividad empresarial femenina en España*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- ROMERO, M. (1996). «Empresarias y autónomas», en GARCÍA DE LEÓN, M. A.; ORTEGA, F. y GARCÍA DE CORTAZAR, M., *Sociología de las mujeres españolas*. Madrid: Editorial Complutense,
- ROSA, P.; HAMILTON, D.; CARTER, S. y BURNS, H. (1994). «The impact of gender on small business management: Preliminary findings of a British Study», *International Small Business Journal*, 12 (3), 25-32.
- ROSA, P.; CARTER, S. y HAMILTON, D. (1996). «Gender as a determinated of small business performance: Insights of a British study», *Small Business Economics*, 8: 463-478.
- ROSA, P. y HAMILTON, D. (1994). «Gender an ownership in UK small firms», *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 18 (3), 11-28.
- ROSE, H. (1994). *Love, Power and Knowledge*. Bloomington: Indiana University Press.
- ROSE, H. y ROSE, S. (eds.) (1976). *The Political Economy of Science*. Londres: MacMillan Press.
- ROSE, S. (1992). *Limited Livelihoods: Gender and Class in Nineteenth-Century England*. Berkeley: University of California Press.

- ROUDINESCO, E. (2003). *La familia en desorden*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- RUBEL, K. (2007). «Los contratos de derecho civil como forma de empleo en Polonia. Una flexibilidad ¿para qué seguridad?», *Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica*, Agosto, 15-16: 209-220.
- RUBERY, J. (1988). *Women and Recession*. Londres: Routledge and Kegan Paul.
- RUBERY, J.; GRIMSHAW, D.; SMITH, M. y FIGUEIREDO, H. (2001). *Gender Equality and the European Employment Strategy. An evaluation of the National Action Plans for Employment 2001*.
- RUBERY, J.; SMITH, M.; ANXO, D. y FLOOD, L. (2001). «The future European labour supply: The critical role of the family», *Feminist Economics*, 7 (3): 33-69.
- RUBIO, E. A.; CORDÓN, E. y AGOTE, A. L. (1999). «Actitudes hacia la creación de empresas: Un modelo explicativo», *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 8 (3): 37-52.
- RUBIN, G. (1975). «The Traffic in Women: Notes on the Political Economy of Sex», en REITER, R. (comp.), *Toward and Anthropology of women*. New York: Montly Review Press.
- RUBIN, G. (1989) «Reflexionando sobre el sexo: Notas para una teoría radical de la sexualidad», en VANCE, C. S. (comp.), *Placer y peligro*. Madrid: Talasa.
- RUBIN, G. (1996). «El tráfico de mujeres: Notas sobre la “economía política” del sexo», en LAMAS, M. (comp.), *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*. México D. F.: UNAM.
- RÚÍZ, J. (2003). «El fenómeno emprendedor y la dirección estratégica», en GENESCÀ, E.; URBANO, D.; CAPELLERAS, J. L.; GUALLARTE, C. y VEGES, J. (coords.), *Creación de empresas. Entrepreneurship*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- RUIZ CASTILLO, M<sup>a</sup> M. (2008). «¿‘Discriminación positiva’ de la mujer en el mercado de trabajo? Efectos perversos», en RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, P. (ed.) *Mujeres, trabajos y empleos. En tiempos de globalización*. Colección Antrazyt, 282. Barcelona: Icaria.
- RUIZ NAVARRO, J. (dir.) (2008). *Creación de empresas en el ámbito cultural*. Colección Antrazyt, 282. Madrid: Ediciones y Publicaciones Autor.
- RUMMELT, R. (1991). «How much does industry matter?», *Strategic Management Journal*, 12, 167-185.
- SACRISTÁN, M<sup>a</sup>. (2002). «La dirección estratégica de empresas familiares como proyecto de investigación», *Boletín de Estudios Económicos*, 57 (177): 517-542.

- SÁDABA, I. (2008). *Propiedad intelectual. ¿Bienes públicos o mercancías privadas?* Madrid: Catarata.
- SAINT-PAUL, G. (2000). «Flexibility vs. rigidity: Does Spain have the worst of both Worlds?», Institute for the Study of Labor, Discussion Paper, 144.
- SALAS, V. y SÁNCHEZ-ASÍN, J. J. (2008). «Los emprendedores y el crecimiento económico en España», en CONGREGADO, E. et al., *El capital humano y los emprendedores en España*. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.
- SALAZAR PARREÑAS, R. (2001). *Servants of globalization: Women, migration and domestic work*. California: Stanford University Press.
- SALIDO, O. (2001). *La movilidad ocupacional de las mujeres en España: Por una sociología de la movilidad femenina*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- SALTZMAN, J. (1992). *Equidad y género*. Madrid: Cátedra, Colección Feminismos.
- SALVADÓ, A. y SERRACANT, P. (2004). «Forever young. ¿Vulnerabilidad social juvenil o vulnerabilidad social generacional?», comunicación presentada en el VII Congreso Español de Sociología. Alicante, septiembre.
- SAMPEDRO, R. (1996). *Género y ruralidad. Las mujeres ante el reto de la desagrarización*. Madrid: Instituto de la mujer.
- SANCHEZ, M. (2000). «El empresariado femenino en Andalucía», *Boletín Económico Andaluz*, 28-29: 73-88.
- SANCHEZ RUBIO, D. et al. (eds.) (2004). *Nuevos colonialismos del Capital. Propiedad intelectual, biodiversidad y derechos de los pueblos*. Barcelona: Icaria.
- SANCHIS, E. (2007). «El proceso de terciarización. Un enfoque sociológico», *Sistema*, 200: 17-41.
- SANCHIS, E. (2008). *Trabajo y paro en la sociedad postindustrial*. Madrid: CES.
- SANDOVAL, CH. (2004). «Nuevas ciencias. Feminismo cyborg y metodología de los oprimidos», en HOOKS, B. et al., *Otras inapropiables. Feminismos desde las fronteras*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- SANTOS, B. (2007). *A gramática do tempo*. Sao Paulo: Ed. Cortez
- SANZ, V. (2008). «La perspectiva ausente: El género en la construcción social de las TIC y en la ética computacional», en MIQUEO, C.; BARRAL, M<sup>a</sup>. y MAGALLÓN, C. (eds.), *Estudios iberoamericanos de género en ciencia, tecnología y salud*, Zaragoza: Prensas Universitarias de

Zaragoza.

SASSEN, S. (2003). *Contradeografías de la globalización. Género y ciudadanía en los circuitos transfronterizos*. Madrid: Traficantes de Sueños.

SAU, V. (2000). *Diccionario ideológico feminista, Vol. I*. Barcelona: Icaria.

SAU, V. (2001). *Diccionario ideológico feminista, Vol. II*. Barcelona: Icaria.

SAY, J. B. (1964). *A Treatise on Political Economy: Or the Production, Distribution and Consumption of Wealth*. Nueva York: Augustus M. Kelley.

SCHIEBINGER, L. (2004). *¿Tiene sexo la mente?. Las mujeres en los orígenes de la ciencia moderna*. Madrid: Ediciones Cátedra. Universidad de Valencia. Instituto de la Mujer.

SCHUMPETER, J.A. (1964). *Teoría del desenvolvimiento económico*, Fondo de Cultura Económica, México D.F.

SCHWARTZ, E. (1976). «Entrepreneurship: A new female frontier», *Journal of Contemporary Business*, 5 (1): 47-76.

SCOTT, J. (1990). «El género: Una categoría útil para el análisis histórico», en AMELAUS, J. y NASH, M. (eds.), *Historia y Género: Las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*, Valencia: Alfonso el Magnánimo.

SCOTT, S. W. (1984). *Gender and the Politics of History*. New York: Columbia University.

SEDGWICK, E. K. (1990). *Epistemology of the closet*. Berkeley: University of California.

SEGARRA, A. (dir.) (2002). *La creación y la supervivencia de las empresas industriales*, Colección Economía. Madrid: Civitas Ediciones.

SEGARRA, A.; MANJÓN, M.; MARTÍN, M. y ARAUZO, J. M. (2002). «Demografía industrial y convergencia regional en España», *Papeles de Economía Española*, 93: 65-78.

SEGARRA, M. y CARABÍ, A. (eds.) (2000). *Nuevas masculinidades*. Barcelona: Icaria.

SEIDLER, V. (2000), *La sinrazón masculina. Masculinidad y teoría social*, México D.F: Paidós.

SEIDLER, V. J. (2006). *Masculinidades. Culturas globales y vidas íntimas*. Málaga: Montesinos.

SENNET, R. (2006). *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.

SEXTON, P. y BOWMAN-UPTON, N. (1991). *Entrepreneurship: Creative and Growth*. New York:

McMillan.

- SHANE, S. (2003). *A general theory of entrepreneurship*. Cheltenham: Edward Elgar.
- SHANE, S. y VENKATARAMAN, S. (2000). «The promise of entrepreneurship as a field of research», *Strategic Management Journal*, 11: 17-27.
- SHAPERO, A. (1975). «The displaced, uncomfortable entrepreneur», *Psychology Today*, 9 (6): 83-88.
- SHAPERO, A. y SOKOL, L. (1982). «The Social Dimensions of Entrepreneurship», en KENT, C. A.; SEXTON, D. L. y VESPER, K. H. (eds.). *Encyclopedia of Entrepreneurship*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- SHARMA, P. S. H. y CHRISMAN, J. J. (1999). «Toward a Reconciliation of the Definitional Issues in the Field Corporate Entrepreneurship», *Entrepreneurship Theory and Practice*, 23 (3): 11- 38.
- SHAW, E.; CARTER, S. y BRIERTON, J. (2001). *Unequal entrepreneurs: Why female enterprise is an uphill business*, The Industrial Society, Londres.
- SHELTON, L. (2006). «Female entrepreneurs, work-family interface», *Journal of Small Business Management*», 44 (2), 285-297.
- SHERIDAN, A. y MILGATE, G. (2005). «Accessing board positions: A comparison of female and male board members' views», *Corporate Governance: An International Review*, 13 (6): 847-855.
- SIMÓN RODRÍGUEZ, M. E. (2008). *Hijas de la igualdad, herederas de injusticias*. Madrid: Narcea.
- SINGH, R. P. (2000). *Entrepreneurial opportunity recognition through social networks*. New York: Garland.
- SINGH, S.; REYNOLDS, R. y MUHAMMAD, S. (2001). «A gender-based performance analysis of micro and small enterprises in Java, Indonesia», *Journal of Small Business Management*, 39 (2), 174-182.
- SINGH, V. y VINNICOMBE, S. (2004). «Why so few women directors is top UK boardrooms? Evidence and theoretical explanations», *Corporate Governance: An International Review*, 12 (4): 479-488.
- SMITH, D. (1989). *The Everyday World as Problematic: A feminist Sociology* Milton, Keynes. Open University Press.
- SOLÉ, C. (1995). *Discriminación racial en el mercado de trabajo*. Madrid: CES.
- SOLÉ, C. y MARTÍNEZ, R. (2003). «Entrepreneurship y desarrollo regional. La cultura y el desarrollo endógeno», en GENESCÁ, E.; URBANO, D.; CAPELLERAS, J.; GUALLARTE, C. y

- VERGÈS, J. (coords.), *Creación de empresas-Entrepreneurship*. Homenaje al profesor José María Veciana Vergés. Manual de Economía. Barcelona: Servicio de Publicaciones de la Universidad Autónoma de Barcelona.
- SOLÉ, C. y PARELLA, S. (2001). «La inserción de los inmigrantes en el mercado de trabajo. El caso español», en SOLÉ, C. (coord.) *El impacto de la inmigración en la economía y en la sociedad receptora*. Rubí: Antropos.
- SOLÉ, C. y PARELLA, S. (2004). «‘Nuevas’ expresiones de la maternidad. Las madres con carreras profesionales ‘exitosas’», *Revista Española de Sociología*, 4: 67-92.
- SOLÉ, C. y PARELLA, S. (2005). *Negocios étnicos. Los comercios de los inmigrantes no comunitarios en Cataluña*. Barcelona: Fundación CIDOB.
- SOLÉ, C.; PARELLA, S. y CAVALCANTI, L. (2007a). *Los vínculos económicos y familiares transnacionales: Los inmigrantes ecuatorianos y peruanos en España*. Madrid/Barcelona: Fundación BBVA/Ed.
- SOLÉ, C.; PARELLA, S. y CAVALCANTI, L. (2007b). *El empresariado inmigrante en España*. Barcelona: Obra Social Fundación La Caixa.
- SOLSONA, N. (1997). *Mujeres científicas de todos los tiempos*. Madrid: Talasa ediciones.
- SOLSONA, N. (2001). «Dos o tres cosas sobre la historia de las científicas», en PÉREZ, E. y ALCALÁ, P. (coord.), *Ciencia y género*, Madrid: Editorial Complutense.
- SPANOS, Y. y LIOUKAS, S. (2001). «An examination into the causal logic of rent generation: Contrasting Porter’s competitive strategy framework and the resource based perspective», *Strategic Management Journal*, 22, 907-934.
- SPIVAK, G. C. (2002). «La política de traducción», en BARRETT, M. y PHILLIPS, A. (comps.). *Desestabilizar la teoría. Debates feministas contemporáneos*. México D. F.: Paidós.
- STARR, J. y YUDKIN, M. (1996). *Women entrepreneur’s: A review of current research*. Wellesley: Center for Research on Women.
- STEFANO, C. (1991). «Masculine Marx», en SHANLEY, M. y PATERMAN, C. (eds.) (1991). *Feminist Interpretation and Political Theory*. Pennsylvania: Pennsylvania State University Press.
- STEIR, L. (2003). «Variants of Agency Contracts in Family Finance Ventures as a Continuum of Familial Altruistic and Market Rationalities», *Journal of Business Venturing*, 18: 597- 618.
- STEVENSON, H. H. y JARILLO, J. C. (1990). «A Paradigm of Entrepreneurship: Entrepreneurial

- Management», *Strategic Management Journal*, (special issue): 17- 27.
- STEVENSON, L. (1990). «Some methodological problems associated with researching women entrepreneurs», *Journal of Business Ethics*, 9 (4-5), 439-446.
- STEWART, W. Jr. (1995). «Small Business Owner-managers and Corporate Managers: A Comparative Study of Achievement Motivation, Risk-taking Propensity and Preference for Innovation». *Dissertation Abstract International Section: Humanities & Social Science*, 56 (5): 1883.
- STILL, L. y TIMMS, W. (1998). «Women in small business: Towards a new paradigm», *Proceedings of the 43rd ICSB World Conference*, Singapore.
- STONER, C. R.; HARTMAN, R. I. y ARORA, R. (1990). «Work-home role conflict in female owners of small business: An exploratory study», *Journal of Small Business Management*, 28 (1): 30-38.
- STOREY, D. (2000). «Female entrepreneurs», en STOREY, D. (eds.), *Small Business Critical Perspectives on Businesses and Management*, London: Routledge, 1005-1006.
- STRASSMANN, D. y POLANYI, L. (1995). «The economist as a storyteller: What the text reveal», en KUIPER, E. y SAP, J. (eds.), *Out of the Margin: Feminist Perspectives on Economics*. London and New York: Routledge.
- STUART, T. E. y SORENSON, O. (2004). «Social networks and entrepreneurship», en AGARWAL, R.; ÁLVAREZ, S. y SORENSON, O. (eds.). *Handbook of Entrepreneurship*. Nueva York: Kluwer.
- SUÁREZ, L. (2008). «Colonialismo, gobernabilidad y feminismos poscoloniales» en SUÁREZ-NAVAZ, L., HERNÁNDEZ, R.A. *Descolonizando el feminismo. Teorías y prácticas desde los márgenes*. Madrid: Cátedra.
- SUBIRATS, M. (coord.) (1993). *El sexismo en los libros de texto: Análisis y propuesta de un sistema de indicadores*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- SUBIRATS, M. (1994). «Conquistar la igualdad: La coeducación hoy», *Revista Iberoamericana de Educación. Género y Educación*, 6: 38-51.
- SUBIRATS, M. (1999). «Género y escuela», en LOMAS, C. (comp), *¿Iguales o diferentes? Género, diferencia sexual, lenguaje y educación*. Barcelona: Paidós.
- SUBIRATS, M. (2007a). «Participación política y espacio ciudadano», en ARRIAGADA, I. y ASTELARRA, J. (coord.), *Género y cohesión social*. Madrid: Fundación Carolina CeALCI.
- SUBIRATS, M. (2007b). *Balones afuera*. Barcelona: Octaedro.

- SUBIRATS, M. y BRULLET, C. (1988). *Rosa y Azul. La transmisión de los géneros en la escuela mixta*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- SUBIRATS, M. y TOMÉ, A. (2007). *Balones fuera. Reconstruir los espacios desde la coeducación*. Barcelona: Octaedro.
- SWEDBERG, R. (2000). «The Social Science view of entrepreneurship», en SWEDBERG, R. (ed.), *Entrepreneurship*. Oxford: Oxford University Press.
- SWEDBERG, R. (2003). *Principles of Economic Sociology*. Princeton: Princeton University Press.
- TALBURT, S. (2005a). «Introducción: Contradicciones y posibilidades del pensamiento queer», en TALBURT, S. y STEINBERG, S. R. (eds.), *Pensando queer. Sexualidad, cultura y educación*. Barcelona: Graó.
- TALBURT, S. (2005b). «Política de identidad, respuesta institucional y negociación cultural: Significados de la creación de una oficina universitaria de gays y lesbianas», en TALBURT, S. y STEINBERG, S.R. (eds.), *Pensando queer. Sexualidad, cultura y educación*. Barcelona: Graó.
- TALBURT, S. y STEINBERG, S. R. (eds.), (2005). *Pensando queer, Sexualidad, cultura y educación*. Barcelona: Graó.
- TALPADE, C. (2008). “Bajo los ojos de Occidente: academia feminista y discursos coloniales” en SUÁREZ-NAVAZ, L., HERNÁNDEZ, R.A. *Descolonizando el feminismo. Teorías y prácticas desde los márgenes*. Madrid: Cátedra.
- TALPADE, C. (2008). “De vuelta a ‘Bajo los ojos de Occidente’: la solidaridad feminista a través de las luchas anticapitalistas” en SUÁREZ-NAVAZ, L., HERNÁNDEZ, R.A. *Descolonizando el feminismo. Teorías y prácticas desde los márgenes*. Madrid: Cátedra.
- TAYLOR, S. y KOSAREK, D. (1995). «A study of women owned businesses in the Dallas/Fort Metroplex», Texas Woman’s University, School of Management, Mon.N.4.
- TEO, S. K. (1996). «Women entrepreneurs of Singapore», *Singapore Business Development Series: Entrepreneurs, Entrepreneurship and Enterprising Culture*. Low and Tan Singapore: Addison-Wesley Publishing Company.
- TIJDENS, K. (2002). «Gender roles and labor use strategies: women’s part-time work in the European Union», *Feminist Economics*, 8 (1): 71-99.
- TOBÍO, C. (2005). *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*. Madrid: Cátedra/Instituto de la Mujer.
- TOBÍO, C. (2008). «Redes familiares, género y política social en España y Francia», *Política y Sociedad*,

45 (2): 89-106.

- TOBÍO, C. y DÍAZ, M. (2003). *Las mujeres inmigrantes y la conciliación de la vida familiar y profesional*. Madrid: DGM.
- TOBÍO, C. y GUASCH, O. (2007). «Sociología del género» en PÉREZ-YRUELA, M. (comp.) *La sociología en España*. Madrid: CIS
- TOHIDI, N. (2008). “Feminismo islámico’: negociando el patriarcado y la modernidad en Irán” en SUÁREZ-NAVAZ, L., HERNÁNDEZ, R.A. *Descolonizando el feminismo. Teorías y prácticas desde los márgenes*. Madrid: Cátedra.
- TORNS, T. (2004). «Las políticas de tiempo: Un reto para las políticas del estado de bienestar», *Trabajo*, 13: 145-164.
- TORNS, T. (2005). «De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23 (1): 15-33.
- TORNS, T. y MÍGUELEZ, F. (dirs.) (2000). *Tiempo y Ciudad*, Consejo Económico y Social de Barcelona, Barcelona, Disponible a <http://www.cebs>.
- TORNS, T. y MIGUÉLEZ, F. (coord.) (2006). *Tiempo de trabajo: Balance de acciones en la Unión Europea*, Consejo Económico y Social de Barcelona-Ayuntamiento de Barcelona.
- TORNS, T.; BORRAS, V. y CARRASQUER, P. (2003-2004). «La conciliación de la vida laboral y familiar, ¿Un horizonte posible?», *Sociología del trabajo*, 50.
- TORNS, T.; CARRASQUER, P.; PARELLA, S. y RECIO, A. (2007). *Las mujeres y el trabajo en Cataluña: Mitos y certezas*. Generalitat de Cataluña: Instituto Catalán de las Mujeres.
- TORNS, T.; BORRÁS, V. y ROMERO, A. (1999). «El acoso sexual en el mundo laboral. Un indicador patriarcal», *Sociología del trabajo. Nueva época*, 36: 57-71.
- TORTELLA, G. (1996). «La iniciativa empresarial, factor escaso en la España contemporánea», en *La empresa en la historia de España*, Madrid: Civitas.
- TOURAINÉ, A. (2007). *El mundo de las mujeres*. Barcelona: Paidós.
- TRIPP, A.M. (2008). “La política de los derechos de las mujeres y la diversidad cultural en Uganda” en SUÁREZ-NAVAZ, L., HERNÁNDEZ, R.A. *Descolonizando el feminismo. Teorías y prácticas desde los márgenes*. Madrid: Cátedra.
- TUBERT, S. (1991). *Mujeres sin sombra. Maternidad y tecnología*. Madrid: Siglo Veintiuno.

- TUBERT, S. (ed.) (2003). *Del sexo al género. Los equívocos de un concepto*. Madrid: Cátedra.
- TUBERT, S. (2004). «La maternidad en el discurso de las nuevas tecnologías reproductivas», en DE LA CONCHA, A. y OSBORNE, R. (coords.), *Las mujeres y los niños primero. Discursos de la maternidad*. Barcelona: Icaria.
- URBANO, D. (2003a). «Marco institucional formal de la creación de empresas en Cataluña: Oferta y demanda de servicios de apoyo», en GENESCÁ, E.; URBANO, D.; CAPELLERAS, J.; GUALLARTE, C. y VERGÈS, J. (coords.), *Creación de empresas-Entrepreneurship*. Homenaje al profesor José María Veciana Vergés. Manual de Economía. Servicio de Publicaciones de la Universidad Autónoma de Barcelona
- URBANO, D. (2003b). *Factores condicionantes de la creación de empresas en Catalunya: Un enfoque institucional*, Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona, Bellaterra.
- URBANO, D. (2006). *La creación de empresas en Cataluña. Organismos de apoyo y actitudes hacia la actividad emprendedora*, Generalitat de Cataluña, Barcelona.
- URBANO, D. y TOLEDANO, N. (2007). «Análisis del tejido empresarial en Cataluña: La influencia del marco institucional», *Boletín de Estudios Económicos*, LXII (191): 251-271.
- URBANO, D. y TOLEDANO, N. (2008). *Invitación al emprendimiento. Una aproximación a la creación de empresas*. Barcelona: UOC.
- URBANO, D. y VECIANA, J. M. (2001). «Marco institucional formal de la creación de empresas en Cataluña», Comunicación presentada en el XI Congreso Nacional de ACEDE.
- URIARTE, E. (2008). *Contra el feminismo*. Madrid: Ed. Espasa Calpe
- VALCÁRCEL, A. (1993). *Del medio a la igualdad*. Barcelona: Crítica.
- VALCÁRCEL, A. (1994a). *Sexo y Filosofía. Sobre "Mujer" y "Poder"*. Barcelona: Anthropos.
- VALCÁRCEL, A. (comp.) (1994b). *El concepto de igualdad*. Madrid: Pablo Iglesias.
- VALCÁRCEL, A. (1997). *La política de las mujeres*. Madrid: Cátedra, Colección Feminismos.
- VALCÁRCEL, A. (2002). *Ética para un mundo global*. Madrid: Temas de Hoy.
- VALCÁRCEL, A. y RODRÍGUEZ MAGDA, R. M. (eds.) (2001). *El sentido de la libertad*. Valencia: Institució Alfons el Magnànim.
- VALENCIA OLIVERO, N. Y. (2008). «Mujeres trabajadoras e inmigrantes en España: ¿una construcción de la precariedad a través del trabajo?», *Sociología del Trabajo*, 64: 67-89.

- VALIENTE, C. (1998). «Género, mercado de trabajo y Estado de bienestar: el caso de España», *Sociología del Trabajo*, 32: 53-79.
- VAN WISSEN, L. J. G. (2004). «A Spatial Interpretation of the Density Dependence Model in Industrial Demography», *Small Business Economics*, 22 (3-4): 253-264.
- VARELA, N. (2008). *Feminismo para principiantes*. Barcelona: Ediciones B Grupo Zeta.
- VECIANA, J. M. (1985). «Empresario y procesos de creación de empresas», *Revista Econòmica de Catalunya*, 8: 15-29.
- VECIANA, J. M. (1988a). *La función directiva*, UAB, Servicio de Publicaciones. Barcelona: Bellaterra.
- VECIANA, J. M. (1988b). «El Plan de Empresa», *Alta Dirección*, 137: 19-34.
- VECIANA, J. M. (1988c). «Empresario y proceso de creación de empresas», *Revista Econòmica de Catalunya*, 8 (mayo-agosto): 53-67.
- VECIANA, J. M. (1989). «Características del empresario en España», *Papeles de Economía Española*, 39-40: 19-36.
- VECIANA, J. M. (1997). *Mitos y realidades de la creación de empresas*, Encuentros de Desarrollo Local y Empleo, Cullaredo.
- VECIANA, J. M. (1999). «Creación de empresas como programa de investigación científica», *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 8 (3): 11-36.
- VECIANA, J. M. (2005). *La creación de empresas. Un enfoque gerencial*, Colección Estudios Económicos, 33, La Caixa, Barcelona.
- VEGA, I.; CODURAS, A. y JUSTO, R. (2005). *Global Entrepreneurship Monitor. Informe Ejecutivo GEM, España 2004*, Instituto de Empresa, Madrid.
- VEGA SOLÍS, C. y GIL ARAUJO, S. (2003). «Introducción. Contrageografías: Circuitos alternativos para una ciudadanía global», en SASSEN, S. *Contrageografías de la globalización. Género y ciudadanía en los circuitos transfronterizos*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- VEKATARAMAN, S. (1997). «The Distinctive Domain of Entrepreneurship Research», *Advances in Entrepreneurship Firm Emergence and Growth*, 3 (4): 119-138.
- VÉLEZ-PELLEGRINI, L. (2008). *Minorías sexuales y sociología de la diferencia. Gays, lesbianas y transexuales ante el debate identitario*. Madrid: Montesinos.
- VENCE, X. (1995). *Economía de la innovación y del cambio tecnológico*. Madrid: Siglo XXI.

- VERHEUL, I.; UHLANER, L. y THURIK, R. (2003). «Business accomplishments, gender and entrepreneurial self-image», *SCALES (Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs)-paper N200312, EIM Business and Policy Research*.
- VERHEUL, I. y THURIK, A. (2001a). «Start-up capital: ‘Does gender matter?’», *Small Business Management*, 16, 109-125.
- VERHEUL, I. y THURIK, A. (2001b). «Start-up capital: Differences between male and female entrepreneurs: Does gender matter?», *Small Business Economics*, 16 (4), 329-345.
- VERHEUL, I.; WENNEKERS, S.; AUDRETSCH, D. B. y THURIK, A. R. (2002). «An eclectic theory of entrepreneurship», en AUDRETSCH, D. B.; THURIK, A. R.; VERHEUL, I. y WENNEKERS, A. R. M. (eds.). *Entrepreneurship: Determinants and policy in a European-US comparison*. Boston/Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- VERNIER, A. (2005). «The strategic spin-off project: An opportunity for organizational learning and change», en FAYOLLE, A.; KYRÖ, P. y ULIJN, J. (eds.) *Entrepreneurship Research in Europe. Outcomes and Perspectives*. Cheltenham: Edward Elgar.
- VIDAL, F. y ORTEGA, E. (2003). *Inserción laboral de los jóvenes desempleados en España en la segunda modernidad*. Madrid: Injuve. <http://www.injuve.mtas.es/injuve/contenidos.descargas.action?type=157114324>
- VIDAL, R. (2006). «Discurso feminista y temporalidad. La descomposición postmoderna de las identidades de género», *Sistema: Revista de Ciencias Sociales*, 194: 95-108.
- VIEITEZ, S. (2005). «Miradas antropológicas de género», en DE TORRES RAMÍREZ, I. (coord.), *Miradas desde la perspectiva de género. Estudios de las mujeres*. Madrid: Narcea.
- VIGIL, C. (2009). «A propósito de la ley de igualdad: la paridad y la conciliación de la vida laboral y familiar desde una óptica feminista materialista», en FRANCO, G., IRIARTE, A. (eds.), *Nuevas rutas para Clio*. Barcelona: Icaria Editorial.
- VILLOTA, P. (Ed.) (1999). *Globalización y género*. Madrid: Síntesis.
- VIÑUALES, O. (1999), *Identidades lésbicas*. Barcelona: Bellaterra.
- VIRNO, P. (1992). «Algunas notas a propósito del ‘general intellect’», *Futur antérieur*, 10.
- VIRNO, P. (2003). *Gramática de la multitud. Para un análisis de las formas de vida contemporáneas*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- VOLIC, R. (2000). «Género, pobreza y globalización: ¿son realmente más pobres las mujeres?» en

- YOUNG, M.I. *La justicia y la política de la diferencia*. Madrid: Cátedra.
- VV.AA. (2004) *Capitalismo cognitivo. Propiedad intelectual y creación colectiva*. Madrid: Traficantes de sueños.
- WAJCMAN, J. (2006). *El tecno feminismo*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- WALBY, S. (1986a). *Patriarchy at Work. Patriarchal and Capitalist Relations in Employment*. Cambridge: Polity Press.
- WALBY, S. (1986b). «Gender, Class and Stratification», en CROMPTON, R.; MANN, M. (dirs.), *Gender and Stratification*. Cambridge: Polity Press.
- WALBY, S. (2000). «Figuras emblemáticas del empleo flexible», en MARUANI, M.; ROGERAT, C. y TORNS, T. (dirs.), *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Colección Antrazyt, 156. Barcelona: Icaria.
- WALBY, S. (2002). «¿Pos-posmodernismo? Teorización de la complejidad social», en BARRETT, M. y PHILLIPS, A. (comps.). *Desestabilizar la teoría. Debates feministas contemporáneos*. México D. F.: Paidós.
- WALDINGER, R. (1989). «Structural Opportunity or Ethnic Advantage? Immigrants Business Development in New York», *International Migration Review*, 23 (1): 48-72.
- WALDINGER, R.; ALDRICH, H. y WARD, R. (1990). «Opportunities, Group Characteristics, and Strategies», en WALDINGER, R. (eds.) (1990). *Ethnic Entrepreneurs. Immigrant Business in Industrial Societies*. Londres: Sage Publications.
- WALDINGER, R.; ALDRICH, H. y WARD, R. (eds.) (1990). *Ethnic Entrepreneurs*. Londres: Sage Publications.
- WEILER, S. y BERNASEK, A. (2001). «Dodging the glass ceiling? Networks and the new wave of women entrepreneurs», *The Social Science Journal*, 38, 85-103.
- WIKLUND, J.; DAVIDSSON, P. y DELMAR, F. (2003). «What do they think and feel about growth? An expectancy-value approach to small business managers' attitudes toward growth», *Entrepreneurship Theory and Practice*, Spring, 247-270.
- WILLIAMS, F. (2004). *Rethinking Families*. Londres: Calouste Gulbenkian Foundation.
- WITTIG, M. (1977). *El cuerpo lesbiano*. Valencia: Artes Gráficas Soler.
- WITTIG, M. (1981). «One is not born a woman», *Feminist Issues*. 1 (2).

- WITTIG, M. (2005). *El pensamiento heterosexual y otros ensayos*. Madrid: Egales.
- WONG, L. L. (2004). «Taiwanese immigrant entrepreneurs in Canada and transnational social space», *International Migration*, 42 (2): 113-152.
- WOODS, P. y HAMMERSLEY, M. (comps.) (1995). *Género, cultura y etnia en la escuela*. Barcelona: Paidós.
- WOOLCOCK, M. y NARAYAN, D. (2000). «Social capital: Implications for Development Theory. Research and policy», *World Bank Research Observer*, 15 (2): 225-249.
- WORMS, J. P. (2003). «Viejos y nuevos vínculos en Francia», en PUTMAN, R. D. (ed.), *El declive del capital social*. Barcelona: Galaxia Gutenberg.
- WYNARCZYK, P.; WATSON, R.; STOREY, D.; SHORT, H. y KEASEY, K. (1993). *The managerial labour market in small and medium sized enterprise*. London: Routledge.
- YEAGER, M. (ed.) (1999). *Women in business, 1, 2, 3*. Cheltenham: Elger Reference Collection.
- YOUNG, I. M. (2000). *La justicia y la política de la diferencia*. Madrid: Cátedra.
- ZAHRA, S. A. (1991). «Predictors and Financial Outcomes of Corporate Entrepreneurship: An Exploratory Study», *Journal of Business Venturing*, 6 (4): 259- 285.
- ZAHRA, S. A. (1993). «Conceptual Model of Entrepreneurship as Firm Behaviour: A Critique and Extension», *Entrepreneurship Theory and Practice*, 14 (4): 5- 21.
- ZAHRA, S. A. (2005). «Entrepreneurship Risk Taking in Family Firms», *Family Business Review*, 18 (1): 23- 40.
- ZAHRA, S. A. y COVIN, J. C. (1995). «Contextual Influences on the Corporate Entrepreneurship Performance Relationship: A Longitudinal Analysis», *Journal of Business Venturing*, 10 (1): 43- 58.
- ZAHRA, S. A.; HAYTON, J. C. y SALVATO, C. (2004). «Entrepreneurship in Family vs. Non- family Firms: A Resource Based Analysis of the Effect of Organizational Culture», *Entrepreneurship Theory and Practice*, 28 (4): 363- 381.
- ZAHRA, S. A.; KORRI, J. S. y YU, J. (2005). «Cognition and international entrepreneurship: Implications for research on international opportunity recognition and exploitation», *International Business Review*, 14 (2): 129- 146.
- ZHOU, M. (2004). «Revisiting Ethnic Entrepreneurship: Convergences, Controversies and Conceptual

Advancements», *International Migration Review*, 38 (3): 1040-1074.

ZUANNA, D. (2001). «The banquet of Aeolus: A familistic interpretation of Italy's low fertility»,  
*Demographic Research*, 4, [www.demographic-research.org](http://www.demographic-research.org)

## **Anexo I. Guión de entrevista para informantes privilegiados.**

### **A. CARACTERIZACIÓN DEL NEGOCIO**

El objetivo principal de este apartado es establecer un perfil de las empresas creadas por mujeres. Además, buscamos analizar qué papel han jugado las capacidades y recursos iniciales en el desarrollo futuro de la actividad.

- Motivación para el inicio de la actividad laboral
  - Preferencias
  - Experiencias y conocimientos previos
  - Identificación de oportunidades
- Características del negocio
  - Tamaño
  - Empleados
  - Organización
  - Trabajo femenino/masculino
- Creación e inicio de la actividad
  - Recursos y capacidades necesarios
  - Fuentes de financiación utilizadas
  - Posible contratación de empleados
  - Dificultades
- Participación de la familia en la creación del negocio

### **B. CARACTERIZACIÓN DEL SECTOR DE ACTIVIDAD**

Pretendemos conocer si las mujeres se insertan en sectores con características determinadas distintos a los que se insertan los hombres.

- Alta/baja capitalización
  - Percepción subjetiva de la evolución del sector y su posible crecimiento futuro
  - Competitividad. Factores clave para la competitividad
  - Posibilidades de subcontratación
- 54
- Percepción sobre el grado de participación femenina en el sector

- Existencia o no de habilidades o capacidades femeninas que ayuden especialmente al desempeño de la actividad profesional dentro del sector

### C. TRABAJO PRODUCTIVO/REPRODUCTIVO

Perseguimos averiguar si existe conciliación entre la actividad profesional y las tareas domésticas y de qué forma. Asimismo, nos interesa conocer el papel de la familia en esta relación.

- Antes de crear la empresa, cuál era su opinión sobre las dificultades o facilidades sobre la conciliación
  - Creencia o no sobre si el trabajo por cuenta propia resulta más flexible y adecuado para compaginar las tareas profesionales con las domésticas
  - Tiempo dedicado al trabajo productivo/reproductivo y formas de conciliación
  - Composición de la familia
    - o Estado civil
    - o Número de hijos y edades
  - Características de los componentes de la familia (especialmente del cónyuge)
    - o Nivel formativo
    - o Ocupación
  - Reparto de las obligaciones domésticas (educación hijos, comidas, compras, colada...)
  - Posibles efectos del trabajo reproductivo sobre la evolución de la empresa.
- ¿Cómo cree que condiciona el trabajo reproductivo en la gestión de la empresa?
- ¿Tiene contratada una persona para las tareas domésticas? Horas/Semana.
- ¿El reparto del trabajo doméstico (educación, hijos, comidas, compras, colada...) ha cambiado desde que tiene un negocio propio?

### D. EL PAPEL INSTITUCIONAL/SINDICAL

Queremos conocer la interacción entre las mujeres empresarias y el entorno y las Administraciones Públicas. Especialmente buscamos saber cómo se organizan y cooperan.

- Percepción acerca de lo que las administraciones públicas influyen en su actividad y las organizaciones empresariales
- Obtención de ayudas de la Administración
- Pertenencia a sindicatos, organizaciones empresariales, etc.

- Relación con la patronal del sector, organización de mujeres empresarias, cámaras de comercio
- Problemática del sector y coordinación para solventar los problemas
- Relación con la legislación

## E. CARACTERÍSTICAS DE LA ENTREVISTADA

Pretendemos crear un perfil de mujer emprendedora a partir de conocer sus principales características sociodemográficas.

- ¿Qué cualidades son necesarias, según su criterio, para desarrollar una actividad profesional por cuenta propia en oposición al trabajo remunerado?
- Definirse a ella misma/ cualidades que posea
- Trayectoria laboral previa
  - o Situación estable o precaria
  - o Experiencia, conocimientos
  - o Sectores
- ¿El hecho de ser mujer, marca unas características determinadas en el estilo de dirección de la empresa? ¿En la relación con los empleados(as)? ¿En la gestión de la competencia? ¿En relación con los clientes?
- Expectativas sobre el negocio. Tamaño.

## **Anexo II. Guión de la entrevista sobre género y creación de empresa.**

1. Características de la asociación/sindicato y representación de las ocupadas por cuenta propia o empresarias. (Se trata de conocer la relación entre asociación y ocupadas por cuenta propia).

1.1. Actividad de la asociación/sindicato, en general.

1.2. Actividad de la asociación/sindicato en relación a la mujer

1.3. Actividad/acciones de la asociación/sindicato en relación a las mujeres ocupadas por cuenta propia.

1.4. Valore el grado de participación/representación de la mujer ocupada por cuenta propia en su asociación/sindicato.

1.5. En caso de sindicatos de clase (UGT,CCOO),

1.5.1. ¿Cómo ha evolucionado la afiliación de los trabajadores por cuenta propia? ¿y la evolución de la afiliación de las mujeres empresarias? Por qué los sindicatos tratan de representar a las “empresaria”?

1.5.2. Existen actividades específicas de representación de las mujeres ocupadas por cuenta propia..

1.6. En caso de asociaciones de empresarias/emprendedoras,

1.6.1. ¿De donde surge la idea? ¿Cuáles son las especificidades de la mujer empresaria? (objetivos, finalidades, actividades...)

1.6.2. ¿Considera que la asociación llega a suficientes mujeres? Explicar los problemas de representación del colectivo.

1.7. En el caso de las asociaciones de trabajadores autónomos,

1.7.1. ¿Cuál es el grado de representación/afiliación de las mujeres en la asociación?

1.7.2. ¿Considera que la asociación llega a suficientes mujeres? Explicar los problemas de representación del colectivo.

2. Características de las empresas de las afiliadas (empresarias/ocupadas por cuenta propia). (Se trata de conocer en qué medida las empresas propiedad de ocupadas por cuenta propia responden a algún perfil o existen estereotipos sobre sus características).

2.1. Sectores en los que se concentran

2.2. Tipo de empresa (tamaño, número de empleados, capitalización, formación...).

2.3. ¿Existen diferencias con respecto a las actividades económicas de los hombres?

3. Características de las afiliadas (ocupadas por cuenta propia). (Se trata de conocer en qué medida las ocupadas por cuenta propia responden a algún perfil o existen estereotipos sobre sus características).

3.1. Edades

3.2. Formación.

3.3. Experiencia previa y trayectoria laboral.

3.4. ¿De donde obtienen el capital económico necesario (ayudas, ahorros, familia...)?

4. Género y ocupación por cuenta propia. (Se trata de conocer si estas asociaciones han incorporado la problemática de género en su labor de representación de los intereses de las ocupadas por cuenta ajena)

4.1. Papel de la familia en la creación y gestión de la empresa

4.2. Conciliación de las actividades reproductivas (cuidado de hijos, ancianos, gestión de la casa,...).

4.3. Papel del marido o de la pareja en la empresa y en la conciliación.

4.4. ¿Se logra una cierta independencia del trabajo reproductivo con siendo ocupada por cuenta propia?

4.5. ¿Este tipo de problemáticas puede ser abordada desde la asociación?

5. Conceptos o lenguaje aplicado al colectivo de ocupadas por cuenta propia. (Se trata de conocer los discursos sociales sobre el colectivo para posteriormente observar como se relacionan con los conceptos teóricos).

5.1. ¿Utilizan el concepto de trabajadora por cuenta propia, el de “autónomas”, el de “empresaria”, el de “emprendedora”? ¿Por qué?

5.2. ¿A que realidades se aplican estos conceptos?

5.3. ¿Se produce el fenómeno de “falsas autónomos” (trabajan para un solo empresario)?

6. Actuación pública respecto al colectivo y posición de la asociación/sindicato.

6.1. ¿Conoce acciones públicas –locales, estatales, europeas- orientadas a este colectivo?

6.2. ¿Cuál es la posición de la asociación respecto a estas acciones?

6.3. ¿Cuáles cree que deberían ser las actuaciones prioritarias de las administraciones?

6.4. ¿Cuáles cree que son los problemas principales para desarrollar este tipo de actuaciones?

6.5. ¿Qué tipo de medidas de apoyo a la creación de empresas ofrece el organismo? (medidas económicas –préstamos, subvenciones, capital riesgo, otras- y medidas no económicas –información-orientación, asesoramientoacompañamiento, seguimiento, formación, viveros/centros de empresas/parques tecnológicos, otras)

6.6. ¿Cuál es el objetivo principal de las medidas de apoyo que ofrece el organismo?

6.7. El organismo al que usted representa, ¿ofrece programas específicos de apoyo a la creación de empresas?

6.8. Las medidas ofrecidas, ¿van dirigidas a algún colectivo específico? (mujeres, jóvenes, parados, jubilados, inmigrantes, otros).

7. Valoración general de las medidas de apoyo a la creación de empresas en la Comunidad Autónoma.

7.1. ¿Qué otros organismos conoce usted que ofrezcan servicios de asistencia o programas de apoyo a la creación de empresa en esta Comunidad Autónoma?

7.2. ¿Qué opina de las medidas de apoyo a la creación de empresas existentes en esta Comunidad Autónoma? (positivamente y negativamente)

7.3. ¿Qué mejoraría con relación al apoyo a la creación de empresas existentes en esta Comunidad Autónoma?

7.4. ¿Cree usted que los(as) empresarios(as) potenciales conocen las medidas de apoyo existentes?

7.5. ¿Cree usted que dichas medidas (en términos generales) son muy utilizadas?

7.6. ¿Piensa usted que es importante que los organismos oficiales inviertan fondos públicos en servicios y programas de apoyo a la creación de nuevas empresas?