



Mujeres Empresarias

en la Economía Española



Mujeres Empresarias

en la Economía Española

© **Cámaras de Comercio**
Fundación Incyde. Servicio de Estudios

Realizado en colaboración con Abay Analistas Económicos y Sociales.

Depósito Legal: M-30297-2007

Diseño y realización:
PRINT A PORTER, COMUNICACIÓN, S.L.
Salvador Alonso, 12. 28019 Madrid

Imprime:
IMPRESA MODELO, S.L. Madrid

Presentación

La empresa es un factor generador de crecimiento económico, crea empleo y es un agente clave en la innovación. El crecimiento de los países depende cada vez más del dinamismo de sus compañías.

En los últimos años, se ha producido una importante incorporación de la mujer al mercado de trabajo y un aumento en su nivel de formación y cualificación, lo que ha permitido un cambio en el perfil de la mujer emprendedora y empresaria. En este contexto, aproximadamente 4 de cada 10 emprendedores son mujeres, dato que muestra una capacidad infra-desarrollada. Además, todavía existe una notable escasez de información sobre mujeres emprendedoras.

Las Cámaras de Comercio, Fundación INCYDE y el Instituto de la Mujer, con el apoyo del Fondo Social Europeo, han realizado un análisis sobre la mujer emprendedora y empresaria en la economía española. Han examinado los obstáculos a los que se enfrentan a la hora de crear sus empresas, su perfil, las diferencias de género y, por último, las políticas de apoyo.

La mujer empresaria cada vez tiene mayor peso en nuestra economía y contribuye, notablemente, a su crecimiento sostenido. Buen ejemplo de ello son los 2 millones de empleos que generan las empresas gestionadas por mujeres, lo que supone una contribución al PIB nacional del 10,5%.

Mujeres Empresarias en la Economía Española es una nueva aportación de las Cámaras en su labor de información, formación, asesoramiento y fomento de las vocaciones empresariales. De esta forma, la *Colección Empresa* se completa con una obra destinada a la creciente importancia de la mujer empresaria en la economía española.

Javier Gómez-Navarro
Presidente



Índice de
contenidos

Mujeres Empresarias

en la Economía Española

Contenidos

INTRODUCCIÓN 13

CAPÍTULO I. LAS EMPRESARIAS ESPAÑOLAS EN EL CONTEXTO SOCIOECONÓMICO ACTUAL 19

I.	INTRODUCCIÓN	19
II.	LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES ESPAÑOLAS AL MERCADO DE TRABAJO Y EL ACCESO A LA EDUCACIÓN	20
2.1.	La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo	20
2.2.	El aumento del nivel educativo de las mujeres	24
III.	EL CONCEPTO DE EMPRESARIA, REVISIÓN DE LA LITERATURA ACADÉMICA Y ASPECTOS METODOLÓGICOS	27
3.1.	El concepto de empresaria	27
3.2.	Revisión de la literatura académica	28
3.3.	Limitaciones estadísticas y metodológicas	34
3.4.	Cuestiones sugeridas para futuras investigaciones	35
IV.	LAS EMPRESARIAS ESPAÑOLAS HOY	36
4.1.	La aportación de las mujeres empresarias a la economía española	36
4.2.	Evolución del autoempleo femenino en la última década	37
4.3.	Situación comparada con la Unión Europea	40
V.	CONCLUSIONES	43

CAPÍTULO II. EL PERFIL DE LAS EMPRESARIAS ESPAÑOLAS Y DE SUS EMPRESAS 49

I.	INTRODUCCIÓN	49
II.	LAS EMPRESARIAS ESPAÑOLAS EN 2007. COMPARACIÓN CON LOS EMPRESARIOS	49
2.1.	Situación actual del empresariado femenino y tipos de empresarios/as en las diferentes fuentes de información	50
2.2.	Características personales de las mujeres empresarias	59
2.3.	Condiciones de trabajo	70
2.4.	Las empresarias y sus empresas: el tamaño de los establecimientos	77
2.5.	Distribución geográfica de las empresarias	78
III.	LAS EMPRESARIAS ESPAÑOLAS Y LAS EUROPEAS	86
3.1.	Las empresarias españolas y europeas como porcentaje del empleo	87
3.2.	Diferencias por sectores de actividad	89
3.3.	Diferencias por ocupaciones	90

3.4.	Diferencias de edad	91
3.5.	Diferencias en los niveles de educación	93
IV.	PRINCIPALES RESULTADOS Y CONCLUSIONES	94
CAPÍTULO III. DIFERENCIAS DE GÉNERO Y TIPOLOGÍA EMPRESARIAL		103
I.	INTRODUCCIÓN	103
II.	ANÁLISIS DISCRIMINANTE	103
2.1.	¿Hay cuatro tipos de empresarios/as?	105
2.2.	¿Son las empresarias diferentes de los empresarios?	108
2.3.	¿Son las empleadoras diferentes de los empleadores?	110
III.	MODELO DE ELECCIÓN DISCRETA, LOGIT	112
CAPÍTULO IV. OBSTÁCULOS A LA CREACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE EMPRESAS DE MUJERES		119
I.	INTRODUCCIÓN	119
II.	REVISIÓN DE LA LITERATURA ACADÉMICA	120
2.1.	El acceso al capital y la dificultad de financiación	121
2.2.	La conciliación de la vida familiar y profesional	123
2.3.	La dificultad de acceso a las redes de negocios	125
2.4.	La formación empresarial específica	126
III.	LA INCIDENCIA DE LOS OBSTÁCULOS	126
3.1.	Resultados de la Encuesta ENSR del Observatorio Europeo de PYMEs	127
3.2.	Resultados de la Encuesta FCE del Consejo Superior de Cámaras de Comercio	129
IV.	LA VISIÓN DE LOS AGENTES IMPLICADOS EN LA CREACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE EMPRESAS DE MUJERES	131
4.1.	Empresa y mujer	132
4.2.	Obstáculos a la creación y consolidación de empresas por mujeres en España	135
V.	CONCLUSIONES	140
CAPÍTULO V. ELEMENTOS ESPECÍFICOS DE LA GESTIÓN EN LAS EMPRESAS DE MUJERES		145
I.	INTRODUCCIÓN	145
II.	ESTRATEGIAS EMPRESARIALES Y GÉNERO. REVISIÓN DE LA LITERATURA ACADÉMICA	146
2.1.	Estilos de liderazgo y dirección de los recursos humanos	147
2.2.	Riesgo y género	149
2.3.	Resultados empresariales y género	150
III.	LAS ESTRATEGIAS DE LAS EMPRESAS DE MUJERES	152
3.1.	Resultados de la Encuesta ENSR del Observatorio Europeo de PYMEs	152
3.2.	Resultados de la Encuesta FCE del Consejo Superior de Cámaras de Comercio	157

IV.	LA OPINIÓN DE LOS AGENTES IMPLICADOS EN LA CREACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE EMPRESAS DE MUJERES	162
4.1.	Modelos empresariales	162
4.2.	Rasgos peculiares de las empresas participadas por mujeres	166
V.	CONCLUSIONES	170
CAPÍTULO VI. POLÍTICAS DE APOYO A LAS MUJERES EMPRENDEDORAS Y EMPRESARIAS		175
I.	INTRODUCCIÓN	175
II.	REVISIÓN DE LA LITERATURA	176
III.	POLÍTICAS Y PROGRAMAS DE APOYO A LAS MUJERES EMPRENDEDORAS Y EMPRESARIAS	178
IV.	VALORACIÓN GENERAL Y PROPUESTAS DE ACCIÓN REALIZADAS POR LOS EXPERTOS	189
4.1.	Necesidad de profundizar en la igualdad de oportunidades	189
4.2.	Políticas de apoyo específicas	191
V.	CONCLUSIONES	192
CONCLUSIONES GENERALES		197
A.	La importante aportación de las empresarias a la economía española	197
B.	El perfil de las empresarias españolas no es único	198
C.	Un colectivo que refleja los cambios sociales y culturales	199
D.	Las mujeres españolas siguen infra representadas en el emprendizaje debido principalmente a factores sociales y culturales	199
E.	No hay diferencias notables en la gestión, pero sí en los resultados de las empresas	200
F.	Las políticas de apoyo deben integrarse en las políticas generales de apoyo a las mujeres	202
G.	Es necesario conocer mejor la realidad de las empresarias españolas	202
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		205
ANEXO METODOLÓGICO		215
LISTADO DE ASOCIACIONES DE MUJERES EMPRESARIAS		219
ÍNDICE DE TABLAS		221
ÍNDICE DE GRÁFICOS		225



Introducción

**Mujeres
Empresarias**
en la Economía Española

Introducción

Este estudio presenta una panorámica general de la situación de las mujeres emprendedoras y empresarias en la economía española. Hay varios e importantes argumentos que ponen de manifiesto la necesidad de conocer más y mejor a las mujeres que emprenden y que dirigen sus empresas en España; algunos son comunes a la mayoría de países europeos, otros son particulares de nuestro país.

En España, al igual que en la mayoría de países desarrollados, el interés por las mujeres emprendedoras y empresarias se apoya en tres razones principales. La primera de ellas es que la capacidad de emprender de las mujeres ha pasado a considerarse un importante factor de crecimiento económico. Las mujeres que emprenden crean empleos, los suyos propios y los de sus asalariados; exploran nuevas oportunidades de negocio, a veces en actividades económicas poco frecuentadas por los hombres emprendedores; dinamizan los sistemas de organización de las empresas porque se incorporan a ellas con sus características y problemas particulares; y, en definitiva, hacen realidad el potencial económico de un importante grupo de población que, de otra forma, no siempre se hubiera incorporado al trabajo remunerado.

La menor presencia de las mujeres en el empresariado es el segundo argumento de peso para realizar una aproximación de género al mismo. En España, sólo cuatro de cada diez emprendedores son mujeres. Este resultado indica que nuestra capacidad emprendedora está infra desarrollada, con las consecuencias económicas que ello conlleva, y pone de manifiesto que hay factores que están inhibiendo la participación de las mujeres españolas en los procesos de creación empresarial. Necesitamos conocer con profundidad estos factores y sus dinámicas para desarrollar acciones que aumenten dicha participación.

Por último, el espíritu empresarial femenino es un tema al que, en general, se le ha prestado poca atención. Como se podrá observar a lo largo de este estudio, aunque se aprecia un cierto crecimiento de trabajos específicos en los últimos años, la literatura académica es más bien escasa, y no ha sido tampoco un tema presente en el debate social o político. Es más, a veces incluso se trabaja con ciertos tópicos y estereotipos que no siempre se confirman en los análisis empíricos. Por tanto, hay un déficit de conocimiento y de atención al espíritu empresarial femenino que debe irse corrigiendo.

Además de los aspectos señalados en los párrafos anteriores, hay otros dos argumentos de peso particulares de nuestro país que justifican la necesidad conocer mejor la realidad de las mujeres emprendedoras y empresarias. El primero de ellos es que la situación de las mujeres españolas ha experimentado cambios importantísimos en las últimas

décadas -la incorporación generalizada al mercado de trabajo, el importante aumento del nivel educativo, la mayor participación en los ámbitos sociales y políticos, etc.- que, sin duda, han tenido un reflejo tanto en el proceso emprendedor como en el empresariado femenino. Estos cambios están seguramente modificando el perfil de las mujeres emprendedoras y empresarias y, aunque de forma más lenta, es posible que también modifiquen el perfil de sus empresas, especialmente en relación con el tamaño y la ubicación sectorial de las mismas.

Sin embargo, en nuestro país, la incorporación de la mujer al trabajo remunerado se está realizando a un ritmo más acelerado que el de otros cambios culturales y sociales que deben acompañarla. Como se verá a lo largo del estudio, no es posible desvincular la realidad de las mujeres empresarias, ni la de las asalariadas, de la posición general de las mujeres en la sociedad. En este sentido, nuestro país muestra aún diferencias en la participación de las mujeres en los ámbitos económicos y políticos que se reflejan también en el empresariado femenino. Pero, el tema clave, en el que se sintetiza la necesidad de acelerar ciertos cambios culturales, es la conciliación de la vida familiar y laboral. A pesar de los recientes avances normativos, el desequilibrio en el reparto de tiempos en las familias, la aún insuficiente oferta de servicios asequibles para el cuidado de los niños y de los adultos dependientes, los particulares horarios laborales y otros factores hacen que el conflicto entre vida familiar y laboral afecte de manera especial a las mujeres españolas y esté muy presente en su actividad económica como emprendedoras y empresarias.

El objetivo principal de este trabajo, ofrecer una primera aproximación a la realidad de las mujeres que emprenden y dirigen sus propias empresas en la economía española, y la metodología seguida han determinado algunos aspectos técnicos del mismo que señalamos a continuación. El primero de ellos es que el trabajo ha realizado un esfuerzo de recopilación de bibliografía, de fuentes estadísticas y de fuentes expertas (opiniones de expertos) con el fin de profundizar en los temas tratados. La escasez de referencias bibliográficas y de fuentes estadísticas adecuadas para el análisis, así como el limitado saber que los expertos reconocen sobre ciertos ámbitos, hacen a nuestro juicio imprescindible la combinación de fuentes para obtener una primera puesta en común del conocimiento actual del tema.

La variedad de fuentes ha determinado también la variedad de aproximaciones metodológicas. A lo largo de todo el estudio se combinan metodologías cuantitativas y cualitativas. Como resultado, el trabajo presenta una cierta heterogeneidad que, a nuestro juicio, es también una mayor riqueza en las aproximaciones a los temas tratados.

Por último, cabe señalar que el enfoque panorámico se ha realizado a través de seis bloques temáticos (contexto socioeconómico, perfil de las empresarias españolas y de sus empresas, diferencias de género en la tipología empresarial, obstáculos a la creación y consolidación de sus empresas, elementos específicos en la gestión y políticas de apoyo) que se concretan en los distintos capítulos del estudio. Cada capítulo tiene un contenido propio, y se ha apoyado en fuentes de información y en metodologías diferentes. La disparidad de contenidos y metodologías puede incluso determinar lectores con perfiles diferentes.

El primer capítulo sitúa a las emprendedoras y empresarias españolas en el contexto socioeconómico actual, realiza una primera revisión bibliográfica y presenta algunas cifras básicas. Se incluye también una primera aproximación a su aportación, en términos de empleo y de PIB, a la economía española.

El segundo capítulo realiza, a través de las Encuestas de Población Activa española y europea, una completa descripción del perfil de las empresarias españolas y de sus empresas. El análisis aborda los distintos tipos de empresarias, sus características personales, sus condiciones de trabajo, su distribución geográfica por Comunidades Autónomas y el tamaño de sus empresas. Además, el análisis es comparado en un triple sentido: en relación con los hombres empresarios, en relación con las asalariadas y en relación con las empresarias europeas.

El tercer capítulo ahonda en el perfil de las empresarias y, a través de técnicas estadísticas adecuadas, busca contrastar empíricamente diferencias entre las mujeres y los hombres empresarios así como la existencia de varios tipos de empresarias.

El cuarto capítulo profundiza en las causas y consecuencias de las diferencias observadas entre los empresarios y las empresarias, y entre sus empresas, a través de los obstáculos a los que se enfrentan. Algunos son comunes a los de los hombres empresarios, aunque en ocasiones se manifiestan con más intensidad en el caso de las mujeres empresarias, y otros son obstáculos específicos. El lector encontrará en este capítulo una revisión de la literatura internacional con los principales resultados obtenidos en los trabajos más recientes, la información estadística disponible en relación con las dificultades a las que se enfrentan las empresarias españolas y la opinión de los agentes más representativos.

Los posibles elementos específicos que caracterizarían la gestión de las empresas de mujeres y su incidencia en los resultados de las mismas dan contenido al quinto capítulo. En concreto, se tratan aspectos relacionados con las estrategias empresariales, los modelos de liderazgo y de gestión de los recursos humanos, la actitud de las mujeres empresarias frente al riesgo y las diferencias en los resultados empresariales entre las empresas dirigidas por hombres y por mujeres. Se incluyen también en este capítulo los resultados principales de la literatura académica en relación con las posibles diferencias de género en las estrategias empresariales y en los resultados de las empresas, la información estadística disponible para las empresarias españolas y europeas y la opinión de los agentes más representativos.

El capítulo sexto se centra en las políticas y actuaciones que se están desarrollando para apoyar a las mujeres emprendedoras y a sus empresas. En él se apuntan los debates más significativos en relación con estas políticas, se presentan algunos programas específicos de ámbito nacional y regional y se recoge la opinión de los expertos.



En resumen, este estudio supone una aproximación global y actual a la realidad de las empresarias españolas. Recoge una amplia revisión de la literatura académica nacional e internacional, centrada principalmente en la década de los noventa y en los trabajos más recientes. Ha hecho uso también de una amplia variedad de fuentes estadísticas con objeto de presentar toda la información disponible. Y ha contado con la participación de las propias empresarias y otros agentes representativos y conocedores de dicha realidad. Por todo ello, consideramos que ofrece una completa imagen de las emprendedoras y empresarias españolas.



I. Las empresarias
españolas en el contexto
socioeconómico
actual

**Mujeres
Empresarias**
en la Economía Española

Las empresarias españolas en el contexto socioeconómico actual

I. Introducción

Es difícil entender y valorar la realidad actual de las mujeres empresarias sin ubicarla en los importantes cambios que vienen produciéndose en las últimas décadas y que han sustentado la progresiva incorporación de las mujeres españolas a los ámbitos social, económico y político.

La incorporación, relativamente tardía, de las mujeres españolas a la esfera pública ha debilitado su bagaje social como colectivo y este hecho puede ser importante para comprender la situación de las empresarias actuales porque la literatura señala la importancia de la participación social en la creación y en el éxito de las empresas de mujeres (OECD, 2004; Brush, 1992). La posibilidad de las mujeres españolas de acumular y transmitir conocimiento y experiencias en el ámbito laboral, en general, y en el de la empresa, en particular, ha estado condicionada por su limitada participación social. Las empresarias actuales no han contado, más allá de unos pocos ejemplos excepcionales, con modelos, referentes y experiencias de mujeres de otras generaciones. Las mujeres presentan mayores carencias en esa denominada “cultura empresarial” que se resume en la familiarización con el mundo de la empresa, especialmente desde la dirección de la misma, y en la aceptación del empresariado como un “modelo social”.

Entre los cambios más importantes, cabe citar el avance hacia un estatus jurídico que permitiera a las mujeres ejercer actividades mercantiles. El estatus jurídico ha limitado hasta fechas relativamente recientes la participación de las mujeres en el ámbito económico. Baste señalar, a modo de ejemplo, que hasta el año 1976 las mujeres casadas no podían, sin consentimiento de su marido, abrir una cuenta corriente; ni hipotecar, comprar o vender bienes; ni aceptar una herencia. No profundizaremos en este aspecto, pero a pesar de los treinta años transcurridos desde la modificación del estatus jurídico, no debe minusvalorarse su posible efecto en la tipología actual de empresarias y en las diferencias que ésta presenta con otros países de la Unión Europea. Asimismo el estatus jurídico anterior a 1976 explica también, en parte, la falta de referentes a la que aludíamos en párrafos anteriores.

El objetivo de este primer capítulo es contextualizar la situación actual de las empresarias españolas. Su contenido se ha estructurado en torno a tres apartados. El primero comienza señalando dos cambios sociales fundamentales -la incorporación generalizada de las mujeres al mercado de trabajo y el acceso a los niveles medios y superiores de educación- que han transformado la realidad de las mujeres españolas en las últimas décadas y que tienen también un claro reflejo, como se verá a lo largo de todo este

estudio, en la capacidad de emprender de las mujeres. El segundo apartado presenta un resumen de los temas más tratados en la literatura académica relativa a las mujeres emprendedoras y empresarias y se adentra en algunos aspectos metodológicos, como el concepto de empresaria o la escasez de fuentes estadísticas, que van a estar presentes a lo largo de todo este trabajo. Por último, el tercer apartado nos ofrece unos primeros puntos de referencia mediante la presentación de algunas cifras básicas y un análisis comparado, tanto en el tiempo como con los países de la Unión Europea (UE).

II. La incorporación de las mujeres españolas al mercado de trabajo y el acceso a la educación

Este apartado se centra en dos cambios imprescindibles para ubicar a las mujeres empresarias: la incorporación generalizada de las mujeres al mercado de trabajo y el acceso a la educación. Estos dos procesos, estrechamente ligados entre sí, se han desarrollado en las últimas décadas a ritmos muy acelerados y han producido una transformación sin precedentes en las condiciones de vida de un alto porcentaje de mujeres.

2.1. La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo

La incorporación generalizada de las mujeres españolas al mercado de trabajo en las últimas décadas es seguramente uno de los cambios más relevantes y con mayores implicaciones económicas y sociales. Las mujeres han manifestado un creciente interés por el trabajo remunerado, como muestran los aumentos continuos de las tasas de actividad y de empleo femeninas. El aumento de las mujeres emprendedoras y empresarias se enmarca en esta pauta de incorporación de la mujer al empleo, que, además, se ha producido con un notable retraso respecto a otros países europeos.

En los últimos veinticinco años la tasa de actividad femenina¹ ha crecido continuamente², mostrando una gran independencia del ciclo económico (Gráfico 1) y empujada, sobre todo, por cambios culturales. Aunque las motivaciones económicas ocupan los primeros lugares, las mujeres no trabajan sólo por dinero sino también porque se considera que el trabajo extra doméstico contribuye a la realización personal y enriquece el proyecto vital³. En el año 1980 el 28% de las mujeres en edad de trabajar eran laboralmente activas (trabajaban fuera del hogar o buscaban trabajo); en el año 2000⁴ el porcentaje ascendía al 41%. En 2007, y aunque la cifra no es comparable con las anteriores por una ruptura metodológica, la tasa de actividad femenina se sitúa en el 49 %⁵.

Sin embargo, la incorporación al mercado de trabajo de muchas mujeres no ha sido fácil porque el desempleo ha afectado intensamente a este colectivo. **En los últimos**

¹Porcentaje de mujeres en edad de trabajar ocupadas o buscando trabajo (desempleadas).

²El descenso observado en el año 2001 se debe a una ruptura metodológica de la serie motivada por la aplicación de la nueva definición de parado establecida en el Reglamento 1897/2000 de la CE.

³Para un resumen de los factores objetivos y subjetivos que han impulsado el crecimiento de la tasa de actividad femenina en España en la última década véase Fundación Encuentro (2004).

⁴Este es el último año comparable con los valores de las décadas de los años ochenta y noventa.

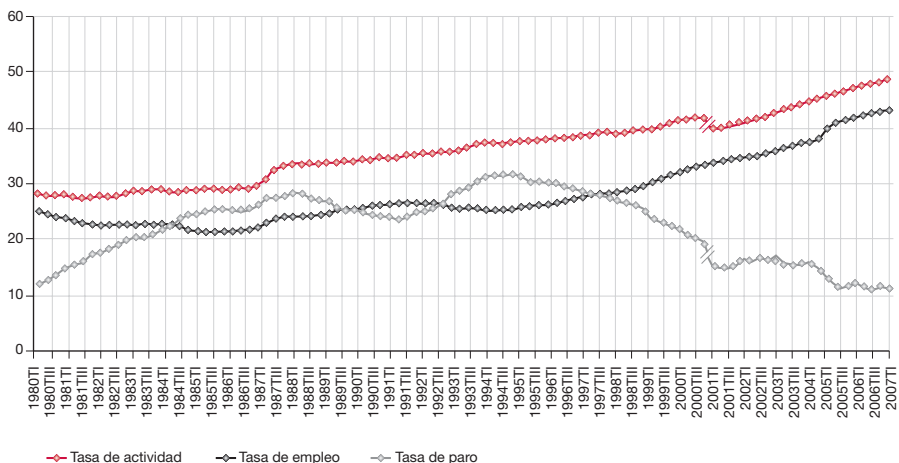
⁵Los datos que se comentan en este epígrafe corresponden a los segundos trimestres de la EPA, salvo para el año 2007, que corresponden al primer trimestre.

veinticinco años, el desempleo femenino ha mostrado un cierto perfil cíclico, pero la mayor parte del período **se ha situado por encima del 20%**. Su valor más alto, 32%, de la población activa femenina, se alcanzó en el año 1994, tras la crisis de 1991-1993. A partir de ese año la tasa de desempleo femenino inicia un descenso continuado que se prolonga hasta el año 2001. Actualmente, con una ruptura metodológica por medio, se sitúa en valores próximos al 11%. La mayor incidencia del desempleo entre las mujeres no es ajena a las emprendedoras y empresarias. De hecho, a lo largo de todo este estudio se hace referencia a la importancia del desempleo en la decisión de pasar al autoempleo y/o crear la propia empresa. **Las mayores tasas de desempleo parecen ser la causa fundamental de que las mujeres emprendan más “por necesidad”** mientras que los hombres lo hacen relativamente más por “oportunidad” (Coduras, López-García, Rachida, y De la Vega, 2003).

A pesar del desempleo, la incorporación de la mujer al trabajo remunerado ha sido notable en las últimas décadas. La tasa de empleo femenino⁶ ha aumentado diecisiete puntos en los últimos veinticinco años. Si en 1980 sólo el 25% de las mujeres en edad de trabajar tenía un trabajo remunerado, en el año 2006 el porcentaje es del 43%⁷. **La última década ha sido decisiva en la mejora de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo español.** Entre los años 1996 y 2006 se han creado en torno a 3.851.000 nuevos empleos femeninos. Esta importante creación de empleo neto ha forzado un descenso continuo de la tasa de desempleo (Gráfico 1), aunque se sitúe aún en valores altos si la comparamos con la tasa de paro masculina o con los valores medios de la UE.

GRÁFICO.1

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO. 1980-2007



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA).

Nota: en el año 2001 las series de la tasa de actividad y de la tasa de desempleo presentan una ruptura metodológica.

⁶Porcentaje de mujeres en edad de trabajar que están ocupadas, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia.

⁷Dato correspondiente al primer trimestre de 2007.

Cambios en el empleo femenino atendiendo a la edad

La participación de las mujeres en el mercado de trabajo no es nueva, pero antes era mucho más reducida, condicionada al ciclo económico y limitada sobre todo a las más jóvenes. La maternidad suponía, para una parte muy importante de las mujeres ocupadas el abandono del mercado de trabajo: en el año 1980, la tasa de empleo femenino caía del 42% al 28% al pasar del tramo de 20 a 24 años al de 25 a 54 años; en el año 2007 aumenta 16 puntos (Gráfico 2). ¿Qué ha cambiado veintisiete años después? **Los principales cambios, relacionados entre sí, son el acceso mayoritario de las mujeres a la educación y su permanencia tras la maternidad en el mercado de trabajo.**

El acceso de las mujeres a la educación, aspecto que se aborda en el siguiente subapartado, es decisivo para comprender el aumento de la tasa de empleo femenino, pero también lo es el profundo cambio de comportamiento que han mostrado las mujeres de edad intermedia (de 25 a 54 años) en los últimos veinticinco años. Si observamos la **evolución de la tasa de empleo femenino por tramos de edad**, en el período antes señalado (Gráfico 2), se aprecian tres cambios de gran significado:

- a) El primero de ellos es que el porcentaje de mujeres muy jóvenes (de 16 a 19 años) que trabaja se ha reducido notablemente como consecuencia de la prolongación de la etapa educativa. Las jóvenes de esta edad salen más tarde del sistema educativo que hace veinticinco años.
- b) El segundo aspecto que llama la atención es que la tasa de empleo de las mujeres de más de 55 años apenas se ha modificado en este período y ello a pesar de la importante ganancia en contenido educativo de este grupo y del importante aumento de la tasa de actividad femenina. Esta estabilidad refleja en gran medida la dificultad de acceso al empleo para las mujeres de mayor edad.
- c) Por último, el cambio de mayor envergadura es el que se observa en las mujeres de entre 25 y 54 años, que es el tramo de edad en el que el conflicto entre conciliación de vida familiar y laboral se presenta con mayor intensidad. En 1980, la tasa de empleo femenino caía bruscamente al superar los 25 años; la maternidad conllevaba para un importante número de mujeres el abandono del empleo remunerado. Actualmente, se aprecia un claro aumento en el tramo de entre 25 y 54 años, respecto al anterior, de 20 a 24 años. En resumen, la tasa de empleo de las mujeres españolas de entre 25 y 54 años ha crecido treinta y seis puntos porcentuales en los últimos veintisiete años, mostrando que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo es permanente y relativamente estable³ a lo largo del ciclo vital.

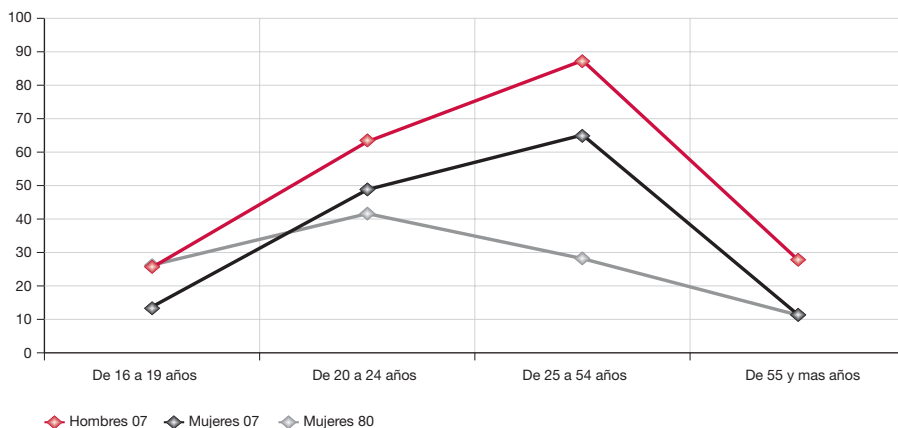
Los cambios anteriores tienen también su reflejo en la realidad de las mujeres españolas emprendedoras y empresarias. Sus efectos sobre la realidad de las emprendedoras y empresarias españolas se van a ver en detalle en próximos capítulos, pero adelantamos aquí tres de los más significativos: (1) el colectivo está incorporando mujeres jóvenes, de media y alta cualificación; (2) el autoempleo sigue siendo una opción atrac-

³*Sin embargo, a nivel individual no se puede obviar que aún las carreras profesionales de las mujeres con hijos y otras cargas familiares, en términos generales, sufren mayores interrupciones y modificaciones en las condiciones de trabajo (especialmente en el tipo de jornada) que las de los hombres.*

tiva para las mujeres de más de 55 años y (3) la conciliación de la vida familiar y laboral es también, al igual que para las asalariadas, un obstáculo muy presente en su día a día.

GRÁFICO.2

TASAS DE EMPLEO POR TRAMOS DE EDAD y SEXO. 1980 y 2007



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA).

Cambios en la distribución sectorial

La evolución de la distribución sectorial del empleo femenino en la última década se corresponde con la del empleo total -pérdida de peso relativo del sector primario y de la industria; moderada ganancia de la construcción e importante ganancia del sector servicios- (Tabla 1).

La pérdida de peso del sector agrario en la economía española se ha reflejado también en el empleo femenino. El porcentaje de mujeres que estaba empleado en este sector se ha reducido a la mitad en el período 1993-2007 (del 8% al 4%). **El sector industrial ha perdido también importancia en términos de empleo** y aunque este hecho afecta al empleo de ambos sexos, la importancia del sector es mucho más reducida en el empleo femenino. En el año 1993, catorce de cada cien mujeres trabajaban en la industria; en el año 2007, el porcentaje ha caído hasta el 10%. Este descenso está muy ligado a la destrucción de empleo neto en la industria textil y de la confección y al escaso protagonismo de las ramas industriales en la generación de empleo femenino: de los 4.106.000 empleos netos generados entre 1993 y 2007, sólo 230.000 se ubicaron en actividades industriales.

El sector de servicios es el gran empleador de mujeres: nueve de cada diez mujeres trabajan en los servicios frente a cinco de cada diez hombres (Tabla 1). Los servicios más importantes para el empleo femenino son el **comercio**, que da empleo a casi un millón y medio de mujeres (1.490.000); los **servicios a las empresas** (984.000 ocupadas), los **servicios sanitarios, veterinarios y sociales** (922.000 mujeres ocupadas), la **educación** (747.000 ocupadas) y la **hostelería** (735.000 ocupadas). Esta distribución del empleo femenino por sectores y ramas de actividad va a tener también

un reflejo muy claro, como se verá en el próximo capítulo, en la ubicación de las iniciativas empresariales o de autoempleo de las mujeres españolas.

TABLA.1

DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DEL EMPLEO. 1993 Y 2007						
Porcentaje sobre el total	Hombres		Mujeres		Ambos sexos	
	1993TII	2007TI	1993TII	2007TI	1993TII	2007TI
Agricultura y pesca	10,6	6,0	8,1	3,5	9,8	5,1
Industria	24,6	19,9	13,8	9,7	21,0	16,3
Energía y agua	0,9	0,8	0,2	0,3	0,7	0,6
Construcción	13,5	21,2	1,2	1,8	9,4	12,6
Servicios	50,4	52,2	76,8	84,7	59,2	65,5
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA).

2.2. El aumento del nivel educativo de las mujeres

Los avances en el nivel educativo de la población española en las últimas décadas han provocado una segmentación clara de la población atendiendo a la edad. Se observa un importante diferencial de educación entre las cohortes de mayor y menor edad. Este diferencial es aún mayor en el caso de las mujeres, porque las más jóvenes permanecen más tiempo en el sistema educativo que los hombres mientras que las mayores tuvieron un acceso a la educación mucho más limitado que el de sus coetáneos.

La distribución de las mujeres atendiendo a su edad y al nivel máximo de estudios alcanzado ilustra claramente la segmentación a la que hacemos referencia (Gráfico 3). En el tramo de edad de 25 a 29 años, en el que se puede considerar ya acabado el paso por la educación reglada, el 32% de las mujeres tiene estudios de grado superior⁹, el 39% ha finalizado la educación secundaria¹⁰ y el 29% tiene estudios primarios o inferiores¹¹ a éstos. A medida que nos desplazamos hacia tramos de mayor edad, el nivel de estudios primarios es mayoritario y los niveles secundario y superior se reducen de forma acelerada. Las mujeres entre 55 y 59 años, uno de los colectivos con

⁹Se incluyen en esta categoría los siguientes epígrafes de la clasificación ISCED: J. Enseñanza universitaria de primer y segundo ciclo (54. Enseñanzas universitarias de primer ciclo y equivalente o 3 cursos completos de licenciatura o créditos equivalentes, 55. Enseñanzas universitarias de primer y segundo ciclo, de sólo segundo ciclo y equivalentes), K. Estudios oficiales de especialización profesional y L. Enseñanza universitaria de tercer ciclo (doctorado).

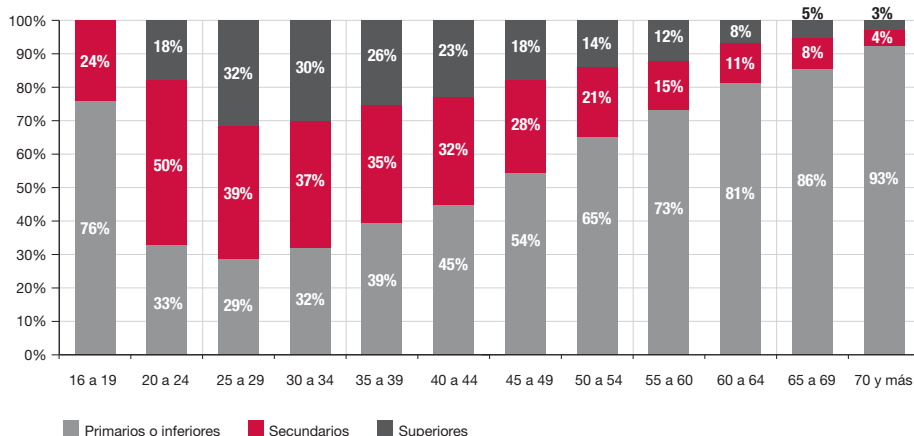
¹⁰Se incluyen en esta categoría los siguientes epígrafes de la clasificación ISCED: E. Formación e inserción laboral que precisa título de primera etapa de secundaria, F. Segunda etapa de Educación Secundaria (32. Enseñanzas del Bachillerato, 33. Enseñanzas técnico-profesionales de grado medio, 34. Enseñanzas de grado medio de música y danza), G. Formación e inserción laboral que precisa título de segunda etapa de secundaria, H. Enseñanzas técnico-profesionales de grado superior, e I. Títulos propios (no homologados) de universidades y formación e inserción laboral de formación profesional superior (52. Títulos propios (no homologados) de universidades, 53. Formación e inserción laboral de formación profesional superior).

¹¹Se incluyen en esta categoría los siguientes epígrafes de la clasificación ISCED: Z. Analfabetos, B. Educación Primaria (11. Estudios primarios incompletos, 12. Estudios primarios completos), C. Formación e inserción laboral que no precisa título de primera etapa de secundaria, D. Primera etapa de Educación Secundaria (22. Primera etapa de educación secundaria sin título de graduado escolar o equivalente, 23. Primera etapa de educación secundaria con título de graduado escolar o equivalente) y E*. Garantía Social/Iniciación Profesional.

mayor dificultad de acceso al empleo, reflejan una realidad educativa muy distinta a la de las más jóvenes: siete de cada diez sólo ha cursado estudios primarios o ni siquiera los ha finalizado.

GRÁFICO. 3

NIVEL EDUCATIVO DE LAS MUJERES ESPAÑOLAS. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. 2007



Fuente: EPA, Resultados detallados 2º Trimestre de 2004.

El acceso de las mujeres a los estudios universitarios es otro de los rasgos más significativos de la evolución de las últimas décadas. En la actualidad, las mujeres son mayoría en el alumnado universitario: **el 60% de los alumnos que finaliza sus estudios universitarios son mujeres** (Tabla 2). Este resultado parece tener también su reflejo en la actividad emprendedora, ya que el perfil de las mujeres que actualmente están creando sus propias empresas muestra un nivel de educación superior al perfil de los emprendedores hombres (Coduras, et al., 2003)

TABLA. 2

ALUMNADO QUE TERMINÓ LOS ESTUDIOS DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA DURANTE 2005 POR SEXO Y RAMAS

	Total	Mujeres	% de mujeres
Ciencias Experimentales	13.536	8.565	63
Ciencias de la Salud	23.292	17.905	77
Ciencias Sociales y Jurídicas	100.975	68.517	68
Humanidades	17.783	11.868	67
Técnicas	43.301	12.648	29
Total	198.887	119.503	60

Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria en España. Curso 2004-2005 (INE) y elaboración propia

Las mujeres tienen aún una representación muy desigual en unas y otras ramas de educación (Tabla 2). Entre los alumnos que finalizó sus estudios en 2005, el porcentaje de mujeres oscila entre el 77% en la rama de Ciencias de la salud y el 29% en las titulaciones técnicas. Si descendemos a un mayor nivel de detalle, observamos que cuatro de **los diez sectores educativos con mayor participación de mujeres** pertenecen al ámbito de la **educación**, dos al ámbito de la **salud y de los servicios sociales** y otros dos al de las **artes y humanidades** (Tabla 3). Por el contrario, siete de los diez sectores con menor participación femenina pertenecen a la rama de "mecánica, electrónica y otra formación técnica; industria manufacturera y construcción". Esta distribución de las mujeres entre ramas educativas tiene también un cierto reflejo en la distribución sectorial del empleo femenino y en la ubicación sectorial de las mujeres empresarias, aspecto en el que se profundiza en el capítulo siguiente.

TABLA.3

ALUMNADO QUE TERMINÓ LOS ESTUDIOS DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA DURANTE 2005 POR SECTORES DE LA CNED, CICLOS Y SEXO

	Total	Mujeres	% de mujeres
Estudios con mayor participación de mujeres			
143. Formación Docentes Enseñanza Infantil	6.168	5.738	93,0
762. Trabajo Social y Orientación	3.172	2.837	89,4
723. Enfermería y Atención a Enfermos	8.522	7.371	86,5
144. Formación Docentes Enseñanza Primaria	7.134	6.140	86,1
140. Formación de Personal Docente y CC. de la Educación	1.967	1.671	85,0
142. Ciencias de la Educación	5.490	4.578	83,4
311. Psicología	5.808	4.711	81,1
222. Lenguas Extranjeras	4.492	3.625	80,7
812. Viajes, Turismo y Ocio	4.169	3.333	79,9
223. Lenguas y dialectos españoles	2.341	1.802	77,0
Estudios con menor participación de mujeres			
840. Servicios de Transporte	354	97	27,4
582. Construcción e Ingeniería Civil	2.211	598	27,0
544. Minería y Extracción	664	167	25,2
520. Mecánica, Electrónica y otra formación técnica	6.703	1.613	24,1
221. Religión	315	75	23,8
525. Vehículos de motor, barcos y aeronaves	922	211	22,9
481. Ciencias de la Computación	7.952	1.663	20,9
523. Electrónica y Automática	6.470	1.292	20,0
521. Maquinaria y Metalurgia	2.132	323	15,2
522. Electricidad y Energía	999	133	13,3

Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria en España. Curso 2003-2004 (INE) y elaboración propia.

III. El concepto de empresaria, revisión de la literatura académica y aspectos metodológicos

3.1. El concepto de empresaria

La definición de mujer empresaria ha sido siempre un tema complejo. ¿Qué es una empresaria?, ¿la mujer que es propietaria de la empresa?, ¿del 100% del capital o basta con que tenga el 51% o incluso porcentajes inferiores?. ¿Una mujer que dirige una empresa es empresaria?, ¿con independencia de que ostente la propiedad?. ¿Y si sólo participa en la toma de decisiones de una empresa familiar?. ¿Es empresaria la propietaria de la empresa que no participa en su dirección, que sólo es propietaria en términos formales?. Este conjunto de cuestiones ya apunta a **dos criterios presentes en el concepto de empresaria: propiedad y dirección de la empresa**. Sin embargo, se está aún lejos de una definición comúnmente aceptada, al menos, en los países occidentales. Los propios sistemas de Seguridad Social y otros registros administrativos muestran que el concepto implícito varía ampliamente entre países. En la literatura se ha utilizado el criterio de propiedad, el de dirección o la combinación de ambos. De hecho, la falta de un concepto armonizado ha impedido, entre otros motivos, la acumulación de conocimiento en la literatura relativa a las mujeres empresarias y **la necesidad de clarificar la definición y clasificación de las mujeres empresarias¹² sigue estando presente**.

A nivel teórico, cabe pensar que la propiedad de la empresa es un elemento troncal del concepto, aunque la participación no sea mayoritaria. Si no se ostenta la propiedad, aunque se ocupen puestos directivos, se es asalariada. Hay seguramente diferencias entre propietarias y directivas, tanto en la asunción de riesgos, como en las problemáticas a las que se enfrentan (nótese, por ejemplo, la importancia tan dispar que en uno y otro grupo tienen la discriminación salarial y los “techos de cristal”).

El análisis empírico requiere información estadística y aquí se plantean nuevos problemas en relación con la definición de empresarias. En función de la fuente estadística que utilicemos nos aproximaremos al concepto a través de una u otra definición operativa, construida a partir de una o más variables. **Los análisis apoyados en las Encuestas de Población Activa**, por ejemplo, **aproximan el número de empresarios o empresarias a través del autoempleo**. Esta situación de autoempleo recoge cuatro categorías principales: empleador/a, miembro de cooperativa, empresario/a sin asalariado o profesional independiente y ayuda familiar¹³. No es fácil señalar qué otros rasgos, además del autoempleo, tienen en común estas situaciones. Algunas implican la existencia de una organización empresarial, bajo cualquier forma jurídica, otras no necesariamente. La propiedad del capital tampoco es común a todas ellas. Y la categoría de “ayuda familiar” es, sin duda, la más controvertida. Hay argumentos a favor de la consideración de esta categoría en el grupo de empresarias, más aún en el caso de las mujeres. Entre ellos cabe destacar su importancia en el autoempleo femenino y el

¹²OECD (2001).

¹³La ayuda familiar contabiliza a aquellas personas que trabajan en la empresa de un familiar, sin relación laboral formal ni duración del trabajo ni retribución explícitas.

hecho de que este epígrafe recoja una figura de “socio en la sombra” que sí tiene una fuerte implicación en la empresa y participa en la toma de decisiones; en ese sentido, se puede decir que esta categoría recoge también parte del “empresariado informal”. No obstante, hay también argumentos en contra de la consideración de esta categoría como un tipo de empresariado. Entre ellos destacan la precariedad en el estatus laboral y la falta de visualización de la participación en la dirección de la empresa.

3.2. Revisión de la literatura académica

Literatura internacional

Las investigaciones sobre las mujeres y la propiedad de las empresas han estado enmarcadas en la literatura académica dedicada a la pequeña empresa¹⁴. Desde mediados de los años setenta, ha crecido de forma muy importante el número de pequeñas empresas en los países desarrollados y también ha aumentado de forma progresiva el interés político y académico en ellas. Este último se ha reflejado en un creciente número de investigaciones relativas a las características de las pequeñas empresas, su problemática particular, su flexibilidad y su aportación al empleo y al crecimiento económico en la década más reciente.

En la ya importante literatura dedicada a la pequeña empresa, la consideración directa de las mujeres empresarias es escasa (Baker et al., 1997). Una completa revisión de la literatura (Carter, Anderson, y Shaw, 2001; Greene et al., 2003 y Junquera, 2004)¹⁵ señala que hay en torno a 400-500 trabajos que abordan directamente la situación de las empresarias y cuyo contenido ha permitido identificar un buen número de temas de interés (Tabla 4).

La gran mayoría de las investigaciones realizadas son empíricas (93%) y sólo un pequeño porcentaje (7%) utiliza un enfoque conceptual o de revisión de la literatura. No es extraño, por tanto, que se echen en falta en la mayoría de los temas aproximaciones teóricas que permitan la construcción de modelos (Greene et al., 2003).

En la literatura relacionada con las mujeres emprendedoras y empresarias, el año 1990 es un punto de corte. Se distinguen, en la mayoría de temas, los análisis realizados en la década de los ochenta de los posteriores a 1990. Las investigaciones de los ochenta son más descriptivas, no han contado con fuentes estadísticas adecuadas, se apoyan en muestras muy pequeñas y, en definitiva, se corresponden con la etapa de “interés inicial” en un determinado fenómeno. La década de los noventa ha sido la más prolífica y se ha beneficiado de las mejoras en las fuentes de información.

Atendiendo a la **temática** de los análisis, se observa una importante concentración de trabajos en torno a dos **cuestiones: (1) las características y motivaciones de las mujeres emprendedoras y (2) sus experiencias**, especialmente en la fase de “pues-

¹⁴El mayor número de artículos sobre mujeres emprendedoras se localiza en el *Journal of Small Business Management*, aunque también es una fuente destacada el *Small Business Economics* (véase la revisión de la literatura realizada en Greene, et al, 2003)

¹⁵Este subapartado recoge en buena medida los resultados de las amplias revisiones realizadas en estos tres trabajos. Otra reciente revisión puede encontrarse en Verheul, I (2005). Y recientemente se ha publicado también una completa compilación (Brush et al., 2006)

ta en marcha” de la empresa. Las mejoras metodológicas más recientes han permitido abrir el abanico a temas más especializados como son las posibles diferencias que introduce el género en la gestión de la empresa (estilos de dirección, financiación, etc.), la presencia en redes de negocios, la obtención de resultados y el crecimiento de la empresa a medio plazo.

La utilización de conceptos distintos, las deficiencias en la información e incluso las diferencias culturales, no han permitido ir acumulando conocimiento sobre la realidad de las mujeres empresarias y emprendedoras. Como se muestra también en las revisiones bibliográficas que se realizan en siguientes capítulos de este estudio, **la ambigüedad e incluso la contradicción de resultados es un elemento presente en toda la literatura.**

Una panorámica¹⁶ de los resultados obtenidos, sin embargo, sí permite señalar cierta coincidencia sobre algunos aspectos de la **relación entre género y empresa:**

1. Los estudios académicos ponen de manifiesto la similitud de motivaciones y, en menor medida, de características entre hombres y mujeres cuando ponen en marcha una empresa¹⁷. Las principales diferencias se centran en la relativa menor edad de las mujeres emprendedoras, su mayor propensión a ubicar sus negocios en el sector de comercio y en los servicios; su menor experiencia laboral previa; su menor nivel de formación y su mayor desconocimiento de la empresa.
2. En relación con las motivaciones, especialmente en los países europeos, se ha profundizado en dos aspectos¹⁸ de gran interés: (1) la relación entre la situación general del mercado de trabajo y la decisión de emprender como vía de autoempleo y (2) la capacidad de emprender femenina como un medio a través del cual las mujeres ganan control sobre sus carreras profesionales y salvan la falta de progresión debida a los “techos de cristal”.
3. A pesar de que las diferencias en los “perfiles psicológicos” son también uno de los temas más tratados en la prensa especializada, la literatura más reciente, como veremos en el capítulo V de este informe, señala que las diferencias psicológicas entre hombres y mujeres emprendedores/as y empresarios/as son pequeñas.
4. La literatura, sin embargo, sí señala ciertas diferencias en relación con el bagaje social (nivel educativo, posición social de la familia, etc.) de los hombres y las mujeres que emprenden.

¹⁶En este apartado no se presentan resultados de las principales investigaciones porque, atendiendo a un criterio de agrupación temática, se hace en los capítulos siguientes.

¹⁷Estos resultados se han mantenido desde los trabajos más antiguos (Schwartz, 1976; Hisrich y O'Brien, 1981.)

¹⁸Dos referencias recientes en relación con estos dos aspectos son Verheul y Turik (2003) y Harel et al. (2003).

TABLA.4

PRINCIPALES TEMAS DE INVESTIGACIÓN EN LA LITERATURA ACADÉMICA

PRINCIPALES TEMAS	CONTENIDOS MÁS ANALIZADOS
Características y motivaciones de las mujeres emprendedoras	Diferencias en las características psicológicas entre hombres y mujeres. Bagaje social y diferencias en las empresas entre hombres y mujeres. La influencia del mercado de trabajo. Los “techos de cristal” y la decisión de poner en marcha una empresa.
Puesta en marcha: socios, recursos y limitaciones	Motivaciones, procesos y estructuras utilizados en la puesta en marcha. Adquisición y movilización de recursos; incluyendo el capital financiero, humano y social. Carencia de recursos; incluyendo la falta de credibilidad El efecto de las limitaciones en la puesta en marcha sobre los resultados a corto y medio plazo. Programas y políticas para apoyar a las mujeres emprendedoras.
La gestión de las mujeres propietarias de empresas	Estilos de gestión y de liderazgo de las mujeres. La empresa familiar. Los efectos del género sobre los resultados y el desarrollo de la empresa.
Financiación y temas relacionados	El acceso a la financiación en la puesta en marcha. Garantías, préstamos y acceso a la financiación externa. Relación entre prestamistas externos y credibilidad de las mujeres.
Redes de negocios	Diferencias por género en los tipos de redes creadas. Diferencias por género en el contenido y uso de las redes de negocios. Dificultad de las mujeres para la creación y el mantenimiento de redes.
Resultados y crecimiento de la empresa	Diferencias por género en los criterios utilizados para valorar el desarrollo y los resultados de la empresa. Diferencias por género en los resultados de las empresas a corto y medio plazo.

Fuente: Carter, S., Anderson, S. and Shaw, E. (2001) y elaboración propia.

Aunque con menor profusión, la literatura ha abordado también otros **temas más específicos relacionados con las posibles diferencias en la gestión, en el acceso a la financiación o en la obtención de resultados**. Aunque en todos ellos se profundizará también en los capítulos siguientes de este trabajo, adelantamos algunas de las conclusiones más destacadas:

1. A pesar de que las diferencias en los estilos de liderazgo y gestión son un tema recurrente en la prensa especializada y en la literatura académica, ésta última no las confirma, aunque la investigación en este campo es aún escasa. La afirmación de que las mujeres tienen estilos más apoyados en las relaciones mientras que los hombres hacen mayor hincapié en una orientación a las tareas ha sido refutada por varios estudios¹⁹.
2. En el acceso a la financiación, uno de los temas más tratados en la literatura más reciente, los resultados son ambiguos por la dificultad para obtener datos y metodologías adecuadas. No se ha podido confirmar la posible “discriminación” de las mujeres en el acceso a la financiación externa, ni la mayor exigencia de garantías²⁰.
3. Sin embargo, al menos dos resultados parecen ser sólidos en relación con la financiación: las mujeres arrancan sus empresas con un capital inicial muy inferior al que lo haría un hombre, y este resultado se mantiene con independencia de la ubicación sectorial o geográfica de la empresa; y los hombres tienen una mayor inclinación que las mujeres a acudir a la financiación externa para poner en marcha sus empresas.
4. Por último, en relación con la valoración del crecimiento y los resultados de las empresas, los estudios apuntan a que hombres y mujeres utilizan los mismos criterios (una combinación de factores empresariales y personales) para medir los resultados. Cada vez hay también mayor coincidencia en que los resultados y evolución de las empresas de mujeres son peores que las de los hombres²¹, aunque por el momento sólo se hayan identificado como factores explicativos la infra capitalización con que arrancan las empresas de mujeres y su ubicación en actividades de bajo riesgo y, habitualmente, también de baja rentabilidad.

Literatura nacional

La literatura referida a las emprendedoras y empresarias españolas es también muy escasa, aunque recientemente se percibe un interés creciente, tanto académico como popular. Cabe destacar algunas investigaciones generales (Romero López, 1990; Escobar Mercado, 2005) o que tratan de contextualizar la actividad empresarial femenina en el entorno y los retos socioeconómicos de nuestro país (Chinchilla, García y Mercadé, 1989), junto a otras centradas en aspectos mucho más específicos, como son las motivaciones (Toribio Muñoz, 2001), el liderazgo femenino (Echaniz, 2001), los comportamientos en el momento de crear la empresa (Belso, 2003) o algunos colectivos concretos como las emprendedoras rurales (Camarero, L., 2005; Palenzuela et al., 2002).

Romero López (1990) realiza una de las primeras investigaciones sobre la actividad empresarial femenina en España **al inicio de la década de los noventa. En ella se señala que el motivo principal de la acción emprendedora de las mujeres era la “realización personal”**, término que engloba otros como autonomía, reconocimiento y voluntad para querer y poder enfrentarse al riesgo. La segunda motivación es la “salari-

¹⁹Para más detalle ver la revisión de la literatura realizada en el capítulo V de este mismo estudio.

²⁰Ver revisión de la literatura realizada en el capítulo IV de este mismo estudio.

²¹Este resultado no se sostiene en los escasos análisis que se han realizado para el caso español. Véase Cámaras de Comercio (2001).

zación" o la búsqueda de ingresos. Es posible, se apunta, que en términos cuantitativos ésta sea la motivación principal debido a su vinculación con el trabajo autónomo. De hecho, se afirma que "el motivo de salarización es al trabajo autónomo lo que el motivo de realización es a la actividad empresarial: la búsqueda de salario es el principal motor del autoempleo, mientras que la realización personal y profesional representa para la creación empresarial (femenina) el motivo fundamental". Asimismo, se señala que en las fases iniciales el acceso a la financiación es uno de los problemas más complejos para las mujeres, y se apunta como causa la escasa participación en la esfera económica extra doméstica. Los obstáculos, no obstante, no impiden que la valoración global de la experiencia emprendedora sea muy positiva.

La investigación señalada profundiza también en los distintos tipos de empresarias. Identifica la figura de la "empresaria meramente titular" que no participa en la actividad empresarial y confirma una mayor presencia de formas asociativas en las fases iniciales, como defensa del riesgo económico y personal, que en las de consolidación y expansión. El estudio se adentra también en las fortalezas y debilidades de las emprendedoras y en los factores de viabilidad y posibilidades de crecimiento de sus empresas. De éstos últimos, se destaca la amenaza que supone la falta de formación gerencial adecuada y la necesidad de diversificación sectorial, superando las actividades con un empleo más feminizado. Por último, se realiza un interesante análisis socio biográfico que aborda también la influencia del ambiente familiar en la actividad empresarial femenina.

Otra reciente y completa investigación sobre el autoempleo y **la actividad empresarial de las mujeres españolas** es la de **Escobar Mercado et al. (2005)**. En ella se señala que la incorporación de las mujeres al trabajo extradoméstico se ha producido sobre todo en el trabajo asalariado, principalmente en el sector público, mientras que esta incorporación ha sido mucho menor al autoempleo; a las categorías de empresarias, cooperativistas y autónomas.

El estudio anterior realiza una caracterización del colectivo de autoempleadas a partir de variables sociodemográficas, de los sectores en los que ubican sus actividades, del tamaño de sus empresas y de sus actitudes frente al trabajo. Esta aproximación cuantitativa recoge también los problemas principales a los que se enfrentan; la percepción que estas mujeres tienen del apoyo institucional y asociativo; la importancia y valoración de la "doble jornada"; las estrategias que desarrollan y las demandas que formulan. A través de una aproximación cualitativa, la investigación indaga también en la importancia de los recursos socioeconómicos y culturales familiares en las posibilidades de desarrollar una carrera empresarial/profesional relativamente exitosa; la importancia de las redes sociales; y en las estrategias para abordar la "doble jornada". El estudio se cierra con un conjunto de propuestas en torno a dos ámbitos: políticas de apoyo doméstico (familiar) y políticas de apoyo empresarial y laboral. En el primer ámbito se apuntan líneas de actuación en torno a tres esferas: el desarrollo de políticas de igualdad, el empleo del tiempo y la distribución estereotipada de roles. Las propuestas de apoyo empresarial y laboral se pueden agrupar también en tres líneas: las ayudas públicas, la regulación empresarial y laboral, la formación y el espacio asociativo.

Otra investigación a destacar, apoyada en un trabajo empírico realizado en Barcelona, sitúa **la realidad de las empresarias en el contexto socioeconómico actual y aporta algunas reflexiones sobre el presente y el futuro de la mujer y la empresa (Chinchilla, García, y Mercadé, 1999)**. En este trabajo se señala la importancia de ubicar la actividad empresarial femenina en un contexto más amplio marcado por el acceso generalizado de la mujer a la educación superior y al mercado de trabajo. Asimismo se identifican las principales dificultades que encuentran las mujeres en el acceso a puestos de responsabilidad en la empresa, ya sea como directivas o como empresarias. Entre ellas destacan ciertas barreras de entrada ligadas a su condición de mujer y/o madre; barreras a la promoción; falta de formación e información en gestión empresarial y en la dirección de negocios; el difícil acceso a los centros de poder económico, a los canales informales de información y a la financiación; y el miedo a la exportación. Se identifican también nuevas alternativas que mejorarían la integración de las mujeres en los puestos de responsabilidad, pero todas estas nuevas opciones requieren que hombres y mujeres concilien mejor su vida familiar y profesional. En la segunda parte del estudio se señala que las motivaciones de las mujeres para crear su propia empresa no son sustancialmente diferentes de las de los hombres: el reto, la independencia y ser su propio jefe o jefa parecen ser los motivos principales. Asimismo, se afirma que las empresarias apuestan por la profesionalidad (entendida como calidad del producto o servicio y atención al cliente) como estrategia empresarial y que el estilo de dirección femenino es participativo, con un importante énfasis en la comunicación y el trabajo en equipo.

Esos dos últimos aspectos, profesionalidad y estilo de dirección, se subrayan también en **otras investigaciones más específicas. Echaniz (2001) identifica la existencia de un estilo de liderazgo propio de las mujeres**, con características muy similares a las ya apuntadas y **Belso (2003) señala comportamientos estratégicos diferenciales en las mujeres emprendedoras**, que resume en “un acentuado enfoque hacia el cliente” y el “empleo de modernas técnicas de gestión”.

La reciente investigación de Camarrero (2005) se centra en el contexto social en el que se mueven las emprendedoras y empresarias rurales en España. Se analizan las distintas trayectorias laborales de las mujeres rurales, sus caminos de éxito o fracaso en su inserción en la vida económica y el tutelaje familiar que experimentan sus proyectos ocupacionales y empresariales.

Hay otras investigaciones que, sin ser específicas, aportan también datos y conclusiones de interés. Entre ellas cabe destacar algunas investigaciones del Consejo Superior de Cámaras de Comercio y el proyecto GEM²² en España, dirigido por el Instituto de Empresa.

El análisis de **los factores de consolidación de las empresas en España (Cámaras de Comercio, 2001)** parece apuntar que la presencia de mujeres como socias de las empresas es un factor que impulsa la consolidación de las mismas. Sobre este resultado volveremos en los capítulos IV y V de este mismo estudio.

²²El proyecto *Global Entrepreneurship Monitor (GEM)* es una investigación centrada en el estudio del entorno para la creación de empresas. Iniciado en 1999, al proyecto se han ido incorporando paulatinamente un gran número de países (37 en el año 2002). España se incorporó en el año 2000. Los resultados del proyecto se presentan anualmente y permiten valorar los factores que favorecen o dificultan la existencia de un entorno adecuado para la creación de empresas, tanto a nivel nacional como internacional.

Con relación al perfil de las mujeres emprendedoras, en las últimas ediciones del **Proyecto GEM** no se aprecian diferencias importantes respecto a los hombres en la edad, pero sí en el nivel de estudios -mayor en las mujeres- y en el nivel socioeconómico -las mujeres presentan un nivel de renta inferior-. El Informe 2003 señalaba que, "en términos relativos, la falta de apoyo cultural y social a la mujer emprendedora es mucho más acuciante en España ..." lo que se traduce en una escasa participación de las mujeres en la creación de empresas, a pesar de los numerosos programas públicos de apoyo. Se afirma también en las últimas ediciones que tienden a desaparecer algunos tópicos machistas y que la falta de apoyo más importante podría residir en la insuficiencia de recursos para solventar la disyuntiva "carrera profesional o familia" y que la identificación de barreras culturales para las mujeres emprendedoras no es fácil porque cada vez son menos explícitas, aunque parecen situarse en el acceso a la financiación y en las responsabilidades familiares.

Los resultados del **proyecto GEM 2005** indican que, en nuestro país, **cuatro de cada diez emprendedores son mujeres**. En el informe se afirma que se ha producido un salto cuantitativo importante a favor de la mujer emprendedora respecto a las ediciones anteriores del GEM, en las que se reflejaba un estancamiento de la población femenina emprendedora en torno al 30%. Esta mejora se atribuye tanto al apoyo institucional como a la recuperación global de la actividad emprendedora.

3.3. Limitaciones estadísticas y metodológicas

Como ya se ha señalado, la ambigüedad e incluso la contradicción dominan aún algunos temas de gran interés para profundizar en las posibles diferencias y en el diseño de políticas de apoyo a emprendedoras y empresarias. **Las insuficiencias metodológicas y la falta de información adecuada han frenado los avances en numerosos temas de interés**. Entre las **principales dificultades** cabe señalar:

1. La escasez de fuentes estadísticas que permitan análisis diferenciados por género o con tamaños muestrales adecuados.
2. La necesidad de estudios longitudinales que permitan corroborar ciertas hipótesis que incluyen el medio o el largo plazo.
3. La concentración de la investigación en la fase de "puesta en marcha" de las empresas, a pesar de que las fases posteriores de consolidación pueden presentar también aspectos diferenciales muy significativos.
4. Las diferencias conceptuales y la falta de teorización en los distintos campos no han permitido que la investigación haya sido acumulativa y con una mayor complementariedad.
5. El avance en algunos temas requiere metodologías e información "ad hoc", que siempre es más costosa en términos monetarios y temporales.

En relación con las estadísticas, hay tres líneas de actuación que podrían mejorar en gran medida los temas recogidos y la calidad de las mismas:

- a) La inclusión de la variable género en las estadísticas relacionadas con la actividad económica y la empresa permitiría incorporar numerosas fuentes, ya consolidadas, al análisis de género en la actividad empresarial.
- b) Se requiere seguir avanzando en la armonización de definiciones, tanto en aquellas relativas al concepto de empresaria y tipología como a temas específicos relacionados con la gestión y los obstáculos de la actividad empresarial.
- c) Para poder obtener resultados sólidos sobre los que ir apoyando las nuevas investigaciones, es necesario utilizar muestras representativas y formular bien las hipótesis de investigación en los análisis.

3.4. Cuestiones sugeridas para futuras investigaciones

En el apartado anterior se ha realizado un breve resumen de los principales temas que se han tratado en la literatura relacionada con las empresarias. Cabe señalar también algunos que han sido tratados en menor medida y que contribuirían a un mejor conocimiento del colectivo²³. En relación con **la fase de puesta en marcha de la empresa, sería interesante disponer de análisis relativos a:**

1. Cómo está afectando la ganancia de capital humano de las mujeres emprendedoras a sus visiones y aspiraciones.
2. Tasas comparativas de hombres y mujeres que tienen interés o deseo de arrancar su propia empresa y de los que efectivamente lo están haciendo.
3. Relación entre las motivaciones empresariales y la experiencia laboral previa a nivel individual.
4. Causas del mayor período de incubación de las empresas de mujeres.
5. Mecanismos y enfoques que pueden facilitar el acceso de las mujeres a los recursos en la fase de “puesta en marcha”.
6. Los efectos a medio plazo sobre resultados y crecimiento del menor tamaño y de la infra capitalización con la que nacen las empresas de mujeres.
7. El efecto de la ocupación previa en el mercado de trabajo sobre el desarrollo de la empresa.
8. Factores por el lado de la oferta y de la demanda que dificultan la financiación en esta fase.
9. ¿Las mujeres emprendedoras tienen mayor dificultad de acceso a la financiación externa?

Se señalan también **otros temas de interés poco tratados en la literatura en relación con la fase de consolidación de las empresas:**

1. La importancia de la experiencia laboral previa en la evolución y los resultados de la empresa.

²³Carter, Anderson, and Shaw, (2001).

2. Cómo desarrollan las mujeres sus competencias empresariales durante la creación de la empresa y el proceso de crecimiento.
3. Los factores y procesos que determinan las diferencias observadas entre empresas de hombres y de mujeres.
4. ¿Gestionan las mujeres sus carreras empresariales de la misma forma que los hombres?, ¿Cuáles son los principales ciclos, transiciones y cambios que experimentan?
5. Los diferentes tipos de redes sociales creadas por hombres y por mujeres y el diferente uso que unos y otras hacen de ellas.
6. Diferencias en los tipos de mercados en los que operan.
7. Variaciones en los resultados debidas a la diferente ubicación sectorial y regional.

IV. Las empresarias españolas hoy

En apartados previos se han presentado algunos de los cambios más significativos en la situación de las mujeres españolas en las últimas décadas y se ha hecho referencia a los temas más tratados en la literatura académica referida a las emprendedoras y empresarias. Este apartado cierra este primer capítulo con una aproximación estadística a las mujeres empresarias en la economía española hoy. A continuación se aportan algunas cifras básicas que nos acercan a las dimensiones cuantitativas de esta realidad. La evolución a lo largo de la última década nos ofrece una cierta perspectiva temporal y la comparación con Europa la posición relativa.

4.1. La aportación de las mujeres empresarias a la economía española

Tanto en las economías occidentales como en algunos países en vías de desarrollo, el importante ritmo de crecimiento de las mujeres emprendedoras ha puesto de manifiesto la necesidad de evaluar el impacto económico de este fenómeno. La escasez de fuentes de información es el principal escollo en este propósito, pero ya hay en torno a media docena de estudios que se adentran en este objetivo²⁴.

Los indicadores más utilizados para aproximar el impacto de la capacidad de emprender femenina son el número de mujeres emprendedoras y empresarias, el peso relativo del empleo femenino por cuenta propia en el empleo femenino total, el número de empleos que generan, la facturación de sus negocios y su contribución al empleo total y al VAB

Atendiendo a algunos de esos indicadores ¿cuál es la aportación de las mujeres emprendedoras y empresarias a la economía española?

En España, el número de mujeres que trabajaba por cuenta propia supera el millón (1.123.000). Catorce de cada cien mujeres ocupadas (en un trabajo remunerado) **ha creado su propio puesto de trabajo**, su propio negocio (Tabla 5). De ellas, la

²⁴En concreto, estos trabajos, están referidos a Canadá, Alemania, Suecia, Corea del Sur, Reino Unido y Estados Unidos (OECD, 2004).

mayor parte (60%) es trabajadora independiente (autónoma, en lenguaje más coloquial) o tiene constituida una empresa pero sin asalariados. Un 24% es empleadora, es decir, tiene asalariados en su negocio y otro 2% es miembro de cooperativa o socia trabajadora de una sociedad laboral. Por último 148.000 mujeres son “ayudas familiares”; es decir, participan en el negocio familiar, pero sin ser titulares ni asalariadas del mismo.

El número de asalariados dependientes de las mujeres emprendedoras, según nuestra propia estimación realizada a partir del tamaño medio de sus empresas²⁵, se situaría en torno a los **954.000**. Teniendo en cuenta los puestos de trabajo de las trabajadoras por cuenta propia y los de sus asalariados, **la aportación de las empresarias españolas al empleo total** se sitúa en torno al **10,4%**. Asimismo, considerando además su distribución por ramas de actividad, se obtiene también una aproximación de **la aportación de las mujeres empresarias al PIB**, que estimamos²⁶ que alcanzó el **10,5% en el año 2005**.

TABLA.5

LA APORTACIÓN DE LAS MUJERES EMPRESARIAS A LA ECONOMÍA ESPAÑOLA. CIFRAS BÁSICAS 2007	
Total trabajadoras por cuenta propia (miles)	1.123
Empleadora	272
Empresaria sin asalariados o trabajadores independientes	676
Miembro de cooperativa	27
Ayuda familiar	148
Mujeres empresarias (% sobre el total de empleo femenino)	13,7
Número de asalariados dependientes de mujeres empresarias (miles)	954
Aportación al empleo total de las empresarias españolas y sus empresas (2003)	10,35
Aportación al VAB de las empresarias españolas y sus empresas (a precios de 2001)	10,51

(1) El término *empresaria* equivale al de *trabajadora por cuenta propia* en este estudio.
Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA y de Contabilidad Nacional.

4.2. Evolución del autoempleo femenino en la última década²⁷

El autoempleo ha perdido peso en el empleo femenino en la última década, como ya se comentó en el apartado previo. Mientras que en 1993, según datos de la EPA nacional, el 23% de las mujeres trabajadoras estaban autoempleadas, en el año 2004 ese porcentaje se había reducido hasta el 14%. En el primer trimestre de 2007, aunque las cifras no son comparables con las de años anteriores por una ruptura metodológica, en

²⁵Esta variable se ha aproximado con información procedente tanto de la EPA como de la Encuesta “Factores para consolidar una empresa” del Consejo Superior de Cámaras de Comercio y de la Fundación INCYDE.

²⁶Esta estimación se ha obtenido a partir del empleo total que depende de las mujeres empresarias (incluidos los suyos propios), de la distribución por ramas de actividad y de las productividades medias por trabajador en dichas ramas.

²⁷Debido a una ruptura metodológica en el año 2005, en este apartado algunas comparaciones se realizan sólo para el período 1993-2003 o 1993-2004.



torno al 14% de las mujeres ocupadas está autoempleada. Sin embargo, en términos absolutos no se aprecian variaciones significativas: el número de mujeres autoempleadas ha permanecido estable en torno al millón. Esta estabilidad es el resultado de variaciones opuestas en ciertas categorías de autoempleadas, que, a nivel cualitativo, tienen un importante significado.

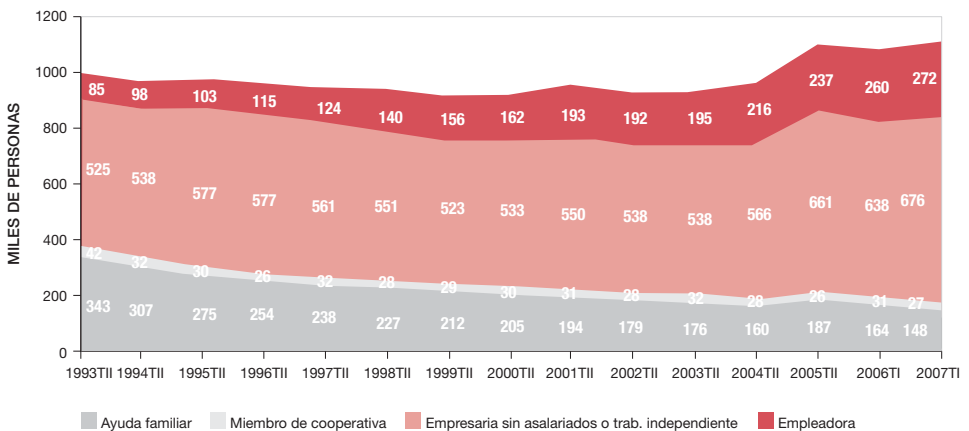
La evolución de los distintos tipos de autoempleadas muestra una cierta **estabilidad en el número de empresarias o trabajadoras por cuenta propia sin asalariados**, la principal categoría de autoempleadas en términos cuantitativos en el periodo 1993-2004. Aunque la cifra no es comparable con las anteriores por una ruptura metodológica, en el año 2007 en torno a las 676.000 mujeres pertenecían a esta categoría, el 60% del total de autoempleadas.

Una evolución similar se aprecia en la categoría de **miembros de cooperativas**, que se ha mantenido estable en el periodo 1993-2004 en términos absolutos, en torno a las 30.000 mujeres, y en términos relativos, en torno al 3% del autoempleo femenino.

La categoría de **ayudas familiares** ha experimentado una importante reducción en la década, tanto en términos absolutos (de 343.000 a 160.000 mujeres entre los años 1993 y 2004) como relativos, en el conjunto del autoempleo (del 34% al 16% en la década de referencia). Por el contrario, **la categoría de empleadoras ha ganado mucha importancia en el conjunto del autoempleo** (del 9% en 1993 ha pasado al 22% en 2004) como en números absolutos (de 85.000 a 216.000 personas). Aunque la cifra no es comparable con las anteriores por una ruptura metodológica, en el año 2007, el número de empleadoras superó las 272.000 personas, el 24% del total de autoempleadas. La evolución de estas dos categorías, ayuda familiar y empleadora, admite una lectura, a nuestro juicio muy positiva; ya que refleja, en primer lugar, una mayor visualización de las mujeres en el autoempleo, asociada principalmente a la pérdida de peso de la difusa categoría de “ayuda familiar” y, en segundo lugar, un avance hacia las posiciones del empresario más consolidadas y que realizan una mayor aportación económica y al empleo.

GRÁFICO.4

TRABAJADORAS POR CUENTA PROPIA. 1993-2007



Fuente: EPA y elaboración propia.

En relación con **la tendencia del autoempleo femenino** cabe preguntarse también si ésta ha sido similar a la de los hombres y hasta qué punto está determinada por la situación económica general, es decir, por el ciclo económico. Para ver este segundo aspecto, ampliaremos el período de análisis al año 1987, con la intención de recoger completo el período de crisis 1991-1993.

El análisis estadístico indica que, en el período 1987-2004²⁸ (Tabla 6), **la evolución del autoempleo femenino es muy similar a la del masculino**, aunque, en general, el primero presenta tendencias más acusadas:

- El número de trabajadores por cuenta propia se ha reducido en los dos sexos, aunque la reducción en el caso de las mujeres ha sido mucho más acelerada (un 0,8% anual frente a 0,4% para los hombres).
- Las categorías de empleadores y miembros de cooperativas han crecido también en los dos grupos, pero en las mujeres a un ritmo muy superior, casi el doble, al de los hombres. Las mujeres empleadoras han crecido a una tasa anual del 8,8% en el período, frente al 4,5% de los hombres; y las cooperativistas al 3,3% anual frente al 1,6% de los hombres.
- La categoría de ayuda familiar ha caído en ambos sexos, además, a tasas anuales no muy dispares.
- No se observa un comportamiento claro del autoempleo en relación con el ciclo económico, ni para las mujeres ni para los hombres.

TABLA.6

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO SEGÚN SITUACIÓN PROFESIONAL. 1988-2007

Tasas de crecimiento promedio en cada período

	1988-1990		1991-1993		1994-2000		2001-2004		2005-2007		1987-2004	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Total trabajadores	5,2	2,6	0,5	-2,5	4,6	2,4	4,4	1,7	8,4	4,7	3,9	1,4
Total trabajadores por cuenta propia	-1,7	-0,9	-1,9	-1,6	-1,0	-0,3	1,1	0,7	1,1	4,4	-0,8	-0,4
Empleador	6,0	5,9	10,9	2,8	9,6	4,7	7,8	4,4	15,2	10,5	8,8	4,5
Empresario sin asalariad. o trab. ind.	-1,9	-2,2	-1,2	-2,1	0,3	-1,0	1,6	-0,4	2,2	2,1	-0,1	-1,3
Miembro de cooperat.	2,8	13,6	25,6	5,7	-3,4	-3,8	-1,4	-1,0	3,5	20,5	3,3	1,6
Ayuda familiar	-2,5	-4,6	-6,5	-7,7	-7,1	-8,1	-6,0	-6,2	-21,1	-12,9	-5,9	-7,0

Fuente: EPA y elaboración propia.

Nota: el período 2005-2007 recoge el crecimiento entre 2005 y 2007. el crecimiento entre 2004 y 2005 no se ofrece porque la información para 2005 y 2007 recoge las nuevas ponderaciones de población.

²⁸Las cifras de 2005 y de años posteriores no son comparables con las anteriores debido a una ruptura metodológica.

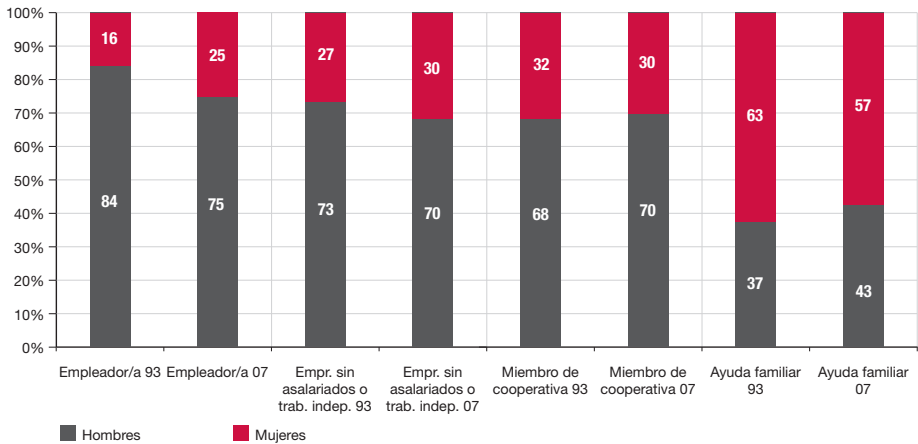
4.2.1. La participación femenina en el empresariado

A pesar de la importante dinámica del autoempleo femenino en la última década, los avances hacia la igualdad, entendiéndose por tal una representación equilibrada (40%-60%) en las distintas categorías del empresariado español o del autoempleo, han sido relativamente pequeños (Gráfico 5). **Las mujeres están infra representadas en todas las categorías de autoempleo salvo en la de ayudas familiares. La subrepresentación mayor se observa en el grupo de empleadores** (sólo el 25% son mujeres), seguido del de empresarios sin asalariados o trabajadores independientes (el 32% son mujeres). En la categoría de miembros de cooperativas la participación de las mujeres supera el umbral de subrepresentación, alcanzando el 30%.

En relación a la situación de 1993, se puede señalar pequeños avances hacia una participación más equilibrada, especialmente en los grupos que presentaban mayor desequilibrio (empleadores y empresarios sin asalariados o trabajadores independientes).

GRÁFICO.5

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL EMPRESARIADO. 1993 y 2007. DETALLE PARA LAS DISTINTAS CATEGORÍAS



Fuente: EPA y elaboración propia.

4.3. Situación comparada con la Unión Europea

La evolución de la mayoría de las variables socioeconómicas en la última década muestra una senda de convergencia hacia los valores medios de la UE. Cabe preguntarse si la evolución del empresariado femenino español, que es resultado como hemos visto, de cambios sociales y culturales, muestra también esta pauta de convergencia o si, por el contrario, persisten las diferencias.

El porcentaje de trabajadores que está autoempleado, variable estadística que se utiliza habitualmente para aproximar la importancia del empresariado²⁹, en la UE-15 fue del 15,9% en el año 2006, aunque es muy importante señalar que esta media oculta importantes diferencias en los Estados Miembros (en adelante, EM). En Dinamarca, por ejemplo, sólo el 9% de los trabajadores está autoempleado mientras que en Grecia este porcentaje alcanza el 30%. La importancia del autoempleo en los distintos países es una de las variables que presenta mayores disparidades en los mercados de trabajo de la UE; hecho que puede estar indicando el peso determinante de los factores culturales en la propensión a emprender y en el empleo autónomo.

La consideración de datos desagregados por sexo confirma que **las diferencias en relación con el autoempleo en la UE se explican no tanto por el género³⁰ sino por el país³¹** (Gráfico 6). De hecho, se pueden distinguir tres grupos. El primero de ellos que se caracterizaría por una alta propensión al autoempleo, tanto en hombres como en mujeres, estaría formado por Grecia, Portugal e Italia. El segundo grupo, que incluiría la mayor parte de los Estados Miembros, presentaría tasas de autoempleo en torno a la media europea (UE-15). Por último, el tercer grupo presentaría tasas de autoempleo muy bajas e incluiría a Dinamarca y Luxemburgo.

La dispersión de las tasas de autoempleo de hombres y mujeres en los 15 EM de la UE permite señalar que:

1. En todos los EM, el porcentaje de mujeres autoempleadas es inferior al de hombres. Las diferencias más acusadas por sexo se observan en Irlanda y Grecia.
2. Los países con una mayor tasa de hombres autoempleados presentan también las mayores tasas de autoempleo femenino³². Este resultado señala, de nuevo, la importancia de los factores culturales como variables explicativas del fenómeno del autoempleo.

²⁹Véase la discusión sobre el concepto de empresaria realizada en este mismo capítulo.

³⁰Verheul y Thurik (2003) concluyen en un reciente trabajo, en el que se incluyen 29 países, que los factores determinantes del grado de emprendizaje en hombres y mujeres son, a nivel macroeconómico, muy similares.

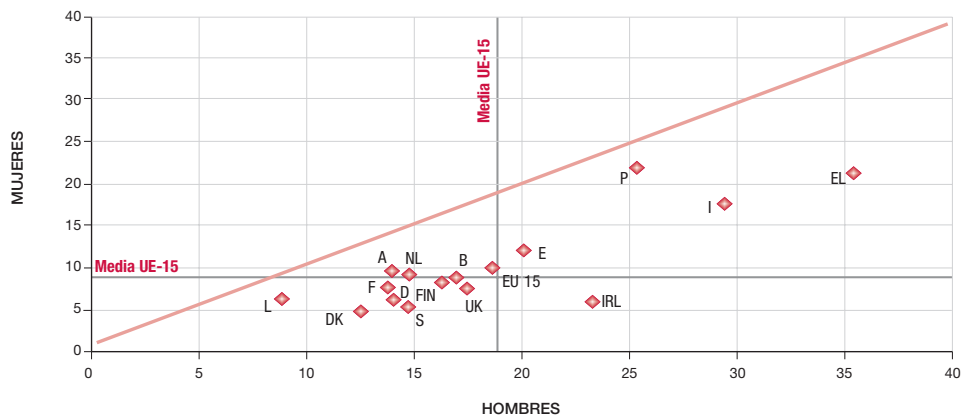
³¹Nota para lectores poco familiarizados con la lectura de gráficos de dispersión: estos gráficos representan la posición de un país en función de un par de valores, en este caso de los valores que toman dos variables: el porcentaje de hombres autoempleados y el porcentaje de mujeres autoempleadas. Las líneas rectas trazadas en los valores medios de las variables dividen el área en cuadrantes. Los países que se sitúan en el cuadrante izquierdo superior tienen un porcentaje de autoempleados inferior a la media de la UE15 para los hombres, pero superior para las mujeres. Los países situados en el cuadrante superior derecho tienen un porcentaje de autoempleo superior a la medida tanto para hombres como para mujeres. Los países situados en el cuadrante inferior derecho tienen un porcentaje de autoempleo superior a la media para los hombres, pero inferior para las mujeres. Por último, los países situados en el cuadrante inferior izquierdo presentan tasas de autoempleo inferiores a la media de la UE15, tanto para hombres como para mujeres. La diagonal indica igualdad entre sexos. A mayor proximidad a la diagonal menores diferencias entre las tasas de actividad de hombres y mujeres.

³²De hecho, el coeficiente de correlación entre las dos series es 0,85.



GRÁFICO.6

PERSONAS AUTOEMPLEADAS EN LA UE. 2006 (% sobre el empleo total)



Fuente: Eurostat (2006).

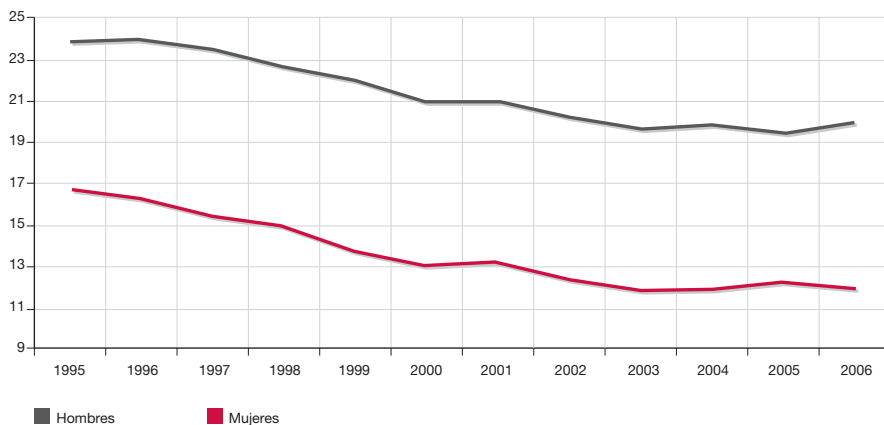
En el año 2006, la situación de España en relación con el autoempleo es de relativa proximidad a la media de la UE³³, aunque la tasa de autoempleo española sigue siendo superior a la europea. Pero ¿cuál ha sido la evolución en los últimos diez años?, ¿ha habido un proceso de convergencia o ya se estaba en posiciones intermedias en el conjunto de la UE?

La evolución del autoempleo en España se ha caracterizado en la última década por la pérdida de peso relativo, en el conjunto del empleo, lo que ha provocado una importante convergencia hacia los valores medios europeos. Al inicio de la década de los noventa, la importancia del autoempleo era muy superior en España. A lo largo de la última década, el porcentaje de mujeres autoempleadas no ha dejado de descender hasta situarse en el 12%, un nivel similar, aunque aún ligeramente superior, al de la media UE-15 (Gráfico 7). Esta caída del autoempleo femenino en España, que ha sido sólo relativa ya que no se ha producido en términos absolutos, está muy relacionada con la importante creación de empleo neto femenino y con la reducción de la categoría “ayudas familiares”. El aumento de las oportunidades de empleo ha propiciado seguramente la reducción de ese epígrafe, que en muchos casos recoge situaciones de subempleo

³³Nótese que hay diferencias con los datos ofrecidos en el apartado anterior; éstas se deben a que proceden de fuentes diferentes. En la comparación con Europa, la homogeneidad exige la utilización de la “Labour Force Survey (LFS) de Eurostat, mientras que en este apartado la información procede de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística. Ambas fuentes presentan ciertas diferencias metodológicas que se reflejan en las cifras de autoempleo

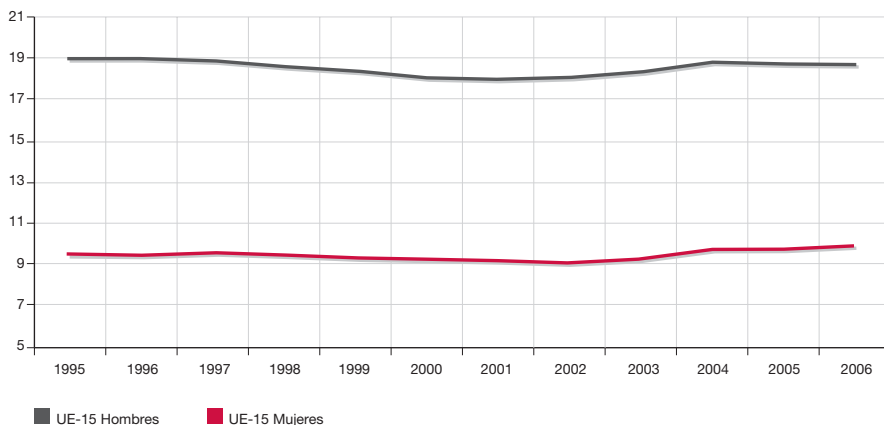
GRÁFICO.7

EVOLUCIÓN DEL AUTOEMPLEO. ESPAÑA. 1995-2006 (% sobre el empleo total)



Fuente: Eurostat (2005).

EVOLUCIÓN DEL AUTOEMPLEO. UE-15. 1995-2006 (% sobre el empleo total)



Fuente: Eurostat (2005).

V. Conclusiones

- La incorporación de las mujeres al empresariado implica un importante fortalecimiento de éste porque las mujeres españolas han acumulado cualificación a ritmos muy acelerados en las últimas décadas y el empresariado se beneficiará de la incorporación de ese contingente de capital humano. Pero, además, reforzará el papel del empresariado en la sociedad porque la mayor presencia de las mujeres es un cauce de mejora del desarrollo humano del país; permite que un colectivo amplísimo cuente con nuevas oportunidades de participación en la vida económica.

- No se puede entender ni valorar la evolución reciente de las mujeres empresarias en España sin ubicarla en otras importantes dinámicas de las últimas décadas: la incorporación generalizada de las mujeres al mercado de trabajo y la importante mejora de su nivel educativo. La tasa de empleo femenina refleja la voluntad de las mujeres españolas de una participación continuada, incluso tras la maternidad, en la actividad laboral.
- La variable objetiva decisiva para comprender el cambio laboral de las mujeres es la educación. Los avances en la educación de las últimas décadas han provocado una segmentación clara de la población atendiendo a la edad. Se observa un importante diferencial de educación entre las cohortes de mayor y menor edad. Este diferencial es aún mayor en el caso de las mujeres porque las más jóvenes permanecen más tiempo en el sistema educativo que los hombres mientras que las mayores tuvieron un acceso a la educación más limitado que el de sus coetáneos. Por otra parte, a pesar de la creciente presencia de mujeres en todas las ramas de educación, éstas siguen estando infra representadas en las titulaciones técnicas y sobre representadas en las ramas relacionadas con la salud, la educación y los servicios sociales.
- La investigación en relación con las mujeres empresarias es escasa y presenta algunas debilidades que no han permitido avances más significativos. La ambigüedad e incluso la contradicción dominan aún algunos temas de interés para profundizar en las posibles diferencias y en el diseño de políticas de apoyo a emprendedoras y empresarias.
- La definición de mujer empresaria ha sido siempre un tema complejo. Los analistas han utilizado en la literatura el criterio de propiedad, el de dirección o la combinación de ambos. Pero, la falta de un concepto armonizado ha impedido, entre otros motivos, la acumulación de conocimiento en la literatura y sigue presente la necesidad de clarificar la definición y clasificación de las mujeres empresarias.
- En España, el número de mujeres que trabaja por cuenta propia en el año 2007 supera el millón (1.123.000). Catorce de cada cien mujeres ocupadas ha creado su propio puesto de trabajo, su propio negocio. La mayor parte (60%) es trabajadora independiente o empresaria sin asalariados. Un 24% es empleadora y otro 2% es miembro de cooperativa o socia trabajadora de una sociedad laboral. Por último 148.000 mujeres son “ayudas familiares”; es decir, participan en el negocio familiar, pero sin ser titulares ni asalariadas del mismo.
- La aportación de las mujeres empresarias y sus empresas a la economía española se cifra en el 10,3% del total del empleo y en torno al 10,5% del VAB (a precios de 2005).
- La evolución de las distintas categorías de empleadas por cuenta propia muestra una importante estabilidad a lo largo de la década en el número de empresarias o trabajadoras por cuenta propia sin asalariados y de miembros de cooperativas, una importante caída de la categoría de ayudas familiares y un aumento notable de las empleadoras. La evolución de estas dos últimas categorías admite una lectura positiva; ya que refleja, en primer lugar, una mayor visualización de las mujeres en el

autoempleo, asociada principalmente a la pérdida de peso de la categoría de “ayuda familiar” y, en segundo lugar, un avance hacia las posiciones del empresariado más consolidadas y que realizan una mayor aportación económica y al empleo.

- A pesar de la importante dinámica del autoempleo femenino en la última década, los avances hacia la igualdad, entendiéndose por tal una representación equilibrada (entre el 40% y el 60%) en las distintas categorías del empresariado español o del autoempleo, han sido relativamente pequeños. Las mujeres están infra representadas en todas las categorías del empleo por cuenta propia salvo en la de ayudas familiares. La subrepresentación mayor se observa en el grupo de empleadores (sólo el 25% son mujeres), seguido del de empresarios sin asalariados o trabajadores independientes (el 32% son mujeres).
- El porcentaje de trabajadores que está autoempleado, variable estadística que se utiliza habitualmente para aproximar la importancia del empresariado, en la UE-15 fue del 15,9% en el año 2006, aunque es muy importante señalar que esta media oculta importantes diferencias en los Estados Miembros. La consideración de datos desagregados por sexo confirma que las diferencias en relación con el autoempleo en la UE se explican no tanto por el género sino por el país; hecho que puede estar indicando el peso determinante de los factores culturales en la propensión a emprender y en el empleo autónomo.
- En el año 2006, la situación de España en relación con el autoempleo es de proximidad a la media de la UE. En la última década la evolución del autoempleo se ha caracterizado por la pérdida de peso relativo, en el conjunto del empleo, lo que ha provocado una importante convergencia hacia los valores medios europeos.



II. El perfil
de las empresarias
españolas y de
sus empresas

**Mujeres
Empresarias**
en la Economía Española

El perfil de las empresarias españolas y de sus empresas

I. Introducción

El objetivo de este capítulo es ofrecer un perfil detallado y actual de las mujeres empresarias en España. Queremos saber en qué sectores de actividad trabajan, qué tipo de tareas desempeñan, sus características personales y familiares, sus condiciones de trabajo, algunas características de sus empresas y dónde están ubicadas. Se indagará, a modo de introducción, en la relación de todas estas características con el nivel de éxito de sus empresas, lo que servirá de base para la continuación del estudio en sus posteriores capítulos. Así, por ejemplo, cabe preguntarse si las empresarias son más jóvenes o están mejor formadas que los empresarios y, posteriormente, cómo influye eso en el éxito de las empresas de unas y otros.

El segundo apartado de este capítulo empieza con una breve presentación de fuentes de información alternativas sobre el empresariado, y acaba justificando la elección en la que se ha basado el capítulo, que es la Encuesta de Población Activa. Ciertamente, ésta es una fuente estadística, no registral, que ofrece una cantidad de información muy interesante sobre el empresariado y que no había sido explotada en todo su potencial. Sin embargo presenta un problema avanzado ya en el capítulo anterior y es la utilización de una definición operativa de empresario que no se ajusta a criterios de participación en el capital de la empresa y/o capacidad de gestión y decisión en las empresas. Todo el análisis ha de basarse pues en las categorías de empresarios recogidas por esta encuesta.

El siguiente apartado se centra en describir las características básicas de las mujeres empresarias, detallando en cada caso las diferencias entre los distintos tipos de empresarias. El enfoque adoptado ha sido el de la comparación con las asalariadas y con los empresarios. La otra dimensión de la comparación la constituye el análisis de las variables en el resto de los países de la Unión Europea-15, que se aborda en el apartado tercero. El último apartado resume las principales conclusiones del análisis, establece y describe los cuatro perfiles de mujeres empresarias encontrados.

II. Las empresarias españolas en 2007. Comparación con los empresarios

Este apartado se centra en la descripción en términos estadísticos de las principales características de las mujeres empresarias, desde una perspectiva comparada, tanto con las asalariadas como con los empresarios. Todo el apartado ha sido complementado con aportaciones de la literatura que tratan de explicar las relaciones entre las diferentes variables y el éxito de las empresas de mujeres.

La primera sección ofrece los primeros datos cuantitativos sobre el empresariado femenino en España y determina los diferentes tipos de empresarias que van a ser analizados. Establecerá una primera relación de los sectores de actividad económica en los que se centran estas mujeres y de las tareas que desempeñan (ocupaciones). La segunda sección aborda el estudio de las características personales y familiares de las empresarias; la tercera se centra en sus condiciones de trabajo: jornada laboral, número de horas trabajadas, tiempo de permanencia en el empleo; la cuarta revisa las diferencias en cuanto al tamaño de los establecimientos de las empresarias; la quinta, finalmente, perfila la distribución geográfica de las empresarias y establece patrones de (des)igualdad entre Comunidades y Ciudades Autónomas.

2.1. Situación actual del empresariado femenino y tipos de empresarios/as en las diferentes fuentes de información

España cuenta, según datos de la EPA referidos al primer trimestre de 2007, con algo menos de 1.123.000 mujeres empresarias, lo que supone un 31,7% del total del empresariado, es decir, las mujeres están subrepresentadas en el empresariado. La comparación con el peso que suponen las mujeres en el empleo asalariado indica que su participación en el empresariado es proporcionalmente menor ya que sólo **3 de cada 10 empresarios son mujeres, frente a 4 de cada 10 asalariadas**.

En relación con la población ocupada, la probabilidad de que un hombre ocupado sea empresario se eleva al 20% de los hombres ocupados, en tanto que esta probabilidad se reduce al 14% de las mujeres ocupadas.

TABLA.7

NÚMERO DE EMPRESARIOS Y EMPRESARIAS. 2007. DATOS DE LA EPA			
Datos absolutos	Mujeres	Hombres	Total
Total empresarios/as	1.122.931	2.418.811	3.541.742
Total asalariados/as	7.087.857	9.426.647	16.514.504
Distribución porcentual	Mujeres	Hombres	Total
Empresarios/as	31,7	68,3	100
Asalariados/as	42,9	57,1	100
En porcentaje de ocupados	13,7	20,4	17,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA del primer trimestre de 2007.

Se comentaba en la introducción a este capítulo que la falta de información y las diferencias entre las fuentes de información existentes dificultan el análisis de la realidad empresarial en España. Hemos querido analizar someramente otras cifras que se manejan al respecto del empresariado. Así, tenemos que el INE recoge en su Directorio de Empresas (DIRCE), que en España había a 1 de enero de 2006 un total de 3.174.393 empresas: la diferencia con el total de empresarios que determina la EPA, cifrado en 3.541.742, se basa, entre otras razones, en que el DIRCE es un registro de empresas y la EPA es una estadística sobre personas, y responden, por tanto, a dife-

rentes objetivos y definiciones. Por otra parte, el DIRCE no ofrece información desagregada por género, lo que le hace inadecuado para otro tipo de comparaciones en el contexto de este trabajo.

Finalmente, una fuente estadística que sí ofrece datos de empresariado desagregados por género es el *Censo de Población y Viviendas*. Esta fuente ofrece resultados más acordes con los de la EPA, pero los últimos datos disponibles se refieren al año 2001.

2.1.1 Tipos de empresarias/os

Sin embargo, tal y como se anunciaba en párrafos previos y en el Capítulo I, y se va a mostrar a lo largo de este capítulo, hay diferencias muy considerables entre diferentes formas de ser empresario/a. Las estadísticas disponibles recogen cuatro posibilidades excluyentes:

1. la posibilidad de que el/la empresario/a sea un/a empleador/a, es decir, sea generador/a de empleo;
2. también puede ser un/a trabajador/a independiente, no generador/a de empleo;
3. una forma de acceso al empresariado más minoritaria la conforman las cooperativas;
4. finalmente, las estadísticas recogen las ayudas familiares.

En realidad, la idea de empresario/a como generador/a de actividad, empleo y dinamismo se correspondería fundamentalmente con las figuras de empleador/a y miembro de cooperativa.

TABLA.8

TIPOS DE EMPRESARIOS/AS			
Datos absolutos	Mujeres	Hombres	Total
Empleador/a	272.441	811.603	25,1
Empresario/a o trabajador/a independiente	675.614	1.433.435	32,0
Miembro de cooperativa	27.155	64.246	29,7
Ayuda familiar	147.721	109.527	57,4
Total empresarios/as	1.122.931	2.418.811	31,7
Distribución porcentual	Mujeres	Hombres	Total
Empleador/a	24,3	33,6	30,6
Empresario/a o trabajador/a independiente	60,2	59,3	59,5
Miembro de cooperativa	2,4	2,7	2,6
Ayuda familiar	13,2	4,5	7,3
Total empresarios/as	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA del primer trimestre de 2007.

Efectivamente, la Tabla 8 refleja muy claramente la importancia cuantitativa de estas diferentes clases de empresarios/as a las que hemos aludido y sus diferencias entre mujeres y hombres. Así, sólo un 25,1% del total de empleadores son mujeres, ascendiendo el total a 272.441 empleadoras; este porcentaje ronda el 32% y el 30% en los grupos de empresarios independientes y de miembros de cooperativas, pero se eleva hasta el 57% en el epígrafe de ayudas familiares. De la tabla se extrae que **el peso de las empleadoras en el conjunto de empresarias es mucho menor que el de los empleadores y que entre las mujeres adquiere una importancia notable el peso de las ayudas familiares.**

A modo ilustrativo, presentamos en la Tabla 9 los datos provenientes del *Censo de Población y Viviendas de 2001*, desagregados por tipos de empresarios/as y por género. La comparación con los datos de la EPA correspondientes a la misma fecha indica que la diferencia fundamental entre las dos fuentes de información se centra en el número de ayudas familiares.

TABLA.9

NÚMERO Y DISTRIBUCIÓN DE EMPRESARIOS Y EMPRESARIAS. 2001				
Datos absolutos	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres (%)
Empleador/a	260.791	794.405	1.055.196	24,7
Empresario/a o trabajador/a independiente	541.757	1.157.983	1.699.740	31,9
Miembro de cooperativa	25.417	44.888	70.305	36,2
Ayuda familiar	40.658	29.574	70.232	57,9
Total empresarios/as	868.623	2.026.850	2.895.473	30,0
Distribución porcentual	Mujeres	Hombres	Total	
Empleador/a	30,0	39,2	36,4	
Empresario/a o trabajador/a independiente	62,4	57,1	58,7	
Miembro de cooperativa	2,9	2,2	2,4	
Ayuda familiar	4,7	1,5	2,4	
Total empresarios/as	100	100	100	

Fuente: Elaboración propia a partir del Censo de Población y Vivienda, 2001.

En el resto del capítulo nos vamos a centrar en los datos ofrecidos por la EPA por varias razones: en primer lugar, su información es más actual que la del Censo; en segundo lugar, la información que ofrece la EPA es más rica, en tanto que recoge más variables relacionadas con las condiciones laborales de los/as empresarios/as que el Censo; en tercer lugar, la EPA (y las correspondientes estadísticas nacionales) es la base para la construcción de la *European Labour Force Survey*, principal estadística comparable a nivel de la Unión Europea, que será analizada en el apartado III de este capítulo.

2.1.2. Empresarios/as por sector de actividad

La probabilidad de que un/a trabajador/a sea empresario/a difiere mucho en los distintos sectores de actividad. La Tabla 10 recoge que esta probabilidad es mayor en el sector de la agricultura, donde casi la mitad de los/as trabajadores/as son empresarios/as. Por el contrario, la probabilidad de que un trabajador sea empresario en el sector industria es la menor, tanto para hombres como para mujeres, y se sitúa en sólo el 11%-12%. El siguiente sector de actividad con mayor proporción de empresarios sería el sector de la construcción, en donde en torno a un 20% de los/las trabajadores/as son empresarios/as. **El comportamiento de hombres y mujeres respecto del empresariado difiere sobre todo en el sector servicios, ya que mientras un 21% de los trabajadores son empresarios, este porcentaje es de sólo el 12% de las trabajadoras, claramente por debajo de la media.**

TABLA.10

PORCENTAJE DE EMPRESARIOS/AS SOBRE EL EMPLEO TOTAL POR SECTOR DE ACTIVIDAD. 2007			
	Mujeres	Hombres	Total
Agricultura	44,8	44,9	44,8
Industria	11,8	12,4	12,2
Construcción	23,8	19,3	19,5
Servicios	12,4	21,3	16,6
Total	13,7	20,4	17,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA del primer trimestre de 2007.

La distribución de empresarias por sector de actividad reproduce a grandes rasgos la distribución del empleo general, aunque presenta algunas diferencias significativas. La Tabla 11 recoge estos datos, según los cuales **el sector servicios concentra a 77 de cada 100 empresarias**, lo que supone 8 puntos porcentuales menos que las asalariadas (85,0%) pero 22 más que los empresarios (54,5%). Respecto de los hombres, las diferencias se centran además en la industria -donde trabajan sólo 8,6 de cada 100 empresarias, comparado con un 12,5% empresarios- y en la construcción -sólo 3,2% frente a 20,0% respectivamente. Por el contrario, el porcentaje de empresarios y empresarias en la agricultura es muy similar y se sitúa en torno al 11%-13%.

El interés de la tabla se centra, sin embargo, más en el detalle del sector servicios: obsérvese que **un tercio de las empresarias se concentran en actividades de Comercio** (en comparación con sólo un 19,7% de los empresarios, y un 17,2% de las asalariadas); y **un 12,1% adicional se centra en actividades de Hostelería y restauración** (superior al porcentaje de asalariadas y 4,4 puntos porcentuales más que los empresarios). En orden de importancia les seguiría el **sector de Servicios a las empresas**, que **agrupa a trece de cada cien empresarias**, algo más que entre los empresarios, y el **sector de Actividades diversas de servicios personales**, con casi ocho de cada cien empresarias, muy por encima del dato de los empresarios -sólo uno de cada cien-.

TABLA.11

**DISTRIBUCIÓN DE EMPRESARIOS/AS Y ASALARIADOS/AS POR SECTORES DE ACTIVIDAD.
2007**

	Mujeres		Hombres		Total	
	Empr.	Asal.	Empr.	Asal.	Empr.	Asal.
Agricultura y Pesca	11,3	2,4	13,0	4,4	12,4	3,5
Industria	8,6	10,9	12,5	24,7	11,3	18,7
Construcción	3,2	1,7	20,0	23,3	14,7	14,0
Servicios	76,9	85,0	54,5	47,6	61,6	63,7
Comercio	31,3	17,2	19,7	12,2	23,4	14,4
Hostelería y restauración	12,1	9,1	7,7	4,9	9,1	6,7
Transportes y comunicaciones	2,5	3,7	8,0	7,9	6,2	6,1
Servicios financieros	1,3	3,1	1,2	2,6	1,2	2,8
Servicios a las empresas	12,5	12,8	12,1	8,1	12,2	10,1
Educación	3,0	10,8	1,0	4,2	1,6	7,0
Actividades sanitarias y veterinarias.	4,6	13,2	1,3	2,9	2,3	7,3
Servicios Sociales						
Actividades recreativas, culturales y deportivas	2,1	1,8	2,3	2,1	2,2	2,0
Actividades diversas de servicios personales	7,5	2,8	1,4	1,8	3,3	2,2
Otros	0,0	10,5	0,0	0,8	0,0	5,0
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA del primer trimestre de 2007.

Los diferentes tipos de empresarios/as que venimos analizando se concentran también de forma diferente en los sectores económicos³⁴. De la Tabla 12 se desprende que las empleadoras se concentran mayoritariamente en el sector servicios (80,1%) lo que supone nada menos que veinticinco puntos porcentuales más que los empleadores, de los cuales sólo el 54,8% se ubica en este sector. En el otro extremo, estarían las mujeres miembros de cooperativas, que son las que en menor proporción trabajan en el sector servicios, un 61,7%, concentrándose más bien en el sector industrial en una proporción que casi triplica la de la media del total de empresarias (25,4% frente a 8,6%). Finalmente, destaca la concentración de las mujeres ayudadas familiares así como las trabajadoras independientes en el sector de la agricultura, con un 19,6% y un 12,5% respectivamente en este sector.

³⁴La comparación teniendo en cuenta los tipos de empresarios/as ha de hacerse con cautela, sobre todo en lo que se refiere al sector de la Agricultura y al de la Construcción, debido al pequeño tamaño muestral.

TABLA.12

DISTRIBUCIÓN DE EMPRESARIOS/AS Y ASALARIADOS/AS POR SECTOR DE ACTIVIDAD. 2007

	Agricultura y Pesca*	Industria	Cons- trucción*	Servicios*	Total
Empleadora	3,7	11,5	4,7	80,1	100
Empresaria o trabajadora independiente	12,5	6,4	1,5	79,6	100
Miembro de cooperativa	12,0	25,4	0,9	61,7	100
Ayuda familiar	19,6	10,1	8,7	61,6	100
Total empresarias	11,3	8,6	3,2	76,9	100
Asalariadas	2,2	10,2	1,6	86,0	100
Empleador	5,4	16,0	23,8	54,8	100
Empresario o trabajador independiente	16,0	9,5	18,9	55,7	100
Miembro de cooperativa	9,8	42,5	10,8	37,0	100
Ayuda familiar	32,1	9,3	11,5	47,1	100
Total empresarios	13,0	12,5	20,0	54,5	100
Asalariados	4,1	22,7	21,5	51,6	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA del primer trimestre de 2007.

* Datos a considerar con cautela debido al pequeño tamaño muestral.

2.1.3. Empresarias por ocupaciones

El análisis por ocupaciones también muestra una serie de diferencias importantes entre hombres y mujeres empresarios/as y de éstos/as con los/as asalariados/as, que reflejan en parte la distribución sectorial vista en el apartado anterior. De las dos primeras columnas de la Tabla 13 se extrae que **el empresariado femenino está conformado en gran medida por las ocupaciones de Dirección de las empresas (y de las administraciones públicas)** (nótese que el peso de las empresarias es treinta veces el peso de las asalariadas en esta ocupación), **Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios** (en este caso la representación de las empresarias es ligeramente inferior a la de las asalariadas), **Técnicos y profesionales de apoyo** (aunque el peso de las empresarias también es menor que el de las asalariadas) y **Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca y Técnicos y profesionales científicos e intelectuales**. Es de destacar, por otra parte, que mientras que una quinta parte de las asalariadas pertenece a la ocupación de **Trabajadores no cualificados** (22,6%), este porcentaje se reduce muy notablemente hasta sólo el 4,7% en el caso de las empresarias.

La comparación entre empresarias y empresarios de la distribución por ocupaciones pone de relieve que, en términos generales, el patrón de comportamiento comparado es similar en hombres y mujeres, es decir, el sentido de las diferencias entre empresarias y asalariadas se mantiene entre los empresarios y asalariados: las ocupaciones sobre representadas entre las empresarias, en comparación a las asalariadas, también

están sobre representadas entre los empresarios (con la excepción de los *Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción y la minería, excepto operadores de instalaciones y maquinaria*).

Sin embargo, la tabla refleja también diferencias notables entre la distribución por ocupaciones de empresarias y empresarios. Estas diferencias se ubican principalmente en *Técnicos y profesionales de apoyo*, con una sobre representación de las empresarias (9,6% frente a 8,5% respectivamente), en los *Empleados de tipo administrativo* (6,6% y 1,3%), y muy relevante entre los *Trabajadores de los servicios de restauración*, personales, protección y vendedores de los comercios (con 19,5% de las empresarias y sólo un 5,4% de los empresarios). Por el contrario, el empresariado femenino está notablemente infra representado en la ocupación de *Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción y la minería, excepto operadores de instalaciones y maquinaria* (un 3,6% frente al 23,3% de los empresarios) y en la de *Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores* (2,7% frente a 9,1%).

Se puede afirmar, pues, que **la segregación ocupacional existente entre los/las asalariados/as se traslada a los/las empresarios/as, con las empresarias más concentradas en la ocupación de *Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercios y los empresarios más concentrados en la de Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y en operadores de instalaciones de maquinaria y montadores***. Sin embargo, también es cierto que el hecho de ser empresarias permite a un porcentaje muy importante de mujeres (31,6%) acceder a la ocupación de Dirección de las empresas que sólo está abierta a un 1,5% de las asalariadas. Es particularmente relevante además que ese porcentaje es incluso superior al de los hombres. De forma similar, el porcentaje de empresarias que acceden a la ocupación de *Técnicos y profesionales científicos e intelectuales* también supera en casi cuatro puntos porcentuales al de los empresarios (13,1% y 9,4% respectivamente), aunque hay que señalar que también las asalariadas superan a los asalariados en esta ocupación (16,6% frente a 10,0%). Estos últimos datos respaldarían la hipótesis resaltada en la literatura de que algunas mujeres empresarias optan por esta situación profesional como medio para desarrollar su carrera directiva, como vía de acceso a ocupaciones habitualmente vetadas para una asalariada debido a la existencia del “techo de cristal”³⁵.

³⁵Bajdo y Dickson, (2001) y Harel et al (2003).

TABLA.13

DISTRIBUCIÓN DE EMPRESARIOS/AS Y ASALARIADOS/AS POR OCUPACIONES. 2007

	Mujeres		Hombres		Total	
	Empr.	Asal.	Empr.	Asal.	Empr.	Asal.
Fuerzas Armadas	0,0	0,1	0,0	0,9	0,0	0,6
Dirección de las empresas y de las administraciones públicas	31,6	1,5	28,9	3,0	29,7	2,3
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	13,1	16,6	9,4	10,0	10,6	12,8
Técnicos y profesionales de apoyo	9,6	13,2	8,5	11,8	8,8	12,4
Empleados de tipo administrativo	6,6	16,0	1,6	6,6	3,2	10,6
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios	19,5	24,1	5,4	10,3	9,9	16,2
Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	8,7	0,3	10,1	1,5	9,6	1,0
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria.	3,6	2,4	23,3	26,9	17,1	16,4
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	2,7	3,2	9,1	14,7	7,1	9,8
Trabajadores no cualificados	4,7	22,6	3,6	14,3	4,0	17,8
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA del primer trimestre de 2007.

Las diferencias entre tipos de empresariado son significativas. Así, vemos que si en el conjunto de empresarias, un 31,6% pertenece a la ocupación de *Dirección de las empresas*, este porcentaje se eleva al 54,7% entre las empleadoras (Tabla 14), muy similar al de los empleadores (54,4%). La representación en esta ocupación de las empresarias independientes también supera la media, con un 29,6%, estando además muy por encima de los empresarios independientes (17,0%).

Entre las mujeres empresarias de los cuatro tipos destaca la ocupación de *Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios*. Una de cada cinco (19,5%) mujeres empresarias se encuadra en esta ocupación. Sin embargo, la Tabla 14 muestra que esta proporción aumenta significativamente entre las ayudas familiares, de las que el 34,3% se concentra en esta ocupación.

TABLA.14

DISTRIBUCIÓN DE TIPOS DE EMPRESARIOS Y EMPRESARIAS POR OCUPACIONES. 2007³⁶

MUJERES

	Empleadora	Empresario T. Independ.	Miembro de cooperativa	Ayuda familiar	Total Empresarias
Fuerzas Armadas	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Dirección de las empresas y de las administraciones públicas	54,7	29,6	8,2	2,7	31,6
Técnicos y profesionales científ. e intelectuales	10,8	16,9	5,4	1,4	13,1
Técnicos y profesionales de apoyo	8,3	10,2	11,3	8,4	9,6
Empleados de tipo administrativo	3,9	3,7	15,4	22,8	6,6
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercios	15,0	18,2	17,2	34,3	19,5
Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	1,7	11,3	5,3	10,2	8,7
Artesanos y trabajadores cualificados de las ind. manufactureras, la construcción y la minería, excepto los operadores de instalac. y maquinaria	2,5	4,0	7,6	3,0	3,6
Operadores de instal. y maquinaria, y montadores	2,1	2,5	15,5	2,0	2,7
Trabajadores no cualificados	0,9	3,6	14,1	15,3	4,7
Total	100	100	100	100	100

HOMBRES

	Empleador	Empresario T. Independ.	Miembro de cooperativa	Ayuda familiar	Total Empresarios
Fuerzas Armadas	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Dirección de las empresas y de las administraciones públicas	54,4	17,0	12,1	5,3	28,9
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	7,4	11,0	11,0	2,6	9,4
Técnicos y profesionales de apoyo	4,9	10,9	9,3	3,8	8,5
Empleados de tipo administrativo	1,8	1,3	4,6	2,8	1,6
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vend. de los comercios	4,2	5,2	2,4	18,2	5,4
Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	3,2	14,1	4,6	11,7	10,1
Artesanos y trabajadores cualificados de las ind. manufactureras, la construcción y la minería, excepto los operadores de instalac. y maquinaria	19,1	26,3	26,7	14,3	23,3
Operadores de instal. y maquinaria, y montadores	4,0	11,9	19,0	5,6	9,1
Trabajadores no cualificados	0,8	2,5	10,3	35,6	3,6
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA del primer trimestre de 2007.

³⁶Es necesario interpretar los datos de esta tabla con mucha cautela, debido a los grandes errores muestrales presentes en las ocupaciones con menos representación de empresarios/as y en la categoría menos numerosa de Miembros de cooperativas.

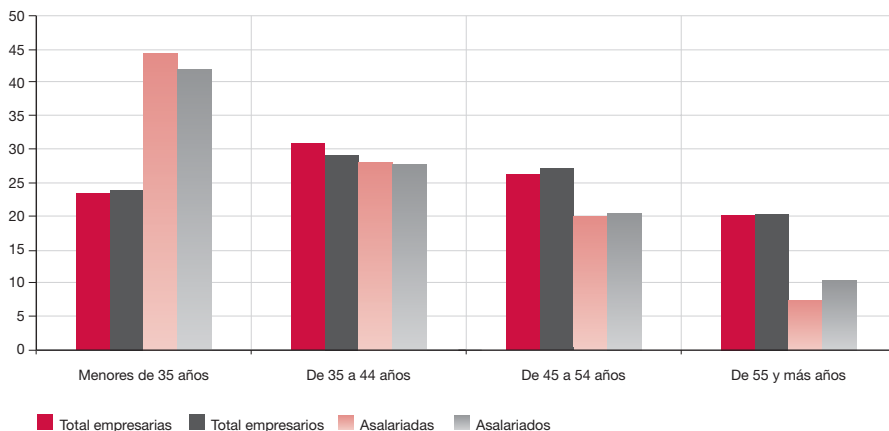
2.2. Características personales de las mujeres empresarias

2.2.1. Edad

Una característica que puede ser relevante del empresariado es la edad. ¿son los/as empresarios/as más jóvenes o más mayores que los/as asalariados/as? ¿hay diferencias entre hombres y mujeres? Es decir, ¿es la edad un factor de empresarialidad? La literatura al respecto ha considerado que la edad afecta a la probabilidad de entrar en el autoempleo en forma de U: así, es más probable que las mujeres casadas se autoempleen pronto o tarde en su vida laboral, de forma que la probabilidad de entrada alcanzaría su mínimo en torno a los 40 años³⁷. El Gráfico 8 muestra que **los asalariados y las asalariadas son considerablemente más jóvenes que los empresarios y empresarias**, ya que el porcentaje de asalariados/as menores de 35 años se sitúa entre el 40% y el 45%, muy superior al de empresarios/as jóvenes; por otra parte, el porcentaje de asalariados y asalariadas mayores de 45 años es sensiblemente inferior al de empresarios/as, particularmente entre el grupo de mayor edad. Tenemos, pues, que en la actualidad parece que la empresarialidad en España está ciertamente ligada a la edad.

GRÁFICO.8

**EMPRESARIOS/AS y ASALARIADOS/AS POR GÉNERO y EDAD.
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR EDAD. 2007**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA del primer trimestre de 2007.

Efectivamente, de los datos de la Tabla 15 se deduce que **la participación de la población ocupada en el empresariado se incrementa significativamente con la edad**, de forma que el porcentaje de ocupados que son empresarios mayores de 55 años más que triplica a los de menor edad en el caso de las mujeres (29,3% y 7,7% respectivamente) y casi lo triplica en el caso de los hombres (33,3% y 12,8% respectivamente). Por otra parte, no parecen, pues, ajustarse las empresarias españolas a las predicciones

³⁷Bruce, D. (1999).

de la literatura, en tanto que las que presentan una menor probabilidad de autoempleo son las más jóvenes, no las de 40 años. Será necesario descender al detalle de tipos de empresarias.

TABLA.15

PORCENTAJE DE EMPRESARIOS/AS EN EL TOTAL DEL EMPLEO POR TRAMOS DE EDAD. 2007			
	Mujeres	Hombres	Total
Menores de 35 años	7,7	12,8	10,6
De 35 a 44 años	14,6	21,2	18,4
De 45 a 54 años	17,3	25,6	22,3
De 55 y más años	29,3	33,3	31,9
Total	13,7	20,4	17,7

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA del primer trimestre de 2007.

Centrándonos ahora en las diferencias de género, **a nivel agregado las diferencias entre empresarios y empresarias son prácticamente inexistentes:** en torno al 53% tanto de empresarios como de empresarias tiene menos de 45 años (Tabla 16). **Las diferencias aparecen algo más marcadas cuando analizamos el detalle de los tipos de empresarios:** tenemos, en primer lugar, que las mujeres cooperativistas son más jóvenes que los hombres (61,8% de mujeres cooperativistas tienen menos de 45 años, comparado con el 54,7% de los hombres cooperativistas); aparece en segundo lugar una diferencia muy significativa entre los/las ayudas familiares, ya que más de la mitad de los hombres en esta situación son muy jóvenes, menores de 35 años, mientras que esta situación perdura entre las mujeres a lo largo de toda su vida; sin embargo, el perfil de edad de empleadores y empleadoras es muy similar, aunque las empleadoras son algo más jóvenes.

Algunas referencias en la literatura apuntan a que las empresarias son mayores que los empresarios, y que esta mayor edad podría guardar una relación inversa con el éxito de las empresas propiedad de mujeres, debido a la pérdida de capacidad de los/as emprendedores/as de mayor edad para enfrentarse a las presiones propias del negocio³⁸. Otras referencias, en cambio, sugieren que las empresarias que menos se adaptan al perfil femenino tradicional tienen una edad inferior a la media de las empresarias, mientras que las de mayor edad serían las que interrumpen sus carreras profesionales para criar a sus hijos, y la re-empresarian posteriormente creando un negocio³⁹. El hecho de que las empresarias españolas, especialmente las empleadoras y miembros de cooperativas, sean más jóvenes que los hombres de estas categorías podría estar apuntando a que empieza a predominar el primer grupo de empresarias que menos se ajustan al perfil tradicional, por tanto más jóvenes y, según las opiniones expuestas, con mayor capacidad y probabilidad de supervivencia.

³⁸Kallenberg y Leicht, (1991).

³⁹Forson y Özbilgin (2003).

TABLA.16

**EDAD DE LOS TIPOS DE EMPRESARIOS Y EMPRESARIAS.
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. 2007**

Empesarias	Menores de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	De 55 a más años	Total
Empleadora	19,0	34,3	26,9	19,8	100
Empesaria o trab.independiente	23,6	28,8	25,8	21,7	100
Miembro de cooperativa	29,6	32,2	29,9	8,3	100
Ayuda familiar	28,2	32,0	25,0	14,8	100
Total empresarias	23,2	30,6	26,1	20,0	100
Asalariadas	44,2	28,3	19,7	7,7	100

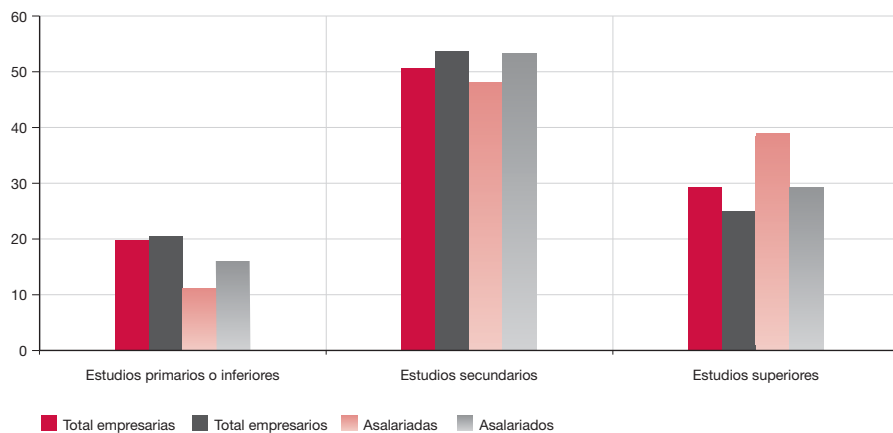
Empesarios	Menores de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	De 55 a más años	Total
Empleador	17,6	33,1	28,5	20,9	100
Empesario o trab.independiente	24,6	28,1	27,5	19,8	100
Miembro de cooperativa	29,3	25,4	27,9	17,4	100
Ayuda familiar	59,5	10,5	9,7	20,3	100
Total empesarios	24,0	28,9	27,0	20,1	100
Asalariados	41,9	27,6	20,1	10,3	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA del primer trimestre de 2007.

2.2.2. Nivel de estudios

Respecto al nivel de estudios del empresariado, es de destacar que, en comparación con los/as asalariados/as, éste es sensiblemente menor, lo que se plasma básicamente en un porcentaje más elevado de empresarios/as con estudios primarios o inferiores y un porcentaje sensiblemente menor de empresarios/as con niveles de estudios superiores (Gráfico 9). Las diferencias entre hombres y mujeres son apenas perceptibles a este nivel, aunque el porcentaje de empresarias con estudios superiores es más elevado que el de los hombres.

GRÁFICO.9

**EMPRESARIOS/AS y ASALARIADOS/AS POR NIVEL DE ESTUDIOS y GÉNERO.
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. 2007**


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA del primer trimestre de 2007.

En este contexto es relevante que, como indica la Tabla 17, **el porcentaje de ocupados que son empresarios/as disminuye de forma muy significativa con el nivel de formación**. Es decir, mientras que casi tres de cada diez mujeres y hombres con el nivel inferior de educación han optado por el autoempleo, este porcentaje se reduce a medida que se incrementa el nivel de formación de los hombres y mujeres. Es particularmente acusado el descenso en el caso de las mujeres, reduciéndose su participación en el empresariado a sólo once de cada cien ocupadas con estudios superiores. Este fenómeno apunta una vez más a que el empresariado como empleo-refugio para personas con dificultades de acceso a un empleo, especialmente en personas con bajo nivel de formación, es una realidad, particularmente entre las mujeres.

TABLA.17

PORCENTAJE DE EMPRESARIOS/AS EN EL TOTAL DEL EMPLEO POR NIVEL DE EDUCACIÓN. 2007

	Mujeres	Hombres	Total
Estudios primarios o inferiores	21,0	24,3	23,2
Estudios secundarios	14,2	20,5	18,1
Estudios superiores	10,6	17,9	14,4
Total	13,7	20,4	17,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA del primer trimestre de 2007

El detalle por tipos de empresariado (Tabla 18) revela que las empresarias cuentan con un nivel de formación mejor que el de los hombres. **Se puede afirmar claramente que las mujeres empresarias están mejor formadas que los hombres, y que los por-**

centajes de éstas con estudios superiores son superiores a los de los hombres en todas las categorías de empresariado. Son además las empleadoras y las mujeres miembros de cooperativas las que, en mayor proporción, cuentan con estudios superiores.

Vuelve pues a aparecer la posibilidad de existencia de un grupo de mujeres empresarias, de corte más tradicional, con un menor nivel de formación, para las que el paso al empresariado se configura como empleo-refugio, ante sus dificultades de acceso al mercado laboral ordinario; que coexiste con el otro perfil de empresaria de corte más moderno, generadora de empleo, con un nivel de formación alto y que utiliza el empresariado como medio de desarrollo de su carrera profesional. La literatura más reciente coincide en mostrar el alto nivel de formación de las empresarias, y señala que las diferencias se encuentran además en el tipo de formación: así, es más probable que los empresarios hayan completado estudios técnicos, mientras que la educación de las empresarias suele ser más económica, administrativa y comercial. Además, la formación de las empresarias suele estar más especializada en servicios personales.

TABLA.18

**NIVEL DE ESTUDIOS DE TIPOS DE EMPRESARIOS Y EMPRESARIAS.
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. 2007**

	Estudios primarios o inferiores	Estudios secundarios	Estudios superiores	Total
MUJERES				
Empleadora	16,7	50,3	33,0	100
Empresaria o trabajadora independiente	21,1	48,4	30,5	100
Miembro de cooperativa	9,0	52,8	38,2	100
Ayuda familiar	21,4	62,2	16,4	100
Total empresarias	19,8	50,8	29,5	100
HOMBRES				
Empleador	17,3	54,4	28,3	100
Empresario o trabajador independiente	22,3	53,6	24,0	100
Miembro de cooperativa	13,7	54,4	31,9	100
Ayuda familiar	27,7	59,7	12,6	100
Total empresarios	20,7	54,2	25,1	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA del primer trimestre de 2007.

2.2.3. Situación familiar: estado civil, presencia de niños/as y tamaño del hogar

Las preguntas a responder en este apartado serían si la situación familiar y personal de las mujeres facilita o dificulta, en comparación con la de los hombres, y también en comparación con las asalariadas, el acceso a las actividades empresariales y la permanencia en las mismas. Las variables que van a ser analizadas como determinantes de esta situación serán el estado civil de las mujeres y de los hombres; la presencia de niños/as menores de doce años⁴⁰ y el tamaño del hogar.

El análisis de esta faceta de la vida personal de los/as empresarios/as tiene una enorme relevancia. Según las investigaciones existentes, estar casado y tener hijos influyen positivamente sobre la probabilidad de auto-empleo⁴¹. El número de hijos estaría directamente relacionado con mayores probabilidades de ser auto-empleada, aunque esto sólo ocurriría entre las mujeres menos cualificadas⁴². Sin embargo, parece que este perfil no es homogéneo, ya que no sería adaptable al grupo de empresarias con comportamientos menos asimilables al perfil femenino más tradicional.

Una de las razones aludidas en la literatura por la cual las mujeres deciden formar sus propias empresas es la de poder pasar más tiempo con sus hijos o atendiendo las necesidades familiares, conciliando así mejor sus vidas personales y profesionales. Sin embargo, esta intención atribuida a las mujeres que entran en el empresariado no está exenta de problemas para sus empresas, de forma que también se ha apuntado recientemente en la literatura a que el tiempo empleado en cuidar a los niños reduce significativamente la probabilidad de éxito de las empresas⁴³. Es de destacar, finalmente, que, según recientes investigaciones sobre once países de la Unión Europea, el objetivo de las mujeres de poder dedicar más tiempo a la crianza de los hijos no es, en términos generales, alcanzado, ya que, excepto en Los Países Bajos y en el Reino Unido, las mujeres autoempleadas dedican menos tiempo al cuidado de sus hijos que las asalariadas. La conclusión respecto a políticas de apoyo a la creación y consolidación de empresas por parte de mujeres sería clara: estas políticas deben incorporar medidas para facilitar el cuidado de niños y/o otras personas dependientes⁴⁴.

El estado civil de empresarios/as y asalariados/as

Volviendo a la situación en España, y respecto al estado civil, como pone claramente de manifiesto el Gráfico 10, es significativo que, como prevé la literatura, **la inmensa mayoría de los empresarios y empresarias están casados** (el 74,3% y el 74,0% respectivamente), porcentaje que es muy superior al de los/as asalariados/as. **Las diferencias por género se centran en el resto de estados civiles, siendo relevante el bajo porcentaje de mujeres empresarias que están solteras: la proporción de empresarias solteras es menos de la mitad que la de asalariadas** (17,4% y 38,5% respectivamente).

⁴⁰Es habitual coger este límite de edad para los niños, por entender que hasta los doce años es cuando son más dependientes y necesitan mayor atención y cuidados.

⁴¹Rees y Shah (1986).

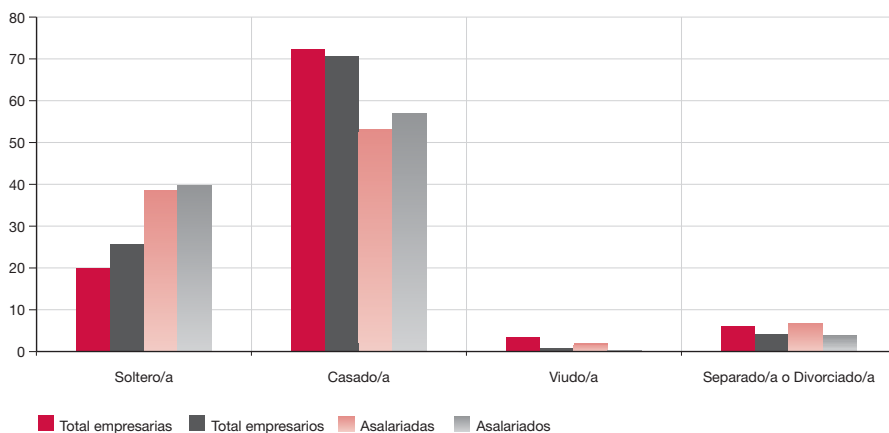
⁴²Burke et al (2000).

⁴³Williams (2003).

⁴⁴Hildebrand & Williams (2003).

GRÁFICO.10

EMPRESARIOS/AS y ASALARIADOS/AS POR ESTADO CIVIL. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. 2007



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA del primer trimestre de 2007.

Efectivamente, la proporción de ocupados/as que son empresarios/as difiere mucho si se atiende al estado civil (Tabla 19). **Si, en media, 13,7 de cada cien trabajadoras son empresarias, esta proporción se incrementa hasta 17,8% de las casadas e incluso hasta 18,6% de las viudas; por el contrario, sólo 11,4 de cada cien ocupadas separadas o divorciadas son empresarias y, aún menos, sólo 7,4 de cada cien solteras lo son.**

El perfil de los empresarios es similar al de las empresarias, excepto por el hecho de que los ocupados separados o divorciados tienen mayores probabilidades de ser empresarios que la media. Sí se confirma, efectivamente, que los ocupados solteros son los que menos probabilidades tienen de ser empresarios, aunque esta probabilidad duplica a la de las ocupadas solteras (14,1% y 7,4% respectivamente).

TABLA.19

PARTICIPACIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN EL EMPRESARIADO POR ESTADO CIVIL. 2007

	Mujeres	Hombres	Total
Soltero/a	7,4	14,1	11,4
Casado/a	17,8	24,2	21,7
Viudo/a	18,6	34,7	22,3
Separado/a o divorciado/a	11,4	21,3	15,7
Total	13,7	20,4	17,7

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA del primer trimestre de 2007.

Como era de esperar, también encontramos **diferencias atendiendo a los tipos de empresariado** (Tabla 20). El matrimonio parece incidir de manera opuesta en la predisposición de hombres y mujeres para ser ayudas familiares: el 76,7% de las mujeres ayudas familiares están casadas, pero sólo un 39,4% de los hombres ayudas familiares. Se reafirma así la imagen de ayuda familiar, que no se corresponde tanto con la figura de

empresariado, como motor generador de actividad y de empleo, sino como renta secundaria y ayuda al negocio familiar.

La tendencia contraria parece suceder en el caso de los empresarios/as generadores/as de empleo, es decir, los/las empleadores/as y los/las miembros de cooperativas: mientras que el porcentaje de empleadores casados es casi diez puntos porcentuales superior a la media de empresarios (79,1% y 70,1% para empleadores y total de empresarios respectivamente), el de las empleadoras es muy similar (75,4% y 72,0% respectivamente); por su parte, el porcentaje de empresarios miembros de cooperativas que están casados es similar a la media (71,5% frente a 70,1%), mientras que el de las mujeres es superior (78,0% frente a 72,0%).

Es interesante asimismo, el efecto que los divorcios o separaciones parecen tener sobre la empresarialidad de hombres y mujeres⁴⁵: en el caso de las mujeres se incrementa el porcentaje de empleadoras respecto de la media en casi un punto porcentual (6,5% y 5,8%) mientras que en los hombres los porcentajes son muy similares (3,7% en comparación con 3,9% de media).

Como conclusión cabe afirmar que **el matrimonio parece ser el estado más habitual de los empresarios y empresarias, aunque hay que hablar de algunos matices, sobre todo en lo que concierne a los/las ayudas familiares y a los/las empleadores**. Las mujeres casadas se encuentran sobre-representadas entre las ayudas familiares, las empleadoras y las mujeres miembros de cooperativas. Finalmente, en ambos casos, parece que las separaciones y divorcios tienen una relación positiva con la empresarialidad, especialmente en el caso de los hombres

TABLA.20

DISTRIBUCIÓN DE TIPO DE EMPRESARIOS/AS POR ESTADO CIVIL. 2007

	Soltero/a	Casado/a	Viudo/a	Separado/a o divorciado/a	Total
Empleadora	14,1	75,4	4,0	6,5	100
Empresaria o trab. independiente	21,1	69,3	2,9	6,6	100
Miembro de cooperativa	16,9	78,0	0,9	4,2	100
Ayuda familiar	21,2	76,7	1,3	0,9	100
Total empresarias	19,3	72,0	2,9	5,8	100
Asalariadas	38,3	52,5	2,0	7,1	100
Empleador	16,6	79,1	0,7	3,7	100
Empresario o trab. independiente	27,7	67,3	0,9	4,1	100
Miembro de cooperativa	23,4	71,5	0,2	4,8	100
Ayuda familiar	57,7	39,4	0,3	2,6	100
Total empresarios	25,2	70,1	0,8	3,9	100
Asalariados	39,5	56,4	0,4	3,7	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA del primer trimestre de 2007.

⁴⁵Nota: los datos referidos a miembros de cooperativas y ayudas familiares, especialmente en las categorías de viudo/a y separado/a o divorciado/a han de ser interpretados con cautela, debido a la escasa significatividad estadística de la muestra.

La presencia de niños/as en el hogar

Respecto a la presencia de niños menores de 12 años en el hogar, los datos sólo parecen corroborar parcialmente las afirmaciones de la literatura, ya que, como muestra la Tabla 21, la probabilidad de ser empresario parece efectivamente incrementarse con el número de niños en el hogar. Sin embargo, este incremento sólo es significativo en el caso de los hogares con tres o más niños menores de doce años que, como se extrae de la Tabla 22, sólo conforma entre un 2,3% y un 2,2% de los hogares de los empresarios y las empresarias respectivamente.

TABLA.21

PROPORCIÓN DE OCUPADOS/AS QUE SON EMPRESARIOS/AS, SEGÚN NÚMERO DE HIJOS MENORES DE 12 AÑOS. 2007			
	Mujeres	Hombres	Total
Ninguno	13,8	20,0	17,5
Uno	13,1	19,9	17,0
Dos	13,5	23,0	19,3
Tres y más	18,4	23,9	21,9
Total	13,7	20,4	17,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA del primer trimestre de 2007.

Así, **no se aprecian diferencias importantes entre el número medio de niños en los hogares de empresarios/as y asalariados/as:** el de las/los empresarias/os es sólo levemente superior (0,49 y 0,53 respectivamente).

Nuevamente será el **detalle por tipos de empresarios/as** el que matizará este resultado. Así, de acuerdo con los datos de la Tabla 22, **el hecho de ser empresario/a o trabajador/a independiente está más relacionado con la ausencia de niños en los hogares**, desmarcándose del resto de categorías en tanto que se encuentran sobre representados entre los hogares en los que no hay ninguna persona menor de doce años (con 68,8% del total de trabajadoras independientes). Por el contrario, **las mujeres y los hombres empleadores/as y miembros de cooperativas cuentan con mayores números de niños en el hogar.** Finalmente, es relevante que, en general, mientras los empresarios tienen más niños que las empresarias, los hombres de la categoría "ayudas familiares" destacan en el grupo de empresarios en cuyos hogares no hay niños/as, con una representación del 77,1%, muy superior a la media de empresariado masculino del 65,0%. Las características particulares de este grupo, en particular su juventud, explicarían este fenómeno.

TABLA.22

**NÚMERO DE PERSONAS MENORES DE DOCE AÑOS EN EL HOGAR.
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. 2007⁴⁶**

	Ninguna	Una	Dos	Tres y más	Media
Empleadora	63,1	22,0	12,6	2,3	0,54
Empresaria o trabajadora independiente	68,8	19,4	9,7	2,0	0,45
Miembro de cooperativa	55,3	29,6	15,1	0,0	0,60
Ayuda familiar	61,7	22,8	12,2	3,3	0,57
Total empresarias	66,2	20,8	10,9	2,2	0,49
Asalariadas	65,6	21,9	11,0	1,5	0,49
Empleador	59,8	21,5	15,9	2,9	0,62
Empresario o trabajador independiente	67,1	19,1	11,7	2,1	0,49
Miembro de cooperativa	62,9	18,9	16,3	1,9	0,57
Ayuda familiar	77,1	14,4	7,2	1,3	0,33
Total empresarios	65,0	19,7	13,0	2,3	0,53
Asalariados	66,7	20,3	11,1	1,9	0,49

Fuente: *Elaboración propia a partir de datos de la EPA del primer trimestre de 2007.*

El tamaño de la familia

El tamaño de las familias, determinado en parte por la presencia de niños, pero también por la de personas mayores de 12 años, está relacionado asimismo con la participación en el empresariado. En general, la literatura también ha señalado a las obligaciones familiares de las empresarias como un elemento explicativo de un inferior compromiso con el trabajo y, posiblemente, con los peores resultados de sus empresas⁴⁷.

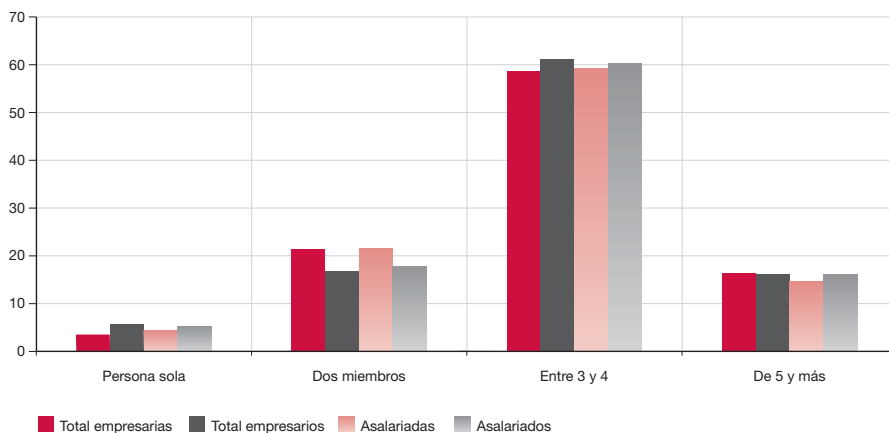
El grueso de las familias de los/as asalariados/as así como de empresarios/as se compone de tres o cuatro miembros, lo que, en términos generales, correspondería a una pareja con uno o con dos hijos y/o otra persona mayor. Del Gráfico 11 se extrae que las diferencias en cuanto a tamaño del hogar entre asalariados/as y empresarios/as no son importantes a nivel agregado, siendo el tamaño medio de los hogares de la población asalariada sólo muy ligeramente inferior al del empresariado (3,41 miembros por hogar entre los asalariados de media y 3,46 entre el empresariado), fenómeno que se mantiene entre los dos géneros y que está posiblemente relacionado con la mayor proporción de empresarios/as casados/as.

⁴⁶Los resultados para mujeres miembros de cooperativas y para la categoría de hogares con tres y más personas menores de doce años han de ser interpretados con cautela, debido a la pequeña muestra y consecuente poca fiabilidad estadística.

⁴⁷Chell y Baines (1998).

GRÁFICO.11

EMPRESARIOS/AS y ASALARIADOS/AS POR TIPO DE HOGAR. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. 2007



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA del primer trimestre de 2007.

En términos de género, sin embargo, no se observan tampoco diferencias importantes. La Tabla 23 muestra que el tamaño medio de los hogares de las empresarias es muy similar al de los empresarios (3,43 miembros y 3,47 respectivamente)⁴⁸.

Descendiendo al **detalle de tipos de empresarios/as**, se observa que el menor tamaño medio del hogar se produce entre trabajadores/as independientes y los/as miembros de cooperativas. Sin embargo, el tamaño es máximo en ambos casos para los y las ayudas familiares, si bien es aún mayor en el caso de los hombres (probablemente por estar compuesto, como se vio en secciones previas, mayoritariamente por jóvenes ayudas familiares, pertenecientes aún al ámbito paterno).

⁴⁸Como en el caso anterior, el análisis discriminante que se realiza en el próximo capítulo confirma que, en términos estadísticos, estas medias son diferentes.

TABLA.23

ASALARIADOS/AS Y EMPRESARIADO POR TAMAÑO DEL HOGAR. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. 2007⁴⁹

	Persona sola	Dos miembros	Entre 3 y 4	Más de cinco	Tamaño medio
Empleadora	4,2	21,8	59,4	14,6	3,39
Empresaria o trabajadora independiente	4,4	23,7	56,3	15,7	3,36
Miembro de cooperativa	3,0	17,4	63,8	15,9	3,44
Ayuda familiar	0,1	11,3	65,1	23,5	3,85
Total empresarias	3,7	21,4	58,4	16,5	3,43
Asalariadas	4,7	21,7	58,9	14,7	3,37
Empleador	4,4	15,6	63,8	16,1	3,54
Empresario o trabajador independiente	6,8	18,4	58,9	16,0	3,40
Miembro de cooperativa	3,8	16,1	67,7	12,4	3,49
Ayuda familiar	1,9	9,3	64,4	24,4	3,86
Total empresarios	5,7	17,0	61,0	16,3	3,47
Asalariados	5,5	17,9	60,3	16,3	3,45

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA del primer trimestre de 2007.

2.3. Condiciones de trabajo

2.3.1. La jornada laboral de empresarios/as y asalariados/as

En referencia a la jornada laboral completa o parcial, ver Gráfico 12, las diferencias entre asalariados/as y empresarios/as son prácticamente inexistentes. Entre las mujeres, el porcentaje de empresarias que trabaja a tiempo parcial es muy similar al de las asalariadas (23,3% y 23,9% respectivamente), siendo el porcentaje de hombres que trabajan a tiempo parcial también similar entre asalariados y empresarios -en torno al 4,2%-5,7%-. **Las diferencias entre hombres y mujeres asalariados/as respecto al uso de la jornada parcial se replican entre empresarios y empresarias**, ya que el porcentaje de empresarias que trabaja a tiempo parcial es casi cinco veces superior al de los empresarios.

Esta variable se vuelve a reflejar de forma diferenciada en el análisis de los **diferentes tipos de empresarios/as**: en términos generales, se constata que los/as empleadores/as acuden en menor proporción a la jornada de trabajo parcial, mientras que son los/las ayudas familiares los que lo hacen en mucha mayor medida, particularmente las mujeres, de las que seis de cada diez trabaja a tiempo parcial..

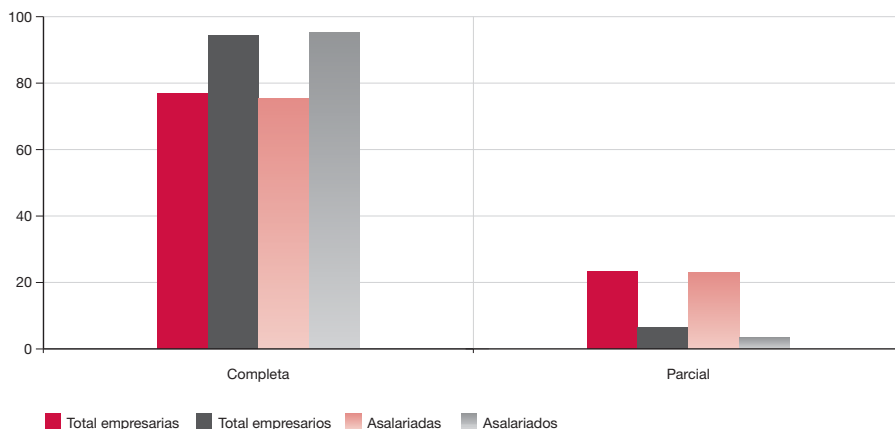
En la Tabla 25 se analizan **las causas que aluden hombres y mujeres para optar por la jornada a tiempo parcial** y quedan patentes diferencias significativas. Mientras que

⁴⁹Es preciso tomar con cautela los resultados de esta tabla, en particular lo que concierne a los/las miembros de cooperativas y ayudas familiares en familias compuestas por una persona sola, debido a la poca muestra y consecuente menor significatividad estadística.

un 44% de las empresarias que trabajan a tiempo parcial alude a obligaciones familiares, el porcentaje entre los hombres es igual a sólo un 11%. Por el contrario, la formación, la enfermedad y otras causas son señaladas como causa principal de la jornada parcial por el 58% de los empresarios que realizan este tipo de jornada frente al 34% de las empresarias. Por último, cabe señalar que el no haber podido encontrar un trabajo a tiempo completo es una razón decisiva para los/as asalariados/as que trabajan a tiempo parcial, pero no para los/as empresarios/as

GRÁFICO.12

EMPRESARIOS/AS y ASALARIADOS/AS POR TIPO DE JORNADA. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. 2007



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA del primer trimestre de 2007.

TABLA.24

**TIPO DE JORNADA POR TIPO DE EMPRESARIADO.
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. 2007**

	Completa	Parcial	Total
Empleadora	87,9	12,1	100
Empresaria o trabajadora independiente	79,9	20,1	100
Miembro de cooperativa	74,7	25,3	100
Ayuda familiar	41,3	58,7	100
Total empresarias	76,7	23,3	100
Asalariadas	76,1	23,9	100
Empleador	98,4	1,6	100
Empresario o trabajador independiente	94,7	5,3	100
Miembro de cooperativa	96,4	3,6	100
Ayuda familiar	56,9	43,1	100
Total empresarios	94,3	5,7	100
Asalariados	95,8	4,2	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA del primer trimestre de 2007.

TABLA.25

RAZONES ALUDIDAS PARA OPTAR POR LA JORNADA PARCIAL. 2007⁵⁰

	COMPLETA	PARCIAL			
		Obligaciones familiares	No querer trabajo a jornada completa	No encontrar trabajo a jornada completa	Formación, enfermedad, otras.
Empleadora	239.493	19.591	4.863	1.395	7.098
Empresaria o trab. independiente	539.918	50.551	21.440	17.157	46.548
Miembro de cooperativa	20.297	2.590	968	2.076	1.224
Ayuda familiar	61.069	42.398	5.322	4.195	34.738
Total empresarias	860.777	115.129	32.593	24.823	89.608
Asalariadas	5.392.108	509.554	191.062	610.635	384.498
Empleador	798.338	485	2.921	684	9.175
Empresario o trab. independiente	1.357.458	7.574	10.618	18.712	39.072
Miembro de cooperativa	61.935	822	163	303	1.023
Ayuda familiar	62.272	6.206	3.242	7.120	30.686
Total empresarios	2.280.004	15.088	16.944	26.818	79.957
Asalariados	9.031.127	10.736	26.350	137.014	221.421

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA del primer trimestre de 2007.

En definitiva, se puede afirmar que las razones aludidas por los hombres para optar por la jornada parcial son relativamente similares entre asalariados y empresarios, mientras que las obligaciones familiares pesan mucho más entre las empresarias que entre las asalariadas a la hora de optar por la jornada parcial. En contrapartida, son otro tipo de razones, como no encontrar un empleo a tiempo completo, las que pesan menos entre las empresarias que entre las asalariadas a la hora de acceder a una jornada parcial.

Existen también diferencias entre los tipos de empresariado: el 60% de las empleadoras y la mitad de las mujeres ayudas familiares trabajan en jornada parcial debido a obligaciones familiares; en el otro extremo, son las trabajadoras independientes y las cooperativistas las que en menor proporción aluden a estas obligaciones familiares, sólo un 37,3% y 37,8% respectivamente.

2.3.2. Número de horas trabajadas por los/as empresarios/as

Como consecuencia, al menos en parte, de estas diferencias en las jornadas de trabajo, se puede afirmar en primer lugar que **el empresariado, tanto masculino como femenino, excepto los/as ayudas familiares, trabaja habitualmente más horas que los/las trabajadores/as asalariados** (ver Tabla 26); en segundo lugar, que **tanto las asalariadas como las empresarias trabajan también un número menor de horas**

⁵⁰Es necesario interpretar los datos con cierta cautela debido a la poca muestra, en particular en lo que se refiere al colectivo de miembros de cooperativas tanto en mujeres como en hombres.

que los correspondientes **hombres**; finalmente, que son **los/as empleadores/as y los/as empresarios/as o trabajadores/as independientes los que mayor número de horas trabajan**. Por el contrario, son los y las ayudas familiares los que en una mayor proporción trabajan menos de veinte horas por semana, particularmente las mujeres, lo que confirma el carácter de actividad y renta secundaria.

TABLA.26

NÚMERO DE HORAS TRABAJADAS HABITUALMENTE. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. 2007

	Menos de 20 horas	De 20 a 40 horas	Más de 40 horas	Media
Empleadora	2,6	51,4	46,0	43,6
Empresaria o trabajadora independiente	6,5	52,9	40,5	40,9
Miembro de cooperativa	2,4	78,7	18,9	36,8
Ayuda familiar	39,8	43,8	16,4	26,0
Total empresarias	9,5	52,1	38,4	39,6
Asalariadas	8,3	81,4	10,4	34,7
Empleador	0,5	36,9	62,6	48,4
Empresario o trabajador independiente	1,7	41,0	57,3	47,2
Miembro de cooperativa	0,3	67,4	32,4	42,9
Ayuda familiar	25,6	47,9	26,5	32,0
Total empresarios	2,3	40,6	57,1	46,9
Asalariados	1,4	76,1	22,5	40,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA del primer trimestre de 2007.

2.3.3. Tiempo de permanencia en el empleo

Otra característica importante intrínseca de los empleos, tanto para asalariados/as como para empresarios/as, es la estabilidad en los mismos, es decir, el tiempo de permanencia en ellos. Mientras que para los/as asalariados/as esta característica se identifica con calidad del puesto de trabajo, para los/as empresarios/as un mayor tiempo de permanencia en su empleo vendría asociado al tiempo de supervivencia de su empresa, y a la fase inicial o de consolidación de la misma. La literatura existente sobre la relación entre la edad de las empresas de mujeres y el éxito de las mismas no es concluyente. Se ha defendido la existencia de un vínculo positivo entre la edad de una empresa y su valor, especialmente si se incluye un análisis de género, debido a las dificultades de financiación de las empresas más jóvenes⁵¹. También se ha argumentado, sin embargo, que la edad de las empresas guarda una relación inversa con su crecimiento⁵² y que las empresas más jóvenes no sufren desventajas en términos de ser capaces de vender a un cliente corporativo⁵³.

⁵¹Burke et al (2002).

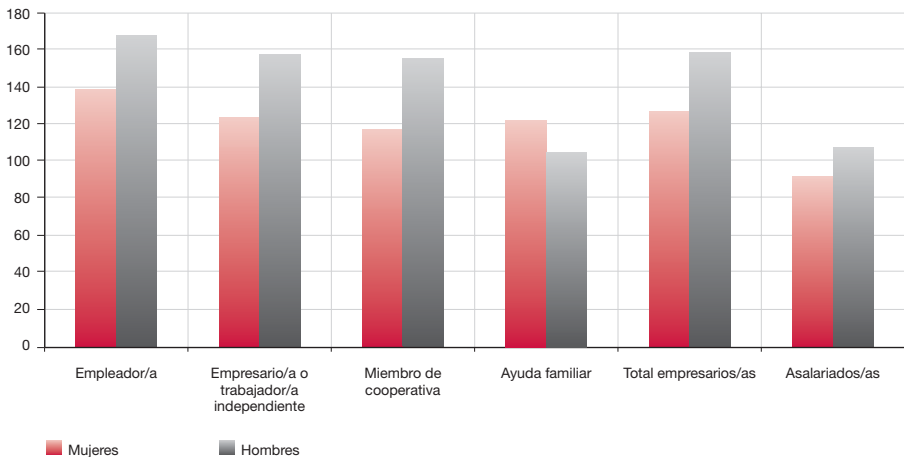
⁵²Singh et al (2001).

⁵³Bates (2002).

Las cuatro columnas de la derecha del Gráfico 13 ponen de manifiesto tres fenómenos de forma clara: en primer lugar, **la permanencia en el empleo entre los/as empresarios/as es sensiblemente superior a la de los/as asalariados/as**. En segundo lugar y más relevante en este contexto, el gráfico también refleja que **el tiempo de permanencia en un empleo de las mujeres empresarias es inferior al de los hombres empresarios; es decir, las empresas de mujeres son más jóvenes que las de los hombres y/o tienen un periodo de supervivencia menor**. Finalmente, el gráfico pone de relieve que este fenómeno se extiende a todas las formas de empresariado excepto, muy significativamente, entre las mujeres ayudadas familiares, con una permanencia en el empleo de más de 120 meses, superior a la de los hombres de algo más de 100 meses.

GRÁFICO.13

TIEMPO MEDIO DE PERMANENCIA EN EL EMPLEO EN MESES. 2007



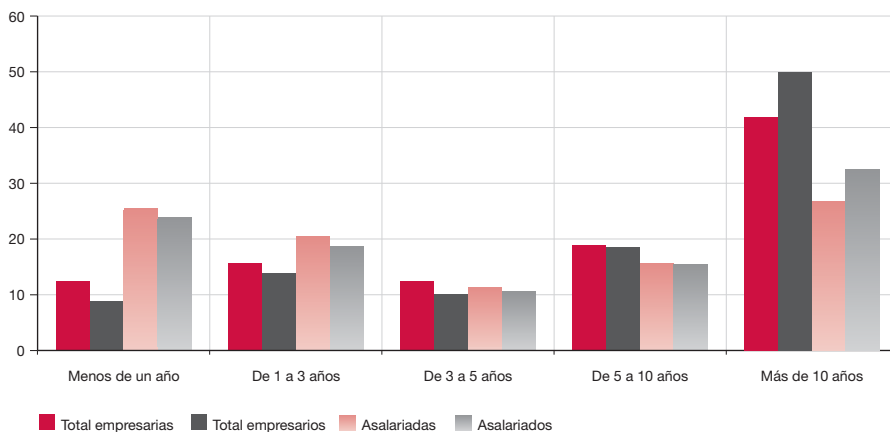
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA del primer trimestre de 2007.

El Gráfico 14 presenta la distribución de trabajadores/as por esta variable. Así, tenemos que el porcentaje de empresarios/as con un tiempo de permanencia en sus empleos inferior a cinco años es inferior al de los asalariados, mientras que la proporción de empresarios/as con tiempo superior es considerablemente mayor. Destaca de forma particular que un 50% de los empresarios ha permanecido en su empleo más de diez años; este porcentaje se reduce en ocho puntos porcentuales en el caso de las empresarias, de las que solamente el 42% ha estado en esta situación durante más de diez años.

Otro aspecto que revela el gráfico es que más de una cuarta parte de las empresarias (28%) está en esta situación desde hace menos de tres años, tratándose por tanto de empresas de reciente creación. Esta proporción se reduce al 22% entre los empresarios, lo que puede significar bien que hay más rotación entre las empresarias, de forma que sus empresas tienen un ciclo vital más corto; o bien que, en términos dinámicos, se está produciendo una convergencia y que la creación de empresas entre las mujeres se ha acelerado recientemente, en términos comparativos.

GRÁFICO.14

EMPRESARIOS/AS y ASALARIADOS/AS POR TIEMPO DE PERMANENCIA EN EL EMPLEO. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. 2007



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA del primer trimestre de 2007.

2.3.4. Relación con la actividad económica un año antes⁵⁴

Así pues, parece que los/as empresarios/as son más estables en sus empleos que los/as asalariados/as, en tanto que permanecen más tiempo en ellos. También se obtiene esta conclusión del análisis de la relación de trabajadores/as con la actividad económica un año antes.

Así, mientras que un 84,2% de las asalariadas estaba trabajando el año anterior, este porcentaje se incrementa en nueve puntos porcentuales hasta el 93,2% de las empresarias (ver Tabla 27). Si bien no podemos saber con los datos disponibles si estas mujeres se encontraban trabajando por cuenta ajena o por cuenta propia, sí que se extrae de los datos que sólo un 2,2% de ellas se encontraba en situación de desempleo, un porcentaje muy inferior al del conjunto de asalariadas del 9,9%. El porcentaje de empresarias que el año anterior se dedicaban a las labores del hogar es similar al de las asalariadas.

Destaca, sin embargo, la diferencia entre empresarios y empresarias en cuanto a la situación de desempleo el año anterior. En media 2,2% de las empresarias estaban paradas el año anterior, en comparación con un 1,6% de los empresarios. Además, si nos centramos en la categoría de empleadores/as, la diferencia se incrementa, con un 1,8% de las empleadoras en esta situación frente a sólo un 0,4% de los empleadores.

A pesar de las limitaciones para la interpretación de estos datos en tanto que no permiten el análisis sólido de la situación profesional de procedencia de empresarios y empresarias, sí parecen constatar en principio lo que la literatura al respecto viene afirmando. Los hombres establecen sus propias empresas para continuar, pero de forma más rentable, una actividad económica que ya venían desempeñando como asalariados/as.

⁵⁴Los datos de este apartado se refieren al segundo trimestre de 2003. No se han actualizado porque esta variable no está disponible en el microdato correspondiente al primer trimestre de 2007.

dos, o lo hacen si han perdido su puesto de trabajo. En contraste, las mujeres, más numerosas entre la población parada e inactiva, establecen sus empresas con el objetivo de huir de estas situaciones “cuando no les queda otro remedio”⁵⁵.

En este contexto, cabe mencionar que **el 75% de los hombres emprendedores tiene experiencia laboral previa, frente al 58% de las mujeres**. Por el contrario, sólo el 14% de los hombres emprendedores procedería del desempleo, mientras que esta tasa se duplica en el caso de las mujeres hasta alcanzar el 25%. La literatura apoya la influencia de la experiencia directiva en el resultado empresarial, de forma que se ha señalado que la falta de experiencia empresarial, junto a la carencia de destrezas por parte de las empresarias, es causa de 9 de cada 10 fracasos de los negocios⁵⁶. Si bien tradicionalmente se ha afirmado que las mujeres empresarias tienen menor probabilidad de experiencia previa, los trabajos más recientes muestran que la mayoría de las mujeres empresarias tiene experiencia previa en el trabajo y un activo intangible de carácter organizativo que incide sobre el resultado⁵⁷.

TABLA.27

**EMPRESARIOS/AS SEGÚN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA HACE UN AÑO.
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. 2003**

	Trabajando	Parado	Dedicado a labores del hogar	Otra situación*	Total
Empleadora	96,0	1,8	1,4	0,8	100
Empresaria o trabajadora independiente	93,4	2,6	2,0	2,0	100
Miembro de cooperativa	99,0	0,0	0,4	0,5	100
Ayuda familiar	88,6	1,5	5,8	4,0	100
Total empresarias	93,2	2,2	2,5	2,1	100
Asalariadas	84,2	9,9	2,1	3,8	100
Empleador	99,0	0,4	0,0	0,6	100
Empresario o trabajador independiente	96,5	1,9	0,1	1,6	100
Miembro de cooperativa	98,3	1,7	0,0	0,0	100
Ayuda familiar	81,0	6,2	0,0	12,7	100
Total empresarios	96,7	1,6	0,0	1,7	100
Asalariados	90,6	6,5	0,0	3,0	100

*Estudiando, jubilado o retirado del trabajo, incapacitado permanente, otras.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA del segundo trimestre de 2003.

⁵⁵Contribución de la AD EQUAL Immagin@zioni Al Libro Verde sobre empresarialidad en Europa. 2003. Universidad de Pavia.

⁵⁶Lerner y Armor (2002)

⁵⁷Lerner y Armor (2002), *ibidem*.

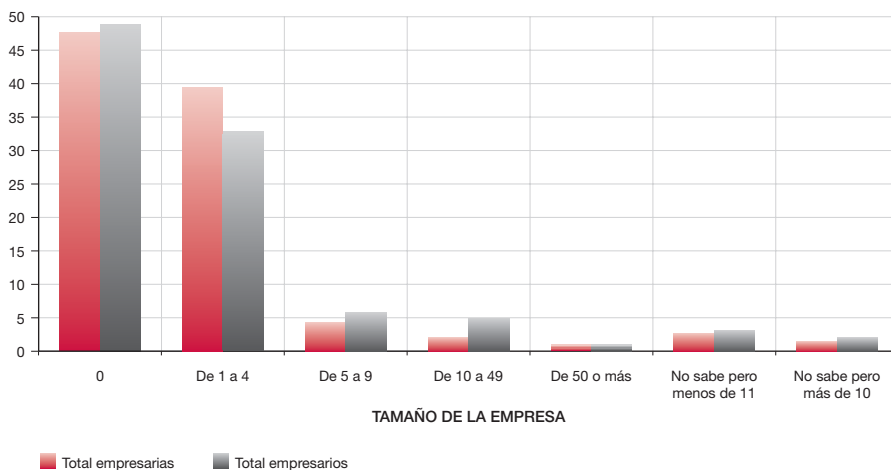
2.4. Las empresarias y sus empresas: el tamaño de los establecimientos⁵⁸

De forma general, la literatura ha identificado que las empresas propiedad de mujeres suelen ser de menor tamaño en términos de ingresos y empleo y esto ha sido asociado con menores niveles de éxito, aunque los trabajos existentes no son concluyentes: algunos apuntan a factores de discriminación, otros a variables intermedias que condicionan el efecto del tamaño sobre el resultado, como puede ser el acceso a la financiación ajena o el interés por conciliar vida familiar y laboral⁵⁹. Los datos existentes para España avalan este fenómeno.

La comparación del tamaño del establecimiento entre empresarios/as y asalariados/as se ve fuertemente condicionada por el elevado porcentaje de empresarios/as que no tiene ningún trabajador, que tanto en el caso de mujeres como en el de hombres supera el 45%. Además, **el tamaño del establecimiento donde trabajan los/as empresarios/as difiere**, como se extrae del Gráfico 15, **ligeramente si atendemos al género**. Mientras que el 87% de las empresarias trabaja en establecimientos con menos de 5 trabajadores, este porcentaje se reduce levemente hasta el 82% en el caso de los hombres. A partir de este tramo de tamaño y en los mayores, la proporción de empresarios es mayor, aunque sólo muy ligeramente, que la de empresarias.

GRÁFICO.15

EMPRESARIOS y EMPRESARIAS POR TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO DONDE TRABAJAN. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. 2003



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del primer trimestre de la EPA 2003.

Como viene siendo habitual, las diferencias más significativas aparecen en el **detalle por tipos de empresariado**. Para identificar mejor las diferencias y para garantizar la

⁵⁸Los datos de este apartado se refieren al segundo trimestre de 2003. No se han actualizado porque esta variable no está disponible en el microdato correspondiente al primer trimestre de 2007.

⁵⁹Du Rietz y Henrekson (2000) y Coleman y Carsky (1996)

significatividad estadística, hemos agrupado los tamaños de establecimientos en menores y mayores de 10 trabajadores (Tabla 28). Aparecen rasgos muy interesantes, como el que sobresale entre los/as empresarios/as miembros de cooperativas, cuyo tamaño es claramente mayor que la media de empresas, ya que casi la mitad de las cooperativas cuentan con más de 10 trabajadores, muy superior al 4,9%-7,9% de la media para empresarias y empresarios respectivamente; se tiene además que el porcentaje de empleadoras cuyos establecimientos tienen más de 10 trabajadores no llega a la mitad que el de los empleadores hombres (16,9% y 7,4% respectivamente).

TABLA.28

TAMAÑO DE LAS EMPRESAS DE EMPRESARIAS Y EMPRESARIOS. 2003			
	Menos de 10 trabajadores	Más de 10 trabajadores	Total
Mujeres			
Empleadora	92,6	7,4	100,0
Empresaria o trabajadora independiente	98,7	1,3	100,0
Miembro de cooperativa	50,7	49,3	100,0
Ayuda familiar	95,3	4,7	100,0
Total empresarias	95,1	4,9	100,0
Hombres			
Empleador	83,1	16,9	100,0
Empresario o trabajador independiente	98,7	1,3	100,0
Miembro de cooperativa	56,6	43,4	100,0
Ayuda familiar	96,4	3,6	100,0
Total empresarios	92,1	7,9	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA del segundo trimestre de 2003.

2.5. Distribución geográfica de las empresarias

El objetivo de este apartado es analizar la distribución geográfica del empresariado femenino por Comunidades y Ciudades Autónomas, en primer lugar; a continuación procede aproximarse a medidas de igualdad del empresariado: ¿es muy dispar la distribución de empresarios y empresarias? ¿qué Comunidades Autónomas son más iguales, en lo que a empresarios y empresarias se refiere? Finalmente, la pregunta que se plantea es ¿podemos identificar factores que están asociados con mayores o menores niveles de empresariedad femenina?

La Tabla 29 muestra la distribución del conjunto de empresarias y empresarios por Comunidades Autónomas (dos columnas centrales): es significativo que **cinco de las diecisiete CCAA concentran a más de la mitad del empresariado femenino (63,6%): Cataluña, Andalucía, Madrid, C. Valenciana y Galicia**. A modo de comparación, tenemos que estas cinco CCAA concentran al 61,1% de los empresarios hombres.

2.5.1. Relación entre empresarialidad y empleo

Sin embargo, son las dos columnas de la derecha de la Tabla 29 las que reflejan de forma más exacta **la intensidad del empresariado femenino en relación con la población ocupada** femenina en cada CCAA. La CCAA con mayor proporción de empresarias entre su población ocupada es **Galicia**, en donde casi tres de cada diez ocupadas (23,1%) son empresarias. Le siguen en orden de magnitud el **Principado de Asturias** (19,0%), **Extremadura** (17,3%) y **Castilla-La Mancha** (16,2%). En el otro extremo encontramos a Canarias, en donde sólo 9,6% de cada 100 mujeres ocupadas son empresarias.

TABLA.29

DISTRIBUCIÓN DE EMPRESARIOS/AS POR CCAA E INTENSIDAD DEL EMPRESARIADO. 2007

	Empresarios/as		Distribución porcentual		En porcentaje de ocupados/as	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Total	1.122.937	2.418.811	100	100	13,7	20,4
Andalucía	170.970	402.178	15,2	16,6	14,0	20,4
Aragón	32.688	73.705	2,9	3,0	13,5	21,1
Asturias (Principado de)	34.194	56.912	3,0	2,4	19,0	23,2
Baleares (Illes)	26.725	62.177	2,4	2,6	13,7	22,3
Canarias	35.924	88.696	3,2	3,7	9,6	16,4
Cantabria	16.886	32.167	1,5	1,3	15,9	21,9
Castilla y León	66.721	166.654	5,9	6,9	16,0	26,1
Castilla - La Mancha	48.266	122.641	4,3	5,1	16,2	23,2
Cataluña	174.994	387.235	15,6	16,0	11,8	19,5
Comunidad Valenciana	120.260	260.678	10,7	10,8	13,7	19,9
Extremadura	25.979	66.035	2,3	2,7	17,3	25,5
Galicia	114.366	153.192	10,2	6,3	23,1	22,8
Madrid (Comunidad de)	133.314	273.476	11,9	11,3	10,0	16,1
Murcia (Región de)	31.269	75.451	2,8	3,1	13,4	19,3
Navarra (Comunidad Foral de)	19.000	36.921	1,7	1,5	16,0	21,7
País Vasco	61.726	134.599	5,5	5,6	14,8	23,9
Rioja (La)	7.978	23.214	0,7	1,0	14,2	26,5
Ceuta y Melilla	1.677	2.880	0,1	0,1	11,3	9,9

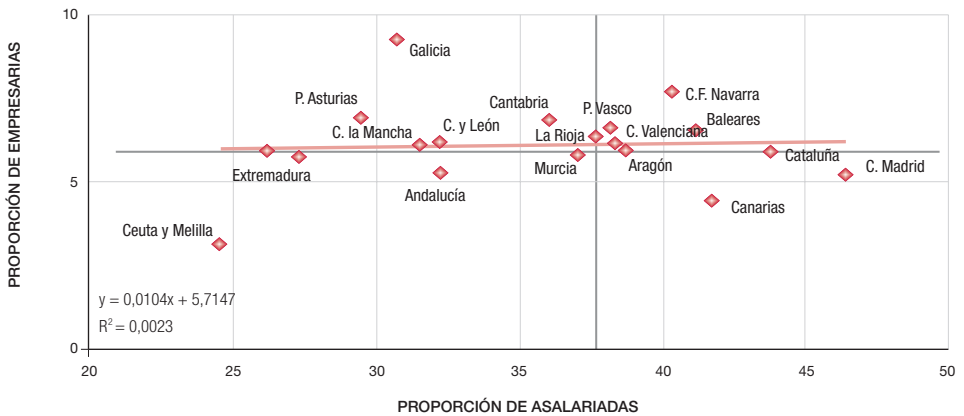
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del primer trimestre de la EPA 2007.

La relación entre empresarialidad y participación en el empleo por parte de las mujeres y hombres viene reflejada en los siguientes gráficos. Lo que se trata llegados a este punto es de indagar si las CCAA con una mayor participación de las mujeres en el empleo asalariado también cuentan con una mayor proporción de mujeres empresarias. Es decir, ¿hay más empresarias en las CCAA donde las mujeres son más activas en el mercado de trabajo? En definitiva, ¿es una mayor incorporación de la mujer al mercado de trabajo un factor de empresarialidad femenina?

Los datos del Gráfico 16 parecen refutar esta hipótesis, ya que vendrían a señalar que no existe relación entre la participación de las mujeres en el empleo y empresariedad femenina. De acuerdo con esto, CCAA con mayores niveles de incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo asalariado no tienen necesariamente mayores niveles de empresariedad femenina (aproximados como el porcentaje de mujeres en edad de trabajar que son asalariadas y empresarias respectivamente). Los dos extremos los volvemos a encontrar en Galicia, con una proporción de asalariadas por debajo de la media (30,7% de las mujeres en edad de trabajar, frente a la media del 37,7%, representada en el gráfico) y con la mayor proporción de empresarias (9,2% de las mujeres en edad de trabajar, frente a la media del 6,0%); y en la Comunidad de Madrid, donde, por el contrario, una mayor incorporación de la mujer en el mercado de trabajo asalariado (46,3%) está relacionada con la menor tasa de empresariedad femenina (5,2%). Esta relación, que se verá matizada más adelante, apuntaría a que la empresariedad femenina sería entendida, en términos generales, como empleos-refugios de las mujeres en aquellas CCAA en las que tienen mayores dificultades de acceso a un empleo asalariado.

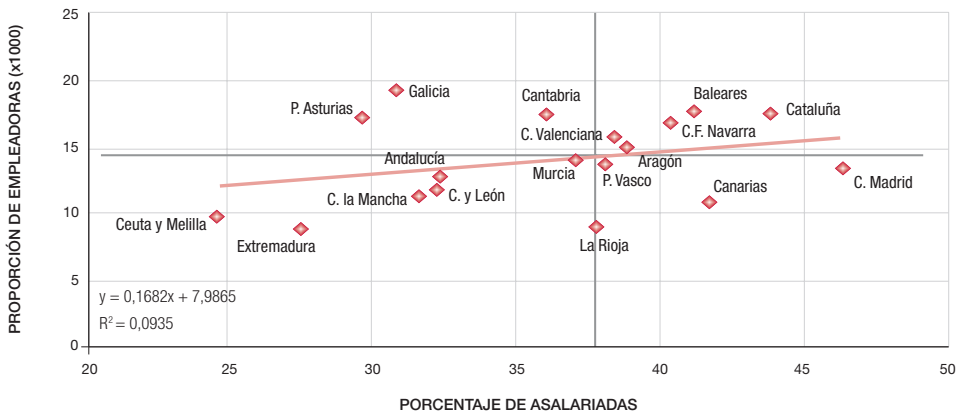
GRÁFICO.16

PROPORCIÓN DE ASALARIADAS y EMPRESARIAS POR CCAA. 2007
(por cada 100 mujeres en edad de trabajar)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del primer trimestre de la EPA 2007.

PROPORCIÓN DE ASALARIADAS y EMPLEADORAS POR CCAA. 2007
(en relación a mujeres en edad de trabajar)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del primer trimestre de la EPA 2007.

La Tabla 30 clasifica a las Comunidades y Ciudades Autónomas en función de la participación femenina en el empleo asalariado y en función también del nivel de empresariedad femenina (ambas variables en porcentaje de las mujeres en edad de trabajar). Los cuatro cuadrantes definen cuatro categorías de CCAA: los dos superiores cuentan con una tasa de empresariedad femenina por encima de la media nacional y los dos inferiores, por el contrario, agrupan a las CCAA con tasas de empresariedad femenina inferiores a las nacionales; las CCAA de los dos cuadrantes de la izquierda arrojan tasas de asalarización femenina inferiores a la media nacional, y los de la derecha superiores.

Así, en las CCAA del cuadrante superior derecho se sitúan las CCAA en las que una tasa de asalarización femenina superior a la media se asocia con una tasa de empresariedad femenina igualmente superior a la media: Cataluña. C. Valenciana, Islas Baleares, País Vasco, CF de Navarra Aragón y La Rioja; por su parte, Canarias y la Comunidad de Madrid, en el cuadrante inferior derecho, conjugan una mayor asalarización con una menor empresariedad femenina, es decir, la mayor facilidad de acceso a un empleo asalariado podría estar desincentivando a las mujeres a convertirse en empresarias; en el extremo contrario, el cuadrante superior izquierdo agrupa a las CCAA con una tasa de empresariedad superior a la media, probablemente como refugio, dada la menor participación de las mujeres en el empleo asalariado.

TABLA.30

CLASIFICACIÓN DE LAS CCAA POR PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL EMPLEO Y EMPRESARIALIDAD

Proporción de asalariadas →

Proporción de empresarias ↓

	Por debajo de la media	Por encima de la media
Por encima de la media	Galicia Principado de Asturias Castilla la Mancha Castilla y León Cantabria	Cataluña C. Valenciana Islas Baleares País Vasco C.F. de Navarra Aragón La Rioja
Por debajo de la media	Ceuta y Melilla Andalucía Extremadura Región de Murcia	C. de Madrid Canarias

La parte inferior del Gráfico 16, sin embargo, matiza la hipótesis de la empresariedad como refugio, y centra el análisis sólo en el grupo de mujeres empleadoras. De acuerdo con el gráfico, la relación se intensifica⁶⁰. Es decir, las CCAA donde la participación de las mujeres en el empleo asalariado es alta también contarían con mayores proporciones de mujeres empleadoras. Recordemos que este tipo de empresariado es el que podemos considerar como más dinámico⁶¹. El extremo paradigmático de esta relación lo forma Cataluña, ya que presenta tanto un alto ratio de asalariadas (43,8%) como el de empleadoras (17,6%).

De acuerdo con este nuevo criterio, el de las empleadoras, y de forma similar al ejercicio anterior, podemos volver a clasificar a las CCAA en cuatro grupos (Tabla 31). La comparación con la tabla precedente remarca que en esta ocasión el País Vasco, que se situaba por encima de la media de la proporción de empresarias, se sitúa ahora por debajo de la de empleadoras. Dos CCAA (Castilla y León y Castilla-La Mancha) que antes presentaban una proporción de empresarias superior a la media, pero ahora presentan una menor proporción de empleadoras. Estas dos CCAA tienen una mayor presencia de empresarias no empleadoras, es decir, de los otros tipos de empresariado.

⁶⁰La pendiente de la recta de tendencia es positiva, es más acusada y el coeficiente de correlación algo más elevado.

⁶¹La realización de este ejercicio pero incluyendo también el colectivo de mujeres miembros de cooperativas diluye y debilita los resultados.

TABLA.31

CLASIFICACIÓN DE LAS CCAA POR PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL EMPLEO Y NIVEL DE EMPLEADORAS

Proporción de asalariadas →

Proporción de empresarias ↓

	Por debajo de la media	Por encima de la media
Por encima de la media	Galicia Cantabria Principado de Asturias	Cataluña C. Valenciana C.F. de Navarra Islas Baleares Aragón
Por debajo de la media	Ceuta y Melilla Andalucía Región de Murcia Castilla y León Castilla La Mancha Extremadura	C. de Madrid Canarias País Vasco La Rioja

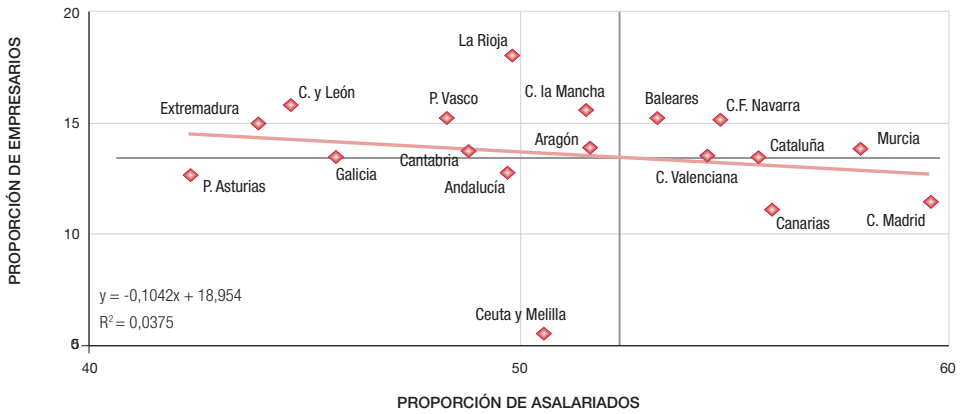
La comparación de los resultados de estos sencillos ejercicios aplicados a los hombres (ver Gráfico 17) pone de manifiesto dos fenómenos: por una parte, la parte superior del gráfico muestra que **la relación negativa entre acceso al empleo asalariado y empresarialidad es más intensa y significativa entre los hombres**⁶²; por otra parte, además, la parte superior del gráfico mostraría que **la relación también se torna positiva si la centramos en el grupo de empleadores**, pero de forma menos intensa que en el caso de las empleadoras⁶³. Como conclusión, podemos afirmar que **para los hombres unas mejores condiciones de acceso a un empleo asalariado parecen desincentivar el espíritu empresarial**; además, la participación en el empleo asalariado no parece tener tanta influencia como sobre las mujeres sobre la decisión de convertirse en empleador. No hay que olvidar, no obstante, que esto sucede a partir de unos determinados niveles de empresarialidad, ya que la media tanto de proporción de empresarios como de empleadores es superior entre los hombres que entre las mujeres.

⁶²La pendiente de la recta es negativa, más acusada y el coeficiente de correlación es superior.

⁶³Ahora la pendiente de la recta es menos pronunciada y el coeficiente de correlación bajo.

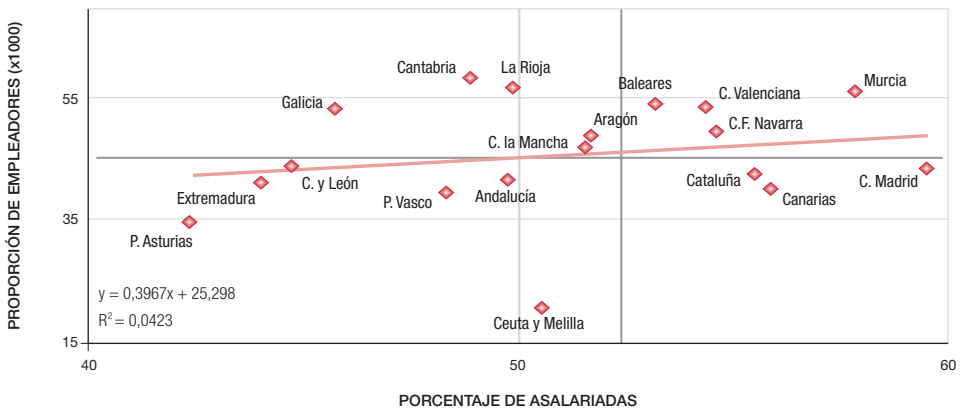


GRÁFICO.17 PROPORCIÓN DE ASALARIADOS y EMPRESARIOS POR CCAA. 2007
(por cada 100 hombres en edad de trabajar)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del primer trimestre de la EPA 2007.

PROPORCIÓN DE ASALARIADOS y EMPLEADORES POR CCAA. 2007
(en relación a hombres en edad de trabajar)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del primer trimestre de la EPA 2007.

2.5.2. Los empresarios y las empresarias en las CCAA

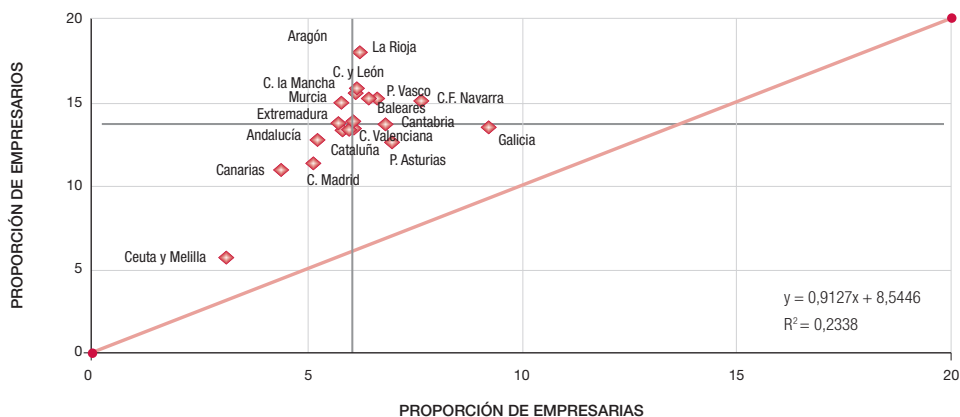
El Gráfico 18 analiza la empresariedad en hombres y mujeres, como proporción de la población en edad de trabajar. Una distribución homogénea vendría representada por la línea diagonal, ya que está conformada por los puntos en los que la proporción de empresarias es igual a la de empresarios. Los puntos por encima de la diagonal recogen los casos en los que la proporción de empresarios es superior a la de empresarias; por el contrario, los puntos situados por debajo de la diagonal reflejarían las situaciones en las que la proporción de empresarias superaría a la de los empresarios. Como en los gráficos precedentes, se ha representado también las respectivas medias, con el objeto de ver qué CCAA están por encima o por debajo de las mismas.

Se extraen varias conclusiones del gráfico. En primer lugar, ninguna **CCAA** se sitúa por debajo de la diagonal, lo que indica que **en ninguna el porcentaje de empresarias, en relación con la población en edad de trabajar, es superior al de empresarios**. Las CCAA de Galicia, Principado de Asturias y Madrid (9,2%, 7,0% y 5,2% respectivamente) reflejan situaciones más homogéneas, ya que son las que se encuentran situadas más cerca de la diagonal. La comunidad más dispar sería Castilla y León, con una proporción de empresarias del 6,1% comparada con el 15,8% de empresarios.

En segundo lugar, el gráfico viene a mostrar que existe **relación positiva, aunque débil, entre la proporción de empresarias en una CCAA y la proporción de empresarios**. Sin poder determinar el sentido de la causalidad, parece que, en términos generales, las CCAA con más empresariado masculino también tienen más empresariado femenino. Este fenómeno apuntaría a factores geográficos como determinantes de la empresariedad femenina, es decir, factores culturales o de otra índole vinculados a un determinado territorio, más que solamente a factores de género

GRÁFICO.18

PROPORCIÓN DE EMPRESARIOS y DE EMPRESARIAS POR CCAA. 2007
(en relación a mujeres / hombres en edad de trabajar)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del primer trimestre de la EPA 2007.

El Gráfico 19 viene a matizar esta afirmación y se centra solamente en los/as empleadores/as, el grupo de empresarios/as más dinámico en términos de creación de puestos de trabajo. En este caso, la similitud entre empleadores y empleadoras, es decir la cercanía a la diagonal, se reduce considerablemente. En este caso, las CCAA más homogéneas por género en su distribución serían Asturias y Cataluña y la más dispar la Rioja.

Por otra parte, la relación entre la proporción de empleadores y empleadoras es mucho más sólida (el coeficiente de correlación es muy elevado), lo que apoyaría la tesis de que los factores de diferenciación entre la proporción de empleadoras y empleadores se basa en gran medida en factores ligados a los territorios, y no sólo a razones de género.

PROPORCIÓN DE EMPLEADORAS y DE EMPLEADORES POR CCAA. 2007
(por cada 1000 mujeres / hombres en edad de trabajar)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del primer trimestre de la EPA 2007.

Por último, cabe reseñar dos fenómenos del análisis de las diferencias entre CCAA en relación con los niveles de empresarialidad de las mujeres y de los hombres. Por una parte, **las CCAA son más desiguales entre sí atendiendo a los niveles de empresarialidad femenina que si nos centramos en los niveles de empresarialidad masculina**. Es decir, las CCAA son más homogéneas si hablamos de empresarios que de empresarias. En segundo lugar, **las CCAA son aún más desiguales entre sí con relación a la proporción de empleadoras que teniendo en cuenta al grupo amplio de empresarias⁶⁴**.

III. Las empresarias españolas y las europeas

Este apartado se centra en el análisis de las características del perfil de las mujeres empresarias en España y en los 15 países Unión Europea-15. El objetivo es compararlas y determinar en qué posición relativa se encuentra España. Para ello, es preciso recurrir a fuentes estadísticas de información comparables, algo que ofrece la Labour Force Survey de la UE. Eurostat publica anualmente los principales resultados de la explotación de esta encuesta.

⁶⁴El coeficiente de variación es un sencillo indicador estadístico que permite comparar la dispersión entre distribuciones con diferentes medias aritméticas. Pone en relación la desviación estándar con la media de la distribución y se expresa en el texto en porcentaje de la media aritmética, de forma que cuanto mayor es este porcentaje, mayor es la dispersión de la distribución. El coeficiente de variación del indicador "Empresarias como porcentaje de las mujeres mayores de 16 años" es igual a 20,3% mientras que para los hombres es 16,6%. Por su parte, el coeficiente de variación del indicador "Empleadoras como porcentaje de mujeres mayores de 16 años" es igual a 22,4%, ligeramente superior al de empresarias y superior asimismo al relativo a los empleadores, que es del 20,0%.

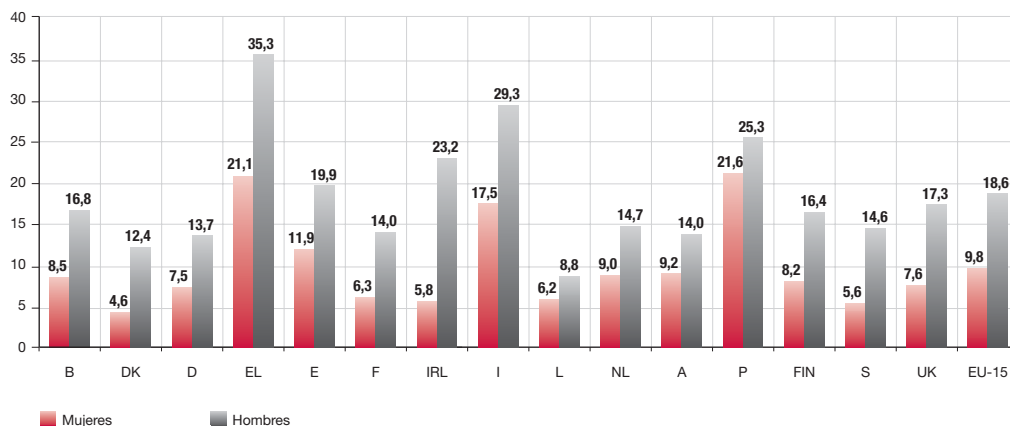
3.1. Las empresarias españolas y europeas como porcentaje del empleo

La posición comparada en la Unión Europea revela que en España el porcentaje de empresarios en el empleo total es más elevado. El Gráfico 20 muestra que España se sitúa por encima de la media europea en cuanto a empresarialidad se refiere tanto de hombres como de mujeres, ocupando el cuarto lugar en porcentaje de empresarios respecto al empleo, únicamente por detrás de Grecia, Portugal e Italia.

En la UE, en términos relativos al empleo total, el empresariado femenino supone nueve puntos porcentuales menos que el masculino, siendo los dos ratios en 2006 (segundo trimestre) 9,8% y 18,6% respectivamente. En España, como hemos visto a lo largo del capítulo, la diferencia también es muy importante. Con datos comparables, los ratios para España son de 11,9% y 19,9%.

GRÁFICO.20

PORCENTAJE DE EMPRESARIOS y EMPRESARIAS SOBRE EL EMPLEO TOTAL. UE-15. 2006



Fuente: Eurostat, Labour Force Survey. Segundo trimestre de 2006. Elaboración propia.

Efectivamente, si las asalariadas en España conforman el 10,3% del total de asalariadas de la UE15 (ver Tabla 32), este porcentaje es superado por las empresarias, con un 12,8% (un 13,7% de las empleadoras, un 12,6% de las trabajadoras independientes y un 12,7% de las ayudas familiares). Hay que señalar que el porcentaje en el caso de los hombres es muy similar, aunque algo superior, alcanzando el 13,3% (12,9% de los empleadores, 13,6% de los trabajadores independientes y 17,3% de los ayudas familiares).

Además, mientras que en la UE el porcentaje de asalariadas sobre el total de personas asalariadas alcanza el 46,5% y en España este porcentaje es de sólo el 42,6%, los porcentajes de mujeres empresarias sobre el total del empresariado son similares (32,1% y 31,4% respectivamente). Es decir, si **la participación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo como asalariadas dista aún de alcanzar los niveles europeos, su participación en el empresariado es muy similar a la de la media de la UE15.**



Finalmente, cabe destacar que la feminización de la categoría de empleadores es superior en España que en la UE15 (24,3% frente a 23,2%) y la de ayudas familiares es inferior (59,9% en España frente a 67,0% en la UE15).

TABLA.32

EMPRESARIOS Y EMPRESARIAS EN ESPAÑA Y LA UE POR TIPOS. 2006					
	Distribución por tipos				
	España	UE	España/UE %	España	UE
Empleadoras	264.600	1.933.100	13,69	23,6	22,1
T. Independientes sin empleados	685.800	5.460.900	12,56	61,2	62,6
Ayudas familiares	170.000	1.335.900	12,73	15,2	15,3
Total empresarias	1.120.400	8.729.900	12,83	100	100
Asalariadas	6.862.700	66.737.400	10,28		
Empleadores	823.400	6.391.600	12,88	73,5	73,2
T. Independientes sin empleados	1.508.300	11.379.400	13,25	134,6	130,3
Ayudas familiares	113.800	658.400	17,28	10,2	7,5
Total empresarios	2.445.500	18.429.400	13,27	218	211
Asalariados	9.248.800	76.890.100	12,03		
% Mujeres sobre total					
Empleadoras	24,3	23,2			
T. Independientes sin empleados	31,3	32,4			
Ayudas familiares	59,9	67,0			
Total empresarias	31,4	32,1			
Asalariadas	42,6	46,5			

Source: Eurostat. Labour Force Survey. Segundo trimestre de 2006. Elaboración propia.

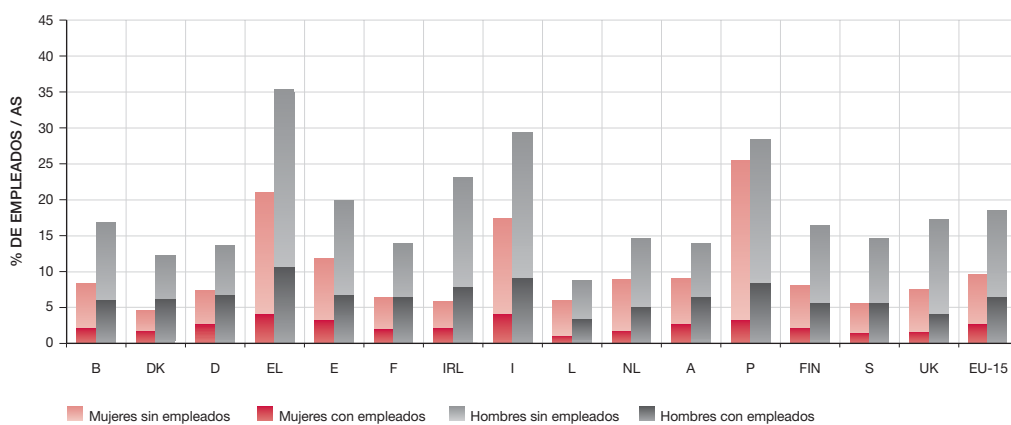
Como hemos ido viendo en el caso español, estas diferencias entre empresarios y empresarias son aún más acusadas entre los/as empresarios/as con trabajadores -es decir, los/as empleadores/as-. Éste es un fenómeno que se repite en la UE15. El Gráfico 21 muestra, en primer lugar, que el porcentaje de empleadores/as entre el total de ocupados/as es prácticamente el mismo en España que en la UE15, con alrededor del 7% de los ocupados y en torno al 3% de las ocupadas respectivamente. Este hecho implica que el mayor porcentaje de empresarios/as en España en comparación con la media de la UE resaltado en el Gráfico 20 se debe fundamentalmente al mayor porcentaje de empresarios sin trabajadores, ya que los porcentajes de empleadores son similares.

En segundo lugar, es de resaltar que **las diferencias entre empleadores y empleadoras, en porcentaje de los/as ocupados/as, son menores en España que en la UE**. En media, en la UE el porcentaje de empleadores sobre el empleo total es 2,6 veces el de las empleadoras, reduciéndose ligeramente en el caso de España hasta el 2,1 veces, pero alcanzando el máximo en el caso de Irlanda y Suecia con un porcentaje casi cuatro veces mayor (3,7 y 3,5 veces respectivamente) entre los hombres que entre las mujeres.

Además, se constata finalmente que la posición relativa de España en cuanto al porcentaje de empleadores/as la sitúan en el cuarto lugar, únicamente por detrás de Grecia, Italia y Portugal.

GRÁFICO.21

EMPRESARIOS y EMPRESARIAS CON y SIN TRABAJADORES COMO PROPORCIÓN DEL TOTAL DE OCUPADOS. 2006



Fuente: Eurostat, Labour Force Survey, Segundo trimestre de 2006. Elaboración propia.

3.2. Diferencias por sectores de actividad

Tanto en España como en la UE15, las empresarias se concentran en mayor medida en el sector servicios que los empresarios y, consecuentemente, en menor medida tanto en la agricultura como en la industria. Algo más de tres de cada cuatro empresarias en España y en la UE trabajan en el sector servicios, comparado con sólo algo más de dos de cada cuatro empresarios (Tabla 33).

Existe sin embargo **una diferencia fundamental entre las empresarias españolas y las europeas, y es que las españolas se concentran en mucha mayor medida en las actividades de Comercio y en la Hostelería y restauración**: un 33,9% de las empresarias españolas trabajan en actividades de Comercio, frente a sólo un 20,4% de las del conjunto de la UE15; otro 11,7% trabaja en España en Hostelería y restauración, frente a un 7,6% de las empresarias europeas. A modo de comparación, se puede señalar que en el caso de los empresarios esta mayor concentración en actividades de Comercio apenas se percibe y es mucho menor que en el caso de las mujeres en las actividades de Hostelería y restauración.

Por último, la participación de las mujeres en el empresariado es, en España y en la UE15, mayor en el sector Servicios (37,2%-36,4% del empresariado son mujeres), menor en la Agricultura (23,7% al 27,3% en España y UE15 respectivamente) y muy inferior en la Industria y la Construcción, donde en España sólo 12 de cada 100 empresarios son mujeres. Entre España y la UE15 sí hay diferencias, sin embargo, en el detalle del sector Servicios, siendo la participación de las mujeres españolas mayor que la de las europeas en Comercio (41,7% frente a 31,7% respectivamente), en Servicios financieros (tres de cada diez empresarios son mujeres en España, frente a sólo dos en EU15), en Servicios a las empresas y en Otros servicios, donde más de la mitad de los empresarios son mujeres.

TABLA.33

EMPRESARIOS Y EMPRESARIAS POR SECTORES DE ACTIVIDAD EN ESPAÑA Y LA UE15. 2006

	Mujeres		Hombres		Participación de mujeres en el empresariado	
	España (%)	UE15 (%)	España (%)	UE15 (%)	España (%)	UE15 (%)
Agricultura	9,6	12,0	12,7	13,3	23,7	27,3
Industria y construcción	10,8	8,5	32,5	29,1	12,0	10,8
Servicios	79,5	78,7	54,8	57,2	37,2	36,4
Comercio	33,9	20,4	19,3	18,3	41,7	31,7
Hostelería y restauración	11,7	7,6	7,5	5,1	38,9	38,4
Transporte y comunicaciones	2,2	1,9	9,1	5,8	9,0	11,9
Servicios financieros	1,5	1,5	1,2	1,9	33,6	25,2
Servicios a la empresa	12,0	16,1	11,6	15,7	29,7	29,9
Otros	18,3	31,2	6,1	10,4	55,0	55,4
Total	100	100	100	100	29,0	29,4

Fuente: Eurostat. Labour Force Survey. Segundo trimestre de 2006.

3.3. Diferencias por ocupaciones

En el primer apartado de este capítulo se afirmaba que la segregación ocupacional existente entre asalariados y asalariadas se traslada a los empresarios y empresarias, con éstas más concentradas en la ocupación de *Servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios* y aquellos más concentrados en *Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras* y en *Operadores de instalaciones de maquinaria y montadores*. El análisis ahora nos permite constatar que esta segregación también se produce en el conjunto de la UE15 (ver Tabla 34).

La diferencia en este caso entre España y la UE15 se centra fundamentalmente en la elevada proporción de empresarias en la ocupación de Dirección de las empresas, que supera, como se veía en el análisis correspondiente con la EPA, a la de los

empresarios, y también supera ampliamente a la proporción de empresarias europeas en esta ocupación.

TABLA.34

EMPRESARIOS Y EMPRESARIAS POR OCUPACIONES EN ESPAÑA Y LA UE15. 2006

	Mujeres		Hombres		Participación de mujeres en el empresariado	
	España (%)	UE15 (%)	España (%)	UE15 (%)	España (%)	UE15 (%)
Dirección de las empresas y de las administraciones públicas	37,31	27,32	28,94	25,95	34,45	30,46
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	12,47	18,87	10,12	14,60	33,43	34,97
Técnicos y profesionales de apoyo	9,89	15,49	8,17	12,18	33,04	34,61
Empleados de tipo administrativo	4,24	3,64	1,53	0,81	53,10	65,20
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios	18,24	14,64	4,87	3,27	60,44	65,09
Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	8,41	10,95	10,59	11,45	24,44	28,45
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria.	4,02	4,10	23,38	23,27	6,55	6,84
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	2,13	1,22	10,20	5,38	7,83	8,62
Trabajadores no cualificados	3,29	3,68	2,20	2,91	37,89	34,48
Total	100	100	100	100	28,96	29,38

Fuente: Eurostat. Labour Force Survey. Segundo trimestre de 2006.

3.4. Diferencias de edad

La comparación entre los/as empresarios/as españoles y los de la UE15 en su conjunto pone de manifiesto que el empresariado español es ligeramente más joven que el de la media de la UE15, tanto para los hombres como para las mujeres. Los porcentajes de empresarias y empresarios españoles en los grupos de edad más jóvenes, 15-24 años y 25-49 años, son superiores a los de la UE15. Además, la Tabla 35 también permite comprobar que, al igual que en el caso español, las empresarias del conjunto de la UE15 son algo más jóvenes que los empresarios.

Las dos columnas a la derecha de la tabla, por último, ponen de manifiesto que en ambos casos **la participación de las mujeres en el empresariado es mayor en los dos grupos de edad más jóvenes y disminuye en los dos tramos superiores.**

TABLA.35

EMPRESARIOS Y EMPRESARIAS POR GRUPOS DE EDAD. ESPAÑA Y UE. 2006

	Mujeres		Hombres		Participación de mujeres en el empresariado	
	España (%)	UE15 (%)	España (%)	UE15 (%)	España (%)	UE15 (%)
15-24	2,8	3,0	3,1	2,8	27,4	31,0
25-49	71,7	70,9	70,4	69,2	29,5	30,3
50-59	25,5	26,1	26,6	28,0	28,2	28,4
15-59	100	100	100	100	29,1	29,8

Fuente: Eurostat. Labour Force Survey. Segundo trimestre de 2006.

La participación de los ocupados en el empresariado está muy influenciada por la edad, como se veía en el apartado correspondiente al caso español. La Tabla 36 recoge que esta participación crece con la edad, tanto en España como en la UE15, tanto entre hombres como entre mujeres. Vemos además que la probabilidad de que un hombre ocupado sea empresario es, para todos los grupos de edad, siempre mayor que la de que una mujer ocupada; y esto es cierto para España y para la UE15. **La diferencia entre España y la UE15 es que, para todos los grupos de edad, la probabilidad de que una persona ocupada (hombre o mujer) sea empresario/a siempre es mayor en España.**

TABLA.36

PARTICIPACIÓN DE OCUPADOS/AS ENTRE 15-59 AÑOS EN EL EMPRESARIADO. 2006

	Participación de mujeres en el empresariado			
	Mujeres		Hombres	
	España (%)	UE15 (%)	España (%)	UE15 (%)
15-24	2,8	2,4	5,6	4,4
25-49	10,7	9,4	18,4	17,5
50-59	19,3	11,8	28,0	23,2
15-59	11,1	9,1	18,8	17,2

Fuente: Eurostat. Labour Force Survey. Segundo trimestre de 2006.

3.5. Diferencias en los niveles de educación

En esta ocasión comprobamos que los niveles de educación de los empresarios y de las empresarias españoles/as son claramente inferiores a los de la UE15. En España, casi la mitad de las empresarias tiene un nivel de educación bajo, frente a menos de un tercio en la UE15; esto se traduce en porcentajes menores de empresarias con niveles de estudios medios y altos. Destaca que las diferencias entre las empresarias españolas y las europeas se centran sobre todo en los niveles de educación inferiores, ya que el porcentaje de empresarias con un nivel de educación superior es similar en ambos casos, aunque ligeramente inferior en el español.

En ambos casos, España y UE15, las empresarias están mejor formadas que los empresarios, ya que la proporción de éstos en el nivel bajo es superior a la de las mujeres, y en el nivel alto es inferior. En España estas diferencias están ligeramente más marcadas que en la UE15.

La parte derecha de la Tabla 37 nos vuelve a mostrar que la participación de las mujeres en el empresariado aumenta, tanto en España como en la UE15, con el nivel de educación de éstas.

TABLA.37

EMPRESARIOS Y EMPRESARIAS ENTRE 15 Y 59 AÑOS POR NIVEL DE EDUCACIÓN. ESPAÑA Y UE15. 2006

	Mujeres		Hombres		Participación de mujeres en el empresariado	
	España (%)	UE15 (%)	España (%)	UE15 (%)	España (%)	UE15 (%)
Bajo	45,4	28,4	53,0	32,3	26,0	27,2
Medio	22,2	37,8	22,0	41,5	29,3	27,9
Alto	32,4	33,7	25,0	26,1	34,7	35,5
Total	100	100	100	100	29,1	29,8

Fuente: Eurostat. Labour Force Survey. Segundo trimestre de 2006.

La Tabla 38 viene a caracterizar, como se hiciera en el correspondiente apartado, la participación de los/as empresarios/as en el empleo total. En España, para hombres y mujeres, el porcentaje de empresarios/as en el empleo total decrece significativamente con el nivel de educación. Sin embargo, este patrón no está tan claro en el caso de la UE15, ya que los porcentajes de empresarios son similares en los niveles de estudios bajos y altos. Este fenómeno podría indicar que el “emprendizaje por necesidad” está más presente en el caso español mientras que en la UE15 este tipo de emprendizaje coexiste con niveles similares de “emprendizaje por oportunidad”.

TABLA.38

PORCENTAJE DE EMPRESARIOS Y EMPRESARIAS SOBRE EL EMPLEO TOTAL (15 Y 59 AÑOS) POR NIVEL DE EDUCACIÓN. ESPAÑA Y UE15. 2006

	Mujeres		Hombres	
	España (%)	UE15 (%)	España (%)	UE15 (%)
Bajo	13,9	10,3	20,4	18,8
Medio	9,8	7,5	18,2	15,8
Alto	9,4	10,6	16,5	18,0
Total	11,1	9,1	18,8	17,2

Fuente: Eurostat. Labour Force Survey. Segundo trimestre de 2006.

IV. Principales resultados y conclusiones

El análisis realizado ha permitido identificar una serie de características específicas relativas al perfil de las mujeres empresarias en España, comparando tanto con los empresarios como con las asalariadas. Se tiene en conjunto que:

- La participación de las mujeres empresarias españolas en el empleo total es menor que la de los empresarios: si 20 de cada cien trabajadores españoles son empresarios, sólo 14 de cada cien trabajadoras lo son.
- Una parte significativa de las empresarias españolas pertenecen a un tipo de empresario muy poco formalizado: un 13% de las empresarias son ayudas familiares (frente a sólo un 5% de los empresarios)
- La concentración de empresarios/as, respecto de los/as asalariados/as es máxima en el sector de la Agricultura y mínima en el de la Industria. El porcentaje de empresarios/as que se ubica en la Construcción y en los Servicios alcanza el 15% y el 62%. Las empresarias se concentran en mucha mayor medida que los empresarios en el sector servicios, en concreto en las actividades de Comercio (un 31% del total de empresarias), Servicios a las empresas (13%) y Hostelería y Restauración (otro 12%).
- La segregación ocupacional existente entre asalariados/as se traslada a los/as empresarios/as, con las empresarias más concentradas en las ocupaciones de *Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercios* y los empresarios más concentrados en la de *Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y en operadores de instalaciones de maquinaria y montadores*. Sin embargo, también es cierto que el hecho de ser empresarias permite a un porcentaje muy importante de mujeres (32%) acceder a la ocupación de *Dirección de las empresas*. El porcentaje de empresarias que acceden a la ocupación de *Técnicos y profesionales científicos e intelectuales* también supera en casi cuatro puntos porcentuales al de los empresarios (13,1% y 9,4% respectivamente).

- Los/as empresarios/as son sensiblemente mayores que los/as asalariados/as. La participación de la población ocupada en el empresariado se incrementa con la edad, tanto para hombres como para mujeres. Se aprecian diferencias significativas atendiendo al detalle por tipos de empresarios/as, donde los empleadores/as son más mayores y los/as ayudas familiares más jóvenes.
- Los/as empresarios/as están peor formados que los/as asalariados/as. La participación de la población ocupada en el empresariado desciende cuando se incrementa el nivel de estudios de la población ocupada y este descenso es más acusado entre las mujeres. Aunque hay diferencias importantes por tipos de empresariado, se confirma que el porcentaje de empresarias con estudios superiores es superior al de los empresarios para todos los tipos de empresario.
- Los/as empresarios/as están casados/as en mayor medida que los/as asalariados/as. Los ocupados/as con mayores probabilidades de ser empresarios/as son, en este orden, los/as viudos/as, los/as casados/as, los/as separados/as y los/as solteros/as.
- El tamaño de los hogares de los/as asalariados/as es sólo ligeramente menor que el de los/as empresarios. Existen diferencias significativas entre tipos de empresarios, con los hogares de los/as ayudas familiares de mayor tamaño y los de los miembros de cooperativas menor.
- El número medio de hijos en los hogares de empresarias es ligeramente inferior al número medio de hijos en los hogares de empresarios. Sólo en las categorías de cooperativistas y de ayudas familiares el número de hijos es mayor en los hogares de empresarias.
- No se aprecian diferencias importantes en la incidencia de la jornada parcial entre asalariados/as y empresarios/as y se mantienen las diferencias de género existentes, en tanto que la incidencia es muy superior entre las mujeres que entre los hombres. Si casi la mitad de las mujeres empresarias que trabajan a tiempo parcial lo hace motivada por obligaciones familiares, este porcentaje es del 11% entre los empresarios. Las obligaciones familiares pesan más entre las empresarias que entre las asalariadas a la hora de optar por la jornada parcial. Sin embargo, tanto empresarios como empresarias de todos los tipos trabajan habitualmente más horas que los asalariados y las asalariadas, aunque las mujeres trabajan, en media, menos horas.
- Los/as empresarios/as permanecen más tiempo en sus puestos de trabajo que los/as asalariados, pero las empresarias permanecen menos tiempo en sus empresas que los empresarios. Se concluye que las empresas de mujeres son más jóvenes que las de los hombres y/o que su ciclo vital es más corto, por tanto, la rotación es más alta.
- Cinco de las 17 Comunidades Autónomas españolas concentran a más de la mitad del empresariado femenino (64%): Cataluña, Andalucía, Madrid, Comunidad Valenciana y Galicia. Sin embargo, en proporción a su población ocupada, la mayor proporción de empresarias se produce en Galicia, donde casi tres de cada diez trabajadoras son empresarias; le siguen Asturias, Extremadura y Castilla-La Mancha. La Comunidad Autónoma con menor proporción de empresarias es Canarias, con sólo

diez de cada cien trabajadoras empresarias (frente a 14 de cada cien en el total nacional).

- En términos generales, atendiendo a los datos por CC.AA., no hay una relación clara entre los niveles de incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo asalariado y los niveles de empresariedad. Sin embargo, ciñéndonos a las mujeres empleadoras, las más dinámicas, éstas presentan una relación positiva con la participación de las mujeres en el empleo asalariado: las CCAA en las que las mujeres más participan en el empleo asalariado, presentan un número de mujeres empleadoras mayor.
- Existe una relación positiva entre la proporción de empresarias y la proporción de empresarios en una CCAA, es decir, las CCAA con más empresarios son también aquellas con más empresarias. Este fenómeno apuntaría a factores geográficos como determinantes de la empresariedad femenina, es decir, a factores culturales, o de otra índole, vinculados a un determinado territorio, más que solamente a factores de género.
- Existe además una relación positiva y muy significativa entre la proporción de empleadores y la de empleadoras: las CCAA con mayores niveles de empleadores son también las que presentan mayores niveles de empleadoras.
- Las CCAA son más desiguales entre sí atendiendo a los niveles de empresariedad femenina que si nos centramos en los niveles de empresariedad masculina. Es decir, las CCAA son más homogéneas si hablamos de empresarios que de empresarias. Además, las CCAA son aún más desiguales entre sí con relación a la proporción de empleadoras que teniendo en cuenta el grupo amplio de empresarias.
- El tamaño de los establecimientos donde trabajan las empresarias es menor que los de los empresarios, aunque se observan diferencias importantes entre tipos de empresarios/as.

Otro de los resultados más relevantes del estudio realizado es que no existe un solo perfil de mujer empresaria, sino que el análisis ha ido determinando diferencias entre los cuatro tipos de mujeres autoempleadas, lo que permite establecer cuatro perfiles diferenciados de mujeres empresarias. Así tenemos que:

1. Las empleadoras

- La presencia de mujeres entre el conjunto de empleadores es menor que entre el total de empresarios: sólo un 25% de los empleadores son mujeres, frente al 32% del conjunto de empresarios.
- Las empleadoras se concentran en mucha mayor medida en el sector servicios: el 80% está en el sector servicios, lo que supone tres puntos porcentuales más que el conjunto de empresarias, y veinticinco puntos más que los empleadores.
- Las empleadoras se concentran mucho más en la ocupación de *Dirección de las empresas*: cinco de cada diez empleadoras tiene esta ocupación, frente a sólo 3 de cada diez empresarias.

- Las empleadoras son más jóvenes que los empleadores. Respecto al resto de empresarias destaca su menor presencia en el tramo de menores de 35 años.
- Son, junto con las cooperativistas, las empresarias mejor formadas, y están mejor formadas que los empleadores.
- Si el 80% de los hombres empleadores está casado, este porcentaje es de sólo el 75% de las empleadoras.
- El tamaño medio de los hogares de las empleadoras es mayor que el de las asalariadas y que el del conjunto de empresarias, pero menor que el de los empleadores.
- Presentan el mayor número medio de niños menores de doce años en sus hogares, aunque es menor que el número medio de niños en los hogares de los empleadores (0,59 frente a 0,61).
- Optan en menor medida por la jornada parcial, y trabajan más horas que las asalariadas y que el resto de empresarias.
- Los establecimientos en los que trabajan (sus empresas) tienen en una mayor proporción que la media de empresarias más de diez trabajadores (7,4% frente a la media del 5%), aunque en mucha menor medida que los empresarios (con un 17%). Sus empresas son, por tanto, de menor tamaño que las de los empleadores.

2. Empresaria o trabajadora independiente

- Las empresarias o trabajadoras independientes (autónomas) conforman el grupo más numeroso de empresarias: seis de cada diez empresarias (60%) son trabajadoras independientes.
- Ocho de cada diez empresarias independientes se concentran en el sector Servicios, destacando asimismo su elevada concentración en la agricultura (13%).
- Se concentran también en mayor medida que los hombres en la ocupación de *Dirección de las empresas* (el 30%) y en la de *Trabajadores de los servicios* (un 18% adicional).
- Presentan un nivel más bien bajo de estudios, aunque más elevado que los hombres.
- Las empresarias independientes tienen el menor número de niños menores de doce años (el número medio de niños en sus hogares es de 0,45 frente a 0,49 de media).
- Estas empresarias, junto con las empleadoras, son las que trabajan habitualmente más horas, con una media de 40,9 horas por semana, muy superior también al de las asalariadas de 34,7 horas por semana.

3. Miembro de cooperativa

- Las mujeres empresarias miembros de cooperativas conforman el grupo más pequeño de empresarias: sólo alrededor del 2% de las empresarias pertenece a este grupo.
- Destaca su elevada participación en el sector de la Industria, con un 25% de ellas en este sector, casi tres veces más que la media de las empresarias en su conjunto y casi tres veces más que las asalariadas. Esta concentración en la Industria es, no obstante, menor que la de los hombres (que asciende al 43%).

- Las mujeres miembros de cooperativas son considerablemente más jóvenes que los hombres miembros de cooperativas.
- Tienen un nivel de estudios relativamente alto y superior al de los hombres miembros de cooperativas.
- Pertenecen a hogares donde hay más niños menores de doce años que en la media de las empresarias.
- Optan en mayor medida que la media de empresarias y que las asalariadas por una jornada de trabajo a tiempo parcial y trabajan también un menor número de horas que la media de empresarias, aunque más que las asalariadas.
- Casi la mitad de estas mujeres trabajan en establecimientos con más de diez trabajadores, proporción diez veces superior a la media y superior incluso a la de los hombres cooperativistas.

4. Ayuda familiar

- Conforman una proporción importante del conjunto de empresarias: trece de cada cien empresarias son ayudas familiares.
- El 58% de las ayudas familiares son mujeres, es por tanto una categoría de empresario (o de autoempleo) más propia de las mujeres.
- Destaca su sobre representación en el sector de la Agricultura, en donde trabaja un 20% de las mujeres ayudas familiares, frente a la media del 11% del total de empresarias y apenas un 2% de las asalariadas.
- El 34% pertenece a la ocupación de *Trabajadores en los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios*, lo que supone una proporción más del doble que la media de las empresarias..
- Mientras que la mayor parte de los hombres ayudas familiares son jóvenes menores de 35 años, la distribución de las mujeres ayudas familiares es más homogénea en todos los tramos de edad.
- Presentan un nivel de estudios superior al de los hombres, pero son las mujeres empresarias peor formadas.
- Son las empresarias que en una mayor proporción están casadas (el 77% de éstas, frente a la media del 72%), a diferencia de los hombres ayudas familiares, de los que sólo un 40% lo está.
- Estas mujeres pertenecen a los hogares con un mayor número de miembros (3,85 de media), similar al de los correspondientes hombres (3,86 miembros), lo que apunta a la presencia de otros miembros en el hogar, posiblemente otras personas mayores.
- Son las que en mayor medida optan por la jornada a tiempo parcial (dos de cada tres lo hace), en gran medida debido a sus obligaciones familiares. Son, en consecuencia, las que menor número de horas trabajan.

La comparación con las empresarias de la UE15:

- El análisis comparado del empresariado español con el de la Unión Europea pone de manifiesto que, en relación al empleo total, en España es más frecuente el empresariado, tanto para hombres como para mujeres.
- La distribución por tipo de empresarios/as es muy similar en España y en la UE-15. Cabe destacar que el porcentaje de empleadoras sobre el total de empresarias es superior en España que en la UE-15.
- La distribución sectorial de las empresarias españolas es muy similar a la de las de la UE15. Sin embargo, el detalle en el sector servicios revela que las empresarias españolas se concentran en mayor medida en el Comercio (34% frente a 20% en la UE-15) y en Hostelería y Restauración (12% frente a 8%).
- También se concentran las empresarias españolas en mayor medida que las europeas en la ocupación de *Dirección de las empresas*.
- El empresariado español es ligeramente más joven que el europeo, y esto es cierto tanto para mujeres como para hombres. Tanto en España como en la UE-15, la participación de las mujeres en el empresariado es mayor en los grupos de edad más jóvenes, aunque la probabilidad de que una trabajadora sea empresaria crece con la edad tanto en España como en la UE-15.
- Los empresarios y las empresarias españolas están claramente peor formados que los europeos. Pero las diferencias entre las empresarias españolas y europeas se centran en los niveles inferiores de formación, ya que el porcentaje de empresarias con niveles superiores es similar en ambos casos.

III. Diferencias de género y tipología empresarial

Mujeres Empresarias

en la Economía Española



Diferencias de género y tipología empresarial

I. Introducción

El capítulo precedente ha ido presentando datos sobre las características personales de las empresarias y de los empresarios, incluyendo su situación familiar, el sector de actividad y la ocupación en los que trabajan, sobre sus condiciones de trabajo y sobre el tamaño de los establecimientos en los que trabajan. El enfoque ha sido comparado, buscando las diferencias entre las empresarias y las asalariadas por una parte, y entre las empresarias y los empresarios por otra. Además, se ha ido viendo a lo largo de los apartados que las características analizadas permiten, a priori, diferenciar entre cuatro tipos de empresarios/as: empleadores/as, trabajadores/as independientes, miembros de cooperativas y ayudas familiares.

El objetivo de este capítulo es doble: en primer lugar se trata de confirmar, mediante técnicas estadísticas más sofisticadas que las del análisis de frecuencias, la existencia de diferencias entre empresarias y empresarios, identificando las variables responsables de esta diferenciación. En segundo lugar, se corroborará la existencia de cuatro tipos de empresarios/as diferenciados y se determinará cuáles de las características analizadas son las que más les diferencian. Se propone después un ejercicio de detalle sobre el grupo de empleadoras y empleadores, los más dinámicos en la creación de empleo, tal y como se ha ido viendo en el estudio.

En el tercer apartado se presentan los resultados de un ejercicio econométrico con el que se analizan las características de una mujer empresaria respecto de una asalariada. Se trata de responder a la pregunta de qué factores inciden en la probabilidad de que una mujer ocupada sea empresaria o asalariada.

II. Análisis discriminante

El análisis discriminante es una técnica estadística utilizada para analizar la relación entre una variable dependiente no métrica y varias variables independientes. Este análisis posibilita el examen de las diferencias entre dos o más grupos, atendiendo a una serie de variables consideradas simultáneamente, lo que permite identificar dimensiones en función de las cuales los grupos difieren entre sí. Otro objetivo de este análisis es utilizar los valores conocidos de las variables independientes para predecir con qué categoría de la variable dependiente se corresponden, es decir, a qué grupo pertenece una determinada observación.



El procedimiento genera una serie de funciones discriminantes, tantas como grupos menos uno, basadas en combinaciones lineales de las k variables X predictoras que proporcionan la mejor discriminación posible entre los grupos. Cada una de las funciones discriminantes D_i adopta la forma:

$$D_i = u_{i1}X_1 + u_{i2}X_2 + \dots + u_{ik}X_k \quad \text{con } i=1,2,\dots, G-1,$$

siendo G el número de grupos

De aquí se derivan una serie de funciones de clasificación, tantas como grupos, que, para cada observación (para cada individuo), otorgan una puntuación en cada uno de los grupos. La asignación de esa observación a un grupo o a otro se realizará atendiendo a en qué grupo ha obtenido la mayor puntuación

Las variables utilizadas en este ejercicio coinciden con las que se han ido presentando en el capítulo precedente, proceden de la Encuesta de Población Activa (EPA) y se refieren al primer trimestre de 2007. Algunas se refieren a las características personales y familiares de los/as empresarios/as y asalariados/as, mientras que un segundo bloque se centra en las características de los empleos

TABLA.39

VARIABLES UTILIZADAS EN EL ANÁLISIS DISCRIMINANTE		
Variables	Descripción	Nombre
Variables personales y familiares:		
Sexo	Hombres o mujeres	Mujeres (Mujer=1, Hombre=0)
Edad	Años	Edad1
Nivel de estudios	Estudios primarios, secundarios o superiores	Estud. primarios, Estud. secund., Estud. terciarios
Estado civil	Soltero/a, casado/a, viudo/a, separado/a o divorciado/a	Soltero/a, Casado/a, Viudo/a, Separado/a o divorciado/a
Presencia de niños en el hogar	Número de niños menores de doce años en el hogar	Número de personas menores o iguales a 12 años en el hogar
Tamaño del hogar	Número de personas que componen el hogar	Número de personas en el hogar
Variables relacionadas con el empleo:		
Situación profesional	Empresario/a o asalariado/a	Empresario/a o asalariado/a
Tipo de empresario/a	Empleador/a, Trabajador/a independ., Miembro de cooperativa, Ayuda familiar	Empleador/a, Trabajador/a independiente, Miembro de cooperativa, Ayuda familiar
Sector de actividad	Agricultura, Industria, Construcción, Servicios	Agricultura, Industria, Construcción, Servicios
Ocupación*	Grupos de ocupación a dos dígitos (CNO.94)	Ocupación 0, Ocupación 1, Ocupación 2,...Ocupación 9
Número de horas trabajadas habitualmente	Número de horas trabajadas habitualmente	HORAS H

Fuente: Elaboración propia.

TABLA.40

GRUPOS DE OCUPACIÓN (CNO.94)

Ocupación 0	Fuerzas Armadas
Ocupación 1	Dirección de las empresas y de las administraciones públicas
Ocupación 2	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
Ocupación 3	Técnicos y profesionales de apoyo
Ocupación 4	Empleados de tipo administrativo
Ocupación 5	Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios
Ocupación 6	Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca
Ocupación 7	Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria.
Ocupación 8	Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores
Ocupación 9	Trabajadores no cualificados

Fuente: *Clasificación Nacional de Ocupaciones, 1994*.

2.1. ¿Hay cuatro tipos de empresarios/as?

La respuesta a esta pregunta se deriva del ejercicio realizado con el análisis discriminante en el que:

- El universo de referencia es el conjunto de empresarios y empresarias.
- La variable dependiente es tipos de empresarios/as: empleadores/as, trabajadores/as independientes, miembros de cooperativas y ayudas familiares.
- Las variables explicativas son las presentadas en la Tabla 39. Para facilitar la interpretación de los resultados, se ha procedido a recodificar algunas de las variables.

El método de análisis empleado ha sido por pasos, de cara a identificar las variables que no aportan ningún poder discriminante entre los cuatro grupos de empresarios/as. De este ejercicio se obtiene que las siguientes variables no son significativas: Sector servicios, Viudo_a, Estudios primarios, Ocupación 3. *Técnicos y profesionales de apoyo* y Ocupación 0. *Fuerzas armadas*. Esto es, el hecho de trabajar en el sector servicios no es un factor con poder discriminante entre los cuatro tipos de empresariado del análisis. La razón es que, tal y como se ha visto en apartados previos, entre un 35% y un 55% de los hombres empresarios de los cuatro tipos trabajan en este sector, porcentaje que se incrementa a entre un 60% y 80% de las empresarias de los cuatro tipos (ver Tabla 12), con lo que este factor no se configura como diferenciador de los cuatro tipos de empresariado. Del mismo modo, tenemos que el estado civil de viudo/a no sobrepasa el 4% en ninguno de los cuatro tipos de empresarios/as (Tabla 20) y el nivel de estudios secundario concentra entre el 48% y 62% de empresarios/as (Tabla 18). Por su parte, el grupo de ocupación 3. *Técnicos y profesionales de apoyo*, y el grupo de ocupación 1. *Fuerzas armadas* tampoco se han revelado con poder discriminante entre los cuatro tipos de empresarios.

El resto de variables sí se han mostrado con poder discriminante significativo con lo que la respuesta a la pregunta inicial de si existen cuatro tipos de empresarios diferentes es afirmativa. Se ha llevado a cabo un test de igualdad de las medias (Lambda de Wilks) que determina la no igualdad de las medias de las variables explicativas entre los cuatro tipos de empresarios/as⁶⁵.

El método de análisis discriminante por pasos va introduciendo las variables significativas por orden de mayor poder discriminante que presentan a menor. Como se comentaba más arriba, el análisis discriminante permite obtener unas funciones de clasificación, las funciones discriminantes de Fisher, que clasifican a un individuo con unas características determinadas en función de la puntuación obtenida con dichas funciones. Cada individuo es clasificado en el grupo en el que, con sus características personales y laborales, obtenga una mayor puntuación. Los coeficientes de dichas funciones (Tabla 41) aproximan, por tanto, la contribución que hace cada una de las variables en el proceso de discriminación de los individuos entre los cuatro grupos de empresarios.

En la tabla aparecen ordenadas por orden de entrada, es decir, por orden de mayor a menor poder explicativo, las variables que se han revelado con poder discriminante en el proceso. De un primer análisis del orden de entrada de las variables se observa que ocupación 1 *Dirección de las empresas (y de las administraciones públicas)*, es la que más discrimina entre los cuatro tipos de empresarios. A continuación está el número de horas habitualmente trabajadas y en los primeros lugares también aparecen otras variantes de la variable Ocupación, tal y como se especificó en la Tabla 40, con las ocupaciones 9. *Trabajadores no cualificados* ocupación 5. *Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios*, y ocupación 4. *Trabajadores de tipo administrativo*. En los primeros lugares también se encuentran las variables sobre el sector de actividad, siendo la industria la más relevante. La edad también se muestra como una variable de cierta relevancia al aparecer en noveno lugar, mientras que el nivel de estudios con mayor poder discriminante es el de estudios superiores. La variable género (Mujer) aparece a continuación en el decimoprimer lugar, y presenta por tanto un poder discriminante medio entre los cuatro tipos de empresariado. El estado civil con mayor poder discriminante es el de soltero, que entra en decimotercer lugar. La composición del hogar también se ha revelado con poder discriminante, siendo más relevante el tamaño total de la familia que la presencia de niños en el hogar.

Como decíamos, la variable que ha entrado en primer lugar en el proceso, es decir, la que presenta un mayor poder discriminante entre los cuatro tipos de empresarios es *la ocupación 1 Dirección de las empresas (y de las administraciones públicas)*. Como se puede observar (Tabla 41), el tener esta ocupación aporta una puntuación mayor en la función de Empleador (el coeficiente es 12,324), que en el resto de los grupos donde toma valores comprendidos entre 10,3 y 10,6. Este resultado es consistente con la distribución del empresariado por ocupaciones ofrecido en la Tabla 14, según la cual más del 54% de los empleadores y empleadoras se concentran en esta ocupación, mientras que en el resto de los grupos de empresarios/as este porcentaje es muy inferior.

⁶⁵El test chi-cuadrado del Lambda de Wilks apunta a que el modelo es significativo.

La segunda variable con mayor poder explicativo es el número de horas habitualmente trabajadas. Los coeficientes de las funciones discriminantes apuntan a que al aumentar el número de horas otorga una mayor puntuación al grupo de empleador/a (coeficiente 0,271) o trabajador independiente (coeficiente 0,265) que al grupo de cooperativa (coeficiente 0,249) y sobre todo que al grupo de ayuda familiar (coeficiente 0,182). El siguiente grupo ocupacional que se ha revelado con gran poder discriminante es la Ocupación 9, *Trabajadores no cualificados* ocupación, en este caso la mayor puntuación corresponde a la función de Ayudas familiares (coeficiente 22,500) y la menor a la de Empleador/a y Trabajador/a independiente, que da a entender que la probabilidad de que un individuo sea clasificado como Ayuda familiar es mayor que en los otros tres casos si pertenece a la Ocupación 9.

La variable Industria otorga la mayor puntuación a ser miembro de cooperativa (coeficiente 4,912) y la menor a ser trabajador independiente (coeficiente 1,599). Mientras que en el caso de la variable Mujeres, que es dicotómica y toma el valor 1 si el individuo es mujer y el 0 si es hombre. Los coeficientes de las funciones otorgan la mayor puntuación en el caso de las Ayudas familiares y la menor en el de Empleadores/as, corroborando así los resultados del análisis de frecuencias de epígrafes previos, según el cual el porcentaje de mujeres en ayudas familiares es mayor que el de varones (13,2% de las empresarias son ayuda familiar frente al 4,5% de los varones) mientras que en empleadores el porcentaje de mujeres está claramente por debajo (el 24,3 % de las empresarias son empleadoras frente al 33,6% de los varones) como se pudo ver en la Tabla 8.

El resto de variables vienen a confirmar los resultados del análisis de frecuencias presentado en el capítulo anterior: un/a empresario/a tiene una mayor probabilidad de ser una Ayuda familiar si trabaja en el sector de la Agricultura (el coeficiente de 4,025 es el mayor de los cuatro), en la Ocupación 4. *Trabajadores de tipo administrativo* (coeficiente de 15,190), o es soltero (87,785). Un/a empresario/a que trabaje en la Ocupación 8 *Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores* tiene más probabilidades de ser un Miembro de cooperativa (el coeficiente es el más elevado, 15,107). Cuanta más edad tenga un empresario/a, más probabilidad tiene de pertenecer al grupo de Empleadores/as, y también cuanto mayor número de niños menores de doce años haya en su hogar, y menor probabilidad si está soltero.

En resumen, **el análisis discriminante confirma, atendiendo tanto a variables personales y familiares como a variables relacionadas con el empleo, la existencia de cuatro perfiles diferenciados de empresarios/as: los empleadores/as; los empresarios/as sin asalariados o trabajadores independientes; los miembros de cooperativas y los denominados “ayudas familiares”.**

TABLA.41

FUNCIONES LINEALES DISCRIMINANTES DE FISHER. COEFICIENTES DE LAS FUNCIONES DE CLASIFICACIÓN. TIPOS DE EMPRESARIOS/AS

Orden	Tipos empresarios	Empleador/a	Trabajador/a Independiente	Miembro de cooperativa	Ayuda familiar
1	Ocupación 1	12,234	10,377	10,473	10,649
2	Horas trabajadas habitualmente	0,271	0,265	0,249	0,182
3	Ocupación 9	16,552	16,522	19,446	22,500
4	Industria	2,710	1,599	4,912	2,434
5	Ocupación 5	12,229	11,528	12,205	14,532
6	Ocupación 4	11,178	10,540	12,973	15,190
7	Agricultura	0,350	0,051	1,096	4,025
8	Construcción	5,010	3,995	4,268	4,446
9	Edad	0,892	0,883	0,873	0,847
10	Estudios superiores	14,194	13,596	14,905	13,420
11	Mujeres	6,302	6,807	6,666	7,159
12	Ocupación 8	12,911	13,279	15,107	13,594
13	Soltero	86,929	87,294	87,137	87,785
14	Número de personas en el hogar	1,715	1,681	1,694	2,024
15	Ocupación 6	9,416	10,123	9,442	7,719
16	Nº de personas de 12 o menos años	2,643	2,530	2,526	2,188
17	Estudios secundarios	11,911	11,627	12,215	11,641
18	Ocupación 7	12,639	13,024	12,951	12,690
19	Separado	76,475	76,807	76,940	76,689
20	Ocupación 2	9,589	9,360	9,147	8,918
21	Casado	74,756	74,756	75,149	75,040
	Constante	-81,793	-79,882	-81,172	-79,162

Fuente: Elaboración propia.

2.2. ¿Son las empresarias diferentes de los empresarios?

La respuesta viene de la mano también de un análisis discriminante en el que el universo de análisis está formado por los empresarios y empresarias, la variable dependiente es el sexo, y las variables explicativas son las de la Tabla 39, exceptuando lógicamente el sexo.

El método empleado es similar al anterior, esto es, la introducción de las variables explicativas se ha hecho por pasos, de cara a garantizar que todas las variables introducidas en el modelo son significativas. Las variables que han quedado excluidas en este caso, es decir, las que no presentan ningún poder discriminante entre empresarios y empresarias son: Ocupación 1. Dirección de las empresas y de las administraciones públicas, el sector de la Construcción, el estado civil Soltero/a y el nivel de estudios Superior.

El resto de variables son significativas, habiéndose llevado a cabo los pertinentes tests de igualdad de medias y de la matriz de covarianzas y rechazándose la hipótesis nula de igualdad entre los dos grupos de empresarios y empresarias⁶⁶. Con esto, se puede afirmar que efectivamente existen dos grupos diferenciados de empresarios, el conformado por los hombres y el de las mujeres. El resto del ejercicio trata de dilucidar qué variables justifican esta diferenciación.

De forma similar al apartado anterior, la Tabla 42 recoge los coeficientes de las funciones lineales de clasificación, en donde las variables han sido ordenadas en función de su entrada en el modelo. Las variables Ocupación 5. *Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios*, las horas habitualmente trabajadas, Ocupación 7. *Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción y la minería (...)* y Ocupación 8. *Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores* tienen un elevado poder discriminante. Por su parte, la composición del hogar, tanto en número de miembros como en cuanto a la presencia de niños menores de doce años, si bien son significativas, entran en el modelo en los últimos puestos, junto con el nivel de Estudios Primarios y la Ocupación 6. *Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca* y el tipo de empresario/a Ayuda familiar y Miembro de cooperativa.

Los coeficientes representados en la tabla indican que un empresario tiene más probabilidades de ser mujer que de ser hombre si: trabaja en el sector servicios, si pertenece a la Ocupación 5. *Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios*, si es ayuda familiar⁶⁷, si pertenece a la Ocupación 4. *Trabajadores de tipo administrativo*, si trabaja en la industria, si es viudo/a, separado/a o casado/a, si es trabajador independiente o ayuda familiar, si pertenece a la Ocupación 9 *Trabajadores no cualificados*, o a la Ocupación 2 *Técnicos y profesionales científicos e intelectuales*, o si tiene estudios primarios. La razón es que los coeficientes de estas variables en la función discriminante Mujer son más elevados que los de la función Hombre.

Por el contrario, según este análisis, la probabilidad de que un empresario sea un hombre se incrementa respecto de la de ser mujer, si trabaja un mayor número de horas, pertenece a la Ocupación 7. *Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción y la minería (...)*, a la Ocupación 8. *Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores*, a la Ocupación 6. *Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca*. También se incrementa con la edad, si es empleador, si tiene estudios secundarios, si hay un mayor número de niños y de personas en el hogar, o si es miembro de cooperativa.

Por tanto, **los resultados indican que los empresarios son diferentes de las empresarias; pero también que estas diferencias estriban no tanto en las características personales sino en las características de sus empleos.**

⁶⁶De forma similar al ejercicio anterior, el test chi-cuadrado del Lambda de Wilks apunta a que el modelo es significativo.

⁶⁷La variable Tipos de empresarios adopta los valores 1. Empleador/a, 2. Trabajador/a independiente, 3. Miembro de cooperativa, 4. Ayuda familiar.

TABLA.42

FUNCIONES LINEALES DISCRIMINANTES DE FISHER. COEFICIENTES DE LAS FUNCIONES DE CLASIFICACIÓN. EMPRESARIOS Y EMPRESARIAS

Orden		Hombres	Mujeres
1	Servicios	11,583	12,986
2	Horas habitualmente trabajadas	0,527	0,473
3	Ocupación 7	27,754	26,572
4	Ocupación 8	23,124	21,955
5	Industria	9,339	10,272
6	Ocupación 5	22,009	23,013
7	Ocupación 4	24,014	25,161
8	Viudo	-5,033	-3,035
9	Separado	-2,830	-1,811
10	Ocupación 0	25,061	22,970
11	Edad	0,426	0,405
12	Casado	-3,168	-2,796
13	Ocupación 9	25,483	26,065
14	Ocupación 2	24,892	25,333
15	Agricultura	7,879	8,497
16	Empleador	8,108	7,954
17	Estudios secundarios	3,731	3,628
18	Trabajador independiente	1,670	1,846
19	Número de personas de 12 o menos años	0,469	0,432
20	Ocupación 3	24,048	24,169
21	Número de personas en el hogar	2,369	2,357
22	Ocupación 6	17,428	17,331
23	Ayuda familiar	5,964	6,057
24	Cooperativista	1,168	1,048
25	Estudios primarios	0,967	0,979
	Constante	-40,429	-38,986

Fuente: Elaboración propia.

2.3. ¿Son las empleadoras diferentes de los empleadores?

A lo largo del estudio se ha ido comprobando cómo el análisis de las variables atendiendo a los cuatro tipos de empresariado se hacía necesario, ya que, como además ha corroborado el ejercicio en este apartado, existen diferencias significativas entre los cuatro grupos.

En este apartado nos detenemos en el caso de los empleadores y las empleadoras, con el ánimo de comprobar si configuran también grupos separados y diferenciados, atendiendo a las características que han sido presentadas en el estudio. El interés en este grupo es su mayor dinamismo en la creación de empleo. El ejercicio es similar a los anteriores y corrobora que, efectivamente, empleadores y empleadoras configuran colectivos diferenciados.

En este caso, las variables sin poder discriminante, por tanto excluidas del análisis, han sido: el sector de la Industria, el sector de la Agricultura, el nivel de estudios secundarios, el estado civil de casado/a y la Ocupaciones 0. *Fuerzas Armadas*, y la Ocupación 1. *Dirección de las empresas y de las administraciones públicas*.

El resto de variables son significativas. Los coeficientes de las funciones discriminantes vienen a confirmar los resultados del análisis de frecuencias. De esta forma, es más probable que un/a empleador/a sea mujer si: trabaja en el sector servicios, si pertenece a la Ocupación 5. *Trabajadores de servicios de restauración (...)* a la Ocupación 4. *Trabajadores de tipo administrativo*, a la Ocupación 3 *Técnicos y profesionales de apoyo* o a la Ocupación 2 *Técnicos y profesionales científicos e intelectuales*, si es viuda o separada o divorciada. La probabilidad de que esa persona sea una mujer se incrementaría también si tiene estudios primarios y si hay un mayor número de personas en el hogar.

En resumen, **se confirma que empleadores y empleadoras son diferentes tanto en algunas características personales como en las características de sus empleos.**

TABLA.43

FUNCIONES LINEALES DISCRIMINANTES DE FISHER. COEFICIENTES DE LAS FUNCIONES DE CLASIFICACIÓN. EMPRESARIOS Y EMPRESARIAS

Orden		Hombres	Mujeres
1	Servicios	6,222	6,714
2	Horas habituales	0,398	0,354
3	Ocupación 5	1,895	3,427
4	Ocupación 7	4,565	3,646
5	Viudo	-2,877	-0,433
6	Construcción	9,028	8,234
7	Edad	0,826	0,791
8	Ocupación 8	5,515	4,706
9	Soltero	13,404	12,794
10	Número de personas de 12 o menos años	3,529	3,300
11	Ocupación 4	4,333	5,153
12	Separado	3,541	4,146
13	Estudios primarios	-2,999	-2,695
14	Ocupación 3	4,349	4,758
15	Número de personas en el hogar	2,095	2,140
16	Ocupación 6	7,017	6,706
17	Ocupación 2	-0,278	-0,086
18	Ocupación 9	4,943	4,669
19	Estudios superiores	2,367	2,324
	Constante	-38,476	-35,289

Fuente: *Elaboración propia.*

III. Modelo de elección discreta, Logit

Como se comentaba al inicio de este apartado, el objetivo del ejercicio que se propone a continuación es analizar las características de las empresarias comparadas con las asalariadas y ver cuáles y cómo incrementan la probabilidad de que una mujer ocupada (colectivo sobre el que se ha realizado el ejercicio) sea empresaria.

La variable dependiente toma el valor 1 si la mujer es empresaria y 0 si no lo es, y viene explicada por el conjunto de variables consideradas a lo largo del estudio. La interpretación de los resultados ha de hacerse, por tanto, en términos de la probabilidad de que una mujer ocupada sea empresaria respecto de la de que no lo sea, y que sea, por tanto, asalariada.

Las variables explicativas son de dos tipos, continuas y discretas. Además se han agrupado según las características personales de las mujeres, atendiendo a su entorno familiar y, finalmente, a las características de sus empleos.

Han sido introducidas tres variables continuas:

- Número de niños menores de 12 años en el hogar
- Número de personas en el hogar
- Horas habitualmente trabajadas

Por su parte, las variables explicativas discretas han sido transformadas de cara a tomar como referencia la opción menos probable, según el análisis de frecuencias efectuado en apartados anteriores. Así, según se constató en su momento, el porcentaje de mujeres empresarias es menor entre las solteras, con lo que se ha dejado esta opción como la de referencia. En este caso, es esperable que el coeficiente del resto de opciones (casada, separada o divorciada y viuda) sea mayor que cero, indicando que la probabilidad de que una mujer casada, separada o viuda sea empresaria es mayor que el de una mujer soltera.

La definición del resto de variables discretas sigue esta misma lógica, con lo que quedan definidas como sigue:

Características personales:

Estado Civil (referencia: soltera):

- Casada = 1 (no casada 0)
- Separada = 1 (no separada 0)
- Viuda = 1 (no viuda 0)

Edad (referencia: menor de 35 años):

- 35-44 años = 1 (si no, 0)
- 45-54 años = 1 (si no, 0)
- De 55 y más años = 1 (si no, 0)

Nivel de estudios (referencia: estudios superiores)

- Estudios primarios = 1 (si no, 0)
- Estudios secundarios = 1 (si no, 0)

Características del empleo:

Sectores de actividad (referencia: Industria)

Agricultura = 1 (si no, 0)

Construcción = 1 (si no, 0)

Servicios = 1 (si no, 0)

Ocupaciones (referencia Ocupación 0. Fuerzas armadas)

Ocupaciones de 1 a 9 (según tabla anterior, ver tabla)

Hay que señalar que se han incluido variables conjuntas, dada la alta correlación detectada entre algunas de ellas. Este es el caso de la edad y el estado civil, así como de la edad y el nivel de estudios.

El resultado detallado del ejercicio propuesto aparece en la Tabla 44.

- Efectivamente, como se comentaba anteriormente, **la probabilidad de que una mujer sea empresaria es mayor si ésta está casada, separada o viuda que si está soltera** (el coeficiente B es positivo en los tres casos): una mujer casada o separada tiene más del doble de probabilidades de ser empresaria (el término $\exp(B)$ es igual a 2,23 y a 2,1 respectivamente) que una soltera y una mujer viuda multiplica aproximadamente por seis la probabilidad de ser empresaria que una soltera (el $\exp(B)$ es igual a 6,6).
- También se comprueba que **la probabilidad de que una mujer sea empresaria es mayor entre el grupo de 35 a 44 años**. Respecto de las mujeres menores de 35, que es el grupo tomado como referencia, se constata que el grupo de 35 a 44 años tiene una probabilidad un 47% mayor de ser empresaria ($\exp(B)=1,47$), mientras que el grupo de las mujeres con edades entre 45 y 54 años presenta un coeficiente B negativo ($B=-0,151$) lo que se traduce en una menor probabilidad que el grupo de referencia (en este caso las mujeres menores de 35 años) de ser empresarias. En este caso su probabilidad es de tan sólo el 86% de la del grupo de referencia ($\exp(b)=0,86$). Las mujeres de más de 55 años tienen un 31% más probabilidad de ser empresarias que las más jóvenes (menores de 35) como lo muestra el coeficiente $\exp(B)=1,317$.
- **Una mujer trabajadora tiene más del 53% de probabilidades ($\exp(B)=1,53$) de ser empresaria si tiene un nivel de estudios medios que si lo tiene superior** (grupo tomado como referencia), mientras que esta posibilidad es algo menor si su nivel educativo es el primario. $\exp(B)=0,908$.
- Tomando las variables **edad y estudios de forma conjunta**, en este caso el grupo de referencia está constituido por las mujeres de menos de 35 años con estudios superiores. Así, los coeficientes indican que la probabilidad de que una mujer con estudios primarios y con edad entre 35 y 44 años tiene más del triple de probabilidades de ser empresaria que una mujer con estudios superiores y menos de 35 años (grupo de referencia) ya que el coeficiente $\exp(B)$ es de 3,329. Con lo que la probabilidad conjunta de este tipo de mujeres (entre 35 y 44 años y con estudios primarios) de ser empresarias sería más del cuádruple (suma de los B o

producto de los tres $\exp(B)^{68}$), respecto de la mujer menor de 35 años y con estudios superiores. En todos los casos el efecto de retroalimentación es positivo tal como muestran los coeficientes de $\exp(B)$ que son mayores de 1. Como se puede ver en la tabla 44, en este caso todos los efectos cruzados de edad y estudios son positivos, pues todos los coeficientes $\exp(B)$ son mayores que 1.

- Respecto a **la edad y el estado civil tomados de forma conjunta**, el colectivo de referencia es el de las mujeres solteras y con menos de 35 años. Más arriba se apuntó que la probabilidad de que una mujer casada sea empresaria es mayor que la de una soltera; también se constató que la probabilidad de que una mujer de 35 a 44 años sea empresaria es mayor que la de una mujer de menos de 35 años. Ahora, sin embargo, se constata que el efecto cruzado es negativo $\exp(B)=0,76$ (que es menor que 1) con respecto a una mujer soltera y menor de 35 años. Y por lo tanto el efecto conjunto, aun cuando continúa siendo positivo, es menor de lo esperado al analizar los dos componentes de manera separada. La probabilidad de que una mujer casada y entre 35 y 44 años sea empresaria sería $1,547 \cdot 1,472 \cdot 0,760 = 1,73$ veces la probabilidad de una mujer soltera y menor de 35 años (un 73% mayor). Este efecto cruzado negativo se da también en todos los casos de las mujeres separadas y en el de las mujeres viudas, salvo en el caso de las mujeres viudas de entre 45 y 54 años.
- Las variables incluidas para aproximarse a **las características del entorno familiar también son significativas**, aunque la probabilidad de ser empresaria se reduce por cada persona adicional en el hogar de una mujer, su probabilidad de ser empresaria se reduce en aproximadamente un 2,2% (la probabilidad es del 97,8% que se corresponde con el $\exp(B)=0,978$) por cada persona que aumenta en el hogar, mientras que por cada niño menor de doce años, la probabilidad se reduce en un 6% (probabilidad del 94%, que se corresponde con el $\exp(B)=0,94$).
- Por su parte, como cabría esperar, **la probabilidad de ser empresaria de una mujer que trabaja en el sector de la agricultura es superior a la de si trabaja en el sector de la Industria**⁶⁹ (sector tomado como referencia). En este caso se incrementa en más de cinco veces ($\exp(B)=5,198$). También se incrementa esta probabilidad de ser empresaria en casi cuatro veces si trabaja en el sector de la construcción ($\exp(B)=3,967$), y en un 30% si trabaja en el sector de los servicios ($\exp(B)=1,301$).
- La última variable que caracteriza el empleo es la **ocupación**. Recuérdese que la referencia en este caso es la Ocupación 0. *Fuerzas armadas*, en la que el porcentaje de empresarias es nulo. Con esto, es de esperar que los coeficientes del resto de ocupaciones sean todos positivos, indicando que la probabilidad de que una mujer perteneciente a estas otras ocupaciones sea empresaria es siempre

⁶⁸La probabilidad de una mujer de 35 a 44 años y con estudios primarios será, aproximadamente, $3,329 \cdot 0,908 \cdot 1,472 = 4,448$ veces la de una mujer menor de 35 años y con estudios superiores, por lo que la retroalimentación entre ambos efectos es en este caso positiva, ya que $3,329 > 1$.

⁶⁹En un análisis similar referido al Primer Trimestre de 2003 la variable tamaño del establecimiento en el que trabaja la mujer también era significativa. Y el análisis conjunto del tamaño del establecimiento y sector de actividad ponía de manifiesto que la probabilidad de ser empresaria era mayor en establecimientos de menos de 11 trabajadores y se incrementaba si además trabajaba en el sector de la agricultura o en los servicios (respecto a la mujer que trabaja en una empresa de la construcción con más de once trabajadores, que era el grupo de referencia).

mayor que la de que pertenezca a la Ocupación 0. Efectivamente, todos presentan coeficientes claramente mayores a 1, siendo el más elevado el de la ocupación 1. *Dirección de las empresas*

TABLA.44

PROBABILIDAD DE SER EMPRESARIA. RESULTADOS EJERCICIO LOGIT					
		B	S.E.	t=B/SE	Exp(B)
Características personales					
Estado Civil	Casada	0,437	0,005	84,553	1,547
	Separada	0,670	0,012	56,414	1,955
	Viuda	0,565	0,067	8,405	1,760
Edad	De 35 a 44 años	0,387	0,007	52,431	1,472
	De 45 a 54 años	-0,151	0,012	-12,903	0,860
	De 55 y más	0,275	0,014	19,411	1,317
Nivel de estudios	Estudios primarios	-0,097	0,013	-7,199	0,908
	Estudios medios	0,425	0,005	80,061	1,530
Edad y estudios	Primarios y de 35 a 44	1,203	0,016	73,574	3,329
	Primarios y de 45 a 54	1,033	0,015	67,022	2,809
	Primarios y de 55 y más	1,819	0,016	112,856	6,169
	Medios y de 35 a 44	0,434	0,007	63,531	1,544
	Medios y de 45 a 54	0,377	0,008	48,081	1,459
	Medios y de 55 y más	0,815	0,011	76,634	2,259
Estado civil y edad	Casada y de 35 a 44	-0,274	0,008	-34,818	0,760
	Casada y de 45 a 54	0,438	0,012	36,448	1,550
	Casada y de 55 y más	0,132	0,014	9,601	1,141
	Separada y de 35 a 44	-1,248	0,016	-78,111	0,287
	Separada y de 45 a 54	-0,290	0,018	-16,021	0,748
	Separada y de 55 y más	-0,893	0,022	-41,144	0,409
	Viuda y de 35 a 44	-1,211	0,074	-16,430	0,298
	Viuda y de 45 a 54	0,076	0,070	1,086	1,079
	Viuda y de 55 y más	-0,462	0,069	-6,678	0,630
Entorno familiar					
	Nº de personas en el hogar	-0,022	0,001	-18,288	0,978
	Nº de niños menores de 12 años	-0,062	0,002	-27,895	0,940
Características empleo					
	Horas habitualmente trabajadas	-0,008	0,000	-67,007	0,992
Sector de Actividad	Agricultura	1,648	0,009	173,892	5,198
	Construcción	1,378	0,009	159,124	3,967
	Servicios	0,263	0,005	50,100	1,301
Ocupaciones	Ocupación 1	15,198	0,007	2220,656	3983271,947
	Ocupación 2	12,493	0,007	1784,694	266472,403
	Ocupación 3	12,010	0,007	1829,113	164408,821
	Ocupación 4	11,287	0,007	1658,679	79773,016

PROBABILIDAD DE SER EMPRESARIA. RESULTADOS EJERCICIO LOGIT

(continuación)

	B	S.E.	t=B/SE	Exp(B)
Características personales				
Características empleo (continuación)				
Ocupación 5	11,914	0,006	2046,785	149315,373
Ocupación 6	13,700	0,011	1238,694	890885,607
Ocupación 7	12,544	0,009	1470,308	280289,629
Ocupación 8	11,908	0,009	1312,303	148388,594
Ocupación 9	10,091	0,000	0,000	24123,081
Constante	-103,148	0,157	-657,810	0,000

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del primer trimestre de 2007 de la EPA.



**IV. Obstáculos a la creación
y consolidación
de empresas de mujeres**

**Mujeres
Empresarias**
en la Economía Española

Obstáculos a la creación y consolidación de empresas de mujeres

I. Introducción

Los capítulos previos han puesto de manifiesto la existencia de ciertas diferencias laborales, personales y familiares entre mujeres empresarias y asalariadas, por una parte, pero también entre empresarios y empresarias. Los resultados del anterior capítulo indican que estadísticamente podemos afirmar que los empresarios son diferentes de las empresarias. Estas diferencias no estriban tanto en las características personales de unos y otras sino más bien en las variables relacionadas con el empleo: sectores en los que se ubican, tareas que desempeñan (ocupaciones) dentro de sus empresas y número de horas trabajadas habitualmente.

Además, uno de los resultados más relevantes de los capítulos precedentes es la existencia de cuatro perfiles diferenciados de empresarios y de empresarias. Sintetizando, se puede decir que las empleadoras y cooperativistas parecen tener un perfil menos tradicional que coexiste con el perfil de empresaria "más clásico" de empresarias sin asalariados, trabajadoras independientes y ayudas familiares. La dedicación horaria a la empresa, el tipo de jornada, la edad, el nivel de estudios y los sectores en los que ubican sus empresas son las variables que más diferencian a los cuatro tipos de mujeres empresarias.

Este capítulo profundiza en las razones y consecuencias de estas diferencias de la mano del estudio de los obstáculos a los que se enfrentan las empresas de mujeres en España. Como ya se ha avanzado en este estudio, las mujeres empresarias se enfrentan a obstáculos comunes a los hombres empresarios, pero en ocasiones estos obstáculos podrían ser más intensos; además, la literatura apunta a la existencia de obstáculos específicos de las mujeres empresarias.

La importancia de indagar en los obstáculos, de identificar adecuadamente los que en mayor medida afectan a las mujeres, ya sean específicos o no, es muy alta. Conocer las dificultades reales es una premisa básica para mejorar la eficacia de las políticas existentes y para diseñar las líneas directrices de las futuras actuaciones. ¿Son necesarias políticas específicas para las mujeres empresarias? o ¿lo que se debe hacer es promocionar su acceso a las políticas generales para la empresa?. Este debate se recuperará en el capítulo VI, pero sin duda los resultados de este capítulo pueden contribuir al mismo.

La metodología aplicada en este capítulo, que es común también a los dos próximos, es mixta: combina una aproximación cuantitativa, a través del análisis de fuentes de información estadística, con otras cualitativas (grupos de discusión y entrevistas en profundidad). La introducción en estos tres últimos capítulos de técnicas de investigación cualitativa nos ha parecido adecuada por tres razones. En primer lugar, porque este estudio pretende ofrecer una panorámica sobre la realidad de las mujeres emprendedoras y empresarias españolas y ésta sería incompleta sin incorporar la visión particular de las propias empresarias y de agentes claves del ámbito institucional, asociativo y político, que tienen un contacto diario con dicha realidad. En segundo lugar, porque no disponemos de fuentes estadísticas o documentales que nos permitan profundizar en temas tan específicos como los tratados en estos capítulos. Pero también, en tercer lugar, porque es muy posible que las herramientas estadísticas sean un instrumento limitado para captar el conocimiento que las empresarias y los agentes clave tienen sobre estos temas.

Este capítulo combina así los resultados de tres aproximaciones diferentes: (1) la revisión de la literatura académica, (2) la revisión y explotación particular de fuentes estadísticas secundarias y (3) la realización de grupos de discusión y entrevistas personales. Las tres perspectivas tienen modos de análisis diferentes, pero también formas de presentación y de transmisión de los resultados dispares. La lectura del capítulo se puede ver afectada por la ruptura de estilos en la presentación de resultados, pero se ha decidido conservar los estilos propios de cada metodología ante el convencimiento de que un intento de homogeneización mermaría la riqueza de los mismos.

El capítulo se ha estructurado en tres apartados. El primero de ellos se centra en la revisión de la literatura académica referida a cuatro aspectos que constituyen seguramente las principales dificultades de las mujeres emprendedoras y empresarias. El segundo apartado se centra en el análisis de las escasas fuentes de información disponibles sobre estos aspectos, con el objetivo de profundizar en ellos, conocer su incidencia en el empresariado en general y determinar si se confirman o no las potenciales diferencias entre las empresas de hombres y mujeres. El tercer apartado presenta los resultados de la metodología participativa aplicada en este proyecto.

II. Revisión de la literatura académica

A continuación se realiza una revisión de la literatura académica más reciente dedicada a la identificación de las dificultades específicas a las que se enfrentan las mujeres emprendedoras y empresarias. La revisión se centra en cuatro dificultades que han sido señaladas claramente por las empresarias y otros actores que han participado en las entrevistas y grupos de discusión realizados en el marco de este trabajo.

Como se señala en el apartado IV de este mismo capítulo, los obstáculos más generalizados y percibidos en mayor medida por las mujeres emprendedoras y empresarias españolas son la dificultad de acceso a la financiación, incluido el acceso al capital inicial, y la necesidad de conciliación de vida familiar y laboral. Los expertos señalan además otras dos dificultades importantes de cara a la supervivencia y crecimiento de las empresas de mujeres: la insuficiente formación empresarial y la escasa participación en

redes sociales y de negocios. A continuación se presentan los resultados más recientes de la literatura académica, sobre todo empírica, realizada sobre estos cuatro temas.

2.1. El acceso al capital y la dificultad de financiación

La literatura existente sobre las dificultades de acceso al capital por parte de las empresarias es ya abundante y, como en relación a otros aspectos, no parece concluyente. En términos generales, la literatura ha puesto énfasis en **la falta de capital suficiente para iniciar empresas y/o en el limitado acceso al mercado financiero** como un obstáculo para los individuos ante su elección de ser asalariados o empresarios⁷⁰. Johanson (2000) afirma que la probabilidad de una persona de ser autoempleado aumenta con su patrimonio personal. Rybczynski (2004), en un análisis referido a Canadá, concluye también que mayores niveles de riqueza personal incrementan tanto la probabilidad de entrar en el autoempleo como la tasa de supervivencia de las nuevas empresas. Y que este "efecto riqueza" es mucho más acusado en el caso de las mujeres que en el de los hombres. Por el contrario, Georgellis y Wall (2004), en un análisis empírico referido a Alemania, encuentran también una relación positiva entre el patrimonio personal y la decisión de pasar del empleo asalariado al autoempleo, pero sólo en el caso de los hombres. Para las mujeres, aunque la relación es también positiva no es estadísticamente significativa. Los autores apuntan dos posibles explicaciones. La primera de ellas es que las mujeres se autoemplean en sectores y ocupaciones que requieren relativamente menos capital. La segunda posible explicación de esta débil relación entre patrimonio y transición al autoempleo es que, en relación a los hombres casados, las mujeres casadas tienen mayor acceso a la financiación a través del patrimonio y la renta de sus esposos.

En general, los estudios coinciden en las **mayores dificultades de las mujeres para obtener financiación externa** y en la **mayor exigencia de garantías colaterales**. Carter y Shaw (2003) señalan que el género influye tanto en los factores de demanda como de oferta de la financiación externa; y que las mujeres ponen en marcha sus empresas con un menor nivel de capitalización y un ratio menor de endeudamiento que los hombres. Sin embargo, este resultado no puede atribuirse a una discriminación de las mujeres por parte de las entidades financieras sino que se debería principalmente a las características de los negocios típicos de mujeres. Cavaluzzo et al. (2002) encuentran diferencias significativas en las experiencias crediticias (concesiones, denegaciones, tipos de interés exigidos, etc) de algunos grupos demográficos, entre ellos mujeres y hombres, pero también encuentran diferencias entre sus empresas; aunque estas últimas no explicarían del todo las diferencias de género encontradas. Robb y Wolken (2002) ponen de manifiesto también diferencias significativas en las características de empresarios y empresarias y de sus empresas e historias crediticias. Según su investigación, las empresas de mujeres son más pequeñas, más jóvenes, están más concentradas en el sector de ventas al por menor y en servicios y tienen mayor propensión a organizarse en torno a la propiedad. Verheul y Thurik (2001) señalan, además, que las empresarias trabajan a tiempo parcial en mayor medida que los empresarios, son más

⁷⁰Evans y Jovanovic (1989) encuentran que la probabilidad de ser empresario se incrementa con el patrimonio personal. Blanchflower y Oswald (1998) muestran también que las herencias y las donaciones familiares influyen positivamente en la probabilidad de ser empresario.

adversas al riesgo, tienen menos experiencia en gestión financiera y dedican menos tiempo al trabajo en redes que los empresarios.

Verheul y Thurik (2001) establecen una **diferencia entre el impacto directo o indirecto del género en la financiación**. El efecto indirecto se refiere a las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a los diferentes tipos de empresas que tienen, y a las disparidades en la gestión y en la experiencia profesional. Por su parte, el efecto directo (también llamado efecto género) no podría ser atribuible a estas características, sino más bien a las diferentes formas de financiar sus negocios que hombres y mujeres con las mismas características tienen. Efectivamente, los autores encuentran diferencias significativas en la financiación de las empresas de hombres y mujeres, naciendo las empresas de mujeres con menor dotación de capital inicial. Además, una vez corregido el efecto indirecto (es decir, sin tener en cuenta las diferencias entre las empresas de hombres y mujeres), el efecto directo les lleva a afirmar que las empresarias ponen en marcha sus empresas con un menor capital inicial, una reducida proporción de capital propio y una mayor proporción de préstamos bancarios. Su interpretación de este fenómeno se centra en la falta de confianza de las propias mujeres empresarias en sus competencias empresariales, que les desanima de dotar a sus empresas con más capital inicial. También se alude a las diferentes ambiciones de empresarios y empresarias; éstas más cercanas al valor de “calidad” de vida que al de “cantidad” de los empresarios. Finalmente, las mujeres dispondrían de menos recursos personales con los que financiar sus negocios, probablemente debido a relaciones laborales discontinuas en el pasado.

Por su parte, Robb y Wolken (2002) señalan que **las diferencias observadas en la forma en que hombres y mujeres financian sus empresas pueden deberse más a las características de sus empresas y sus preferencias como propietarios** de las mismas que a factores desde el lado de la oferta de capital. Los autores muestran que aunque las empresas de mujeres en los Estados Unidos acuden en menor medida a créditos que las de los hombres por miedo a que se los denieguen, una vez que piden un crédito, el porcentaje de aprobados y las condiciones son los mismos. Sin embargo, encuentran que las mujeres empresarias presentan una menor probabilidad de tener créditos impagados y que utilizan en menor medida que los hombres los créditos al comercio y las tarjetas de crédito de empresa. Concluyen también que las diferencias encontradas no se deberían tanto al género, sino sobre todo a las diferencias entre las empresas de hombres y mujeres. Finalmente, Coleman (2002)⁷¹ con datos más recientes señala que las diferencias apuntadas por otros autores ya no se observan: las empresas de mujeres en los Estados Unidos acuden en la misma medida a los créditos bancarios y la ratio de créditos aprobados es el mismo que para los hombres. Coleman no encuentra diferencias significativas entre hombres y mujeres en cuanto a uso de financiación externa ni tampoco en el apalancamiento financiero. En su opinión, las mujeres americanas no son menos propensas al riesgo que los hombres, tal y como la literatura ha señalado repetidamente, y tampoco serían víctimas de discriminación, ya que parecen tener el mismo acceso a los créditos externos.

⁷¹Coleman, S. (2002) y Coleman y Cohn (2000).

A nivel europeo, algunas de las investigaciones realizadas sobre las dificultades específicas de las mujeres emprendedoras señalan que las más generalizadas son las de acceso al capital y a la financiación. El menor tamaño de los créditos solicitados por mujeres se apunta como causa principal de su menor éxito en la obtención de financiación externa⁷².

Por último, Ettore et al (2003) señala algunas características del “modelo” italiano de financiación de los emprendedores entre las que destaca el escaso desarrollo del capital riesgo y de otras formas de financiación como los “business angels”, lo que determina que la mayor parte de la financiación externa para las empresas proceda del sistema bancario. Sin embargo, destaca también que los recursos financieros familiares constituyen un poderoso sistema informal de financiación, capaz de explicar el nacimiento, la supervivencia y el crecimiento de muchas empresas italianas. Este hecho podría ser aún más acusado en el caso de las emprendedoras dado que su realidad se caracteriza por su escasa familiarización con el mundo de la empresa.

2.2. La conciliación de la vida familiar y profesional

En términos generales, la literatura ha apuntado a las obligaciones familiares de las empresarias como un factor determinante de su actividad empresarial. Según las investigaciones de algunos autores, el estado civil y los hijos influirían de forma positiva en la probabilidad de autoempleo⁷³, aunque trabajos posteriores matizan que esto sólo ocurre para las empresarias menos cualificadas y que no es aplicable a las que muestran un comportamiento “menos clásico”⁷⁴. Taginuchi (2002) encuentra que la presencia de un marido apoya a las mujeres a ser autoempleadas, y que el efecto de la presencia de niños sobre la entrada de las mujeres en el autoempleo, que otros estudios consideraron como positivo, es mixto. Sus investigaciones ponen en duda, pues, la opinión de que el autoempleo permite a las madres trabajadoras combinar mejor sus carreras profesionales y sus responsabilidades familiares.

Por otra parte, se ha apuntado a **las obligaciones familiares de las empresarias como un elemento explicativo de su inferior compromiso con su trabajo y, en consecuencia, del menor resultado de sus empresas**⁷⁵. Efectivamente, las mujeres dedican menos tiempo a la vida empresarial (trabajo a tiempo parcial) y soportan mayor tensión por el conflicto entre su vida familiar y profesional⁷⁶. La mayor priorización de la familia frente al trabajo de las empresarias, en comparación con los empresarios, y la consecuente menor dedicación de éstas pueden concretarse en una menor presencia de las mujeres en las redes de negocios y en una menor acumulación de experiencia (Cromie y Birley, 1990). Los niveles de éxito de las empresarias son menores que los de los empresarios, incluso con capacidades empresariales idénticas, debido, entre otros aspectos, a los vínculos familiares⁷⁷. Hundley (2000) encuentra que las ganancias

⁷²European Commission (1996).

⁷³Rees y Shah (1986).

⁷⁴Burke et al. (2000).

⁷⁵Longstreth, Stafford y Mauldin (1987) señalan que las responsabilidades familiares de las mujeres pueden explicar en parte la baja rentabilidad de sus empresas.

⁷⁶Breen et al (1995).

⁷⁷Burke et al. (2000).

de las mujeres autoempleadas disminuyen con el matrimonio, el tamaño de la familia y el número de horas dedicadas al trabajo doméstico, mientras que las ganancias de los autoempleados se incrementan con el matrimonio y el tamaño de la familia.

Por tanto, mientras que la influencia positiva de la familia en la decisión de entrar en el autoempleo por parte de las mujeres vendría de la mano de la mayor flexibilidad que éste les permite, de forma que ellas mejoran la conciliación de sus vidas familiares y profesionales, serían precisamente los vínculos familiares los que estarían comprometiendo los resultados de sus empresas.

Investigaciones recientes se han centrado en el análisis empírico del **efecto de las responsabilidades familiares**, en concreto la presencia de niños en el hogar, **sobre la probabilidad de que una mujer sea empresaria y sobre las condiciones en que lo es** (dedicación horaria y flexibilidad de horarios, teletrabajo, etc.). Hildebrand y Williams (2003) indagan, con datos del Panel Europeo de Hogares, en la hipótesis de que los autoempleados dediquen más tiempo al cuidado de niños que otros. Según sus resultados para once países europeos, excepto en uno o dos países, las mujeres autoempleadas dedican más tiempo al cuidado de niños que los hombres, pero *menos* que las asalariadas. Además este efecto es mayor en los países del Sur de Europa, ocurriendo la relación inversa sólo en los Países Bajos. Ulbrich y Leicht (2004) ofrecen una posible explicación, ya que encuentran una distribución bipolar del tiempo de trabajo de las mujeres autoempleadas en Alemania: una proporción significativa trabaja más bien pocas horas, mientras que el resto (también en comparación con las mujeres asalariadas) trabajan mucho. Mientras que la mitad de las autoempleadas con niños menores de 6 años trabajan a tiempo parcial, esta proporción disminuye a medida que crecen los hijos. Las autoras concluyen que, en general, el cuidado de los niños representa una restricción a las decisiones de empleo de las mujeres, pero no necesariamente afecta en mayor medida a las mujeres autoempleadas.

Estos resultados sugerirían que las políticas de fomento del empresariado femenino serán más efectivas si se ven acompañadas también de programas de mejora del cuidado de niños (Hildebrand y Williams, 2003; y Williams, 2003).

La literatura más reciente se ha interesado también en la **importancia que las estrategias para conciliar trabajo y familia tienen en el crecimiento de las empresas de mujeres**. Shelton (2006) analiza el conflicto trabajo-familia en las mujeres emprendedoras y los efectos sobre sus empresas y encuentra que las estrategias para gestionar este conflicto tienen un papel determinante en el crecimiento de las empresas. Las mujeres que presentan los mejores resultados de crecimiento en sus empresas son las que han elegido estrategias más eficientes para reducir el conflicto entre empresa y familia. Asimismo, se señala que las estrategias que permiten combinar los dos ámbitos son las más preferidas.

A nivel nacional, cabe señalar también un reciente estudio (Benjumea, 2005) que analiza las experiencias de 150 profesionales altamente cualificadas, con ocho tipos diferentes de trayectorias profesionales. En él se señala que **el grupo de empresarias y**

profesionales liberales es el que mayores obstáculos encuentra en el desarrollo de sus carreras profesionales y **el que da mayor importancia a los factores personales como obstáculos a su desarrollo profesional.**

2.3. La dificultad de acceso a las redes de negocios

Un tema relevante en la literatura académica surgido a finales de los años ochenta fue el de las redes sociales de las mujeres empresarias. Se señalaba entonces que la creación y uso de las redes tienen una influencia importante en ciertos aspectos de la gestión de las empresas, posibilitando, por ejemplo, un mejor acceso a financiación, concluyendo que la cantidad y calidad de vínculos externos entre una empresa y su entorno son cruciales para su supervivencia y éxito. Aldrich *et al.*⁷⁸ destacaban estos **efectos positivos de la utilización de redes sobre la creación, crecimiento y supervivencia de las empresas**, e indagaban en **las diferencias entre el contenido y la relevancia de las redes de hombres y mujeres**. Así, mientras que las redes de mujeres serían muy similares a las de los hombres en términos de actividad y densidad, según sus investigaciones, las redes de hombres incluyen a muy pocas mujeres, incluyendo por el contrario las de mujeres a más hombres. En estudios relacionados, se concluía además que **las mujeres son más propensas a utilizar a otras mujeres como fuente de información**⁷⁹.

A pesar de la importancia concedida a las redes sociales, durante los noventa se ha dedicado poco esfuerzo investigador a este tema⁸⁰. Algunos investigadores han señalado durante esta década que las redes de negocio en que participan las mujeres suelen ser menores⁸¹ y que éstas dedican menos tiempo a su desarrollo y mantenimiento⁸². Se ha apuntado, pues, que las redes suponen un elemento más crítico y que deberían ser más importantes entre empresarias que entre empresarios⁸³. Sin embargo, otros estudios concluyen que el tamaño, la diversidad, densidad y efectividad de las redes de negocios presentan pocas diferencias entre hombres y mujeres. La excepción a esta similitud sería que las mujeres tienden a apoyarse más sobre los hombres como contacto primario, pero que acuden a otras mujeres en otros casos, mientras que los hombres acuden casi exclusivamente a otros hombres⁸⁴.

Renzulli, Aldrich y Moody (2000) definen como **capital social** la relación de una persona con otros que puede proporcionarle acceso a recursos importantes. Los autores han llevado a cabo un análisis comparado de las estructuras de las redes (o capital social) de hombres y mujeres empresarios/as, centrándose en la proporción de familiares que participan de esas redes y en el grado de homogeneidad de éstas. Según ellos, una alta proporción de familiares en la red y una alta homogeneidad en sus componentes suponen desventajas importantes para las pequeñas empresas. En la línea anterior, según ellos, esto se confirmaría independientemente del género.

⁷⁸ Aldrich H (1989), Aldrich and Reece (1994) y Aldrich, Reece y Dubini (1989).

⁷⁹ Smeltzer and Fann (1989) y Cromie and Birley (1992).

⁸⁰ Greene *et al.* (2003) y Carter *et al.* (2001).

⁸¹ Brush C (1992).

⁸² Cromie y Birley (1990).

⁸³ Rosa y Hamilton (1994).

⁸⁴ Cromie y Birley (1992).

2.4. La formación empresarial específica

Mientras que la literatura académica se ocupó durante los años ochenta y parte de los noventa principalmente del acceso al capital, como uno de los retos más importantes a los que las mujeres empresarias tenían que enfrentarse a la hora de establecer sus empresas, las investigaciones más recientes han adoptado enfoques más amplios y se han centrado en otros obstáculos, revisados en los apartados previos, entre los que se considera también importante la falta de formación empresarial específica⁸⁵.

La literatura ha mostrado que **las habilidades empresariales específicas** contribuyen de forma decisiva al éxito y al crecimiento de las empresas, y ha reconocido la mayor propensión de los empresarios a aplicar una variedad de competencias específicas. Algunas de estas competencias serían la contabilidad, el marketing, las ventas y la gestión financiera. Lerner y Armor (2002) muestran, en este contexto, que una experiencia previa en gestión parece ofrecer una mayor predisposición al crecimiento, con lo que aquellos/as que cuentan con una experiencia empresarial previa tienen mejores perspectivas.

Sin embargo, como se señala con mayor detalle en la revisión bibliográfica del próximo capítulo, según algunas investigaciones⁸⁶, se apuntan diferencias significativas entre empresarios y empresarias en términos de competencias personales, estrategias y niveles educativos. Las mujeres se califican a sí mismas como menos dotadas que los empresarios en competencias financieras, pero mejor en generación de ideas, innovación y gestión de recursos humanos y comunicación. Además, cabe pensar que, de acuerdo con los resultados de Lerner y Armor (2002), la menor experiencia empresarial de las mujeres esté condicionando y limitando el crecimiento de sus empresas. Esta menor experiencia debería compensarse con una buena formación específica.

A nivel europeo se señala también que las mujeres tienden a hacer un uso menor de los servicios de información y apoyo a emprendedores, debido en parte a su desconocimiento de las fuentes de información más relevantes y en parte a la falta de servicios que asesoren sobre operaciones de pequeña envergadura en los sectores de comercio u otros servicios, en los que las mujeres ubican tradicionalmente sus empresas⁸⁷.

III. La incidencia de los obstáculos

En el apartado previo hemos realizado una revisión de la literatura académica dedicada a identificar los obstáculos específicos de las mujeres emprendedoras y empresarias. La cuestión que surge inmediatamente después de su lectura es ¿cómo afectan las dificultades señaladas en la literatura a las mujeres empresarias españolas? ¿los resultados obtenidos se mantendrán en nuestro país o las diferencias culturales son tan importantes que no permiten la generalización de los resultados?. Las investigaciones empíricas específicas referidas a la realidad española son muy escasas y referidas a ámbitos geográficos muy concretos⁸⁸. Además, un análisis particular de los distintos obstáculos requiere información "ad hoc" y muestras representativas que superen el ámbito de este trabajo. Sin embargo, hemos realizado una revisión de fuentes secundarias y hemos

⁸⁵Greene et al (2003).

⁸⁶Brush y Hisrich (2002).

⁸⁷European Commission (1996).

⁸⁸Véase revisión de la literatura académica nacional en el capítulo I.

hallado algunas que, aunque no están diseñadas para el análisis de los obstáculos específicos de mujeres, aportan información relevante.

3.1. Resultados de la Encuesta ENSR del Observatorio Europeo de PYMEs

A nivel de la Unión Europea, la Comisión Europea cuenta con una importante encuesta periódica a pymes, la ENSR⁸⁹, realizada por el Observatorio Europeo de PYMEs. Esta encuesta fue diseñada para recopilar datos sobre las pymes (empresas con menos de 250 trabajadores) de 19 países europeos y cuenta con un elevado número de empresas entrevistadas (7.873 en la edición de 2003), lo que otorga una gran solvencia a sus resultados. Además, en el contexto de este estudio es particularmente relevante la desagregación por género que ofrece de muchas de las variables.

Respecto a los obstáculos a la creación y consolidación de las empresas de hombres y mujeres, objetivo de este capítulo, es de señalar que la encuesta se centra sólo en el principal obstáculo al funcionamiento de la actividad empresarial señalado por los representantes de pymes europeas. La distribución porcentual de las pymes, desagregada por género, aparece en la Tabla 45. De ella se extrae, en primer lugar, que el principal obstáculo para el funcionamiento de las empresas de hombres y mujeres en Europa es el reducido poder adquisitivo de sus clientes (37% de las empresas aludieron en primer lugar a este obstáculo), seguido de la falta de empleo suficientemente cualificado (un 12%) y, en tercer y cuarto lugar, el acceso a la financiación y las regulaciones administrativas (un 10%); en segundo lugar, particularmente relevante para este estudio, es que las diferencias entre las empresas de hombres y mujeres en los principales obstáculos son relativamente pequeñas.

TABLA.45

PRINCIPAL OBSTÁCULO EN EL FUNCIONAMIENTO DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL, RESULTADOS POR GÉNERO (EN % DE PYMES)			
	Hombres	Mujeres	Total
Poder adquisitivo de los clientes	36	41	37
Falta de empleados cualificados	13	10	12
Ninguno	12	13	12
Acceso a la financiación	10	9	10
Regulaciones administrativas (en medioambiente, seguridad y salud, etc.)	10	10	10
Otros	10	6	9
Infraestructura (carreteras, gas, electricidad, comunicación, etc.)	4	5	4
Implementación de nuevas tecnologías	3	3	3
Implementación de nuevas formas de organización	2	2	2
Gestión de la calidad	1	1	1
Total	100	100	100

Fuente: datos ponderados de la encuesta ENSR de 2003, del Observatorio Europeo de pequeñas y medianas empresas, sobre 7.837 PYMEs en 19 países europeos.

⁸⁹European Network for SME Research.

La encuesta permite también obtener cierta información⁹⁰ en relación con las posibles **diferencias entre los emprendedores europeos hombres y mujeres en el acceso a la financiación**, especialmente a la financiación externa. Los principales resultados del análisis estadístico pueden resumirse en los puntos siguientes:

- a) El 63% de las pymes se muestra satisfecho o muy satisfecho con los servicios de las entidades financieras y el 14% señala que está insatisfecho o muy insatisfecho. Las pruebas estadísticas señalan que el grado de satisfacción es independiente del género; es decir, no se aprecian diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres.
- b) Las tres causas de insatisfacción con los servicios bancarios más señaladas son la falta de calidad en el servicio (61%), las altas comisiones (51%) y los altos tipos de interés (39%). No se aprecian tampoco diferencias significativas entre las pymes de hombres y de mujeres, con las excepciones de que las mujeres se muestran más sensibles al cambio de la persona de contacto en las entidades financieras y de que los hombres señalan en mayor medida que los instrumentos que se les ofrecen no cubren sus necesidades reales.
- c) Entre las razones más importantes para la denegación de la financiación externa cabe citar la falta de garantías suficientes y la insatisfacción con la evolución de la empresa. En general, no se aprecian diferencias notables de género en los motivos que obstaculizaron dicha financiación (el 58% de las empresas de hombres y el 51% de las empresas de mujeres señalan un genérico "otras razones"), pero en el caso de las mujeres las dos causas antes señaladas, garantías y evolución de la empresa, parecen tener una mayor importancia.
- d) Las diferencias en la utilización de servicios de apoyo son pequeñas y escasamente significativas. Sólo cabe señalar que las empresas de mujeres tienden a una utilización mayor de los préstamos con garantías y de otros esquemas de garantía mutua. No se aprecian tampoco diferencias significativas en las razones aludidas para la no utilización de servicios de apoyo financiero.
- e) El 42% de las pymes tienen líneas de crédito en un solo banco, un 27% adicional en dos o tres bancos y otro 21% no cuenta con este instrumento financiero. Tampoco en este punto se aprecian diferencias importantes de género. La única diferencia significativa es que las mujeres tienden en mayor medida a trabajar con un solo banco.
- f) El endeudamiento con las entidades financieras se realiza sobre todo a medio (de tres a cinco años) y largo plazo (más de cinco años) y no se aprecian diferencias notables de género entre los plazos de endeudamiento. Sin embargo sí nos parece significativo que el 43% de las empresas de mujeres, frente al 39% de las de hombres, no haya adquirido préstamos en los últimos tres años.

En resumen, **los resultados a nivel europeo no indican diferencias notables ni en los obstáculos a los que se enfrentan las empresas de mujeres ni en la mayoría de**

⁹⁰Dicha información no se ofrece en la publicación ENSR Enterprise Survey 2003, pero sí en los anexos estadísticos disponibles "on line".

aspectos relacionados con la financiación de sus empresas. En relación con este último aspecto, cabe destacar la menor utilización de la financiación externa en las empresas de mujeres, aunque la información no permite señalar si se debe a las características propias de las empresas o a otras razones.

3.2. Resultados de la Encuesta FCE del Consejo Superior de Cámaras de Comercio

En el marco del proyecto “Factores para consolidar una empresa”, el Consejo Superior de Cámaras y la Fundación INCYDE realizaron una encuesta a 800 empresas nacidas en el año 1998 y que seguían activas al inicio del año 2002, encuesta que denominamos FCE. El cuestionario se centró en las características de los emprendedores y las empresas y en los obstáculos y estrategias de consolidación que habían seguido. Entre las características de los emprendedores se encuentra el sexo de los socios, lo que ha permitido una explotación particular del microdato de la encuesta en el marco del presente trabajo. De hecho, la muestra se ha dividido en tres submuestras: empresas en las que todos los socios son mujeres, empresas en las que todos los socios son hombres y empresas mixtas. Las diferencias entre las dos primeras deberían informarnos sobre las características y dificultades específicas de las mujeres emprendedoras y empresarias en España.

Los resultados de la explotación específica en relación con la incidencia de los obstáculos a la creación y consolidación de las empresas se muestran en la Tabla 46. Los **obstáculos** que los emprendedores perciben en mayor medida **en la fase de creación** de su empresa son: problemas para encontrar personal adecuado, la entrada en el mercado (la búsqueda de clientes), la dificultad para obtener financiación y el coste de la misma y los costes de personal. Otorgan una importancia mucho menor a otros obstáculos como los trámites administrativos, el acceso a la información sobre el mercado o la falta de acuerdo entre los socios fundadores. Un segundo aspecto a destacar de la lectura de los resultados es que las diferencias entre las empresas de hombres y de mujeres son pequeñas y la mayoría de ellas no significativas en términos estadísticos. Sólo se perciben diferencias en la valoración de dos de los obstáculos: los problemas para encontrar personal adecuado y la falta de acuerdo entre los socios fundadores. La importancia de los mismos en la creación de las empresas de mujeres ha sido menor que en las empresas en las que todos los socios son hombres.

La encuesta señalada también permite indagar en la importancia que distintos factores o dificultades han tenido y están teniendo en la consolidación de sus empresas. La presión fiscal y los trámites fiscales son el obstáculo al que se le otorga mayor importancia (6,4 puntos en una escala de 0 a 10). La dificultad de encontrar personal adecuado sigue muy presente también en la fase de consolidación y los costes de personal son también señalados como un obstáculo importante en esta fase. Pero ¿hay diferencias entre las empresas de hombres y de mujeres?. Los resultados indican que las diferencias son pequeñas y en la mayoría de los casos no significativas en términos estadísticos. Sólo son significativas para dos de las dificultades señaladas: la falta de acuerdo entre los socios fundadores y el retraso en los cobros de clientes. Estos dos obstáculos tienen una importancia menor en las empresas de mujeres que en las de hombres.

TABLA.46

OBSTÁCULOS A LA CREACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE EMPRESAS DE HOMBRES Y MUJERES. 2001

	Sólo hombres (1)	Sólo mujeres (2)	Mixtas	Total	¿Diferencias estadísticamente significativas entre (1) y (2)?
Importancia de los obstáculos en el momento de creación de la empresa					
<i>(Valores medios en una escala de 0 a 10)</i>					
Trámites para la creación	4,6	5,3	5,4	5,0	No
Búsqueda de clientes	5,4	4,9	5,3	5,3	No
Dificultad para obtener financiación y su coste	5,5	5,2	5,1	5,3	No
Problemas para encontrar personal adecuado	5,9	4,7	5,7	5,7	Sí
Encontrar información sobre el mercado	4,4	4,0	4,3	4,3	No
Costes de personal	5,3	5,4	5,2	5,3	No
Falta de acuerdo entre los socios fundadores	1,5	0,7	1,2	1,3	Sí
Importancia de los obstáculos en la consolidación de la empresa					
<i>(Valores medios en una escala de 0 a 10)</i>					
Presión fiscal y trámites fiscales	6,4	6,3	6,4	6,4	No
Búsqueda de nuevos clientes	5,0	4,7	5,0	5,0	No
Dificultad para obtener financiación y su coste	5,1	5,0	4,7	4,9	No
Problemas para encontrar personal adecuado	5,9	5,0	5,6	5,7	No
Costes de personal	5,5	5,5	5,1	5,3	No
Falta de acuerdo entre los socios fundadores	1,2	0,6	1,0	1,0	Sí
Retrasos en los cobros a clientes	4,8	3,1	4,1	4,3	Sí

Fuente: Consejo Superior de Cámaras de Comercio y Fundación INCYDE.

En resumen, la explotación específica realizada de la Encuesta sobre factores para consolidar una empresa permite señalar que las diferencias en los obstáculos (recogidos en esta fuente) a los que hacen frente las empresas de hombres y de mujeres en las fases de creación y consolidación son relativamente pequeñas. Los obstáculos parecen ser los mismos y su incidencia en las empresas de hombres y de mujeres muy similar. Además, las escasas diferencias encontradas indican que algunas dificultades son menores en las empresas de mujeres (o se perciben menos).

Otro aspecto ampliamente debatido en relación con **las dificultades específicas de las mujeres emprendedoras y empresarias es el acceso al capital y la dificultad de financiación**. La Encuesta FCE nos permite también observar en qué medida las empresas de hombres y mujeres financian su inversión inicial de forma diferente. Los resultados indican que más de tres cuartas partes de la inversión inicial se financia con recursos propios (el 76,5%) y el cuarto restante con financiación externa (23,3%) (Tabla 47). Las subvenciones públicas tienen un peso mínimo en la financiación de esta inver-

sión (0,3%). De nuevo, las diferencias entre las empresas de hombres y mujeres son pequeñas y no significativas en términos estadísticos. Por tanto, se puede concluir que la utilización de fuentes de financiación de la inversión inicial es muy similar en el caso de las empresas de hombres y de mujeres.

TABLA.47

FUENTES DE FINANCIACIÓN EN LA CREACIÓN DE EMPRESAS DE HOMBRES Y MUJERES. 2001

FINANCIACIÓN DE LA INVERSIÓN INICIAL

% sobre el total de la inversión	Sólo hombres (1)	Sólo mujeres (2)	Mixtas (3)	Total	¿Diferencias estadísticamente significativas entre (1) y (2)?
Recursos propios	77,0	71,5	76,8	76,5	No
Financiación externa	23,0	27,7	22,7	23,3	No
Subvenciones públicas	0,1	0,4	0,5	0,3	-

Fuente: Consejo Superior de Cámaras de Comercio y Fundación INCYDE.

IV. La visión de los agentes implicados en la creación y consolidación de empresas de mujeres

A lo largo de este capítulo hemos revisado la literatura académica buscando información sobre la existencia o no de dificultades específicas para las mujeres emprendedoras y empresarias o sobre la incidencia de los obstáculos que son comunes a todos los emprendedores. Se han revisado también las fuentes estadísticas que podían proporcionar información sobre la realidad europea y, sobre todo, española; hemos trabajado con encuestas que, sin ser específicas, han aportado información sobre las emprendedoras españolas y las posibles diferencias con los hombres. En este apartado completamos el recorrido por su realidad con la visión de las propias empresarias y de un buen número de "agentes claves" (miembros de asociaciones empresariales, responsables de políticas de apoyo, representantes de Cámaras de Comercio, expertos independientes, etc.).

Este apartado, a diferencia del anterior, se ha apoyado en técnicas de metodología cualitativa; en concreto, en un grupo de discusión sobre "los obstáculos específicos de las mujeres en la creación y consolidación de sus empresas" y en entrevistas en profundidad a más de diez agentes claves⁹¹ (seis de ellas a mujeres empresarias).

A continuación se muestran los resultados de esta investigación cualitativa en dos subapartados. El primero de ellos se centra en aquellos "factores marco" que atraviesan y marcan la realidad de estas mujeres y de sus empresas. Son elementos en gran medida condicionantes de la realidad del conjunto de mujeres españolas, no sólo de las empresarias, pero tienen un claro reflejo en la actividad empresarial femenina. El segundo apartado aborda ya de forma particular los obstáculos de las mujeres en la creación y consolidación de sus empresas y la incidencia de los mismos en los resultados.

⁹¹Véase anexo metodológico para mayor detalle sobre la investigación cualitativa.

4.1. Empresa y mujer

Todos los representantes de asociaciones empresariales y expertos participantes en grupos y entrevistas, cuando describen y valoran la realidad de las empresas gestionadas por mujeres en nuestro país, la observan atravesada y marcada por cuatro factores fundamentales:

1. La **falta de espíritu emprendedor** que caracteriza a la sociedad española en su conjunto. La actividad empresarial de la mujer se moviliza y desenvuelve en un contexto social en el que **emprender**, crear una empresa o establecerse por cuenta propia como autónomo, no parece tener una valoración totalmente positiva. Por un lado, no es una opción prestigiada socialmente; por otro, se percibe como un riesgo; y el riesgo no tiene tampoco una carga valorativa positiva. La aspiración social dominante, lo que se busca, es la seguridad; y el riesgo asociado a la actividad de emprender *“no sé bien, no está socialmente muy prestigiado”*. Y esto es especialmente relevante para las mujeres debido a que su iniciativa de emprender es percibida no sólo como un riesgo laboral y económico sino también como una situación que puede suponer el abandono o poner en peligro su actividad en otros ámbitos de responsabilidad que se entienden como tradicional o esencialmente ligados a ella (atención y cuidado de las personas, tareas domésticas, etc.).

A la falta de prestigio social y de riesgo se suma el que en el actual sistema normativo tomar este camino supone entrar en el Régimen de Autónomos y renunciar a la protección y los derechos sociales ligados a la cotización en el Régimen General de la Seguridad Social, como son el derecho al paro o la protección por incapacidad.

2. Un **mercado laboral limitado** en oportunidades de empleo en el que, por otro lado, se plantea y promociona el autoempleo como alternativa de inserción laboral desde ámbitos institucionales europeos y nacionales.

“yo siempre comparo el tanto por ciento de mujeres autoempleadas en España con otros países... pregunto ¿qué demuestra? ¿qué la mujer española es más emprendedora o más necesitada? Más necesitada”.

3. La pervivencia de una **cultura y estructura social articulada en torno a la diferencia de géneros**. A pesar de los importantes cambios vividos en la sociedad española en las últimas décadas, como son la incorporación de la mujer al mundo laboral, el propio cuestionamiento de los esquemas y valores ligados a la diferencia de género y la presencia de la mujer en ámbitos de actividad considerados masculinos, y viceversa, todos los participantes están de acuerdo en que la sociedad española, hoy por hoy, no es una sociedad igualitaria:
 - La estructura social que articula los escenarios y procesos de interacción y socialización que constituyen la vida cotidiana de las personas, así como sus roles y funciones, su identidad social y personal, está organizada en torno al género.

- En esta cultura los ámbitos laboral-empresarial y familiar constituyen ámbitos funcionalmente distintos, con lógicas distintas y en los que los protagonistas también son distintos: el hombre en el espacio público de la producción como trabajador o empresario; la mujer en el espacio privado de la casa al cuidado de la misma y de las personas del entorno familiar (hijos, mayores y dependientes).

De ahí que, aunque se están produciendo cambios en el mundo de la empresa, la **cultura empresarial dominante** sea considerada masculina al estar constituida desde la lógica de géneros y habitada y regulada fundamentalmente por hombres, salvo excepciones y hasta la reciente incorporación de la mujer. Los distintos actores perciben y valoran a las mujeres y a sus proyectos desde esta cultura empresarial.

En este contexto sociocultural, y aunque la incorporación de la mujer al trabajo es un hecho incuestionable e irreversible, su presencia todavía hoy es valorada como “*insuficiente*” por los expertos (la tasa de ocupación de la mujer en España es de las más bajas de la Unión Europea). Y, desde el punto de vista de los participantes, se trata de una incorporación a un mundo “*extraño*”, en dos sentidos:

- a) La incorporación al mundo del trabajo es la vía natural en el itinerario vital del hombre, pero no es percibido de la misma manera en el caso de las mujeres. En el mundo del trabajo la mujer lucha por entrar, por hacerse un sitio, por ganarse la credibilidad y el apoyo. Y esto se ve agudizado en el caso de las mujeres que optan por constituir su propia empresa:

“Si yo, una mujer, con 2 o 3 hijos, y que estoy en paro... y quiero montar una empresa... y a lo mejor no recibo nada de apoyo de la familia porque a nadie le interesa que yo monte una empresa. Y el padre que a lo mejor está en paro y él decide montar una empresa, él va a recibir todo el apoyo de toda la familia porque naturalmente él tiene que montar la empresa porque tiene que trabajar. Entonces eso lo ves reflejado en todo: en la autoestima de él, porque él sabe que él tiene que salir adelante, ha recibido todo el apoyo, ella no ha recibido ese apoyo y tiene que luchar mucho más pero también contra la inseguridad de ella misma...”

- b) Un mundo extraño porque tiene, desde el punto de vista de los participantes en el estudio, una lógica, unas costumbres y una organización del tiempo y de los espacios propias (cultura empresarial), que son difícilmente compatibles con la vida reservada y asumida por la mujer en esta cultura.

Algunos de los/as expertos/as entrevistados/as van más allá y consideran que se trata de un mundo que obstaculiza de forma activa la incorporación de la mujer. Para estos/as expertos/as, se trata de un mundo empresarial masculino:

“organizado por hombres, montado por hombres, inventado por hombres desde hace cientos de años; y ellos lo han organizado a su imagen y semejanza, según sus intereses (...) en el que no quieren que entren las mujeres”.

En este escenario, en proceso lento de cambio, la mujer construye su identidad personal y social, sus ámbitos de actuación y su vida cotidiana, es decir, se constituye como sujeto activo entre dos mundos. Por un lado, continúa asumiendo un papel protagonista en la vida familiar, de acuerdo con las exigencias de esta cultura dominante y, por otro, se ha incorporado al mundo productivo como trabajadora y como empresaria.

En esta incorporación de la mujer al mundo productivo los participantes en el estudio observan un doble proceso:

- a) Por un lado, un proceso de apropiación del escenario empresarial no sólo cuantitativo (el número de mujeres creciente que se van incorporando) sino también cualitativo:
 - Los expertos observan cómo la inseguridad que caracterizaba la presencia de la mujer en el mundo empresarial va dejando sitio a una presencia cada vez más confiada y segura. Esta tendencia general tiene su correlato en el itinerario vital y empresarial de cada mujer.
 - Los expertos también observan cómo las mujeres han pasado de desarrollar actividades y buscar huecos de mercado próximos a las ocupaciones tradicionalmente asociadas a la mujer a la incursión en todos los espacios y sectores de actividad.
 - También se observa cómo la mujer está cambiando su manera de relacionarse con la cultura empresarial dominante: si el camino habitual hace unos años era la adaptación y adopción del estilo, conductas y modos de hacer de la cultura dominante; en este momento empiezan a ser muy significativas las empresarias que adoptan una cultura empresarial en otras claves; una posición más comprometida con el cambio.
 - Por último, los expertos apuntan el que muchas mujeres trabajadoras y empresarias están intentando ir más allá de la búsqueda de soluciones y apoyos para la conciliación de la vida familiar y laboral. Se observa un cambio todavía incipiente que consiste en superar la concepción de la conciliación centrada en la mujer para afrontar la construcción de una cultura empresarial y del trabajo centrada en la “conciliación”.
- b) Por otro lado, las entrevistas con mujeres empresarias dejan vislumbrar la diversidad de posturas adoptadas por la mujer a la hora de construir su relación con el trabajo y otros ámbitos de su vida. Se trata de una construcción en proceso en la que la mujer edifica su propia identidad personal y social y en la que la conciliación entre vida familiar y laboral cobra sentidos muy distintos:
 - Construye su identidad y su relación con el trabajo desde el espacio familiar. Para estas mujeres el trabajo constituye un espacio de desarrollo personal que se debe ajustar a los ritmos y tiempos de la vida cotidiana familiar.
 - Construye su identidad y su vida en torno al trabajo. Para estas mujeres la vida fuera del trabajo es un espacio que no debe interferir en el laboral, permaneciendo fuera e invisible.

- Construye su identidad desde ella misma integrando los distintos ámbitos de su vida. Para estas mujeres conciliar es un estilo, una manera de afrontar la vida en la que se busca el equilibrio entre el trabajo, los hijos, la pareja, el ocio,... y se reivindica la importancia de cada uno de ellos para su desarrollo como persona.
4. En la realidad económica actual, todos los expertos participantes en el estudio parecen partir en sus valoraciones de **la necesidad de adoptar un modelo empresarial de referencia**, como garantía de viabilidad económica, apoyado en el espíritu empresarial; el crecimiento como estrategia de consolidación; la apertura a nuevos mercados; la incorporación de nuevas tecnologías; y un planteamiento estratégico proactivo (crear las oportunidades de negocio, adelantarse a los cambios).

La falta de espíritu emprendedor, las limitadas oportunidades del empleo del actual mercado laboral, la cultura y estructura social dominante y el modelo empresarial de referencia constituyen cuatro factores que definen:

- el escenario empresarial en el que las mujeres se presentan como sujetos activos;
- las percepciones, actitudes y comportamientos de los sujetos (hombres y mujeres) del escenario; y
- la identidad social y empresarial de las mujeres, su manera de estar y de hacer.

Y, lo que es más significativo, configuran un **escenario que, de partida, se define como problemático para la mujer empresaria y limitador de la iniciativa y el desarrollo de la actividad empresarial de la mujer**, como a continuación se verá.

4.2. Obstáculos a la creación y consolidación de empresas por mujeres en España

Todos los participantes en los grupos parecen estar de acuerdo en que la conciliación de la vida familiar y laboral y las dificultades para financiar los proyectos empresariales constituyen los dos obstáculos básicos de las mujeres empresarias y emprendedoras.

“conciliación y falta de dinero en el bolsillo. Y punto. Y no nos volvamos locos... Para lo demás es exactamente lo mismo. Porque a la hora de pagar el IVA, lo paga como todo cristiano...”

Pero en el transcurso de los grupos y entrevistas se identifican otros obstáculos importantes para la creación y desarrollo empresarial íntimamente ligados (y, en muchos sentidos, reforzándose) unos a otros, y que constituyen barreras, límites o debilidades de la actividad empresarial de la mujer.

En primer lugar, como se ha visto en el epígrafe anterior, los expertos plantean grandes **obstáculos de partida** que caracterizan el escenario en el que las empresarias desarrollan su actividad laboral y definen su propia actividad como mujeres:

1. **La cultura** (y estructura social) **dominante**, que a su vez determina la cultura empresarial dominante, el doble escenario de actuación de la mujer (la familia y el trabajo) y la falta de apoyo natural a la actividad emprendedora de las mujeres.
2. **La falta de espíritu emprendedor** y de formación empresarial en muchas mujeres.
3. A esto se suma un tercer obstáculo de base, que es **el desconocimiento de la realidad de las mujeres empresarias** y la falta de acciones y programas de apoyo dirigidos específicamente hacia ella.

Además, derivados de los anteriores, se identifican los siguientes **obstáculos y/o límites de segundo y de tercer nivel**:

4. La **cultura empresarial dominante** dificulta la incorporación, establecimiento y crecimiento de la mujer con independencia de cómo articule su relación con el trabajo. Por un lado, los participantes en el estudio, observan entre las mujeres empresarias falta de control sobre los códigos de esta cultura empresarial dominante y masculina y, en ocasiones, su rechazo; falta de apoyo normalizado a la iniciativa emprendedora de las mujeres; y el cuestionamiento y la necesidad de demostrar su credibilidad y ganar la confianza de los otros actores, cuestiones que en el hombre se dan por supuestas.

Son elementos que constituyen barreras psicológicas importantes (obstáculos de tercer nivel) para la mujer, debido a que las sitúan en una posición que las lleva a actuar desde la inseguridad y la autocrítica. Y, esta constante lucha interna y externa, conduce a las mujeres al agotamiento y limita sus expectativas:

“por la falta de asunción de riesgo que tenemos, el miedo a perder, la falta de... no sé cómo definirlo... porque realmente no empiezas con seguridad, no crees realmente que todo puede funcionar mucho mejor de lo que funciona porque te limitas a un ámbito mucho más pequeño del mercado al que podrías acceder...”

Por otro lado, las estrategias y formas de liderazgo “propias” de las mujeres (que se recogen en el Capítulo V) pueden llegar a constituirse en límites para sus empresas. Se trataría de obstáculos relativos, ya que estas estrategias y formas de liderazgo no son un límite en sí mismos sino por el contexto cultural global y por la cultura empresarial dominante. Además, encontramos el hecho de que los/as expertos/as participantes en el estudio defienden su consistencia para configurar una cultura empresarial alternativa eficaz en el actual contexto socioeconómico.

5. **La conciliación de la vida familiar y laboral** constituye uno de los obstáculos fundamentales de todas las mujeres empresarias, desde el punto de vista de todos los expertos y de las mujeres participantes en el estudio, con independencia de la edad, la formación, su relación con el trabajo o el modelo empresarial desde el que construye su identidad y actividad empresarial.

Se trata de un obstáculo que es reinterpretado por los participantes en los grupos desde dos enfoques muy diferentes. Para algunos de los participantes, que parecen identificarse con un modelo de sociedad en el que el trabajo constituye el espacio de

integración social y, por lo tanto, de constitución de la identidad, la conciliación es efectivamente un lastre que afronta la mujer porque no le queda otra alternativa y que supone una cesión “voluntaria” en sus proyectos laborales y empresariales:

“lo estamos viendo en todas las chicas jóvenes que están estupendamente preparadas, que tienen suficiente espíritu emprendedor como para querer abrir su propia empresa; pero claro, las atenciones familiares y las labores es que no hay manera... yo creo que es un problema muy importante que realmente incide mucho en que la... mujer todavía no emprenda tanto como debiera”.

Para otros participantes, que parecen partir de una concepción en la que la identidad social se construye a través de la integración de todos los ámbitos y espacios de actividad privados y públicos, incluidos el trabajo, el ocio, la familia,... en torno al sujeto (hombre o mujer), la conciliación se entiende como es una opción de calidad de vida de la mujer, una reivindicación y una elección:

“es una opción clara para ellas. Mujeres que han tenido una carrera brillante, que son directivas de empresa o que son empresarias que tienen hijos a partir de los 40... y cuando tienen hijos dicen: Ahora que me he decidido a tener hijos voy a disfrutar de mi vida”.

En todo caso, en el contexto social actual, todos los participantes están de acuerdo en que conciliar las responsabilidades familiares y la vida laboral es una necesidad que, debido en parte a la falta de apoyos y servicios, recae principalmente en la mujer. Y que la necesidad de conciliar de las mujeres limita sus opciones empresariales porque:

- Limita su disponibilidad de tiempo y desplazamiento y en consecuencia limita su participación en espacios y tiempos informales de negocio;
 - Limita su movilidad y la participación en ferias, etc.;
 - Limita sus posibilidades de asociarse,
 - Limita su incorporación activa en puestos de poder dentro de las asociaciones y organizaciones empresariales, etc.
6. El desarrollo de empresas de tamaño reducido en **la lógica del modelo de auto-empleo** que domina en el mundo de las empresas gestionadas por mujeres (como queda recogido en el Capítulo V) constituye un escenario de actuación caracterizado por sus puntos débiles:
- Son proyectos empresariales que carecen de espíritu emprendedor y no se construyen desde la lógica empresarial de referencia.
 - Que no se apoyan en una elección real basada en la seguridad de la mujer en sí misma y en su proyecto, sino que parten de la necesidad de un trabajo que no encuentran en el mercado laboral.
 - Se construyen sobre el saber, la acción y el apoyo de asesores y programas de apoyo al emprendimiento.

- Parten de un proyecto que no está maduro y carecen del saber, el apoyo y la financiación para su desarrollo.

Se trata de proyectos empresariales que funcionan y tienden a sobrevivir aunque, desde la perspectiva de la mayoría de los expertos, la falta de expectativas de crecimiento les aboga a ser inviables:

“no tienen ese arranque para eso... pero como consecuencia también es una connotación positiva en esos primeros años porque la capacidad de riesgo... con respecto a sus compañeros hombres. Entonces se caen muchas menos; es más difícil que se caiga una que tiene muy poquito riesgo que una que ha tomado muchísimo riesgo (...) si no va bien yo no cobro y más o menos con lo que gano pago los gastos... con lo que me mantengo (...) te va bien ahora y ¿dentro de tres años? Para que te vaya bien tienes que estar cambiando ya”.

Las mujeres empresarias entrevistadas hacen visible otra dificultad ligada a este tipo dominante de proyectos empresariales: la soledad en la que se encuentran. Soledad que les afecta a nivel pragmático y anímico: Son mujeres que viven atadas a la empresa sin posibilidad de enfermar, descansar,... y que se ven obligadas a sopor-tar los distintos ritmos, los picos de trabajo, etc.

7. **Dificultades de financiación.** Aunque la práctica habitual de las mujeres empresarias entrevistadas de financiar sus proyectos con capital propio o familiar (tendencia confirmada por los expertos participantes) hace que este obstáculo no fuera considerado relevante por ellas; todos los expertos participantes en el estudio lo consideran uno de los obstáculos fundamentales con los que se enfrenta la mujer empresaria.

En este contexto los microcréditos constituyen un respiro, pero un respiro limitado a la mujer que emprende; mientras que la empresaria permanece olvidada, a pesar de la necesidad de apoyo específico dirigido a consolidar y hacer crecer su proyecto empresarial.

Desde la perspectiva de los expertos, las dificultades de acceso a financiación se relacionan con:

- El trato discriminatorio por parte de las personas que en las entidades financieras valoran los proyectos de las mujeres. Los expertos y las mujeres empresarias participantes:
 - a) Perciben la tendencia a valorar de forma negativa los proyectos de mujeres por el hecho de ser propuestos por mujeres.
 - b) Observan que el tipo de preguntas que se hacen a las mujeres difieren de las que se hacen a los hombres y abarcan a sus parejas y entorno familiar.
 - c) Tienen la sensación de que el mercado financiero exige más estabilidad, más proyección de futuro a las mujeres que a los hombres.

- Los proyectos que presentan las mujeres (pequeños y en la lógica del modelo de autoempleo) no encajan con los proyectos empresariales que interesan a las entidades financieras (grandes o con perspectivas de crecimiento y dentro de la lógica del modelo empresarial).
 - El modo en que las mujeres se presentan en los bancos es interpretado por el personal de las entidades financieras de forma negativa: como inseguridad y falta de confianza de la mujer en sí misma y en su proyecto.
8. Otro de los obstáculos observados por los expertos, es **la falta de asociacionismo entre las mujeres empresarias**. Es una característica que afecta de manera global a la sociedad española desde su punto de vista, pero se considera especialmente relevante cuando se refiere a las mujeres empresarias por sus consecuencias fundamentales. En este sentido, la falta de participación en asociaciones y organizaciones empresariales o en las Cámaras de Comercio dificulta el acceso a la información y a la formación de las mujeres empresarias y frena la generación de redes de apoyo, comunicación y negocio entre ellas.

La falta de información y, fundamentalmente, de tiempo son las razones que los expertos manejan a la hora de interpretar esta falta de participación en asociaciones.

Por otro lado, los expertos observan que cuando las mujeres empresarias se reúnen o asocian tienden a hacerlo en redes ligadas a su género (asociaciones de mujeres) o a su identidad jurídica (autónomos) con el fin de defender y reivindicar estos intereses. Pero no se asocian en redes sectoriales o territoriales que, desde el punto de vista empresarial, son los foros en los que se defienden los intereses de las empresas, circula la información del sector,...

Este comportamiento asociativo aunque juega un papel fundamental en el afianzamiento y seguridad de la mujer empresaria y en la construcción de redes de intercambio, colaboración y apoyo entre mujeres; constituye un nuevo obstáculo (de tercer orden) para las empresas de mujeres:

- Todos los expertos consideran que el que la mujer empresaria no participe en las asociaciones y organizaciones empresariales sectoriales hace que no estén presentes en los espacios en los que *"se defienden los intereses de su empresa"*.
- Algunos de los presentes observan que las asociaciones y organizaciones empresariales y las Cámaras de Comercio constituyen la red asociativa del mundo empresarial dominante y que en la actualidad son organizaciones reconocidas como agente social; las vías de representación y acceso a otros agentes sociales y a la Administración y, por lo tanto, a los programas de apoyo, ayudas, formación,... De ahí, que las mujeres al no participar en ellas queden excluidas de este espacio de poder.

"no están en las Cámaras de Comercio, no están en las Patronales, no están en los Círculos de Economía,... y en esos círculos es donde circula la información privilegiada que es la importante para los empresarios y si no estás en estos círculos pues no te enteras o te cuesta mucho más.... Esto

por un lado, y por otro, las instituciones que ayudan a, por ejemplo, internacionalizar la empresa, a tener contratos importantes con la administración, por ejemplo, temas de las ayudas que hay para la investigación, ... sólo ayudan a las grandes patronales...”

9. Otro de los obstáculos identificados por los expertos es **la falta de formación en idiomas y nuevas tecnologías** entre las mujeres empresarias, que limita su capacidad de apertura e internacionalización. En este sentido, no parece que se trate de una característica ligada a la mujer sino que la falta de formación en idiomas es considerada una carencia compartida por hombres y mujeres en nuestro país; y, por añadidura, el nivel de formación en nuevas tecnologías se asocia más con factores ligados al territorio, la edad y el hábitat.
10. Por último, los expertos destacan **la dificultad de las mujeres empresarias para acceder a la formación continua específica** (autoestima, gestión del poder en las organizaciones, negociación,...) y transversal (idiomas, tecnologías,...) por falta, fundamentalmente, de tiempo, al tener que compaginar su actividad como empresaria con sus ocupaciones familiares.

V. Conclusiones

- La revisión de la literatura académica referida a las dificultades de las empresas de mujeres muestra, como en otros temas, resultados ambiguos y, en algunos casos, incluso contradictorios. Los obstáculos más analizados en la literatura son la dificultad de acceso al capital y a la financiación; la influencia de las responsabilidades familiares en la decisión de ser empresaria y en la evolución de la empresa; y la dificultad de acceso a las redes de negocios.
- La literatura señala que la falta de capital suficiente para iniciar una empresa condiciona la elección de los individuos entre el autoempleo y el empleo asalariado. En general, se señala que la probabilidad de ser autoempleado aumenta con el patrimonio personal, aunque no hay acuerdo sobre si esta relación es más o menos acusada en el caso de las mujeres que de los hombres. Los análisis coinciden también en que las mujeres tienen mayores dificultades para obtener financiación externa que los hombres, pero parece que las diferencias en las experiencias crediticias pueden deberse más a los perfiles de sus empresas y a sus preferencias como propietarias que a factores desde el lado de la oferta de capital. No obstante, los resultados en este punto no son concluyentes.
- La literatura señala también la influencia de las responsabilidades familiares en la decisión de las mujeres de ser autoempleadas y en los resultados de sus empresas. En general, se aprecia una influencia positiva de la familia en la decisión de entrar en el autoempleo que se debería a la mayor flexibilidad que éste permite. Pero, serían también los vínculos familiares y en especial la mayor dedicación a las responsabilidades familiares lo que comprometería, en términos relativos, los resultados de sus empresas.

- Aunque no hay unanimidad, la mayor parte de las investigaciones señalan que las mujeres participan en menor medida en las redes de negocios y dedican menos tiempo que los hombres a su desarrollo y mantenimiento. En general, se señala la importancia de estas redes como factor crítico y la necesidad de una mayor participación de las empresarias.
- Las investigaciones referidas a la importancia de la formación empresarial específica y el género son escasas. Se señala que la menor experiencia empresarial de las mujeres puede condicionar y limitar el crecimiento de sus empresas, y que esa menor experiencia podría compensarse con formación específica.
- Los resultados a nivel europeo indican que no hay diferencias notables respecto a los hombres, ni en los obstáculos a los que se enfrentan las empresas de mujeres ni en la mayoría de aspectos relacionados con la financiación de sus empresas. En relación con este último aspecto, sólo cabe destacar diferencias en las causas de denegación de los créditos bancarios (la falta de garantías suficientes y la evolución "no satisfactoria" de la empresa tienen mayor importancia en las empresas de mujeres), aunque la información no permite señalar si se deben a las características propias de las empresas o a otras razones.
- Las dificultades a las que hacen frente las empresas de hombres y de mujeres en las fases de creación y consolidación presentan pequeñas diferencias. Los obstáculos parecen ser los mismos y su incidencia es también muy similar. Además, las escasas diferencias encontradas apuntan a que las dificultades son menores en las empresas de mujeres (o éstas las perciben en menor medida).
- Los representantes de asociaciones empresariales y expertos participantes en este estudio consideran que la realidad de las emprendedoras y empresarias españolas está marcada por cuatro factores fundamentales: la falta de espíritu emprendedor que caracteriza a la sociedad española actual, un mercado laboral limitado en oportunidades de empleo, la pervivencia de una cultura y una estructura social articulada en torno a la diferencia de género y el modelo empresarial de referencia. Estos factores definen el escenario empresarial en el que actúan las mujeres, las percepciones, actitudes y comportamientos de hombres y mujeres y la identidad social y empresarial de las mujeres, su manera de estar y de hacer. Un escenario, que de partida, se define como problemático para las mujeres empresarias, y limitador de la iniciativa y el desarrollo de la actividad empresarial de la mujer.
- Los expertos y agentes claves consideran que la conciliación de la vida familiar y laboral y el acceso al capital son los obstáculos principales de las mujeres empresarias y emprendedoras.
- Los "agentes claves" señalan en primer lugar grandes obstáculos de partida, o de base, que interaccionan y en ocasiones se refuerzan, como la cultura y estructura social dominante, la falta de espíritu emprendedor y de formación empresarial o el propio desconocimiento de la realidad de las mujeres empresarias.

- Junto a los obstáculos de base se identifican otros de menor orden jerárquico, que en parte derivan de los primeros, como la cultura empresarial dominante, la conciliación de la vida familiar y laboral, la lógica del modelo de autoempleo que lleva a empresas de tamaño reducido, las dificultades de financiación, la falta de asociacionismo, la falta de formación en idiomas y nuevas tecnologías, que limita la internacionalización de sus empresas, y la dificultad de acceso a la formación continua.
- La combinación de las distintas aproximaciones realizadas en este capítulo pone de manifiesto que, a nivel empírico, es difícil afirmar que hay obstáculos específicos de mujeres, o que los obstáculos que afectan a emprendedores y empresarios tienen una mayor incidencia en el caso de las mujeres. Sin embargo, los resultados de la metodología cualitativa señalan claramente la existencia de obstáculos de base que condicionan la actividad empresarial femenina. Ambos resultados no son contradictorios. De su lectura conjunta se concluye que las dificultades específicas de las mujeres residen en los obstáculos de base y que éstos refuerzan los obstáculos empresariales tradicionales. La contrastación empírica es difícil seguramente, porque las encuestas se centran en las variables de la actividad empresarial y no captan adecuadamente la influencia limitadora de las denominadas dificultades de base.



V. Elementos específicos
de la gestión
en las empresas
de mujeres

**Mujeres
Empresarias**
en la Economía Española

Elementos específicos de la gestión En las empresas de mujeres

I. Introducción

El capítulo anterior se centró en los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres empresarias. En él se realizó una revisión de la literatura académica relacionada con cuatro de los principales obstáculos: el acceso al capital y la dificultad de financiación, la conciliación de la vida familiar y laboral, la dificultad de acceso a redes de negocios y la formación empresarial específica. Se profundizó también, con dos fuentes estadísticas distintas, en la incidencia de dichos obstáculos en las empresas de las mujeres europeas y españolas; y se finalizó con la visión que sobre las dificultades tienen las propias mujeres empresarias y los agentes implicados en las políticas de apoyo a ellas dirigidas.

Este capítulo, complementario del anterior, se centra en los posibles elementos específicos que caracterizarían la gestión de las empresas de mujeres y en los resultados de las mismas. Estos elementos tienen que ver, por ejemplo, con el estilo de liderazgo, con la gestión de los recursos humanos, con el riesgo, con las estrategias seguidas de puesta en marcha y de consolidación, etc. La división de temas tratados en el capítulo anterior, bajo el calificativo de "obstáculos", y en éste es en gran medida operativa, porque la gestión y las estrategias, tema de este capítulo, incluyen siempre los obstáculos. El acceso a la financiación puede ser un obstáculo, pero también la financiación está integrada en la gestión diaria y se considera en las estrategias seguidas por la empresa. De igual forma, la conciliación de la vida familiar puede ser considerada una dificultad para las mujeres empresarias, pero ellas pueden incluirla también como un aspecto clave en las estrategias de sus empresas. En la realidad todo está integrado; a un obstáculo le sigue una estrategia de superación del mismo, más o menos explícita. Es más, la conciliación de vida familiar y laboral, por ejemplo, que puede ser considerada un obstáculo en la consecución de resultados cuantitativos, es también para algunas empresarias uno de los resultados más valorados de sus empresas. Por tanto, la realidad es compleja y los temas de interés muestran un gran número de interrelaciones.

El capítulo, al igual que el anterior, se apoya en una metodología mixta que combina el análisis de las escasas fuentes de información estadística disponibles con técnicas cualitativas, básicamente las entrevistas en profundidad y los grupos de discusión. Consideramos que los resultados se complementan y enriquecen con la combinación de ambas metodologías.

La estructura del capítulo es también similar a la del anterior. En primer lugar, se realiza una revisión de la literatura académica relativa a la incidencia del género en el compor-

tamiento y en las estrategias seguidas por las empresas. En segundo lugar, a través de dos fuentes de información estadística, se profundiza en las diferencias en la gestión, las estrategias y los resultados de las empresas de hombres y de mujeres, tanto a nivel europeo como nacional. Por último, se presenta la visión de las propias empresarias, de su tejido asociativo y de los agentes implicados en las políticas de apoyo.

II. Estrategias empresariales y género. Revisión de la literatura académica

La literatura académica no ha profundizado mucho en las aspiraciones de las mujeres emprendedoras y en las estrategias de sus empresas. La falta de modelos teóricos sobre la actividad empresarial femenina dificulta los avances en este tema. Dos cuestiones son claves en la investigación empírica futura en este campo: ¿qué factores influyen en las estrategias de crecimiento que siguen las empresas de mujeres? y ¿cómo afecta la estrategia seguida al crecimiento de las empresas de mujeres? (Greene *et al.*, 2002)

Chaganti y Perasuraman (1996) señalan que las empresas de mujeres, en comparación con las de hombres, desarrollan en mayor medida estrategias que enfatizan mucho la calidad del producto y, en menor medida, estrategias apoyadas en la estandarización o la eficiencia en costes.

Otros autores destacan **la importancia de las experiencias en la elección de las estrategias** y consideran que hombres y mujeres tienen diferentes experiencias de socialización y esto se refleja en las estrategias de sus empresas. Normalmente, las mujeres empresarias han tenido trayectorias laborales más discontinuas, cuentan con menores recursos para la puesta en marcha de sus empresas y emprenden a menor escala; y todo ello afecta la elección de las estrategias (Carter, Williams y Reynolds, 1997).

Brush e Hisrich (2002) encuentran también diferencias significativas entre los empresarios y empresarias en Estados Unidos; diferencias que se centran sobre todo en sus competencias personales, en las estrategias de sus empresas y en los niveles educativos. Los autores señalan que atendiendo a las auto percepciones, las mujeres consideran que sus puntos fuertes son la gestión de los recursos humanos y las habilidades de comunicación mientras que los hombres señalan las habilidades cuantitativas. Asimismo, los autores encuentran que las empresas dominadas por las mujeres son más proclives a seguir estrategias de alta-calidad y de innovación que las dominadas por hombres. Por último, parece que las empresarias norteamericanas tienen mejor nivel educativo que los empresarios.

Una de las investigaciones más completas y recientes en relación con **las diferencias de género en la gestión de las empresas** (Mukhtar, 2002) se refiere al Reino Unido y se centra en una muestra de 5.710 empresas consolidadas (más de 6 años de actividad). A partir de la revisión de la literatura se establecen cinco hipótesis relacionadas con distintos aspectos de la gestión. Los resultados señalan que no se puede aceptar empíricamente que (1) las mujeres practiquen un estilo de dirección más participativo que los hombres; (2) ni que la estructura organizativa en las empresas de mujeres sea más horizontal, ni más participativa, ni más flexible. Tampoco se confirma que (3) las mujeres empresarias deleguen en mayor medida sus responsabilida-

des; ni que (4) trabajen con procedimientos menos formalizados. Por el contrario, sí se acepta empíricamente que (5) la toma de decisiones está más marcada por sus objetivos personales.

A continuación se profundiza en tres temas a los que la literatura académica dedicada a las diferencias de género ha prestado más atención. Los dos primeros son aspectos particulares de la gestión y de la estrategia empresarial (el estilo de liderazgo y el comportamiento en relación con el riesgo). El último se resume en la cuestión siguiente: ¿en qué medida los resultados de las empresas están afectados por el género?

2.1. Estilos de liderazgo y dirección de los recursos humanos

Las **diferencias en los estilos de liderazgo o dirección de hombres y mujeres** han despertado gran interés popular y es un tema recurrente en la literatura especializada. Se habla de un estilo de dirección femenino que se caracteriza por una mayor preocupación por las personas, lo que lleva a modelos de gestión más participativos e informales, así como a liderazgos más apoyados en la intuición y centrados en las relaciones interpersonales^{92,93}. En muchos casos los rasgos del “estilo de dirección femenino” se definen con adjetivos antónimos a los que se aplican al “estilo de dirección masculino” (orientado a los resultados y las tareas, lógico, competitivo, etc.). En general, las características que popularmente se atribuyen a uno y otro estilo de liderazgo se apoyan en los estereotipos de género (Takal y Aaltio, 2004).

La **relación entre la cultura de cada país y los comportamientos de hombres y mujeres en los puestos directivos** parece muy significativa⁹⁴; hasta el punto de que es muy posible que los resultados de muchas investigaciones empíricas referidas a un determinado país no sean generalizables. Por el mismo motivo, los resultados tampoco son comparables entre países (Gibson, 1995).

Leahy y Eggers (1998) identificaron el comportamiento en la dirección de 228 emprendedores (43 mujeres) a través de un amplio cuestionario (Management Skills Profile) que evalúa 20 dimensiones del liderazgo clasificadas en cinco grupos: orientación a las tareas, orientación a las relaciones, impacto personal, comunicación formal y gestión de la información. Los resultados obtenidos señalan que ni la organización ni las características personales de los directivos (incluido el sexo) predicen su orientación a las relaciones. Contrariamente a la creencia popular, no hay diferencias entre hombres y mujeres en su orientación a las relaciones humanas y las mujeres muestran, incluso, una mayor orientación a las tareas. Los hombres obtienen mejor valoración en la gestión de la información (financiera, cuantitativa, resolución de problemas y habilidad para la toma de decisiones), pero los autores señalan que este resultado se debe sobre todo a la auto percepción de unos y otros.

⁹²Follet, M.P. (1941) fue pionera en el establecimiento de los principios de la organización y sentó las bases del concepto actual de liderazgo.

⁹³Una referencia básica sobre los estilos de dirección y sus consecuencias sobre la organización y los trabajadores es el trabajo de Blake y Mouton, 1985.

⁹⁴Un autor clásico sobre las diferencias culturales y su relación con la administración de empresas es Geert Hofstede. Su teoría sobre las cuatro dimensiones explicativas de las diferencias y analogías entre culturas (Hofstede, 1980) es una referencia básica en este tema.

Otras investigaciones recientes y apoyadas en muestras de gran tamaño confirman la **relación entre estilo de dirección y género**, pero con resultados contrarios a los esperados. Mukthar (2002) señala que las mujeres propietarias y gestoras de sus empresas son más autoritarias que los hombres, menos consultivas, menos proclives a dejar a los empleados tomar sus propias decisiones y a delegar autoridad. El autor discute también las negativas implicaciones que estos resultados pueden tener para las mujeres empresarias, especialmente cuando la empresa crece.

Verheul (2003) ha desarrollado recientemente una investigación apoyada en un panel de 2.000 empresas holandesas de reciente creación. En ella indaga en la **inclinación de hombres y mujeres hacia modelos de gestión⁹⁵ de los recursos humanos diferentes**: las mujeres tendrían un modelo más orientado al “compromiso” y los hombres más orientado al “control”. Las características de uno y otro modelo se muestran en la Tabla 48. **Los resultados obtenidos confirman efectivamente que el género del emprendedor influyen en la gestión de los recursos humanos**: afecta tanto a ciertas dimensiones concretas de la gestión (participación de los trabajadores, descentralización, supervisión, etc.) como a la elección del modelo global que se sigue. Pero, contrariamente a lo esperado (y con independencia del sector, de la inversión inicial y de las estrategias empresariales), en las empresas de las mujeres emprendedoras el sistema de dirección de los recursos humanos está más orientado al “control” y menos al “compromiso” que en las empresas de los hombres. El estilo de dirección femenino que se deriva de esta investigación está caracterizado, en términos relativos, por una menor participación, un control directo de los empleados y una mayor centralización de las decisiones.

TABLA.48

PRÁCTICAS EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS		
Dimensiones de la gestión de RRHH	Práctica orientada al “compromiso”	Práctica orientada al “control”
Definición del puesto de trabajo	Definición amplia	Definición estrecha
Asignación de tareas	Diferenciación de tareas	Tareas fijas
Supervisión	Indirecta	Directa
Estructura organizativa	Informal	Formal
Aprendizaje	Explícito, estructurado	Implícito, mediante el trabajo
Formación	General	Específica
Papel de empleado	Miembro de un equipo	Individual
Participación en la información	Información global (de toda la empresa)	Información local (relacionada con tareas)
Estatus	No importante	Importante
Participación del empleado	Alta	Baja
Descentralización	Alta	Baja
Actividades sociales	Importantes	Poco importantes
Criterios de retribución	Habilidades	Contenido del trabajo

Fuente: Traducción propia de Verheul, 2003.

⁹⁵Los modelos recogidos en la tabla bajo la denominación de prácticas orientadas al “compromiso” o al “control” son en realidad los extremos de un continuo en el que se ubican las empresas. La gestión de la mayoría de ellas no forma un sistema coherente sino que va tomando posiciones intermedias en las variables consideradas o mezcla elementos propios de uno y otro modelo.

En resumen, **las investigaciones empíricas, sobre todo las más recientes, no confirman los estilos popularmente atribuidos a hombres y mujeres.** En la década de los noventa las principales investigaciones empíricas no hallaron ya diferencias significativas en los estilos de dirección o liderazgo y algunas investigaciones actuales encuentran incluso diferencias contrarias a las esperadas.

2.2. Riesgo y género

Uno de los aspectos a los que se ha prestado más atención en la literatura académica relacionada con los comportamientos de las mujeres empresarias y emprendedoras es a su capacidad o disposición para asumir riesgos. Más concretamente, la literatura se ha centrado en contrastar la existencia de **diferencias de género en la disposición para asumir riesgos y en discutir las implicaciones sociales y económicas de esas potenciales diferencias.**

La relación entre género y riesgo se ha analizado desde distintos campos, como la psicología, las finanzas, la dirección empresarial, la educación, el medio ambiente, la seguridad, etc. Aunque los resultados de algunas investigaciones son dispares, la mayor parte de los estudios empíricos señala que la mujer presenta una mayor aversión al riesgo que los hombres y que, en consecuencia, toman decisiones menos arriesgadas y adoptan estrategias diferentes en la dirección de sus empresas.

En el campo de la psicología, en general, los estudios anteriores a los años ochenta concluían que las mujeres encontraban menos atractivas las tareas de riesgo que los hombres, eran menos agresivas y más inseguras en la toma de decisiones. Los estudios posteriores a la década de los ochenta han mostrado menores diferencias entre hombres y mujeres. Aunque **la mayoría de las investigaciones siguen señalando la menor preferencia por las tareas de riesgo y la menor seguridad en las decisiones, se señala que estos resultados pueden estar muy condicionados por el contexto socioeconómico.**

En el área de la dirección de empresas, la mayoría de las investigaciones confirman también la mayor aversión al riesgo de las mujeres emprendedoras o empresarias y su influencia en las estrategias empresariales seguidas. Powell y Ansic (1997) diseñaron experimentos de laboratorio específicos para explicar cómo las diferencias en las preferencias por el nivel de riesgo y en las estrategias de decisión se explican por la dificultad de las tareas y la familiarización del sujeto con las mismas. Los resultados obtenidos indican que las mujeres tienen mayor aversión al riesgo que los hombres, con independencia de la familiaridad, el contexto, los costes o la ambigüedad que rodeen la decisión. Asimismo, se señala que hombres y mujeres adoptan diferentes estrategias en temas financieros y, aunque estas diferencias no necesariamente tienen consecuencias significativas en el desarrollo de la empresa, sí refuerzan el estereotipo de que las mujeres tienen menores habilidades para la gestión financiera.

Otro experimento de laboratorio más reciente (Eckel y Grossman, 2003) confirma también que las mujeres tienen una aversión al riesgo mayor que los hombres y que son percibidas socialmente también como sujetos con mayor aversión al riesgo.

Johnson y Powell (1994), por el contrario, dudan de que el género sea un factor relevante en la aversión al riesgo. Consideran que ésta se explica por variables como la experiencia, el acceso a la información, el nivel de formación en gestión de empresas y los tipos de estilo directivo. De hecho, encuentran que hombre y mujeres que han seguido los mismos estudios en gestión de empresas toman decisiones con un nivel de riesgo similar y con una calidad también similar⁹⁶.

Otra investigación que apoya la neutralidad del género es la de Sonfield, Lussier y Corman y McKinney (2001). Los autores identifican las estrategias seguidas por una muestra aleatoria de 151 empresas a través de un modelo situacional que recoge las respuestas a diferentes niveles de innovación y riesgo. Los autores no encuentran diferencias en función del sexo ni en el nivel de innovación de los emprendedores ni en la asunción de riesgos.

Por tanto, **aunque los estudios más recientes muestran menores diferencias, ya sea por la mejor calidad de las investigaciones o porque hay una aproximación en el patrón de comportamiento de hombres y mujeres, los resultados siguen señalando una mayor aversión al riesgo de las mujeres**, aspecto que se percibe también socialmente. Algunas de las implicaciones económicas de este resultado, discutidas en varios de los trabajos señalados, se concretan en una menor participación en ocupaciones de alto riesgo y con altos salarios y en el sesgo de las decisiones de inversión, ya sean personales o empresariales, hacia inversiones de bajo riesgo y baja rentabilidad. Este hecho explicaría su escasa presencia relativa en actividades económicas de alto riesgo, que normalmente tiene también la mayor rentabilidad.

Investigaciones muy recientes ahondan precisamente en **el papel que juega el riesgo en los resultados de las empresas de hombres y mujeres**. Watson y Robinson (2003) señalan que los resultados de las pymes de mujeres suelen ser peores y que estas diferencias persisten incluso después de controlar variables como el sector de actividad, los años de vida de la empresa y el tamaño. Los autores concluyen que los mayores beneficios de las empresas de hombres se deben al mayor riesgo asumido por éstos. Al controlar la variable riesgo, no se aprecian diferencias entre los resultados de las pymes propiedad de hombres y mujeres.

2.3. Resultados empresariales y género

Una cuestión previa a la valoración de los resultados es **cómo hombres y mujeres empresarios miden estos resultados**. Se señala que las mujeres tienden a valorar el éxito de su iniciativa empresarial en relación con sus objetivos personales (auto realización, independencia, etc.) mientras que los hombres valoran el éxito con criterios más cuantitativos⁹⁷ (beneficios, crecimiento de la facturación, etc). Sin embargo, la revisión de la literatura no aporta evidencia que soporte la afirmación de que las mujeres están menos inclinadas a la obtención de beneficios que los hombres, ni que tengan una valoración distinta de sus objetivos personales (Carter, Anderson y Shaw, 2001).

⁹⁶En el grupo de discusión dedicado a este tema, algunos expertos hicieron apreciaciones similares a ésta. En concreto, destacaron la influencia que la formación específica en gestión de empresas tiene en los estilos de dirección y de gestión de profesionales y empresarios: "Entre los más jóvenes...es posible que el estilo de liderazgo esté más determinado por el profesor que ha tenido en el postgrado que por el hecho de ser hombre o mujer".

⁹⁷Buttner and Moore, 1997; Lerner et al, 1997; Still y Timms, 2000.

Los resultados de la literatura en relación con **el éxito de las empresas de mujeres y su evolución** son también contradictorios. Algunas investigaciones señalan que los resultados de las empresas de mujeres en términos de facturación y renta personal son peores que los de las empresas dominadas por hombres, sobre todo debido a la ubicación de sus empresas en sectores de baja rentabilidad, a la escasez de capital y a la menor participación en redes (Loscosso y Robinson, 1991; Loscosso, Robinson, Hall y Allen, 1991; Fischer et al., 1993; Chaganti y Parasuraman, 1996; Cliff, 1998; Fasci y Valdez, 1998). Otros trabajos no encuentran diferencias ni en la tasa de supervivencia ni la evolución de la facturación entre las empresas dominadas por hombres y por mujeres (Kalleberg y Leicht, 1991; Du Rietz y Henrekson's, 2000; Brush e Hisrich, 2002; Collins-Dodd, Gordon y Smart 2004).

Una de las más amplias investigaciones sobre **el impacto del género en la gestión de las pymes** es la de Rosa et al. (1996). Los investigadores concretan la medición de los resultados de la iniciativa empresarial en cuatro grupos de variables: indicadores primarios (número de empleados, crecimiento del empleo, facturación y valoración de la empresa), indicadores indirectos o aproximados (ámbito geográfico de los mercados en los que opera la empresa y alta fiscal), indicadores subjetivos (valoración subjetiva de la evolución de la empresa y grado en el que satisface las necesidades financieras familiares) e indicadores de emprendizaje (deseo de crecimiento de la empresa y propiedad de otros negocios). Todos los resultados, excepto los de los indicadores subjetivos, presentan diferencias de género desfavorables para las mujeres. No obstante, los autores señalan que los resultados deben leerse con cautela por la complejidad de factores que afectan a los mismos y que no siempre tiene un tratamiento metodológico adecuado (experiencia previa del empresario, sector de actividad, estrategias iniciales, socios, edad de la empresa, etc).

Brush e Hisrich (2002) han realizado una de las más recientes investigaciones en relación con el **crecimiento de las empresas de mujeres**. Los autores abordan en su investigación tres cuestiones concretas: (1) ¿qué factores personales, organizativos y sectoriales influyen en el desarrollo de las empresas de mujeres?; (2) ¿Cómo es la evolución de las empresas de mujeres comparada con la de las empresas dominadas por hombres?; y (3) ¿hay factores específicos que influyen en el desarrollo de las empresas de mujeres? Los resultados, apoyados en una muestra transversal de 186 empresas, indican que:

- Las empresas de mujeres que desarrollan estrategias de innovación presentan un mayor crecimiento en la facturación y en el empleo.
- Las empresas de las mujeres mejor cualificadas crecen menos en términos de empleo.
- Las empresas de hombres y mujeres no difieren significativamente en términos de facturación, crecimiento del empleo o rentabilidad.
- Las diferencias más importantes entre las empresas gestionadas por hombres y por mujeres se centran en que los hombres obtienen mayores rentas personales (a través de la empresa) que las mujeres, incluso con igual experiencia y desempeño en las empresas. La segunda diferencia significativa es que las empresas dirigidas por hombres retribuyen también mejor a sus asalariados.

III. Las estrategias de las empresas de mujeres

En el apartado previo hemos realizado una revisión de la literatura académica dedicada a identificar la existencia o no de ciertos rasgos específicos en las empresas de mujeres. En este apartado se realiza una revisión de las fuentes de información estadística con el objetivo de contrastar empíricamente si esas potenciales diferencias se dan en nuestro entorno más cercano (Europa) y en las empresas españolas. Al igual que en caso de la contrastación empírica de los obstáculos, no hemos hallado investigaciones específicas referidas a la realidad española ni fuentes de información adecuadas al estudio de esta realidad. No obstante, al igual que el caso de los obstáculos, la Encuesta ENSR del Observatorio Europeo de pymes y la Encuesta FCE del Consejo Superior de Cámaras nos permiten obtener algunos resultados novedosos y relevantes sobre los rasgos específicos de las mujeres emprendedoras y empresarias en relación con la gestión y las estrategias de sus empresas.

3.1. Resultados de la Encuesta ENSR del Observatorio Europeo de PYMEs

Como comentamos en el capítulo previo, la Comisión Europea cuenta con una importante encuesta periódica a pymes, la ENSR, realizada por el Observatorio Europeo de la PYME. Recordemos que esta encuesta fue diseñada para recopilar datos sobre las pymes de 19 países europeos y cuenta con un elevado número de empresas entrevistadas (7.873 en la edición de 2003), lo que otorga una gran solvencia a sus resultados.

Los resultados de la ENSR permiten, por primera vez, a nivel europeo el análisis sistemático del comportamiento de las empresas de hombres y mujeres y el contraste de sus diferencias. A través de tests empíricos se examina la influencia del sexo de los propietarios de las empresas sobre las estrategias que éstas siguen y sus resultados. A continuación se presentan algunos de los resultados⁹⁸ que se obtienen de dicha Encuesta y que nos han parecido de interés en el marco de este capítulo.

Mejora de las competencias y formación

El 46% de las pymes europeas considera que la principal **fuentes de conocimiento y de mejora de cualificaciones** reside en el personal de la propia firma. Un 35% señala que la fuente principal son sus clientes y proveedores, un 21% adicional, las asociaciones de comercio y de negocios y otro 17% los consultores. **No se aprecian diferencias notables de género**, con la excepción de que los hombres valoran en mayor medida la incorporación de personal cualificado, los servicios de consultores externos y la relación con otros emprendedores.

En relación con las **actividades que se desarrollan para la adquisición de conocimiento y de cualificaciones**, las más generalizadas entre las pymes europeas son las ferias y encuentros similares (59%), los cursos, seminarios y conferencias de formadores externos (40%), la lectura de la prensa especializada (38%) y las reuniones de per-

⁹⁸Resultados extraídos a partir de los anexos estadísticos de la Encuesta.

sonal para el intercambio de información (31%). **No se aprecian diferencias significativas entre las empresas de hombres y de mujeres**, pero las pymes de hombres otorgan una importancia mayor a la asistencia a ferias y a cursos, seminarios y vistas de formación que las de mujeres.

Tampoco se advierten diferencias significativas entre las pymes de hombres y mujeres en relación con la formalización de las actividades formativas. El 82% de las empresas no cuenta con un plan escrito sobre las actuaciones a desarrollar en relación con el desarrollo de competencias y la mejora de cualificaciones. El 53% tampoco tiene estas tareas asignadas a una persona o departamento específico. Y, por último, en el 76% de las pymes europeas es el propio propietario quien identifica las necesidades formativas de sus empleados. En ninguno de estos aspectos las diferencias de género son significativas.

Por el contrario, **sí parece que las pymes de hombres, en relación con las de mujeres, están más concienciadas sobre la importancia de las actividades de desarrollo de competencias en la estrategia general de la firma;** las realizan de forma más regular; las orientan más a la rentabilidad económica; son más conscientes de la necesidad de actualización de conocimientos y de la dificultad para identificar las necesidades de formación. El 53% de las pymes de hombres, frente al 45% de las de mujeres, se muestra de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación *“en mi empresa, las actividades para el desarrollo de competencias son una parte clave de la estrategia general”*. Asimismo, el 45% de las empresas de hombres, frente al 43% de las de mujeres, se muestran de acuerdo o muy de acuerdo con la frase *“en mi empresa, las actividades de desarrollo de competencias se desarrollan de forma regular”*. El 40% de las pymes de hombres, en relación con el 36% de las de mujeres, señala que las actividades de formación están orientadas a la rentabilidad económica a corto plazo. Un 40% también de las empresas de hombres se muestra de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación *“en nuestra empresa tenemos la necesidad de actualizar frecuentemente nuestros conocimientos y las calificaciones de base”*. El 15% de las pymes europeas presenta dificultades para identificar sus necesidades formativas y el 19% para identificar sus principales fuentes de conocimiento. En los dos casos las dificultades son mayores en las pymes de mujeres y las diferencias son estadísticamente significativas.

Internacionalización

El porcentaje de pymes europeas que exporta sus bienes o servicios es muy reducido (16%), aunque el porcentaje es ligeramente superior entre las empresas de hombres (18%) que las de mujeres (11%). Por tanto, la gran mayoría de pymes europeas no está internacionalizada atendiendo a los datos del propio Observatorio Europeo de pymes. Aun así, y para el pequeño porcentaje de empresas que está bordando su internacionalización, los “agentes clave” que han participado en los grupos de discusión consideran, como veremos más adelante, que las responsabilidades familiares podrían estar limitando la disponibilidad de las mujeres para los viajes y frenando la internacionalización de sus empresas.

El porcentaje de pymes que está desarrollando acciones de internacionalización diferentes o adicionales a la exportación es mínimo (en torno al 2%), tanto en el caso de las empresas de mujeres como en las de hombres.

Incorporación de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), calidad e innovación tecnológica

Los resultados de la Encuesta indican que el producto de las TIC más utilizado por las pymes europeas es el teléfono móvil (82%), seguido del servicio de conexión a internet (71%), del correo electrónico y del intercambio electrónico de datos (69%) y de la utilización de un PC individual (68%). **El nivel tecnológico de las empresas de las mujeres es inferior al de las empresas de los hombres.** El porcentaje de empresas que no utiliza ninguno de los productos y servicios TIC señalados es el doble en las empresas de mujeres (6%) que de hombres (3%); y los resultados estadísticos indican que la posibilidad de no utilizar ninguno de estos servicios depende del género de los propietarios de las empresas. Además, los porcentajes de utilización de los principales servicios y productos (teléfonos móviles, internet, correo electrónico u ordenadores) son inferiores en las empresas de mujeres y estas diferencias son estadísticamente significativas.

En relación con **la utilización de los servicios de la denominada “Administración electrónica”**, los resultados indican que su uso está poco extendido entre las pymes. El 61% de ellas no utiliza ninguno de estos servicios, el 30% visita los sitios web de las Administraciones para obtener información de interés, un 25% se descarga formularios desde los sitios de internet de las Administraciones, el 20% formula cuestiones o se relaciona por mail con las Administraciones y sólo el 17% envía la información que las Administraciones le requieren como empresa a través de medios electrónicos. **El uso de todos estos servicios es menor en las empresas de mujeres.**

La cultura de la calidad va calando también en las pymes europeas: el 57% se muestra de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación *“para mi empresa, los estándares y la estandarización es un tema muy importante”*. **Las empresas de mujeres presentan un grado menor de concienciación sobre la importancia de la calidad**, resultado que se confirma a nivel estadístico. Sin embargo, se observan diferencias menos significativas entre las pymes de hombres y mujeres en otros aspectos relacionados con la calidad como la información o los obstáculos:

- el 58% de las pymes, 62% en el caso de pymes de mujeres, considera que no recibe información relevante sobre los estándares y normalización;
- la mayoría (55%) se informa sobre estos procesos en las cámaras de comercio o asociaciones empresariales; y
- los principales obstáculos señalados son la falta de información sobre nuevos estándares y sobre los estándares más adecuados.

Por último, **las fuentes de información sobre tecnología, I+D**, licencias, patentes, etc, no son muy dispares en las empresas de hombres y de mujeres. Las pymes europeas se informan sobre estos aspectos principalmente a través de empresas consultoras y de los organismos que otorgan las licencias y patentes (13%), de las universidades

(12%) y de los laboratorios (10%). **Las empresas de mujeres utilizan en menor medida todas las fuentes de información**, pero las diferencias no son estadísticamente significativas.

Responsabilidad social

A nivel popular se señala que las mujeres tienden a crear empresas más comprometidas con su entorno social y ambiental. Parece que las mujeres tienden a incluir factores de esta naturaleza en la valoración de los resultados de sus empresas frente a la valoración más propiamente económica que se realizaría en las empresas de los hombres. Sin embargo, como en otros temas, el análisis empírico no confirma en general esta hipótesis.

Una dimensión de la denominada responsabilidad social de las empresas es la aplicación de una **política de reclutamiento de personal** que beneficie a los colectivos social o laboralmente más desfavorecidos. Los resultados de la Encuesta señalan que las pymes europeas de mujeres aplican en mayor medida esta política que las de los hombres. Sin embargo, ésta no es extensiva a varios grupos sino que sólo afecta a la contratación de mujeres. Es decir, **las empresas de mujeres tienden a contratar mujeres en mayor medida que las de hombres, pero no se aprecian diferencias estadísticamente significativas en la contratación de otros colectivos con dificultades de acceso al empleo.**

En relación con los beneficios sociales o de otro tipo para los empleados, las pymes de mujeres desarrollan en menor medida estas actividades que las de los hombres (el 28% de las empresas de mujeres no tiene ningún beneficio de este tipo frente al 24% de las empresas de hombres y las diferencias son estadísticamente significativas). Las actividades más generalizadas son el establecimiento de un sistema de intercambio de información y de diálogo con los empleados (55% de las pymes), medidas dirigidas a la mejora de la conciliación de vida familiar y laboral (46%), el apoyo a la realización de actividades de formación (42%) y la promoción de la igualdad de oportunidades (34%). **Las diferencias de género indican que las pymes de hombres cuentan en mayor medida con sistemas de beneficios sociales y de apoyo a la formación para sus empleados.**

Se observa también **diferencias de género en las vías de comunicación de las actividades de responsabilidad social** que realizan las pymes: las empresas de mujeres utilizan en mayor medida los informes sociales y las etiquetas de sus productos.

Por último, en relación con el **grado de concienciación o de importancia que se otorga al tema de responsabilidad social** de las empresas, las diferencias entre pymes de hombres y mujeres son escasas, aunque, en general, las empresas de hombres otorgan una mayor importancia a la información relativa a estas actividades:

- El 28% de las pymes se muestra de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación “es importante para mi empresa informar sobre las actividades sociales y ambientales que desarrolla”.



- El 18% de las pymes está de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación “*estaría interesado en informar sobre las actividades sociales y ambientales de mi empresa aunque tenga un coste monetario y en tiempo*”.
- El 41% de las pymes europeas considera que “*la responsabilidad social va a ser un tema más importante para su empresa a lo largo de los próximos cinco años*”.
- El 45% de las pymes europeas considera que “*la responsabilidad ambiental va a ser un tema más importante para su empresa a lo largo de los próximos cinco años*”.

Resultados empresariales

Otro tema referido a las mujeres empresarias y tratado, como hemos visto en este mismo capítulo, en la literatura académica son las posibles diferencias en los resultados y en el crecimiento de las empresas de mujeres, en relación con las de los hombres.

A partir de los resultados de la encuesta ENSR, podemos señalar que el 59% de las pymes europeas tiene más de 10 años de antigüedad; un 20% lleva operando entre 6 y 10 años y otro 20% entre 2 y 5 años. Sólo el 1% tiene menos de 2 años de vida. Las empresas de mujeres tienen menos años de actividad que las de hombres y las diferencias son estadísticamente significativas (Tabla 49).

Esta relativa mayor juventud de las empresas de mujeres se puede deber a una mayor entrada de mujeres emprendedoras en la economía europea en los últimos años, a una menor tasa de supervivencia de sus empresas y, lo que es más probable, a la combinación de ambos factores.

TABLA.49

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LAS EMPRESAS: AÑOS DE ACTIVIDAD. DETALLE POR SEXO DEL EMPRENDEDOR (EN % SOBRE EL TOTAL DE PYMES)			
Años de actividad	Hombres	Mujeres	Total
Menos de 2 años	1%	2%	1%
De 2 a 5 años	20%	21%	20%
De 6 a 10 años	21%	19%	20%
Más de 10 años	59%	58%	59%
Total	100%	100%	100%

Fuente: datos ponderados de la encuesta ENSR de 2003, del Observatorio Europeo de pequeñas y medianas empresas, sobre 7.837 PYMEs en 19 países europeos.

3.2. Resultados de la Encuesta FCE del Consejo Superior de Cámaras de Comercio

Como ya comentamos en el capítulo anterior, el Consejo Superior de Cámaras y la Fundación INCYDE realizó una encuesta a 800 empresas nacidas en el año 1998 y que seguían activas al inicio del año 2002, encuesta que denominamos Factores para Consolidar una Empresas (FCE). La encuesta recoge entre sus variables el sexo de los socios, lo que permite el análisis de género de gran parte de su información. Concretamente, en el marco de este capítulo, permite contrastar la posible existencia de diferencias en las estrategias que siguen hombres y mujeres⁹⁹ en la creación, arranque y consolidación de sus empresas. Los resultados son novedosos y a nuestro juicio muy relevantes.

Estrategias en la creación y puesta en marcha de las empresas

Los resultados del contraste de hipótesis realizado con la información de la EFC muestran que las diferencias entre las estrategias o **actuaciones que siguen hombres y mujeres para crear sus empresas** son relativamente escasas (Tabla 50):

- a) Sólo el 33% de los emprendedores elabora un Plan de viabilidad como paso previo al inicio de actividad. Aunque el porcentaje es ligeramente superior entre las empresas de mujeres (todas las socias son mujeres) que entre las de hombres (todos los socios son hombres), las diferencias no son estadísticamente significativas.
- b) El tiempo medio dedicado a planificar la creación de la empresa es de 5 meses. Las empresas mixtas son las que más tiempo dedican a esta tarea. Las diferencias entre las empresas de hombres y mujeres no son estadísticamente significativas.
- c) Las empresas españolas nacen con un número medio de 2,5 socios. Este número es menor en las empresas en las que sólo hay mujeres (1,8) que en las empresas de hombres (2,1), pero las diferencias no son significativas.
- d) El plazo estimado para la obtención de beneficios es mayor en las empresas de mujeres que en las de hombres: el 78% de las primeras estima obtener beneficios en un plazo superior al año, mientras que en las empresas de hombres este porcentaje alcanza el 60%. Las diferencias son estadísticamente significativas.
- e) El plazo real para la obtención de beneficios es bastante similar al previsto. El 57% de las empresas señalan que se ajustó bastante al estimado. Las diferencias de género no son estadísticamente significativas; es decir, la bondad de la estimación sobre el plazo mínimo para obtener beneficios es similar entre hombres y mujeres.
- f) Las empresas de mujeres se benefician en mayor medida que las de los hombres de las ayudas públicas a la creación de empresas (el 27,5% de las empresas de mujeres, frente al 15,2% de las empresas de hombres). Las diferencias son significativas estadísticamente. Sin embargo, el destino de dichas ayudas es muy similar en las empresas de hombres y mujeres: el 45% las dedica a la expansión

⁹⁹Al igual que en el contraste empírico de los obstáculos (capítulo anterior), la muestra se ha dividido en tres submuestras: empresas en las que todos los socios son mujeres, empresas en las que todos los socios son hombres y empresas mixtas. Las diferencias entre las dos primeras deberían informarnos sobre la existencia de estrategias y modos de gestión particulares en las empresas de mujeres.

inicial, un 30% a la propia creación de las empresas y otro 29% a la contratación de personal¹⁰⁰. Las diferencias de género en el destino de las ayudas no son significativas.

A partir de la Encuesta FCE podemos indagar también en las **estrategias de entrada en el mercado** que siguen las empresas. Los empresarios establecen el siguiente orden jerárquico a la hora de identificar las estrategias más importante para hacerse hueco en el mercado: "dar un buen servicio" (estrategia valorada en 9,3 en una escala de 0 a 10), "tener mejor calidad que la competencia" (8,7 puntos), ofrecer un producto diferenciado (7,2 puntos), "explotar un nicho de mercado" (7,0 puntos), explotar una innovación de producto o de proceso (6,4 y 6,1 puntos respectivamente) y finalmente "tener un precio menor que la competencia" (5,9 puntos). En resumen, se apuesta en mayor medida por la calidad y la innovación que por una estrategia de bajada de precios. En general, **no se aprecian diferencias estadísticamente significativas entre las empresas de hombres y de mujeres en relación con la importancia que otorgan a las distintas estrategias**. La única excepción es que las mujeres otorgan mayor importancia que los hombres a la calidad del servicio.

Estrategias en la consolidación de las empresas

En relación con los **factores más importantes para consolidar las empresas**, el 91% de los/as empresarios/as señala que "la calidad del producto o servicio" ha sido un factor relevante en la consolidación de su empresa (Tabla 52). "Tener un producto adecuado" (90,3%), "controlar los costes" (84,1%), "el precio del producto o servicio" (73,8%), "encontrar el personal adecuado" (71,1%), "disponer de financiación suficiente" (69,5%) e "innovar" (68,6%) son otros factores que los socios identifican como relevantes en la consolidación de su iniciativa empresarial. En menor medida se citan también "cooperar con otros empresarios" (45,0%) y las "ayudas públicas" (15%). **No se aprecian en general diferencias de género significativas en la importancia que se adjudica a los distintos factores en la consolidación de las empresas**. Sólo cabe señalar que los hombres valoran en mayor medida que las mujeres la cooperación con otros empresarios como factor de consolidación y que las diferencias son estadísticamente significativas. Este resultado vendría a confirmar la menor importancia que adjudican y/o la menor utilización que las empresarias hacen de las redes de negocios.

¹⁰⁰ Los porcentajes no suman 100 porque la respuesta es múltiple, es decir, una misma empresa puede haber dedicado las ayudas a varios fines simultáneamente.

TABLA.50

**ESTRATEGIAS EN LA CREACIÓN LA EMPRESA Y ENTRADA EN EL MERCADO.
DIFERENCIAS DE GÉNERO**

	Sólo hombres (1)	Sólo mujeres (2)	Mixtas	Total	¿Diferencias estadísticamente significativas entre (1) y (2)?
Elaboración de Plan de viabilidad (% sobre el total)	28	32	38	33	No
Tiempo dedicado a planificar la creación de la empresa (número de meses)	4,5	4,2	5,6	5,0	No
Número inicial de socios	2,1	1,8	3,0	2,5	No
Inversión inicial (euros)	40.680	39.800	46.561	43.214	No
Tiempo estimado para obtener beneficios					
• Menos de 6 meses	15	14	19	15	Sí
• De 6 meses a un año	25	9	21	25	Sí
• Más de un año	60	78	60	60	Sí
Tiempo transcurrido hasta la obtención de beneficios					
• Inferior al previsto	16	12	18	16	No
• Similar al previsto	57	54	62	57	No
• Superior al previsto	27	34	20	27	No
Importancia de las actuaciones desarrolladas para entrar en el mercado					
<i>(Valores medios en una escala de 0 a 10)</i>					
Dar un buen servicio	9,3	9,7	9,3	9,3	Sí
Explotar una innovación de producto	6,4	6,5	6,5	6,4	No
Explotar una innovación de proceso	6,1	5,9	6,2	6,1	No
Ofrecer un producto diferenciado	7,1	7,0	7,3	7,2	No
Tener mejor calidad que la competencia	8,6	9,1	8,6	8,7	No
Tener un precio menor que la competencia	6,0	6,3	5,7	5,9	No
Explotar un nicho de mercado	7,0	7,2	7,0	7,0	No
Acceso y utilización de las ayudas públicas en el momento de la creación de la empresa					
Empresas que se beneficiaron (%)	15,2	27,5	18,3	17,7	Sí
Utilización de las ayudas					
Creación de la empresa	28,6	31,6	30,3	29,8	No
Expansión inicial	45,5	47,4	43,9	45,0	No
Contratación de personal	29,1	21,1	30,3	28,6	No

Fuente: Consejo Superior de Cámaras de Comercio y Fundación INCYDE.

TABLA.51

ESTRATEGIAS DE LA CONSOLIDACIÓN DE LAS EMPRESAS

	Sólo hombres (1)	Sólo mujeres (2)	Mixtas	Total	¿Diferencias estadísticamente significativas entre (1) y (2)?
Importancia de los factores de consolidación de la empresa					
<i>(% que considera que el factor ha sido relevante)</i>					
Disponer de financiación suficiente	67,7	72,9	70,7	69,5	No
Encontrar el personal adecuado	70,7	82,9	69,3	71,1	No
Innovar	66,5	68,6	70,8	68,6	No
Dominar los costes	84,0	81,2	84,7	84,1	No
Ayudas públicas (subvenciones)	12,2	16,2	17,5	15,0	No
Cooperar con otros empresarios	45,1	30,0	47,9	45,0	Sí
Tener un producto adecuado	88,7	91,2	91,6	90,3	No
Calidad del producto o servicio	90,9	97,1	94,4	90,9	No
Precio del producto o servicio	74,2	77,3	72,7	73,8	No

Fuente: Consejo Superior de Cámaras de Comercio y Fundación INCYDE.

Resultados empresariales

En relación con las posibles **diferencias en los resultados empresariales y en el crecimiento de las empresas de hombres y mujeres**, el análisis del microdato de la Encuesta FCE nos permite también obtener algunas conclusiones interesantes referidas a la realidad española (Tabla 52):

- La facturación media de las empresas de mujeres en los primeros tres años de vida es muy inferior a la de las empresas de hombres y las diferencias son escasamente significativas¹⁰¹.
- El crecimiento medio anual de la facturación en los primeros años de actividad es también inferior en las empresas de mujeres; y las diferencias son estadísticamente significativas.
- En términos de empleo, las empresas de mujeres nacen también con un menor tamaño (1,4 asalariados frente a 3,5 asalariados en las empresas de hombres). El número de asalariados en los tres primeros años de actividad es inferior en las empresas de mujeres que en las de hombres y las diferencias son estadísticamente significativas¹⁰².
- Sin embargo, la valoración subjetiva de los resultados es similar. El 63,8% de los/as empresarios/as valoran el crecimiento de su empresa como “favorable” o “muy favorable”. Este porcentaje es ligeramente superior en las empresas de mujeres (72,3%), pero las diferencias no son estadísticamente significativas.

¹⁰¹ Este resultado debe tomarse con cautela.

¹⁰² Este resultado debe tomarse con cautela.

TABLA.52

RESULTADOS DE LAS EMPRESAS. DIFERENCIAS DE GÉNERO

Empresas creadas en 1998	Sólo hombres (1)	Sólo mujeres (2)	Mixtas	Total	¿Diferencias estadísticamente significativas entre (1) y (2)?
<i>(Facturación anual en euros)</i>					
Crecimiento medio anual 1999-2001 (%)					
Media aritmética	30,1	9,3(a)	25,4	27,1	Sí
Mediana	10,0	8,8	14,1	10,7	
Previsión de crecimiento para el cuarto año (2002)	13,5	15,5	15,1	14,4	No
Empleados a tiempo completo					
Empleo en el año de nacimiento					
Media aritmética	3,5	1,4	2,6	2,9	Sí
Mediana	1,0	1,0	1,0	1,0	
Empleo en el primer año (1999)					
Media aritmética	5,0	2,7	3,4	4,1	Sí
Mediana	2,0	1,0	2,0	2,0	
Empleo en el tercer año (2001)					
Media aritmética	6,4	3,5	6,5	6,2	Sí
Mediana	3,0	2,0	2,0	2,0	
Valoración del crecimiento de la empresa					
Muy favorable	15,2	23,1	17,1	16,8	No
Favorable	45,4	49,2	48,3	47,0	
Normal	16,6	12,3	15,4	15,7	
Poco favorable	20,0	13,8	15,1	17,3	
Muy poco favorable	2,8	1,5	4,0	3,2	

Fuente: Consejo Superior de Cámaras de Comercio y Fundación INCYDE.

(a) Resultados a interpretar con cautela. El número de casos es reducido debido a la falta de respuesta.

IV. La opinión de los agentes implicados en la creación y consolidación de empresas de mujeres

La cultura que articula la sociedad española, la falta de espíritu emprendedor, las oportunidades de empleo limitadas y la necesidad de acomodarse a un modelo empresarial acorde con el mundo económico constituyen, desde el punto de vista de los expertos participantes en el estudio, cuatro factores fundamentales que definen:

- a) El escenario en el que la mujer vive y desarrolla su actividad como empresaria;
- b) los obstáculos y límites con los que se enfrenta; y
- c) los modelos empresariales que adoptan las emprendedoras, sus motivaciones, su identidad como empresarias, sus maneras de afrontar su actividad, sus estrategias y sus estilos de liderazgo.

4.1. Modelos empresariales

Los expertos participantes en el estudio distinguen claramente dos modelos empresariales entre las empresas participadas por mujeres que, **para la mayoría de ellos**, constituyen dos “mundos totalmente diferentes”: el modelo de autoempleo y el modelo empresarial.

Modelo de autoempleo

La mayoría de las empresas creadas por mujeres “responden a motivos de necesidad, no de oportunidad de negocio”, es decir, su **objetivo es la creación de un puesto de trabajo** ante la falta de oportunidades laborales a la que se enfrentan las mujeres. Las **características dominantes de este modelo** son:

- a) Las empresarias son autónomas que en solitario abren un comercio o promueven un proyecto empresarial en el sector servicios.
- b) Los **proyectos empresariales son de alcance y con previsión de futuro muy limitados**: su meta es la subsistencia de la mujer que emprende, por lo que su aspiración de rendimiento se limita a la propia salarización. De ahí que cuando consiguen su objetivo, no se planteen crecer o realizar actividades o esfuerzos dirigidos a superarse. Es un modelo que se autolimita: no tienen razones para aprender más cosas, ya que aquello que no saben hacer lo pueden subcontratar; no tienen por qué emplear a más trabajadores (y muchas no se sienten capaces de hacerlo); no establecen relaciones con otras empresarias ya que muchas de ellas ni siquiera sienten haber alcanzado ese estado.
- c) Los participantes que colaboran en proyectos de apoyo o de gestión de microcréditos han observado que las mujeres que se ubican en este modelo acuden con un **planteamiento y una visión muy limitados** sobre cómo van a trabajar o los recursos con los que cuentan; con un saber muy escaso; sin ver la necesidad o haber pensado en un plan de viabilidad o de empresa; sin experiencia laboral y por tanto sin relaciones ni contactos; no adoptan la posición de sujetos de su propio proyecto ni tienen las herramientas para ello, por lo que los técnicos que les atienden terminan asumiendo ese papel.

El Modelo de autoempleo es un modelo de acción que los expertos participantes asocian con la empresaría tradicional (tienda o pequeño comercio, agraria,...) y con emprendedoras jóvenes, inmigrantes y españolas, de entre 26 y 32 años, con pocos estudios y desempleadas. Algunos de los participantes empiezan también a detectar dentro de este modelo a jóvenes de entre 18-25 años con formación pero que no encuentran trabajo.

Se trata de empresas que, desde el punto de vista de los expertos tienen pocas posibilidades de éxito; y que requieren programas de seguimiento para su mantenimiento. Esta valoración próxima a la inviabilidad de las empresas que nacen dentro del modelo de autoempleo se apoya en la percepción de que se trata de proyectos que nacen con importantes **debilidades de partida:**

- La iniciativa de la mujer no se basa en una elección real, apoyada en la seguridad en sí misma y su proyecto, sino que arranca de la necesidad de encontrar un puesto de trabajo.
- Se parte de un proyecto que no está maduro y las emprendedoras carecen de las herramientas (conocimiento, apoyo y financiación, fundamentalmente) necesarias para consolidarlo y desarrollarlo.
- Son empresas que se construyen sobre el saber, la acción y el apoyo de asesores y programas de apoyo al emprendimiento.
- Son empresas con escaso espíritu emprendedor y no se construyen desde la lógica empresarial de referencia.

Modelo empresarial

Una minoría de empresas y acciones emprendedoras protagonizadas por mujeres (aunque existe la percepción de que su número va en alza) se crean y se estructuran en una lógica que los participantes identifican como el único **modelo empresarial** viable en el actual contexto económico y de mercado. A partir de los rasgos de las emprendedoras y de sus proyectos, este modelo presentaría las siguientes **características:**

- a) Las emprendedoras tienen como **objetivo desarrollar un proyecto empresarial** abierto al cambio y al crecimiento a partir de la identificación de una oportunidad de negocio.
- b) Las promotoras son mujeres que se constituyen en sujetos de su propio proyecto.
- c) Las emprendedoras son mujeres que deciden, creen en su idea empresarial, la trabajan, la ejecutan y hacen que los demás creen en ella.
- d) Estas mujeres **deciden emprender desde una situación de seguridad:** son mujeres activas laboralmente, con experiencia y formación; que gestan su proyecto poco a poco, buscan los medios para llevarlo a cabo y el momento para ponerlo en marcha y, generalmente, lo hacen con otras socias; son mujeres que conocen el negocio, su gestión, el ámbito en el que van a desarrollarlo y a su clientela.
- e) Desde la experiencia en proyectos de microcréditos, los participantes identifican dos **perfiles de mujer** que se ajustan a este modelo:

- Mujeres jóvenes con estudios, que tienen una idea clara de negocio, que acuden en busca de apoyo económico (micro crédito) y de asesoría para trabajar la estrategia y la gestión del proyecto.
- Mujeres mayores de 40 años, con familia; activas laboralmente, con experiencia y muy preparadas; que antes de dar el paso se lo han pensado mucho, han madurado el proyecto y han buscado el capital para llevarlo a cabo.

“profesionales que están trabajando durante unos años en un sector y una vez que tienen la formación y la experiencia deciden ser autónomas y entonces se asocian normalmente con una compañera suya y ponen su propia empresa”.

A su vez, dentro de este perfil se identifican dos tipos principales de motivaciones para emprender: (1) romper las barreras que como empleadas dentro de una empresa les impiden el desarrollo pleno desde el punto de vista profesional; y (2) tener un mayor nivel de flexibilidad y gestionar su propio tiempo:

“yo me monto mi propio negocio porque voy a tener... poder adaptar mejor mis tiempos de trabajo, de actividad profesional a mis tiempos de vida familiar”.

Se trata de mujeres que acuden a los servicios de apoyo con una parte del camino recorrido:

“que sólo se va a lanzar si ve que realmente... y éstas te vienen con el plan de empresa, con el plan de viabilidad hecho, con el estudio de mercado... y lo único que quieren es que tú les des una opinión externa... porque ya lo tienen todo”.

Las empresas que nacen dentro de esta lógica son, desde el punto de vista de los expertos participantes, verdaderas empresas y las mujeres que las promueven verdaderas empresarias que tienen posibilidades importantes de éxito ya que cuentan con **fortalezas de partida** clave:

- Su proyecto arranca y se construye desde el espíritu y la lógica empresarial;
- Son proyectos que arrancan y se consolidan desde la iniciativa y la seguridad en sí mismas de sus promotoras;
- Son iniciativas que se fundamentan en ideas maduras, proyectos articulados y con capital, generalmente, propio.
- Son mujeres con formación, experiencia y conocimiento del negocio que van a emprender.

“... entonces eso es lo que puede hacer que muchas veces la empresa no vaya bien. No es lo mismo... empezar a acometer una empresa cuando has descubierto que hay un nicho de mercado y que (es) una buena idea; y puedes empezar a gestar esa empresa. A cuando no tienes otra salida, por diferentes motivos... porque se ha quedado sin empleo, porque se ha separado... pero responde exclusivamente a motivos de necesidad. Y ese es uno de los principales fallos del colectivo”.

Otras maneras de emprender

Desde el punto de vista de la mayoría de los expertos, los dos modelos señalados (la empresa como autoempleo y el modelo empresarial) constituyen las dos posiciones fundamentales adoptadas por las mujeres. Pero los participantes en los grupos han identificado otras dos posiciones entre las mujeres empresarias: por un lado, aquellas mujeres que parten de condiciones socioeconómicas especialmente difíciles y, por otro, aquellas mujeres que se podrían clasificar en el modelo empresarial si se atiende a su modo de emprender, pero que no se ajustan a éste si se atiende a cómo se plantean el modelo de crecimiento o de expansión de sus empresas.

- a) En los últimos años, desde los proyectos de gestión de microcréditos o apoyo y promoción empresarial se observa una avalancha en la solicitud de microcréditos (que los expertos interpretan como un “efecto llamada” movilizad por la publicidad ICO en televisión) por parte de **mujeres que viven situaciones sociales y económicas muy difíciles e, incluso, marginales**. Se trata de una posición extrema de constitución de empresas por motivos de necesidad, ya que se trata de mujeres que acuden sin nada y sin nada que perder, con ilusión y energía al percibir este camino como única posibilidad de tener empleo; pero careciendo de los elementos más básicos para sacar adelante su proyecto (conocimiento, formación, tiempo, relaciones,...). Constituyen proyectos que nacen con muy pocas posibilidades de salir adelante:

“... que vienen con muchísima ilusión a nuestra oficina, energía,... yo no sé lo que les pasa, se sientan allí y no... y están como deprimidas, no saben cómo hacerlo, no saben...”

Ante la promoción de proyectos empresariales de estas características se oyen voces críticas entre los expertos participantes en los grupos. Por un lado, consideran que no es una respuesta a las necesidades básicas de estas personas, que lo que realmente necesitan es ayuda para sobrevivir. Por otro, por las pocas posibilidades de éxito que tienen estos proyectos empresariales.

“y eso es muy duro... hemos tenido casos de mujeres inmigrantes que en realidad lo que necesitaban era una ayuda económica porque no tenían para sobrevivir con sus hijos, con su familia... de todo”.

- b) En las intervenciones de los participantes se hace visible una cuarta posición. Se trata de iniciativas empresariales promovidas por mujeres de entre 36 y 54 años con trabajo, con formación y experiencia, con capital y una idea madura que deciden montar una empresa; pero cuyas aspiraciones de futuro no parecen encajar con el modelo empresarial sino que están más próximas al modelo de autoempleo: **no buscan crear una empresa que crezca sino una empresa que les permita tener un trabajo flexible, que responda a sus necesidades y a sus intereses,...**

“y que lo que quiere es un trabajo más adecuado a su perfil y a su necesidad y entonces va ahorrando y va desarrollando su plan de empresa... ésa es la empresaria, y ésa, cuando crea la empresa, la crea primero con un dinero que ya tenía, con una idea muy madurada; y, luego, ya con una experiencia laboral que le permite lanzarse mucho más...”

Se trata de una posición que los expertos participantes no nombran como tal posición; se describe pero, en cierto modo, permanece invisible o no se comprende. En sus intervenciones esta postura queda asimilada a la del modelo empresarial, porque están hablando de mujeres que son como las mujeres que emprenden desde esta lógica y que no emprenden por necesidad. Aunque cuando caracterizan su proyecto empresarial observen rasgos propios del modelo de autoempleo.

Se trata de una posición de especial interés por dos motivos. En primer lugar, parece tratarse de una posición emergente entre las mujeres que deciden emprender que podría guardar cierto paralelismo con la diversidad de maneras con que las mujeres se relacionan con el trabajo en nuestro contexto sociocultural y que quedaba apuntada en el capítulo anterior. En segundo lugar, se trata de un modo de emprender que no parece encajar en el conocimiento experto y las tipologías que desde éste se manejan.

Frente a esta **manera mayoritaria de describir y analizar el panorama de las empresas participadas por mujeres en España, en el estudio se ha hecho evidente otra manera de interpretar esta realidad dual de iniciativas empresariales** (modelo de autoempleo y modelo empresarial) como **dos fases de un proceso** que no todas las empresas y las empresarias están en condiciones de recorrer debido a las dificultades que supone.

Para este segundo grupo de expertos la lectura mantenida por la mayoría nace de la falta de conocimiento y de un discurso de descrédito generalizado hacia la mujer. Discurso desde el que se entiende que la mujer *“accede a la empresa como autoempleo y ...la dejan de nuevo en ese esquema de tiendita, yo salarizo”*.

Desde esta segunda lectura estos expertos entienden que las mujeres se incorporan de manera mayoritaria a la actividad empresarial por necesidad pero su aspiración no es quedarse limitadas en esta situación sino crecer, ser empresarias (modelo empresarial). Y el problema es que las dificultades para sacar adelante su proyecto y los obstáculos de financiación y de conciliación de la vida familiar y laboral pesan tanto sobre ellas que, en la mayoría de los casos, asumen el modelo de autoempleo.

4.2. Rasgos peculiares de las empresas participadas por mujeres

Entre los expertos participantes en el estudio se han puesto de manifiesto tres posturas diferentes con respecto a la existencia de rasgos peculiares asociados a las empresas de mujeres o a las mujeres empresarias:

- a. Algunos de los participantes manifiestan de forma explícita que desde su punto de vista **no existen diferencias entre las empresas de hombres y de mujeres ni entre sus estrategias ni estilos de dirección**, atribuyendo la diversidad a características personales no ligadas al género o a la diferencia de condiciones de partida a las que se enfrentan unos y otras:

“Yo no aprecio, yo no creo que en este ámbito, no hay diferencias... no hay tampoco, no me parece a mí que haya una línea específica estratégica de las mujeres respecto de los hombres en cuanto a que sean... más participativas, más

rigurosas o menos rigurosas... yo creo que eso depende de las personas. Y creo que ya en el momento de tirar de una empresa puede haber una mayor o menor ambición quizá... por los condicionantes de los que hemos hablado... quizá la mujer sea menos proclive a correr determinados riesgos. Pero sobre todo porque la mujer yo creo que tiene la impresión de que tiene que estar rindiendo cuentas del patrimonio familiar, si lo ha invertido en la empresa, por ejemplo; y entonces, no se lo juega porque tiene que responder ante alguien... yo creo que una vez que se mete uno en el mundo empresarial cada uno tiene su estilo de dirección o de gestión de la empresa... independiente de que sean hombre o mujer”.

- b. La mayoría de los participantes reconocen algunos **rasgos como peculiares y propios de la mujer empresaria española**, frente a los rasgos que caracterizan los planteamientos y la forma de actuar habitual dentro de la cultura empresarial dominante que, recordemos, calificaban de masculina.

Dentro de este grupo de expertos, algunos de ellos atribuyen estos rasgos a la **mujer empresaria de forma generalizada**; pero en el discurso experto dominante estos rasgos peculiares se refieren de forma explícita a **la mujer empresaria en sentido estricto, es decir, a aquella que desarrolla su actividad desde el modelo empresarial**.

Estos rasgos identificados como peculiares de las empresarias vienen determinados por los procesos de socialización y educación, y por las experiencias comunes vividas por las mujeres en el mundo del trabajo y de la empresa. Por lo tanto, se entienden como un producto social.

En este sentido, en el transcurso de los grupos de trabajo se han producido intervenciones puntuales de carácter innatista: alguno de los participantes asociaba estos rasgos a características esenciales ligadas al hecho de ser mujer. Pero esta manera de explicar la percepción de rasgos diferenciados de la mujer con respecto al hombre no era recogida por el grupo, y en el transcurso de su intervención esta posición tendía a ser redefinida en los términos del discurso dominante: son rasgos ligados al hecho de ser mujer en el entorno sociocultural, y como producto de los procesos de educación, socialización e interacción que en él se producen.

Por otro lado, en opinión de los expertos, los rasgos que los participantes atribuyen a la mujer empresaria se van abriendo paso en la práctica empresarial de las mujeres y tienden a constituir una **cultura empresarial alternativa** debido a un doble proceso:

- Un proceso interior: las mujeres, como ya se ha dicho, parecen vivir en su itinerario personal y colectivo un proceso de afianzamiento en el mundo empresarial de carácter cualitativo.
- Un proceso exterior: el proceso de afianzamiento de la mujer se ve acompañado por el reconocimiento de su eficacia por sectores sociales y empresariales relevantes. En este sentido, uno de los expertos afirma que

“los valores y características de las mujeres empiezan a ser muy valorado por una nueva corriente empresarial donde el control para lograr objetivos se centra

en la existencia de valores compartidos y en el sentido de pertenencia y compromiso, más que un sistema de reglas explícitas”.

Los expertos han identificado los siguientes rasgos peculiares de las mujeres empresarias y de las empresas participadas por mujeres:

- a. **Valores diferentes a la hora de ser empresaria y de relacionarse con el trabajo.** Para los hombres el mundo del trabajo es un punto central alrededor del cual definen su identidad. Una identidad basada en el reconocimiento social de lo que hacen, dónde están y dónde han llegado. A diferencia, para las mujeres el trabajo y el ser empresarias no centra toda su vida sino que, como se ha visto, la constitución de su identidad se articula en torno a otros espacios (familia, ocio,...) y su actividad como empresaria se entiende como un ámbito de carácter más privado, en el que la auto-satisfacción, el sentirse orgullosa de lo hecho, de que la empresa funcione, ... constituyen los criterios de valoración fundamentales.
- b. **Presencia en el mundo de la empresa.** La presencia de la mujer en el mundo de la empresa, como se ha visto, viene marcada, desde el punto de vista de los expertos, por el desconocimiento del mundo empresarial debido a su reciente incorporación; la percepción de los límites impuestos por sus otras “cargas” a la hora de poder adaptarse a las exigencias de la cultura empresarial (organización de los espacios y los tiempos, etc.); y por el hecho de sentirse cuestionada en su capacidad y credibilidad por ser mujer,...

Los expertos participantes entienden que estos elementos están en la base de que:

- Las mujeres asuman proyectos de dimensiones reducidas y en sectores de actividad próximos a los ámbitos de actividad en los que se sienten más a gusto o en los que su presencia parece normalizada. Esta característica, que en los primeros años de vida de la empresa puede tener un valor positivo al permitir su supervivencia, puede suponer una debilidad importante para su consolidación como empresa y como empresaria (“*nunca vas a ser una empresaria*”).
 - Las mujeres tiendan a presentarse dando una imagen de inseguridad reforzada por las características del propio proyecto. Se trata de una imagen construida e interpretada desde los códigos propios de la cultura empresarial dominante.
 - Las mujeres se sientan forzadas a demostrar su credibilidad y a mantenerla.
 - Las mujeres tienden a adoptar las reglas del juego de la cultura del mundo empresarial en la que han decidido actuar.
- c. **Prudencia a la hora de asumir riesgos.** Las mujeres empresarias, desde el punto de vista de los expertos, parecen ser menos impulsivas, menos arriesgadas, más prudentes a la hora de asumir riesgos, fundamentalmente de carácter financiero. Esto se ve reflejado en el planteamiento de sus empresas, como se ha dicho, generalmente de dimensiones reducidas; y en las programaciones de sus objetivos empresariales, generalmente muy concretos, con secuencias muy segmentadas (“*poco a poco y paso a paso*”) y a largo plazo. Asimismo, se refleja también en la decisión de crecer, que es tomada sólo cuando la empresa está muy consolidada y pueden autofinanciar el siguiente paso.

- d. Otro rasgo atribuido a las mujeres empresarias es su **estilo de dirección centrado en los procesos, las relaciones humanas** (rasgos emocionales y clima laboral) **y el capital humano**, frente el estilo de dirección dominante más agresivo y competitivo, y centrado en los objetivos y los resultados. La motivación es considerada clave en el rendimiento laboral de las personas, y para su refuerzo las empresarias perciben como elementos fundamentales: la satisfacción del trabajador con su puesto de trabajo, las relaciones satisfactorias entre las personas y la identificación del trabajador con el proyecto empresarial.

Para estas empresarias son herramientas clave en la gestión interna de su empresa el diálogo y la comunicación; el que las necesidades personales tengan su lugar, el mantenimiento de los equipos; la formación de su personal.

Los expertos consideran que son capaces de compartir el liderazgo definido sobre la base de las capacidades de cada persona; que cuando buscan soluciones se plantean varias opciones; que se implican en todas las tareas de producción y se muestran operativas y exigentes: *“Hacer lo que se tiene que hacer, hacerlo bien y no demorarlo”*.

“estas mujeres, primero son más sensibles a la calidad humana, el bienestar humano de sus trabajadores. Estas mujeres me hablan siempre de colaboradores, no de trabajadores, esas mujeres cuando les das un premio, hemos visto que viene su equipo. Están sensibilizadas con el tema de la conciliación... cuando tienen gente de su equipo con niños pequeños les permiten que se lleven el trabajo a casa, que estén colgadas del móvil y que no tengan tanta presencia porque da igual la presencia, lo importante son los resultados”.

Uno de los expertos participantes considera que a partir de este estilo de dirección *“surgen organizaciones más innovadoras y ambientes de trabajo más humano que estimulan a los empleados y aumentan su compromiso y su identificación con la empresa”*.

- e. Los expertos participantes nombran un rasgo que relacionan con la lucha que la mujer mantiene para conseguir la credibilidad y la confianza como empresaria: la tendencia a adelantarse y a **dar la cara frente a los problemas** con el fin de no perder su credibilidad y la confianza adquirida entre sus trabajadores, proveedores, clientes, etc.
- f. Otro rasgo atribuido a las mujeres empresarias es su manera de **concebir el tiempo**: su tiempo es percibido como fragmentado y limitado por las diversas facetas que desarrolla como persona, lo que la lleva a una gestión del tiempo centrada en *“no perderlo”*, controlando la duración y el horario de las reuniones, etc.

Esta característica, en principio funcional, desde el punto de vista de la eficacia, en el contexto en el que se ve obligada a actuar la mujer empresaria, se convierte en una debilidad importante, porque en la cultura empresarial dominante los tiempos y los espacios de los negocios no tienen barreras y se extienden a momentos y espacios informales o de ocio. Sin embargo, para las mujeres ir a tomar una copa o las comidas *“interminables”* son percibidas no como una inversión sino como una pérdida de tiempo, lo que les lleva a su rechazo.

Se trata de un terreno que, desde el punto de vista de los expertos, las mujeres no dominan o rechazan manteniéndose fuera. Este “*no estar*” tiene consecuencias negativas importantes para sus empresas ya que se trata de los espacios y tiempos en los que se hacen negocios, se establecen lazos, se intercambia información,...

Un último rasgo atribuido por los expertos a las empresarias es que éstas parecen sentirse a gusto, **necesitar y buscar espacios de intercambio**, comunicación y ayuda mutua en los que resolver problemas, afianzarse y buscar apoyos para salir adelante. Este tipo de espacios parece ser clave en la constitución de redes de negocio y el reconocimiento y consolidación de un estilo propio de afrontar y ser empresarias.

V. Conclusiones

- La literatura académica no ha profundizado mucho en las aspiraciones de las mujeres emprendedoras y empresarias ni en las estrategias de sus empresas. Algunos autores señalan la importancia de las experiencias vitales previas y explican las posibles diferencias en las estrategias empresariales por las diferentes experiencias de socialización de hombres y mujeres. Hay pocos aspectos relacionados con la gestión analizados en la literatura; no obstante, sobre dos de ellos parece haber un cierto acuerdo: las mujeres tienden a desarrollar en mayor medida que los hombres estrategias de alta calidad de sus productos y servicios, y la toma de decisiones en las empresas de mujeres está más marcada por los objetivos personales.
- Las diferencias de género en los estilos de liderazgo y la gestión de los recursos humanos es un tema de interés popular y recurrente en las publicaciones no académicas especializadas. Se habla de un estilo de dirección femenino caracterizado por la preocupación por las personas, lo que lleva a modelos de gestión más participativos e informales y a liderazgos más centrados en las relaciones interpersonales. En general, las características que popularmente se asignan a los estilos de dirección de unos y otras están apoyadas en los estereotipos de género. No obstante, las investigaciones empíricas, sobre todo las más recientes, no confirman los estilos de liderazgo y de gestión de los recursos humanos atribuidos a hombres y mujeres. En la década de los noventa las investigaciones más amplias no encontraron ya diferencias de género significativas, y las más actuales encuentran diferencias significativas, pero contrarias a las esperadas.
- Las diferencias de género en la capacidad o disposición para asumir riesgos es uno de los temas relacionados con la gestión más tratados en la literatura académica. En general, los resultados de las investigaciones indican que las diferencias tienden a disminuir, ya sea por la mejora en la calidad de las investigaciones o por la aproximación en los patrones de comportamiento, pero que aún se mantiene (1) que las mujeres presentan una mayor aversión al riesgo y (2) que son percibidas también socialmente como agentes económicos con mayor aversión al riesgo. Las principales implicaciones económicas de estos resultados para las mujeres empresarias son que éstas sesgan sus decisiones hacia las inversiones de menor riesgo y de menor rentabilidad y ubican sus empresas en sectores también de bajo riesgo y baja rentabilidad. Algunas investigaciones señalan que las diferencias en la elección de los nive-

les de riesgo explican por sí mismas las diferencias en los resultados de las empresas de hombres y mujeres.

- La mayoría de las investigaciones encuentran que los resultados de las empresas de mujeres son peores, sobre todo en términos de facturación y de renta personal, que las de los hombres y que estas diferencias se deben a la ubicación de las primeras en sectores de baja rentabilidad, a la escasez de capital y a la menor participación de las mujeres en redes.
- Las pymes europeas de hombres y mujeres no presentan diferencias significativas en las principales fuentes de conocimiento y de mejora de cualificaciones de sus empresas, ni en las actividades que desarrollan para mejorarlas, ni en el grado de formalización de sus actividades formativas. Sin embargo, sí parece que las pymes de mujeres, en relación con las de hombres, están menos concienciadas sobre la importancia de estas actividades en la estrategia general de la firma; las realizan de forma menos regular; las orientan en menor medida a la rentabilidad económica; y tienen menos conciencia de la necesidad de actualizar competencias y de las dificultades para identificar las necesidades formativas.
- No se observan diferencias de género importantes en el grado de internacionalización de las pymes europeas. Pero sí en el nivel tecnológico de las empresas y en la importancia que se otorga a la estandarización de productos, menor en ambos casos en las pymes controladas por mujeres. Los resultados empíricos tampoco soportan la creencia popular de que las empresas de mujeres están más comprometidas con su entorno social y ambiental. En términos de responsabilidad social, las únicas diferencias significativas son que las empresas de mujeres contratan en mayor medida mujeres, pero establecen en menor medida beneficios sociales o de otro tipo para los empleados.
- Los resultados referidos a las empresas españolas indican que las diferencias en las actuaciones que siguen hombres y mujeres en la creación de sus empresas son pequeñas y escasamente significativas en términos estadísticos. Sólo cabe destacar que el plazo para la obtención de beneficios es mayor en las empresas de mujeres y que éstas se benefician en mayor medida de las ayudas públicas, especialmente de las subvenciones. Las diferencias en las estrategias de entrada en el mercado son también pequeñas y no significativas. La única excepción es que las mujeres otorgan mayor importancia a la “calidad del servicio” como estrategia de entrada.
- Tampoco se observan diferencias importantes en las estrategias que siguen las empresas de hombres y mujeres para consolidar sus empresas. La calidad y la diferenciación del producto son las estrategias a las que se les otorga mayor importancia. La única diferencia significativa es que las empresas de hombres valoran más que las de mujeres “la cooperación con otros empresarios” como estrategia de consolidación, lo que vendría a confirmar la menor importancia (y/o participación) que las mujeres le conceden a las redes de negocios.

- En términos generales, los resultados (facturación y empleo) de las empresas españolas de mujeres son peores que las de los hombres, aunque la valoración subjetiva es muy similar: el 64% valora la evolución de su empresa como “favorable” o “muy favorable”.
- Los expertos participantes en este estudio distinguen claramente dos modelos empresariales en las empresas de mujeres que para la mayoría de ellos son totalmente diferentes: el modelo autoempleo y el modelo empresarial. El primero se caracteriza por responder más a motivos de necesidad que de oportunidad; por estar muy asociado al “perfil tradicional” de empresaria y por dar lugar a proyectos empresariales de alcance muy limitado y de viabilidad muy comprometida por las debilidades de partida de los proyectos. El segundo se identifica con el modelo empresarial viable en el actual contexto económico; parte de la oportunidad y no de la necesidad. Se identifican en el modelo empresarial dos tipos de motivaciones para estas emprendedoras: las que buscan superar los techos que tenían como asalariadas para el desarrollo profesional y las que buscan un mayor nivel de flexibilidad en la gestión de los tiempos.
- Entre los expertos participantes se aprecian dos posturas principales en relación con la existencia de rasgos específicos asociados a la gestión en las empresas de mujeres: la negación de las diferencias asociadas al género y la atribución de las mismas a la diversidad de características personales o circunstancias de partida; y la afirmación de la existencia de rasgos peculiares propios de las mujeres empresarias españolas y que éstos vienen determinados por los procesos de socialización y educación y por la experiencia laboral.
- Los rasgos propios de las mujeres empresarias, según el grupo de expertos, en la gestión de sus empresas se concretan en: una valoración diferente de su relación con el trabajo y del hecho de ser empresaria, más ligada al ámbito privado y enmarcada también en sus otros ámbitos vitales (familia, ocio); el desconocimiento y una cierta incomodidad en el mundo empresarial dominante; la prudencia para asumir riesgos; un estilo de dirección centrado en las relaciones humanas y el capital humano; la necesidad continua de mantener la credibilidad y la confianza como empresaria; la concepción del tiempo, fragmentado y limitado por las diversas facetas que desarrolla como persona; y, por último, la necesidad de espacios de intercambio y de ayuda mutua.



VI. Políticas de apoyo
a las mujeres
emprendedoras
y empresarias

**Mujeres
Empresarias**
en la Economía Española

Políticas de apoyo a las mujeres emprendedoras y empresarias

I. Introducción

Como hemos señalado en anteriores capítulos, de las investigaciones más recientes se deduce que en las economías occidentales cada vez hay más mujeres emprendiendo y que, aunque de forma lenta, está aumentando la variedad de las empresas que crean. Esta mayor heterogeneidad se debe tanto a la mayor diversificación de actividades y de sectores en los que se ubican como a las formas jurídicas o al tamaño. Por otra parte, y a pesar de la ambigüedad de las investigaciones empíricas, parece que las mujeres emprendedoras difieren de los hombres emprendedores en ciertas características personales y, sobre todo, en los procesos de arranque de sus empresas. Asimismo, la escasa presencia de las mujeres en el empresariado ha contribuido a la visión de las mujeres emprendedoras como un “potencial económico” por explorar.

Los tres elementos señalados en el párrafo anterior configuran un marco propicio para que las medidas de apoyo a las empresarias irrumpen en el debate político y ganen peso tanto en las políticas de apoyo a las empresas como en las políticas activas de empleo o de igualdad de oportunidades.

Las políticas en relación con las mujeres emprendedoras en los países occidentales giran actualmente en torno a dos cuestiones claves: (1) ¿cómo los gobiernos pueden animar a que más mujeres se conviertan en empresarias? y (2) ¿cómo favorecer el crecimiento y la consolidación de las empresas de mujeres?. Los programas en vigor tratan de dar respuesta a estas dos cuestiones, aunque se centran principalmente en la segunda.

Este capítulo tiene como objetivo ofrecer una panorámica de las políticas de apoyo a las mujeres empresarias y mantiene una estructura muy similar a los dos anteriores. En el apartado siguiente se realiza una revisión de la literatura académica y de los informes institucionales más relevantes. A continuación, se presenta brevemente el marco en el que se están ubicando las actuaciones de apoyo en el ámbito de la UE y algunos programas específicos, de ámbito nacional y regional, que son muestra de las actuaciones realizadas en nuestro país. Por último, se ofrece la visión de los agentes implicados en los programas de apoyo (empresarias, asociaciones de mujeres empresarias y responsables políticos y técnicos de los programas de apoyo).

II. Revisión de la literatura

La literatura académica relacionada con las políticas de estímulo y apoyo a las mujeres emprendedoras es muy escasa y se centra sobre todo en el análisis y la evaluación de distintos programas de apoyo. Los resultados apuntan, en general, nuevas líneas de actuación de cara a mejorar la eficacia de los mismos.

Como en otros temas relacionados con las emprendedoras, **los resultados de las investigaciones empíricas señalan que no hay diferencias notorias entre hombres y mujeres en relación con las políticas.** Aunque las mujeres son minoría entre los usuarios de las agencias de apoyo al emprendizaje (CEEDR, 2000), consecuencia de su menor participación en la creación de empresas, parece que el uso que realizan de los servicios de apoyo es muy similar. Chrisman y otros (1990) se plantean la búsqueda de diferencias de género en la utilización de programas de apoyo en Estados Unidos, pero concluyen que las mujeres emprendedoras realizan un número de consultas muy similar al de los hombres y que el valor (como servicios de consultoría) de dichas consultas es también equiparable. No se han encontrado tampoco diferencias de género significativas entre las empresas de los usuarios de estos programas y el grado de satisfacción con la ayuda que reciben (Weinstein et al., 1992).

En algunos casos, las **medidas de apoyo** a las mujeres emprendedoras han estado muy **ligadas a los programas de autoempleo.** La literatura también ha analizado esta relación. Se señala que algunos programas de apoyo al emprendizaje femenino trabajan el denominado “empoderamiento de las mujeres” y hacen énfasis en la importancia que el autoempleo femenino puede tener como paso decisivo en la independencia económica y en el desarrollo personal y profesional de las mujeres. Sin embargo, se apuntan que si estos programas se centran en la puesta en marcha de microempresas, refuerzan la segregación sectorial, la infra capitalización de las empresas, su reducido tamaño y su sesgo hacia actividades intensivas en trabajo (Servon, 1996). Este tema ha estado también presente en los grupos de discusión y en varias de las entrevistas realizadas en el marco de este trabajo (ver apartado 4.1 del capítulo IV).

Algunas organizaciones, como la OCDE, y las Instituciones Comunitarias han contribuido también con sus informes a profundizar en las políticas de apoyo a las mujeres emprendedoras y empresarias. Señalamos a continuación algunos de los más destacados.

En el año 1999 se llevó a cabo una amplia revisión de las actuaciones de apoyo a las mujeres emprendedoras en los países europeos (CEEDR, 2000). El análisis se apoyó en un amplio trabajo de campo en el que participaron más de 800 organizaciones y agencias dedicadas a apoyar a los emprendedores (hombres y mujeres) en toda Europa. Los resultados indican que las organizaciones prestan un gran abanico de servicios que pueden agruparse en torno a cuatro bloques: formación, asesoramiento y otros tipos de apoyo dirigidos principalmente a las mujeres empresarias; programas diseñados para ayudar a las mujeres a poner en marcha su empresa; iniciativas dirigidas al desarrollo y soporte de las redes de mujeres emprendedoras; y, apoyo financiero específico para mujeres emprendedoras.

En cierta medida complementario del proyecto anterior, el **proyecto BEST** “Fomento del espíritu empresarial en las mujeres”, puesto en marcha¹⁰³ en el año 2001 por la Comisión Europea, ha servido para profundizar en **las políticas que se están aplicando en los distintos países europeos** y para **identificar** e intercambiar información sobre **“buenas prácticas”** en este ámbito. Los resultados del proyecto, difundidos en el año 2003, se han concretado en una amplia recopilación de medidas y programas de apoyo a nivel nacional¹⁰⁴, una Guía de evaluación de estas acciones y medidas¹⁰⁵ y una base de datos de mujeres emprendedoras.

La evaluación comparativa de iniciativas y políticas realizada en el proyecto BEST indica que las medidas que parecen ser más eficaces son las que implican tutoría y presentación de modelos. Uno de los problemas más comunes de las mujeres que están pensando crear su empresa es la falta de confianza. Por eso es tan importante presentar modelos¹⁰⁶: mujeres que dirigen empresas con éxito. Las tutorías son una herramienta adecuada para esto, pero no hay que olvidar el importante papel que en la concienciación y demostración de las posibilidades de las mujeres empresarias tienen los medios de comunicación, las administraciones públicas y otros agentes sociales y económicos. El segundo área en el que **las políticas han obtenido resultados notorios es el trabajo en red.** La incorporación de las mujeres empresarias a las redes ha demostrado ser una eficaz medida de apoyo (ifGH, 2002).

El proyecto BEST presenta también otras conclusiones de interés, como la importancia de que los tutores, asesores, y supervisores de las agencias, de cara a la provisión de modelos, sean mujeres; la necesidad de que las medidas se diseñen tanto a nivel de grupo como a nivel individual; la importancia de animar a las mujeres a crear sus empresas en sectores de alto valor añadido y en nuevas actividades; la necesidad de ampliar la formación dirigida a las mujeres con acciones que refuercen sus actitudes y aptitudes como emprendedoras y la mejora de los mecanismos de financiación (ifGH, 2002).

Por último, entre la literatura sobre políticas de apoyo a las mujeres emprendedoras, hay que hacer referencia a un informe reciente de la **OCDE**¹⁰⁷. Éste concluye que las mujeres emprendedoras tienen un importante impacto en la economía, tanto en términos de empleo como de número de empresas; que para comprender las diferencias entre hombres y mujeres se debe analizar tanto las características del emprendedor como de sus empresas; que el emprendizaje femenino en un país depende tanto del papel de la mujer en la sociedad como del papel del emprendizaje en la misma; que las características del emprendizaje femenino dependen tanto de “factores de demanda” (marco institucional y político, políticas de conciliación de vida familiar y laboral, etc) como de factores de oferta (la capacidad de los individuos para desempeñar roles empresariales) y, por último, que parece que el tipo de educación, la falta de modelos de emprendizaje,

¹⁰³En el marco del “Programa plurianual a favor de la empresa y el espíritu empresarial, en particular para las pequeñas y medianas empresas (PYME) (2001-2005).

¹⁰⁴Austrian Institute for Small Business Research-ifGH- (2002a).

¹⁰⁵Austrian Institute for Small Business Research ifGH (2002b).

¹⁰⁶Una buena práctica en esta tarea es el proyecto “TWIN-Two Women Win” que reúne a empresarias autónomas con bastante experiencia y a empresarias principiantes en un sistema de tutoría. El proyecto se ha aplicado con gran éxito en la región alemana de Renania del Norte- Westfalia (NRW).

¹⁰⁷OECD (2004).

el débil estatus social, los problemas de tiempo y el acceso a la financiación son los principales obstáculos específicos de las mujeres emprendedoras. Apoyándose en estas conclusiones, el informe propone una serie de **recomendaciones** para apoyar a las mujeres emprendedoras, que se traducen en seis líneas directrices. La primera de ellas señala que es necesario **mejorar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo** mediante, entre otros instrumentos, **una oferta asequible de servicios para el cuidado de niños y adultos dependientes** e impulsando la igualdad de trato en el lugar de trabajo. En definitiva, mejorar la posición de las mujeres y del emprendizaje en la sociedad es favorecer el emprendizaje femenino. Otras dos directrices están relacionadas con la necesidad de **conocer mejor la realidad de las mujeres emprendedoras**. Se señala que hay que escuchar su voz -y para ello hay que **propiciar puntos de encuentro y de intercambio de información-** y que se debe mejorar el conocimiento sobre su papel e impacto en la economía. Otra directriz señala que hay que **promover el desarrollo de redes de mujeres emprendedoras**. Las dos restantes hacen hincapié en la necesidad de incorporar la visión de las mujeres emprendedoras a las políticas de apoyo a las pymes y de analizar periódicamente cómo estas últimas afectan a las empresas de mujeres (OECD, 2004).

En el ámbito nacional, cabe destacar las recomendaciones que incorpora el estudio de Escobar et al. (2005) para la mejorar el autoempleo femenino. Estas propuestas se agrupan en torno a dos ejes: políticas de apoyo doméstico (familiar) y políticas de apoyo empresarial y laboral. En el primero de ellos se señala la necesidad de desarrollar en mayor medida políticas de igualdad; de favorecer la flexibilidad horaria en las empresas y en las actividades de autoempleo; de políticas de ayuda a la familia que reduzca el conflicto entre vida familiar y laboral; y de eliminar la distribución estereotipada de roles. Las propuestas de apoyo empresarial y laboral se centran en diversificar y agilizar las ayudas públicas; mejorar y adecuar a la situación de las autoempleadas el marco regulador en temas laborales y de protección social; potenciar las relaciones corporativas; y sensibilizar y concienciar a la sociedad sobre la importancia de las mujeres empresarias.

III. Políticas y programas de apoyo a las mujeres emprendedoras y empresarias

En relación con las políticas de apoyo a las mujeres emprendedoras hay dos interesantes debates que han marcado el contenido de estas políticas en la mayoría de los países de la UE. El primero de ellos gira en torno a las cuestiones siguientes: **¿son necesarios programas de apoyo específicos para mujeres?; ¿por qué?; ¿cómo debe traducirse esa especificidad en el contenido de los programas?** No hay acuerdo en las respuestas. Algunos países dan más énfasis a las medidas específicas mientras que otros prefieren que las ayudas para las mujeres se canalicen bajo la forma más general de medidas de apoyo empresarial¹⁰⁸. Los programas específicos encuentran una mayor justificación si hay factores concretos del ámbito empresarial que limitan la capacidad de las mujeres para desempeñar roles empresariales con éxito (formación, financiación, etc.). Si los factores restrictivos residen en el marco institucional, en factores sociales y culturales, o en la conciliación de la vida familiar y laboral, por ejemplo, estos programas

¹⁰⁸Estas dos posiciones han surgido también en los grupos de discusión con expertos realizados en el marco de este trabajo.

tendrían una eficacia limitada. En este caso, se requieren actuaciones de mayor alcance, que mejoren la posición de la mujer en la sociedad y que muestren sus efectos a un plazo más largo que los primeros.

El segundo debate gira en torno a la **asociación entre desempleo y autoempleo**. En el ámbito de la UE, y especialmente en la década de los noventa, la política de apoyo a los emprendedores ha estado ligada en parte a la necesidad de crear empleo, sobre todo en las zonas económicamente más deprimidas, afectadas por procesos de reconversión o áreas rurales. Esta asociación entre emprendizaje y desempleo tiene también algunos riesgos. El primero de ellos es que ha contribuido posiblemente a difundir una imagen del emprendizaje como estrategia defensiva. Puede parecer que sólo se “emprende por necesidad”, para crear un empleo propio, cuando en realidad ésta es una motivación que se corresponde sólo con un tipo de emprendedores. En segundo lugar, la citada asociación limita la apreciación de la importancia del emprendizaje. La creación de nuevas empresas no tiene sólo como objetivo la creación de empleo, es posible además que éste no sea el objetivo principal. La creación de nuevas empresas es sobre todo un instrumento que impulsa el crecimiento económico y la modernización del tejido productivo, lo que a su vez también crea empleo. Los dos riesgos señalados contribuyen posiblemente a restar atractivo al emprendizaje. A pesar de ello, la presentación del mismo como una salida al desempleo sigue muy presente en los programas de empleo, especialmente en los dirigidos a mujeres.

Las políticas de apoyo en el ámbito de la Unión Europea

La política de la UE de apoyo a las mujeres emprendedoras no ha sido específica sino que **se enmarca en las políticas generales de apoyo a emprendedores**. Sin embargo, en el análisis de las políticas nacionales no se puede obviar la evolución seguida por las políticas de apoyo a los emprendedores en el conjunto de la UE. Desde los años setenta, los objetivos y los instrumentos de estas políticas han sufrido algunos cambios significativos (Tabla 53) que pueden resumirse en los puntos siguientes:

- a) En Europa, las políticas de apoyo a la creación de empresas han experimentado un gran desarrollo a partir de la segunda mitad de la década de los noventa. Con anterioridad a 1990 sólo algunos países desarrollaban políticas específicas en este campo, principalmente centradas en la creación de empresas de alta tecnología y en el desarrollo de mecanismos financieros para la puesta en marcha de pymes.
- b) Algunos países con altas tasas de desempleo (Finlandia, España, Italia y Alemania) desarrollaron, entre 1986 y 1990, los primeros programas de autoempleo para jóvenes y otros colectivos con dificultades de acceso al empleo. A partir de 1994, estos programas se generalizan. España es uno de los países que más ha profundizado en esta línea en los últimos 20 años.
- c) En la segunda mitad de los noventa, las políticas de apoyo a la creación de empresas, han ganado en complejidad como consecuencia del mayor número de objetivos e instrumentos. Los objetivos más generalizados son la simplificación y reducción de las cargas administrativas, el desarrollo de mecanismos financieros de apoyo a la puesta en marcha de pymes y los programas de autoempleo para colectivos con dificultades de acceso al empleo. La creación de pymes innovadoras es un objetivo que

TABLA.53

PRINCIPALES OBJETIVOS Y HERRAMIENTAS DE LAS POLÍTICAS DE APOYO A LA CREACIÓN DE EMPRESAS Y A LA SUPERVIVENCIA EN LA FASE DE PUESTA EN MARCHA EN 18 PAÍSES EUROPEOS

Objetivos	Herramientas	Antes de 1980	1981-85	1986-90	1991-93	1994-97	1998-99	2000-01	Previsto
Simplificación y reducción de los costes administrativos de las nuevas empresas	Reducción de las cargas administrativas ligadas a la fase de puesta en marcha (temas administrativos, servicios de información, etc.)					A, DK; FIN, F; D, I, NL, P, E	A, D, L, P; E, S, IS;	A, FIN, D; EL, S, UK, CH	A, D
Reducir el impacto ocupacional de los fracasos empresariales	Reformar la legislación de quiebras para permitir a un emprendedor que ha fracasado crear una nueva empresa o evitar el fracaso empresarial.		IRL		FIN	B, NL	D, EL, I; NL	A, D, L, UK	A
Facilitar la transferencia de empresas	Reformas legislativas, rebajas impositivas o incentivos a la transferencia de empresas.					FIN, IRL, E	A, B, F, D	A, FIN, D, I	FIN, L
Desarrollo de mecanismos financieros de apoyo a las PYMES que comienzan su actividad	Incentivos al capital riesgo, fondos de capital semilla, "business angels", créditos participativos, etc.	FIN, D, L	FIN	FIN	FIN, I, UK	A, B, FIN, D; IRL, NL, E; S, UK	A, B, DK, FIN; F, D, IRL; I, L, E, UK; IS, CH	A, NL, P; E, NO, CH	IRL
Creación de nuevas PYMES altamente innovadoras	Incubadoras, herramientas financieras para la creación de industrias de alta tecnología y alta productividad (capital riesgo, capital semilla).	FIN	I	IRL	I	FIN, D, IRL; S	A, DK, D; EL, L, NL; UK, IS	A, NL, P; UK, CH	D, IRL
Desarrollar el autoempleo, especialmente entre los jóvenes y otros colectivos con riesgo de exclusión del mercado de trabajo	Incentivos a la creación de nuevos negocios por jóvenes, mujeres y desempleados.		FIN, D, I, E		A, IRL, S	A, DK, FIN; D, I, NL, P; E, S, UK	A, B, F, D; IRL, P, E; UK	A, FIN, P	L

Fuente: *Observatory of European SMEs 2002/ N°5*. Austria (A), Bélgica (B), Dinamarca (DK), Francia (F), Finlandia (FIN), Alemania (D), Italia (I), Holanda (NL), Portugal (P), España (E), Suecia (S), Noruega (NO), Islandia (IS), Grecia (EL), Reino Unido (UK), Chequia (CH), Irlanda (IRL), Luxemburgo (L).

está ganando protagonismo en casi todos los países, especialmente en los últimos años. La transferencia de empresas y la reducción del impacto ocupacional del fracaso son los objetivos menos desarrollados en el ámbito europeo.

- d) En términos relativos, **las políticas de apoyo a la creación de empresas en España han hecho un mayor hincapié en los programas de autoempleo para jóvenes, mujeres y desempleados, la simplificación de los trámites administrativos para la creación y puesta en marcha de las empresas y el desarrollo de mecanismos financieros de apoyo a la creación de pymes.** Los objetivos menos desarrollados son la transferencia de empresas, la creación de pymes innovadoras y la reducción del impacto ocupacional del fracaso empresarial.

La política de apoyo al emprendizaje en la UE se está realizando actualmente a través del Programa plurianual a favor de la empresa y el espíritu empresarial (2001-2005)¹⁰⁹ y con el **Programa europeo a favor del espíritu empresarial.** Este último, que se centra en acciones más focalizadas, es un complemento del primero. Pretende impulsar la puesta en marcha de más empresas y ayudar a los empresarios a crecer. Para ello, señala, deben ofrecerse ayudas específicas pero también un clima empresarial favorable. La Comisión identifica **cinco ámbitos estratégicos de actuación: fomentar la mentalidad empresarial, animar a un mayor número de personas a convertirse en empresarios, orientar a los empresarios hacia el crecimiento y la competitividad, mejorar el flujo de financiación y crear un marco administrativo y reglamentario más favorable para la PYME.** En el documento se señala expresamente que “la Comisión seguirá favoreciendo el acceso tanto a ayudas de máxima calidad como a formación en materia de gestión por parte de los empresarios de todos los medios, incluidos grupos con necesidades específicas, como las mujeres...” y que “la Comisión ayudará a las autoridades regionales y nacionales a abordar aquellos ámbitos en los que las necesidades de las mujeres empresarias todavía no están bien cubiertas, en particular el acceso a la financiación y las redes empresariales”.

Las actuaciones más específicas de las Instituciones Europeas en el ámbito de las mujeres emprendedoras se han centrado principalmente en mejorar la información y el análisis de su realidad, como se hizo en el proyecto BEST. Otras iniciativas europeas que están favoreciendo el debate político sobre las mujeres emprendedoras se concretan en la creación de redes. Entre ellas podemos destacar la Red Europea para promover el emprendizaje entre las mujeres (WES). A través de ella, los responsables políticos de los gobiernos nacionales de los 25 Estados Miembros pueden intercambiar ideas y buscar asesoramiento entre sus colegas para abordar problemas específicos. Entre sus objetivos destacan la mayor visibilidad de las mujeres emprendedoras, la creación de un clima favorable a estas mujeres, el aumento del número de mujeres emprendedoras y el aumento del tamaño de sus empresas. Otra red importante es ProWomEn que reúne a los responsables políticos de 18 regiones de toda Europa con especial interés en las medidas de apoyo a las empresarias.

Las políticas de apoyo en el ámbito nacional y regional

La política pública actual de apoyo a las mujeres emprendedoras y empresarias en España es el resultado de dos procesos simultáneos: el de la génesis de la propia polí-

¹⁰⁹Programa plurianual a favor de la empresa y el espíritu empresarial, en particular para las pequeñas y medianas empresas (PYME) (2001-2005). Decisión 2000/819/CE del Consejo de 20.12.2000.

tica y el de descentralización administrativa. El primero de ellos hace referencia a cómo la política actual se ha ido dotando de contenido: la identificación de obstáculos ha conducido a los contenidos; pero también algunas actuaciones son instrumentos al servicio de otros grandes objetivos políticos. Como resultado, **esta política se desarrolla actualmente desde, al menos, tres ámbitos diferentes**, que se corresponden también con las distintas perspectivas desde las que puede observarse:

1. **La política de apoyo a las empresas** (sobre todo a las pymes) presenta programas generales de los que son usuarias, en algunos casos como colectivo prioritario, las mujeres emprendedoras y empresarias. Estos programas habitualmente se ubican en los departamentos de economía o de industria de los gobiernos; a veces en organismos especializados como las agencias de desarrollo.
2. Algunos de los **programas de apoyo** a emprendedores están **vinculados al autoempleo** y se desarrollan desde los departamentos de trabajo. Estos programas no necesariamente son específicos de mujeres; pero las relativas altas tasas de desempleo femenino han propiciado que se dirijan principalmente a ellas y a otros colectivos desfavorecidos en el empleo.
3. Por último, las actuaciones relacionadas con las emprendedoras se contemplan también desde la **política de igualdad de oportunidades**. Se apoya el autoempleo porque contribuye a que muchas mujeres inicien o continúen su trayectoria profesional y obtengan una cierta independencia económica. Por otra parte, en la medida que las mujeres están infra representadas en el empresariado, su aumento se aprecia también como un avance hacia la igualdad. Así, los organismos que promueven la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y/o los departamentos de servicios sociales cuentan también con Programas de apoyo a las emprendedoras.

La dispersión competencial horizontal de esta política se ha visto acompañada también por un aumento de la dispersión vertical, motivada por el proceso de descentralización administrativa que se ha producido en nuestro país en las últimas décadas. Como resultado, las medidas de apoyo se están realizando desde distintos departamentos de la Administraciones Central, Autonómica y Local.

La identificación exhaustiva de las medidas y programas de apoyo a emprendedoras y empresarias, generales y específicos, que se desarrollan en nuestro país es un objetivo que sobrepasa los límites de este trabajo. No obstante, sí vamos a hacer referencia a los principales programas de ámbito nacional, y a algunos de ámbito regional, que se están desarrollando tanto desde el sector público como desde el privado¹¹⁰ (Tabla 54).

Los programas se pueden agrupar en cuatro grandes bloques en función de sus objetivos principales :

- a) **Programas de asesoramiento.** Sus objetivos principales son promover la actividad empresarial y el autoempleo de las mujeres. Estos programas prestan servicios de información, asesoramiento y orientación sobre distintos aspectos relacionados con la creación y puesta en marcha de la empresa. En algunos casos, se realiza además una labor de acompañamiento, normalmente mediante asistencia individualizada,

¹¹⁰La muestra de programas presentados no tienen carácter selectivo.

durante los primeros años de vida de la iniciativa. La mayoría de programas amplían su público beneficiario a las mujeres empresarias que quieran mejorar o modernizar la actividad de sus empresas. Dos muestras de estos programas son el *Programa de Apoyo Empresarial a las mujeres*, que llevan a cabo el Instituto de la Mujer y el Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación y los *Centros VIVEM*, que desarrolla el Instituto Andaluz de la Mujer (Tabla 54).

- b) **Programas de formación.** Estas actuaciones tratan de mejorar la capacidad de las mujeres para desempeñar roles empresariales mediante la formación específica. Algunos programas se centran en aspectos particulares como financiación, contabilidad, habilidades directivas, negociación etc. Otros son de carácter general y tratan de proporcionar una visión global de las distintas áreas funcionales de la empresa. El *Programa de gestión dirigida para empresarias y emprendedoras*, llevado a cabo por el Instituto de la Mujer y la Fundación INCYDE, y el *Programa de formación de gestión empresarial*, del Instituto de la Mujer y la Escuela de Organización Industrial (EOI) son dos ejemplos de este tipo de actuaciones¹¹¹.
- c) **Programas de financiación.** La financiación de los proyectos empresariales de mujeres es el objetivo general de este tipo de actuaciones. Se concretan en créditos y préstamos de carácter personal, en la concesión de avales, líneas de descuento y otros servicios financieros en condiciones ventajosas (menores tipos de interés, períodos de carencia, etc.) y con garantías menores a las habituales. El *Programa de microcréditos para emprendedoras y empresarias* (Instituto de la Mujer, DGPYME y La Caixa), la *Línea específica de financiación* (Instituto de la Mujer y BSCH) y el *Fond@de Iberaval para mujeres empresarias* (Agencia de Desarrollo Económico de Castilla y León) son tres muestras de estas actuaciones. El *Programa de microcréditos del ICO*, aunque no es específico para mujeres, puede ubicarse también en este grupo, ya que las mujeres tienen cierta prioridad como beneficiarias.
- d) **Subvenciones.** El objetivo principal es proveer fondos a las empresas de mujeres para su creación y/o expansión. Se concretan en subvenciones por puesto de trabajo creado, que incluyen normalmente el autoempleo, subvenciones a fondo perdido para la financiación de determinados gastos relacionados con la constitución de las empresas y/o con la mejora de la actividad empresarial y subvenciones para inversiones de capital. Algunos programas específicos son *Emprender en femenino* (Instituto de la Mujer), *Ayudas al empleo de mujeres* (Comunidad de Madrid), *Programa EMEGA* (Xunta de Galicia) o el *Programa de subvenciones para la creación, consolidación y mejora de las pymes de mujeres* (Instituto Andaluz de la Mujer). El Plan de Consolidación y Competitividad de la PYME 2000-2006 subvenciona también proyectos relacionados con las nuevas tecnologías y la calidad. No son programas específicos para mujeres, pero éstas sí tienen líneas específicas¹¹².

¹¹¹Aunque no es un Programa Específico para Emprendedoras y Empresarias, la Comunidad de Madrid acaba de poner en marcha el Programa LIDERA que busca maximizar la proyección profesional de las mujeres, potenciando su situación en términos de posición y responsabilidad. Este programa actúa en dos aspectos complementarios: la generación de capacidades y el desarrollo de competencias.

¹¹²El montante total de subvenciones a proyectos dirigidos en exclusiva a mujeres empresarias en el Plan de Consolidación y Competitividad de la PYME 2000-2006 ha ascendido a cerca de 8 millones de euros, a fecha de diciembre de 2005, siendo el volumen de inversión total de los proyectos de 13,4 millones. Otras mujeres empresarias se benefician también del Plan aunque no sea bajo proyectos específicos.

TABLA.54

**ALGUNOS PROGRAMAS DE APOYO A LAS MUJERES EMPRENDEDORAS Y EMPRESARIAS
PROGRAMAS ESPECÍFICOS DE APOYO A MUJERES EMPRENDEDORAS Y EMPRESARIAS**

Nombre	Objetivos	Medidas	Instituciones	Otras características
Asesoramiento				
Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres.	Promover el autoempleo y la actividad empresarial de las mujeres.	Servicios de información, asesoramiento y orientación sobre distintos aspectos relativos a la creación, financiación, gestión y desarrollo de la empresa. Asimismo este Programa ofrece un servicio "on-line", (http://www.e-empresarias.net), dirigido a emprendedoras y empresarias de toda España, que ofrece asesoramiento, se han convertido información periódica, un boletín informativo sobre temas empresariales, una red de apoyo intercambio de experiencias y formación a distancia.	El Instituto de la Mujer y el Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación.	Tienen cofinanciación del FSE y participa también el INEM. Durante los últimos doce meses, más de 1.500 emprendedoras en empresarias a través del programa. Los nuevos negocios han generado 400 empleos. El proyecto ha atendido casi 33.000 demandas de asesoramiento.
Centros WIVEM.	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la creación de empresas.	Los Centros WIVEM son servicios provinciales especializados en el acompañamiento a la iniciativa empresarial de las mujeres, desde los que se ofrece información, asesoramiento, formación y acompañamiento para la creación de empresas y la mejora de la actividad empresarial y/o autónoma de las mujeres andaluzas.	Instituto Andaluz de la Mujer.	Cofinanciado por el Fondo Social Europeo.
Formación				
Programa de gestión dirigida para empresarias y emprendedoras.	Facilitar formación y asesoramiento a las empresarias a través de la elaboración de planes estratégicos personalizados para la consolidación y expansión de sus empresas, así como a las emprendedoras que, contando con un proyecto, quieren crear su propia empresa.	Formación que pretende: a) Proporcionar una visión global de las distintas áreas funcionales de la empresa para poder determinar oportunidades de mercado, a través de herramientas de gestión para el desarrollo de los proyectos de empresas presentados por las participantes y la definición de los problemas de su puesta en marcha; b) Llevar a cabo un seguimiento de cada proyecto a través de tutorías individualizadas.	Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) y Fundación INCYDE.	
Programa de formación de gestión empresarial.	Mejorar la cualificación en gestión empresarial.	Programa de Gestión Empresarial para la mujer que, o bien tienen un proyecto de empresa y quieren adquirir formación para el desarrollo del mismo, o ya han creado su propia empresa y necesitan ampliar la formación para su gestión.	Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) y Fundación Escuela de Organización Industrial (EOI).	
Financiación				
Microcréditos para emprendedoras y empresarias.	Financiar proyectos empresariales de las mujeres.	Préstamos de carácter personal con condiciones ventajosas y sin necesidad de avalas a mujeres que inician su actividad o la han iniciado hace menos de un año. Una vez otorgado el microcrédito, se llevará a cabo un seguimiento de la marcha del negocio.	Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la Dirección General de Política de la Pequeña y Mediana Empresa (DGPME) del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio y la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona "La Caixa".	Línea de crédito de 6.000.000 de euros. Programa cofinanciado por el FSE.

ALGUNOS PROGRAMAS DE APOYO A LAS MUJERES EMPRENDEDORAS Y EMPRESARIAS

PROGRAMAS ESPECÍFICOS DE APOYO A MUJERES EMPRENDEDORAS Y EMPRESARIAS

Nombre	Objetivos	Medidas	Instituciones	Otras características
Financiación				
Línea específica de financiación. Convenio con el BCH.	Apoyar la financiación de aquellos proyectos de empresas en las que sus propietarias o accionistas mayoritarias sean mujeres.	El importe del crédito que puede concederse podrá cubrir hasta el 70 % de la inversión prevista. Se establecen periodos de carencia para la amortización de los créditos y tipos de interés más favorables. Asimismo en el convenio se prevé la concesión de un crédito rápido y una línea de descuento de papel comercial de hasta 300.506 euros.	Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) y Banco Hispanoamericano, S.A.	
Fond@de Iberaval (Mujeres Empresarias).	Ofrecer productos financieros de calidad, que contribuyan a facilitar una financiación adecuada, de las necesidades de la mujer empresaria de Castilla y León.	Préstamos avalados para inversiones. El programa incluye todas las inversiones efectuadas en activos fijos nuevos (de primer uso) que estén vinculadas a la actividad empresarial del solicitante.	Agencia de Desarrollo Económico de Castilla y León, Junta de Castilla y León.	
Subvenciones				
Emprender en femenino.	Aumentar la empleabilidad de las mujeres a través del autoempleo y la creación de empresas.	Subvención a fondo perdido (entre 6.000 y 12.000 euros). Gastos financieros: constitución y puesta en marcha (tasas, gastos notariales, registrales, gestoría, etc.), alquiler y traspaso de locales destinados a la actividad, leasing de equipamiento informático, canon de franquicia, cuotas de colegiación, publicidad y Software y gastos de personal.	Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).	Se priorizarán las actividades relacionadas con: la conciliación de la vida laboral y familiar (servicios a personas dependientes), las nuevas tecnologías, el medio ambiente y los sectores industria y construcción.
Ayudas al empleo de mujeres.	Promover la igualdad de género y reforzar el emprendizaje femenino.	Subvenciones por puesto de trabajo creado, incluido el autoempleo. Hasta 9.000 euros por empleo creado.	Dirección General de la Mujer, Comunidad de Madrid	
Programa EMEGA.	La finalidad de este Programa es la de subvencionar el establecimiento de la mujer como empresaria, como medio adecuado para su integración laboral, bajo cualquier forma de sociedad, cooperativa o establecimiento como trabajadora autónoma, con domicilio social y fiscal en la Comunidad A. de Galicia.	Las ayudas consistirán en una única subvención de, como máximo, 18.000 euros, no pudiendo superar el 50% del presupuesto total del proyecto reflejado en el programa de inversiones. La ayuda irá destinada a sufragar los gastos derivados de la puesta en marcha de la actividad y del funcionamiento de las empresas que tengan el inicio de su actividad entre el 1 de marzo de 2003 y el 28 de febrero de 2004.	Servicio Gallego de Igualdade Xunta de Galicia.	
Subvenciones para la creación, consolidación y mejora de las pymes de mujeres en Andalucía.	Responder a los problemas de financiación de las empresas de mujeres.	Subvenciones.	Instituto Andaluz de la Mujer Junta de Andalucía.	

TABLA.55

MEDIDAS NO ESPECÍFICAS PERO EN LAS QUE LAS MUJERES TIENEN LÍNEAS PROPIAS O CIERTA PRIORIDAD

Nombre	Objetivos	Medidas	Instituciones	Otras características
Plan de Consolidación y Competitividad de la PYME 2000-2006	PYMES	Subvenciona proyectos que acercan a la pyme a las nuevas tecnologías y a la calidad.	Dirección General de Política de la Pequeña y Mediana Empresa (Ministerio de Industria, Turismo y Comercio)	Subvenciona proyectos dirigidos específicamente a las mujeres empresarias
Microcréditos del ICO	Microempresas y personas físicas que no reúnen los requisitos para la obtención de créditos en los canales habituales del sistema financiero.	Préstamos de pequeña cuantía sin garantías ni avales.	Instituto de Crédito Oficial	En el año 2003 la línea contaba con 17.894.350 euros. Los principales beneficiarios son grupos de mujeres, mayores de 45 años, personas con discapacidad, inmigrantes, etc.

Si retomamos las dos cuestiones en torno a las que señalábamos que giran las políticas de apoyo al emprendizaje femenino –¿Cómo los gobiernos pueden animar a que más mujeres se conviertan en empresarias? y ¿cómo favorecer el crecimiento y la consolidación de las empresas de mujeres?–, cabe señalar que las actuaciones en nuestro país se centran especialmente en favorecer la creación y consolidación de las empresas de mujeres. A pesar de que las actuaciones seguramente sólo darán resultados a medio plazo, se está trabajando menos en el objetivo de conseguir que más mujeres se conviertan en empresarias. Este objetivo requiere actuaciones que, por una parte, modifiquen la tradicional falta de apoyo cultural y social al emprendizaje femenino y la insuficiencia de recursos para que las mujeres compatibilicen trabajo y familia y, por otra, actuaciones en el sistema educativo que valoricen la figura de la emprendedora¹¹³.

Por último, y dado el interés que puede tener para las mujeres emprendedoras y empresarias, hacemos también referencia en este apartado a algunas direcciones electrónicas en las que se puede encontrar **información amplia y constantemente actualizada** sobre ayudas y subvenciones de las distintas administraciones públicas, formación y otros temas de interés (Tabla 56). En el anexo se incluye una relación de asociaciones de mujeres emprendedoras y empresarias; la mayoría de ellas proporciona también información sobre ayudas de ámbito local, regional y nacional.

¹¹³La importancia de estos factores en el fenómeno emprendedor femenino se recogen también en Coduras et al. (2003)

DIRECCIONES QUE OFRECEN INFORMACIÓN ACTUALIZADA SOBRE AYUDAS Y OTROS TEMAS DE INTERÉS PARA LAS MUJERES EMPRENDEDORAS Y EMPRESARIAS**EMPRESARIAS.NET. Programa de apoyo empresarial a las mujeres**

www.e-empresarias.net

EmpresariasNet es un servicio encuadrado dentro del Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres, promovido por el Instituto de la Mujer, el Consejo Superior de Cámaras de Comercio. Este servicio persigue acercar a las emprendedoras y empresarias a las nuevas tecnologías, ofreciéndoles asesoramiento gratuito y creando una red de emprendedoras y de empresarias.

En el portal se ofrece **información actualizada sobre las ayudas que ofrecen las distintas administraciones** para apoyar los proyectos empresariales de las mujeres (subvenciones, ayudas financieras, formación, etc.), sobre las ferias sectoriales más importantes y sobre **otros temas de interés general** para las emprendedoras y empresarias. La información está disponible on-line, en el propio portal, y se difunde también a través de un boletín mensual. Además, esta información se complementa con un **servicio de información on-line 48 horas** en el que se **atienden consultas concretas**, también sobre las posibles ayudas públicas que puede recibir un determinado proyecto empresarial.

Centro de Innovación y Desarrollo Empresarial (CIDEM)

www.cidem.com

El Centro de Innovación y Desarrollo Empresarial (CIDEM) es un organismo del Departamento de Trabajo e Industria de la Generalidad de Cataluña que tiene como misión impulsar el tejido empresarial catalán y potenciar su competitividad. El CIDEM ofrece soporte directo a las empresas y a los emprendedores a través de sus productos y servicios orientados en la mejora de su posición competitiva en los diferentes ámbitos de actuación.

Además de **amplia información y herramientas de ayuda para emprendedores y empresarios**, en la propia página de CIDEM puede consultarse la **base de datos FISUB**, elaborada por el organismo, que incluye **todos los programas, subvenciones y ayudas financieras de la Generalitat de Catalunya, del Estado español y de la Unión Europea**. Más de 200 registros que se actualizan diariamente. Las ayudas que se pueden visualizar incluyen tanto las vigentes como las que se convocan habitualmente en el año en curso.

SOYEMPRESARIA.COM

www.soyempresaria.com

El Instituto de la Mujer ha creado SOYEMPRESARIA.COM como una herramienta para promocionar y consolidar, a través de las nuevas tecnologías, la actividad emprendedora y empresarial de las mujeres.

En la actualidad, el desarrollo de la actividad económica en general, y empresarial, en particular, está asentado, en gran medida, en el conocimiento y uso de las nuevas tecnologías de la comunicación, por eso, desde el Instituto de la Mujer se ha puesto en marcha este proyecto, de tal forma que emprendedoras y empresarias cuenten con un espacio propio en la Red.



Por otro lado, el Complejo Virtual para Empresarias es una firme apuesta por instrumentos más eficaces para la creación y fortalecimiento de redes entre emprendedoras, empresarias y distintas organizaciones.

Portal Universia

www.universia.es

El Portal Universia está impulsado por 67 universidades españolas y más de 450 universidades latinoamericanas, la CRUE, el CSIC y el Grupo SCH y pretende favorecer la difusión de la información universitaria, el desarrollo de las nuevas tecnologías aplicadas a la educación, la innovación educativa y tecnológica, y las plataformas de comunicación educativa e interuniversitaria en el ámbito global hispano.

Tiene una sección dedicada a emprendedores universitarios que ofrece información sobre la creación de empresas, herramientas de reflexión e **información sobre ayudas y subvenciones**.

Emprendedoras

www.emprendedoras.com

Emprendedoras es una comunidad virtual ideada, gestionada y llevada a término por mujeres pero dirigida a todas las personas emprendedoras.

El portal cuenta, entre otros contenidos de interés, con una sección particular para mujeres emprendedoras con información acerca de ayudas y subvenciones.

Mujeres emprendedoras

europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/craft/craftwomen/womenentr_portal.htm

Este portal, promovido la Dirección General de Empresa e Industria de la Comisión Europea, está dirigido a las mujeres emprendedoras europeas. En él se puede encontrar amplia información empresarial, sobre organizaciones y redes de apoyo y sobre proyectos y eventos dedicados a promoción de la mujer emprendedora.

AUTOEMPLEO MUJER

www.autoempleomujer.com

A través de esta página, patrocinada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la Fundación Laboral WWB en España (Banco Mundial de la Mujer), se ofrece a las mujeres emprendedoras y empresarias de toda España un servicio de asistencia personalizada y gratuita para autoempleo. Los objetivos principales son: estimular y apoyar el autoempleo de las mujeres contribuyendo a la incorporación de las mismas al mundo laboral; ofrecer un servicio integral para la creación de empresas a través de Internet; enviar información periódica sobre las novedades y temas de interés relacionados con el autoempleo y fomentar la incorporación de las mujeres a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

BANCO DE LA MUJER

www.bancomujer.org

La organización trabaja tanto a nivel nacional como internacional, formando parte de una red de 41 organizaciones afiliadas en 35 países de Asia, África, América Latina, Europa y EEUU. Esta faceta internacional permite proporcionar a las mujeres españolas una fuente de información, y contactos profesionales. Sus principales programas y actividades se centran en dos líneas: asesoramiento a emprendedoras y financiación.

IV. Valoración general y propuestas de acción realizadas por los expertos

Entre los expertos participantes en el estudio han quedado definidas dos posturas diferenciadas con respecto al tipo de políticas de apoyo a la mujer emprendedora y empresaria: los que señalan que las actuaciones deben ir dirigidas a mejorar la posición de la mujer en la sociedad y los que señalan que se requieren actuaciones específicas.

4.1. Necesidad de profundizar en la igualdad de oportunidades

Para la mayoría de los expertos no se trata de generar políticas de discriminación positiva hacia la mujer sino de promover acciones dirigidas a superar los obstáculos básicos que tienen las mujeres para el desarrollo de una vida igualitaria.

“La mujer debe desarrollar su actividad con toda normalidad en el mundo empresarial y... el problema no es aplicar ayudas a las mujeres empresarias sino corregir las deficiencias culturales que impiden que la mujer desarrolle su actividad con toda normalidad”.

Este tipo de programas de apoyo a la mujer tienen sentido debido a que en la actualidad existe una discriminación social y cultural hacia la mujer a nivel general y, específicamente, en el mundo empresarial; aunque el objetivo último es lograr la presencia normalizada de la mujer en todos los ámbitos de la vida social, cultural, política, económica,...

Desde este marco, hacen una valoración global positiva de los proyectos desarrollados:

- Programas de apoyo al espíritu empresarial.
- Programas de microcréditos.
- Programas de asesoramiento empresarial y asistencia técnica.
- Programas generales de apoyo a la financiación (Programa de garantías recíprocas).
- Actuaciones dirigidas a la capitalización de la prestación por desempleo como aportación a la empresa cooperativa o a la sociedad laboral.
- Actuaciones que inciden en la cuota a la seguridad social de los autónomos con el fin de abaratar los costes de inicio de actividad.

- Programas dirigidos a impulsar el tejido empresarial y potenciar su competitividad ante los diferentes retos que éste afronta: gestión de la innovación, la calidad, la incorporación de tecnologías de la información y la comunicación,...

Aunque hacen notar que se trata de acciones dirigidas a la mujer emprendedora y no a la mujer empresaria, en cierto modo desconocida para todos y, en el contexto actual, necesita aún de apoyos fundamentalmente de carácter sociolaboral y de apoyo a la conciliación:

“En general los programas tienen más carácter sociolaboral que carácter empresarial. Lo ideal es que no hubiese ninguna ayuda para las mujeres empresarias. Eso sería lo ideal. Es que entonces resultaría que habría ayudas o apoyos o programas de desarrollo de las pequeñas y medianas empresas o de lo que fuera, no específicamente de las mujeres. El hecho de que tenga que haber programas de apoyo a las mujeres y debería haber cada vez menos es porque existe una discriminación social o cultural de la mujer, del mundo empresarial.

A partir de ahí yo creo que no se está haciendo nada en apoyo de las mujeres empresarias. Y pienso que no debería haberlo, pero bueno, mientras haya una discriminación si debería, por lo menos, que se vea que se hace algo. Porque en realidad la mujer debe desarrollar su actividad en el mundo empresarial con toda normalidad.”

Desde esta posición, los participantes en los grupos de trabajo y entrevistas en profundidad se plantean líneas de actuación dirigidas a:

1. Construir y promover una sociedad igualitaria y revalorizar la imagen social del trabajo asociado tradicionalmente a las mujeres.
2. Promover el cambio de la cultura del trabajo y de empresa dominante que permita superar los techos de cristal con los que se enfrenta la mujer (tener que renunciar a sueldo o progresión en su carrera profesional o limitar el crecimiento de su empresa,...). En definitiva se reclama:
 - una cultura construida desde la conciliación de la vida familiar y laboral que supondría: el cambio de horarios de trabajo y jornada laboral; el cambio de la gestión de tiempos y organización del trabajo; la búsqueda de medios alternativos que permitan la participación en espacios de intercambio y asociativos, etc.
 - una cultura construida mediante la formación dirigida al cambio de actitudes y la propuesta de modelos de buenas prácticas.
3. Potenciar el compromiso y apoyo institucional a la creación de un entorno que permita la conciliación de la mujer: Ayudas directas; servicios de guarderías y de atención a los mayores y personas dependientes, etc.
4. Dar a conocer y construir una imagen positiva y próxima de la actividad de emprender que permita que los ciudadanos vean en ella una alternativa atractiva “para ellos”.

“Es una alternativa para todos los ciudadanos, que no es una cosa rara que está ahí... la idea hoy en día es eso... pero no sabe que eso puede ser una fórmula para él”.

5. Construir mecanismos de protección y para equiparar el Régimen Especial de Autónomos con respecto al Régimen General de la Seguridad Social.
6. Promocionar el espíritu emprendedor y empresarial para que pueda darse un cambio de percepción dirigido a superar el modelo de autoempleo y *“llegar a ser una empresa seria y que la mujer puede presidir una gran empresa”* mediante el trabajo en las siguientes áreas:
 - Enseñar a asumir riesgos, a ser empresaria;
 - Hacer más atractiva esta alternativa (el ser autónomo) proponiendo ventajas equivalentes a las asociadas al Régimen General de la Seguridad Social.
 - El desarrollo de programas de apoyo a la mujer emprendedora.
 - Acciones dirigidas a que la mujer vaya tomando un papel activo en las asociaciones y organizaciones empresariales y se incorpore a los órganos de dirección.

En este sentido se han hecho visibles dos posiciones: aquellos que apostarían por programas que facilitasen el hecho de emprender; y aquellos otros que consideran que el apoyo a la emprendedora no debe hacerse en el vacío. Estos últimos señalan que el apoyo debe realizarse sobre una sólida mentalidad empresarial; la selección de mujeres con un perfil adecuado; y el seguimiento de los proyectos. Es decir, con un modelo empresarial claro de referencia.

7. Promover el asociacionismo como piedra angular en los procesos de información-formación, asentamiento, movilización y cambio de las mujeres empresarias hacia una actuación empresarial viable.
8. Programar acciones dirigidas a conocer y apoyar a la mujer empresaria (bases de datos, estudios específicos, premios,...).
9. Fomentar la formación empresarial, específica y transversal. Pero apostando por una formación accesible, adaptada a unos horarios planteados desde la *“conciliación”*.

4.2. Políticas de apoyo específicas

Frente a la postura mayoritaria señalada en el apartado previo, algunos de los expertos entrevistados consideran que debe potenciarse una política activa de apoyo a la mujer empresaria.

Desde esta premisa, su valoración de las políticas desarrolladas en relación a las mujeres emprendedoras y a las empresarias es muy negativa porque desde su punto de vista no suponen acciones eficaces dirigidas al cambio de actitudes y de mentalidad en el mundo empresarial actual. Acciones que, entienden, deben iniciarse *“desde arriba, desde el ámbito político”* para que tengan una verdadera repercusión en el mundo empresarial y social.

En esta dirección de apoyo positivo a la mujer, reivindican:

1. El reconocimiento público de la mujer empresaria como un valor importante dentro de la sociedad civil:

“... no se dan cuenta de que el futuro de la economía de un país depende básicamente de los recursos humanos, de la calidad de los recursos humanos, de la formación y, sobre todo, de las mujeres que trabajan, que dedican lo que saben y sobre todo de las mujeres emprendedoras...”

2. Que las mujeres estén en los espacios de negociación.
3. Que se potencie activamente la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad y de visibilidad pública en las empresas públicas y semipúblicas.
4. Que se busque la incorporación de mujeres relevantes de la vida empresarial española en los viajes comerciales de representación de las empresas del país.
5. Que se establezca una cuota en los contratos con las Administraciones Públicas para empresas participadas por mujeres.

Por otro lado, este segundo grupo de expertos coincide con el grupo de expertos mayoritario en la necesidad de desarrollar otras líneas prioritarias de actuación dirigidas a:

1. Construir una sociedad conciliadora:

“No hay derecho ... que tener hijos perjudique el futuro profesional de la mujer. Aquí lo que hace falta es que concilien los hombres, la sociedad entera. Las mujeres conciliamos toda la vida, de toda la vida. Entonces ese es el problema de fondo por eso nosotras decimos ... que lo que hace falta es cambiar la sociedad para que toda la sociedad sea amable, equilibrada con la vida privada de todo el mundo”.

2. Concienciar a la mujer de que tiene que adoptar una actitud activa en el cambio de la cultura y la estructura empresarial participando en las redes asociativas y en los espacios de negocio del mundo económico establecido:

“... entonces mi lucha es concienciarles de que han de estar en estos sitios y de que tienen que estar para abrir puertas porque si no, no va a entrar nunca nadie... por un lado, para abrir puertas y por otro para cambiar los sistemas”.

3. Promocionar las empresas de mujeres.
4. Apoyar a las mujeres emprendedoras.

V. Conclusiones

- Los resultados de las investigaciones empíricas, la mayoría referidas a Estados Unidos, señalan que no hay diferencias notorias de género en relación con las políticas de apoyo a los emprendedores. Aunque las mujeres son minoría entre los usua-

rios de las agencias de apoyo al emprendizaje, parece que el grado de utilización de los servicios, el contenido de los mismos y el grado de satisfacción con ellos es similar entre hombres y mujeres.

- Los proyectos promovidos desde las Instituciones Europeas han contribuido notablemente a conocer las políticas de apoyo a las emprendedoras que se están desarrollando en los países europeos. La evaluación comparativa de iniciativas y políticas realizada en el proyecto BEST indica que las medidas que parecen ser más eficaces son las que implican tutoría y presentación de modelos y la incorporación de las mujeres empresarias a las redes.
- La OCDE en un reciente informe señala seis ámbitos prioritarios de actuación: mejorar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y su posición en la sociedad; conocer mejor su realidad escuchando su voz, pero también profundizando en el conocimiento de su papel e impacto en la economía; incorporar la visión de las mujeres emprendedoras a las políticas de apoyo a la pyme y, por último, evaluar el impacto de estas últimas sobre las empresas de mujeres.
- Las políticas de la UE de apoyo a las mujeres emprendedoras no han sido específicas sino que se enmarcan en las políticas generales de apoyo a emprendedores. Estas políticas han ganado en complejidad como consecuencia del mayor número de objetivos e instrumentos. Los objetivos más generalizados son: la simplificación y reducción de las cargas administrativas, el desarrollo de mecanismos financieros de apoyo a la puesta en marcha de pymes y los programas de autoempleo para colectivos con dificultades de acceso al empleo.
- En términos relativos, las políticas de apoyo a la creación de empresas en España han hecho un mayor hincapié en los programas de autoempleo para jóvenes, mujeres y desempleados, la simplificación de los trámites administrativos para la creación y puesta en marcha de las empresas y el desarrollo de mecanismos financieros de apoyo a la creación de pymes. Los objetivos menos desarrollados son la transferencia de empresas, la creación de pymes innovadoras y la reducción del impacto ocupacional del fracaso empresarial.
- La política pública actual de apoyo a las mujeres emprendedoras y empresarias en España es el resultado de dos procesos simultáneos: el de la génesis de la propia política y el de descentralización administrativa. Como resultado, esta política se desarrolla actualmente desde, al menos, tres ámbitos diferentes: la política de apoyo a la pyme, las políticas activas de empleo y las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Los programas vigentes tanto de ámbito nacional como regional son programas de asesoramiento, programas de formación empresarial, programas de financiación y subvenciones. En general, los programas se centran sobre todo en la creación y apoyo a la consolidación de empresas de mujeres.
- Entre los expertos que han participado en este trabajo se aprecian también las dos posiciones avanzadas en la revisión literatura. Un grupo de ellos, el más numeroso, no cree que sean necesarias políticas de discriminación positiva sino que vinculan

los avances del empresariado femenino a los de las mujeres, en general, en la sociedad. Aunque se hace una valoración global positiva de los programas vigentes, se señala que casi todos ellos están dirigidos a las emprendedoras y se llama la atención sobre el escaso conocimiento de la realidad de las empresarias. Las principales líneas de actuación desde esta posición son promover una sociedad más igualitaria; promover un cambio de la cultura del trabajo y de la empresa dominante; potenciar el compromiso institucional con un entorno que permita a la mujer la conciliación de la vida familiar y profesional; construir y difundir una imagen positiva del emprendedor; mejorar y equiparar el Régimen Especial de Autónomos de la Seguridad Social; promocionar el espíritu empresarial entre las mujeres, superando el modelo de autoempleo, promover el asociacionismo; mejorar el conocimiento de la mujer empresaria y fomentar la formación empresarial específica.

- Otro grupo de expertos señala la necesidad de una política activa de apoyo a la mujer empresaria que se centrara en las líneas siguientes: reconocimiento público de la mujer empresaria; presencia de las mujeres en los espacios de negociación; acceso a puestos de responsabilidad en las empresas públicas y privadas; incorporación a los viajes comerciales; cuota para mujeres en los contratos con las AAPP. Este grupo señala también la importancia de construir una sociedad conciliadora y apoyar a las empresas de mujeres y a las emprendedoras.

Conclusiones
generales

Mujeres Empresarias

en la Economía Española

Conclusiones generales

Se señalaba en la introducción que hay varias e importantes razones para profundizar en el conocimiento de la realidad de las mujeres emprendedoras y empresarias españolas. Dado que en cada capítulo se han presentado las conclusiones parciales relativas a los temas tratados, estas conclusiones generales tratan de sintetizar la aportación que, a nuestro juicio, este trabajo ha realizado a algunas de las cuestiones principales que lo motivaron.

A. La importante aportación de las empresarias a la economía española

La primera cuestión que se planteaba es que en todos los países occidentales el espíritu empresarial femenino ha pasado a considerarse un factor de crecimiento económico. En España, los datos indican que más de un millón de mujeres, catorce de cada cien ocupadas, trabajan por cuenta propia (término equivalente en este estudio al de empresarias) creando su propio puesto de trabajo y, en algunos casos, los de otros trabajadores. La mayor parte (58%) es trabajadora independiente o empresaria sin asalariados. Un 24% es empleadora y otro 3% es miembro de cooperativa o socia trabajadora de una sociedad laboral. Por último 164.000 mujeres son “ayudas familiares”.

Su **aportación a la economía española** se cifraría en más de 1,9 millones de empleos (el 10,3% del empleo total) y en torno al 9,4% del PIB. Esta aportación, en términos de empleo y de PIB, no incluye otros impactos mucho más difíciles de cuantificar pero también positivos como son, por ejemplo, los efectos indirectos asociados a una mayor tasa de empleo femenina.

Cuatro de las diecisiete Comunidades Autónomas españolas concentran a más de la mitad del empresariado femenino (54%): Cataluña, Andalucía, Comunidad Valenciana y Galicia. Sin embargo, la mayor proporción de empresarias en relación con la población ocupada se observa en Galicia (23,6% de las mujeres ocupadas), seguida Asturias (19,8%), Extremadura (19,1%) y Navarra (17,3%). Los factores geográficos, culturales o de otra índole vinculados al territorio, parecen ser determinantes en el peso de las empresarias en el total del empleo femenino. Las Comunidades Autónomas con mayor porcentaje de empresarias también ocupan los primeros lugares en el caso de los empresarios. Asimismo, se observa una relación positiva y muy significativa entre la proporción de empleadores y la de empleadoras.

En relación con el autoempleo femenino, la situación de España es de relativa proximidad a la media de la UE. En la última década, la evolución del autoempleo se ha carac-

terizado por la pérdida de peso relativo en el conjunto del empleo, lo que ha provocado una importante convergencia hacia los valores medios europeos. El porcentaje de empresarias es todavía mayor en **España** que en la **UE**.

B. El perfil de las empresarias españolas no es único

Otra de las inquietudes que motivaron este trabajo fue profundizar en **cómo son las empresarias españolas**, sus características personales, sus motivaciones para emprender, su entorno familiar, sus empleos... Los resultados indican que la realidad de las mujeres empresarias no es homogénea. No se puede hablar de un perfil de empresaria único sino que coexisten mujeres con características personales y familiares diferentes y sobre todo con modos diferentes de entender el espíritu empresarial. Atendiendo a la relación jurídica con la empresa, a las motivaciones y a la forma de gestionar la empresa, los análisis estadístico y cualitativo realizados en este estudio identifican varios perfiles de empresarias. De ellos, por ser los más generalizados, destacan dos: el de las empresarias sin salarios o trabajadoras independientes y el de las empleadoras.

El perfil mayoritario es el de empresaria sin asalariados que en gran medida emprende por necesidad (para tener un empleo); tiene un nivel de estudios relativamente bajo, trabaja un gran número de horas y desarrolla su actividad en el sector servicios o en la agricultura. Los expertos señalan que estas mujeres desarrollan su actividad empresarial bajo el denominado "modelo de autoempleo" que se caracteriza por tener la salarización como una de las principales motivaciones y que da lugar a proyectos empresariales de alcance muy limitado y, en ocasiones, de viabilidad económica comprometida.

El segundo perfil importante que se deriva del estudio es el perfil de las empleadoras. Según pone de manifiesto el análisis estadístico, éstas son las empresarias más jóvenes, mejor formadas; sus empresas pertenecen, casi con exclusividad, al sector servicios; y dirigen las empresas de mayor tamaño relativo. Su actuación se corresponde con el denominado "modelo empresarial", en el que se emprende por oportunidad de negocio y/o para superar las limitaciones para el desarrollo profesional que tenían como asalariadas o para tener una mayor flexibilidad en la gestión del tiempo. Aunque sólo dos de cada diez empleadas por cuenta propia pertenezca a este grupo, es el que está experimentando un mayor crecimiento en los últimos años.

En relación con las asalariadas, las empresarias españolas se concentran en mayor medida en los servicios, especialmente en el comercio, la hostelería, la restauración y los servicios personales; tienen más edad, especialmente en el caso de las empleadoras; están peor formadas; tienen una probabilidad mayor de estar casadas; trabajan habitualmente más horas; y optan en mayor medida a la jornada parcial por las obligaciones familiares.

La **comparación con la UE** indica que las empresarias españolas son más jóvenes y, en general están peor formadas que las europeas, aunque las diferencias se centran en los niveles inferiores de formación ya que en el nivel superior es muy similar.

Presentan también una distribución sectorial muy similar a la de la UE, aunque las empresarias españolas tienen una mayor concentración en el comercio y en hostelería y restauración.

C. Un colectivo que refleja los cambios sociales y culturales

Conocer cómo los cambios experimentados por las mujeres españolas en las últimas décadas se están plasmando en el espíritu empresarial femenino fue otra de las cuestiones de partida. Atendiendo sólo a las cifras, podría concluirse que éste es un colectivo con un comportamiento estable en los últimos diez años: la cifra total de mujeres empresarias se ha mantenido en torno al millón. Pero dicha estabilidad oculta una importante dinámica interna, que afecta tanto a las características personales como a la tipología de las empresarias, y que es consecuencia de los cambios socioeconómicos de las últimas décadas. El acceso de las mujeres a los niveles medios y superiores de educación y su participación generalizada en el empleo han reducido las diferencias entre las características de los hombres y mujeres que emprenden.

Los análisis estadísticos realizados en este trabajo confirman que las diferencias entre empresarios y empresarias no se centran en sus características personales (edad, nivel de estudios, ...) sino sobre todo en las características de sus empleos (tareas que desarrolla, horas de trabajo,...) y en el tamaño de sus empresas. Asimismo, el importante diferencial educativo y las diferencias culturales entre las mujeres más jóvenes y las de mayor edad se reflejan en los dos perfiles de empresarias antes señalados y en el crecimiento que está experimentando el grupo de empleadoras.

D. Las mujeres españolas siguen infra representadas en el emprendizaje debido principalmente a factores sociales y culturales

Los resultados de este estudio corroboran la menor presencia de las mujeres en el empresariado: sólo dos de cada diez empleadores y sólo tres de cada diez trabajadores independientes son mujeres. Además, persisten las diferencias en relación con los sectores en los que emprenden hombres y mujeres y con el tamaño de sus empresas. Todo ello indicaría que hay factores que frenan el espíritu empresarial femenino y posiblemente la expansión de las empresas de mujeres.

Sin embargo, la existencia de dificultades específicas no se confirma a nivel empírico ni en la literatura más reciente ni en los análisis presentados en este trabajo. Los resultados de las encuestas europeas indican que los obstáculos a los que se enfrentan las empresas de mujeres en la UE son similares a los de las empresas dirigidas por hombres. Esta similitud incluye la mayoría de los aspectos relacionados con la financiación. En relación con esta última, sólo cabe destacar la menor utilización de la financiación externa en las empresas de mujeres, aunque la información no permite señalar si se deben a las características propias de las empresas o a otras razones.

Los resultados obtenidos para España con una fuente estadística alternativa a la anterior señalan también que las dificultades a las que hacen frente las empresas de hombres y

de mujeres en las fases de creación y consolidación presentan pequeñas diferencias. Los obstáculos parecen ser los mismos y su incidencia es también muy parecida.

Según la valoración de los expertos y agentes claves que han participado en esta investigación, las dificultades se encuentran principalmente en el marco social y cultural del país. La realidad de las emprendedoras y empresarias españolas está marcada por la falta de espíritu emprendedor que caracteriza a la sociedad española actual, un mercado laboral limitado en oportunidades de empleo, la pervivencia de una cultura y una estructura social articulada en torno a la diferencia de género y el modelo empresarial de referencia. Estos factores configuran un escenario, que, de partida, se presenta como problemático y limitador de la iniciativa y del desarrollo empresarial para las mujeres. De dicho escenario se derivan varios factores que dificultan la práctica empresarial a las mujeres, pero el obstáculo específico de mayor importancia es la conciliación de la vida familiar y laboral.

Los expertos consideran también que hay otros obstáculos, en muchos casos comunes a los de las empresas dirigidas por hombres, que tienen una mayor incidencia en el desarrollo de la actividad empresarial femenina. Entre ellos destacan una mayor dificultad de acceso a la financiación, una menor formación empresarial, la falta de asociacionismo, la falta de formación en idiomas y en nuevas tecnologías o la dificultad de acceso a la formación continua.

Estos obstáculos interaccionan y, en ocasiones, se refuerzan. Así, las responsabilidades familiares condicionan la actividad empresarial de las mujeres y determinan, en gran medida, su menor dedicación horaria, la escasa participación en redes de negocios y el menor asociacionismo.

La contradicción de los resultados procedentes de los análisis empíricos, que no confirman la existencia de mayores obstáculos en las empresas de mujeres, y de la valoración de los expertos, que señalan la mayor incidencia de ciertas dificultades comunes y la existencia de dificultades específicas, puede ser sólo aparente. La valoración de los expertos señala la importancia de los factores relacionados con el marco socio cultural, que no son recogidos habitualmente en las fuentes estadísticas. Además, la mayoría de las estadísticas existentes permiten la diferenciación de resultados en función del sexo de los socios o gestores de las empresas, pero no están diseñadas para realizar análisis de género, lo que limita el alcance de sus resultados.

E. No hay diferencias notables en la gestión, pero sí en los resultados de las empresas

La **literatura académica** no ha profundizado mucho en las **diferencias de género en las estrategias y estilos empresariales**. Dos de los temas más tratados son las diferencias en los estilos de liderazgo y las actitudes frente al riesgo. Los resultados de las investigaciones más recientes, no confirman los estilos de liderazgo y de gestión de los recursos humanos atribuidos a hombres y mujeres. En la década de los noventa, la mayoría de las investigaciones no encontraron diferencias de género significativas y las más actuales hallan diferencias, pero contrarias a las esperadas. En relación con las actitudes frente al riesgo, parece que, aunque las diferencias disminuyen, las mujeres

presentan una mayor aversión al riesgo y son percibidas también socialmente como agentes económicos con mayor aversión al riesgo. Las principales implicaciones económicas de estos resultados se concretarían en que las mujeres ubican sus empresas en sectores de bajo riesgo y baja rentabilidad.

Los **resultados estadísticos** tampoco señalan distancias notables en cómo hombres y mujeres dirigen sus empresas, aunque sí se aprecian algunas diferencias de interés relacionadas con las **estrategias y los estilos empresariales**.

Las pymes europeas de hombres y mujeres no presentan diferencias significativas en las principales fuentes de conocimiento y de mejora de cualificaciones de sus empresas, ni en las actividades que desarrollan para mejorarlas, ni en el grado de formalización de sus actividades formativas. Sin embargo, sí parece que las pymes de mujeres, en relación con las de hombres, están menos concienciadas sobre la importancia de estas actividades en la estrategia general de la firma; las realizan de forma menos regular; las orientan en menor medida a la rentabilidad económica; y tienen menos conciencia de la necesidad de actualizar competencias y de las dificultades para identificar las necesidades formativas.

Se observan diferencias de género en el grado de internacionalización de las pymes europeas, en el nivel tecnológico de las empresas y en la importancia que se otorga a la estandarización de productos. En los tres aspectos señalados los niveles son menores en las pymes controladas por mujeres.

Los resultados referidos a las empresas españolas, procedentes de una fuente estadística diferente a la de los resultados europeos, indican que las diferencias en las actuaciones que siguen hombres y mujeres en la creación y consolidación de sus empresas son también pequeñas y escasamente significativas en términos estadísticos.

Entre los expertos participantes en este trabajo se aprecian dos posturas principales en relación con la existencia de rasgos específicos asociados a la gestión en las empresas de mujeres: la negación de las diferencias asociadas al género y la afirmación de la existencia de rasgos propios de las mujeres españolas en la gestión de sus empresas, determinados por los procesos de socialización y educación y por la experiencia laboral. Entre estos rasgos propios de las mujeres se señalan una valoración diferente de su relación con el trabajo y del hecho de ser empresaria; el desconocimiento y una cierta incomodidad en el mundo empresarial dominante; la prudencia para asumir riesgos; un estilo de dirección centrado en las relaciones humanas; la necesidad continua de mantener la credibilidad como empresaria; la concepción del tiempo y la necesidad de espacios de intercambio y de ayuda mutua.

La mayoría de las investigaciones encuentran que los **resultados de las empresas** de mujeres son peores, sobre todo en términos de facturación y de renta personal, que las de los hombres y que estas diferencias se deben a la ubicación de las primeras en sectores de baja rentabilidad, a la escasez de capital y a la menor participación de las mujeres en redes. Otras investigaciones señalan que las diferencias en la elección de los niveles de riesgo explican por sí mismas las diferencias en los resultados de las empresas de hombres y mujeres.

Los datos referidos a las empresas españolas señalan también que los resultados empresariales, en términos de facturación y empleo, son peores en las empresas de mujeres.

F. Las políticas de apoyo deben integrarse en las políticas generales de apoyo a las mujeres

En la UE **las políticas de apoyo a las mujeres emprendedoras** no han sido específicas sino que se enmarcan en las políticas generales de apoyo a emprendedores.

En España, la política de apoyo a las mujeres emprendedoras y empresarias ha ido extendiendo sus actuaciones a distintos ámbitos y se ha visto notablemente afectada por el proceso de descentralización administrativa. Como resultado, esta política se desarrolla actualmente desde distintos niveles administrativos y desde, al menos, tres ámbitos: la política de apoyo a la pyme, las políticas activas de empleo y las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Los programas más generalizados incluyen acciones de asesoramiento, de formación empresarial, de financiación y subvenciones. En general, los programas se centran sobre todo en la creación y apoyo a la consolidación de empresas de mujeres.

En este trabajo se encuentra que los factores sociales y culturales tienen una gran importancia como limitadores del espíritu emprendedor femenino. Por ello, las políticas de apoyo a las mujeres emprendedoras y empresarias deben integrarse en una política más amplia que tenga por objetivo continuar desarrollando el papel de la mujer en la sociedad española.

G. Es necesario conocer mejor la realidad de las empresarias españolas

Por último, queremos también poner de manifiesto la escasez de fuentes estadísticas y documentales que hay en nuestro país para el estudio de las mujeres emprendedoras y empresarias. La escasez de información es mayor en el caso de las empresarias. Incluso los expertos señalan su mayor conocimiento sobre las emprendedoras, con las que tienen contacto a través de los programas de apoyo; pero reconocen que este vínculo se pierde con posterioridad, cuando finalizan los programas. Estas carencias requerirán de nuevas fuentes estadísticas y de la introducción de pequeñas modificaciones en algunas de las existentes, de manera que permitan realizar análisis con enfoque de género.

Referencias
bibliográficas

Mujeres Empresarias

en la Economía Española

Referencias bibliográficas

ALDRICH, H. (1989): "Networking among women entrepreneurs", in O. Hagan, C. Rivchun, y D. Sexton (Eds), *Women-owned businesses* (pp. 103-132). New York: Praeger.

ALDRICH, H., REECE, P, y DUBINI, P. (1989): "Women on the Verge of a Breakthrough?: Networking among Entrepreneurs in the US and Italy." *Entrepreneurship and Regional Development*, 1(4): 339-356.

ALDRICH, H., REECE, P., (1994): *Gender gap, gender myth: does women's networking behaviour differ significantly from men's?* Paper presented at the Global Conference on Entrepreneurship, INSEAD, Fontainebleau, France, 9-11 March.

BAJDO, L. y DICKSON, M. (2001): "Perceptions of organisational culture and women's advancement in organisations: A cross-cultural examination". *Sex Roles*, Vol. 45 (5/6).

BAKER, T., ALDRICH, H., y LIU, N. (1997): "Invisible entrepreneurs: The neglect of women business owners by mass media and scholarly journals in the U.S.A". *Entrepreneurship and Regional Development*, 9, 221-238.

BATES, T. (2002): "Restricted access to markets characterizes women-owned businesses", *Journal of Business Venturing*, vol. 17, n. 4, 313-324.

BELSO MARTÍNEZ, (2001): "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*, nº 41.

BENJUMEA M. (2005): *Mujer y empleo: opciones y decisiones*, Círculo de Progreso

BLAKE, R. y MOUTON, J. (1985): *The Managerial Grid III*, Gulf Publishing

BLANCHFLOWER, D. y OSWALD A. (1998): 'What makes an entrepreneur?', *Journal of Labor Economics*, January, 16(1) pp. 26-60.

BREEN, J., CALVERT, C. y OLIVER, J. (1995): "Female Entrepreneurs in Australia: An Investigation of Financial and Family Issues", *Journal of Enterprising Culture*, Vol 3, No 4, 1995, pp.445-461.

BRUCE, D. (1999): "Do husbands matter? Married women entering self-employment". *Small Business Economics*, 13 (4), 317-329.

BRUSH, C. (1992): "Research on women business owners: Past trends, a new perspective and future directions". *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16(4), 5-30.

BRUSH, C. G., e HISRICH, R. D. (2002): *Women-Owned Businesses: An Exploratory Study Comparing Factors Affecting Performance*, Working Paper Series 00-02, Research Institute for Samlly Emerging Business, Inc.

BURKE *et al.* (2003): *Beyond the 'employee or entrepreneur' dichotomy: accounting for entrepreneurial persistence and type*, <http://www.swan.ac.uk/economics/res2004/program/papers/BurkeFitzroyNolan.pdf>,

BURKE, A.; FITZROY, F. y NOLAN, M. (2002): "Self-employment wealth and job creation: The roles of gender, non-pecuniary motivation and entrepreneurial activity". *Small Business Economics*, vol. 19, n. 3, 255-270.

BURKE, A., FITZROY, F. y NOLAN, M. (2000): "When less is more: distinguishing between entrepreneurial choice and performance", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 62: 565-587.

BUTTNER, E. H., y MOORE, D. P. (1997): "Women's organizational exodus to entrepreneurship: Self-reported motivations and correlates with success". *Journal of Small Business Management*, 35 (1), 34-46.

BRUSH, C. ET AL. (2006): *Women and entrepreneurship: contemporary classics*, The international library of entrepreneurship ; 2

CÁMARAS DE COMERCIO (2001): *Factores para consolidar una empresa*, Fundación INCYDE.

CÁMARAS DE COMERCIO (2003): *Creación y consolidación de empresas. Políticas de apoyo*, Fundación INCYDE.

CAMARERO, L. (2005): *Emprendedoras rurales: De trabajadoras invisibles a sujetos pendientes*

CARTER, N., WILLIAMS, M., y REYNOLDS P. (1997): "Discontinuance among new firms in retail: The influence of initial resources, strategy and gender". *Journal of Business Venturing*, 12 (2), 125-145.

CARTER, S. y SHAW, E. (2003): *Securing a Business Loan: How Women Entrepreneurs View Banks and How Banks View Them*, <http://www.entrepreneur.strath.ac.uk/research/>

CARTER, S., ANDERSON, S. y HAW, E. (2001): *Women business ownership: a review of the academic, popular and internet literature*, University of Strathclyde, Glasgow.

CAVALLUZZO, K., CAVALLUZZO, L. y WOLKEN, J. (1999): *Competition, Small Business Financing, and Discrimination: Evidence from a New Survey*, Finance and Economics Discussion Series, The Federal Reserve Board.

CEEDR (2000): *Young Entrepreneurs, Women Entrepreneurs Ethnic Minority In The EU And Central AND Eastern Europe*, Final Report, Middlesex University.

CES (2003), *Segundo Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*, Colección Informes, Informe 3/2003.

CHAGANTI, R., y PARASURAMAN, S. (1996): "A study of the impact of gender on business performance and management patterns in small businesses". *Entrepreneurship Theory and Practice*, 21 (2), 73-75.

CHELL, E., y BAINES, S. (1998): "Does gender affect business 'performance'? A study of microbusinesses in business services in the U.K.", *Entrepreneurship and Regional Development*, 10 (2), 117-135.

CHINCHILLA, N., GARCÍA, P. y MERCADÉ, A. (1999): *Emprendiendo en femenino*, Ediciones Gestión 2000, Barcelona.

CHRISMAN, J., CARSRUD, A., DE CASTRO, J., y HERON, L. (1990): "A comparison of assistance needs of male and female pre-venture entrepreneurs". *Journal of Business Venturing*, 5 (4), 235-248.

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 (6), 523-542.

CODURAS, A., LÓPEZ-GARCÍA, P., RACHIDA, J. y DE LA VEGA, I. (2003): *Global Entrepreneurship Monitor. Informe ejecutivo 2003 España*, Instituto de Empresa.

CODURAS, A., L., RACHIDA, J. Y CRUZ C. (2005): *Global Entrepreneurship Monitor. Informe ejecutivo 2005 España*, Instituto de Empresa http://www.ie.edu/gem/documentos/informes_nacionales/informeGEM05.pdf

COLLINS-DODD, C., I. GORDON, AND C. SMART. (2004): "Further Evidence on the Role of Gender in Financial Performance,?" *Journal of Small Business Management*, Vol. 42, No. 4: 395-417

COLEMAN, S y COHN, R. (2000): "The Role of Debt in Small Business Finance: A Comparison of Men- and Women-Owned Firms", *Academy of Entrepreneurship Journal* 6 (2), 87-103.

COLEMAN, S. (2002): *Characteristics and Borrowing Behavior of Small, Women-Owned Firms: Evidence From the 1998 National Survey of Small Business Finances*, <http://www.usasbe.org/knowledge/proceedings/2002/31.pdf>

COLEMAN, S. y CARSKY, M. (1996): "Financing small business: Strategies employed by women entrepreneurs", *The Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, vol. 3, n. 1, 28-42.

COMISIÓN EUROPEA (2004): *Plan de Acción: El programa europeo en favor del espíritu empresarial, Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones*, COM(2004) 70 final.

COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES (1993): *Fourth Annual Report of The European Observatory for SMEs*, Directorate-General XXIII (Enterprise Policy, Distributive Trades, Tourism and Cooperatives), Commission of the European Communities.

CROMIE, S. y BIRLEY, S. (1990): "Networking by female business owners in Northern Ireland", *Journal of Business Venturing*, vol. 7, n. 3, 237-251.

CROMIE, S., y BIRLEY, S. (1992): "Networking by female business owners in Northern Ireland". *Journal of Business Venturing*, 7 (3), 237-251.

DU REITZ, A., y HENREKSON, M. (2000): "Testing the female underperformance hypothesis". *Small Business Economics*, 14, 1-10.

ECHANIZ BARRONDO, A. (2001): "Reflexiones sobre la mujer y la empresa", Revista Especializada en formación y Empleo de los Colectivos en Riesgo de Exclusión (Red Si), nº 3 <http://redsirevista.cebs-es.org/index.asp?IdArt=47>

ECKEL, C, y GROSSMAN. P. (2003): *Forecasting Risk Attitudes: An Experimental Study of Actual and Forecast Risk Attitudes of Women and Men*. Department of Economics, Virginia Tech.

ETTORE *et al* (2003): "How can we improve the availability of finance...?", Contribution of PD equal IMMAGIN@ZIONI to the Green Paper Entrepreneurship in Europe, Universidad de Pavia.

EUROPEAN COMMISSION (1996): *Fourth Annual Report of The European Observatory for SMEs*.

EUROPEAN COMMISSION (2002): *Business demography in Europe*, The European Observatory for SMEs - Report 2002 / No. 5.

EUROPEAN COMMISSION (2003): *ENSR Enterprise Survey 2003, General characteristics (Part A)*, Observatory of European SMEs 2003.

EUROSTAT (2003): Labour Force Survey.

EVANS, D. y JOVANOVIC, B. (1989): "An estimated model of entrepreneurial choice under liquidity constraints", *Journal of Political Economy*, 97, pp. 808-827.

FASCI, M. A. y VALDEZ, J. (1998): "A performance contrast of male- and female-owned small accounting practices". *Journal of Small Business Management*, 36 (3), 1-7.

FISCHER, E., REUBER, A., y DYKE, L. (1993): "A theoretical overview and extension of research on sex, gender, and entrepreneurship". *Journal of Business Venturing*, 8 (2), 151- 168.

FORSON, C. y ÖZBILGIN, M. (2003): "Dotcom Women Entrepreneurs in the UK", *International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 4 1,13-25.

FUNDACIÓN ENCUENTRO (2004): "Empleo y desarrollo humano", en Informe España 2004. Una interpretación de su realidad social, CECS, Madrid.

GEORGELLIS, Y y WALL, H. (2004): *Gender differences in self-employment Working Papers 99-008*, Federal Reserve Bank of St. Louis.

GIBSON, C.B.(1995): "An investigation of gender differences in leadership across four countries", *Journal of International Business Studies* 26 (2), 255-279.

GREENE *et al.* (2003): *Women Entrepreneurs: Moving Front and Center: An Overview of Research and Theory*, United States Association for Small Business and Entrepreneurship (USASBE) <http://www.usasbe.org/knowledge/whitepapers/greene2003.pdf>

HAREL, G. H.; TZAFIR, S. S. y BARUCH, Y. (2003): "Achieving organizational effectiveness through promotion of women into managerial positions: HRM practice focus", *International Journal of Human Resource Management*, vol. 14, n. 2, 247-263.

HILDEBRAND, V. y WILLIAMS, D. R., (2003): *Self-employment and Caring for Children: Evidence from Europe*, IRISS Working Paper Series 2003-06, IRISS at CEPS/INSTEAD.

HISRICH, R. D., y O'BRIEN, M. (1981): "The woman entrepreneur from a business and sociological perspective", en K.H. Vesper (Ed.), *Frontiers of entrepreneurial research* (pp. 21-39). Boston, MA: Babson College.

- HOFSTEDE, G (1980): *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*, Beverly Hills,
- HUNDLEY, G. (2000): "Male / Female Earnings Differences in Self-Employment: The Effects of Marriage, Children, and the Household Division of Labor" *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 54, No. 1: 95-114.
- HUNDLEY, G. (2001): "Why women earn less than men in self-employment". *Journal of Labour Research*, Vol. 22 No.4, pp.817-29.
- IFGH- (2002a): *Good Practices in the Promotion of Female Entrepreneurship*, Austrian Institute for Small Business Research.
- IFGH (2002b): *Evaluating Actions and Measures Promoting Female Entrepreneurship*. A guide, Austrian Institute for Small Business Research.
- INE (2006): *Encuesta de Población Activa, Resultados Detallados*.
- JOHANSSON, E. (2000): "Self-employment and the predicted earnings differential-Evidence from Finland", *Finnish Economic Papers*, 13(1), Spring, pp. 45-55.
- JOHNSON, J y POWELL, P (1994): "Decision making, risk and gender: Are managers different?" *British Journal of Management*, 5, 123-138.
- JUNQUERA, B. (2004): "Factores contextuales, empresariales e intrínsecos a la empresaria y éxito en las empresas propiedad de mujeres: una revisión de la literatura", Universidad de Oviedo.
- KALLEBERG, A. y LEICHT, K. (1991): "Gender and organisational performance: Determinants of small business survival and success". *Academy of Management Journal*, 34(1): 136-161.
- LEAHY, K.T. y EGGERS, J. (1998): *Is Gender Still a Factor in Entrepreneurial Leader Behavior?*, Working Paper , Babson College.
- LERNER M, BRUSH C e HISRICH R (1997). "Israeli Women Entrepreneurs: An Examination of Factors Affecting Performance". *Journal of Business Venturing*, 12(4): 315-339.
- LERNER, M y ARMOR, T (2002): "Relationships among Strategic Capabilities and the Performance of Women-Owned Small Ventures". *Journal of Small Business Management*, 40(2), 109-125.
- LONGSTRETH, M., STAFFORD, K., y MAULDIN, T. (1987): "Self-employed women and their families: Time use and socioeconomic characteristics". *Journal of Small Business Management*, 25 (3), 30-37.
- LOSCOCO, K. A., ROBINSON, J., HALL, R.H., y ALLEN, J.K. (1991): "Gender and small business success: An inquiry into women's relative disadvantage". *Social Forces*, 70 (1), 65-85.
- LOSCOSSO, K. A., y ROBINSON, J. (1991). "Barriers to women's small-business success in the United States". *Gender & Society*, 5, 511-532.

- ESCOBAR M. ET AL. (2005): *Autoempleo y actividades empresariales de las mujeres en España*, Instituto de la Mujer
- MUKHTAR, S-M (2002): "Differences in Male and Female Management Characteristics: A Study of Owner-Manager Businesses", *Small Business Economics*, 18:289-311, 2002.
- OECD (2001): *Issues Related to Statistics on Women's Entrepreneurship Workshop on Firm-Level Statistics*.
- OECD (2004): *Women's Entrepreneurship: Issues and Policies*, 2nd OECD Conference de Ministers responsible for small and medium-sized enterprises (SMEs), Junio 2004.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2004), *Resolución concerniente a la medición del subempleo*, Aprobada en la XVI CIET.
- PALENZUELA, P., ET AL. (2002): *Mujeres Empresarias y Políticas en el Medio Rural Andaluz*, Junta de Andalucía y Universidad de Sevilla, Sevilla.
- POWELL, M. y ANSIC, D. (1997): "Gender differences in risk behaviour in financial decision-making: An experimental analysis". *Journal of Economic Psychology*, 18, 605-628.
- REES, H., and A. SHAH (1986): "An empirical analysis of self-employment in the UK." *Journal of Applied Econometrics* 1, 95-108.
- RENZULLI, L.A., ALDRICH, H., y MOODY, J. (2000): "Family matters: Gender, networks, and entrepreneurial outcomes". *Social Forces*, 79 (2), 523-546.
- ROBB, A. y WOLKEN, J. (2002): *Firm, owner and financing characteristics: Differences between female- and male-owned small businesses Finance and Economics Discussion Series*, Division of Research & Statistics and Monetary Affairs, Federal Reserve Board, Washington, D.C. Number 2002-18.
- ROMERO LÓPEZ, M. (1990): *La actividad empresarial femenina en España*, Serie Estudios, nº 24, Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.
- ROSA, P., CARTER, S., y HAMILTON, D. (1996): "Gender as a determinant of small business performance: Insights from a British study", *Small Business Economics*, 8 (4), 463-478.
- ROSA, P., y HAMILTON, D. (1994). "Gender and ownership in U.K. small firms". *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18 (3), 11-27.
- RYBCZYNSKI, K. (2004): *Gender Differences in the Incidence and Duration of Self-employment*, Queen's University,
- SCHWARTZ, E. (1976). "Entrepreneurship: A new female frontier". *Journal of Contemporary Business*, 5 (1), 47-76.
- SHELTON, L. M. (2006): "Female Entrepreneurs, Work-Family Conflict, and Venture Performance: New Insights into the Work-Family Interface". *Journal of Small Business Management* 44 (2), pp. 285-297
- SERVON, L. J. (1996). *Microenterprise programs and women: Entrepreneurship as individual empowerment*. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 1 (1), 31-55.

- SINGH, S. P., REYNOLDS, R.G., 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.
- SMELTZER, L. R., y FANN, G. L. (1989): *Gender differences in external networks of small business owner/managers*. Journal of Small Business Management, 27 (2), 25-32.
- SONFIELD, M., LUSSIER, R., CORMAN y MCKINNEY, M. (2001): *"Gender Comparisons in Strategic Decision-Making: An Empirical Analysis of the Entrepreneurial Strategy Matrix"*, Journal of Small Business Management, Volume 39 Issue 2 Page 165.
- STILL LV AND TIMMS W. (2000): *"Women's business: the flexible alternative workstyle for women"*. Women in Management Review, 15(5/6): 272-282.
- TAKAL, T. y AALTIO, I. (2004): *"Charismatic Leadership and Ethics from Gender Perspective"*, Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies, Vol9, Nº 1.
- TANIGUCHI, H. (2002): *"Determinants of Women's Entry into Self-Employment"*, Social Science Quarterly, Vol. 83, No. 3: 875-893.
- TORIBIO MUÑOZ, M. R. (2001): *"La actividad empresarial femenina: ¿una vía de superación de las trabas en el mercado laboral?"*, Boletín Económico del ICE nº 2690, Madrid.
- ULBRICH, M. y LEICHT, R. (2004): *Do family responsibilities hinder or encourage self-employment?* Household configurations and working schedules of selfemployed women in Germany, Organisation Small Business Research Institute.
- UNIVERSIDAD DE PAVIA (2003): *Contribución de la AD EQUAL Immagin@zioni Al Libro Verde sobre empresarialidad en Europa*. 2003.
- VERHEUL, I., (2005): *Is there a (fe)male approach? Understanding gender differences in entrepreneurship*. ERIM PhD thesis, Erasmus University Rotterdam
- VERHEUL, I, y THURIK, A. R. (2003): *Explaining the entrepreneurial activity rate of women: A macro level perspective*, SCALES-paper N200304, Zoetermeer <http://www.eim.net/pdf-ez/N200304.pdf>
- VERHEUL, I. y A. R. THURIK, (2001): *"Start-up capital: differences between male and female entrepreneurs"*, Small Business Economics 16 (4), 329-345.
- VERHEUL, I. (2003): *Commitment or control? Human resource management practices in female and male-led businesses*, SCALES-paper N200306, Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs.
- WATSON, J, y ROBINSON, S (2003): *"Adjusting for risk in comparing the performances of male- and female-controlled SMEs"*, Journal of Business Venturing, Volume 18, Issue 6, November 2003, Pages 773-788.
- WEINSTEIN, A., NICHOLLS, J.A.F., y SEATON, B. (1992): *"An evaluation of SBI marketing consulting: The entrepreneur's perspective"*. Journal of Small Business Management, 30 (4), 62-71.
- WILLIAMS, D (2003): *Effects of childcare activities on the duration of self-employment*, Kent State University.



Anexo metodológico

Mujeres Empresarias

en la Economía Española

Anexo metodológico

1. Objetivos generales del estudio cualitativo

De acuerdo en el proyecto de estudio y dentro de la fase cualitativa se han a realizado 2 grupos de discusión y 4 entrevistas en profundidad con representantes de asociaciones empresariales y expertos académicos.

A estos grupos y entrevistas se han sumado cuatro entrevistas en profundidad con mujeres empresarias cuyo objetivo es permitir asomarnos a esta realidad desde la perspectiva de las propias mujeres. El análisis de estas entrevistas tiene un valor limitado ya que no permiten construir modelos de comprensión, pero en el contexto de esta fase del estudio tienen un valor de contraste importante y en esta medida han sido incorporadas al presente informe.

Los objetivos generales de estos grupos y entrevistas han sido:

1. Reconstruir la realidad de la mujer emprendedora y empresaria y de sus empresas a través de personas que por su posición privilegiada pudieran aportar, en el contexto de un grupo, su visión global construida desde su proximidad y experiencia directa con esta realidad.
2. Profundizar en aquellos aspectos que el equipo ha identificado como relevantes pero que las fuentes estadísticas no recogen de forma adecuada:
 - a. Los elementos específicos de las empresas participadas por mujeres y su incidencia en la realidad de las empresarias españolas.
 - b. Los obstáculos específicos de las mujeres en la creación, consolidación y su incidencia en la realidad de las empresarias españolas.
3. Conocer la valoración que realizan los expertos de las políticas de apoyo a la mujer emprendedora y empresaria.

Los resultados del estudio cualitativo han sido incorporados en los capítulos correspondientes del informe global del estudio.

2. Planteamientos y objetivos específicos de los grupos con expertos

En las entrevistas y grupos se define un **límite** desde el que trabajar:

1. Mujeres empresarias → Participación en el capital y en la dirección
2. Tipos de empresarias consideradas: empresarias sin asalariados, empleadoras y cooperativistas. Se excluyen ayudas familiares.

En los grupos se propuso una **dinámica en dos tiempos**:

- 1) Los grupos arrancan de un planteamiento global común
 - ¿Cómo son las empresas de las mujeres empresarias - emprendedoras?
 - ¿Se puede hablar de mujer empresaria o de empresas de mujeres?
 - ¿El ser mujer empresaria “marca”? ¿Por qué? ¿La mujer empresaria tiene rasgos peculiares? ¿Cuáles?

Planteamiento global que permite conocer qué lugar ocupa el factor género desde las perspectivas de los expertos.

- 2) En un segundo momento cada uno de los grupos se centra en el tema específico para el que se han convocado:

3. Participantes en los grupos y en las entrevistas

En los grupos y entrevistas han participado los siguientes expertos:

GRUPO A:

D. Mariano Ruipérez, Director General de la Asociación de Jóvenes Empresarios de Madrid.

Dña. Alicia González, Federación de Asociaciones de Mujeres Autónomas de España (UPTA)

Dña. Concha Giménez, Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres, Consejo Superior de Cámaras de Comercio

D. Carlos Treviño, Consultor del Programa de microcréditos de apoyo a mujeres empresarias, Fundación INCYDE.

Dña. Inmaculada Álvarez, Presidenta de ASEME (Asociación Española de Mujeres Empresarias de Madrid)

Dña. Inger Berggren, Presidenta BANCO MUNDIAL DE LA MUJER - FUNDACIÓN LABORAL WWB EN ESPAÑA

Dña. Ana Hernández, Socia de AV Asesores y Responsables de la iniciativa e-empresarias.net.

Dña. Eva Blanco y Dña. Elena Moreno, Programa de Microcréditos, DG PYME Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.

Dña. Eila Retamosa, Servicio de Estudios Económicos del Consejo Superior de Cámaras de Comercio

Dña. Paloma Arias, Representante del Comité Técnico del Programa Mujer, Cámaras y Empresas - Consejo Superior de Cámaras

GRUPO B:

Dña. Alicia González, Federación de Asociaciones de Mujeres Autónomas de España (UPTA)

Dña. Paloma Arias, Representante del Comité Técnico del Programa Mujer, Cámaras y Empresas - Consejo Superior de Cámaras

Dña. Alicia Coduras, Directora técnica del equipo de investigadores de la parte española del proyecto "Global entrepreneurship 2003", Instituto de Empresa

Dña. Teresa Sacristán, Servicio de Empleo del Instituto de la Mujer

Dña. Pilar Gómez Acebo, Presidenta de la Federación Española de mujeres directivas, y empresarias –FEDEPE

Dña. Cristina Clavería Steinschneider, Secretaria General de la Associació Catalana d' Empresàries i Executives (ACEE)

Dña. Esther Santana Montedesca, Comisión de Mujeres empresarias de la Cámara de Comercio de Las Palmas y Presidenta de Mujeres Empresarias de Gran Canarias

Dña. Elia Retamosa, Servicio de Estudios Económicos del Consejo Superior de Cámaras

ENTREVISTAS

Entrevista 1:

D. Jorge Orozco, Ex Subdirector General de Apoyo a PYME, Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.

Entrevista 2:

Dña. Carmen Bravo Sueskun, Secretaria Confederal de la Mujer. CCOO.

Entrevista 3:

Dña. Ana Mercadé, Presidenta de la Fundación Internacional de la Mujer Emprendedora.

Entrevista 4:

D. J.S. Barrera, Director General de Economía Social, Empleo Autónomo y Fondo Social Europeo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Entrevista 5:

D. Agustín Segarra, Director del Centro de Innovación y Desarrollo Empresarial de la Generalitat de Catalunya

Entrevista 6:

Dña Mónica Vázquez, Subdirectora General de Apoyo a la PYME, Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.

En la selección de las empresarias a participar en el estudio se ha tenido en cuenta las dimensiones identificadas como relevantes y los perfiles de mujeres destacados en los grupos de trabajo:

- "Modelo empresarial"
- Itinerario y tipo de situación del que parte la mujer: desde el paro, primer trabajo, desde situación laboral activa;
- Diferente antigüedad de la empresa
- Diferentes sectores
- Diferentes tamaños de empresa

Se han realizado 10 contactaciones, y se han realizado 6 entrevistas:

Entrevista 1: Mujer empresaria, joven, con formación y experiencia en el negocio que ha montado desde una situación laboral activa y capital propio. Peluquería con 3 empleados. Sin cargas familiares.

Entrevista 2: Mujer empresaria de más de 40 años, con experiencia en tienda pero sin experiencia en el sector en el que monta su empresa. Parte de situación laboral activa y gestiona su propio capital. 4 años como empresaria. Mercería sin empleados. Hijo mayor.

Entrevista 3: Mujer empresaria de 31 años. Aunque trabaja desde los 16 años, se plantea ser empresaria tras un curso de formación ocupacional. En este momento 2 panaderías - pastelerías. Con cargas familiares (3 hijos pequeños).

Entrevista 4: Mujer empresaria de 39 años. Aunque trabaja desde los 14 como peluquera y tiene en la actualidad 2 peluquerías abiertas; tiene también empresa de distribución de ropa deportiva. Con cargas familiares.

Entrevista 5: Mujer empresaria de 55 años. 31 años como empresaria explotación agrícola.

Entrevista 6: Mujer empresaria de 45 años. 29 años como empresaria de bar. Con cargas familiares.

Listado de Asociaciones de Mujeres Empresarias

- Organización de Mujeres Empresarias y Gerencia Activa – OMEGA. (www.mujaeresempresarias.org)
- Federación Española de Mujeres Empresarias de Negocios y Profesionales - FEMENP (www.femenp.net)
- Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias – FEDEPE
- Asociación de Empresarias de Madrid – AEM
- Asociación española de Mujeres Empresarias de Madrid –ASEME (www.aseme.es)
- Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas – AMECOOP - (www.amecoop.org)
- Asociación Catalana de Empresarias y Ejecutivas – ACEE - (www.acee.es)
- Asociación de Empresarias y Directivas de Vizcaya – AED - (www.aspegi.org)
- Federación de Empresarias, Directivas y Profesionales de Euskadi - FEDPE
- Asociación Provincial de Empresarias de Pontevedra (APE) (www.alen-sl.es/ape/esp)
- Asociación de Mujeres Empresarias de Valladolid – AVAME
- Asociación Aragonesa de Mujeres Empresarias – ARAME -(www.arame.org)
- Asociación para el Desarrollo Empresarial. Mujeres empresarias de Valencia – ADE
- Asociación Española de Mujeres Empresarias de Baleares – ASEME Baleares
- Organización Murciana de Mujeres Empresarias y Profesionales-OMEP (www.omep.es)
- Federación de Mujeres Empresarias de Castilla-La Mancha (www.redempresarias-clm.com)
- Organización de Mujeres Empresarias Extremeñas
- Asociación de Mujeres Empresarias de la Provincia de Almería – ALMUR
- Federación Andaluza de Mujeres Empresarias – FAME
- Asociación de Emprendedoras con Visión de Género
- Asociación de Mujeres Empresarias de Canarias AMECA
- Federación Gallega de Mujeres Empresarias

Índice de tablas

TABLA 1.	DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DEL EMPLEO. 1993 Y 2007	24
TABLA 2.	ALUMNADO QUE TERMINÓ LOS ESTUDIOS DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA DURANTE 2005 POR SEXO Y RAMAS	25
TABLA 3.	ALUMNADO QUE TERMINÓ LOS ESTUDIOS DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA DURANTE 2005 POR SECTORES DE LA CNED, CICLOS Y SEXO	26
TABLA 4.	PRINCIPALES TEMAS DE INVESTIGACIÓN EN LA LITERATURA ACADÉMICA	30
TABLA 5.	LA APORTACIÓN DE LAS MUJERES EMPRESARIAS A LA ECONOMÍA ESPAÑOLA. CIFRAS BÁSICAS 2007	37
TABLA 6.	EVOLUCIÓN DEL EMPLEO SEGÚN SITUACIÓN PROFESIONAL. 1988-2007	39
TABLA 7.	NÚMERO DE EMPRESARIOS Y EMPRESARIAS. 2007. DATOS DE LA EPA	50
TABLA 8.	TIPOS DE EMPRESARIOS/AS	51
TABLA 9.	NÚMERO Y DISTRIBUCIÓN DE EMPRESARIOS Y EMPRESARIAS. 2001	52
TABLA 10.	PORCENTAJE DE EMPRESARIOS/AS SOBRE EL EMPLEO TOTAL POR SECTOR DE ACTIVIDAD. 2007	53
TABLA 11.	DISTRIBUCIÓN DE EMPRESARIOS/AS Y ASALARIADOS/AS POR SECTORES DE ACTIVIDAD. 2007	54
TABLA 12.	DISTRIBUCIÓN DE EMPRESARIOS/AS Y ASALARIADOS/AS POR SECTOR DE ACTIVIDAD. 2007	55
TABLA 13.	DISTRIBUCIÓN DE EMPRESARIOS/AS Y ASALARIADOS/AS POR OCUPACIONES. 2007	57
TABLA 14.	DISTRIBUCIÓN DE TIPOS DE EMPRESARIOS Y EMPRESARIAS POR OCUPACIONES. 2007	58
TABLA 15.	PORCENTAJE DE EMPRESARIOS/AS EN EL TOTAL DEL EMPLEO POR TRAMOS DE EDAD. 2007	60
TABLA 16.	EDAD DE LOS TIPOS DE EMPRESARIOS Y EMPRESARIAS. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. 2007	61
TABLA 17.	PORCENTAJE DE EMPRESARIOS/AS EN EL TOTAL DEL EMPLEO POR NIVEL DE EDUCACIÓN. 2007	62
TABLA 18.	NIVEL DE ESTUDIOS DE TIPOS DE EMPRESARIOS Y EMPRESARIAS. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. 2007	63
TABLA 19.	PARTICIPACIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN EL EMPRESARIADO ESTADO CIVIL. 2007	65
TABLA 20.	DISTRIBUCIÓN DE TIPO DE EMPRESARIOS/AS POR ESTADO CIVIL. 2007	66

TABLA 21.	PROPORCIÓN DE OCUPADOS/AS QUE SON EMPRESARIOS/AS, SEGÚN NÚMERO DE HIJOS MENORES DE 12 AÑOS. 2007	67
TABLA 22.	NÚMERO DE PERSONAS MENORES DE DOCE AÑOS EN EL HOGAR. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. 2007	68
TABLA 23.	ASALARIADOS/AS Y EMPRESARIADO POR TAMAÑO DEL HOGAR. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. 2007	70
TABLA 24.	TIPO DE JORNADA POR TIPO DE EMPRESARIADO. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. 2007	71
TABLA 25.	RAZONES ALUDIDAS PARA OPTAR POR LA JORNADA PARCIAL. 2007	72
TABLA 26.	NÚMERO DE HORAS TRABAJADAS HABITUALMENTE. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. 2007	73
TABLA 27.	EMPRESARIOS/AS SEGÚN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA HACE UN AÑO. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. 2003	76
TABLA 28.	TAMAÑO DE LAS EMPRESAS DE EMPRESARIAS Y EMPRESARIOS. 2003	78
TABLA 29.	DISTRIBUCIÓN DE EMPRESARIOS/AS POR CCAA E INTENSIDAD DEL EMPRESARIADO. 2007	79
TABLA 30.	CLASIFICACIÓN DE LAS CCAA POR PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL EMPLEO Y EMPRESARIALIDAD	82
TABLA 31.	CLASIFICACIÓN DE LAS CCAA POR PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL EMPLEO Y NIVEL DE EMPLEADORAS	83
TABLA 32.	EMPRESARIOS Y EMPRESARIAS EN ESPAÑA Y LA UE POR TIPOS. 2006	88
TABLA 33.	EMPRESARIOS Y EMPRESARIAS POR SECTORES DE ACTIVIDAD EN ESPAÑA Y LA UE15. 2006	90
TABLA 34.	EMPRESARIOS Y EMPRESARIAS POR OCUPACIONES EN ESPAÑA Y LA UE15. 2006	91
TABLA 35.	EMPRESARIOS Y EMPRESARIAS POR GRUPOS DE EDAD. ESPAÑA Y UE. 2006	92
TABLA 36.	PARTICIPACIÓN DE OCUPADOS/AS ENTRE 15-59 AÑOS EN EL EMPRESARIADO. 2006	92
TABLA 37.	EMPRESARIOS Y EMPRESARIAS ENTRE 15 Y 59 AÑOS POR NIVEL DE EDUCACIÓN. ESPAÑA Y UE15. 2006	93
TABLA 38.	PORCENTAJE DE EMPRESARIOS Y EMPRESARIAS SOBRE EL EMPLEO TOTAL (15 Y 59 AÑOS) POR NIVEL DE EDUCACIÓN. ESPAÑA Y UE15. 2006	94
TABLA 39.	VARIABLES UTILIZADAS EN EL ANÁLISIS DISCRIMINANTE	104
TABLA 40.	GRUPOS DE OCUPACIÓN (CON.94)	105
TABLA 41.	FUNCIONES LINEALES DISCRIMINANTES DE FISHER. COEFICIENTES DE LAS FUNCIONES DE CLASIFICACIÓN. TIPOS DE EMPRESARIOS/AS	108
TABLA 42.	FUNCIONES LINEALES DISCRIMINANTES DE FISHER. COEFICIENTES DE LAS FUNCIONES DE CLASIFICACIÓN. EMPRESARIOS Y EMPRESARIAS	110
TABLA 43.	FUNCIONES LINEALES DISCRIMINANTES DE FISHER. COEFICIENTES DE LAS FUNCIONES DE CLASIFICACIÓN. EMPRESARIOS Y EMPRESARIAS	111
TABLA 44.	PROBABILIDAD DE SER EMPRESARIA. RESULTADOS EJERCICIO LOGIT	115
TABLA 45.	PRINCIPAL OBSTÁCULO EN EL FUNCIONAMIENTO DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL, RESULTADOS POR GÉNERO (EN % DE PYMES)	127
TABLA 46.	OBSTÁCULOS A LA CREACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE EMPRESAS DE HOMBRES Y MUJERES. 2001	130

TABLA 47. FUENTES DE FINANCIACIÓN EN LA CREACIÓN DE EMPRESAS DE HOMBRES Y MUJERES. 2001	131
TABLA 48. PRÁCTICAS EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	148
TABLA 49. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LAS EMPRESAS: AÑOS DE ACTIVIDAD. DETALLE POR SEXO DEL EMPRENDEDOR (EN % SOBRE EL TOTAL DE PYMES)	156
TABLA 50. ESTRATEGIAS EN LA CREACIÓN LA EMPRESA Y ENTRADA EN EL MERCADO. DIFERENCIAS DE GÉNERO	159
TABLA 51. ESTRATEGIAS DE CONSOLIDACIÓN DE LAS EMPRESAS	160
TABLA 52. RESULTADOS DE LAS EMPRESAS. DIFERENCIAS DE GÉNERO	161
TABLA 53. PRINCIPALES OBJETIVOS Y HERRAMIENTAS DE LAS POLÍTICAS DE APOYO A LA CREACIÓN DE EMPRESAS Y A LA SUPERVIVENCIA EN LA FASE DE PUESTA EN MARCHA EN 18 PAÍSES EUROPEOS	180
TABLA 54. ALGUNOS PROGRAMAS DE APOYO A LAS MUJERES EMPRENDEDORAS Y EMPRESARIAS	184
TABLA 55. MEDIDAS NO ESPECÍFICAS PERO EN LAS QUE LAS MUJERES TIENEN LÍNEAS PROPIAS O CIERTA PRIORIDAD	186
TABLA 56. DIRECCIONES QUE OFRECEN INFORMACIÓN ACTUALIZADA SOBRE AYUDAS Y OTROS TEMAS DE INTERÉS PARA LAS MUJERES EMPRENDEDORAS Y EMPRESARIAS	187

Índice de gráficos

GRÁFICO 1.	PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO. 1980-2007	21
GRÁFICO 2.	TASAS DE EMPLEO POR TRAMOS DE EDAD Y SEXO. 1980 Y 2007	23
GRÁFICO 3.	NIVEL EDUCATIVO DE LAS MUJERES ESPAÑOLAS. 2007	25
GRÁFICO 4.	TRABAJADORAS POR CUENTA PROPIA. 1993-2007	38
GRÁFICO 5.	PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL EMPRESARIADO. 1993 Y 2007	40
GRÁFICO 6.	PORCENTAJE DE POBLACIÓN AUTOEMPLEADA EN LA UE. 2006	42
GRÁFICO 7.	EVOLUCIÓN DEL AUTOEMPLEO EN ESPAÑA Y LA UE. 1995-2006	43
GRÁFICO 8.	GÉNERO Y EDAD DE LOS/AS EMPRESARIOS/AS. 2007	59
GRÁFICO 9.	NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS/AS EMPRESARIOS/AS. 2007	62
GRÁFICO 10.	ESTADO CIVIL DE LOS/AS EMPRESARIOS/AS. 2007	65
GRÁFICO 11.	TAMAÑO DEL HOGAR DE LOS/AS EMPRESARIOS/AS. 2007	69
GRÁFICO 12.	TIPO DE JORNADA DE LOS/AS EMPRESARIOS/AS	71
GRÁFICO 13.	PERMANENCIA EN EL EMPLEO DE LOS/AS EMPRESARIOS/AS	74
GRÁFICO 14.	PERMANENCIA EN EL EMPLEO DE LOS/AS EMPRESARIOS/AS (2)	75
GRÁFICO 15.	EMPRESARIOS/AS POR TAMAÑO DE ESTABLECIMIENTO	77
GRÁFICO 16.	EMPRESARIALIDAD Y EMPLEO DE MUJERES POR CCAA	80
GRÁFICO 17.	EMPRESARIALIDAD Y EMPLEO DE HOMBRES POR CCAA	84
GRÁFICO 18.	IGUALDAD EN LA EMPRESARIALIDAD POR CC.AA	85
GRÁFICO 19.	IGUALDAD ENTRE EMPLEADORES Y EMPLEADORAS POR CC.AA.	86
GRÁFICO 20.	PORCENTAJE DE EMPRESARIOS Y EMPRESARIAS SOBRE EL EMPLEO TOTAL. UE-15. 2006	87
GRÁFICO 21.	EMPRESARIOS Y EMPRESARIAS CON Y SIN TRABAJADORES COMO PROPORCIÓN DEL TOTAL DE OCUPADOS. 2006	89



Cambres
Fundació INCYDE

Camaras
Fundación INCYDE

Canberak
Fundazioa INCYDE

**Cámaras de Comercio
Fundación INCYDE
Servicio de Estudios**

**www.camaras.org
902 100 096**