

## **CAPÍTULO 3. FAMILIAS Y EMPRESAS**

En este capítulo se problematiza lo que una determinada literatura denomina “despertar femenino” y/o “emprender femenino” y ello bajo el supuesto de que la actividad económica necesita no tanto rechazar el punto de vista masculino, sino incorporar lo que las mujeres puedan aportar para hacer frente a las nuevas situaciones económico-empresariales. Sin embargo, desde un punto de vista analítico, este supuesto se mueve en una instrumentalización y movilización de las mujeres para aumentar la competitividad de la empresa y la eficacia de la función empresarial. Además, este supuesto es un ejemplo de que las dinámicas que contribuyen al mantenimiento de la estructura de dominación masculina son múltiples, complejas y en interacción. Dinámicas que remiten a la división sexual del trabajo, al simbolismo de género y a las identidades generizadas. De todas formas, es esencial tener en cuenta que la división sexual del trabajo hace referencia al reparto social de tareas o actividades según el sexo-género. Sobre este reparto que varía según las sociedades y las épocas históricas, existen teorías explicativas alternativas que pasamos a detallar, y que nos van a permitir efectuar una revisión de las distintas aproximaciones sobre el desarrollo de la actividad empresarial y que intentan identificar cuáles son los factores que subyacen a la creación de empresas. Factores en los que está ausente la categoría género.

### **3.1. Teorías sobre la división sexual del trabajo**

La división sexual del trabajo se ha contemplado de forma diferente según el marco teórico contemplado. Así, respecto al control del género masculino sobre el proceso reproductivo, La Nueva Economía de la Familia sostiene todo lo contrario. Para este enfoque existe una diferencia biológica que incide en la división del trabajo doméstico, debido al hecho de que son las mujeres las que controlan el proceso reproductivo, lo que conlleva una inversión biológica que hace que posteriormente ellas asuman, de forma voluntaria, el cuidado de los hijos. Esta diferencia sexual supone que el tiempo dedicado al hogar por las mujeres no puede sustituirse perfectamente por el tiempo dedicado por los varones (aun cuando ambos realicen las mismas inversiones en capital humano). Y la base del argumento está en que las mujeres tienen una ventaja comparativa respecto a los hombres en las actividades domésticas, por lo que, en un

hogar eficiente, las mujeres asignarán mayoritariamente su tiempo al trabajo doméstico, en el que su productividad relativa es mayor. De ahí que lo más conveniente sea la especialización (la mujer trabaja en las tareas domésticas y el hombre en el mercado de trabajo), y la segregación del empleo es consecuencia lógica de esta especialización, ya que la mujer no ha invertido lo necesario en su capital humano, no ha adquirido cualificación y no tiene experiencia profesional.

La Nueva Economía de la Familia así como La Teoría del Capital Humano<sup>75</sup> constituyen una extensión del modelo neoclásico en el que se supone que los trabajadores y empresarios se comportan de manera racional y son capaces de optimizar sus beneficios (empresarios) o su bienestar (trabajadores). Se supone, también, que la familia es una unidad económica armónica, maximizadora y racional, y que la posición económica de las mujeres se debe esencialmente a decisiones racionales, tomadas libremente. Decisiones que se explican partiendo de un “factor exógeno que no es cuestionado (la división sexual del trabajo) y sin tener en cuenta otros factores sociales que puedan influir en las decisiones familiares” (Ribas y Sajardo, 2004: 87). Pero, la novedad de este modelo radica en otorgar el mismo status al trabajo asalariado y el trabajo doméstico. Sin embargo, se mantiene el supuesto básico de que el hombre se enfrenta a una elección entre trabajo de mercado y ocio, mientras que la mujer debe distribuir su tiempo entre trabajo de mercado, trabajo doméstico y ocio. Las principales variables del modelo son el salario personal, el salario del cónyuge, la renta no salarial, el número y edad de los hijos y la educación de la mujer.

Por ejemplo, Mincer y Polachek (1974) señalan que la segregación ocupacional de las mujeres es resultado de las decisiones de las mujeres de retirarse del trabajo asalariado en uno o varios momentos del ciclo de la vida. Y de este hecho, de la discontinuidad en la participación laboral de las mujeres como consecuencia del trabajo doméstico, se explica la concentración de las mujeres en ciertas ocupaciones. La discontinuidad en el empleo lleva a las mujeres a aceptar trabajos, tanto en la economía

---

<sup>75</sup> Dicha teoría se basa en las diferencias de inversión en capital humano para explicar las desigualdades de género en el mercado de trabajo, planteando un estrecho “vínculo entre el valor del capital humano (considerado como factor esencial de desarrollo económico) y el valor del tiempo humano (recurso escaso necesario para adquirir capital humano). De donde se deduce que, a mayor desarrollo económico de una sociedad –a mayor acumulación de capital humano- mayor será la ‘calidad’ de las personas, con lo cual, puede aumentar progresivamente el precio de los bienes intensivos en ‘factor tiempo humano’ respecto al

formal como en la informal, peor remunerados por la menor exigencia demandada. Desde esta perspectiva, el papel tradicional que desempeñan las mujeres en la procreación y la crianza de los hijos, y que es consecuencia de la especialización, implica que su participación en el mercado de trabajo es discontinuo y puede verse truncada, lo que tiene varias implicaciones<sup>76</sup>.

Primera implicación: como las mujeres trabajan menos horas a lo largo de toda su vida, la tasa de rendimiento que esperan obtener por sus inversiones en capital humano (educación y formación en el trabajo) es inferior a la de los hombres, por lo que podría ser racional que decidieran invertir menos en educación y formación. Dado que invierten menos en capital humano, su productividad y, por tanto, sus ganancias son inferiores a las de los varones. Asimismo, previendo que la rotación de las mujeres es mayor, pues abandonan el mercado de trabajo para trabajar en el hogar, es posible que los empresarios actúen racionalmente invirtiendo menos en la formación de las mujeres en el trabajo.

Segunda implicación: el stock de capital humano que poseen las mujeres puede deteriorarse cuando abandonan la población activa, lo que significa una productividad menor y unas ganancias más bajas.

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

---

precio de los bienes materiales ‘no intensivos en tiempo humano’”(Carrasco y Domínguez, 2003: 131-132).

<sup>76</sup> McConnell y Brue (1996).

Para explicar las decisiones de la unidad familiar y la división del trabajo entre los sexos, se toman, desde este enfoque analítico, como dados los factores mismos que hay que poner en cuestión, como la libertad de elección y la capacidad de ganancia de cada individuo. Por ejemplo, "si las habilidades adquiridas por la mujer se han orientado hacia el hogar, y no hacia la producción no-doméstica, y si las del hombre se han orientado en sentido contrario este tipo de análisis sugiere que la mujer tenderá a 'especializarse' en actividades domésticas porque la capacidad de ganancia del hombre es mayor. El análisis, en suma, toma como dadas las condiciones mismas que hay que cambiar para no perpetuar una división del trabajo que coloca a la mujer en posiciones subordinadas" (Benería, 1984: p. 48).

Pero, como indican Carrasco y Domínguez (2003: 151), "la información que ofrece un diario de uso del tiempo es una descripción de la distribución del tiempo que está realizando una determinada población. No hay que interpretarla como resultado de decisiones libres, de deseos, sino como consecuencia de fuertes condicionamientos sociales previos. El tiempo determina la vida de las personas a partir de unas formas de utilización y distribución socialmente pautada en las cuales las posibilidades de decisión personal no son homogéneas. Mujeres y hombres están condicionados de forma distinta, pero además, desigual. Las decisiones de las mujeres –no exentas de tensiones- sobre si participan o no del mercado de trabajo y qué tipo de empleo podrían aceptar, estarán fuertemente limitadas por diversas fuerzas sociales que dibujan fronteras: la tradición patriarcal, el entorno familiar (personas dependientes del hogar, condiciones económicas del hogar, posibles redes de mujeres que pueda crear o de los que pueda formar parte), la oferta de servicios públicos de cuidados y las regulaciones y características del mercado laboral. Elementos que ejercen presiones muy débiles sobre las decisiones masculinas. De esta manera, las mujeres al aceptar determinadas formas de empleo –que condicionan el resto de sus tiempos- no están realizando decisiones maximizadoras como diría el lenguaje neoclásico. Bajo relaciones de género patriarcales, el dilema entre decisiones voluntarias y no voluntarias sobre las formas de trabajo preferidas, es un falso dilema. Las instituciones (normas sociales) y la ideología (cultura, tradición) pesa por encima de las decisiones individuales".

Además, el tipo de problematización como el que da lugar a la Nueva Economía de la Familia simplifica el problema del trabajo doméstico al nivel cuantitativo (de su

registro), sin apenas entrar en lo cualitativo (en su comprensión y estructuración sociológica), ya que “es necesario comprender el modo en que los dos miembros de la pareja que conforman el hogar interactúan condicionados por reglas y normas sociales. El tratamiento de las relaciones de género en el hogar no sólo ha de considerar las interacciones, sino también la relación de poder implícita en las normas sociales” (Lázaro et al., 2004: 58). De hecho la supuesta eficacia de las mujeres en el trabajo doméstico deriva, desde esta perspectiva, “únicamente de su capacidad biológica para criar y amamantar y no de cualquier otra diferencia a nivel de las capacidades. Pues bien, es la valoración social que se da a las tareas masculinas lo que prácticamente excluye a las mujeres del universo del trabajo cualificado y lo que lleva a la conclusión de que los hombres adquieren cualificaciones y las mujeres poseen cualidades” (Ferreira, 1996: 99).

Tanto el modelo del Capital Humano como La Nueva Economía de la familia enfatizan, por tanto, el esfuerzo, como si éste sólo se debiera a las capacidades cognoscitivas del sujeto. De este "magnífico" análisis, como señala Murillo (1996), se dilapidan los siguientes elementos: los contextos educacionales, la distribución de recursos entre niños y niñas de la unidad familiar, las oportunidades de empleo y, por supuesto, la categoría género. A la luz de estas teorías, las mujeres parecen mostrar un distinto grado de compromiso con su proyecto profesional. Se registra, de este modo, una menor acumulación formativa y, como es de esperar, menor eficacia en el puesto de trabajo. Ni la reproducción (percibido como interferencia laboral) ni la responsabilidad doméstica (ni siquiera visible) rompen el principio meritocrático que sustentan ambas teorías. Y es que la aparente elevada participación femenina en el mercado laboral no es necesariamente un indicador de igualdad entre los sexos, más bien refleja formas distintas -más precarias para las mujeres- de integrarse al trabajo asalariado. Y que, como sostiene Lagrave (1993), cada progreso numérico de las mujeres en el terreno de la educación o del mercado de trabajo corresponde a una nueva invención para mantener las diferencias entre los sexos.

La teoría del mercado dual y de la segmentación del mercado de trabajo plantean que la relación laboral es una relación de poder estructuralmente desigual en el modo de producción capitalista. Una relación de poder inexplicable sin el contexto institucional, el cual regula el desarrollo de las relaciones sociales de carácter económico y de las

relaciones de empleo, y esto se explica en tanto que el mercado se basa en normas e instituciones (formales e informales) y no sólo en la ley de la oferta y la demanda. La existencia de una estructura dual del mercado de trabajo (primario y secundario) que se diferencian en cuanto a condiciones de trabajo, niveles salariales, niveles de promoción y estabilidad en el empleo, explica que las mujeres queden situadas como trabajadoras del segmento secundario. Situación que justificaría, al menos en parte, sus características laborales y salariales. Así, “la segregación ocupacional y las diferencias salariales entre diferentes grupos (hombres y mujeres) vienen determinadas por aspectos no competitivos del mercado, en concreto, las mujeres tienden a concentrarse en el sector secundario debido a su posición en la familia que les obliga a interrumpir su carrera laboral y a poseer menos cualificación y menos capital humano que los hombres” (Ribas y Sajardo, 2004: 88).

Esta teoría es criticada por Carrasco (1992: 112) en los siguientes términos: "Haber considerado en el análisis sólo los factores que condicionan la demanda de la fuerza de trabajo y haber olvidado los condicionantes de la oferta. Los requerimientos del sistema económico (por ejemplo, fluctuaciones de la demanda dirigida a algún sector), por una parte, y el intento de crear jerarquías y divisiones entre las trabajadoras/es de acuerdo a raza y género, por otra, serían las razones que condicionarían a que las mujeres se concentraran en determinados sectores o determinadas industrias, generalmente más inestables y de salarios más bajos. Pero esto sería sólo una explicación parcial de la participación de la mujer en el mercado laboral. El análisis de lado de la oferta de la fuerza de trabajo muestra que la principal característica que distingue las mujeres trabajadoras de los hombres es la responsabilidad que tienen las primeras en la reproducción social". En otras palabras, es el modelo familiar dominante, basado en la asignación prioritaria a las mujeres del trabajo doméstico en el ámbito privado, el factor que explica fundamentalmente la segmentación laboral y social en la esfera pública, si bien esta segmentación actúa también sobre el ámbito familiar bajo un esquema interactivo que se alimenta mutuamente.

Por lo tanto, es la división básica de funciones en la familia, y la carencia de opciones para las mujeres respecto a la asunción prioritaria del trabajo doméstico, en

donde se encuentra, en parte, la raíz de la segmentación en el mercado laboral<sup>77</sup>. Al respecto, Lagrave (1993: 488) argumenta que la teoría de la segmentación utiliza "la familia contra el trabajo y se sustituye la tradicional división sexual del trabajo por una división sexual del tiempo de trabajo: el tiempo completo para los hombres, el tiempo parcial para las mujeres". Ahora bien, "empleos femeninos, tiempo parcial, promociones improbables, todo ello conduce con frecuencia a la conclusión de que hay dos mercados de trabajo independientes: uno masculino, cualificado y bien considerado; y otro femenino, subcualificado, mal pagado y devaluado. Ahora bien, la teoría dualista del mercado secundario legitima la división sexual del trabajo al asignarle naturalidad económica. Al teorizar una comprobación empírica y morfológica, olvida que esta dualidad es el producto de una construcción social y política que constantemente inventa y reinventa nuevas prácticas distintivas. En realidad, se trata del mismo mercado de trabajo en el que los nuevos datos económicos organizan sutilmente las asimetrías. El recurso a la teoría dualista del mercado supone impedir, por una parte, percibir e interpretar cómo la penetración de las mujeres en el mercado 'primario' masculino tiene como efecto inmediato la intensificación de las discriminaciones, y, por otro lado, estar ciego ante la función social del efecto de división que esta teoría legitima: la reactualización sin tregua de las divisiones sexuales. Pero la invención del trabajo a tiempo parcial, instrumento económico e instrumento de segregación sexual, constituye una eficazísima preparación del futuro".

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

---

<sup>77</sup> Ferreira (1996).

acumulación del capital extiende progresivamente sus efectos, conforme el capital se desarrolla y la estructura social se transforma, al conjunto de la población.

Al respecto, Beechey (1977; 1978; 1988) considera que el capital diferencia a los trabajadores por género, y destaca como las mujeres casadas son fuente fundamental del ejército de reserva para el capital y constituyen parte de la reserva latente, considerablemente más barata, del ejército de trabajadoras bajo el dominio del capital. De acuerdo con esta autora, para Marx el capitalismo necesita contar con mecanismos que aseguran la existencia de la oferta de trabajo necesaria. Esto implica la existencia de una población flexible que actúe como reserva de trabajo, es decir, que pueda ser integrada en la producción cuando sea necesario, pero de la que simultáneamente se pueda prescindir cuando los cambios en la organización del proceso productivo así lo requieran. Además, dicha población actúa como fuerza competitiva a través de dos mecanismos: forzando a la baja los niveles salariales y presionando a los trabajadores y las trabajadoras asalariados/as a someterse a tasas de explotación mayores. De esta manera, el ejército industrial reserva tiene la función de impedir que disminuya la tasa de beneficio. Las críticas al planteamiento de Beechey apuntan para Borderías, Carrasco y Alemany (1994: 51-52) al núcleo de su argumentación: "Si se cumpliera lo que esta autora mantiene, el capital preferiría de forma estructural el empleo femenino y no recurriría a él sólo coyunturalmente, por tanto, desde la lógica del capital, esta hipótesis no puede explicar las expulsiones de las mujeres del trabajo. Además, a medida que las mujeres se han ido incorporando como trabajadoras asalariadas, ya no es tan simple que retornen a la esfera doméstica en las mismas condiciones que antes de participar en el mercado laboral. Aunque las mujeres sean más vulnerables en sus puestos de trabajo, la tendencia general a la integración es irreversible".

En cambio para los análisis feministas la segregación sexual del mercado de trabajo se explica desde la lógica del patriarcado criticando la reducción de los conflictos de género a la lucha de clases desde la óptica marxista. Al respecto, Harding (1996) llama la atención sobre el papel de las relaciones patriarcales en el mercado. Para esta autora, capitalismo y patriarcado constituyen dos estructuras sociales autónomas e interrelacionadas cuyos intereses habrían confluido en la retirada de las mujeres en el mercado de trabajo, en la configuración de la mano de obra femenina como subsidiaria y en la consiguiente subordinación de las mujeres en la familia. Así, Maruani (1993)

señala que las teorías feministas han expuesto la insuficiencia de las teorías neoclásicas y marxistas, al poner el énfasis en la importancia de los factores sociales y culturales en las restricciones a las mujeres para acceder al mercado de trabajo. Además, apuntan la interrelación entre los papeles productivos y reproductivos de las mujeres y consideran que las desigualdades de género están relacionadas con el patriarcado. Por tanto, capitalismo y patriarcado constituyen sistemas “autónomos de opresión y explotación que se refuerzan mutuamente” (Ferreira, 1996: 105). Y es que, “es el control patriarcal de oportunidades de empleo y los bajos salarios que se les pagan a las mujeres, lo que las empuja hacia el matrimonio, hacia la esfera doméstica y hacia la dependencia de los hombres. La división sexual del trabajo doméstico es así perpetuada por la división sexual del trabajo en el mercado de trabajo y viceversa. Para Heidi Hartmann, este proceso es el resultado de la continua interacción de dos sistemas interrelacionados, que se refuerzan mutuamente, el capitalismo y el patriarcado. El capitalismo produce los puestos y el patriarcado produce a las personas que ocuparán esos puestos de clase. El capitalismo interactúa, por lo tanto, externamente con el patriarcado (o con otros sistemas de opresión como el racismo)” (Ferreira, 1996: 107-108).

Carrasco (1992: 301) plantea el trabajo doméstico como un factor de reproducción del sistema económico al señalar que en la sociedad occidental el sistema económico se puede entender formado por el proceso de producción y reproducción material -esfera industrial- y el proceso de producción y reproducción de las personas -esfera doméstica-: "Producción material y reproducción humana son partes constituyentes de una totalidad sin que las relaciones entre ellas sean, necesariamente, de subordinación o dominación. Ambas son entidades teóricas separadas con una cierta autonomía relativa". Procesos que, desde su funcionalidad reproductiva, están totalmente integrados al ser dos aspectos de un proceso único: la reproducción de la sociedad. Esto significa que la propia producción de mercancías requiere de materias primas y de fuerza de trabajo y esta última, necesaria para el funcionamiento de la economía, se reproduce al margen de las normas de producción de dicho sistema: su reproducción y mantenimiento se realizan en la esfera doméstica. A su vez, la esfera doméstica, para reproducir a los individuos y reproducirse a sí misma, depende de la producción industrial. La relación entre ambas esferas se concreta en las variables distributivas: salarios y beneficios. Al no cubrir, por lo general, el salario los costes de reproducción de la fuerza de trabajo, las unidades familiares se ven en la necesidad de

transformar en bienes terminados los bienes no directamente consumibles adquiridos en el mercado.

El propósito de articular la producción y la reproducción significa trabajar simultáneamente con dos conjuntos de relaciones sociales, relaciones de género y relaciones de clase, que Kergoat (1994) designa respectivamente como opresión y explotación. Esta formulación implica, entre otras cosas, la negativa a establecer una jerarquía entre esas relaciones sociales. Por tanto, la división sexual del trabajo, en cuanto categoría de análisis, permite, pues, delimitar los lugares atribuidos a las mujeres, al trabajo doméstico o a la esfera de la producción en la sociedad moderna. División que se articula "con otras formas de división social -por ejemplo, la división "técnica" e internacional del trabajo- y cuestiona las teorías del ejército de reserva industrial y segmentación del mercado de trabajo" (da Silva Blass, 1995: 59). En este sentido, hay que considerar en un proceso dinámico la interacción entre la demanda de trabajo de la esfera de la producción y la oferta de trabajo condicionada por las características de los distintos grupos sociales en la esfera de la reproducción. Los roles y responsabilidades en el proceso de la reproducción determinan las formas de integración en el mercado laboral pero, a su vez, esta participación en el trabajo asalariado repercute en la estructura familiar.

Como sostiene Lagrave (1993: 499-500), la economía no puede dar cuenta por sí misma de la división sexual del trabajo, ya que la economía es el producto de una construcción social y política. Desde este punto de vista, está marcada por el sello de la dominación masculina. Estamos en presencia de una doble dominación inseparablemente económica y sexual, o más bien de una causalidad recíproca en que la economía enmascara la división sexual. Así, "cuando la libre competencia profesional entre hombres y mujeres comienza a desempeñar su papel, el orden sexual, implacable, interviene para mantener la distancia que el juego económico no es capaz de asegurar por sí solo. La división sexual del saber y del trabajo es una especie de juego en el que, con toda seriedad, las mujeres apuestan cada vez más, víctimas de la ilusión de poder igualar a los hombres. Pero los dados están cargados de antemano, pues en realidad parten con retraso, y en carrera los hombres mantienen siempre la ventaja inicial. Cuanto más se acercan ellas al fin, más llueven las penalidades. La metáfora del juego tiene el mérito de discernir las cartas malas y las buenas allí donde el sentido común no

querría ver otra cosa que oportunidades cada vez más iguales. Al hacerlo así, este análisis conduce al desencanto, pues muestra que la división sexual es fundamentalmente división. A partir de ese momento, este enfoque se opone a una historia de las mujeres que sólo tenga en cuenta su propia promoción social a lo largo del siglo XX. Si 'la historia de las mujeres es posible', se debe precisamente a que es la historia de una relación desigual, historia de la dominación masculina pensada como uno de los 'motores' de la historia".

Mientras que la concentración de la mujer en el trabajo doméstico es prácticamente universal, en las actividades no-domésticas la división sexual del trabajo es más compleja. Así la mujer tiende a concentrarse en actividades que son: "a) Compatibles con la reproducción y, más precisamente, con el cuidado de los niños; b) Relacionadas con su clase; c) Subordinadas al trabajo del hombre y también sometidas a relaciones jerárquicas basadas en la edad; d) Consideradas una extensión de la actividad doméstica; e) Poco permanentes y con una remuneración relativamente baja" (Benería,1984: 61-62). Así, una mayor polarización y desigualdad en la distribución de los recursos, pero, también, la búsqueda del lugar y proceso de producción que minimice los costos y maximice los beneficios lleva a lo que se ha calificado de nueva preferencia hacia el empleo de mujeres.

### **3.1.1. Sexo-género.**

Del análisis de las teorías anteriores se deduce la importancia de la categoría género. Categoría social estructural, que alude a la construcción social de lo femenino y masculino, teniendo como base justificatoria tanto el discurso feminista de la diferencia como de la igualdad. La primera reivindica la diferencia de género en unas características específicas de las mujeres que las diferencian profundamente de los varones y marcan la línea divisoria más importante de las diferencias humanas. La segunda reivindica la igualdad de género en todos los ámbitos de la sociedad en contra de las múltiples discriminaciones que padecen las mujeres en todas las instituciones sociales<sup>78</sup>.

---

<sup>78</sup> Köhler y Martín (2005: 240) señalan que los dos conceptos se mueven en una compleja ambigüedad: "la igualdad de género puede acabar en una mera adaptación de las mujeres a las normas masculinas dominantes. La alternativa de la diferencia corre peligro de reproducir idealizaciones tradicionales de la

Por otra parte, la teorización feminista se ha esforzado en distinguir entre sexo y género, “entendiendo por sexo las características anatómicas de los cuerpos, incluida la genitalidad, así como las características morfológicas del aparato reproductor y aspectos tales como las diferencias hormonales y cromosómicas. El término género se reservó para designar la elaboración cultural de lo femenino y masculino” (Maquieira, 2001: 161). Pero se alude a que la crítica de la jerarquía de género ha de incorporar una teoría radical del sexo ya que al igual que el género, la sexualidad es política, al estar organizada a través de sistemas de poder que recompensan y fortalecen a algunos individuos y actividades, mientras castiga y oculta a otros.

Por ejemplo, para Weeks (1998: 29-30) , ya no podemos hablar de sexo y la sociedad como si fueran campos separados, ya que hay un amplio reconocimiento de la variabilidad social de formas, creencias, ideologías y conductas sexuales: “La sexualidad tiene una historia o, de manera más realista, muchas historias, cada una de las cuales debe comprenderse en su singularidad y como parte de un esquema intrincado”. Además, “debemos abandonar la idea de que podemos comprender de manera fructífera la historia de la sexualidad como una dicotomía entre presión y desahogo, represión y liberación. La sexualidad no es una olla de vapor que debemos tapar porque nos puede destruir; tampoco es una fuerza vital que debemos liberar para salvar nuestra civilización. Más bien debemos cobrar conciencia de que la sexualidad es algo que la sociedad produce de manera compleja. Es el resultado de distintas prácticas sociales que dan significado a las actividades humanas, de definiciones sociales y autodefinitiones, de luchas entre quienes tienen el poder para definir y reglamentar contra quienes se resisten. La sexualidad no es un hecho dado, es un producto de negociación, lucha y acción humanas”.

La diferencia sexual responde a la estratificación genérica, a los mecanismos de desigualdad de género. Pero, como afirma Parella (2004: 89), el gran error del feminismo de clase media “es dar por supuesto que, con independencia del origen de clase y de la etnia, la experiencia del sexismo es la misma, como si en realidad existiera

---

maternidad, altruismo y naturalidad de lo femenino. La diferencia siempre es una forma de dominio, afirma la crítica deconstructivista, para la cual tanto el ‘sexo’ como el ‘género’ son construcciones sociales de la bisexualidad dominante”.

la ‘mujer genérica’”. En este sentido, “el feminismo ‘negro’ o ‘multirracial’, ya hace tiempo que tiene bien claro que carece de sentido referirse a un sujeto femenino genérico, puesto que la esfera de lo femenino en una categoría internamente fragmentada por la clase, la raza y las características étnicas o la edad”. Y es que, por ejemplo, “la ‘liberación’ de algunas mujeres se produce a costa de la ‘opresión’ de otras” (Parella, 2003: 15)<sup>79</sup>. “Liberación” que viene determinada por la división internacional del trabajo y supone “un trasvase de desigualdades de clase y etnia desde las mujeres autóctonas con cualificación (...) hacia las mujeres de origen inmigrante, que precisan de ingresos económicos y, muchas veces, se ven obligadas a dejar a sus familias en sus países de origen y a desatender sus propias cargas reproductivas” (Parella, 2003: 15)

La incorporación del término género como variable de desigualdad social ha permitido explicar cómo las relaciones de poder operan en los diversos usos de los conceptos y cómo tales usos hacen posible ciertas formas de interacción humana y suprimen o marginalizan otras. Roldán (2005: 236-237) afirma que “el género facilita un modo de decodificar el significado que las culturas otorgan a las diferencias de sexos y una manera de comprender las complejas conexiones entre varias formas de interacción humana. Es interesante la definición de género que propone Scott (1990) al establecer la ‘conexión integral’ entre dos ideas, la del género como un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos, y la del género como una forma primaria de relaciones significantes de poder”. Además, otro aspecto a considerar es que la lógica del género es una lógica de poder, de dominación. Ésta es, según Bourdieu (2000:40), la forma paradigmática de violencia simbólica, definida como aquella violencia que se ejerce sobre un agente social con su complicidad o consentimiento. Para Bourdieu, “resulta complejo analizar la lógica del

---

<sup>79</sup> Parella (2003:16) plantea que “no debe perderse de vista las pérdidas que tal proceso de liberalización comporta para las mujeres autóctonas. Mientras las unidades domésticas autóctonas contratan a ‘otras’ mujeres para que realicen parate de sus tareas reproductivas, las relaciones patriarcales en la sociedad receptora prácticamente no cambian en el ámbito privado. Si bien es cierto que se ha producido una importante reducción de la violencia simbólica patriarcal, las prácticas materiales demuestran , las prácticas patriarcales demuestran que sigue atribuyéndose el trabajo preproductivo a las mujeres. Es así como se asiste a la configuración de un ‘ejército de reserva’ femenino, barato y flexible, a la vez que los hombres continúan permaneciendo ajenos a la esfera productiva. Aunque, ciertamente, son las mujeres autóctonas de clase media las que suelen tomar la decisión de mercantilizar parte de sus tareas domésticas y, por ello, las ‘aparentes’ beneficiarias en términos de adquisición de tiempo y status social; en realidad son ellos, los hombres, los que obtienen mayor provecho de la externalización, puesto que les posibilita

género y su institucionalización, ya que se presume inscrita en la objetividad de las estructuras sociales y en la subjetividad de las estructuras mentales, y el analista puede usar como instrumentos del conocimiento categorías que pertenecen al campo de la percepción y del pensamiento que debería en cambio tratar como objetos del conocimiento”.

### **3.1.2. Trabajo doméstico.**

Las formas de interacción humanas se desarrollan mediante el proceso de socialización de género y tiene su origen en la división sexual del trabajo doméstico<sup>80</sup>. Sobre esta división se construyó el ideal burgués de la figura de “ama de casa”<sup>81</sup>, modelo de mujer que en la segunda mitad del siglo XX se constituirá como hegemónico en el mundo occidental. La representación de la “buena madre” supone “su presencia insustituible en la crianza a lo largo de los primeros años de la criatura (no sólo durante la lactancia). Este modelo se expandirá entre la élite de la clase obrera gracias al incremento del bienestar material de las familias. En algunos países europeos se amplían los derechos sociales y laborales de los trabajadores y empleados en tanto que maridos y padres (prestaciones económicas para esposas e hijos), y las hijas de madres obreras empiezan a quedarse en su nuevo hogar de casadas para cumplir con el mandato del modelo ideal de maternidad y vida familiar (...) Así pues, el avance de la primera modernidad fue consolidando la privatización y psicologización de la función materna mientras excluía a las madres del trabajo remunerado” (Brullet, 2004: 211-212).

La exclusión de las madres del trabajo remunerado las recluyó al ámbito privado-familiar y, así, durante los siglos XIX y XX se conformó y consolidó el modelo de mujer “ama de casa” y “madre amantísima” que realiza su actividad cotidiana “en el ámbito de lo privado-familiar y coopera con un esposo que trabaja fuera del hogar,

---

seguir eludiendo sus responsabilidades en el ámbito doméstico. Las mujeres autóctonas de clase media, en cambio, deben continuar ocupándose de la gestión del ámbito reproductivo de forma exclusiva”.

<sup>80</sup> Aunque el concepto de división sexual del trabajo puede servirnos como orientador de nuestras miradas sobre el trabajo, el contraste con los datos empíricos nos revela la necesidad de someterlo a un análisis crítico, ya que, si bien la participación de los varones en las actividades domésticas es todavía muy modesta, la participación de las mujeres en el trabajo productivo se ha dado a lo largo de toda la historia del capitalismo. Véase Meseguer (2003).

<sup>81</sup> Martín Criado (2004: 98-99) señala que “el oficio de ama de casa no es sólo un oficio productivo, sino también de estatus; los criterios técnicos de evaluación de las tareas son criterios de estatus: se trata de mantener un nivel de decoro adecuado al grupo social en el que una se halla. A su vez, este trabajo de estatus se juega dentro de un campo de visibilidad”.

siendo ambos mantenedores del grupo familiar. Hasta fechas muy recientes ser una buena madre y esposa “significaba atender a los hijos en sus necesidades físicas, psicológicas, emocionales y morales, marcar pautas de vida cotidiana, hacer el seguimiento escolar, atender el hogar, al marido y estar disponibles para cubrir las necesidades del grupo doméstico las veinticuatro horas del día. Ser padre significaba traer el dinero a casa y marcar la ley dentro del hogar. Pero en la actualidad esta división sexual del trabajo se ha modificado. Se ha impuesto la “doble presencia” de las mujeres (trabajo remunerado y trabajo doméstico-familiar) y empieza lentamente a reconocerse la importancia social y económica del trabajo que ellas han venido realizando dentro del ámbito privado-familiar” (Brullet, 2004: 220-221).

La “doble presencia” se da como resultado de que el empleo tiene que ver con la posición del individuo en las estructuras de socialización, y con las formas de aplicación productiva de los asalariados, así como los mecanismos que las regulan. Formas de socialización y formas de aplicación que juegan de forma variable a través de las formas históricas adoptadas por los circuitos y procesos de movilización de capitales y fuerzas de trabajo. De esta forma, de lo que se trataría es de interrogarse por las condiciones de dicho encuentro, y analizar las relaciones (sociales y económicas) que las definen. Es decir, “al igual que las características sociales de la fuerza de trabajo (con sus diferencias internas en términos de formación, disponibilidad de tiempo, etc.) marcan los límites de la forma en que pueden emplearse en el sistema productivo, también las evoluciones de la economía y del empleo definen el puesto, el papel y las transformaciones de las familias, los sindicatos, las patronales y los poderes públicos, marcando de alguna forma su campo de actuación” (Meseguer, 2003: 137).

Analizar la relación salarial a partir de la categoría género resulta, pues, ineludible en tanto que el empleo asalariado, y la asalarización no tiene el mismo significado para las mujeres y para los hombres<sup>82</sup>. En primer lugar, porque la categoría empleos asalariados abarca realidades sociales muy diferentes. Incluye a trabajadores autónomos y jefes de empresa (que, en su mayoría, son hombres) y a ayudas familiares

---

<sup>82</sup> Köhler y Martín (2005: 241) señalan que “la marginación de lo femenino y de la cuestión de género caracteriza la tradición de la Sociología Industrial y del Trabajo igual que las demás subdisciplinas. En los conceptos del taylorismo, de las relaciones humanas, del trabajador opulento (affluent worker), etcétera, se mantiene un modelo trabajador supuestamente unisexo que en realidad representa una construcción de obrero varón, siguiendo unas pautas de racionalidad económica”.

(que, en su mayoría, son mujeres). En segundo lugar, “la asalarización tiene, en el caso de las mujeres, implicaciones que van más allá del universo profesional: el estatuto de esposas. Desde un punto de vista profesional, las mujeres ya no son ‘esposas de’ (comerciante, artesano, agricultor). En el caso de los hombres, se trata en cambio de estatus profesional: pasar del estatus de trabajador independiente al de trabajador asalariado. Las mujeres ven en el cambio una modificación del estatus social: para ellas, el hecho de ser asalariadas significa autonomía profesional y familiar” (Maruani, 2002: 24). Y es que, como indica Lipovestsky (1997: 208), la persistencia de un modelo tradicional de distanciamiento profesional no debe ocultar la nueva tendencia femenina a tratar de labrarse una identidad basada en la dimensión laboral. En la actualidad, “las jóvenes quieren obtener títulos con vistas a profesionalizarse; la inmensa mayoría de las mujeres ven en la actividad remunerada una condición necesaria para sentirse realizadas en la vida; las ejecutivas, las empleadas de cierta edad e incluso las obreras viven el paro con idéntico sentimiento de vergüenza, de fracaso personal y de desocialización que los hombres. Lo que caracteriza a nuestra sociedad ya no es la tradicional ‘retirada’ de las mujeres en la relación con la vida profesional, sino la implicación femenina en el trabajo. En las épocas anteriores, las actividades materna y doméstica bastaban para colmar la existencia femenina; no es éste el caso de nuestros días, en que la norma laboral se encuentra masivamente interiorizada en las mujeres, ya sean jóvenes o no”.

Dicha interiorización da cuenta que no hay ningún tipo de actividad que sea por naturaleza consustancial a la producción doméstica, y es que “la forma en que las familias organizan su trabajo doméstico y sus formas de convivencia no pueden ser entendidas sin atender a los cambios en las formas de vida de los distintos segmentos sociales que se derivan de su distinta vinculación con los empleos. Es decir, la relación salarial es un complejo mecanismo que establece una relación entre los procesos productivos y los procesos sociales que generan distintas formas de vinculación con el empleo, relación permanentemente revisada debido a los cambios que se producen en cada uno de estos dos espacios” (Meseguer, 2003: 140). Por ello la relación salarial implica atender los procesos sociales que articulan trabajo laboral y trabajo doméstico, sin obviar que a pesar de que todas las mujeres y en todas las sociedades se les destina al trabajo reproductivo –por lo que el concepto de división sexual del trabajo tiene validez universal-, no debe olvidarse que el significado y el contenido de tal asignación son muy distintos según se trate de contextos urbanos e industrializados o de áreas

rurales agrícolas. El trabajo reproductivo es una construcción social que varía a lo largo de la historia y de las sociedades, un complejo entramado de prácticas simbólicas y materiales que no pueden separarse de las creencias culturales y de los constreñimientos estructurales. Ciertamente, “en todos los casos se trata de trabajo no remunerado y que implica manejar muchas actividades a la vez; pero el marco social en el que se llevan a cabo estas tareas es muy versátil y existen diferencias en torno al contenido, a la cantidad y a la intensidad de las tareas” (Parella, 2003: 44)<sup>83</sup>.

Además, el reconocimiento del trabajo doméstico familiar como trabajo es un asunto importante para la mayoría de las mujeres, ya que, según Durán (2000) son muchos los derechos y los canales de integración y participación social y política que sólo nacen de la condición de trabajadoras. Pero, también es importante reconocer que en las actividades no domésticas la división sexual del trabajo es mucho más compleja y no puede explicarse únicamente a partir de las “necesidades del capital” o de las circunstancias económicas, aunque éstas sean, sin duda, muy importantes. Los análisis realizados desde una óptica occidental tienden a extrapolar la uniformización cultural que se da en estas sociedades y a otorgar un excesivo protagonismo a los agentes económicos, lo que impide ver que los roles de género tienen su propia dinámica. Los estereotipos relativos a los trabajos remunerados considerados femeninos o masculinos no son universales, sino el fruto de la conjunción entre las exigencias del sistema productivo y la oferta del sistema reproductivo. Tal y como sostiene Parella, siguiendo a Boserup (1970), “el distinto rol que asume la mujer en la esfera productiva en todo el mundo es la variable clave a la hora de explicar las diferencias en su condición social. Sin embargo, sí se detecta una serie de constantes en todas las sociedades, tales como el hecho de que las mujeres sean principalmente segregadas en aquellos espacios de la estructura ocupacional donde el empleo se ve como una extensión de sus responsabilidades domésticas; que se les asignen empleos de baja productividad y reducidos salarios y que se defina lo femenino como suplemento del ingreso del hombre. Es así como el trabajo remunerado femenino se considera inferior al masculino,

---

<sup>83</sup> Según Köhler y Martín (2005: 251) las biografías laborales de las mujeres se acercan a las masculinas, pero persiste la discriminación de género. Avanza el discurso de la igualdad y de la ciudadanía universal, que implican igualdad salarial, de oportunidades, discriminación positiva, conciliación del trabajo familiar y el empleo. Pero, sin embargo, aumenta el empleo precario y la desigualdad real entre hombres y mujeres. En las transformaciones de la actividad femenina destacan: la terciarización, la asalarización, la continuidad de las trayectorias laborales no interrumpidas por la maternidad y el éxito escolar y universitario.

no tanto por la tarea en sí misma, sino porque los trabajadores arrastran su inferioridad de estatus al puesto de trabajo” (Parella, 2003: 45-46).

Varela (2001: 102-103) argumenta que “vivimos en la actualidad, en los países occidentales, la crisis de la condición salarial, una crisis en la que el paro y la desafiliación social se alimentan de un proceso de precarización laboral y de la ruptura de los vínculos sociales. Vivimos en sociedades postindustriales en las que sin embargo se perceptúan profundos desequilibrios de poder entre los sexos. Hombres y mujeres, y especialmente mujeres de las clases populares con escaso capital cultural, con baja cualificación socio-profesional, y con mínimas redes sociales de apoyo sufren de nuevo en la actualidad los embates propiciados por un capitalismo manchesteriano que avanza al ritmo de una continua erosión del Estado social. En torno al trabajo y a la solidaridad parece jugarse de nuevo en la actualidad la lucha por la igualdad entre los sexos”. Una lucha contra la dominación masculina y contra la representación del trabajo asalariado como la actividad básica del mundo público, considerado socialmente como la esfera propiamente masculina, y el trabajo doméstico y de la reproducción como aquel que corresponde al ámbito privado femenino.

Trabajo doméstico al que se le niega la categoría de económico, transformándose la producción doméstica en una producción invisible, oculta, al constituir una actividad no mercantil ya que su asignación no va acompañada de un precio. La ausencia de precio conlleva la no remuneración directa del trabajo doméstico realizado y, por lo tanto, su exclusión de las cuentas nacionales. Así, la desvalorización de las actividades no asalariadas y la identificación del trabajo asalariado con todas las formas de trabajo, determinó la desvalorización de todas las actividades no relacionadas con la producción mercantil. Además, las relaciones de fuerza existentes entre los géneros se combinan “con la clase social, la raza y el lugar donde se nace y vive para determinar situaciones laborales y condiciones económicas femeninas totalmente diferentes. Las diferencias institucionales, sociales y culturales influyen sobre el funcionamiento de los mercados. La edad, el estado civil y el nivel de estudios, determinan comportamientos económicos diferentes por parte de las mujeres. Y todos estos elementos no son ‘imperfecciones del mercado’ sino que constituyen la propia estructura del sistema económico y social” (Castaño et al., 1999: 36).

En referencia al trabajo doméstico hay que destacar que “la capacidad potencial de trabajo que poseen los hogares, una parte variable se exporta a cambio de remuneración o lucro y otra parte, asimismo variable, se aplica a la producción de bienes y servicios dentro del hogar. Aunque no sea fácil la delimitación de éstos ‘bienes y servicios’, el criterio más generalmente utilizado para definirlos es la "sustituibilidad", esto es, que pueden trasladarse -por remuneración- al exterior del hogar o realizarse por trabajadores remunerados dentro del hogar" (Durán, 1991: 16). Esta capacidad potencial de trabajo que poseen los hogares exige extender la “noción de explotación al interior de la familia, considerando la subordinación de las mujeres bajo el patriarcado como una forma de explotación anterior a la explotación de clase. Esto no ha sido completamente aceptado por los economistas marxistas, que aunque reconocen que la división sexual del trabajo es la principal causa de la subordinación femenina, no consideran que constituya la primera fuente de explotación económica y social”(Castaño et al., 1999: 35).

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

Entre las actividades que tienen lugar en el ámbito familiar está la dependencia en la medida que parte importante de las actividades que se realizan en este espacio son actividades de cuidado y relación de las personas, y requieren en muchos casos de presencias compartidas, estando a menudo condicionadas por los tiempos de vida. Por

otra, las que no necesariamente tienen lugar en el interior del hogar, y que abarcan un amplio conjunto de actividades: formativas, de participación en la vida institucional y colectiva, de relaciones familiares, de ocio, etc., que presuponen todas ellas una importante interrelación personal. De esta manera, “el campo de acción de cada persona, su capacidad de desarrollar una vida satisfactoria están condicionada tanto por el tiempo que tengan disponible más allá de su jornada laboral mercantil (según número de horas y distribución), como por la configuración de sus horarios en las distintas esferas, de forma que podrá alcanzar mayores niveles de satisfacción aquella persona que tenga una jornada laboral cuyo perfil sea más adecuado a la realización de otras actividades. Ahora bien, lo anterior no funciona igual para hombres y mujeres: sabemos que la dedicación a las actividades de cuidado y mantenimiento de la vida, además de estar condicionadas por las jornadas laborales, vienen determinadas básicamente por razones de género” (Carrasco y Domínguez, 2003: 133).

El patriarcado “se define por ser un patriarcado capitalista y tener una base económica. Ni el capitalismo ni el patriarcado son autónomos. La unión de ambos sistemas de dominación –sexual y de clase- será explicada por las feministas socialistas con lo que se ha conocido como Teorías del Doble Sistema (Dual System Theory), que constituye una de las principales aportaciones teóricas del feminismo socialista” (Sánchez et al., 2001: 117). Por consiguiente, la explicación de la dominación masculina ha de partir de la realidad de la cultura patriarcal<sup>84</sup> como forma de entender las relaciones entre los hombres y las mujeres.

Dichas relaciones se han desarrollado históricamente, como señala Benería (1984) y Carrasco (1992), en torno a la necesidad de controlar la reproducción en varios aspectos: reproducción social, reproducción de la fuerza de trabajo y reproducción biológica. La primera se refiere a la reproducción de las condiciones que sostienen un sistema social, concretamente "define las condiciones por medio de las cuales se conserva, o reproduce, y adapta un orden social específico sin perder sus características definitorias principales a causa del cambio social" (Mingione, 1994: 170). La segunda se refiere tanto al mantenimiento cotidiano de los trabajadores presentes y futuros como a la asignación de agentes a determinadas posiciones en el proceso productivo. La

---

<sup>84</sup> Para Varela y Álvarez-Uría (1997), el error del feminismo es analizar la dominación masculina como una especie de trascendental histórico, privado justamente de historicidad.

tercera se refiere a la producción de población, es decir, a la crianza de los hijos. La distinción entre estos tres niveles de reproducción facilita el análisis del modo como la mujer en general y la división del trabajo en particular se ven afectadas por la reproducción.

Fernández Enguita (1993: 47-48) sostiene que el poder dentro de la esfera doméstica se basa en el monopolio de la reproducción. Paradójicamente, aunque los sujetos principales de la capacidad reproductora son las mujeres, “quienes detentan este poder son los hombres, ya que ejercen una posición de supremacía sobre ellas. Si el hombre puede disponer de sus hijos, y sobre todo de sus hijas, y puede coartar y castigar la libertad sexual de su mujer, entonces, es él quien domina la capacidad de reproducción. El poder sobre los niños es en parte efecto de la reproducción (ellos son su resultado) y en parte instrumento de influencia sobre la misma (se veta el incesto o se autoriza un matrimonio). El poder basado en el sexo y la edad, al que cabe llamar poder patriarcal, es el poder de crear vida (o de no crearla)”.

Un poder que constituye una estructura básica de todas las sociedades contemporáneas, y en que las relaciones interpersonales están marcadas por la dominación y la violencia que se origina, según Castells (1998), en la cultura y en las instituciones del patriarcado. Una dominación estructural, individual y simbólica que ha impuesto y se ha soportado a consecuencia de lo que Bourdieu (2000: 12) denomina violencia simbólica, “violencia amortiguada, insensible, e invisible para sus propias víctimas, que se ejerce esencialmente a través de los caminos puramente simbólicos de la comunicación y del conocimiento o, más exactamente, del desconocimiento, del reconocimiento o, en último término, del sentimiento”. En este sentido, el orden social funciona como una inmensa máquina simbólica que tiende a ratificar la dominación masculina. Dominación que se apoya en la división sexual del trabajo, es decir, en la distribución muy estricta de las actividades asignadas a cada uno de los dos sexos, de su espacio, su momento, sus instrumentos; “es la estructura del espacio, con la oposición entre el lugar de reunión o el mercado, reservados a los hombres, y la casa, reservada a las mujeres, o, en el interior de ésta, entre la parte masculina, como del hogar, y la parte femenina, como el establo, el agua y los vegetales; es la estructura del tiempo, jornada, año agrario, o ciclo de vida, con los momentos de ruptura, masculinos, y los largos periodos de gestación, femeninos” (Bourdieu, 2000: 20-21).

### 3.1.3. Trabajo y empleo

La concentración de las mujeres en los empleos secundarios y mal pagados, su posición de subordinación en el mercado de trabajo, se puede interpretar como una consecuencia del sistema de segregación de sexo conscientemente pretendido. Las mujeres fuerza de trabajo preferentemente en muchos empleos y ocupaciones. Esta preferencia puede deberse, en los casos de ocupaciones de alta cualificación, como médicos, enfermeras, enseñantes, “a que poseen cualidades –que son consecuencia de su experiencia en la dedicación al hogar- que el mercado necesita, aunque se trate de cualificaciones informales y que no se reconocen como cualidades profesionales. En otros casos de menor cualificación, se debe a que la intermitencia de su participación laboral, al combinarse con el cuidado de la familia, las convierte en mano de obra más barata por su elevada rotación en el empleo (contratos temporales y despidos frecuentes)” (Castaño et al, 1999: 33-34).

Esta caracterización del trabajo femenino ha llevado a Maruani (2002) a replantear el concepto de trabajo distinguiéndolo del concepto de empleo. Concretamente distingue entre trabajo, es decir, las condiciones de ejercicio de la actividad profesional (organización y condiciones de trabajo, salarios, cualificación, evolución de la carrera, etc.) y empleo, esto es, el acceso al mercado de trabajo, sus formas, modalidades, resultados (actividad-inactividad-paro, precariedad-estabilidad, etc.). Distinción esencial para descubrir las claves del entramado de la diferencia de género:

1) En el trabajo, ya que lo que no siempre existe es el trabajo igual. Desigualdad que queda directamente reflejada en las encuestas sobre usos o empleos del tiempo, pero, también, de manera indirecta, en el diferente comportamiento de unas y otros en el mercado laboral. Por tanto, el trabajo se constituye como diferente según sea efectuado por hombres o por mujeres. Ahora bien, para comprender este trabajo desigual, hay que tener en cuenta que las cualificaciones no son meras diferenciaciones técnicas sino construcciones sociales, basadas “en el modelo de trabajador industrial masculino, que vinculan sistemáticamente las ocupaciones femeninas con la descualificación” (Köhler y Martín, 2005: 252). Como dice Maruani (2002:131) todo arranca de la cualificación. Todo, es decir, “las cualificaciones que se conceden o se niegan a un trabajo y, por

tanto, el salario, la posición en la jerarquía socioprofesional, el estatuto en el trabajo. Analizar la construcción de las diferencias de sexo en el trabajo equivale a examinar los procesos de producción (invención) de la cualificación. Puesto que es en la misma definición de la cualificación donde se crean las discriminaciones, ¿en nombre de quién y qué se decreta que tal trabajo está cualificado y tal área no lo es? ¿Cómo se explica que las profesiones cualificadas sean esencialmente masculinas mientras que la mayoría de los trabajos femeninos son no cualificados?". La respuesta está en el reconocimiento de la cualificación como una construcción social sexuada, pues "las cualificaciones no son atributos técnicos de las ocupaciones ni de los trabajadores, sino construcciones sociales que muestran el resultado de una serie de luchas y negociaciones entre los sectores implicados en la definición de las ocupaciones" (Gómez, 2000: 132).

Las dinámicas que están presentes en el proceso de construcción social de las cualificaciones son "intereses empresariales en introducir diferenciaciones entre los trabajadores por medio de la construcción de nuevas categorías con el fin de reducir gastos y aumentar beneficios; intereses corporativos de los grupos de trabajadores— muchas veces a través de los masculinizados sindicatos— por mantener y aumentar su prestigio y su salario y eliminar así la competencia que otros grupos de trabajadores y trabajadoras pudieran ejercer; intereses de los colegios y organizaciones profesionales por elevar la posición de los trabajadores del sector, mantener o conseguir mayores cotas de mercado; intereses por controlar las entidades de transmisión y certificación de los saberes, unido al control del acceso a los estudios. Las etiquetas resultantes, recogidas en las estadísticas oficiales, son la más clara expresión de los resultados de esas negociaciones" (Gómez, 2000: 134).

Negociaciones que explican que determinados trabajos considerados femeninos tengan una valorización menor que otros catalogados como masculinos y, en consecuencia, gocen de menores salarios o como los procesos de valoración y desvaloración muchas veces se corresponden con los procesos de feminización o masculinización. Maruani (2002: 60) señala que coexisten dos tendencias "la progresión del número de mujeres que ocupan puestos de mando es incontestable, sin embargo sus posibilidades de acceder a estas funciones siguen siendo menores que las de los hombres. La persistencia de los fenómenos de segregación no es una reproducción calcada. Se da al mismo tiempo un mayor número de mujeres cualificadas, que acceden

a funciones y profesiones tradicionalmente masculinas, y también un mayor número de mujeres que ocupan puestos poco o nada cualificados y, en su mayoría, en sectores muy feminizados. La coexistencia de los dos movimientos lleva mucho más a constatar una bipolarización que una segregación inmóvil. Parte de las mujeres recupera en el mercado laboral la inversión lograda en el sistema de formación mientras que la mayoría de ellas se encuentra masivamente en la clase asalariada de ejecución. La diferencia crece entre las mujeres y las desigualdades se refuerzan”. De hecho, “se puede decir que todos los empleos en general, pero muy especialmente los trabajos de dirección, se han estructurado de forma tradicional para adaptarse a alguien que cuenta con un sistema de apoyo a tiempo total que lo respalda desde el hogar, es decir, alguien que haga la compra, cocine, lave y mantenga las relaciones personales y familiares” (Echebarría y Larrañaga, 2004: 22).

Los procesos de feminización o masculinización reproducen continuamente la escasa valoración de la experiencia femenina tanto en el trabajo de producción como en el trabajo de reproducción. Hirata y Kergoat (2000: 142) señalan que “en todas partes y en todos los tiempos, el ‘valor’ distingue el trabajo masculino del femenino: la producción ‘vale’ más que la reproducción, la producción masculina ‘vale’ más que la femenina (incluso cuando son idénticas entre sí). Este problema del ‘valor’ del trabajo – término que empleamos aquí en el sentido antropológico y ético, y desde luego no económico –atraviesa toda nuestra reflexión: dicho ‘valor’ induce una jerarquía social. Valor y principio de jerarquía permanecen inmutables bajo múltiples apariencias: el trabajo de un hombre pesa más que el de una mujer. Y quien dice jerarquía, dice relación social. Existen millares de pruebas para quien quiere verlas, de la omnipresencia de esta opresión de las mujeres por los hombres en el trabajo, ya que es preciso hablar ciertamente de ‘opresión’, de ‘dominación’, y no de ‘desigualdad’ o ‘de injusticia’”.

De hecho, los sectores masculinos donde penetran las mujeres se desvalorizan y aquellos femeninos que comienzan a valorarse, se masculinizan. Las diferencias de género juegan, pues, un papel crucial en las definiciones de las cualificaciones y de los trabajos. Por este motivo, se observa que los hombres monopolizan las tecnologías clave a través de ciertas ocupaciones encargadas de la investigación e innovación tecnológica, el mantenimiento y el control de las máquinas y de los sistemas

tecnológicos. En cambio “las mujeres trabajan en áreas de aplicación y ejecución, sirviendo a la tecnología, apretando botones y sin hurgar en el mecanismo” de modo que la cultura y la noción de las tecnología es masculina y marca así un espacio jerárquico de poder patriarcal en la producción (Cockburn 1988, citado en Köhler y Martín, 2005: 252).

2) En el empleo, ya que el paro (mayor para las mujeres) y el desarrollo del empleo a tiempo parcial a iniciativa del empleador acentúan la lógica segregativa (horizontal y vertical) de la actividad femenina. Como indica Gómez (2000: 127) “distintas teorías intentan localizar las causas de esta división de géneros en el mercado laboral a través de factores endógenos (la segmentación del mercado laboral que aprovecha las condiciones sociales específicas de las mujeres para incrementar la productividad, el control de la gestión y los beneficios; la consideración de la mano de obra femenina como ‘secundaria’; la construcción del concepto de ‘cualificación’; la semantización del trabajo femenino como ‘ayuda’) y exógenos (la oferta laboral femenina condicionada por el trabajo reproductivo, la informacionalización, la interconexión y la globalización de la economía) a la organización de la producción. Otras teorías han apuntado a factores culturales e ideológicos”.

Por lo que respecta al empleo, Maruani (1993: 143) considera que "el tiempo de trabajo y el contrato que fija el tiempo completo o el tiempo parcial están en el centro de un ‘mercadeo’ social que define el estatuto de las diferentes categorías de asalariados(as); que distingue a los hombres de las mujeres, a los jóvenes de los menos jóvenes, a los(as) asalariados(as) cualificados(as) de los trabajadores no cualificados; que contribuye a construir la cualificación, el modelo de carrera y la estabilidad o la precariedad del empleo". En este sentido, concentración, feminización, descualificación, son, actualmente, las principales características de los empleos a tiempo parcial, y es precisamente lo que se conoce como segmentación y fragmentación del mercado de trabajo. Y para ello, nada más eficaz que recurrir a la división sexual del trabajo.

La división sexual se convierte en uno de los propulsores de la flexibilidad del trabajo, en el principio motor de la atomización de los empleos, ya que “el supuesto sobre el que se basa la bondad de la flexibilidad laboral es que el uso del tiempo libre es estrictamente individual y depende exclusivamente de la cantidad de tiempo disponible.

Se supone que las personas son indiferentes al día de la semana que tienen libre, la disponibilidad de horarios diarios, etc. Un análisis de lo que se realiza ‘al otro lado del empleo asalariado’ muestra el irrealismo de este supuesto. La mayoría de tareas domésticas y de cuidados tienen delimitaciones temporales bastante estrictas. La casi totalidad de actividades que dan sentido a la vida de la gente: cuidar de los demás, relacionarse, participar en la vida social y política, participar en actividades de ocio, ... se realiza en momentos específicos del tiempo y en contacto directo con otras personas. La alteración de los horarios laborales distorsiona la vida personal y crea graves problemas a nivel personal y social” (Carrasco et al., 2003: 97).

Las crecientes exigencias de un mercado segmentado, desregulado, flexibilizado y precarizado ponen a las mujeres en posiciones extremadamente vulnerables<sup>85</sup>. El trabajo temporal y a tiempo parcial<sup>86</sup>, pero también el trabajo autónomo y subcontratado se convierten en estrategias preferentes para muchas mujeres. Estas opciones se ajustan a las exigencias que el capital impone sobre la organización del trabajo, determinando una composición de clase feminizada que paga con inseguridad, adaptabilidad y estrés su deseo de autonomía y valorización del ámbito personal. De alguna forma, señala Lagrave (1993: 495) cada vez menos se recurre a discursos ideológicos acerca del retorno de las mujeres al hogar; en este momento, en la actualidad el retiro del mercado de trabajo se organiza legalmente por medio, primero, del trabajo a tiempo parcial, y luego, del desempleo, produciéndose una nueva construcción social del empleo, del trabajo y de la división sexual del trabajo: “Al viejo modelo de formación y empleo estable con promoción en el seno de la empresa y jubilación, sucede el nuevo modelo de una formación y un trabajo a la carta: atomización de las formaciones, empleo estable o empleo a tiempo parcial, paro, contrato de formación, trabajo interino. La secuencia lineal de las trayectorias profesionales de antaño es reemplazada por trayectorias quebradas en las que el paro y los empleos sólo son las dos fases de la flexibilidad y de

---

<sup>85</sup> Köhler y Martín (2005: 255), de acuerdo con Saber (1999), indican que “la mayor vulnerabilidad de las mujeres en los mercados de trabajo se agrava todavía más por los cambios en las políticas públicas, particularmente en los recortes del Estado de Bienestar. El sistema asistencial posterior a la Segunda Guerra Mundial implicaba algunos elementos ‘maternales’, no mercantiles, de redistribución, ayuda a los necesitados, solidaridad con los desfavorecidos, etcétera, valores contrarios a la ideología del mercado capitalista. El discurso de la globalización, en cambio, reconvierte el espacio público y el Estado en una dura masculinidad de competitividad, individualidad y productividad”.

<sup>86</sup> Por ejemplo, según el Eurostat las empresas de trabajo temporal gestionaron 1.814 .456 contratos en 2003. Muchos de ellos firmados por mujeres y jóvenes, dos colectivos que sufren en mayor medida la temporalidad. Más de la mitad de los españoles que no tienen trabajo fijo son menores de 30 años. La tasa entre las mujeres alcanza el 34%.

la fragmentación de la mano de obra. En estas transformaciones, la división sexual del trabajo no es ya tan sólo una consecuencia de la distribución del trabajo por ramas o sectores de actividad, sino también el principio organizador de la desigualdad ante el empleo: el "verdadero" trabajo está en manos masculinas, mientras que a las mujeres se destinan los 'trabajos colaterales' ".

El aumento de la actividad de las mujeres se debe al incremento de la cantidad de empleos precarios, ya sea que lleven la denominación de trabajo a tiempo parcial, trabajo negro, trabajo a domicilio, trabajo interino o períodos de prácticas de formación-empleo. Por otra parte, hay que asumir que las mujeres no son una fuerza de trabajo homogénea, de ahí la necesidad de plantear la importancia de la consideración conjunta de la actividad productiva y reproductiva de las mujeres, ya que para explicar la posición actual de éstas en el mercado de trabajo hay que profundizar en la articulación de las relaciones de género, etnia y clase, y situar el concepto de trabajo en una dimensión más amplia que en el trabajo remunerado y reconsiderar la economía como un ámbito más complejo que la esfera de producción de mercancías. De acuerdo con Benería (1991), la distinción entre trabajo productivo y reproductivo es artificial si consideramos la producción como punto de un proceso global de reproducción.

De ahí que no se pueda restringir el concepto de trabajo al trabajo remunerado o asalariado, aunque en la literatura política y socioeconómica actual es común la utilización del término en una conceptualización muy restringida, exclusiva del trabajo asalariado. Y es que "si nos planteamos cómo ha llegado a ser el trabajo lo que es en la actualidad resulta imprescindible considerarlo como una relación social inscrita en la historia, conteniendo, en momentos diferentes, significados variados que evolucionan con el transcurso del tiempo" (Santos Ortega, 1995: 41). Y por ello hay que plantear cambios conceptuales sobre el trabajo ya que hay que conceder "a la organización social de la reproducción humana la misma importancia conceptual que a la organización de la producción asalariada. Así, se ha planteado ampliar el concepto de 'economía' para incluir también la esfera doméstica, y poder teorizar la relación entre producción y reproducción" (Gómez, 2000: 129). Y es que la "creciente flexibilidad de mano de obra, el paro masivo, la mundialización del mercado, el trabajo inmaterial, la formatización y la automatización de los procesos de trabajo (...) han llevado a reconsiderar el concepto

de trabajo, el lugar real y simbólico de la condición de asalariado en el trabajo y en el acceso a la ciudadanía” (Hirata y Kergoat, 2000: 144).

### **3.2. Familia, mercado y empresa.**

Las teorías y los datos anteriormente desarrollados abogan por una visión compleja y amplia de la empresa. Por ello sorprende observar en la literatura económica y empresarial que se considere y estudie a la empresa como un ente asocial y asexual. No obstante, la división sexual del trabajo constituye uno de los determinantes esenciales de su organización, ya que, por lo general, el trabajo no es mixto<sup>87</sup>. Hombres y mujeres no se ven distribuidos de modo igual entre los sectores de actividad, los puestos de trabajo, los niveles de responsabilidad y las formas de empleo. En este sentido, la visibilidad de las mujeres dentro de las empresas tiene que ver con el hecho de que éstas han visto en la fuerza de trabajo femenina una cantera para flexibilizar sus plantillas<sup>88</sup>. Y es que cuando se habla de flexibilidad del tiempo de trabajo hay que hacer mención al hecho de que aquélla repercute de manera distinta en hombres y mujeres, quedando estas últimas más perjudicadas ya que están en peores condiciones de responder a estas exigencias laborales por su dedicación familiar.

Por otra parte, el que la responsabilidad de compatibilizar la vida familiar con la vida laboral recaiga aún hoy en las mujeres refleja la vigencia de la división sexual del trabajo existente en la sociedad. Para Torns et al. (2003-2004: 133-134) las explicaciones del reparto desigual del trabajo doméstico en relación a los aspectos simbólico-culturales, está en la gran desvalorización y la falta de consideración social del trabajo doméstico-familiar, “sobre todo en los grupos de clases medias y mujeres profesionales. Lo cual se agrava si consideramos que estas son modelo de referencia

---

<sup>87</sup> Sobre la dialéctica entre “la construcción organizativa de la sexualidad” y la “construcción sexual de las organizaciones”, véanse Hearn y Parkin (1995), Hearn et al. (1989) y Nicolson (1997). Estos autores y autoras demuestran que las estructuras organizativas de las empresas tienen un género. Esto es, que las culturas organizativas, los símbolos, el lenguaje, el orden espacial... tienen componentes de género. En palabras de Nicolson (1997:174) “la sexualidad es parte de la vida cotidiana, y las organizaciones profesionales no son, en absoluto, ‘refugios seguros’. Por el contrario, puede afirmarse que las organizaciones laborales están entre los contextos sociales en que la sexualidad es más explícita (...). Es, sin embargo, difícil desligar la sexualidad de las relaciones género-poder, y, aunque con esta observación no se intenta asumir la heterosexualidad universal, no hay duda de que los hombres heterosexuales establecen las intervenciones sexuales y de poder en la vida profesional”

para las otras capas y grupos sociales más desfavorecidos. Al mismo tiempo, ello nos conduce a preguntarnos: ¿cómo van a entrar los hombres en un ámbito infravalorado socialmente que no ofrece prestigio ni estatus y del que están legitimados para ausentarse?”. Además, el imaginario colectivo masculino “muestra cómo los hombres utilizan una estrategia, de manera más o menos consciente, para poder librarse de la ejecución material de determinadas tareas doméstico-familiares. Esta estrategia consiste en señalar y mostrar una gran ignorancia y un gran desconocimiento ante estas tareas como excusa. Una ignorancia real y buscada para liberarse del trabajo doméstico-familiar”. Y otra de las dificultades, que se desprenden de este imaginario, “es la relacionada con el trabajo del cuidado de los demás. Se considera como natural y normal que sean las madres y esposas las cuidadoras de los hijos e hijas y ello se convierte, a nuestro parecer, en una barrera para la entrada de los hombres en este espacio, ya que se percibe como un espacio fundamentalmente femenino en el que se reconoce que el poder de decisión y gestión pertenece a las mujeres. Este poder que las mujeres mantienen desde la sumisión patriarcal ha sido obtenido por su dedicación cotidiana y difícilmente se va a ceder. La mayoría de los hombres no lo reclama, puesto que es una cesión interesada porque les supone tener una menor responsabilidad y realizar una menor carga de trabajo”. Y ello, sigue así, pese a que en un contexto de creciente individualización, se produce una más que probable colisión entre las exigencias del amor, la familia y la libertad personal<sup>89</sup>.

Desde este imaginario, se explica que en las empresas las mujeres sean consideradas trabajadoras que dedican sólo una parte de sus esfuerzos al trabajo y a la carrera profesional, y que sólo buscan un trabajo complementario al del marido. De ahí que, como resalta Callejo (2004), la disponibilidad temporal sea un principio no gradualmente distribuido entre los géneros y que se apoya en diferencias sociales sustentada en desiguales distribuciones sociales del tiempo. Desigualdad en tanto que las mujeres siguen siendo fuerza de trabajo preferente para determinados puestos de trabajo porque no han dejado de ser fuerza de trabajo más económica que los hombres. Además de más económicas, las mujeres son más flexibles y, por tanto, convenientes en mercados laborales que son cada vez menos rígidos. En este sentido, el empleo a tiempo

---

<sup>88</sup> Con la flexibilidad, gobiernos y empresas han impuesto un nuevo modelo de empleo cuyo rasgo fundamental está en su adaptabilidad permanente a las necesidades de las empresas y de la economía en su conjunto.

parcial vendría a ser la respuesta idónea de la sociedad, que no necesariamente de las mujeres, al tema de la reproducción de la propia especie tras la incorporación masiva de las mujeres a tareas productivas dentro del mercado de trabajo. Sin embargo, en el mercado de trabajo, las mujeres están concentradas en segmentos inferiores, sufren mayores tasas de paro y precariedad con salarios más bajos. Tienen barreras respecto a la promoción y el ascenso laboral. Tal y como indican Köhler y Martín (2005), “dos tercios de las mujeres empleadas están concentradas en cinco de las 35 ramas oficiales de la estadística económica: comercio, agricultura, servicios personales y domésticos, educación y sanidad”. Además, “dentro de estas ramas de actividad, las mujeres están empleadas en un rango bastante reducido de ocupaciones: dependiente de comercio, limpiadora, empleada administrativa, trabajadora cualificada del sector servicios y profesiones de grado medio (profesora, enfermera)”. Todo ello remite a un mercado de trabajo organizado en torno al género, donde encontramos ocupaciones masculinas y ocupaciones femeninas.

La concepción del empleo a tiempo parcial ofrecido específicamente a mujeres es “el reflejo más evidente de la aceptación social del modelo familiar ‘hombre jefe de familia’. En esta situación, para las mujeres el tener un empleo sería una actividad secundaria y su salario complementaría el de su marido que es considerado principal” (Carrasco y Mayordomo, 1999: 150). Al respecto, Valiente (2000: 230) afirma que “el análisis no ya de disposiciones legales o de actitudes, sino de comportamientos reales, revela que la responsabilidad principal de muchos hombres en su núcleo familiar continúa residiendo en la provisión económica, toda vez que las mujeres (tanto si trabajan fuera de casa como si no) siguen encargándose de realizar el grueso de los trabajos domésticos, además de proporcionar la mayor parte de los cuidados que sus hijos reciben”.

En los países continentales europeos<sup>90</sup> la fuerza de trabajo femenina tiene una doble determinación como trabajo doméstico remunerado y “como empleo en el mercado de trabajo. Una actividad se considera privada mientras la otra figura como

---

<sup>89</sup> Requena (1998).

<sup>90</sup> En comparación con los países anglosajones y escandinavos, los países continentales se caracterizan por familias complementarias o especializadas basadas en el modelo del varón proveedor, tasas de divorcio más bajas y menor propensión a la cohabitación, menor tasa de ilegitimidad y menor número de familias monoparentales y reconstruidas (Requena, 1998).

‘población activa’ en la ideología y la estadística oficial de la sociedad capitalista. Esta discrepancia entre dos formas de trabajo social igualmente importantes genera contradicciones y problemas específicos para las mujeres. Se quedan en los dos ámbitos en una posición socialmente inferior. Mientras en la familia domina el hombre como ‘cabeza de familia’ (breadwinner) en su función de proveedor de la mayor parte de los ingresos, la mujer sufre en el mundo laboral la marginación en los mercados y el problema de conciliar las tareas domésticas y laborales” (Köhler y Martín, 2005: 242).

La flexibilidad permite a las mujeres compatibilizar las responsabilidades adquiridas en el mercado a través de un contrato de trabajo y las adquiridas en la familia a través de un contrato social, y que explica que mientras que la tasa de actividad femenina no ha dejado de aumentar en los últimos años en todos los países, el tiempo dedicado por los hombres a las tareas domésticas apenas ha aumentado unos minutos semanales en las pasadas décadas<sup>91</sup>. Esta consideración refuerza el argumento de que sólo a través del análisis conjunto del mercado y la familia es posible incorporar a las mujeres en el mundo empresarial. Esto supondría, asimismo, incorporar a los hombres en el mundo empresarial como hombres y no como individuos sexualmente neutros. Consideración fundamentada en el hecho de que el patriarcado como estructura básica de nuestras sociedades, “al interactuar con la organización capitalista, determina unas relaciones de género basadas en la subordinación y discriminación de las mujeres” (Köhler y Martín, 2005: 239).

El potencial que posee la categoría de género para analizar la familia, el mercado y la empresa está en el hecho de que hombres y mujeres no son considerados iguales ni en la familia, ni en el mercado ni en la empresa. Este trato desigual está en los modelos de conductas sociales considerados adecuados para cada género. Modelos que dan cuenta de la segregación de los empleos por género. Segregación que es el mecanismo primario que “en la sociedad capitalista mantiene la superioridad de los hombres sobre las mujeres, porque impone salarios bajos para las mujeres en el mercado de trabajo. Los salarios más bajos mantienen a las mujeres dependientes de los hombres porque las impulsan a casarse. Las mujeres casadas deben realizar trabajos domésticos para sus maridos, de modo que son los hombres los que disfrutan tanto de salarios más altos

---

<sup>91</sup> Ramos (1990); Carrasco et al. (2003).

cómo de la división doméstica del trabajo. Esta división doméstica del trabajo, a su vez, actúa debilitando la posición de las mujeres en el mercado de trabajo. Así, el mercado de trabajo perpetúa la división doméstica del trabajo y viceversa” (Hartmann, 1994:258).

Los modelos no sólo señalan conductas útiles a la reproducción social, sino que marcan lo que se considera satisfactorio y adecuado<sup>92</sup>. Dichos modelos tienen grandes repercusiones en la jerarquía y la organización empresarial. De hecho a la fuerza de trabajo femenina se la explica en función de una serie de cualidades o características de género que se le atribuyen de manera estereotipada y que determinan su ubicación en la producción en un orden jerárquico de subordinación: su mayor sumisión y sometimiento a la disciplina del trabajo; su mayor delicadeza, destreza manual y disciplina, especialmente para actividades que requieran de precisión, cuidado y paciencia; su mayor predisposición a aceptar la flexibilidad laboral y los bajos salarios, etc. Estas características “son vistas como inherentes a la condición femenina y no como resultado de un proceso de socialización específico para las mujeres” (Parella, 2003: 50). Así, pues, la conducta profesional femenina se distingue de la masculina a causa de todo el proceso de socialización y, también, por la propia experiencia en el trabajo doméstico femenino.

Hay que destacar, por tanto, que la crítica feminista a la cultura patriarcal ha servido para evidenciar que la división sexual del trabajo doméstico condiciona y limita las posibilidades de inserción del género femenino en el trabajo extra-doméstico. División sobre la base de que la sociedad patriarcal se ha organizado, jerárquicamente, en torno a dos géneros, el que produce y reproduce la vida humana y el que produce y administra los medios que permiten la ampliación de la vida humana. Esta organización se consolidó con el desarrollo de la industrialización y con las justificaciones ideológicas que acompañaron este proceso. Las nuevas condiciones estructurales supusieron el confinamiento parcial de muchas mujeres a actividades de sus hogares y su exclusión del mercado de trabajo. De esta manera “fueron contempladas como pertenecientes a una esfera no monetaria. El trabajo doméstico y todas las actividades asignadas y realizadas por las mujeres se volvieron invisibles conforme el trabajo

---

<sup>92</sup> Juliano (2004).

comenzó a definirse exclusivamente como aquel por el que se intercambia un salario. Este proceso histórico tuvo su correlato en la separación analítica casa/trabajo y en la jerarquización del trabajo asalariado sobre lo que comenzó a denominarse ‘doméstico’” (Maquieira, 2001: 152-153).

En definitiva, el discurso feminista expone que la relación entre los dos géneros se encuentra regulada por relaciones asimétricas de poder, y como parte de un sistema de dominación masculina, esto es, de la estructura patriarcal de la familia. No obstante, “sin la familia patriarcal, el patriarcado quedaría desenmascarado como una dominación arbitraria y acabaría siendo derrocado por la rebelión de ‘la mitad del cielo’ mantenida bajo sometimiento a lo largo de la historia” (Castells, 1998:158). De hecho, la crisis del patriarcado se manifiesta en la diversidad creciente de formas de asociación entre la gente para compartir la vida y criar a los hijos. Sin embargo, no se trata de la desaparición de la familia, sino de su profunda diversificación y del cambio en su sistema de poder.

### **3.2.1. La empresa familiar**

Las relaciones de género son “un aspecto de las relaciones sociales y se constituyen a partir de reglas, normas y prácticas a través de las cuales se asignan los recursos, las tareas y las responsabilidades, además de asignar el valor de cada tarea y el poder que cada cual puede movilizar a su favor. Estas relaciones no operan en el vacío sino que son producto de las formas en que se organizan y se reproducen las instituciones a lo largo del tiempo”(Zabala, 1999: 358). Una de estas instituciones es la empresa familiar, y que en España es uno de los ejes centrales de la economía. Constituyen la mayor parte de las pymes y, en consecuencia, el núcleo central del tejido empresarial español; es decir, de la riqueza y del empleo generado por la iniciativa privada en España.

La empresa familiar es definida como cualquier negocio en que la mayoría de la propiedad y del control se encuentran en manos de una familia, y en el que dos o más miembros familiares están implicados en los negocios de la empresa<sup>93</sup>. Gallo (1997)

---

<sup>93</sup> Rosenblatt et al. (1994); Claver et al. (2004).

considera, además, que en este tipo de empresas se trasladan a ella los valores que dominan en el seno de la familia. Pero, lo significativo en los análisis sobre la empresa familiar es que estos análisis sólo se interesan por los beneficios económicos que reporta la empresa para la familia<sup>94</sup>, dejando al margen el examen de cómo se organizan las personas en estas familias y cómo se reparten el consumo, el trabajo y el ocio.

La mayoría de los análisis de la empresa familiar aplican el análisis económico más convencional y en el que la empresa familiar es contemplada como una caja negra descrita únicamente por su estructura de preferencias y por el problema central de la elección racional. Este análisis elude cualquier aspecto de su organización interna y se concibe la familia como una unidad armónica, racional y ahistórica, y bajo el supuesto de utilidad conjunta dentro de la familia. Bajo este supuesto, se concluye que las mujeres poseen una ventaja relativa para la producción doméstica y por tanto optan por especializarse en la misma, ya que conviene aclarar que la dependencia “no es sino el coste de oportunidad de abandonar al agente que la soporta: cuanto más alto es el precio que hay que pagar por abandonar al grupo al que se pertenece, más se depende de él, y viceversa, cuanto más pequeño es el coste de salida, menos se depende del grupo del que se forma parte” (Requena, 1998: 417).

En la anterior conclusión se da otro supuesto, la ausencia de conflictos de intereses dentro de la familia<sup>95</sup>. En la familia impera el consenso y el altruismo, tal y como se observa en el Tratado sobre la familia de Becker (1981), en donde “se contraponen las ventajas del altruismo para mejorar el bienestar de padres e hijos y sus desventajas en las transacciones mercantiles. Becker profundiza en el debate con la admisión de que la fea cara del egoísmo puede asomar en la familia bajo la forma de un ‘niño malcriado’ (rotten kid). De hecho, Becker recurre al concepto de un dictador benevolente para explicar por qué los individuos de la familia no se aprovechan de la benevolencia de los demás miembros” (Carrasco 1999: 98-99).

---

<sup>94</sup> Sin embargo, la empresa familiar es “empresa” y “familia”, y los campos de investigación, entre 1998 y 2000, en empresa familiar son “sucesión (17,1%), dirección de empresas (15,7%), relaciones familiares y estudios sobre empresas familiares (con un 12,8% respectivamente) así como estructura de propiedad y gobierno de la empresa (10,7%)” (Sacristán, 2002: 522).

<sup>95</sup> Tampoco se alude a que en el ámbito de las familias se nos presenta, en la actualidad, una realidad cada vez más cambiante, plural y compleja. Básicamente, se sigue adoptando como patrón el modelo de familia nuclear, cuyo perfil viene determinado por la pareja heterosexual con hijos. De hecho, en la sociedad española la ideología de la familia nuclear biparental sigue marginando a otras formas familiares como los monoparentales (Mora, 1999).

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

Esta idealización de la familia conlleva subordinar la organización familiar a la eficiencia del mercado y la creación de la empresa familiar a la contingencia del riesgo, y que constituye la esencia de la empresa y justifica el beneficio empresarial familiar como la recompensa por el riesgo asumido. De hecho, el mismo proceso de toma de decisiones empresariales se relaciona con la asunción necesaria de riesgos. Todo se resuelve en calcular el riesgo total en que incurre la empresa familiar, pero en ningún momento se plantea que en el grupo familiar se establece una distribución de los recursos en una clara base de género. Se encamina la empresa familiar a partir, pues, del problema del riesgo y la solución está en establecer el protocolo familiar que constituye “el documento escrito que establece las normas generales de funcionamiento de la empresa familiar. Es el código de conducta de este tipo de empresas, y supone un importante acuerdo de voluntades con el fin de tratar de evitar conflictos futuros que, en el devenir de la empresa familiar, pueden y suelen surgir. El Protocolo no evita el

hecho, pero puede evitar el conflicto que, como consecuencia de un acontecimiento, suele presentarse” (Giménez, 2002: 403).

El Protocolo sirve además de medio de comunicación entre la Familia y los gestores de la empresa familiar, toda vez que es normal que haya siempre familiares no inmersos en la gestión empresarial. La aprobación del Protocolo ha de ser unánime para su buen funcionamiento futuro, y el documento en que se concrete debe ser lo suficientemente flexible y dinámico para asegurar, en la medida de lo posible, el buen gobierno de la empresa familiar. El contenido básico imprescindible que hay que abordar para realizar un protocolo que se adecue lo máximo posible a una empresa familiar, es, para Corona (2002) y Giménez (2002), el siguiente:

- 1) Cultura y Valores. Es importante narrar la historia de la Empresa Familiar enfatizando las anécdotas o sucesos que han marcado su trayectoria o caracterizan sus valores y cultura interna y señalando, cuando existan, los principios y códigos de conducta familiares. También es importante tener claros cuales son los objetivos de la familia: cohesión, armonía, solidaridad, conservación del entorno, etc. En este apartado además conviene definir los principios y normas que establecen las reglas en las relaciones con los directivos y empleados.
- 2) Gobierno y Control. Un protocolo familiar ha de dejar definidos: el Consejo de Familia (misión, composición, competencias, etc.), la Junta de accionistas o socios (competencias, frecuencia de reuniones, etc.), el Consejo de Administración (misión, componentes, condiciones de acceso, etc.) y la Dirección General (de tipo familiar o profesional, misión, evaluación, etc.).
- 3) Incorporación a la empresa. Es necesario delimitar ‘a priori’ las condiciones de acceso (experiencia, titulación, procedimiento de elección, etc.), periodos de prácticas (posibilidad para todos los jóvenes, condiciones, etc.), retribución (fijación, evolución de la gestión, etc.), comité asesor (en caso de discrepancias un comité formado por personas independientes emitirá opiniones vinculantes sobre estas materias) y condiciones de salida.
- 4) Derechos patrimoniales del accionista. En un protocolo familiar hay que concretar una política de dividendos, establecer una obligación de valoración anual de la empresa, el derecho de amortización anual y el establecimiento de Fondos Educativos.

5) Además resulta fundamental incidir en puntos tan importantes como son: la concesión de garantías y préstamos (regular la posibilidad de que se concedan y establecer, en su caso, las condiciones mínimas), la regulación del uso de los nombres y marcas comerciales por los miembros de la familia, las políticas de riesgos (límites financieros, límites de inversión, de déficit, etc.), las oportunidades de negocio y cualquier otra materia que pueda tener algún tipo de consideración para una empresa familiar determinada. En conclusión de lo que se trata es de definir los puntos básicos para el funcionamiento, siempre desde su propio punto de vista, de una determinada familia y empresa con el objetivo de obtener la cohesión, armonía y comunicación familiar en torno a la realidad de la empresa, logrando que se comparta la visión o el sueño de futuro de los familiares, con el fin de obtener las reglas que esa familia se da a sí misma para establecer sus relaciones familia-empresa.

En el escenario de la empresa familiar se adopta la separación artificial entre la esfera de producción y gestión –considerado como principal objeto de estudio- y la de reproducción, otorgando a la familia el estatus de una estructura de gobierno que se superpone a la tecnología de producción bajo un determinado orden de preferencias. La empresa familiar es, pues, analizada como una estructura de gobierno que debe resolver problemas de motivación y coordinación en un proceso de acción colectiva. Con este fin se entienden los modelos clásicos de agencia y coalición para incorporar a ellos las relaciones personales dentro de un círculo de parentesco; relaciones en las que los que están ausentes las relaciones de género y que sirven de soporte para la actividad económica. Así, se ignora el hecho de que las relaciones sociales patriarcales son las que hacen posible la viabilidad de muchas actividades económicas.

Por ejemplo, la aproximación financiera a la teoría de la empresa ha contemplado a la empresa familiar como una organización donde la propiedad y el control de la empresa están centrados en las mismas personas, que son además quienes trabajan en la empresa. La empresa familiar “sería así el ‘antiparadigma’ de la separación entre propiedad y control diagnosticado por Berle y Means en la gran empresa americana. Bajo esta premisa, la empresa familiar se evita los costes de agencia (principalmente supervisión, ineficiencia por falta de alienación de intereses entre propietarios y directivos), aunque incurre en otros (ineficiente asignación de riesgos, límites a la inversión y al crecimiento, renuncia a determinados recursos y capacidades

externos al núcleo familiar). Trabajos recientes (...) cuestionan que la empresa familiar elimine los costes de agencia y ofrecen nuevas perspectivas sobre el tema. En particular, estos trabajos sugieren que existen situaciones donde el principal/padre delega en el hijo la dirección de la empresa de manera que, como resultado de esa delegación, surge un problema de información asimétrica por el cual el padre no puede observar las decisiones del hijo” (Gálvez y Salas, 2003: 769).

La empresa familiar es analizada como un caso concreto de gobierno familiar, y como tal es una institución que “puede ofrecer ventajas comparativas a la hora de minimizar los costes de producción y los costes de transacción que resultan de la producción y el intercambio, siempre que en las transacciones concurren ciertas condiciones. Si las condiciones que favorecen el gobierno-empresa familiar se generalizan en una sociedad y en un momento de tiempo, es de esperar que la empresa familiar ocupe también un protagonismo destacado entre las organizaciones económicas de esa sociedad” (Gálvez y Salas, 2003: 775).

Generalmente, en los estudios sobre la empresa familiar, los conceptos y modelos teóricos que se emplean esta ausente la variable género, ya que únicamente se plantea que la familia se suele considerar con derechos sobre la empresa, tanto para trabajar en ella como para tener participación en su capital o para intervenir y tomar decisiones de su gestión. Y el problema que plantean estos estudios es que una elevada implicación de la familia “en la gestión de la empresa puede llevar a desarrollar actitudes negativas como son el nepotismo, la desconfianza hacia personas externas a la familia que trabajan o pueden trabajar en la empresa, o las resistencias a su necesaria profesionalización y renovación estratégica. Por el otro, el predominio de los valores familiares sobre los empresariales puede provocar la existencia de desequilibrios en la relación profesional tanto con familiares como con profesionales externos (por ejemplo en la remuneración, la promoción, la descentralización y toma de decisiones), ya sea favorable a los primeros o, todo lo contrario, desfavorable hacia ellos” (Amat, 2004: 23)<sup>96</sup>.

---

<sup>96</sup> Manzano y Ayala (2002), Claver et al. (2004); Cabrera y Santana (2002).

En dichos análisis se constata que lo más relevante afecta a la continuidad de la empresa familiar<sup>97</sup> y es que según las previsiones de la Comisión Europea, en Europa, un millón de empresas pueden desaparecer a causa de la falta de preparación de su transmisión, poniendo en peligro, de ese modo, la pérdida de puestos de trabajo. Es importante profundizar en esta problemática que afecta a la estructura fundamental del sistema económico pues las empresas familiares representan un total de diecisiete millones de empresas en Europa que dan empleo a más de cien millones de trabajadores. En efecto, “fuentes de la Unión Europea estiman que en los próximos diez años realizarán la transición generacional cinco millones de empresas en Europa, y según nos dicen la propia Comunidad, un 20% no lograrán superarla. Y es que en el relevo generacional es cuando se ha de afrontar el reto de su supervivencia, ya que en definitiva han de hacer frente a un cambio que conlleva dos aspectos que suelen coincidir en el tiempo: superar el cambio de líder empresarial y la estructura que le rodea, y además ser capaces de adaptarse a un medio competitivo cada vez más cambiante en el que los ciclos de vida de los productos se acortan” (Casado, 2003: 797)<sup>98</sup>.

Para hacer frente al riesgo de la sucesión, Amat (2004) presenta un modelo de diagnóstico. El modelo de los cinco círculos que especifican cinco tipos de problemas diferentes, y que son los siguientes:

1) Círculo de la familia. Este círculo considera una serie de factores que son muy relevantes. Entre ellos hay que destacar, especialmente, las características de los valores, actitudes, relaciones familiares y pautas de comunicación que se promueven dentro de cada familia empresaria, el grado de armonía existente y su influencia en la empresa familiar y viceversa, es decir, la influencia de ésta en la familia empresaria, considerando especialmente el grado de compromiso de la familia con la superposición o solapamiento que suele existir entre los temas familiares y los temas empresariales, el predominio de los valores e intereses de la familia o, por el contrario, los de la empresa en las decisiones empresariales así como los estilos de resolución de los conflictos y las

---

<sup>97</sup> Davis y Tagiuri (1989); Lansberg (1988); Lea (1993).

<sup>98</sup> El análisis de las causas de la “elevada y excesiva mortalidad empresarial se debe fundamentalmente a tres cuestiones: la propia naturaleza de la empresa familiar, a la complejidad del proceso sucesorio y a las deficiencias en la gestión causadas por los bajos niveles de profesionalización. La investigación en empresa familiar debe ser consciente de esta problemática en todo momento a la hora de plantear sus investigaciones” (Sacristán, 2002: 521).

estructuras de gobierno desarrolladas para regular la interacción de la empresa con la familia.

2) **Círculo de la propiedad.** Dentro de ésta hay una serie de factores que son específicamente relevantes. Entre ellos hay que destacar, especialmente, los que se refieren a la estructura de poder accionarial de la empresa familiar, la actitud hacia la incorporación de accionistas y/o consejeros no familiares, al grado de armonía existente en las relaciones entre diferentes grupos accionariales. Igualmente, también hay que considerar otros aspectos fundamentales ligados a la gestión del patrimonio, que comprende los aspectos jurídicos (civiles, mercantiles y fiscales) y financieros, y a la eficacia de los órganos de gobierno de la propiedad (junta de accionistas y consejo directivo).

3) **Círculo de negocios.** En este círculo se considera, especialmente, la visión estratégica y la competitividad de la empresa familiar que resulta de la elección de sus opciones estratégicas concernientes a los mercados en los que operan, los productos que ofrecen y los recursos de que disponen (humanos, tecnológicos, materiales) y de las políticas que utilizan (comercialización, producción, financiación, investigación y desarrollo).

4) **Círculo de gestión.** Este círculo considera los aspectos relacionados con la organización de los recursos humanos, tecnológicos y materiales para implantar las estrategias establecidas, asegurar el logro de los objetivos estratégicos y mejorar su posición competitiva.

5) **Círculo de la sucesión.** Este círculo hace referencia a un proceso que finaliza con la transmisión de poder de decisión y de la propiedad a la siguiente generación. Se considera que es uno de los procesos más importantes y a la vez más críticos que debe emprender una empresa familiar para garantizar su continuidad en manos de la familia empresaria. La fuerte vinculación emocional que existe con la empresa familiar hace que sea una de las cuestiones consideradas como más relevantes para los miembros de la familia, tanto para los sucesores como, especialmente, para el líder, sobretodo si éste ha sido su fundador.

### **3.2.2. Desarrollo de la actividad empresarial**

Empresario y función empresarial han sido dos tópicos que han ganado importancia en las últimas décadas como materia de investigación académica. Elevados por Marshall a la categoría de factor de producción, la función empresarial y el

empresario, en virtud de su poder organizador han sido catalogados con frecuencia como responsables del desarrollo y el crecimiento económico<sup>99</sup>. Este hecho ha supuesto “que la función empresarial se haya extendido a la lucha de las grandes organizaciones por seguir siendo competitivas. Así, el creciente interés por estos tópicos, tanto en el ámbito académico como profesional, se justifica en el ánimo de establecer relaciones entre las acciones ejercidas por el empresario y los beneficios económicos y sociales que reporta su actividad” (Batista et al., 2003: 140). Por tanto, en los últimos años se ha generado un renovado interés por el estudio de la función empresarial y el desarrollo de la actividad empresarial. Concretamente, se considera al emprendedor como el principal agente del desarrollo económico al introducir ideas innovadoras y generar empleo.

Para Schumpeter (1964) la función del empresario, de su liderazgo económico, consiste en ser capaz de romper con los modos de actuación establecidos al uso. El empresario es el agente que rompe el equilibrio con el proceso de destrucción creadora, y esta acción es la esencia del desarrollo económico al provocar respuestas adaptativas del resto de agentes económicos. Así, Schumpeter “es muy explícito al insistir en que la innovación, y no el descubrimiento, lo que identifica al empresario y en lo que consiste su contribución al proceso económico. Lo que inspira la actividad empresarial con éxito no sólo es el ver lo que los otros no ven, sino la posesión de la voluntad, la determinación y las cualidades de liderazgo necesarias para hacer aquello que muchos ven como un negocio futuro, pero que pocos o nadie hace” (Cuervo, 2003: 70).

La figura del empresario puede adoptar la forma de empresario individual, en la mayoría de los casos de propietario del capital, y de empresario corporativo o profesional, con escasa o nula participación en el capital, que el desarrollo de la sociedad anónima y la especialización de funciones han hecho posible. La literatura económica y empresarial suele centrar la atención sobre el empresario individual, la pequeña empresa y los start –ups. Pero, el empresario no es sólo el emprendedor individual que detecta o crea oportunidades de negocio, como se vive en la actualidad con Internet (start –ups), sino también el “empresario corporativo”, dado que éste no se limita a gestionar con eficiencia los activos de la empresa y coordinar y controlar la

---

<sup>99</sup> Así, leemos que los procesos de desarrollo endógeno se producen “cuando se crea y se desarrolla la capacidad empresarial, capaz de difundir por el sistema productivo innovaciones y conocimientos que estimulan la mejora de la competitividad de las empresas” (Vázquez Barquero, 2005: 144).

actividad de ésta, sino que “en el momento actual tiene que anticipar, articular y gestionar el cambio que exige una reevaluación continua de la cartera de negocios de la empresa, de lo que la empresa hace, así como también de los procesos internos de gestión, de cómo lo hace, es decir, reinventar la empresa día a día o crear nuevas empresas” (Cuervo, 2003: 49-50).

La literatura sobre el desarrollo de la actividad empresarial plantea que este desarrollo se inicia detectando una idea de oportunidad en el mercado y además que sea realizable. Drucker (1985) describe tres categorías diferentes de oportunidades: 1) la creación de nueva información, como ocurre con la invención de una nueva tecnología; 2) la explotación de las ineficiencias en los mercados, consecuencias de la información asimétrica en el tiempo o el espacio; 3) la reacción a los cambios en los costes relativos y beneficios por usos alternativos de recursos, como ocurre ante políticas regulatorias o cambios demográficos. En base a estas características, se plantean “tres clases de cuestiones a la investigación en entrepreneurship: 1) ¿por qué, cuándo y cómo se generan las oportunidades para crear bienes y servicios?; 2) ¿por qué, cuándo y cómo las descubren y explotan algunas personas y no otras?; 3) ¿Por qué, cuándo y cómo se utilizan diferentes modos de acción para explotar las oportunidades?” (Ruiz, 2003: 159).

La búsqueda de la idea-oportunidad es un proceso que puede sistematizarse de la misma forma que en un departamento de I+D se sistematiza la búsqueda de ideas para posibles productos. El segundo paso del proceso de emprender “es la realización de un plan de negocio. Se trata de una descripción objetiva y exhaustiva del proyecto de la empresa que se pretende lanzar. El tercer paso es la obtención de los recursos, económicos, humanos, tecnológicos, que generalmente el emprendedor no posee ni controla y que debe movilizar en su entorno para poner en marcha la compañía. El cuarto paso es la materialización de la empresa, siguiendo el plan elaborado, gestionando adecuadamente los recursos y encontrando el espacio real en el mercado” (Nueno, 2003: 192).

La materialización de la idea-oportunidad comporta un comportamiento emprendedor, y que se caracteriza por ser innovador, asumir riesgos y anticipar oportunidades. Desde estas características generales, se describen algunos rasgos de la personalidad que diferencian a los emprendedores y que son las siguientes: necesidad de

logro, control interno, tolerancia ante la ambigüedad, riesgo calculado, orientación a las oportunidades, compromiso, independencia, formación y experiencia previa. Por tanto, desde una determinada perspectiva, las variables más relevantes para explicar el comportamiento emprendedor o empresarial serían las características personales. Por ejemplo, para Leibenstein (1968; 1978) el empresario es el agente encargado de actuar de forma permanente para disminuir el grado de ineficiencia de su empresa. Kirzner (1973) considera que la función empresarial se justifica más en el proceso de mercado por la insuficiente información existente. Esta falta de información permite que existan oportunidades de beneficios que sólo los más perspicaces pueden vislumbrar. Detectar estas oportunidades de beneficios y acometer las acciones necesarias para realizarlos constituyen para Kirzner los principales vectores de la función empresarial. Los empresarios son pues agentes que contribuyen al proceso de equilibrio de los mercados de forma significativa, y entre sus cualidades debe destacarse su permanente estado de alerta en un entorno en el que la información no es perfecta. Y el empresario de Knight (1971), es el que afronta la incertidumbre al estimar el futuro. La introducción del tiempo y la incertidumbre ante el futuro constituyen la base de la teoría de Knight sobre el empresario. El empresario es el agente encargado de convertir una situación de incertidumbre en una situación de riesgo. Afronta la incertidumbre, estima los escenarios posibles que pueden acontecer y valora la probabilidad de que sucedan.

Los rasgos de personalidad de los emprendedores son analizados como los aspectos cualitativos anteriores a la creación de la empresa y a efectos de identificar a los (las) agentes que poseen un perfil de emprendedor(a)/empresario(a) de éxito, y así establecer políticas de fomento a la creación de empresas y empleo<sup>100</sup>. En este sentido, se efectúan inventarios de capacidades de los(las) empresarios(as)<sup>101</sup>, mediante estudios biográficos de empresarios(as) y la historia de empresas con éxito. Es una línea de investigación en el que se pone de relieve el perfil psicológico y el comportamiento estratégico de los(las) empresarios(as) de éxito.

Los estudios que relacionan las características personales del empresario con el resultado de la empresa no son concluyentes o presentan reducida relevancia. Las relaciones entre atributos psicológicos, logro y performance son escasas. El impacto

---

<sup>100</sup> Brunet y Alarcón (2005); Fayolle et al. (2005).

<sup>101</sup> Veciana (1999); Díaz (2002); Kaufmann (1999; 1999a); Romero (1996); Kyrö y Kansikos (2005).

dominante es la experiencia, las habilidades que se desarrollan durante el aprendizaje por el empresario. Por ejemplo, Chandler y Jansen (1992) encuentran relevantes las competencias del fundador, su experiencia y aprendizaje, más que los atributos personales<sup>102</sup>.

En contra del anterior planteamiento, existen investigaciones que analizan la creación de empresas desde el punto de vista de condiciones estructurales, ya sea el entorno familiar, los grupos sociales, la religión, los valores y la cultura de la sociedad, las instituciones y su funcionamiento, el modelo de formación y el sistema de ciencia y tecnología<sup>103</sup>, y la acción del Estado. Por ejemplo, se afirma que los valores y la cultura generan un entorno de legitimidad de la actividad empresarial, y es que “la legitimidad se puede ver como el conjunto de valores que reflejan el apoyo social y moral (con o sin sanción legal) a determinadas actividades o instituciones<sup>104</sup>. Las fuentes inmediatas de la legitimación son: 1) los valores de la sociedad, de sus clases dirigentes y líderes; así como de las élites intelectuales; 2) la propia existencia e historia de las actividades empresariales en el pasado, con sus éxitos y fracaso, que legitiman la actividad en el presente, lo cual la convierte en variable intermedia, dado que la propia existencia de ideas y valores positivos refuerza la legitimación” (Cuervo, 2003: 59).

Muchos trabajos se han centrado en el papel de la cultura, por ejemplo Hofstede (1980); sin embargo, consideramos que las diferencias nacionales en la actividad empresarial están mejor expresadas por el conjunto de instituciones que guían o constriñen el comportamiento de la empresa privada en cada economía, por ejemplo Busenitz, Gomez y Spencer (2000). Kostova (1997) introduce tres dimensiones para evaluar el perfil institucional de los países: a) la dimensión regulatoria, las leyes y las regulaciones que facilitan apoyo a nuevos negocios, para reducir riesgos o para iniciar un proyecto y/o que facilitan a los empresarios la adquisición de recursos; b) dimensión de conocimientos, las habilidades de las personas para iniciar o establecer un nuevo negocio; c) dimensión valorativa o cómo los residentes admiran la actividad

---

<sup>102</sup> Herron y Robinson, (1993); Begley y Boyd, (1987); Lee y Tsang, (2001); Cuervo (2003).

<sup>103</sup> “La formación se considera un elemento determinante en la creación del capital humano, activos específicos por sus trabajos previos o su formación. En este punto se destaca cómo la creación empresarial puede venir condicionada por el sistema educativo, en concreto por la Universidad, tanto en su labor de formación como en la investigación que desarrolla” (Cuervo, 2003: 63).

<sup>104</sup> Solé y Parella (2005) destacan, en su estudio sobre los negocios étnicos, que las teorías culturales ponen el énfasis en el capital social y en las redes étnicas.

empresarial, la cultura, la creatividad, la innovación, los valores, creencias y normas que afectan a la orientación empresarial de sus residentes. Kostova indica que el concepto de cultura conduce a una excesiva generalización en términos de argumentos y resultados de la creación empresarial, siendo el perfil institucional más ajustado y relevante. Los que explican mayores o menores formas de cooperación y modos de entrada en el desarrollo emprendedor<sup>105</sup>.

También, desde una perspectiva estructural, hay que destacar que los modelos propuestos por la economía industrial explican la entrada y salida de las empresas en los mercados en base a las asimetrías en los niveles tecnológicos, en los sistemas organizativos y en el carácter de la información y su distribución entre las empresas entrantes y las establecidas. Al respecto, Geroski (1991) asigna un papel clave a las barreras a la entrada en el sector y a los niveles de beneficios esperados de una actividad en la irrupción de nuevos agentes en los mercados. En este sentido, el problema de la creación de empresa estaba en resolver las barreras de entrada en el sector, y una vez dentro del sector había que explotar su estructura como explicación de rentabilidades superiores.

Desde esta perspectiva, sí se asiste a un aumento en número y calidad de los estudios sobre la función empresarial tanto individual (entrepreneurship) como corporativa (corporate entrepreneurship)<sup>106</sup>. Así, las perspectivas teóricas dominantes serían la Teoría Ecológica de la Población, la Teoría Económica Institucional, la Teoría del Rol, la Teoría de la Marginación, la perspectiva basada en los Recursos y Capacidades, y la Teoría del Desarrollo Endógeno. Estas teorías se destacan porque evitan el psicologismo que admite que las capacidades empresariales nacen con el individuo o de que se desarrollan conforme este madura.

Para la teoría ecológica de la población el éxito en la creación de empresas está determinado por el entorno más que por la habilidad o la decisión del empresario. Su objetivo es determinar los factores del entorno que causan variaciones en las tasas de creación de nuevas empresas, tratando de predecir la probabilidad de nacimientos o

---

<sup>105</sup> Cuervo (2003: 62-63).

<sup>106</sup> Amit et al (1993); Shane y Venkataraman (2000); Stevenson y Jarillo (1990); Vernier (2005).

muerdes dentro de una población de empresas<sup>107</sup>. Para ello, presta atención a tres tipos de factores: demográficos -edad y tamaño de la organización -, ecológicos-dinámica y densidad de la población ya que se supone que las condiciones ambientales iniciales dejan una marca en la vida de una organización y que la tasa de creación y fracaso de las organizaciones depende del número de organizaciones que compone la población-, y del entorno -las relaciones entre poblaciones de organizaciones, el entorno institucional y la tecnología-.

Como indica Veciana (1985; 1988), los supuestos básicos de esta teoría son: 1) que las diferentes formas de empresas existentes son incapaces de adaptarse a los cambios en un momento dado, a causa de su inercia interna; 2) que los cambios del entorno generan nuevas empresas, y 3) que los cambios en las poblaciones de empresas obedecen a procesos demográficos de creación y disolución de empresas. Cambios regulados más que por la adaptación por la selección, ya que el entorno es un conjunto de influencias que selectivamente permite a algunas empresas sobrevivir. De ahí que las empresas sobreviven si son isomórficas con su entorno, y el empresario es un reflejo del entorno y su instrumento, en tanto que sus opciones están moldeadas por las características del tejido empresarial.

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

Para la teoría económica institucional la empresa actúa en un marco de normas, valores y suposiciones que limitan las decisiones racionales<sup>108</sup>, por tanto el marco

---

<sup>107</sup> Hannan y Freeman (1989).

<sup>108</sup> El nuevo institucionalismo implica un rechazo a los modelos del actor racional, un interés en las instituciones como variables independientes, un giro hacia explicaciones de carácter cultural y cognitivo, y un interés en “las unidades de análisis supraindividuales, que no son meros agregados, ni tampoco

institucional (las reglas de juego) es determinante del comportamiento empresarial al constituir limitaciones que condicionan el conjunto de elecciones de los individuos, y ello en tanto que estructuran incentivos en el intercambio humano, sea político, social o económico. Para Urbano y Veciana (2001) esta perspectiva teórica plantea que la adecuada gestión de las presiones institucionales para lograr legitimidad tiene un alto potencial explicativo de la supervivencia de las empresas. Y es que los elementos o módulos en que consisten las organizaciones están dispersas en el escenario social. Dado que estos módulos son considerados como adecuados, convenientes, racionales y necesarios, las organizaciones deben incorporarlos para evitar ser consideradas ilegítimas.

Es por ello que como cada marco institucional particular concreta en gran medida el tipo de información y conocimientos que requieren el emprendedor o la emprendedora y sus empresas, aquél delimita no sólo la clase y características internas de éstas, sino también los límites dentro de los que puedan alcanzar sus objetivos. Y es que la clave del desarrollo económico está, para esta perspectiva, en el tipo de instituciones que predominen y en la clase de incentivos que provean, y en el marco de aquéllas y de éstas los emprendedores pueden invertir en mejorar la organización interna de sus empresas, sus capacidades y destrezas<sup>109</sup>. Concretamente, la creación de capital social o confianza es clave para analizar el fenómeno de la función empresarial para este enfoque, ya que existe una relación directa entre el capital social de un territorio y su desarrollo empresarial. Para la teoría del desarrollo endógeno el capital social es un fenómeno que caracteriza al sistema de relaciones productivas y comerciales de un territorio concreto. Definiéndolo como uno de los mecanismos que contribuyen a la cooperación y coordinación de los agentes y, por lo tanto, al desarrollo de un territorio.

El capital social adquiere importancia y se alimenta a través de las experiencias obtenidas por empresas en las redes y más especialmente en la relación entre la formación de nuevas empresas y los huecos estructurales a lo largo del ciclo de vida de la red. A lo largo del tiempo las empresas aprenden a trabajar eficazmente con sus

---

consecuencia directa de las características, atributos o motivos de los individuos” (DiMaggio y Powell, 1991: 8).

<sup>109</sup> North (1984).

socios y a generar confianza en sus relaciones en la red; de esta manera evitan el oportunismo y generan confianza mutua. El capital social facilita tanto la adquisición de conocimientos, el aprendizaje, como su explotación, siendo un elemento destacado que impulsa el entrepreneurship. Para los nuevos emprendedores, “un resultado valioso que se obtiene por pertenecer a la red es el status o reconocimiento que proviene de las relaciones con socios de prestigio” (Ruiz, 2003: 165).

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

A partir de la teoría del aprendizaje social se han desarrollado dos enfoques teóricos similares a la teoría del rol: la teoría del modelo a imitar y los modelos de intencionalidad empresarial. Ambos enfoques hacen hincapié tanto en el proceso cognitivo, donde la motivación es una importante variable, como en la influencia en aspectos ambientales próximos al individuo, como la familia, la experiencia o la formación. La teoría del modelo a imitar señala que el comportamiento del empresario se ve influenciado por la red social de la que forma parte y en la que se encuentran entre otros individuos aquellos que componen su familia, y los modelos de intencionalidad empresarial se basan en el proceso de aprender a través de la observación y explica la actividad emprendedora no exclusivamente por imitación de otras personas cercanas o

conocidas, sino por la interacción de diferentes variables ambientales y personales del individuo<sup>110</sup>.

La teoría de la marginación considera que el inicio de la fase del proceso de creación de una empresa comienza con un suceso crítico que la precipita, con la ruptura del estilo o modo de vida previo. Concretamente se afirma que los individuos inadaptados o marginados son los más propensos a convertirse en empresarios, como puede ocurrir en ciertos grupos étnicos, inmigrantes, religiosos desempleados(as), que al encontrarse en situaciones de marginación social encuentran en la creación de su propia empresa una opción profesional de ganarse la vida e incluso un reconocimiento e integración social. Según esta hipótesis, para convertirse en empresarios son necesarias dos condiciones: 1) una estrategia en incubación desde hace algún tiempo y, 2) un suceso catalizador (desempleo, despido, falta de seguridad en el empleo, situaciones de imposibilidad de acceso a la producción en la empresa actual, situaciones de rechazo de ideas, de nuevos productos, o propuestas de cambio por parte de la dirección de la empresa donde se trabaja, o incluso, la huida de la pobreza)<sup>111</sup>. Este suceso catalizador desencadena el proceso de formación de una empresa sin responder necesariamente a un motivo de obtener beneficio, sino más bien a un factor o suceso crítico negativo, de hecho, trabajadores en paro o trabajadores de alta rotación tienen, *ceteris paribus*, una probabilidad más alta de autoemplearse o convertirse en empresarios en un determinado momento.

En Dirección Estratégica se considera otro nivel de análisis: el nivel de empresa<sup>112</sup>. A este nivel se plantea la función empresarial como un proceso directivo de desarrollo de nuevas oportunidades de negocio, y a la procedencia de los recursos necesarios para explotar comercialmente dichas oportunidades. El comportamiento directivo de los empresarios/emprendedores se caracteriza por estar dirigido hacia la búsqueda externa de nuevas oportunidades de negocio, y por promover y mimar las relaciones sociales con otros agentes económicos con el fin de conseguir los recursos que necesitan. En contraposición, “el empresario/administrador apenas se compromete con el desarrollo de nuevas oportunidades, y su orientación en este proceso es

---

<sup>110</sup> Brunet y Alarcón (2005).

<sup>111</sup> Shane y Venkataraman (2000); Veciana (1999).

<sup>112</sup> Ripollés y Menguzzato (2003).

mayoritariamente interna; además, la máxima preocupación de este empresario es el control de la propiedad de los recursos que necesita y no la capacidad de disponer de ellos. Este proceso de dirección se desarrolla básicamente a partir de las siguientes seis dimensiones: la orientación estratégica, el compromiso con las oportunidades, el compromiso con los recursos, el control de los recursos, la estructura de dirección y la filosofía de recompensa” (Ripollés y Menguzato, 2003: 239-240).

Las anteriores dimensiones ponen de relieve que las oportunidades están en el núcleo del negocio de la empresa, lo que la Teoría Estratégica de los Recursos denomina el core business. Y es que sobre core business el objetivo principal de toda organización, si quiere crear una ventaja competitiva sostenible en el tiempo, es el de lograr competencias básicas distintivas o de carácter idiosincrásico, es decir, aspectos necesarios para competir en su “arena económica”, y poder aceptar el reto de los otros y “conseguir el éxito o la victoria, para lo que es preciso que sean diferentes, propias, esto es que se sustenten en los factores, procesos y actividades en las que se tiene dominio, experiencia, y son distintivos. Competencias que se van caracterizando o definiendo en las personas, en la propia organización, en sus técnicas y en sus estrategias. Estas ‘competencias básicas distintivas’ se combinan en un concepto general conocido en la literatura por ‘competencia esencial’ (core competence). (...) Toda ‘competencia básica distintiva’, sea cual sea su categoría observable, se compone o se integra por tres conceptos fundamentales (...): actitudes (visión y valores), recursos (tangibles o intangibles) y capacidades (habilidades y experiencia)” (Bueno, 2003: 257).

La acción estratégica (orientada a la obtención de ventajas) ha de conllevar una mentalidad emprendedora (orientada a las oportunidades). Oportunidades que dependen de aquellos recursos que son, fundamentalmente, escasos, valiosos y difíciles de imitar, de sustituir<sup>113</sup>, y ello en un contexto en que los efectos de la consolidación de las

---

<sup>113</sup> La empresa que desee construir una ventaja competitiva debe disponer de mejores recursos que sus competidores; pero, si no los tiene, puede utilizar los recursos convencionales mejor que sus competidoras, gracias a los sistemas de gestión adecuados; lo que se traduce en la posesión de unas determinadas capacidades, resultado de la interacción entre una serie de recursos tangibles e intangibles mediante el apoyo de las estructuras y los sistemas de gestión correspondientes. La organización interna se convierte, así, “en fuente de ventajas competitivas, ya que posibilita la explotación de los recursos disponibles para la empresa mejor que los competidores, dando lugar a un conjunto de capacidades, tanto estáticas como dinámicas. Las capacidades estáticas permiten hacer lo mismo cada vez mejor; mientras que las dinámicas sirven para introducir cambios o adaptarse con rapidez a los cambios del entorno; son las que proporcionan flexibilidad a la organización. Gracias a ellas los directivos integra, construyen y

mejoras en los sistemas de información, la comunicación y la tecnología plantean un nuevo marco competitivo que fuerza a las empresas de cualquier tamaño o en cualquier estadio de desarrollo a navegar en un entorno en el que deben mantener una importante flexibilidad estratégica generada por un claro liderazgo y visión de negocio. Esto requiere desarrollar competencias dinámicas claves para crear y recrear continuamente los productos que la empresa vende al mercado y su propia estructura de funcionamiento. Así, desde la visión de los recursos y capacidades, especialmente en su evolución hacia la teoría del conocimiento, “se podría considerar la función empresarial en nuestros días como un complejo activo que preconiza buena parte de la ventaja competitiva tanto de las empresas, como, y desde una visión supraempresarial, de los territorios” (Batista et al. 2003: 149).

La existencia de una relación entre el crecimiento económico y la función empresarial se ha puesto de manifiesto tanto en los procesos de globalización como en los procesos de especialización de las empresas de determinados lugares en la fabricación de un mismo tipo de productos<sup>114</sup>. La ventaja de estos lugares “proviene de la proximidad de las empresas, que les permite: compartir los costes fijos de recursos comunes, tales como infraestructura y servicios: disponer de una base de proveedores especializados: tener acceso a un stock de trabajadores cualificados y aprovecharse de una rápida difusión y filtración de los conocimientos técnicos entre las empresas. Estos factores, que provocan un aumento de la productividad y que se encuentran fuera de las empresas individuales, reciben el nombre de economías externas de escala, o economías de aglomeración” (Fernández, 2003: 228-229).

---

reconfiguran las competencias estáticas de la empresa con el objetivo de que actúen en entornos rápidamente cambiantes” (Fernández, 2003: 731).

<sup>114</sup> Ruiz (2003: 164) señala que las oportunidades que ofrece la globalización ha conducido a una mayor presencia de las pequeñas empresas en los mercados globalizados. Las empresas expanden sus oportunidades, captan recursos, y aprenden más rápidamente en estos mercados internacionales, sus experiencias aumentan y pueden ser utilizadas en otros mercados. El mayor dinamismo de los mercados internacionales y los procesos de globalización “empujan a las empresas a desarrollar capacidades dinámicas. Estos procesos, por su naturaleza, son eminentemente emprendedores. Una razón más del aumento de la actividad emprendedora en muchas partes del mundo es la corriente de privatizaciones. La liberalización de la economía ha producido nuevas oportunidades que han llevado también a un aumento de alianzas entre empresas de diferentes países (...). Lo mismo que está ocurriendo con empresas emprendedoras más pequeñas sucede con las multinacionales”.

En base a estas economías de aglomeración, el desarrollo endógeno de un territorio es producto de la creación de nuevas empresas<sup>115</sup>, ya que cuando el conocimiento incorporado al capital humano aumenta y el territorio es cada vez más complejo, es decir, aumenta la capacidad de aprender y las externalidades están organizadas, no sólo se presentan los rendimientos decrecientes, sino que se producen rendimientos crecientes y la productividad marginal del capital aumenta contrariamente a lo que podría esperarse. Entonces, podemos preguntarnos: “¿de donde sale la energía para convertir los esperados rendimientos decrecientes en rendimientos crecientes? Pues, entre otras cosas y principalmente, de las externalidades. El hecho de que el conjunto de empresas en un territorio vean la necesidad de mejorar sus posiciones invirtiendo e innovando, favorece cada una de ellas. Lo normal, en un proceso de innovación, en una economía en red, es que se presenten externalidades de todo tipo, provenientes por una parte de otras empresas, pero por otra del espacio de soporte y del crecimiento de la complejidad de la organización del territorio” (Solé Perellada y Martínez, 2003: 328). Y es que de la iniciativa presente en el espacio de soporte pasa, así, a ser importante para el desarrollo. También lo son las políticas que dirijan la vertebración del sistema productivo territorial, es decir, “sus ampliaciones fruto de spin-off y externalizaciones varias, o simplemente de iniciativas de creación de nuevas actividades de servicios o de producción” (Solé Perellada y Martínez, 2003: 329).

### **3.2.3. La función empresarial y género.**

En relación a las determinaciones de género respecto a la función empresarial ha sido explicado bajo lo que determinada literatura denomina “despertar femenino” y/o “emprender femenino”, y ello bajo el supuesto de la complementariedad de hombre y mujer, ignorándose que el estatus de empresarias no implica que las obligaciones familiares y las tareas relacionadas con el hogar y la familia se repartan de manera más equitativa. Las mujeres “siguen asumiendo en solitario el volumen total de las cargas domésticas” (Solé y Parella, 2005: 76).

---

<sup>115</sup> “Desde el punto de vista del desarrollo endógeno, el término entrepreneurship tiene que ver con la creación de empresas (pymes especialmente), la innovación y la política de desarrollo regional. La acción de emprender adquiere importancia en el desarrollo, en la medida en que la creación de empresas contribuye a la acumulación del conocimiento, resultado de los valores, experiencias y recursos como respuesta a las oportunidades del mercado” (Solé Perellada y Martínez, 2003: 333).

La complementariedad se legitima en base a las diferencias biológicas, psicológicas, antropológicas entre el ser hombre y el ser mujer. Un ejemplo ilustrativo, en la tradición católica<sup>116</sup>, es el siguiente: “Una consecuencia importante es que sois mujeres, porque sois personas femeninas, que al encarnarse en la materia se tienen que encarnar así, en mujer. De hecho, lo radical está así, en ser persona femenina. Por supuesto que ello tendrá consecuencias en lo psicológico y lo biológico, pero la causa más profunda está en la feminidad. Esta consecuencia es más importante para la mujer que para el hombre. El hombre tiene cierta capacidad para moverse a niveles más superficiales, los niveles más profundos afectan más directamente a la mujer. Cuando frivolizamos y nos quedamos en lo superficial, quien más sufre es la mujer. Todo lo que sea frivolización y superficialidad es más dañino para la mujer y, por tanto, siempre es dañino para la humanidad” (Pérez y Chinchilla, 1995: 17).

Otro ejemplo, lo tenemos en Peters (2002: 21), autor autoconvencido que revolucionó la gestión empresarial, para quien las mujeres son mejores líderes que los hombres en las circunstancias de la Nueva Economía, por lo que se debe aprovechar esta oportunidad: “La oportunidad que existiría (...) si el mundo empresarial aún-dominado-por-los-hombres se aprovechara -como puede y debe- de las habilidades para el liderazgo de las infravaloradas mujeres que tienen en sus filas. La oportunidad que existiría -por valor de miles de millones de dólares, sólo en los EE.UU- si los banqueros y fabricantes de coches, los hoteleros y los responsables de la Sanidad “lo entendiesen”, “lo pillasen”, (...) Si comenzasen a contar con el Talento Femenino, a desarrollar productos bien diseñados por y para mujeres; si comenzaran a presentarlos en el mercado del modo en que les gustara a las mujeres”.

Por otra parte, Peters (2002) afirma que cada individuo en una organización debe tener una identidad, valores, promesa, tal como ocurre con las marcas comerciales. Esta marca propia será la base de su identidad personal y de su individualidad en ese entorno actual de la empresa en el que prácticamente todo se subcontratará excepto el talento individual, de ahí la importancia de optimizar, de aprovechar el talento femenino para incrementar la línea de beneficios de un mundo empresarial inmerso en un acelerado

---

<sup>116</sup> Tradición en la que se les pide a las mujeres que “sean ellas también madres purísimas, madres dolorosas, siervas humildísimas. Sólo así se remediará su pecado original de haber nacido hembras. Este

proceso de continua discontinuidad y cuya competitividad esta impulsada por las ideas, el talento y la creatividad. Este planteamiento de Peters destaca, también, el hecho de que una gran parte de la literatura en torno a la creación de empresas se centra en algunos rasgos de personalidad que poseen los (y las) emprendedores(as). Rasgos positivos que destacan la naturaleza emprendedora del empresario y de la empresaria en busca de oportunidades de negocio.

En este sentido, el talento femenino es considerado como un activo específico de la empresa, de ahí que la estrategia de aprovechamiento de la diversidad interindividual ofrece a las empresas la posibilidad de atraer y mantener talentos diversos representativos de ambos géneros<sup>117</sup>. Se trata de optimizar las capacidades femeninas, contempladas como la base para dirigir estratégicamente la adaptación, integración y reconfiguración de los recursos internos de la empresa hacia el cambio del entorno. Y es que la “actividad empresarial supone el uso de imaginación, creatividad, audacia, liderazgo y persistencia en el logro de posición y riqueza. El empresario descubre oportunidades de beneficio, con una ‘innovación’, con una visión de discrepancias en la estructura de precios de un mercado, que le animan a tomar decisiones y tiene la voluntad y determinación para hacerse con el beneficio” (Cuervo, 2003: 50).

Esta oportunidad se apoya en que los hombres y las mujeres son diferentes. Dicha diferencia ha de convertirse, por un lado, en una oportunidad de hacer negocios: “No se trata de una cuestión de justicia social, ni una cuestión moral: Hablamos de RESULTADOS, BENEFICIOS” (Peters, 2002: 100). Por otro, en un aprovechamiento del potencial que las mujeres aportan a las empresas. Y es que la supervivencia de las empresas en una economía global no sólo depende de la estructura competitiva del mercado en el que operan, sino también de la adecuada utilización de sus recursos y capacidades. Así, las diferencias de los resultados entre empresas se explican más por los activos y recursos que por las diferencias estructurales. Resulta evidente que en este

---

desdichado origen marcará el destino de todas las mujeres bajo férula católica por los siglos de los siglos” (Molina, 2004: 67).

<sup>117</sup> Para Barberá (2004), la gestión de la diversidad interindividual supone una nueva cultura de trabajo que dinamiza la innovación y la creatividad hacia el logro de la excelencia y la calidad total. Sin embargo, el perfil actual de la gran mayoría de organizaciones dista mucho de ser diverso, sobre todo en sus niveles superiores de responsabilidad y toma de decisiones. La actual cultura y políticas organizacionales tienden a la creación de entornos no inclusivos de la diferencia humana, dando lugar a equipos homogéneos mayoritariamente masculinos, lo cual, a largo plazo, provoca ineficacia y pérdida de competitividad y adaptación a la sociedad global actual.

entorno, lo que demandan las empresas son líderes con la flexibilidad y las cualidades suficientes para hacer frente al mismo. De ahí que en muchas ocasiones se haya argumentado la conveniencia de que las mujeres se incorporen en los puestos directivos dado que pueden aportar talento, capacidades y habilidades complementarias a las masculinas. Lo que distinguirá en el futuro a una empresa con éxito de las demás, será el uso de los recursos humanos, para lo que los hombres y las mujeres podrían poseer cualidades distintas y complementarias. La idea de un liderazgo femenino orientado a las relaciones, “más ‘comunal’, emocional, sensitivo, expresivo, cooperativo, intuitivo, cálido, receptivo, empático, frente a un estilo masculino orientado a las tareas, los objetivos, la agresividad, la independencia, la lógica, la racionalidad y el análisis parecería estar ligado a procesos de socialización y culturales diferentes. Sin embargo, mantener estos perfiles como antagónicos, quizás supondría un análisis equivocado ya que las empresas necesitan, no tanto rechazar el punto de vista masculino, como incorporar lo que las mujeres puedan aportar para hacer frente a las nuevas situaciones empresariales” (Berenguer et al., 2004: 126).

La aplicación de la perspectiva de género se establece basándose en la valoración y el respeto por la diversidad, sin embargo, aunque el género lo experimentamos de forma personal, tiene una manifiesta dimensión social, ya que depende de cuestiones de clase y de cultura, de factores económicos, políticos y sociales así como institucionales e ideológicos<sup>118</sup>. Los discursos y las prácticas en conjunto, configuran los significados que damos a los hechos de género. Así, se plantea como aprovechar las ventajas que tiene para la empresa contratar a mujeres directivas o empresarias corporativas. Dicho aprovechamiento se ha de efectuar logrando el equilibrio entre vida familiar y laboral<sup>119</sup>. En ningún caso se habla de desigualdades de género, sino de diversidad de género, y ello en la perspectiva de que las actuales empresas necesitan ventajas competitivas para poder mantenerse en el mercado, y entre esas ventajas están las propias mujeres, o mejor dicho, el capital humano que conforma

---

<sup>118</sup> Osborne y Guasch (2003).

<sup>119</sup> “La interpretación del discurso de las mujeres acerca de las compatibilidades e incompatibilidades entre ejercicio profesional y vida familiar, permite concluir que para muchas españolas jóvenes y con aspiraciones profesionales, el papel social de esposa y, sobre todo, el de madre, continúa estando interiorizado como algo estrechamente vinculado a su género, lo que les obliga a plantearse la búsqueda de la compatibilidad como una tarea suya e, incluso, el posible abandono del mundo laboral durante los años dedicados a la crianza y cuidado de la prole” (Barberá et al., 2000: 103).

las mujeres. Por tanto, la diversidad de género constituye una oportunidad para las empresas para plantear la competitividad como una experiencia empresarial prioritaria.

El siguiente texto es ilustrativo de lo que queremos poner de relieve: “Desde esta nueva consideración, se analiza el enriquecimiento que ofrece la diversidad de género en los equipos de dirección, diversidad que ha ido en aumento a medida que las mujeres se han ido incorporando, de forma masiva, al mercado laboral y a las profesiones que exigen una cualificación de nivel superior. El análisis se puede plantear desde una perspectiva individual, desde un enfoque social o, desde una consideración más práctica, se puede traducir en beneficios para la organización. La valoración más destacada del criterio de diversidad, a nivel individual, remite directamente a las consecuencias comportamentales y actitudinales positivas para las mujeres. Por ejemplo, la progresiva profesionalización de muchas mujeres repercute directamente sobre ‘su motivación de logro’ o sobre su ‘nivel de autoestima’. Desde una consideración social, la diversidad mejora la representación de la comunidad y estimula la variable inter-cultural a través de la participación de mujeres en equipos de dirección. Pero, además, el incremento paulatino de mujeres ocupando puestos directivos adquiere un alto valor simbólico que contribuye a revalorizar lo ‘femenino’ y a la modificación de las creencias estereotipadas respecto de la falta de aptitudes o actitudes directivas de las mujeres. Finalmente, el argumento empresarial básico para sostener la diversidad es que este criterio aumenta los beneficios económicos al favorecer que los trabajadores estén más motivados y mejor preparados. Y los aumenta porque las mujeres (...) no tienen por qué ser ni más ni menos ambiciosas que sus compañeros varones” (Barberá et al, 2000: 64-65), ni más ni menos optimizadoras que sus compañeros varones, ni más ni menos predispuestas a visualizar oportunidades que están esperando ser descubiertas que sus compañeros varones, ni más ni menos emprendedoras que sus compañeros emprendedores.

Fomentar la presencia de mujeres en puestos directivos está, pues, justificado en tanto que la competitividad de las empresas implica la optimización de los recursos disponibles, ya sean técnicos o humanos<sup>120</sup>. Desarrollar, al respecto, el potencial

---

<sup>120</sup> En respuesta a la pregunta de por qué las mujeres se encuentran infra-representadas en los puestos directivos, durante la década de los ochenta se acuña el término “techo de cristal” en alusión metafórica a “las posibles barreras transparentes que impiden a muchas mujeres con capacidad personal y profesional

profesional de los empleados y empleadas es fundamental en términos de competición. Competición que explica que haya que activar el principio de igualdad de oportunidades contribuyendo, de este modo, a maximizar el aprovechamiento de los recursos humanos disponibles. Y es que “las ventajas derivadas de la participación de mujeres en el mercado laboral, y en particular, en relación con las tareas de dirección han sido valoradas, en fechas recientes, no sólo como un logro social que beneficia a las mujeres, sino también como un modo interesante de afrontar las exigencias planteadas por la complejidad que reviste la nueva organización laboral, al rentabilizar un número mayor de recursos disponibles. Desde este enfoque, las mujeres no sólo aparecen como personas que reclaman derechos de ciudadanía. Se presentan también como individuos con valores positivos a aportar al desarrollo económico y al progreso social” (Barberá et al, 2000: 38).

Desarrollo económico y progreso social que aparecen incentivados por la función empresarial al poseer los(las) empresarios(as) la voluntad, la determinación y las cualidades de liderazgo necesarios para hacerse con aquello que todos ven pero con lo que nadie se hace, es decir, la acción del descubrimiento y aprovechamiento de oportunidades económicas, y que define la actividad empresarial. Lo que Mises (1986) denomina la especulación en pos del lucro constituye la fuerza motriz del mercado, esto es, de la actividad empresarial.

En este contexto de la diversidad de género, se afirma que la segregación de género es aún una característica presente en el contexto laboral de la dirección y queda manifiesta, según Barberá et al (2000: 100-101), en los siguientes resultados:

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

---

alcanzar posiciones elevadas en los entornos directivos y promocionarse dentro de ellas. En fechas recientes, se ha reflejado la complejidad que encierran las barreras rebautizando el concepto de techo por el de auténtico ‘laberinto de cristal’ (...) Las barreras dificultan el desarrollo profesional de las mujeres, pero perjudican, también, a las organizaciones al impedir, en definitiva, el aprovechamiento máximo del potencial laboral que ofrecen las mujeres” (Barberá et al. 2000: 59).

por parte de las mujeres de las responsabilidades familiares, influyen en su decisión de retrasar sus compromisos familiares en favor de su desarrollo profesional.

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

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

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

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

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

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