

V reunión de economía mundial. 2003

Características de la actividad empresarial de las mujeres en los países desarrollados.

M^a José Rodríguez Gutiérrez.

Universidad de Sevilla

mjrodri@us.es

1. Introducción.

Desde hace ya algunos años se puede observar una creciente preocupación por avanzar en el conocimiento de la función empresarial y del papel que juega el empresario en los procesos de desarrollo económico. Esta inquietud se ha intensificado a raíz de los cambios estructurales que se han producido en la economía mundial desde los años 80 relacionados con los procesos de globalización, interdependencia creciente de la economía y aumento de la presión competitiva, los cuales han brindado nuevas oportunidades a la iniciativa empresarial, resaltando el papel de las empresas, especialmente de las pequeñas y medianas empresas, y de los empresarios en la generación del empleo, innovación y dinamismo económico. Así lo señala la OCDE, al considerar que la fortaleza económica de los países desarrollados va a depender en gran medida del dinamismo de sus empresas, de la capacidad de las mismas para aprovechar las oportunidades que surgen en el mercado, así como de sus posibilidades de adaptación a las nuevas circunstancias del entorno¹.

De esta manera se van multiplicando los estudios que investigan las relaciones existentes entre el tejido empresarial, los procesos de emergencia y dinamización de empresas, las características de los empresarios y el crecimiento económico de un país. En algunos de estos estudios se ha señalado que aquellos países en los que la población tiene un superior espíritu empresarial, mayor rapidez para percibir oportunidades de negocio y capacidad para crear y consolidar empresas, serán, otros factores aparte, los que registren una mejor evolución del empleo y más altas tasas de crecimiento económico. En este sentido, desde 1999, el Babson College, la London Business School y el Kauffman Center for Entrepreneurial Leadership, están llevando a cabo un proyecto de investigación internacional, *Global Entrepreneurship Monitor*, en el que se analizaba como afecta el nivel de empresarialidad de la población a los procesos de desarrollo y dinamismo económico. Dicho

¹ OCDE (2002). "Small and Medium Enterprise Outlook".

estudio examina las relaciones existentes en varios países entre la actividad propia del inicio de una empresa y el crecimiento económico, medido este último a través del crecimiento del PIB, llegando a la conclusión de que en aquellos países con niveles más altos de crecimiento económico hay una mayor actividad empresarial y que la creación de empresas está estrechamente correlacionada con el crecimiento económico².

En una versión más reciente del informe, que ha ampliado a 37 el número de países incluidos en el análisis, se afirma que “*para la mayoría de los países estudiados, el mayor y más rápido crecimiento en el número de nuevas empresas puede lograrse aumentando la participación de las mujeres en el proceso empresarial*”, sugiriéndose que la participación relativa de la mujer en la actividad empresarial justificaría hasta las dos terceras partes de la variación en actividad empresarial entre países³. Pero, aunque podría parecer obvio que la creciente actividad empresarial de la mujer estimularía el índice global de actividad empresarial, quizá sea menos obvio que esta actividad podría afectar de manera significativa el crecimiento económico en toda la nación. Un análisis de la relación entre la actividad empresarial de la mujer y el crecimiento económico llevado a cabo por la Fundación Nacional de Mujeres Propietarias de Empresas (*National Foundation of Women Business Owners—NFWBO*) sugiere que existe una relación entre el nivel de actividad empresarial de las mujeres y el crecimiento económico de un país⁴.

Estas conclusiones explican el creciente interés mostrado por los responsables políticos, organizaciones internacionales, académicos y profesionales en el análisis de las características de la actividad empresarial femenina. En dichos foros se ha señalado que tanto en las regiones subdesarrolladas como desarrolladas se está utilizando de forma insuficiente el potencial empresarial femenino, la capacidad de las mujeres para impulsar a través de su actividad empresarial el desarrollo económico, por lo que la representación relativa de la

² Reynolds, P., Hay, M., y Camp, S.M. (1999). *Global Entrepreneurship Monitor, 1999 Executive Report*. Kauffman Center for Entrepreneurial Leadership. En el GEM 2002 se aclara que el análisis que viene realizando el equipo de la GEM desde 1999 no sugiere que la actividad empresarial sea por si misma una fuente de crecimiento económico. pero se indica que los cambios en la estructura económica y procesos de mercado de un país que le conducen a un mayor crecimiento económico pueden ocurrir más rápidamente cuando existe un sector empresarial dispuesto a implementar estos cambios.

³ Reynolds, P., Bygrave, W.D., Autio, E., Cox, L.W. y Hay, M. (2002). *Global Entrepreneurship Monitor, 2002 Executive Report*. Kauffmann Center for Entrepreneurial Leadership.

⁴ National Foundation for Women Business Owners. (1998). *Issues Affecting Women Business Owners in Argentina and Other Latin- and Iber-American Countries*. Executive report of results from a survey conducted at the VIII Congreso Iberoamericano de Mujeres Empresarias. Mar Del Plata, Argentina.

mujer constituye un recurso económico latente de verdadero significado para la mayoría de las naciones. Si se lograra estimular la aparición de mujeres empresarias se podría incrementar la tasa de emergencia empresarial e impulsar a través del tejido empresarial el desarrollo económico. Desde esta perspectiva, la necesidad de alentar la creación y consolidación de empresas impulsadas por mujeres ha convertido las medidas de promoción y apoyo a la emergencia y consolidación de empresas promovidas o impulsadas por mujeres en uno de los objetivos principales de los programas de desarrollo económico y promoción de la igualdad de la mujer, tanto en países desarrollados como subdesarrollados. Pero, como indica la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico, para que dichas políticas sean aplicadas de forma eficiente es necesario profundizar en el conocimiento de las cualidades y comportamientos de las mujeres empresarias⁵.

Con este objetivo en el presente trabajo se va a analizar las características diferenciales de las mujeres empresarias en comparación con los empresarios masculinos. Se comenzará, ofreciendo una visión general de la actividad empresarial femenina, tanto en lo que se refiere a su importancia cuantitativa, como respecto a las características de las empresas impulsadas por mujeres. A continuación, se estudiarán las cualidades y comportamientos de las mujeres empresarias en el desempeño de las funciones empresariales según la delimitación que de las mismas realiza Guzmán Cuevas. Este análisis permitirá completar la imagen actual de las mujeres empresarias en los países desarrollados desde una perspectiva multidisciplinar y general.

El estudio se limita a las mujeres empresarias que desarrollan su actividad en los países desarrollados debido a la escasez de datos acerca de la actividad empresarial de las mujeres en las regiones menos desarrolladas. Por otro lado, las circunstancias y contextos económicos, sociales, culturales e institucionales entre ambos grupos de empresarias son tan diferentes que indudablemente las características de su actividad se verán afectadas. Finalmente, la mayor parte de los estudios acerca de la actividad empresarial femenina se refieren a las mujeres empresarias de los países desarrollados, siendo muy reducido el número de trabajos que estudian la población empresarial femenina en las regiones subdesarrolladas, a

⁵ Baygan, G. (2000). "Improving Knowledge about Women's Entrepreneurship". The 2nd *OECD Conference on Women Entrepreneurs in SMEs: Realising the Benefits of Globalisation and the Knowledge-based Economy*. Paris. Pp. 2-37

pesar de que los foros internacionales han prestado más atención a las empresarias de los países subdesarrollados por el potencial de crecimiento que representan.

Por otra parte, de las dos posibles enfoques de análisis de la actividad empresarial de las mujeres⁶, se ha adoptado aquel que aborda el estudio de esta cuestión desde la perspectiva teórica más genérica de la creación y desarrollo de pequeñas empresas (entrepreneurship), aunque sin olvidar el enfoque teórico de la actividad empresarial femenina construido a partir de la teoría feminista (gender theory), al considerarse que, aunque debido a las diferencias en la socialización, hombres y mujeres empresarios difieren desarrollando rasgos de personalidad y comportamientos distintos, ambos pueden ser igualmente efectivos⁷.

2. Reducida participación de las mujeres en la actividad empresarial.

El estudio de la participación de las mujeres en la actividad empresarial en el ámbito mundial resulta bastante complejo y difícil de llevar a cabo debido, fundamentalmente, a la escasez de datos estadísticos referentes a esta cuestión. Un análisis a nivel mundial requiere utilizar las bases de datos globales, las cuales tienen serias limitaciones derivadas del hecho de que en muchas ocasiones los datos e indicadores han sido obtenidos de forma diferente en cada región o país y corresponden, por tanto, a realidades no siempre comparables. Así lo señala la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico en su primera conferencia sobre la actividad empresarial femenina; *“Women entrepreneurs in SMEs: a major force in innovation and job creation”*, celebrada en París en 1997; *“es difícil de determinar el número de mujeres empresarias a partir de las estadísticas oficiales de cualquier región o país, sea miembro o no de la OCDE, los datos están a menudo incompletos o se basan en el análisis de muestras o estudios parciales por lo que a menudo se obtiene una visión incompleta de estos agentes económicos”*⁸.

Debido a estas razones, son bastante numerosas las investigaciones acerca de la actividad empresarial femenina y varios los informes elaborados por organismos

⁶ Holmquist, C. (1997). “The other side of the coin or another coin?. Women's entrepreneurship as complement or alternative” *Entrepreneurship & Regional Development*, 9, 179-182.

⁷ Esto no significa que las mujeres, como los hombres, deban ser vistas como grupos homogéneos, diversos factores-genéticos, familiares, educacionales, etapas del ciclo de vida y otros- pueden originar importantes diferencias entre ellas que sería interesante analizar. Pero, por un lado las diferencias entre mujeres empresarias no llegan a estar teorizadas, por lo que las mujeres continúan siendo consideradas como una categoría de análisis. Por otro lado, son numerosos los trabajos empíricos de los que se puede deducir que existen características comunes a las mujeres empresarias que se debe principalmente a su género.

⁸ Baygan, G. (2000). Op.cit Pp. 5-6.

internacionales de cooperación y por instituciones supranacionales, que utilizan las cifras de trabajadoras por cuenta propia (con o sin empleados) como aproximación al volumen de empresarias, aunque la utilización de estos datos provoca una distorsión del análisis porque no todos los trabajadores por cuenta propia son empresarios, siendo varios los investigadores de la función empresarial que rechazan la consideración de los autoempleados como empresarios. Sin embargo, numerosos estudios empíricos han demostrado que gran parte de las mujeres empresarias desempeñan este tipo de actividad como autónomas y acceden a la misma buscando una forma de autoempleo, por lo que parece justificado adoptar este indicador como aproximación al volumen de mujeres empresarias⁹.

A pesar de estos inconvenientes, a partir de los datos existentes se puede observar que el número de mujeres empresarias en el mundo es muy inferior al de los empresarios masculinos (tabla 1). La participación de las mujeres en la actividad empresarial es muy diferente según las regiones, pero en ningún caso se sitúa por encima o próxima a la participación masculina. Según la Comisión Europea, los empresarios varones representan entre un 65% y un 75% del total de empresarios en la mayor parte de las regiones y sectores de actividad económica¹⁰.

Tabla 1.
Empleadores y trabajadores por cuenta propia por regiones.
(Porcentaje de mujeres empleadoras y trabajadoras por cuenta propia sobre el total)

Regiones	Porcentajes
África ₁	33
Asia y Pacífico ₂	18
Europa oriental ₂	36
América Latina y Caribe ₂	32
Europa occidental y otros países desarrollados ₂	28
Mundo	29

Fuente: Naciones Unidas. "Women in a changing global economy: World survey on the role of women in development" (Nueva York, 1995)

En dicha tabla, se observa que la proporción de mujeres empresarias parece superior en las regiones menos desarrolladas (salvo en el caso de Asia y Pacífico), aunque esta

⁹ Varios investigadores de la función empresarial rechazan que los autoempleados puedan ser considerados como empresarios porque, según indican, la actividad empresarial implica una actitud positiva hacia la innovación que no siempre los autoempleados poseen. Pero, como Collins 1999 argumenta, la incorporación o no de innovaciones en el desarrollo de la actividad empresarial es una diferencia de clases, no de grados. Además, la innovación supone la ruptura con los esquemas preestablecidos, y las mujeres por el hecho de iniciar un negocio, salir del entorno privado y familiar al que tradicionalmente se encuentran sujetas e incorporarse al sistema productivo mediante el desarrollo de una actividad construida sobre estereotipos masculinos, está manifestando una actitud innovadora y emprendedora.

situación no queda del todo clara por las escasa fiabilidad de los datos obtenidos para estas regiones. Para muchos de los países subdesarrollados no existen datos acerca de la actividad empresarial femenina porque, o bien no se elaboran, como es el caso de la mayor parte de los países africanos, o no están completo, como ocurre en muchos de los países latinoamericanos y asiáticos, en los que las mujeres desarrollan su actividad laboral preferentemente en el sector informal de la economía, y las estadísticas disponibles reflejan solamente las dimensiones del empleo formal. En otras ocasiones sólo se ofrecen los datos sobre “empleadores” y “trabajadores por cuenta propia” de las áreas urbanas, lo cual supone una gran distorsión de los datos, pues en las regiones subdesarrolladas las mujeres empresarias suelen estar concentradas en las zonas rurales.

Centrándonos en el grupo de países desarrollados, los datos de la OCDE, organización que utiliza la participación de las mujeres en el trabajo por cuenta propia como indicador de su actividad empresarial, muestran que la población empresarial femenina y su proporción respecto a la masculina varía mucho entre países dentro de cada región (tabla 2).

Tabla 2.
Trabajadores por cuenta propia por países. 2001
(% de participación de mujeres autoempleadas en total)

País	% Mujeres empresarias	País	% Mujeres empresarias
Portugal	39,9	Bélgica	27,8
Canadá	38,6	Alemania	27,6
Estados Unidos	38,1	República Checa	27,4
Polonia	37,6	Islandia	27
Suiza	34,8	Japón	27
Austria	34,1	España	26,9
Países Bajos	33,3	Eslovaquia	26,3
Francia	32,7	Reino Unido	26
Australia	32,3	Suecia	25,9
Finlandia	32,1	Grecia	25,6
Nueva Zelanda	30,6	Italia	24,6
Noruega	29,2	Dinamarca	15,7
Korea	29	Irlanda	20,1
México	28,4	Turquía	13
Hungría	28	OCDE	28,95

Fuente: OECD (2002) Annual Labour Force Statistics.

Por otro lado, los datos y los resultados de numerosas investigaciones empíricas realizadas en diferentes países evidencian que en los últimos decenios el número de empresas creadas o impulsadas por mujeres en todo el mundo ha experimentado un crecimiento importante, por lo que la actividad empresarial femenina está acortando las distancias con el empresario masculino y la disparidad entre los hombres y las mujeres en esta categoría se ha reducido notablemente (tabla 3).

Tabla 3.
Empleadores y trabajadores por cuenta propia, por regiones, de 1970 a 1990
(n° de mujeres por cada 100 hombres)

Regiones	1970	1980	1990
África	35	50	50
Asia y Pacífico	16	9	22
Europa oriental	67	47	56
América Latina y Caribe	22	33	48
Europa occidental y otros países desarrollados	22	37	38
Mundo	26	39	40

Fuente: Naciones Unidas: "Women in a changing global economy: World survey on the role of women in development (Nueva York, 1995)

Diversos factores han contribuido al aumento del número de empresas creadas e impulsadas por mujeres:

1. En primer lugar, el más fácil acceso a la educación que les ha permitido desarrollar nuevas capacidades necesarias para enfrentar una actividad empresarial. La educación ha servido además para aumentar la confianza de las mujeres en sus propias capacidades, lo que ha mejorado sus actitudes hacia el desempeño de esta actividad económica. En relación con esta cuestión, diversos estudios han sugerido que la educación pueda afectar a la orientación del individuo hacia la actividad empresarial estimulando el desarrollo en él de rasgos y atributos empresariales que poseen de forma innata y permitiéndole adquirir conocimientos y habilidades con los que ampliar su capacidad de iniciativa, mejorar su percepción de oportunidades de negocio y aumentar su confianza en el desarrollo con éxito de una actividad empresarial¹¹.
2. En segundo lugar, las dificultades de las mujeres para incorporarse y progresar en el mercado laboral. En este sentido, aunque la participación en el mercado laboral se ha considerado una plataforma y un proceso de aprendizaje desde el cual se puede avanzar hacia el desempeño de actividades empresariales, determinados estudios demuestran que

precisamente uno de los factores que empuja a las mujeres hacia esta actividad está relacionado con las dificultades que encuentran para incorporarse¹² y progresar en dicho mercado¹³. Entre los motivos más citados por las mujeres empresarias como la razón que les empujó hacia la actividad empresarial estaría el autoempleo, o el desarrollo de una actividad empresarial como alternativa a una situación de desempleo y la existencia de límites a su desarrollo profesional debido a la falta de oportunidades para llegar a los niveles altos de la organización empresariales.

3. Finalmente, y sin ánimo de ser exhaustivos, el auge del sector servicios, que ha ofrecido a las mujeres oportunidades en aquellos sectores de actividad económica en los cuales no son demasiados los obstáculos al ingreso y en los que las mujeres ha desarrollado tradicionalmente su actividad laboral.

El análisis de algunas de las características de las empresas impulsadas por mujeres va a permitir obtener una visión más completa de la participación de las mujeres en la actividad empresarial de los países desarrollados.

En cuanto a la *dimensión de la empresa*, diversos autores, han coincidido en señalar que la mayoría de las mujeres empresarias se inician en esta actividad con una empresa de tamaño reducido (medido a través del número de empleados)¹⁴. Así ocurre, por ejemplo, en el seno de la Unión Europea donde, como se puede observar en la figura 1, la amplia diferencia entre trabajadores por cuenta propia en la industria y servicios según su sexo, aumenta cuando consideramos solamente los trabajadores por cuenta propia con uno o más empleados. Sólo el 2,9% de las mujeres que trabajan en estos sectores son empleadoras frente al 7,3% de los varones. Esta proporción ha cambiado ligeramente durante los últimos años, aumentando el porcentaje de mujeres empleadoras desde 1995, mientras que el nivel de empleadores

¹¹ Rodríguez, M.J. (2000). "Análisis del potencial empresarial desde una perspectiva de género. El caso de los universitarios Sevillanos". Dpto. de Economía Aplicada I. Universidad de Sevilla. Mimeo.

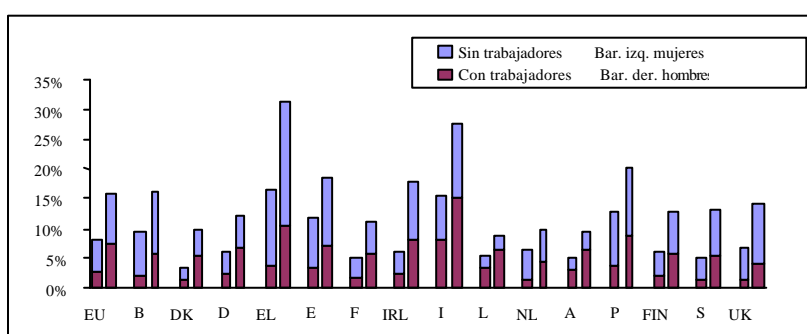
¹² Chaganti, R. (1986). "Management in Women-owned Enterprises". *Journal of Small Business Management*. Vol. 24. Issue 4. Pp18-29.

¹³ Buttner, H. y Moore, D. (1997). "Women's organizational exodus to entrepreneurship: self-reported motivations and correlates with success". *Journal of Small Business Management*. January.

¹⁴ Cuba, R., Decenzo, D. y Anish, A. (1983). "Management Practices of successful female business owners", en *American Journal of Small business*, 8(2). Pp. 40-45. Hisrich, R.D. y Brush, C.G. (1983). "The woman entrepreneur: Implications of family, educational and occupational experience". *Frontiers of entrepreneurship research*. Wellesley, M.A: Babson College. Pp. 255-270. y Scott, C.E. (1986) "Why more women are becoming entrepreneurs?", en *Journal of Small Business Management*, 24 (4). Pp. 37-44.

masculinos permanece constante¹⁵. En Estados Unidos, la situación es bastante parecida, pues se estima que alrededor del 78% de las empresas de mujeres emplean 5 o menos personas, frente a un 71% de los negocios impulsado por hombres con el mismo número de trabajadores¹⁶.

Figura 1
Porcentaje de autoempleados sobre el total de la pobl. ocupada
en la industria y servicios. 2000



Fuente: EU Labour Force Survey

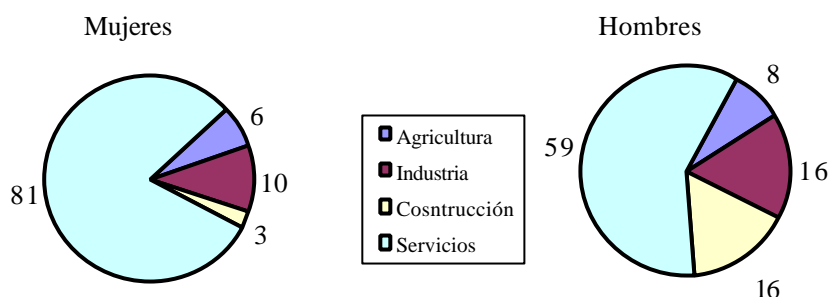
En lo que se refiere al *sector de actividad*, numerosos autores coinciden en señalar que los negocios de mujeres suelen estar concentrados en el sector servicios, especialmente en aquellas actividades en las que tradicionalmente las mujeres han tenido una mayor presencia como son comercios, hostelería, servicios personales y educativos¹⁷. Sirva como ejemplo los datos obtenidos para los países de la UE de los que se deduce que alrededor de un 81% de las mujeres trabajadoras por cuenta propia con empleados en los países de la UE desarrollan su actividad en el sector servicios, porcentaje que se reduce hasta el 59% en el caso de los varones (Figura 2)

¹⁵ Eurostat (2002). "The entrepreneurial gap between women and men", Statistics in focus. Population and Social Conditions. Theme 3.

¹⁶ Kauffman Center for Entrepreneurial Leadership (1997). Entrepreneurial Women in the United States. CELCEE. <http://www.celcee.edu>.

¹⁷ Smith, N.R., McCain, G. y Warren, A. (1982). "Women Entrepreneur really are different: a comparison of constructed ideal types of male and female entrepreneurs", en *Frontiers of entrepreneurship Research* Pp. 68-77. Wellesley, MA: Babson College., Hisrich, R.D. y Brush, C.G. (1983). Op.Cit. Pp. 255-270, Cuba, R., Decenzo, D. y Anish, A. (1983). Op.cit. Pp 40-45. Scott, C.E. (1986) Op.cit. Pp. 37-44, Neider, L. (1987). "A preliminary investigation of female entrepreneurs in Florida". *Journal od Small Business management* 25(3). Pp. 22-29. Bowen, D. Y Hisrich, R.D. (1986). Op.cit. Pág 393. Romero López, M. (1990). *La actividad empresarial femenina*. Instituto de la Mujer. Ministerio de Asuntos Sociales. Pp. 25-29.

Figura 2
Porcentajes de autoempleados con trabajadores sobre el total en función del sector de actividad económica y sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir Enquête sur les forces de travail.2000.

Se han expuesto varias razones para explicar la orientación de las mujeres hacia empresas de tamaño reducido pertenecientes al sector servicios.

1. Por un lado, las empresas de servicios y de tamaño reducido requieren un menor volumen de inversión inicial y también menor preparación o formación técnica, lo cual conviene a las empresarias femeninas, las cuales presentan, según diversos estudios, desventajas respecto a los empresarios masculinos en cuanto a la obtención de recursos financieros y las habilidades o conocimientos empresariales específicos necesarios para impulsar el crecimiento de la empresa¹⁸.

Para Bowen y Hisrich, la razón de que esto ocurra se debe, principalmente, a la menor experiencia laboral previa de las mujeres empresarias respecto a los hombres, que les impide desarrollar las mismas habilidades para manejar la empresa o para obtener los recursos financieros necesarios al inicio de la actividad empresarias¹⁹. En general, los empresarios cuentan con mayor experiencia laboral previa al inicio de una actividad empresarial en empleos en los que tienen trabajadores a su cargo, desarrollando tareas de gestión empresarial o trabajando en empresas similares a las que posteriormente crean o adquieren²⁰. Por otra parte, los sectores de actividad económica en el que las empresarias

¹⁸Marlow, S. (1997). "Self-employed women-new oportunities, old challenger?". *Entrepreneurship and Regional Development*, 9. Pp. 199-210.

¹⁹ Bowen, D.D. y Hisrich, R.D. (1986). Op.cit. pp: 393-394.

²⁰ Kalleberg, A. y Leicht, K.T. (1991) "Gender and organizational perfomance: determinants of small business and succes". *Academy of Management Journal*, 34(1). Pp. 136-161. Rosa, P. y Halminton, D. (1994). "Gender and ownership in UK small firms". *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18 (3). Pag: 11-27. Alson, G.A. y

adquieren su experiencia laboral y el tipo de empresas en las que trabajan condicionan tanto el tamaño de sus empresas como el área de actividad económica en la que desarrollan esta actividad.

2. Desde otra perspectiva, también se ha argumentado que las menores ganancias medias como asalariadas de las mujeres empresarias en sus años previos al inicio de la actividad empresarial en comparación con los empresarios masculinos, pueden estar condicionando el tamaño inicial, y las expectativas de crecimiento de las empresas dirigidas y poseídas por mujeres²¹. Las empresarias femeninas consiguen reunir un volumen de capital a partir de sus empleos como asalariada inferior al masculino porque debido a la segregación vertical y horizontal ocupan posiciones en las que los salarios medios son más bajos. La consecuencia de esta situación es que las empresarias se ven obligadas a iniciarse en esta actividad con mayores restricciones financieras que sus homónimos masculinos y que tendrán menos recursos para invertir en su propio stock de capital humano, su formación empresarial²².
3. Sin embargo, en los últimos años, un número creciente de investigaciones (Bird 1988, Davidsson 1991, Kolvereid 1992, Cooper 1993, Herron y Robinson 1993 y Cliff 1999) han demostrado que el tamaño, el sector de actividad y la expansión de la empresa dependen en gran medida, de las motivaciones de los empresarios y sus actitudes e intenciones respecto al futuro de la empresa. A partir de esa idea se ha relacionado las características de las empresas impulsadas por mujeres con sus actitudes hacia el crecimiento, que según diversas investigaciones parecen ser diferentes a las actitudes masculinas en este aspecto. En estos trabajos se señala que probablemente ambos tipos de empresarios, femeninos y masculinos, desean que sus negocios crezcan, pero parece que hay importantes diferencias en cuanto a la forma en que quieren hacer realidad ese deseo.

Algunos análisis sugieren que la superior aversión al riesgo de las mujeres, la desconfianza en sus propias capacidades y el deseo de compatibilizar de forma equilibrada

Kolvereid, L. (1998). "The business gestación process of novice, serial and parallel business founders". *Entrepreneurship Theory and Practice*. Summer. Pp. 101-114. Fischer, E.M., Reuber, A.R. y Dyke, L.S. (1993). "A theoretical overview and extensión of research on sex, gender and entrepreneurship". *Journal of business Venturing*, 8. Pp. 151-168.

²¹ Boden, R.J. y Nucci, A.R. (2000). "On the survival prospects of man's and women's new business ventures" *Journal of business Venturing*. Vol.15, Issue 4. Pp. 347-362.

el rol de empresaria con la vida familiar son factores que están frenando las decisiones de expandir la empresa en las mujeres propietarias de negocios. Las empresarias femeninas valoran con mayor intensidad que sus homónimos masculinos el riesgo asociado a una expansión empresarial rápida, por lo que tienden a adoptar un modelo de crecimiento más lento, limitando el tamaño de sus negocios a un máximo que consideran el adecuado para que su gestión y control sea compatibles con sus capacidades y con el deseo de distribuir su tiempo y esfuerzo de forma equilibrada entre sus responsabilidades familiares y laborales²³.

3. Las características de las mujeres empresaria en el desempeño de las funciones empresariales.

A continuación, se estudiarán las cualidades y comportamientos de las mujeres empresarias en el desempeño de las funciones empresariales, para lo cual será necesario fijar un marco teórico a partir de cual avanzar en el conocimiento de estos comportamientos. Dicho marco teórico lo va a constituir el modelo conceptual de las funciones empresariales de Guzmán Cuevas, aportación que ha sido calificada como “síntesis de síntesis” al considerarse que reúne de forma estructurada y completa el contenido de las principales aportaciones realizadas por parte de diferentes investigadores, economistas y no economistas, acerca del empresario y las funciones que desarrolla en la economía²⁴.

En el modelo elaborado por este autor se establece que los empresarios realizan diferentes funciones que son agrupadas en tres esferas: financiera, gerencial e impulsora.

La *esfera financiera* se refiere a la función de aportar capital. En la mayor parte de las ocasiones, esta función, que está presente en la teoría empresarial desde sus comienzos, se corresponde con la propiedad formal de la unidad empresarial o de una parte de ella si se trata de una sociedad mercantil que sustenta la personalidad jurídica de la empresa. Esto no quiere decir que se identifique la figura del empresario con la del capitalista, lo cual ha ocurrido en varias escuelas de pensamiento económico, puesto que ese agente económico deberá

²² Carter, N.M. y Allen, K.R. (1997). “Size determinants of women-owned business: choice or barriers to resource?”. *Entrepreneurship and Regional Development*, . Pp. 211-220.

²³ Belcour, M. (1991):”From the frying pan into the fire: exploring entrepreneurship as a solution to the glass ceiling”. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*. Vol. 8. Issue 3. Pp. 49-55. Op.cit. Pp. 439-446, y Stoner, C., Hartman, R. y Arora, R. (1990). “Work-home role conflict in female owners of small business: an exploratory study”. *Journal of Small Business Management*,. Vol. 28, nº 1 Pp. 30-38.

desempeñar otras funciones muy diversas para que sea reconocido como empresario. En realidad, y así lo señalan diversos autores, para llevar a cabo la actividad de creación o desarrollo de un negocio el empresario necesita contar con un capital con el que financiar sus proyectos, por lo que la función capitalista constituye un elemento importante en el ámbito de la función empresarial, aunque no el único²⁵.

La *esfera gerencial* implica las funciones de dirección, gestión, organización y planificación del negocio, en cuyo desempeño no se asume ningún riesgo empresarial. Según Guzmán Cuevas, “*aunque todas estas actividades se sitúen al máximo nivel, constituye “per se” y con independencia de quien la desempeñe, una figura laboral asimilable al asalariado por cuenta ajena*”²⁶. Por lo tanto, a pesar de la importancia que numerosos autores atribuyen a la tarea gerencial en el desarrollo de la actividad empresarial, no debe considerarse definitoria de la función empresarial. Sin las tareas de gestión, organización y planificación del negocio no es posible llevar a cabo la actividad empresarial, pero estas actividades pueden delegarse por el agente empresarial en terceras personas, sin que por ello estas personas adquieran la condición de empresarios. El directivo puede desempeñar la función gerencial, pero en ningún momento asume un riesgo empresarial²⁷.

Por último, la *esfera impulsora* se corresponde con otros tipos de elementos empresariales caracterizados por un escaso grado de objetivación o formalización. En ella se engloban determinadas funciones empresariales que tienen un carácter menos “tangibles” que las anteriores y que implican la asunción por parte del empresario de su responsabilidad por la propia existencia de la empresa, como por ejemplo la puesta en marcha de un nuevo proyecto, el diseño de un sistema de producción innovador, la búsqueda de nuevas oportunidades de negocio en el mercado o la aplicación de políticas apropiadas que impulsen el crecimiento de la empresa, etc. Para Guzmán Cuevas, estas funciones, de naturaleza eminentemente dinámica, comportan un cierto riesgo empresarial que va más allá de la inversión de recursos financieros en un determinado proyecto, ya que la responsabilidad asumida por el empresario en el desempeño de las funciones de la esfera impulsora suele implicar la movilización de

²⁴ Guzmán Cuevas, J.J. (1995). *El empresario en la provincia de Sevilla*. Diputación de Sevilla. Sociedad Siglo XXI.

²⁵ Cáceres Carrasco, F.R. (1999). *Función empresarial y emergencia empresarial. Un análisis empírico sobre los factores económicos y socioinstitucionales que explican la aparición de empresarios en Andalucía Occidental* Tesis doctoral. Universidad de Sevilla. Pág: 134.

²⁶ Guzmán Cuevas, J. (1995). Op.cit. Pág. 102

²⁷ Guzmán Cuevas, J. (1994). Op.cit. Pág. 86

recursos propios y ajenos para invertirlos en un proyecto en el que es necesario tomar decisiones en una ambiente de incertidumbre. De estas decisiones, que son independientes de la gestión de la empresa o de la aportación de los recursos de capital, dependerá la propia supervivencia y viabilidad del proyecto empresarial.

Por todo ello, este autor considera las funciones englobadas en la esfera impulsora como la esencia de la actividad empresarial, señalando que dicha función se extiende a lo largo de la vida de la empresa desde el momento de su creación. *“El empresario adquiere tal condición no sólo cuando crea o promueve una determinada empresa, sino también cuando contribuye a dinamizar un proyecto empresarial creado con anterioridad al momento en que se responsabiliza de la empresa”*²⁸. Con esto, Guzmán Cuevas quiere indicar que el empresario no tiene porque ser el fundador de la empresa sino el agente que desempeña esa función impulsora, ya sea en la faceta promotora o de creación de empresa o en la faceta dinamizadora o de mantenimiento y desarrollo de la empresa.

De hecho, dentro de la esfera impulsora el profesor Guzmán distingue dos subfunciones, *la promotora*, que corresponde al empresario potencial, aquel que va a crear, iniciar o emprender una nueva empresa y la *dinamizadora*, que corresponde al empresario actual, aquel que va a tratar de dinamizar la empresa ya en funcionamiento con nuevos proyectos, modernizándola, ampliándola, haciéndola más competitiva o simplemente manteniéndola viva²⁹. El hecho de desglosar la función impulsora en dos componentes induce, según Santos Cumplido, a establecer que son dos los elementos que conforman el espíritu empresarial³⁰. El desempeño de la función promotora conduce a la determinación de la **emergencia empresarial** o aparición de nuevos empresarios, de forma que *“cuanto mayor sea el número de personas que estén dispuesta a iniciar una nueva empresa mayor será la emergencia empresarial”*³¹. El desempeño de la función dinamizadora debe determinar cual es la **calidad del empresario** o características del empresario actual, de forma que *“cuanto mayor sea el número de ampliaciones, innovaciones o proyectos diferentes para dinamizar la empresa mayor será la calidad de los empresarios”*³².

²⁸ Guzmán Cuevas; J.J. (1995). Op.cit. Pp. 103-104.

²⁹ Guzmán Cuevas, J.J. (1995). Op. cit. Pp. 103-104.

³⁰ Santos Cumplido, F.J. (2001). Op.cit. Pág 62.

³¹ Santos Cumplido, F.J. (1998). Op. cit Pág 262

³² Santos Cumplido, F.J. (1998). Op.cit. Pág 262

Las tres funciones empresariales configuran la figura del hombre-empresario, aunque sólo son desempeñadas por un solo individuo en las pequeñas empresas, en las cuales el empresario es quien aporta el capital, dirige e impulsa la empresa sin necesidad o posibilidad de recurrir a otras personas en quien delegar algunas de sus tareas. Sin embargo, a medida que crece la dimensión de la empresa, las funciones encuadradas en estas tres esferas van adquiriendo una mayor complejidad y se van diluyendo entre un número creciente de individuos especializados en la realización de las tareas correspondientes a cada esfera. En esta situación, la identificación del hombre-empresario se hace más difícil, complicando la realización de estudios empíricos acerca de la función empresarial en las empresas de grandes dimensiones. No obstante, en general se ha observado que la mayoría de las mujeres desarrollan su actividad empresarial en empresas de dimensiones reducidas, por lo que es posible identificar a la mujer empresaria y elaborar un perfil de la misma que se aproxime a la realidad a partir de la descripción de su comportamiento en el desempeño de estas funciones.

3.1. Comportamientos de la mujer empresaria en el desempeño de las funciones empresariales de la esfera financiera.

El acceso al capital es una cuestión crítica para las pequeñas y medianas empresas, ya que sin suficientes recursos financieros el empresario no podrá desarrollar nuevos productos y servicios, no podrán acometer planes de expansión, ni crear empleos, etc. Generalmente, estas pequeñas empresas no pueden acceder al mercado de valores, por lo que dependen fuertemente de los préstamos bancarios, créditos comerciales, y fuentes informales de financiación tales como los préstamos familiares y el ahorro personal³³. Diferentes trabajos empíricos han demostrado que las pequeñas y medianas empresas suelen recurrir preferentemente al crédito bancario³⁴. Al mismo tiempo, los pequeños empresarios señalan que la obtención de recursos financieros es uno de los principales obstáculos que encuentran cuando se plantean crear una empresa³⁵.

En este sentido, la posibilidad de que las mujeres empresarias estén en desventaja respecto a los empresarios masculinos en cuanto a la obtención de recursos financieros es una cuestión que ha sido ampliamente tratada por aquellos investigadores de la teoría del

³³ Coleman, S. (1998). "Access to capital: A comparison of men and women-owned small businesses" *Frontiers of Entrepreneurship Research*. Babson College. Pág: 2.

³⁴ Petersen, M. A. y Rajan, R. (1994). "The benefits of leading relationships: evidence from small business data". *The Journal of Finance*, 49 (1). Pp. 3-38.

empresario que han adoptado un enfoque de género, los cuales han llegado a conclusiones muy controvertidas respecto a esta cuestión. Así lo indica la OCDE, al establecer que no es posible obtener conclusiones categóricas respecto a esta cuestión debido a la falta de datos disponibles reales, a las diferencias entre países y a los distintos métodos de análisis³⁶.

En primer lugar, un análisis de las fuentes de procedencia de los fondos con los que se inicia la actividad empresarial demuestra que no existen diferencias de género en la utilización de los diferentes tipos de fuentes de financiación en la puesta en marcha de la empresa³⁷. No obstante, se ha demostrado que los empresarios masculinos invierten un volumen superior de capital en la creación o puesta en marcha de un proyecto empresarial, a veces incluso el doble de la cantidad invertida por las mujeres en las mismas circunstancias³⁸. Evidentemente, esto va a condicionar el tipo de empresa impulsada por las mujeres, y explica, entre otros factores, porque las empresas de mujeres pertenecen mayoritariamente al sector servicios y son de un tamaño inferior a las empresas masculinas. Por otro lado, el reducido capital inicial se considera una desventaja de cara a futuras debilidades de la empresa como son su potencial de crecimiento y su rendimiento³⁹.

El reducido e inferior volumen de capital con el que las mujeres inician la actividad empresarial, en comparación con los empresarios masculinos, podría ser explicado a partir de diversas investigaciones (Hisrich y Brush 1984, Goffee y Scase 1985, Brush 1992, Coleman 1998) que concluyen que es más difícil para las mujeres empresarias acceder a los recursos financieros necesarios para el inicio de su actividad empresarial, y que encuentran más problemas de credibilidad en su trato con las instituciones financieras. De estos trabajos parece deducirse la idea de que las mujeres perciben un trato discriminatorio por parte de las instituciones bancarias y sienten que las barreras para acceder al crédito son superiores para ellas que para sus colegas masculinos en el momento de iniciar la actividad empresarial⁴⁰.

³⁵ Macdonald, R. y Coffield, A. (1991). *Risky Business?. Youth and Enterprise Culture*. The Falmer Press. London

³⁶ Koreen, M.(2000). Op.cit. Pág 6.

³⁷ Cartes, S y Rosa, P. (1998). Ibid. Pág: 237.

³⁸ Brush, C.M. (1992). Op.cit. Pág. 15.

³⁹ Cartes, S y Rosa, P. (1998). "The financing of male and females owned businesses". *Entrepreneurship & Regional Development*. Nº 9 . Pp. 225-241.

⁴⁰ Koreen, M.(2000). Op.cit. Pág 8. Cáceres, R., Guzmán, J. y Rodríguez, M.J. (1996). Factores diferenciales en el potencial empresarial de la mujer en España. X Reunión Asepelt-España. Albacete

La existencia de un trato discriminatorio por parte de las instituciones financieras parece quedar demostrada en recientes investigaciones que estudia los problemas derivados de la existencia de flujos de información incompletos entre el prestamista y prestatario⁴¹. Las aproximaciones a la investigación del género a partir de este enfoque han intentado determinar si los banqueros aplican diferentes políticas financieras para los negocios en función del sexo del empresario⁴². En un estudio llevado a cabo por Coleman en Estados Unidos, surgen algunas evidencias que demuestran que a las mujeres se les conceden los recursos financieros desde las instituciones financieras con condiciones menos favorables que los empresarios masculinos⁴³.

Las instituciones financieras niegan que estas dificultades se deban a una cuestión de género y alegan que a la hora de conceder financiación sólo se fijan en el perfil del empresario, mostrándose remisos a invertir en proyectos que perciben como de bajo rendimiento y alto riesgo⁴⁴. En este sentido, desde la perspectiva del prestamista, las mujeres muestran un perfil empresarial de elevado riesgo en cuanto a su habilidad y capacidad para gestionar e impulsar empresas, ya que por ejemplo, tienen menos formación y experiencia empresarial. Además, las empresas de mujeres están en posición de desventaja porque, en primer lugar, se tratan de empresas de tamaño muy reducido, y por lo general las pequeñas empresas presentan unas altas tasas de endeudamiento y bajos niveles de liquidez, lo que provoca que sean percibidas por las instituciones como inversiones de alto riesgo⁴⁵.

En segundo lugar, las empresas de mujeres suelen estar concentradas en el sector servicios, en el cual una parte fundamental de la creación de valor depende de recursos intangibles tales como el capital humano. Esto trae muchas complicaciones a las instituciones financieras, que deben valorar la empresa antes de concederle un préstamo, por lo que catalogan el proyecto desde el principio como de alto riesgo y baja rentabilidad debido a los elevados costes de obtención de información. Por otra parte, las empresas del sector servicios

⁴¹ Petersen, M.A. y Rajan, R. G. (1994). "The Benefits of leading relationships: Evidence from small business data". *The Journal of Finance*, nº 49 (1). Pp. 3-38. Stiglitz, J.E. y Weiss, A. (1981). "Credit rationing in markets with imperfect information". *The American Economic Review*, nº 70 (3). Pp. 393-410.

⁴² Carter, R. y Rosa, P. (1998) Op.cit. Pp. 225-241.

⁴³ Coleman, S. (1998). Op cit. Pág:10

⁴⁴ Orhan, M. (1999). "Women business owners: Questioning the issue of discrimination with regards to finance in France". *Cahier de recherche, Research Review*. Nº 99/01 Groupe ESC Rennes. Buttner, H. y Benson, R. (1992). "Perception in the loan application process: male and female entrepreneurs, perception and subsequent intentions". *Journal of Small Business Management*. January. Pp. 58-65.

⁴⁵ Cochran, A.B. (1981). "Small business mortality rates: a Review of the literature". *Journal of Small Business Management*. Oct. Pág 50-59.

encuentran más dificultades para presentar un aval o garantía, necesario para acceder a la financiación externa, especialmente en el caso de empresas en funcionamiento que deseen expansionarse. Por último, aunque generalmente las empresarias sólo solicitan un reducido volumen de capital, estos préstamos de pequeñas cantidades no resultan rentables a las instituciones financieras por sus elevados costes fijos y de transacción.

Pero, estas debilidades del perfil de la empresaria femenina sólo se manifiestan cuando se compara con el estereotipo de modelo empresarial, que es claramente masculino debido al sesgo androcéntrico que está implícito en la teoría empresarial al basar su desarrollo en paradigmas, conceptos, métodos de análisis y teorías construidas únicamente a partir de la experiencia masculina. Esta estrategia de investigación convierte al empresario masculino en un modelo estándar que al aplicarlo al análisis de la mujer empresaria contribuye a desvalorizar sus comportamientos y características e induce a explorar sólo aspectos parciales de la empresaria⁴⁶. En realidad, el problema se encuentra en el desconocimiento por parte de las instituciones financieras de la “poco convencional” forma de actuar de las mujeres en la gestión, impulso y dinamización de sus empresas, como resultado de lo cual, las empresas femeninas son descartadas como posible proyecto de inversión, ignorándose su potencial de crecimiento⁴⁷.

Quizás por ello, las mujeres perciben que los instrumentos de financiación tradicionales no se adecuan a las características de la actividad empresarial femenina⁴⁸, lo que podría explicar porque parece existir una preferencia entre las empresarias por iniciar la actividad empresarial con sus propios ahorros personales o recurriendo a préstamos familiares, lo cual explica a su vez la reducida inversión inicial que realizan estas mujeres. Otro factor que puede influir en esta decisión es el escaso conocimiento por parte de las empresarias del vocabulario y lenguaje financiero, lo cual dificulta el planteamiento por parte de la empresaria de su idea de negocio y las necesidades de financiación⁴⁹. Además, también se considera que existe desconocimiento entre las mujeres empresarias respecto a las diferentes instrumentos de financiación a su alcance como por ejemplo los recursos facilitados

⁴⁶ Gerritson, J.C., Beyer, C. y El-Namaki, M.S. (1987): “female entrepreneur revisited:the trait approach disputed”

⁴⁷ Koreen, M (2000) Op. cit. pág 7.

⁴⁸ Koreen, M.(2000). “Financing for women-owned Businesses”. *Women entrepreneurs in SMEs: realising the benefits of globalisation and the knowledge-based economy* . Workshop nº 3. OCDE. París. Pp. 1-37 Pág. 6.

⁴⁹ European network for SME Research (1996). Op.cit. Pág 339.

por redes y asociaciones de empresarios o las empresas de capital riesgo⁵⁰, recurriendo únicamente a los más comunes: créditos bancarios y ayudas de las instituciones públicas.

Sorprendentemente, las empresarias no perciben que el acceso a los recursos financieros sea un obstáculo para la expansión de las empresas una vez que ya están establecidas⁵¹, a pesar de que se ha sugerido que la financiación continuada de la empresa presenta más problemas para las mujeres debido a su reducida habilidad para participar de redes informales de financiación⁵² y a los escasos recursos disponibles para presentar un aval⁵³. Esta cuestión podría ser explicada a partir de las expectativas que las propias empresarias tienen sobre el crecimiento futuro de su empresa que está limitada por las motivaciones de las empresarias y sus rasgos de personalidad.

3.2. Comportamientos de la mujer empresaria en el desempeño de las funciones empresariales de la esfera gerencial.

Las habilidades y estilos de dirección de las mujeres han sido objeto de estudios en numerosos trabajos de investigación, aunque muy pocos de ellos se han centrado en las mujeres empresarias como población objetivo, sino que en su mayor parte se referían a las directivas y ejecutivas de empresas. No obstante, no hay que olvidar que dado el reducido tamaño de las empresas impulsadas por mujeres, generalmente serán las propias empresarias las encargadas de desempeñar las funciones gerenciales en sus propias empresas. Por otra parte, aunque los aspectos relacionados con las estrategias de gestión que aplican las empresarias femeninas raramente se han estudiado, sí se han señalado algunas diferencias en cuanto al estilo de gestión de las mujeres empresarias respecto al de los empresarios masculinos a partir de las diferencias en sus empresas.

Algunas de estas investigaciones (Loden 1987, Rosener 1990) sugieren que las mujeres desarrollan un comportamiento diferente a sus homónimos masculinos en el desempeño de las funciones recogidas en la esfera gerencial. Concretamente, parece que las directivas y empresarias femeninas adoptan un estilo de dirección empresarial que se apoya en valores culturales y sociales diferentes de los masculinos. Mientras que las mujeres prefieren, en

⁵⁰ Koreen, M (2000) Op. cit. pág 8

⁵¹ Koreen, M.(2000). Op.cit. Pp 9-10

⁵² Olm, K., Casrud, A. L. y Alvey, L. (1988) "The role of networks in new venture funding of female entrepreneurs: a continuing analysis", en *Frontiers of Entrepreneurship Research*. Wellesley, M.a. Babson College. Pp. 658-659.

general, un estilo de “liderazgo transformacional”, orientado a las personas y basado en las relaciones interpersonales, los hombres desarrollan un estilo de “liderazgo transaccional”, orientado a la tarea y a las estructuras, que se apoya en las relaciones jerárquicas y de mando⁵⁴. Estas dos posturas coinciden con los estereotipos vigentes para ambos sexos en lo que se refiere a las tareas de dirección de empresas, los cuales se asocian de una manera unidireccional a los valores culturales tradicionalmente adjudicados a los estereotipos de ambos sexos⁵⁵. Se trata, por tanto, de un enfoque que defiende, en base a los procesos de socialización diferencial, la influencia de la variable sexo en los estilos directivos de hombres y mujeres⁵⁶. De hecho el estilo de dirección de las mujeres empresarias y los valores socio-culturales en los que se apoya han sido descritos como “femeninos”⁵⁷.

Desde esta perspectiva en diversas investigaciones se ha señalado que las mujeres desarrollan un estilo de dirección empresarial más participativo⁵⁸ y democrático que el masculino⁵⁹, buscando el consenso entre sus empleados⁶⁰, delegando más responsabilidades y compartiendo mayores cuotas de información y poder que los empresarios masculinos⁶¹. En este sentido, también se ha sugerido que las empresarias femeninas, y las mujeres en general, tienen más habilidades para las relaciones interpersonales⁶².

Sin embargo, este enfoque que defiende la influencia de la variable sexo en los estilos directivos de hombres y mujeres ha sido duramente criticado porque aunque es cierto que la socialización tiene un fuerte impacto en los comportamientos de los individuos, eso no implica que todas las mujeres hayan adquirido los mismos valores y estereotipos sexuales y

⁵³ Brush, C. G. (1992). Op. cit. Pág. 15.

⁵⁴ Loden, M. (1987): *Dirección femenina: Como triunfar en los negocios sin actuar como un hombre*. Barcelona:Hispano Europea.

⁵⁵ Korabik, K. (1990). “Androgyny and leadership style”. *Journal of Business Ethics*, 9. Pp. 283-292.

⁵⁶ Sánchez-Apellániz García, M. (1997). “ Cultura y estilos directivos en hombres y mujeres: Un análisis empírico”. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 6, nº 1. Pp. 57-74. Pág.58.

⁵⁷ Chaganti, R. (1986) "Management in Women-Owned Enterprises". *Journal of Small Business Management* 24 (4), Pp.18-29.

⁵⁸ Neider, L. (1987). "A Preliminary Investigation of Female Entrepreneurs in Florida". *Journal of Small Business Management* 25(3). Pp. 22-29.

⁵⁹ Eagley, A. y Johnson, B. (1990). "Gender and Leadership Style: A Meta-analysis". *Psychological Bulletin* 108. Pp.233-256. Grant, J. (1988). "Women as Managers: What Can They Offer to Organizations", *Organizational Dynamics* (Spring), Pp.56-63

⁶⁰ Rosener "Ways women lead". *Harvard Business Review*, (nov-dic) Pp. 119-125.

⁶¹ Rosener, J.B. (1990). Op.cit. Pág 121

⁶² Brenner, O., Tomkiewicz, J. y Schein, V. (1989), "The Relationship between Gender Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics Revisited". *Academy of Management Journal* 2., Pp. 662-669. Frank, E. (1988) "Business Students' Perceptions of Women in Management". *Sex Roles* 19. Pp. 107-118. Heilman, M., Block, R., Martell, R. y Simon, M. (1989) "Has Anything Changed? Current Characterizations of Men, Women, and Managers". *Journal of Applied Psychology* 74. Pp. 935-942.

vayan a desarrollar el mismo estilo de dirección⁶³. En este sentido, Sánchez-Apellaniz, realiza un análisis empírico de los estilos directivos de hombres y mujeres observando que el sexo de los individuos no constituye un determinante de sus preferencias por los valores culturales asociados a los estereotipos sexuales⁶⁴. Ni los hombres tienden a rasgos estereotípicamente masculinos, salvo la obediencia, ni las mujeres hacia los femeninos, salvo su orientación a las personas.

Apoyándose en estas críticas, otros autores (Kanter 1977, Osborn y Vicars 1976) defienden que ambos tipos de empresarios desarrollarían los mismos estilos directivos si las variables situacionales y de contexto fuesen semejantes para ambos sexos. No obstante, aunque a primera vista esta postura parece que niega los estereotipos sexuales, lo cierto es que únicamente no reconoce los estereotipos femeninos, ya que estos autores consideran el liderazgo transaccional como el único estilo de dirección efectivo⁶⁵. De acuerdo con esta teoría, no existen diferencias reales en los estilos de dirección de los empresarios femeninos y masculinos, desde el momento en que las mujeres tienen que adaptarse y asumir el modelo de gestión dominante (masculino) para que sean consideradas eficientes en el desempeño de las tareas gerenciales. El predominio que los hombres han ejercido históricamente en las esferas de actuación de carácter público, como son el mercado laboral o el entorno político-institucional, ha provocado que sean los valores y habilidades asignados a los estereotipos masculinos los que dominen dichos ámbitos. De esta manera, como han sido empresarios masculinos los que han creado y desarrollado organizaciones empresariales, la cultura, naturaleza y forma de organización de las mismas se ha definido a partir de la propia experiencia empresarial (Acker 1992, Mills, 1989), lo que ha convertido al estilo de dirección y liderazgo masculino en el patrón o modelo válido para la gestión de la empresa.

No obstante, en las últimas décadas la complejidad de las relaciones empresariales ha aumentado como consecuencia de una serie de cambios producidos en la forma de organización empresarial relacionados con el aumento de competencia e internacionalización de la producción como es el empleo de una mano de obra con un alto nivel de formación, el trabajo en equipo, la incorporación de las mujeres al mercado laboral y la necesidad de que ambos sexos se responsabilicen de las tareas de la esfera privada (hogar y cuidado de otros

⁶³ Korabik, K. (1990). Op.cit. Pág. 286

⁶⁴ Sánchez-Apellániz, M. (1997). Op.cit. Pp. 57-74.

⁶⁵ Sanchez Apellaniz, M. (1997). Op.cit. Pág.59

miembros de la familia), etc. En este nuevo contexto, el estilo de dirección tradicional (masculino) ha dejado de ser efectivo en muchas organizaciones (Kanter 1994, Cohen y Mohrman 1995, Rosener 1995, Senge 1990) y las habilidades utilizadas en el ámbito privado principalmente por la mujer han empezado a mostrarse útiles en la gestión empresarial (Fletcher, 1998; Jacques, 1993; Weisinger, 1998).

Por otra parte, aunque parece no existir diferencias significativas en las habilidades gerenciales de empresarios y empresarias⁶⁶, las mujeres empresarias sienten que las habilidades para las relaciones personales y la destreza social son sus valores más fuerte⁶⁷ y dan más importancia a las comunicaciones abiertas y a la participación en las decisiones. Al mismo tiempo, perciben que se encuentran en una posición de desventajas en cuanto a otras destrezas, especialmente en las áreas de dominio masculino⁶⁸

3.3. Comportamientos de la mujer empresaria en el desempeño de las funciones empresariales de la esfera impulsora: emergencia y calidad empresarial.

3.3.1. La emergencia empresarial femenina.

Diversas investigaciones y estudios empíricos han concluido que la emergencia empresarial femenina es inferior a la masculina, señalándose esta razón como la causa de la baja participación de las mujeres en la actividad empresarial. Así, la Comisión Europea estima que la proporción de mujeres que inician una actividad empresarial es el 27% del total de emergencia empresarial en la Unión Europea, encontrándose importantes diferencias entre países como se muestra en la tabla 7. A esta misma conclusión se ha llegado a través del GEM 2002, en el que se estima que la emergencia empresarial femenina es inferior a la masculina para todos los grupos de edad⁶⁹. En este caso también el grado de compromiso mostrado por las mujeres con respecto a la actividad empresarial varía por países.

⁶⁶ Birley, S., Moss, C., y Sanders, P. (1987). "Do women entrepreneurs require different training?". *American Journal of Small Business*, summer. Pp. 27-35.

⁶⁷ Hisrich, R.D. y Brush, C.G. (1984). "The woman entrepreneur: management skill y business problems", *Journal of Small Business Management*, Vol 22 (1). Pp. 30-37.

⁶⁸ Orhan, M. (1999). "French women entrepreneurs questions about a "feminine" management style". *Second EURO PME international conference "Entrepreneurship: Building for the future"* Rennes/Saint-malo (France).

⁶⁹ Reynolds, P.D., Hay, M., Bygrave, W.D., Camp, S.M. y Autio, E. (2002); *Global Entrepreneurship Monitor. 2002 Executive*. Edc. Babson College Kauffman Center for Entrepreneurial Leadership y London Business School.

Tabla 7.
Emergencia empresarial femenina como porcentaje del total.

Países	Porcentajes	Países	Porcentajes
Bélgica	30	Holanda	25
Dinamarca	26	España	25
Francia	28	Austria	38
Alemania	26	Finlandia	33
Italia	25	Noruega	30
Luxemburgo	15	Suecia	19

Fuente: European network for SME Research (1995). *Third annual report of the european observatory for SME*. Comisión Europea Pág. 91

La escasa emergencia empresarial femenina en comparación con la masculina, parece coincidir con un menor potencial empresarial o predisposición para la actividad empresarial en las mujeres, tal y como se deduce del estudio acerca del espíritu empresarial realizado por la Comisión Europea a partir de una encuesta realizada a más de 8.500 ciudadanos europeos y estadounidenses⁷⁰. Según este estudio, tan sólo un 42% de las mujeres encuestadas prefiere ser empresarias a trabajar por cuenta ajena, frente a un 55% de los varones. Por otra parte, el 76% de las mujeres afirma no haberse planteado nunca la posibilidad de crear una empresa o haberlo pensado únicamente de forma casual, mientras que un 58% de los hombres ha pensado seriamente en ello, llegando el 24% de ellos a poner en marcha una actividad empresarial.

Esta diferencia en la orientación hacia la actividad empresarial en función del sexo del individuo ha sido relacionada con la diferente percepción por parte de las mujeres de los posibles obstáculos existentes al inicio de la actividad empresarial⁷¹. Estos obstáculos son de muy diversos tipos, pero en general tienen un origen sociocultural y se relacionan con la actitud de la sociedad en general respecto al rol desempeñado por la mujer y los prejuicios acerca de su capacidad y habilidad para desempeñar determinadas actividades profesionales⁷². En este sentido, la Unión Europea, indica a través del European Observatory for SME, que tanto los empresarios de un sexo como los de otro experimentan los mismos problemas y dificultades en el desempeño de las funciones empresariales, pero matiza que estas barreras pueden afectar en mayor medida a las empresarias femeninas que a los empresarios

⁷⁰ Comisión Europea (2001). *Flash Eurobarometer 107. "Entrepreneurship"*. EOS Gallup. Europe.

⁷¹ Cáceres Carrasco, F.R., Guzmán Cuevas, J y Rodríguez Gutiérrez, M.J. (1996). Op.cit.

⁷² Ferguson, F.E. y Durup, J.R. (1997). "Work-family conflict and entrepreneurial women: a literature review". *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, Vol 14, nº 1. Pp. 30-51.

masculinos⁷³. De la misma opinión es la OIT, la cual afirma que las mujeres deben hacer frente a diversos obstáculos “adicionales y específicos de su género” en casi todas las fases de su actividad empresarial⁷⁴. Para la OIT, las empresas dirigidas por mujeres no pueden ser consideradas aisladamente del entorno económico y socio cultural en que se desenvuelven, el cual puede ser propicio o no para el fomento del empresariado femenino. Los valores sociales, la existencia de estereotipos en cuanto a las funciones propias de cada sexo pueden estar limitando el acceso de las mujeres a diversos recursos necesarios para el desempeño de la actividad empresarial como por ejemplo los recursos financieros, tecnología y redes de apoyo o información⁷⁵.

Uno de los principales obstáculos que perciben las mujeres empresarias es, según varios autores (Hisrich y Brush 1984, Goffee y Scase 1985, Brush 1992, Coleman 1998, Romero 1990, Toribio 2001) la dificultad para obtener los recursos necesarios con los que iniciar la actividad empresarial. Así lo demuestran los resultados obtenidos por el Flash Eurobarometer 107 que indican que el 34% de las mujeres encuestadas está totalmente de acuerdo con la idea de que empezar un negocio es difícil debido a la falta de financiación. Sólo el 29% de los hombres coinciden con ellas. Este problema, analizado al describir el comportamiento de las empresarias femeninas en el desempeño de la función financiera parece tener su origen en el alejamiento de las mujeres de los círculos financieros, en la falta de confianza de las entidades financieras en los proyectos empresariales impulsados por mujeres y en la existencia de estereotipos culturales asociados a los sexos y que son desfavorables para las mujeres empresarias.

Un aspecto importante a considerar en relación a las dificultades a las que se enfrentan las mujeres empresarias deriva de la segregación ocupacional a la que las mujeres en general han sido sometidas desde que empezaron a incorporarse al mercado laboral, y que aún hoy en día las mantienen apartadas de ciertas actividades como es, por ejemplo, la empresarial. A consecuencia de ello, los modelos de comportamiento empresariales están basados fundamentalmente en la experiencia masculina, lo cual, como ya ha sido analizado con anterioridad, va a condicionar el comportamiento de las empresarias en el desempeño de la función gerencial. Muchas de estas mujeres se verán obligadas a adaptar su comportamiento

⁷³ European network for SME Research (1996). “Women in SMEs”. *Fourth annual report of the european observatory for SME*. Comisión Europea. Pág. 336

⁷⁴ Capt, J. (1999) Op.cit. Pág. 6

empresarial a los patrones masculinos para que su gestión sea valorada en las mismas condiciones que la de los empresarios masculinos. Afortunadamente, esta situación está cambiando, y cada vez se valora más el estilo de dirección femenino y los valores sociales en que se apoya.

La discriminación o segregación de las mujeres en el mercado laboral, va a tener otras consecuencias negativas para las empresarias femeninas, quienes tendrán menos oportunidades que sus homónimos masculinos para adquirir la experiencia necesaria para desarrollar habilidades y destrezas empresariales. Generalmente, las empresarias se iniciarán en la actividad empresarial con menos años de experiencia laboral, y con una experiencia menos próxima a las tareas que posteriormente tendrán que realizar como empresarias, ya que generalmente los puestos de mayor responsabilidad en la empresa corresponden a individuos del sexo masculino. Por esa razón, no sorprende que para las mujeres suponga una mayor dificultad la resolución de los procedimientos administrativos necesarios para la creación de empresa. Así lo indican los resultados obtenidos por el Flash Eurobarometer 107 al estimarse que el 32% de las mujeres encuestadas está totalmente de acuerdo con la idea de que empezar un negocio es difícil debido a la complejidad de los requisitos administrativos, opinión que sólo es compartida por un 30% de los hombres. A pesar de estos resultados, en ese mismo estudio se observa que las mujeres están menos dispuestas que los varones (66% frente al 71% de los encuestados) a asistir a cursos específicos sobre como iniciar y hacer funcionar un negocio, quizás porque la mayoría de ellas (50% de la muestra) consideran que la actividad empresarial no puede enseñarse. En general, ellas prefieren acudir a un abogado o asesores para resolver estas dificultades (34% de las mujeres encuestadas), mientras que ellos prefieren apoyarse en la experiencia de otros empresarios (32% de los hombres).

Por otra parte, la segregación ocupacional de la mujer ha determinado que las ganancias medias de las mujeres asalariadas sean inferiores a las masculinas, lo cual restringe las posibilidades de las futuras empresarias de invertir en su propia formación para suplir la falta de experiencia con formación específica. Estas limitaciones al desarrollo de habilidades empresariales a través de la adquisición de una formación específica o mediante la experiencia laboral van a afectar indudablemente a las condiciones de creación, supervivencia y desarrollo de las empresas dirigidas por mujeres.

⁷⁵ Capt, J. (1999). Op.cit. Pág. 6

Desde otro punto de vista, la creciente incorporación de la mujer al mercado laboral le ha reportado numerosas satisfacciones y vivencias positivas, pero también le ha acarreado numerosos problemas derivados principalmente de la necesidad de compaginar la actividad laboral con el trabajo del hogar. La multiplicación de roles y responsabilidades derivadas del cuidado del hogar, de la familia y el desempeño de una actividad laboral va a afectar al comportamiento empresarial de las mujeres, que tendrán que realizar importantes elecciones que no se plantean a la mayoría de los profesionales masculinos⁷⁶. En este sentido, Stoner, Hartman, y Arora, realizan un análisis de las tensiones que las empresarias femeninas experimentan debido a los conflictos derivados de la multiplicidad de roles del que deducen que estos problemas disminuían cuando la empresaria se sentía satisfecha con la evolución del negocio⁷⁷.

En cuanto al proceso de emergencia empresarial, las actividades relacionadas con la identificación de oportunidades, adquisición de recursos y construcción de un negocio en función del género del empresario, han sido investigadas en muy pocos estudios, de los cuales es posible obtener algunas conclusiones interesantes. En general, se ha observado que las mujeres comienzan su actividad empresarial trabajando a tiempo parcial, con el objetivo de compaginarla más fácilmente con las tareas derivadas del rol de ama de casa y cuidado de la familia⁷⁸. Alsos y Ljunggren, en su análisis sobre la emergencia empresarial en función del sexo encuentran que la proporción de empresarias que preparaban un plan de negocio antes de crear la empresa era más reducida que la de empresarios masculinos, y que aquellas mujeres que optaban por desarrollar un plan de negocio lo hacían en una fase más avanzada del proceso de creación de empresa que los hombres⁷⁹.

4.4.2. La calidad de las empresarias femeninas en el desarrollo de la función dinamizadora.

La calidad del empresario se asocia al comportamiento adoptado por éste en el desarrollo de la función dinamizadora con el objetivo de alcanzar el éxito empresarial, el cual ha sido

⁷⁶ Paniker, M. (1986), "La Mujer Empresaria". *Mujer, empresa y corporativismo*. Documentación técnica nº 16. Asociación para la Formación Social. Madrid. Pp. 1- 50.

⁷⁷ Stoner, C., Hartman, R. y Arora, R. (1990). "Work-- home Role Conflict in Female Owners of Small Businesses: An Exploratory Study". *Journal of Small Business Management* 28 (1). Pp. 30-38.

⁷⁸ Carter, N.M. y Kolvereid, L. (1997). "Women starting new businesses: the experience in Norway and the U.S.". *OECD Conference on Women Entrepreneurs in Small and Medium Enterprises: A major Force in Innovation and Job Creation*. Paris

⁷⁹ Alsos, G.A. y Ljunggren, E. (1998), "Does the business Start-up process differ by gender?. A Longitudinal Study of nascent entrepreneurs". *Frontiers of Entrepreneurs Research*. Babson College.

medido a través de diferentes variables como por ejemplo la dimensión de la empresa en función del número de empleados, el volumen de venta, el nivel de ingreso, el grado de desarrollo o crecimiento de la empresa, su rentabilidad, o el simple mantenimiento de la empresa en el mercado. En función de estos criterios se podría afirmar que el comportamiento de las mujeres empresarias en cuanto a la dinamización de su empresa no es demasiado positivo, ya que se ha comprobado que las empresarias femeninas tienden a poseer negocios de dimensiones reducidas y bajas tasas de crecimiento, con niveles de ventas y resultados económicos inferiores a los de las empresas pertenecientes a empresarios masculinos. Por todo ello se asume que estas empresas promovidas y dinamizadas por mujeres tienen menos probabilidades de éxito medidos según criterios económicos⁸⁰.

En este sentido, los datos presentados por el European Observatory for SMEs indican una tasa de supervivencia ligeramente más baja para las empresas dinamizadas por mujeres (tabla 8). No obstante diferentes estudios han demostrado que las ratios de supervivencia del negocio son similares en empresarios de ambos sexos, y que los factores determinantes de la supervivencia y éxito de las empresas influyen de la misma manera para los hombres y mujeres, sugiriendo que los procesos que están debajo de los comportamientos empresariales dirigidos a dinamizar el negocio son similares e independiente del género del empresario⁸¹. Las investigaciones demuestran que las diferencias entre las tasas de supervivencia desaparecen cuando el sector de actividad y la antigüedad de la empresa son controlados, de forma que las posibles diferencias encontradas responden más al sector de actividad elegido por las empresarias femeninas que a cuestiones de género⁸².

Tabla 8
Ratios de supervivencia empresarial por géneros
(Porcentajes)

Países	Women	Men
Dinamarca	41	52
Francia	54	60
Alemania	52	67
Holanda	62	62
Noruega	69	72
Suecia	60	62

Fuente: European network for SME Research (1996). "Women in SMEs". *Fourth annual report of the european observatory for SME*. Comisión Europea.

⁸⁰ Buttner, H. y Moore, D. (1997). Op.cit. Pág. 36

⁸¹ Kalleberg, A. y Leicht, K. (1991). Op. cit. Pp 152-155

⁸² Boden R.J. y Nucci, A.R. (2000).Op.cit. Pp 359-360.

Aunque el éxito de las empresas impulsadas por mujeres y los factores que afectan al mismo han sido objeto de análisis en escasas investigaciones empíricas, es posible establecer algunas conclusiones sobre el mismo. Así, se reconoce que las mujeres suelen medir el éxito empresarial por criterios diferentes de los estrictamente económicos que se relacionan con los motivos que les indujeron a crear una empresa, como son el desarrollo profesional y la autorrealización. Por ejemplo, las mujeres que se decidieron a poner en marcha una empresa porque se sentían insatisfechas con la falta de desafíos profesionales en sus empleos, medirán el éxito empresarial internamente, en términos de desarrollo profesional personal, y externamente en función de los rendimientos empresariales. Las mujeres que experimentaron conflictos para atender a su rol de empleada y madre de familia, pueden medir el éxito empresarial por el logro de un equilibrio entre estas dos responsabilidades.

En su interesante análisis de las relaciones entre los motivos empresariales femeninos y los criterios de medida del éxito empresarial utilizado por las empresarias, Buttner y Moore, encuentran que el grado de autorrealización es el criterio más importante, seguido del logro de las metas establecidas. Los criterios económicos tradicionales, nivel de beneficio y tasa de crecimiento ocupaban el tercer y cuarto lugar en esta lista de criterios de medida del éxito empresarial⁸³. Sorprendentemente, el equilibrio entre las necesidades familiares y laborales no se consideraba un criterio importante. En función de estos resultados, aunque las empresarias femeninas no se ajusten a los criterios de éxito empresarial tradicionales, (empresas de tamaño importante, con tasas de crecimiento y rentabilidad muy positivas), tampoco se pueden decir que hayan fracasado en el desempeño de esta actividad pues ellas miden el éxito de forma diferente a los empresarios masculinos.

Por otro lado, algunos estudios han explorado la influencia de la motivación empresarial en el comportamiento de las empresarias femeninas respecto al crecimiento de sus empresas, encontrando una relación significativa entre las tasas de supervivencia empresarial y los negocios de las empresarias que se habían lanzado a la actividad empresarial motivadas por el reconocimiento de una buena oportunidad de mercado⁸⁴. Las mujeres que mostraban más

⁸³ Buttner, H. y Moore, D. (1997). Op.cit. Pág. 43

⁸⁴ Hisrich, R.D. y Brush, C.G. (1987). Op.cit. Pp. 187-199.

bajos niveles de rendimiento empresarial eran las que se habían caracterizado a si mismas con un bajo nivel de autoconfianza⁸⁵.

Por lo que se refiere al menor ritmo de crecimiento de las empresas de mujeres, no hay que olvidar que las empresarias femeninas valoran con mayor intensidad que sus homónimos masculinos el riesgo asociado a una expansión empresarial rápida, por lo que tienden a adoptar un modelo de crecimiento más lento, limitando el tamaño de sus negocios a un máximo que consideran el adecuado para que su gestión y control sea compatibles con sus capacidades y con el deseo de distribuir su tiempo y esfuerzo de forma equilibrada entre sus responsabilidades familiares y laborales⁸⁶. Esta última razón requiere una atención especial, puesto que podría indicar que el reducido tamaño de las empresas impulsadas por mujeres y su lento proceso de expansión responde a una elección deliberada de las mismas.

En este sentido, diversos trabajos de investigación han sugerido que el inferior volumen de venta y ritmo de crecimiento de las empresas de mujeres puede ser debido a que las empresarias femeninas dan más importancia a alcanzar metas sociales, tales como la satisfacción del cliente, que a obtener elevadas tasas de crecimiento y rendimiento⁸⁷. Por el contrario, otros trabajos, atribuyen el reducido ritmo de crecimiento de las empresas de mujeres a la insuficiente formación y experiencia en conocimientos y capacidades empresariales que presentan las empresarias femeninas⁸⁸.

4. Conclusiones.

Aunque la participación de las mujeres en la actividad empresarial es muy diferente según las regiones, en ningún caso se sitúa por encima o próxima a la participación masculina, por lo que el número de mujeres empresarias en el mundo es muy inferior al de los empresarios masculinos. En este sentido, la escasa emergencia empresarial femenina en comparación con la masculina, parece coincidir con un inferior potencial empresarial o predisposición para la actividad empresarial en las mujeres, lo cual ha sido relacionada con la diferente percepción por parte de las mujeres de los posibles obstáculos y oportunidades existentes al inicio de la

⁸⁵ Miskin, V. and Rose, J. (1990). "Women entrepreneurs: Factors related to success". *Frontiers of Entrepreneurship Research*,. Pp. 27-38. Babson College, MA <http://www.babson.edu/entrep>

⁸⁶ Cliff, J.E. (1998). "Does one size fit all? Exploring the relationship between attitudes towards growth, gender and business size". *Journal of Business Venturing*. Vol 13. Issue 6. Pp. 523-542.

⁸⁷ Brush, C.G. (1992). Op.cit. Pp. 16-18. Chaganti, R. (1986). Op.cit Pp 25-26

⁸⁸ Lee-Gosselin, H. y Gris , J. (1990). "Are women owner-managers challenging our definitions of entrepreneurship? An in-depth survey" *Journal of Business Ethics*. Pp 423-433.

actividad empresarial. Aunque es aún una línea de investigación poco explorada, todo parece indicar que las mujeres empresarias poseen unas cualidades algo diferentes de los empresarios varones, lo que influye en las características de sus empresas y en sus comportamientos empresariales. La mayoría de las mujeres empresarias se inician en esta actividad con una empresa de tamaño reducido (medido a través del número de empleados), que desarrolla su actividad preferentemente en el sector servicios.

Estas características de las empresas impulsadas por las mujeres han sido asumidas en numerosas investigaciones sobre las mujeres empresarias como una prueba de la “debilidad” de las mismas respecto a sus semejantes masculinos, considerándose que las mujeres crean empresas de reducido tamaño porque encuentran muchas dificultades para obtener los recursos financieros necesarios al inicio de su actividad empresarial y porque carecen de los suficientes conocimientos específicos para desarrollar con habilidad las tareas empresariales. No obstante, en los últimos años se ha reconocido que estas características están relacionada las actitudes de las mujeres hacia el crecimiento empresarial, las cuales están condicionadas por sus rasgos de personalidad, motivaciones y por la necesidad de compatibilizar las tareas empresariales con las derivadas del rol desempeñado en el hogar.

En base a un amplio número de investigaciones y estudios acerca de los comportamientos y características de las mujeres empresarias, se ha determinado que el desempeño de las funciones empresariales varía sensiblemente según cual sea el sexo del empresario o potencial empresario, lo que parece que está dificultando la participación de las mujeres en la actividad empresarial. En general, las mujeres adoptan un comportamiento diferente a los varones en el desempeño de las funciones empresariales. Por un lado, se enfrentan a mayores inconvenientes en el desempeño de la *función financiera*, siendo la dificultad en el acceso a los recursos financieros uno de sus principales obstáculos en el inicio y desarrollo de la actividad empresarial. Por otro, adoptan un estilo de *dirección empresarial* que se apoya en valores culturales y sociales diferentes de los masculinos. Mientras que las mujeres prefieren, en general, un estilo de “liderazgo transformacional”, orientado a las personas y basado en las relaciones interpersonales, los hombres desarrollan un estilo de “liderazgo transaccional”, orientado a la tarea y a las estructuras, que se apoya en las relaciones jerárquicas y de mando. En relación a la *esfera impulsora*, las mujeres presentan una menor inclinación al desempeño de la *función promotora*, lo cual se ha relacionado con la diferente percepción por parte de las mujeres de los obstáculos y oportunidades al inicio de la actividad empresarial. Por lo que se

refiere a la *función dinamizadora*, se ha sugerido que las mujeres asumen una actitud más prudente en el desarrollo de la función dinamizadora, señalándose que el inferior volumen de venta y ritmo de crecimiento de las empresas de mujeres puede ser debido a que las empresarias miden el éxito empresarial por criterios diferentes de los estrictamente económicos que se relacionan con los motivos que le indujeron a crear una empresa.

Bibliografía

Alson, G.A. y Kolvereid, L. (1998). "The business gestación process of novice, serial and parallel business founders". *Entrepreneurship Theory and Practice*. Summer. Pp. 101-114.

Alson, G.A. y Ljunggren, E. (1998), "Does the business Start-up process differ by gender?. A Longitudinal Study of nascent entrepreneurs". *Frontiers of Entrepreneurs Research*. Babson College.

Allen, K.R. y Carter, N.M. (1997). "Size determinants of women –owned business: choice or barriers to resource?". *Entrepreneurship and Regional Development*, . Pp. 211-220.

Baygan, G. (2000). "Improving Knowledge about Women´s Entrepreneurship". The 2nd *OECD Conference on Women Entrepreneurs in SMEs: Realising the Benefitts of Globalisation and the Knowledge-based Economy*. Paris. Pp. 2-37.

Belcour, M. (1991):"From the ffrying pan into the fire: exploring entrepreneurship as a solution to the glass ceiling". *Journal of Small Business and Entrepreneurship*. Vol. 8. Issue 3. Pp. 49-55.

Benson, R.. y Buttner, H (1992). "Perception in the loan application process: male and female entrepreneurs, perception and subsequent intentions". *Journal of Small Business Management*. January. Pp. 58-65.

Birley, S., Moss, C., y Sanders, P. (1987). "Do women entrepreneurs require different training?". *American Journal of Small Business*, summer.Pp. 27-35.

Boden, R.J. y Nucci, A.R. (2000). "On the survival prospects of man´s and women´s new business ventures" *Journal of business Venturing*. Vol.15, Issue 4. Pp. 347-362.

Brenner, O., Tomkiewicz, J. y Schein, V. (1989), "The Relationship between Gender Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics Revisited". *Academy of Management Journal* 2,. Pp. 662-669.

Buttner, H. y Moore, D. (1997). "Women´s organizational exodus to entrepreneurship: self-reported motivations and correlates with success". *Journal of Small Business Management*. January.

Cáceres Carrasco, F.R. (1999). *Función empresarial y emergencia empresarial. Un análisis empírico sobre los factores económicos y socioinstitucionales que explican la aparición de empresarios en Andalucía Occidental* Tesis doctoral. Universidad de Sevilla. Pág: 134.

Cáceres, R., Guzmán, J. y Rodríguez, M.J. (1996). Factores diferenciales en el potencial empresarial de la mujer en España. X Reunión Asepelt-España. Albacete

Carter, N.M. y Kolvereid, L. (1997). "Women starting new businesses: the experience in Norway and the U.S.". *OECD Conference on Women Entrepreneurs in Small and Medium Enterprises: A major Force in Innovation and Job Creation*. Paris

Cartes, S y Rosa, P. (1998). "The financing of male and females owned businesses". *Entrepreneurship & Regional Development*. Nº 9 . Pp. 225-241.

Cliff, J.E. (1998). "Does one size fit all? Exploring the relationship between attitudes towards growth, gender and business size ". *Journal of Business Venturing*. Vol 13. Issue 6. Pp. 523-542.

- Cochran, A.B. (1981). "Small business mortality rates: a Review of the literature". *Journal of Small Business Management*. Oct. Pág 50-59.
- Coleman, S. (1998). "Access to capital: A comparison of men and women-owned small businesses" *Frontiers of Entrepreneurship Research*. Babson College. Pág: 2.
- Comisión Europea (2001). *Flash Eurobarometer 107. "Entrepreneurship"*. EOS Gallup. Europe.
- Cuba, R., Decenzo, D. y Anish, A. (1983). "Management Practices of successful female business owners", en *American Journal of Small business*, 8(2). Pp. 40-45
- Chaganti, R. (1986) "Management in Women-Owned Enterprises". *Journal of Small Business Management* 24 (4), Pp.18-29.
- Chaganti, R. (1986). "Management in Women -owned Enterprises". *Journal of Small Business Management*. Vol. 24. Issue 4. Pp18-29.
- Eagley, A. y Johnson, B. (1990). "Gender and Leadership Style: A Meta-analysis". *Psychological Bulletin* 108. Pp.233-256.
- European network for SME Research (1996). "Women in SMEs". *Fourth annual report of the european observatory for SME*. Comisión Europea. Pág. 336
- Eurostat (2002). "The entrepreneurial gap between women and men", Statistics in focus. Population and Social Conditions. Theme 3.
- Ferguson, F.E. y Durup, J.R. (1997). "Work-family conflict and entrepreneurial women: a literature review". *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, Vol 14, nº 1. Pp. 30-51.
- Fischer, E.M., Reuber, A.R. y Dyke, L.S. (1993)."A theoretical overview and extensión of researchon sex, gender and entrepreneurship". *Journal of business Venturing*, 8. PP. 151-168.
- Frank, E. (1988) "Business Students' Perceptions of Women in Management". *Sex Roles* 19. Pp. 107-118.
- Grant, J. (1988). "Women as Managers: What Can They Offer to Organizations", *Organizational Dynamics* (Spring), Pp.56-63
- Guzmán Cuevas, J.J. (1995). *El empresario en la provincia de Sevilla*. Diputación de Sevilla. Sociedad Siglo XXI.
- Heilman, M., Block, R., Martell, R. y Simon, M. (1989) "Has Anything Changed? Current Characterizations of Men, Women, and Managers". *Journal of Applied Psychology* 74. Pp. 935-942.
- Hisrich, R.D. y Brush, C.G. (1983). "The woman entrepreneur: Implications of family, educational and occupational experience". *Frotiers of entrepreneurship research*. Welleslay, M.A: Babson College. Pp. 255-270.
- Hisrich, R.D. y Brush, C.G. (1984). "The woman entrepreneur: management skill y business problems", *Journal of Small Business Management*, Vol 22 (1). Pp. 30-37.
- Holmquist, C. (1997). "The other side of the coin or another coin?. Women's entrepreneurship as complement or alternative" *Entrepreneurship & Regional Development*, 9, 179-182.
- Kalleberg, A. y Leicht, K.T. (1991) "Gender and organizational performance: determinants of small business and succes". *Academy of Management Journal*, 34(1). Pp. 136-161.
- Kauffman Center for Entrepreneurial Leadership (1997). Entrepreneurial Women in the United States. CELCEE. [Http://www.celcee.edu](http://www.celcee.edu).
- Korabik, K. (1990). "Androgyny and leadership style ". *Journal of Business Ethics*, 9. Pp. 283-292.

- Koreen, M.(2000). "Financing for women-owned Businesses". *Women entrepreneurs in SMEs: realising the benefits of globalisation and the knowledge-based economy* . Workshop nº 3. OCDE. París. Pp. 1-37 Pág. 6.
- Lee-Gosselin, H. y Grisé, J. (1990). "Are women owner-managers challenging our definitions of entrepreneurship? An in-depth survey" *Journal of Business Ethics*. Pp 423-433.
- Loden, M. (1987): *Dirección femenina: Como triunfar en los negocios sin actuar como un hombre*. Barcelona:His pano Europea.
- Macdonald, R. y Coffield, A. (1991). *Risky Business?. Younth and Enterprise Culture*. The Falmer Press. London
- Marlow, S. (1997)."Self-employed women-new oportunities, old challenger?". *Entrepreneurship and Regional Development*, 9. Pp. 199-210.
- Miskin, V. and Rose, J. (1990). "Women entrepreneurs: Factors related to success". *Frontiers of Entrepreneurship Research*., Pp. 27-38. Babson College, MA <http://www.babson.edu/entrep>
- National Foundation for Women Business Owners. (1998). *Issues Affecting Women Business Owners in Argentina and Other Latin- and Iber-American Countries*. Executive report of results from a survey conducted at the VIII Congreso Iberoamericano de Mujeres Empresarias. Mar Del Plata, Argentina.
- Neider, L. (1987). "A Preliminary Investigation of Female Entrepreneurs in Florida". *Journal of Small Business Management* 25(3). Pp. 22-29.
- OCDE (2002). "Small and Medium Enterprise Outlook".
- Olm, K., Casrud, A. L. y Alvey, L. (1988) "The role of networks in new venture funding of female entrepreneurs: a continuing analisis", en *Frontiers of Entrepreneurship Research*. Wellesley, M.a. Babson College. Pp. 658-659.
- Orhan, M. (1999). "French women entrepreneurs questions about a "feminine" management style". *Second EURO PME international conference "Entrepreneurship: Building for the future"* Rennes/Saint-malo (France).
- Orhan, M. (1999). "Women business owners: Questioning the issue of discrimination with regards to finance in France". *Cahier de recherche, Research Review*. Nº 99/01 Groupe ESC Rennes.
- Paniker, M. (1986), "La Mujer Empresaria". *Mujer, empresa y corporativismo*. Documentación técnica nº 16. Asociación para la Formación Social. Madrid. Pp. 1- 50.
- Petersen, M.A. y Rajan, R. G. (1994). "The Benefits of leading relationships: Evidence from small business data". *The Journal of Finance*, nº 49 (1). Pp. 3-38.
- Reynolds, P., Hay, M., y Camp, S.M. (1999). *Global Entrepreneurship Monitor, 1999 Executive Report*. Kauffman Center for Entrepreneurial Leadership.
- Reynolds, P.D., Hay, M., Bygrave, W.D., Camp, S.M. y Autio, E. (2002); *Global Entrepreneurship Monitor. 2002 Executive*. Edc. Babson College Kauffman Center for Entrepreneurial Leadership y London Business School.
- Rodríguez, M.J. (2000). "Análisis del potencial empresarial desde una perspectiva de género. El caso de los universitarios Sevillanos". Dpto. de Economía Aplicada I. Universidad de Sevilla. Mimeo.
- Romero López, M. (1990). *La actividad empresarial femenina*. Instituto de la Mujer. Ministerio de Asuntos Sociales. Pp. 25-29.
- Rosa, P. y Halminton, D. (1994). "Gender and ownership in UK small firms". *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18 (3). Pag: 11-27.
- Rosener "Ways women lead". *Harvard Business Review*, (nov-dic) Pp. 119-125.

Sánchez-Apellániz García, M. (1997). “ Cultura y estilos directivos en hombres y mujeres: Un análisis empírico”. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 6, nº 1. Pp. 57-74. Pág.58.

Scott, C.E. (1986) “Why more women are becoming entrepreneurs?”, en *Journal of Small Business Management*, 24 (4). Pp. 37-44.

Smith, N.R., McCain, G. y Warren, A. (1982). “Women Entrepreneur really are different: a comparison of constructed ideal types of male and female entrepreneurs”, en *Frontiers of entrepreneurship Research* Pp. 68-77. Wellesley, MA: Babson College.

Stoner, C., Hartman, R. y Arora, R. (1990). “Work-- home Role Conflict in Female Owners of Small Businesses:An Exploratory Study”. *Journal of Small Business Management* 28 (1). Pp. 30-38.

Stiglitz, J.E. y Weiss, A. (1981). “Credit rationing in markets with imperfect información”. *The American Economic Review*, nº 70 (3). Pp. 393-410.