
TENDENCIAS DE LAS MUJERES EN SU DESARROLLO PROFESIONAL

Mercedes Sánchez-Apellániz

Universidad de Sevilla
E-mail: apellani@cica.es

RESUMEN

En este trabajo se analiza la tendencia cada vez más consolidada de creación de empresas por parte de las mujeres; tendencia que constituye una alternativa de desarrollo de carrera más acorde con los modelos actualmente vigentes, y que proporciona una vía de sostenimiento en un mercado de trabajo que aún se ve influido por los clásicos estereotipos de género. Los hándicaps particulares a los que se enfrentan las mujeres, relacionados sobre todo con su movilidad vertical y con su doble rol de madre y profesional, parecen estar propiciando esta tendencia. Tendencia que puede originar un cambio cultural en el mercado de trabajo siempre y cuando se plantee bajo la óptica de «actividad económica». Los resultados obtenidos por esta vía pueden mejorar tanto la imagen de la mujer empresaria como la imagen de la mujer como potencial directiva.

INTRODUCCIÓN

La extensión del desempleo masivo y su consiguiente pauperización, así como el fracaso de las políticas que se proponen detenerlo, están en el origen de uno de los interrogantes centrales sobre el lugar actual y futuro del trabajo (Bouffartigue, 1997).

Las elevadas tasas de desempleo que se están produciendo en Europa, en casi todos los sectores de la industria y los servicios, han propiciado el desarrollo de diferentes teorías relacionadas con el futuro del trabajo. Así, se difunden ideas que describen y prescriben el retroceso del lugar de trabajo en la socie-

dad, la desaparición del trabajo como valor, el fin del trabajo (Rifkin, 1996), y algunas que plantean que las crisis contemporáneas del trabajo son, sobre todo, una crisis del trabajo asalariado y del fenómeno salarial (Bouffartigue, 1997), crisis que se puede observar en algunos aspectos principales:

- En primer lugar, la crisis del trabajo se presenta hoy día como un déficit estructural y creciente de empleo. La privación de empleo se convierte en un dato corriente de la condición asalariada, encarnando la figura del parado una separación completa del productor y sus medios de trabajo.
- En segundo lugar, asistimos a una precarización de la condición asalariada. El desempleo de larga duración no es sino la punta del iceberg llamado *precarización del empleo*. Sus modalidades se han multiplicado, yendo del trabajo temporal y de los contratos de corta duración a las formas precarias que alternan situaciones de formación y situaciones de trabajo, sin olvidar el trabajo a tiempo parcial forzado. Surgen otras modalidades de gestión del trabajo y del tiempo como los contratos por objetivos, el paso obligado al estatuto de autónomo, flexibilización de los tiempos de trabajo, disponibilidad domiciliaria, etc.
- Y, en tercer lugar, se produce una tendencia al incremento de las capacidades exigidas en la actividad profesional, mientras que las formas tradicionales de presión sobre las condiciones de trabajo subsisten. En la situación actual, no se reconoce esta contribución cada vez mayor de los trabajadores en términos de retribución, en forma de salario, de desarrollo de carrera profesional o de seguridad en el empleo.

Esta situación está provocando una profunda reorganización productiva en los puestos de trabajo (Coller, 1997). Asistimos a lo que algunos autores denominan el «neofordismo», «posfordismo» o «especialización flexible», que genera nuevas formas de organizar la producción y el trabajo. Supone una respuesta empresarial a la crisis del «fordismo», sistema de organización productiva que entra en crisis en la década de los setenta y que se definía como un sistema de producción de masas que se articula con una forma de consumo también de masas.

Estos cambios productivos, en casos concretos de empresas españolas, se concretan de la siguiente manera (Coller, 1997): donde había empleo estable, ahora se sustituye por trabajo temporal, dando lugar a la fragmentación del mercado de trabajo; donde la producción estaba centralizada, ahora hay una tendencia a la difusión y a la periferialidad (externalización de actividades mediante la descentralización, subcontratación, paso al estatuto de autónomo, etcétera); donde había demarcaciones rígidas de puestos, ahora se pueden encontrar puestos que requieran trabajadores/as polivalentes; donde antes había maquinaria poco polivalente, ahora se encuentran las nuevas tecnologías que permiten variar las cantidades de productos y los modelos con facilidad y

permiten una rápida adaptación a la demanda; donde las tareas estaban fragmentadas, ahora se observa su recomposición vía enriquecimiento o alargamiento de tareas; el sistema de relaciones laborales formales se encuentra ahora bajo presión al cuartearse el tejido asociativo de los sindicatos por efecto de formas diferentes de flexibilidad.

En España, y como señalan Miguélez y Carrasquer (Coller, 1997, p. 74), «se perfila un tipo de empresa muy diferente a la del pasado; más pequeña, extendida horizontalmente sobre ramos diferentes, con un núcleo de trabajadores estables y una periferia amplia de inestables. En este tipo de empresa la gestión de la mano de obra y la organización del trabajo pueden ser diferentes del pasado y las relaciones laborales necesariamente tienen que reflejar estos cambios, con un debilitamiento sindical, con una aparición de formas nuevas de representación, con un desarrollo de la negociación por grupos de trabajo o de manera individualizada».

Nos enfrentamos, por tanto, al modelo definido en el concepto de «*empresa flexible*» (Atkinson y Meager, 1986; Atkinson, 1984); modelo que expone que las empresas consiguen la flexibilidad numérica utilizando un «núcleo central» de trabajadores —trabajadores permanentes a tiempo completo— y otros «periféricos» —a tiempo parcial o con contrato temporal y que aíslan al grupo del núcleo central de las fluctuaciones de la demanda—.

LOS CAMBIANTES MODELOS DE DESARROLLO PROFESIONAL DE CARRERA

¿Qué repercusiones tienen todos estos cambios en el mercado de trabajo para la mano de obra? Algunos de los efectos de las reducciones en la oferta de trabajo y de los frecuentes cambios en la estructura organizacional son las menores oportunidades de promoción, la pérdida de seguridad en el empleo, una cultura orientada al corto plazo y la ruptura de los viejos procesos que dirigían las carreras de los individuos (Hirsh y Jackson, 1996). El ambiente rápidamente cambiante de las empresas se traduce en una menor certeza en cuanto a las oportunidades de carrera para los empleados (Macaulay y Harding, 1996).

Dos son las principales tendencias con las que nos encontramos en el campo del desarrollo de carrera, tendencias que parecen actuar en direcciones opuestas: la tendencia anticarrera y la tendencia pro-desarrollo (Hirsh y Jackson, 1996).

La *tendencia anticarrera* considera que, incluso, la palabra «carrera» puede parecer una vana promesa. Esta vía intenta reemplazar al viejo modelo paternalista, jerárquico y elitista, en el que alguien encauzaba el desarrollo de carrera de la fuerza de trabajo como un todo, por un modelo de planificación de carrera individual y basado en el autodesarrollo.

La *tendencia pro-desarrollo* se sitúa en la dirección opuesta y liga el desarrollo del empleado al éxito organizacional. Considera que la flexibilidad laboral

que hoy precisan las organizaciones se obtiene a partir de la habilidad de la fuerza de trabajo para adaptarse a los continuos cambios. El concepto de carrera es aquí algo crucial, pero se centra menos en las progresiones verticales y más sobre los roles adaptativos, equipos de trabajo orientados a un proyecto y movimientos laterales de trabajo.

Estas dos tendencias parecen formar un continuo que, en el fondo, se plantea sobre quién descansa la responsabilidad para que el desarrollo de carrera se produzca —el individuo, la organización, o ambos— y que se basa en el concepto de contrato psicológico —lo que el empleador y el empleado esperan obtener de la relación de empleo—.

Así, en un extremo se sitúa el *contrato de empleo puntual*, en el que el empleador sólo está interesado en la formación relacionada con el trabajo puntual a desempeñar y no en un más amplio desarrollo del individuo; en el extremo opuesto se encuentra el *contrato de carrera vertical*, en el que los movimientos y el acceso a un desarrollo integrado están planificados por la organización; en el término medio se encuentra el *contrato de carrera negociado*, que descansa en un interés mutuo, con una carrera que no define ni su tiempo ni su alcance y que se va desarrollando mediante sucesivos contratos cuyo objetivo es aunar los requerimientos tanto de la empresa como del empleado.

Parece que situarse en un extremo u otro del continuo depende sobre todo del tipo de fuerza de trabajo; así, los profesionales y los trabajadores altamente cualificados dirigirán sus propias carreras, mantendrán su contratabilidad externa, y es más probable que sus relaciones de empleo tiendan al contrato negociado (modelo *freelance*); del otro lado, los altos directivos y el personal con alto potencial son los que reciben una atención renovada y pueden esperar tener una carrera con y dirigida por la organización (modelo tradicional).

Este cambio de orientación en el desarrollo de carrera —del modelo paternalista tradicional en un extremo al modelo basado en el autodesarrollo de carrera en el otro extremo— (Gómez-Mejías, Balkin y Cardy, 1997) es fundamentalmente, y como señalábamos en un principio, el resultado de la combinación de presiones competitivas como la reducción de plantillas y los cambios tecnológicos, y de las peticiones de los trabajadores para crecer y perfeccionar sus habilidades. Cada vez es más escasa una jerarquía estricta de puestos de trabajo mediante la cual se pueda establecer fácilmente una trayectoria profesional, tal y como define el modelo tradicional y paternalista de desarrollo de carrera.

Hoy en día, el desarrollo profesional implica la participación activa de los trabajadores en la planificación de las posibles direcciones que puedan tomar sus carreras profesionales (modelo de autodesarrollo). Las empresas, cada vez más, empiezan a responsabilizar a sus empleados de su propio perfeccionamiento, otorgándoles el control de sus propias carreras profesionales.

Los problemas que puede acarrear esta nueva situación se observan sobre todo en las empresas poco jerarquizadas, donde las oportunidades de acceder a los puestos de los escalafones superiores son mucho menores que en las tradicionales empresas burocráticas.

LA MANO DE OBRA FEMENINA

¿Cómo afectan estos nuevos planteamientos de desarrollo de carrera a las mujeres? La situación antes descrita presenta algunos hándicaps particulares para las mujeres. Así, si analizamos los datos de la Encuesta de Población Activa, se observa que la generalizada precariedad en el empleo afecta sobremanera a este sector de la población (tablas 1, 2 y 3).

TABLA 1

Tasas de actividad, paro y empleo, por sexo
Porcentajes respecto al total de cada sexo

	<i>Mujeres</i>			<i>Hombres</i>		
	<i>Actividad</i>	<i>Paro</i>	<i>Empleo</i>	<i>Actividad</i>	<i>Paro</i>	<i>Empleo</i>
4T 1989	32,92	24,80	24,76	66,79	12,70	58,30
1990	33,51	23,83	25,53	66,48	11,90	58,57
1991	33,85	24,41	25,59	65,47	12,83	57,07
1992	34,42	26,94	25,15	64,37	16,10	54,00
1993	35,23	30,47	24,49	64,02	20,02	51,21
1994	35,80	31,69	24,45	62,74	19,16	50,72
1995	36,48	30,22	25,45	62,77	18,10	51,40
1996	37,24	29,11	26,40	63,20	17,15	52,36
1T 1997	37,24	28,61	26,58	62,87	17,00	52,18

FUENTE: Encuesta de Población Activa.

TABLA 2

Distribución de ocupados según tipo de jornada
Porcentajes sobre el total de ocupados (Hombres y Mujeres)

	<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>	
	<i>T. completo</i>	<i>T. parcial</i>	<i>T. completo</i>	<i>T. parcial</i>
4T 1990	66,8	1,05	28,38	3,69
4T 1991	66,42	1,01	28,78	3,69
4T 1992	65,14	1,48	28,78	4,56
4T 1993	64,42	1,60	29,11	4,82
4T 1994	64,29	1,65	28,94	5,05
4T 1995	63,14	1,96	29,02	5,73
4T 1996	63,01	1,89	29,35	5,68
1T 1997	62,17	2,02	29,18	6,00

FUENTE: Encuesta de Población Activa.

TABLA 3

Distribución de los asalariados según tipo de contrato
 Porcentajes sobre el total de asalariados (Hombres y Mujeres)

	<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>	
	<i>Contrato indefinido</i>	<i>Contrato temporal</i>	<i>Contrato indefinido</i>	<i>Contrato temporal</i>
4T 1990	48,35	19,54	20,09	11,93
4T 1991	46,82	20,37	19,78	12,91
4T 1992	46,29	20,18	20,68	12,80
4T 1993	45,59	19,79	21,74	12,82
4T 1994	43,58	21,32	21,83	13,19
4T 1995	43,20	21,16	22,21	13,33
4T 1996	43,05	20,54	23,26	13,07
1T 1997	42,91	20,35	23,39	13,23

FUENTE: Encuesta de Población Activa.

Las mayores tasas de paro de la población femenina (tabla 1) y su mayor presencia en los contratos temporales (tabla 3), así como en las jornadas a tiempo parcial (tabla 2), ofrecen una muestra de cómo la mano de obra femenina es objeto de una mayor precarización del empleo, en comparación con la población masculina.

Sumado a esto, la población femenina se encuentra, además, afectada por problemas específicos relacionados con su movilidad vertical. Así, se observa la presencia de una barrera invisible o «techo de cristal» que mantiene apartadas a las mujeres —y a ciertos grupos minoritarios como los individuos de razas distintas a la blanca y discapacitados físicos— de avanzar más allá de las posiciones directivas bajas o medias (Greenhaus, Parasuraman y Wormley, 1990).

Así, y pese a los cambios sociales y culturales experimentados durante los últimos veinte años, siguen existiendo algunas preguntas sin respuesta en cuanto a por qué existen tan pocas mujeres en las posiciones de alta dirección. Los años de socialización parecen hacer inclinar a los directivos y a los empleadores, consciente o inconscientemente, hacia los clásicos estereotipos sexuales basados en actitudes que ya no están en vigor (Kelly, Young y Clark, 1993; Wentling, 1992).

Dificultad de acceso a los procesos de formación, configurados dentro de un modelo de rastreo que prepara a los hombres para las posiciones de poder, al considerar que éstos tienen las habilidades y conocimientos necesarios para las labores directivas; menor apoyo por parte de los superiores y colegas, así como carencia de mentores adecuados; desigual división de las tareas del hogar que provoca un impacto negativo en el número de experiencias laborales; estructuras mayoritariamente masculinas en las que las mujeres son minoría;

dificultad de acceso a los grupos informales de poder e información; tareas poco retadoras; y escasos niveles de autoridad y responsabilidad en el trabajo (Tharenou, Latimer y Conroy, 1994; Schor, 1997; Wentling, 1992).

Todos estos aspectos provocan en la población femenina —y en otros grupos minoritarios— un estancamiento en sus carreras y, como efecto, frustración y una menor satisfacción laboral, consecuencia ambos de la incapacidad de las organizaciones para proporcionar los ideales de carrera inculcados en estos individuos (Nicholson, 1993). Estos efectos, irónicamente, refuerzan las opiniones negativas sobre la potencial contribución de estos individuos a la organización. Se produce así un ciclo de desventajas para los miembros de grupos minoritarios, los cuales se ven incapacitados para influir sobre las acciones organizacionales o sobre el curso de sus propias carreras (Greenhaus, Parasuraman y Wormley, 1990; Sánchez-Apellániz, 1997).

Algunas de las prácticas que contribuyen a su exclusión de los puestos directivos son el reclutamiento de palabra, la falta de sensibilización y deformación de los directivos respecto a la igualdad de oportunidades que deben proporcionar, y la identificación apresurada de los empleados con un gran potencial. Exclusión que las limita a la hora de elegir estrategias para desarrollar sus carreras profesionales (Gómez-Mejías, Balkin y Cardy, 1997).

Ante este orden de cosas, las dos grandes alternativas de permanencia en el mercado de trabajo entre las que puede elegir la población femenina serían: trabajar como asalariadas por cuenta ajena en alguna organización, pese a los hándicaps antes señalados en relación a su desarrollo de carrera y a su movilidad vertical; o instalarse como no asalariadas o trabajadoras por cuenta propia —la EPA incluye en este grupo empleadoras, profesionales independientes y ayuda familiar—.

En el primer caso, opción más ligada al tradicional modelo paternalista de desarrollo de carrera, y, en opinión de Hood y Koberg (1994), pueden desarrollar cuatro estrategias diferentes: la *síntesis*, la *integración*, el *convencionalismo* y el *separatismo*.

<i>Modelos de asimilación y aculturación diferencial</i>		<i>Asimilación</i>	
		<i>Alta</i>	<i>Baja</i>
<i>Aculturación</i>	<i>Alta</i>	Síntesis	Integración
	<i>Baja</i>	Convencionalismo	Separatismo

FUENTE: Hood y Koberg (1994).

Estas cuatro estrategias combinan los conceptos de *asimilación* —ser aceptada como miembro de pleno derecho en la cultura dominante de la organización— y *aculturación* —adoptar los rasgos de la cultura dominante—. La *síntesis* se refiere a la adopción de los rasgos y valores imperantes en la cultura organizacional —hoy en día de carácter masculino, con mayor énfasis en los valores ligados al *logos* que al *eros* (Bowles, 1993)— y a ser admitidas, bajo este modelo, en los clubes tanto formales como informales que se desarrollan en las empresas; la *integración* se refiere a adoptar estos rasgos imperantes pero sin ser aceptada en los grupos informales del grupo dominante; el *convencionalismo* se relaciona con aquellos individuos que son aceptados pese a no haber adoptado los hábitos y formas del comportamiento dominante —se produce sobre todo, en el caso de las mujeres, en niveles jerárquicos inferiores en los que no se les exige un alto grado de aculturación por no esperar de ellas que alcancen puestos muy visibles en la organización—; y el *separatismo* se caracteriza porque el individuo no realiza ningún cambio cultural a nivel personal, mantiene sus propios rasgos culturales y no es aceptado —«asimilado»— en la organización, situación que con muchas probabilidades puede provocar el abandono de la organización ya que, de permanecer en ella, es muy difícil que se alcance el éxito.

Dadas las dificultades generales con las que se enfrenta la mano de obra femenina, los hándicaps peculiares de las mujeres que trabajan por cuenta ajena —movilidad vertical— y la dificultad de conseguir un grado de asimilación cultural que les permita desarrollar sus carreras como miembros de pleno derecho y con unas perspectivas reales de éxito, hoy en día muchas mujeres están optando por la segunda alternativa: instalarse en el mercado de trabajo como trabajadoras por cuenta propia.

En este grupo, lógicamente, habría que incluir a aquellas mujeres que, optando por la estrategia de separatismo, decidieron abandonar las organizaciones en las que trabajaban por cuenta ajena dadas sus escasas perspectivas de desarrollo profesional. Carreras desperdiciadas, techo de cristal, oportunidades de trabajo perdidas y ambientes de trabajo hostiles están causando que muchas mujeres abandonen las organizaciones y opten por crear su propio negocio. Los empresarios, por su parte, pierden empleadas valiosas, se enfrentan a acusaciones de discriminación y generan una imagen pública negativa (Kelly, Young y Clark, 1993).

LAS MUJERES COMO TRABAJADORAS POR CUENTA PROPIA

Si bien de la cada vez mayor obtención de titulaciones universitarias por parte de las mujeres cabe esperar un mayor acceso de éstas a los puestos directivos en las empresas españolas —lo que posibilitaría ciertas perspectivas de éxito como trabajadoras por cuenta ajena—, el hecho más significativo que se

viene produciendo en el panorama sociolaboral de la mujer en España es el considerable incremento en el número de mujeres empleadoras o autónomas —trabajadoras por cuenta propia— (CES, 1997).

En efecto, según datos de la Encuesta de Población Activa, se detecta una tasa de variación de la población «empleadora» femenina —empleadoras y autónomas— superior a la experimentada por los hombres en los últimos siete años.

En general, con respecto al total de ocupados de ambos sexos (tabla 4) presenta una tendencia al alza la tasa de asalariadas mujeres; se mantiene, con períodos de altas y bajas, la población no asalariada; y desciende toda la población ocupada masculina (asalariados y no asalariados). Si analizamos la distribución del total de la población no asalariada, podemos encontrar algunos matices.

TABLA 4

Distribución del total de ocupados según tipo de contrato y sexo
Porcentajes sobre el total de ocupados (H y M)

	<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>	
	<i>Asalariado</i>	<i>No asalariado</i>	<i>Asalariada</i>	<i>No asalariada</i>
4T 1990	50,07	17,42	24,34	8,15
4T 1991	50,46	17,44	23,80	8,28
4T 1992	48,85	17,79	24,60	8,74
4T 1993	48,09	17,94	25,43	8,53
4T 1994	48,04	17,93	25,91	8,09
4T 1995	47,90	17,32	26,44	8,32
4T 1996	47,97	16,97	27,39	7,65
1T 1997	47,84	16,96	27,67	7,53

FUENTE: Encuesta de Población Activa.

Los porcentajes de mujeres «empleadoras» respecto de la población no asalariada total (excepto ayuda familiar) han ido en aumento continuo a lo largo del período de estudio (tabla 5); mientras que las cooperativas parece que se han mantenido, sufriendo períodos sucesivos de altas y bajas. En el caso de los hombres, los «empleadores» han ido también en continuo aumento; no así las cooperativas, que han descendido paulatinamente desde 1990 hasta el primer trimestre de 1997.

TABLA 5

*Distribución del total de no asalariados/las (excepto ayuda familiar):
trabajadores por cuenta propia*
Porcentajes sobre el total de no asalariados (H y M)

	<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>	
	<i>Empleadores</i>	<i>Cooperat.</i>	<i>Empleadoras</i>	<i>Cooperat.</i>
4T 1990	57,1	2,35	18,41	0,62
4T 1991	57,7	2,25	18,97	0,73
4T 1992	56,9	2,35	19,58	0,74
4T 1993	58,2	2,46	19,81	1,36
4T 1994	59,09	2,71	20,3	1,00
4T 1995	58,46	2,61	22,15	0,80
4T 1996	60,78	2,48	21,7	0,97
1T 1997	61,04	2,19	21,4	0,92

FUENTE: Encuesta de Población Activa.

Si comparamos las dos tablas anteriores (tablas 4 y 5) podemos suponer que el «esfuerzo emprendedor» femenino ha sido superior al masculino; es decir: tanto hombres como mujeres han realizado un esfuerzo emprendedor positivo, si bien el de las mujeres es superior que el de los hombres puesto que han conseguido por esta vía el efecto neto de «estabilización» de la población no asalariada (las cooperativas se «mantenían» y la ayuda familiar, no incluida en las tablas anteriores, ha experimentado un notable descenso). El «esfuerzo emprendedor» de los hombres, si bien en aumento, ha sido menor que el de las mujeres, habida cuenta que el efecto neto respecto a la población no asalariada era descendente.

En efecto, si analizamos las *tasas de variación de «empleadores» por sexo* (tabla 6) (incrementos diferenciales en los distintos años considerados, por sexo), se puede corroborar esta primera aproximación. Las tasas de variación femeninas en el número de «empleadores» han sido superiores que las de los hombres por término medio en todo el período analizado, exceptuando el período 1992-1993.

Se produjo en el período 1994-1995 un crecimiento espectacular del 9 por 100 (en relación a un descenso del 1 por 100 en los hombres), incremento que ha venido seguido de un descenso en estas tasas, y que parece empezar a repuntar en el año 1997.

Si nos paramos a analizar el crecimiento espectacular del año 1995, podemos encontrar alguna respuesta, de nuevo, en los datos de la *distribución de la población activa* según la Encuesta de Población Activa (tabla 7).

TABLA 6

Tasa de variación de «empleadores» (excepto ayuda familiar) por sexo

	<i>Mujeres (%)</i>	<i>Hombres (%)</i>
4T 1990- 4T 1991	+ 3	+ 1
4T 1991- 4T 1992	+ 3	- 1
4T 1992- 4T 1993	+ 1	+ 2
4T 1993- 4T 1994	+ 2,4	+ 1,5
4T 1994- 4T 1995	+ 9	- 1
4T 1995- 4T 1996	- 2	+ 3
4T 1996- 1T 1997	- 1	+ 0,4

FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa.

TABLA 7

Distribución de la población activa
 Porcentajes sobre el total de la población activa (H y M)

	<i>Mujeres</i>		<i>Hombres</i>	
	<i>Paradas</i>	<i>Ocupadas</i>	<i>Parados</i>	<i>Ocupados</i>
4T 1989	8,58	26,04	8,30	57,06
4T 1990	8,42	27,21	7,69	56,96
4T 1991	8,71	26,98	8,25	56,05
4T 1992	9,83	26,66	10,22	53,28
4T 1993	11,32	25,84	12,57	50,25
4T 1994	12,12	25,88	11,90	50,20
4T 1995	11,60	26,85	11,13	50,37
4T 1996	11,26	27,41	10,51	50,80
1T 1997	11,07	27,63	10,41	50,87

FUENTE: Encuesta de Población Activa.

Es precisamente en el año 1995 cuando se comienza a vislumbrar un repunte de la economía y cuando se comienza, tras un período de profunda crisis en el mercado de trabajo, a generar empleo. En efecto, las tasas de ocupación tanto masculinas como femeninas comienzan a abandonar su tendencia descendente para iniciar un período de crecimiento. Las tasas de paro, por su parte, comienzan a decrecer tanto para los hombres como para las mujeres.

Si sumamos esto a lo visto con anterioridad en cuanto a la mayor tasa de creación de empresas por parte de las mujeres, en especial en el año 1995, nos hace pensar que la población activa femenina, sobre todo en ese año, canalizó

sus esfuerzos hacia el empleo por cuenta propia —ya como empresarias, ya como profesionales independientes—.

Quizás las precarias condiciones del mercado de trabajo, los mayores niveles de universitarias, la escasa movilidad vertical en las organizaciones y la existencia en aquellos años de los conocidos como «*contratos basura*» supusieron un impulso a la creación de empresas como alternativa ante el trabajo por cuenta ajena.

Este hecho no se ha producido de manera aislada en nuestro país. En Estados Unidos (Carter y Allen, 1997), el rápido incremento en el número de empresas propiedad de mujeres a lo largo de las dos últimas décadas centró la atención de los medios de comunicación, de los organismos encargados de las políticas públicas y del mundo empresarial. Su cuota respecto a todas las empresas en Estados Unidos creció por encima del 550 por 100 entre 1972 y 1987; y entre 1987 y 1992 su número se incrementó otro 125 por 100. Así, su crecimiento (Baker, Aldrich y Liou, 1997) ha sido rápido y continuado desde 1970. En 1992, el Departamento del Censo norteamericano estimó que las mujeres eran propietarias de alrededor de 6,4 millones de empresas en Estados Unidos, representando más del 33 por 100 de todas las empresas norteamericanas.

Aunque la proporción de mujeres empresarias en los países de la Unión Europea no ha sido, evidentemente, tan alta como en Estados Unidos, algunas estadísticas recientes sugieren que las mujeres también están incrementando sus niveles como empresarias. Se ha señalado (Baker, Aldrich y Liou, 1997) que alrededor del 30 por 100 del empresariado no agrícola finlandés es femenino. En el Reino Unido (Marlow, 1997), mientras que el autoempleo masculino había crecido alrededor de un 82 por 100 en la primavera de 1990, hubo un desproporcionado incremento en el número de autoempleadas mujeres —el número de mujeres empresarias en 1993 fue dos veces y media mayor que en 1979—. En Suecia (Nilsson, 1997), en el año 1995 las mujeres representaron el 25 por 100 de todos los nuevos negocios, y las mujeres empresarias constituían el 25 por 100 de todas las empresas privadas en Suecia. En general y en los países de la Unión Europea (Baker, Aldrich y Liou, 1997) se señala que la proporción de mujeres iniciando nuevos negocios oscilaba alrededor del 27 por 100 del total de la UE.

ALGUNOS RASGOS DE LAS MUJERES EMPRESARIAS

Si alguna característica de las mujeres empresarias llama especialmente la atención es la «invisibilidad» de que han sido objeto tanto por parte de la literatura como por parte de los estudios académicos (Baker *et al.*, 1997; Marlow, 1997). La «cultura empresarial» de los años ochenta fomentó de manera considerable el interés académico por las pequeñas empresas y por las características y motivaciones de los emprendedores para crearlas; sin embargo, la

gran mayoría de estos trabajos permanecían ciegos ante la cuestión del género. La discrepancia entre los logros alcanzados por el empresariado femenino y la carencia de atención de que han sido objeto se convierte en una paradoja: ¿por qué el espectacular progreso de las mujeres en la creación de empresas se ha mantenido virtualmente invisible?

Algunas explicaciones pueden darse para este hecho; así, para Holmquist y Sundin (Marlow, 1997, p. 199), «las teorías empresariales han sido creadas por hombres, para hombres, y están aplicadas por hombres», lo que ha implicado que los comportamientos, experiencias, motivos y objetivos de las mujeres, tanto para crear empresas como para no hacerlo, no se hayan considerado distintos de los que tienen los hombres. Para Baker *et al.* (1997), existen varias posibles explicaciones: de una parte, es posible que académicos y periodistas no hayan encontrado demostraciones convincentes de que el empresariado femenino realmente exista, si las mujeres han creado sus empresas a imagen y semejanza de los modelos masculinos —clones empresariales masculinos—; de otra parte, es posible que si existen distintas formas de dirigir las empresas por parte de hombres y mujeres, estas diferencias hayan sido ignoradas a causa del *androcentrismo*, entendido como la noción generalizada de que el tradicional modelo empresarial masculino es el modelo «neutral» o «normal»; por último, también consideran como posible causa del desinterés por las mujeres empresarias el que sus empresas sean de un reducido tamaño y no generen mucho empleo.

Cualquiera que sea la causa de esta «invisibilidad», se puede decir que es una de las características que definen al empresariado femenino, por lo menos en lo que se refiere a la ausencia de estudios que analicen el comportamiento empresarial femenino y las posibles diferencias con el masculino.

En cuanto a los *motivos que inducen a las mujeres a crear empresas*, Vinnicombe (Marlow, 1997) identifica que la creación de empresas puede definirse como una «*estrategia de acoplamiento*» que ofrece soluciones para aquellas mujeres que han tenido que interrumpir sus carreras a causa del cuidado de los hijos; estrategia que puede proporcionarles una gran flexibilidad a la hora de acomodar las tareas domésticas, que todavía recaen desproporcionadamente sobre las mujeres, con las responsabilidades laborales.

Si bien algunos podrían considerar que esta motivación para crear empresas sea una de las causas que determinen el menor tamaño relativo de las empresas femeninas —ya que su elección personal de equilibrar familia y trabajo las conduciría a preferir tamaños más reducidos para compatibilizar las funciones de madre y empresaria—, no parece que exista una relación directa, ya que no se han encontrado diferencias entre grandes y pequeñas empresas creadas por mujeres en relación a la probabilidad de tener hijos dependientes en casa (Carter y Allen, 1997).

Un segundo motivo para crear empresas es el apartarse de los problemas de subordinación, patriarcado y discriminación del mercado de trabajo (Marlow, 1997). En este sentido, el autoempleo puede ofrecer alguna vía de escape a la

discriminación laboral reflejada en ese «*techo de cristal*» que frena el ascenso vertical de las mujeres en las organizaciones.

Sin embargo (Brush, 1992), no parece convertirse en una buena solución si al crear su empresa con este fin la concibe más como una «red cooperativa de relaciones» que como una entidad económica; si así lo hace, seguirá siendo objeto de prejuicios de género. La dificultad para obtener recursos de las entidades financieras es uno de los reflejos de estos prejuicios.

Precisamente esta dificultad para obtener créditos determina más el tamaño empresarial —más pequeño en general que el de las empresas creadas por hombres— que su intención de equilibrar familia y trabajo, o su *stock* de capital humano —la inversión que realizan sobre ellas mismas en formación empresarial— (Carter y Allen, 1997).

Casi como consecuencia de esto, deciden instalarse en sectores empresariales en los que los costes iniciales no sean elevados, como por ejemplo el relacionado con los servicios personales (Marlow, 1997). En España y según la EPA, en el primer trimestre de 1997 las «empleadoras» —empresarias y profesionales autónomas— del sector servicios suponen el 74,11 por 100 del total de «empleadoras». Los deseos de independencia y conseguir algún objetivo económico son algunos otros motivos señalados.

Al iniciar la actividad empresarial los *problemas* que más les afectan son los de falta de credibilidad y los financieros; también los relacionados con compatibilizar familia y trabajo, pero en menor medida —aspecto este último que los hombres ni siquiera consideran como problema—. Pasados los primeros momentos y del mismo modo que a los hombres, lo que más les preocupa es tener suficientes clientes, no tener una estructura adecuada, las presiones financieras y encontrar personal adecuado que permanezca con ellas —este último aspecto les afecta menos a los hombres— (Marlow, 1997).

CONCLUSIONES

En definitiva, lo que se les pide a estas mujeres que crean sus empresas es que se acoplen al *status quo* empresarial trabajando duro, ganando dinero y consiguiendo compatibilizar sus responsabilidades domésticas con el trabajo como vía para que deje de considerárseles principalmente como amas de casa, madres y potencialmente incompetentes para crear y mantener una empresa.

En otras palabras: que tendrán más credibilidad, más posibilidades de conseguir créditos y, en consecuencia, mayores empresas si demuestran resultados positivos y ponen el acento en considerar su empresa como una «actividad económica». Este argumento parece lógico; sin embargo, resulta fácil decirlo sin tener en cuenta que las mujeres que quieren crear una empresa necesitan que se desarrollen políticas que faciliten el cuidado de los hijos, hándicap añadido que no tienen los hombres.

En cualquier caso, la creación de empresas es una alternativa de empleo que, además, parece estar más acorde con los actuales modelos de desarrollo de carrera —los que abandonan los modelos paternalistas como consecuencia, entre otras cosas, de los cambios productivos y estructurales que se producen en las organizaciones descritos por Coller (1997) como «especialización flexible»—.

Dados los problemas específicos de desarrollo de carrera para las mujeres como trabajadoras por cuenta ajena, y dados los cambios de modelos profesionales reclamados por las circunstancias empresariales, el trabajo por cuenta propia femenino se puede configurar como una alternativa acorde con las nuevas tendencias.

Esta alternativa, además, no exige a cambio una fuerte aculturación por parte de la mujer; aculturación que, como vimos antes, no garantiza de manera alguna que se las considere en las organizaciones como ciudadanas de pleno derecho: la asimilación.

Sin embargo, crear una empresa no es un juego; y si se quiere que, de una vez, se deje de pensar que las mujeres no son aptas para llevar una empresa o dirigirla —ya sea propia o ajena— hay que plantearse crear una empresa como una «actividad económica», con sus objetivos, su estructura, sus estrategias, sus mecanismos de control, etc. Es decir, hay que conseguir que la empresa funcione y permanezca en el mercado.

Mientras las políticas gubernamentales no faciliten algunos de los hándicaps particulares que tienen estas mujeres, hay que ser consciente que éstos seguirán existiendo; y que, para ser realistas, esto no debe utilizarse como argumento para fracasar en el intento de crear una empresa.

Sólo con actitudes positivas y demostrando capacidades y habilidades para crear y, sobre todo, mantener una empresa viva en el mercado, sólo así se podrán iniciar algunos cambios culturales que modifiquen la imagen general que se tiene hoy en día de la mujer ligada a las empresas; imagen que, por supuesto, no les favorece.

Lo ideal sería que estos cambios culturales se produjeran y, como efecto, mejorasen no sólo la imagen de la mujer empresaria, sino también la imagen de las mujeres como potenciales directivas, de manera que se viera beneficiada toda la población femenina ocupada: tanto las asalariadas como las no asalariadas. Las experiencias de aquellas mujeres que están teniendo éxito con sus empresas pueden actuar de amplificador y generar un cambio cultural que termine con la necesidad de aculturarse en las organizaciones como única vía para acceder a un potencial éxito en el desarrollo personal de carrera.

BIBLIOGRAFÍA

- ATKINSON, J. (1984): «Manpower strategies for flexible organisations», *Personnel Management*, agosto, pp. 28-31.
- ATKINSON, J., y MEAGER, N. (1986): «Is a flexibility just a flash in the span?», *Personnel Management*, septiembre, pp. 26-29.
- BAKER, T.; ALDRICH, H. E., y LIOU, N. (1997): «Invisible entrepreneurs: the neglect of women business owners by media and scholarly journals in the USA», *Entrepreneurship & Regional Development*, 9, pp. 221-238.
- BOUFFARTIGUE, P. (1997): «¿Fin del trabajo o crisis del trabajo asalariado?», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 29, invierno 96-97, pp. 91-110.
- BOWLES, M. L. (1993): «Logos and Eros: The vital syzygy for understanding human relations and organizational action», *Human Relations*, vol. 46, núm. 11, pp. 1271-1290.
- BRUSH, C. (1992): «Research on women business owners: past trends, a new perspective and future directions», *Entrepreneurship, Theory and Practice*, vol. 16, núm. 4, pp. 5-30.
- CARTER, N. M., y ALLEN, K. R. (1997): «Size determinants of women-owned business: choice or barriers to resources?», *Entrepreneurship & Regional Development*, 9, pp. 211-220.
- CES (1997): «Panorama Socio-Laboral de la Mujer en España», *Consejo Económico y Social*, núm. 7, pp. 1-2.
- COLLER, X. (1997): «Reorganización productiva en los puestos de trabajo», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 30, primavera, pp. 71-95.
- GÓMEZ-MEJÍA, L. R.; BALKIN, D. B., y CARDY, R. L. (1997): *Gestión de Recursos Humanos*, Prentice Hall, Madrid.
- GREENHAUS, J. H.; PARASURAMAN, S., y WORMLEY, W. M. (1990): «Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes», *Academy of Management Journal*, vol. 33, núm. 1, pp. 64-86.
- HIRSH, W., y JACKSON, C. (1996): «Ticket to ride or no place to go?», *People Management*, 27 de junio, pp. 20-25.
- HOOD, J. N., y KOBERG, C. S. (1994): «Patterns of differential assimilation and acculturation for women in business organizations», *Human Relations*, vol. 47, núm. 2.
- KELLY, E. P.; YOUNG, A. O., y CLARK, L. S. (1993): «Sex stereotyping in the workplace: A manager's guide», *Business Horizons*, vol. 36, núm. 2, pp. 23-29.
- MACAULAY, S., y HARDING, N. (1996): «Drawing up a new careers contract», *People Management*, 4 de abril, pp. 34-35.
- MARLOW, S. (1997): «Self-employed women - new opportunities, old challenges?», *Entrepreneurship & Regional Development*, 9, pp. 199-210.
- NICHOLSON, N. (1993): «Purgatory or place of safety? The managerial plateau and organizational agegrading», *Human Relations*, vol. 46, núm. 12, pp. 1369-1389.
- NILSSON, P. (1997): «Business counselling services directed towards female entrepreneurs - some legitimacy dilemmas», *Entrepreneurship & Regional Development*, 9, pp. 239-258.
- RIFKIN, J. (1996): *El fin del trabajo*, Ed. Paidós Ibérica, SA, Barcelona.
- SCHOR, S. M. (1997): «Separate and unequal: the nature of women's and men's career-building relationships», *Business Horizons*, vol. 40, núm. 5, pp. 51-58.
- SÁNCHEZ-APELLÁNIZ, M. (1997): *Mujeres, Dirección y Cultura Organizacional*, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.
- THARENOU, P.; LATIMER, S., y CONROY, D. (1994): «How do you make it to the top? An examination of influences on women's and men's managerial advancement», *Academy of Management Journal*, vol. 37, núm. 4, pp. 899-931.
- WENTLING, R. M. (1992): «Women in middle management: their career development and aspirations», *Business Horizons*, vol. 35, núm. 1, pp. 47-54.

ABSTRACT

This paper intends to analyze the steadily growing trend of women starting and running their own business. This career development option seems to suit better to present models, and offers a way to survive in a labour market which is still heavily influenced by gender stereotypes. Women face two specific handicaps: Their double role as mothers and professionals, and the difficulties they face in upward promotion. Both would contribute to consolidate the above mentioned trend, which could originate major changes in the labour market, as long as it keeps being true «business operation». Positive results in this area would improve the position and public image of businesswomen and women managers.