

El presente trabajo analiza la participación de las mujeres empresarias en Puebla. Aun cuando las mujeres han logrado importantes avances en la incorporación a la actividad económica, en el sector empresarial han tenido una participación limitada. Esto obedece al propósito expreso de crearse su propia fuente de trabajo, a fin de generar ingresos para sí mismas y para su hogar; además, ofrece la posibilidad de generar nuevas fuentes de empleo para otras personas, lo que indica una toma de decisiones.

A lo largo de cuatro capítulos, se hace una reflexión de esta forma de participación económica femenina en los negocios, para determinar si se trata de una incursión coyuntural, si es consecuencia de las crisis recurrentes que ha padecido el país durante las últimas tres décadas, o bien, si responde a una nueva forma de estructuración del orden económico y social. De la misma manera en que las mujeres trabajadoras se mantienen ahora en el mercado laboral sin abandonarlo al cambiar su estatus marital, la participación empresarial femenina parece tener también un carácter permanente. De serlo, significaría que estamos frente a un cambio de orden social en el cual la mujer incrementa su participación en áreas de dominio masculino. Siendo así, las mujeres estarían compitiendo de manera directa por el acceso y el control de bienes y recursos mediante la creación y consolidación de unidades económicas.



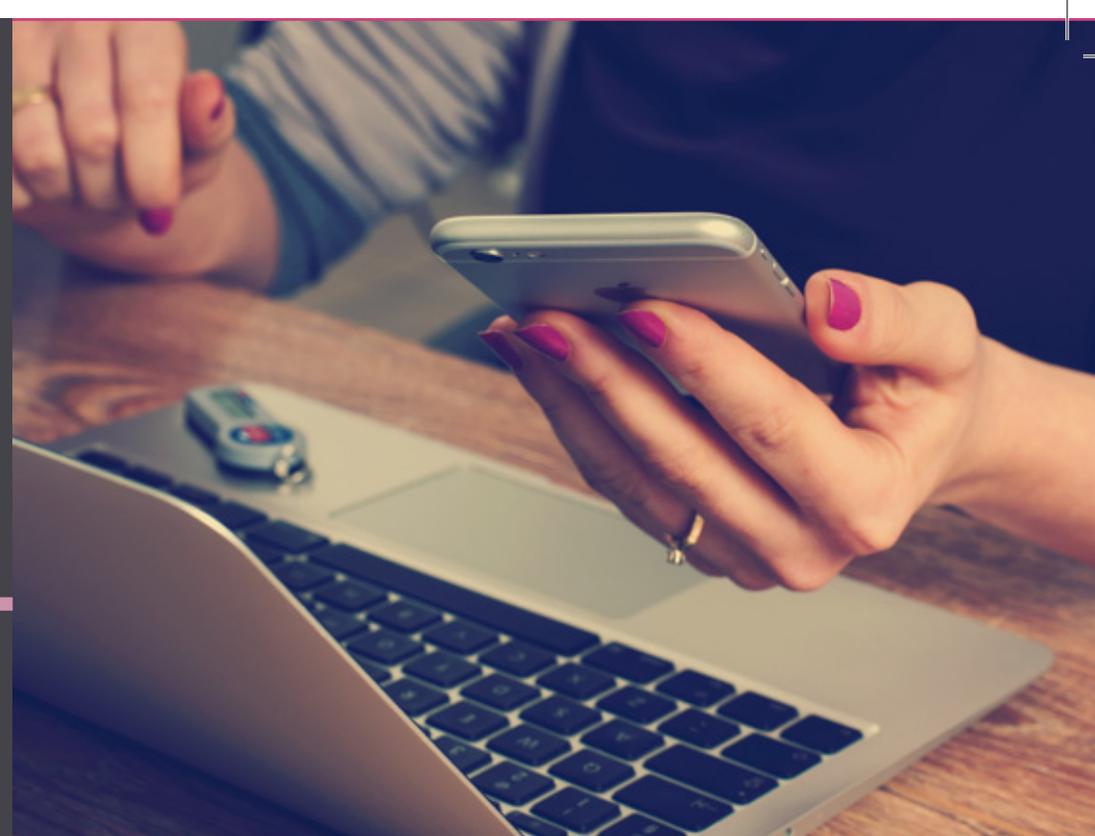
ISBN: 978-607-96963-8-2



9 786079 169638 2

Empresarias en Puebla: relaciones de género, trabajo y familia

Rocío González Pereyra



Empresarias en Puebla: relaciones de género, trabajo y familia

Rocío González Pereyra

EMPRESARIAS EN PUEBLA; RELACIONES DE GÉNERO, TRABAJO Y FAMILIA

Rocío González Pereyra



BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
PISO 15 EDITORES

Esta obra fue financiada por el Programa de Fortalecimiento de la Calidad en Instituciones Educativas (Profocie), 2014.

BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA

José Alfonso Esparza Ortiz

Rector

René Valdiviezo Sandoval

Secretario General

Flavio Guzmán Sánchez

*Encargado de Despacho de Vicerrectoría de Extensión
y Difusión de la Cultura*

Ana María Dolores Huerta Jaramillo

Directora de Fomento Editorial

Carlos Antonio Moreno Sánchez

*Director de la Facultad de Derecho
y Ciencias Sociales*

Omar Eduardo Mayorga Gallardo

*Coordinador de Publicaciones de la Facultad
de Derecho y Ciencias Sociales*

Primera edición, 2015

ISBN: 978-607-96963-8-2

D.R. © Rocio González Pereyra

D.R. © 2015, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
4 Sur 104, Colonia Centro Histórico
72000, Puebla, Puebla, México

D.R. © 2015, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales

Facultad de Derecho y Ciencias Sociales

Av. San Claudio esquina 22 Sur

Col. Jardines de San Manuel, 72570, Puebla, Pue.

<publicacionesderecho.buap@gmail.com>

D.R. © 2015, Piso 15 Editores, 14 Oriente 2827

Puebla, Puebla. México.

Diseño y formación: El Errante editor/ Érika Maza Hernández

Impreso y hecho en México / *Print and made in Mexico*

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
--------------	---

CAPÍTULO I

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

PARA EL ANÁLISIS DE MUJERES EMPRESARIAS

La construcción histórica de la categoría género	18
Género e identidad	30
La categoría género como ordenador social	33
Trabajo y relaciones de género	38
Analizando generaciones de mujeres	49

CAPÍTULO II

EMPRESARIAS FRENTE A LAS TENDENCIAS ACTUALES DEL CAPITALISMO

La experiencia mexicana durante el cambio estructural	58
El papel del trabajo en la sociedad moderna	67
La inserción de las mujeres en el empleo independiente	70
Fundadoras, socias o herederas	79
Acceso a fuentes de financiamiento	82

Tipología de empresarias	85
Estereotipos de género en el ámbito empresarial	87

CAPÍTULO III

ENTENDIENDO LAS REALIDADES DE LAS MUJERES POBLANAS EN LA ACTIVIDAD COMERCIAL

Características de las primeras propietarias poblanas	106
Trabajo, ocupación y actividad empresarial de las mujeres en Puebla en la actualidad	115
Posición de la ocupación	142
Tamaño de la empresa	144
Factores que inciden en el emprendimiento de mujeres en Puebla	145

CAPÍTULO IV

ANALIZANDO TRES GENERACIONES DE MUJERES EMPRESARIAS: CONTINUIDADES Y CAMBIOS

Panorama generacional	168
El perfil generacional de las empresarias	174
Hogar, vida familiar y trabajo doméstico de las empresarias	188
Conclusiones	201
REFERENCIAS	211

INTRODUCCIÓN

En el entramado de una economía globalizada, las fuentes y modalidades de empleo han experimentado cambios radicales. Actualmente ninguna empresa, pública o privada, garantiza trabajo para toda la vida. Las organizaciones se hallan inmersas en procesos de súbitas transformaciones en las que los nuevos competidores, productos y servicios provocan una demanda diferente y pronto hacen obsoletas las anteriores. De manera vertiginosa se crean y se extinguen las empresas, en tanto los puestos duraderos son cada vez más difíciles de encontrar.

La apertura de una fábrica, con inversiones millonarias, paradójicamente contribuye a la economía nacional sólo con una cantidad mínima de puestos de trabajo, en tanto el sector servicios se expande intensamente y la microempresa emplea de entre tres a cinco individuos por cada unidad económica. En consecuencia, es urgente formular nuevas estrategias para generar empleos y diseñar alternativas de inserción laboral mediante el desarrollo de la capacidad de emprendimiento y la cooperación, que sean capaces de remplazar aunque sea parcialmente los puestos clausurados o vacantes, y a la vez otorguen cobertura económica a las nuevas demandas sociales (vida cotidiana, gestión del tiempo, ocio, seguridad, etcétera).

El empleo, como expresión del trabajo fijo, disminuye en todo el mundo. En los países centrales hay un mayor crecimiento económico pero una menor producción de puestos de trabajo y salarios competitivos. La oferta de ocupación en México no es suficiente para dar cobertura a la población en edad de trabajar; por ejemplo, en la década de 1990, en Puebla se perdieron miles de empleos fijos.

El uso de las nuevas tecnologías y los cambios en la organización del trabajo han propiciado la inestabilidad de las ocupaciones. A la par, se han establecido muchas empresas de servicios, educación, comercio, finanzas, Internet y otras, que están absorbiendo a los desincorporados bajo otras formas de actividades productivas.

El trabajo es una figura creada por el poderío industrial, gran consumidor de mano de obra; así pues, los ejes del debate en torno a la transformación de la organización del trabajo fueron cambiando de manera paulatina. La mirada se concentró primero en los cambios tecnológicos y después en la introducción de las tecnologías de gestión y sus características idóneas de implementación.

Hoy, la pregunta se dirige a los procesos de reconversión y transformación empresarial. Se ha analizado la apertura de los mercados, los cambios en las reglas del juego en la economía de la mayoría de los países, las políticas de ajuste y la necesidad de construir estrategias para afrontar los nuevos parámetros de competitividad que llevan a las empresas a la introducción de nuevos métodos de gestión y organización del trabajo.

En esa estela de preocupaciones se destaca la reflexión de la Sociología del trabajo, con el surgimiento del *nuevo sindicalismo*, con especial interés en el análisis de las transformaciones en el proceso de trabajo y en los puestos, pero también en la percepción de los trabajadores, es decir, en la subjetividad obre-

ra y las organizaciones sindicales. Pero no sólo hay que identificar los cambios respecto del lugar de trabajo, sino también es forzoso considerar las mutaciones que se desenvuelven en las modalidades de contratación, en la flexibilidad, en la calidad del empleo, en las relaciones laborales y en la situación del mercado de trabajo, en general.

Para estudiar el caso mexicano se suele recurrir a un modelo contractual de la Revolución Mexicana (De la Garza, 1993) basado en tres parámetros principales: el de las políticas laborales referidas al salario, el empleo y los conflictos suscitados por las relaciones corporativo-sindicales, y el del salario indirecto vinculado con la política social del Estado en el nivel microsociedad.

A la articulación entre la base tecnológica, la organizacional y las relaciones laborales se le denomina *base sociotécnica del desarrollo estabilizador*. El Estado se erigió en elemento regulador del conflicto entre clases y se convirtió en un importante inversionista productivo; al aumentar su gasto social subsidió los insumos de la industria privada y los gastos de la reproducción de la fuerza de trabajo, como una política salarial que permitía cerrar el circuito productivo. Aunado a ello, el sindicalismo nacional tomó la forma del corporativismo autoritario. En conjunto, estos elementos han sido un gran lastre para México, tanto por la rigidez del modelo, como por los intereses puestos en juego cuando se produjo la crisis de la deuda en 1982.

La Sociología del trabajo aportó conceptos clave para definir a los sujetos laborales y dio paso sucesivo a los términos *clase obrera*, *fuerza de trabajo*, *obrero social* y la categoría de *sujeto*.

De acuerdo con cifras del INEGI (2012), en México diez millones de personas se autoemplean, y esto representa una cuarta parte de la fuerza laboral de la población en edad de trabajar. La mayoría de esos diez millones de mexicanos que han debido

crear su propia fuente de empleo se hallan en la informalidad y carecen de un establecimiento fijo.

La conceptualización del trabajo tiene que ver con las nuevas modalidades de actividad económica que posibilitan otras formas, nuevas ocupaciones y distintos enfoques de la actividad económica. En el capitalismo de este siglo se suscitan dos fenómenos que se explican uno a otro: hay una continuada y pronunciada reducción del empleo en el ámbito industrial y una expansión de la ocupación en los sectores comercio y servicios.

El crecimiento relativo de los trabajadores calificados —técnicos, profesionales y burócratas—, junto a la expansión de formas ocupacionales atípicas, de empleos precarios y del aumento de los espacios que ocupa la economía informal y el trabajo en micronegocios han potenciado las tendencias que llevan a una profundización de la heterogeneidad del mercado laboral.

Comparativamente, en el empleo formal también han emergido nuevas modalidades de trabajo: teletrabajo, trabajo a domicilio, a tiempo parcial y actividades por cuenta propia, cuyo territorio de realización es sustancialmente la casa. Todo esto se traduce en una modificación de los espacios privados, y públicos, que están cambiando profundamente las relaciones del núcleo familiar.

Recientes estudios relativos a la genealogía de las mujeres reportan una progresiva incorporación de éstas en las actividades empresariales. Mi intención es ocuparme de tales aspectos, con la finalidad de mostrar su relevancia en la investigación de la situación de las mujeres empresarias. El que ellas se integren a ese ámbito es un fenómeno interesante de indagar, ya que en su decisión inciden elementos de orden social y cultural muy sugerentes para el análisis de la participación económica femenina, el mercado de trabajo y el desarrollo empresarial.

Por lo anterior, consideré pertinente centrarme en rubros que están presentes en la relación entre mujeres, trabajo y familia; con ello me refiero a todo lo que permea este nexo, como la división sexual del trabajo, la doble jornada y la segregación laboral. Por ese motivo, diseñé y apliqué un cuestionario-entrevista, enfrentándome a la contrariedad de idear preguntas cuyas respuestas proveyeran información para entender la identidad de género de las empresarias y que también fuera susceptible de otorgar una explicación sobre cómo se desarrollaron sus trayectorias laborales y sus escenarios familiares.

Analizar las características de las empresarias es un campo fértil para la reflexión, por dos razones: por una parte, las mujeres dedicadas a esta actividad se incluyen en una esfera que ha sido habitualmente masculina y que aún está dominada por hombres y, por otra, existen singularidades que parecen estar asociadas a la diversidad de roles que las empresarias deben desempeñar simultáneamente: mujer, empresaria, esposa y madre. Debido a ello, la práctica de esta actividad se encuentra moldeada y condicionada por el género.

Dentro del conjunto de aspectos relacionados con la actividad empresarial femenina, me ocupé concretamente de la forma en que se inicia una empresa liderada por la autoridad femenina, lo que implica conocer y examinar las razones por las cuales las mujeres incursionan en ese espacio *sui generis*.

Al detallar, analizar e interpretar la información obtenida a través de las entrevistas, partí del supuesto de que es una minoría del grupo de las mujeres la que participa en una actividad económica en condiciones de desventaja, dadas las circunstancias generales de la estructura económica y cultural. Al mismo tiempo, parto también del hecho de que la empresaria contribuye a la economía desde dos esferas, y esto le da un carácter peculiar a su incursión en ese campo. Por un lado, en el ámbito doméstico

es la responsable y coordinadora de una unidad de consumo y reproducción y, por otro, en el ámbito empresarial administra y coordina una unidad productiva. Este hecho es de vital importancia al efectuar el estudio, pues la mujer tiene una doble perspectiva sobre las necesidades de la vida cotidiana.

Los elementos que han servido de “ayuda” y complementariedad al ingreso familiar suelen encubrir, incluso por las mismas mujeres, los procesos de negociación y cambio de la identidad genérica, los cuales han hecho posible su incorporación al trabajo asalariado, pero sin abandonar la administración del hogar y la empresa (Arias, 2002).

Según la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU), en los últimos cinco años la tasa de participación en el mercado laboral corresponde en 24.31% a las mujeres casadas, mientras que equivale a 51.26% de las madres solteras, y a 79.25% de las mujeres solteras sin hijos. Estos datos reflejan la realidad cotidiana de las mujeres: las mujeres casadas suelen ingresar al mercado laboral para complementar el ingreso familiar; las mujeres solteras suelen ser el principal sostén de su familia y, en cambio, las mujeres con hijos deben obtener ingresos para el cuidado de estos. Sin duda, la construcción de la identidad femenina está ligada a la maternidad. Las posibilidades ofrecidas históricamente a las mujeres para imaginar proyectos personales de vida diferentes a los de la función del cuidado de una familia han sido restringidas.

En esta investigación se cuestiona las explicaciones que naturalizan la maternidad, y también se intenta conferir nuevas posibilidades a la comprensión de las mujeres, de un ser, de su historia, de su potencial. Lo que interesa es averiguar las experiencias vividas por las mujeres que deciden integrarse al mundo empresarial y saber cómo encaran su trabajo ante el nacimiento de sus hijos o la convivencia con su pareja, y cómo compaginan

el ser madres con su vida laboral. Asimismo, en estas páginas se explica cómo difieren las decisiones de las empresarias con sus experiencias de infancia, al equiparar las contradicciones presentes en la tendencia que hace interactuar el sentimiento y la razón, las vivencias, las posibilidades del presente, los deseos y las aspiraciones. De igual forma, se analiza las semejanzas y diferencias entre generaciones, ya que la continuidad de cada una de ellas está conformada por individuos que crecieron y se desarrollaron en un entorno significativamente distinto al de aquellos pertenecientes a la generación anterior. De ahí que cada grupo de individuos que nacieron en un periodo determinado comparta valores y prioridades, entienda el trabajo y las responsabilidades de formas distintas, y mantenga actitudes diferentes ante la autoridad.

Este estudio aporta conocimientos sobre un sector minoritario de mujeres, pero no por ello carente de importancia, y también contribuye a revelar el papel esencial que juega la constitución de la identidad en la asignación y la conformación de la identidad de género, así como la adquisición del rol de las mujeres en tanto elementos que afectan directamente las relaciones interpersonales, los valores, actitudes, preferencias y hábitos. Sin embargo, hay que considerar que existen procesos de subjetivación que son intergenéricos. En mi búsqueda de respuestas y en el afán de descubrir verdades, reconocí matices subjetivos que pusieron al descubierto una compleja interrelación de identificaciones situadas en una red de diferencias reveladoras del entramado sociocultural que dinamiza a los sujetos de estudio.

Las preguntas que me planteé para efectuar esta investigación fueron las siguientes: ¿Qué lugar ocupan las mujeres en el mundo empresarial?, y si no están presentes, ¿por qué no lo están?; ¿qué hacen actualmente?; ¿qué es, explícitamente, lo que hacen?; ¿cómo experimentan su situación?; ¿cómo contribuyen

a ella?; ¿qué significa para ellas?; ¿cómo han afrontado la crisis económica?; y, por último, ¿cuáles son las características y problemáticas que enfrentan las empresas dirigidas por mujeres, en sus distintos estratos?

La población de estudio seleccionada se constituyó por mujeres residentes en la ciudad de Puebla que son propietarias de su empresa y que se encargan de tomar las decisiones más importantes de la unidad económica de la que son dueñas. La investigación dejó fuera a todas aquellas mujeres que no reunieran estas características, aun cuando su perfil profesional fuera parecido al de aquellas, como el de las ejecutivas, que son las directoras o gerentes de las organizaciones, públicas o privadas.

Mi investigación consta de dos etapas y se inició hace cuatro años, tiempo en el cual efectué estudios relacionados con la cultura empresarial. La primera fase se destinó al levantamiento de una encuesta, con el fin de detectar los temas relevantes y obtener una visión general sobre cuántas y quiénes son las mujeres empresarias de Puebla. En lo que concierne a la segunda etapa, preví el acopio de información de las trayectorias de vida, la descripción del trabajo de las empresarias, las relaciones entre géneros, los patrones, las valoraciones y las percepciones que caracterizan a las mujeres de negocios, con el fin de dar respuesta a las preguntas planteadas con anterioridad.

La escasez de análisis sobre el desempeño de las mujeres empresarias, desde el enfoque de la Sociología del trabajo, se debe a que en los temas de investigación abordados durante los últimos diez años se ha privilegiado el trabajo de las mujeres en las fábricas, en sectores fuertemente marcados por la reestructuración económica y los procesos de flexibilidad en el trabajo.

El intenso panorama de flexibilidad en el trabajo no fue ajeno al mundo laboral de las mujeres, primordialmente durante el periodo de 1991 a 1995, en el que se observó el deterioro de

sus condiciones de trabajo y salariales, además de un creciente proceso de inestabilidad en el empleo, que se manifestó en el cambio desde el trabajo protegido de tiempo completo al de jornadas de trabajo parcial, a domicilio y diferentes formas de subcontratación (De la O, 2005).

El escenario descrito permite saber las causas del deterioro del mercado de trabajo y sus efectos específicos en las mujeres. Considerando que ya existía el trabajo depauperado, las ocupaciones se han transformado debido a la adopción de métodos y técnicas de trabajo flexibles, que posiblemente favorezcan nuevas exclusiones en el mercado de trabajo.

Al estudiar la inserción de la mujer a la actividad laboral se ha hecho hincapié en su incorporación a ésta como consecuencia de las crisis económicas que afectan a las economías nacionales. En las condiciones actuales del mercado de trabajo, la feminización de los espacios laborales no se limita a estos fenómenos relativamente coyunturales. Diversos estudios ponen al descubierto que la mano de obra femenina ha ingresado a ciertos sectores en los que el trabajo que desempeñan es, de alguna manera, una extensión de las labores que realizan como responsables del hogar. Cuando la participación se da en otros ámbitos, es común que tenga un carácter temporal. Por ello es fundamental analizar las causas, características, circunstancias y repercusiones que tiene la inserción de la mujer en territorios que tradicionalmente han sido considerados privativos de los hombres, como el de la actividad empresarial.

En México, es importante estudiar esta forma de participación para determinar si se trata de una incursión coyuntural, si es consecuencia de la crisis recurrente que ha padecido el país durante las últimas tres décadas, o bien si responde a una nueva forma de estructuración del orden económico y social. Si se trata de esto último, significaría que nos hallamos frente a un cambio

en el que la mujer incrementa su participación en áreas de dominio masculino, y las mujeres estarían compitiendo de manera directa por el acceso y control de bienes y recursos mediante la creación y consolidación de unidades económicas que logran un nicho en el mercado y pugnan por la competencia, que se va desarrollando por los hitos de transición o los marcos temporales del ciclo de vida de estas mujeres.

La participación empresarial femenina debe considerarse como una conquista distinta a la que ha existido en otros periodos en diferentes actividades. No se trata de que las mujeres ingresen como asalariadas a cualquier empleo, sino de plantearse como objetivo ser propietarias de una empresa y generar utilidades. Esto podría obedecer al propósito expreso de crearse su propia fuente de trabajo, a fin de generar ingresos para sí mismas y para el hogar del que forman parte; además, la decisión de optar por este camino proviene, por muchas razones, de la insatisfacción con el trabajo doméstico, ya sea por considerarlo como la mejor elección, o bien la única, ante la falta de un título para competir por un empleo asalariado.

El que las mujeres sigan esa vía y no otra es un asunto que amerita ser investigado, porque en esa decisión confluyen elementos de orden social y cultural esenciales para el conocimiento sobre la participación económica empresarial. En suma, en la participación empresarial femenina concurren varias rutas importantes por explorar, y de esta invasión a territorios de control eminentemente masculinos derivan complicaciones específicas que deben ser analizadas con detenimiento.

He dividido la investigación en cuatro capítulos. El primer capítulo se destinó a la discusión del marco conceptual que ha permitido fundamentar teóricamente el proceso de acercamiento a la forma en que mujeres y hombres se relacionan. Las categorías *género*, *trabajo* y *familia* están entrelazadas y actúan

como ejes centrales en la investigación; de ese modo, se enfatiza el concepto *género* como razón de clasificación primaria para asignar atributos y jerarquías a los diferentes tipos de mujeres, intentando ofrecer una explicación en torno a la condición subordinada de las mujeres desde una perspectiva que involucra la aprehensión de las diferencias genéricas dentro del proceso epistemológico.

El segundo capítulo establece un recuento de la trascendencia de la inserción de las mujeres en el ámbito empresarial; se indaga si ello obedece a un fenómeno coyuntural o si es consecuencia de las repetidas crisis que ha padecido el país durante las últimas tres décadas. Las crisis económicas y los recortes de empleo están provocando duros efectos sociales que se proyectan en las cifras de despidos en los puestos de trabajo y el avance de la pobreza, que repercuten en toda su crudeza en los hogares. Pero no afectan por igual a todos los miembros de la familia; se muestran más severos con los menores, que corren más riesgo de padecer pobreza, y las mujeres, que asumen el trabajo derivado del recorte de servicios públicos y, en muchos casos, las dificultades impuestas por la obtención de menores ingresos.

En el tercer capítulo se presenta un panorama de la importancia que la mujer ha tenido en el desarrollo de la sociedad poblana, de modo que a través de fuentes históricas se demuestra que la participación social y laboral de las mujeres no fue una tarea fácil de emprender, pues ellas debieron enfrentar una sociedad generizada con un alto predominio de la voluntad del varón. No obstante, su valor, constancia, capacidad y espíritu combativo las llevaron a desempeñar actividades en los diferentes sectores económicos, ya fuera como encargadas de la recolección de basura o como propietarias, vendedoras de mercancías, ganaderas y otras actividades más, que dan idea de la multiplicidad de papeles que las mujeres suelen cumplir.

Las nuevas economías estimulan el surgimiento de pequeños negocios que crecen y se desarrollan alrededor de las empresas formales; así, algunos trabajos que las personas hacen por cuenta propia se convierten, en el transcurso del tiempo, en actividades económicas formales. Este sector está constituido por personas que trabajan por cuenta propia, por sociedades y negocios muy pequeños. Es un sector diligente, personalizado, moderadamente cualificado, que hace uso de tecnología de alto nivel, y que no requiere inversiones intensivas. Más que ahorrar trabajo lo que se hace es asumir trabajo, pues aunque la eficacia y la productividad son necesarias, la naturaleza personal del trabajo es un límite, al sustituir el trabajo por el capital; además, los puestos de trabajo que proporcionan no son los tradicionales.

En el último capítulo se observa que las empresarias entrevistadas tienen una fuerte carga emocional, ya que su trabajo implica confrontar sus concepciones y valores personales desde una perspectiva crítica hacia su propia cultura. Al mismo tiempo, desafían el desmantelamiento de códigos y mensajes. Es comprensible, entonces, atribuir el origen de los contrastes que entre las empresarias se percibe a través de sus respuestas, a las diferencias generacionales.

CAPÍTULO I

FUNDAMENTOS TEÓRICOS PARA EL ANÁLISIS DE MUJERES EMPRESARIAS

*Hombres necios que acusáis
a la mujer sin razón,
sin ver que sois la ocasión
de lo mismo que culpáis:
si con ansia sin igual
solicitáis su desdén
¿por qué queréis que obren bien
si las incitáis al mal?*
Sor Juana Inés de La Cruz

En este capítulo se discutirá el marco conceptual de la categoría *género* —que puede entenderse como una explicación acerca de las formas que adquieren las relaciones entre los géneros—, considerado por algunos como una alternativa superadora de otras matrices explicativas. Se sostiene que aunque la incorporación del concepto *patriarcado* constituyó un gran avance para explicar la situación de las mujeres, resultó insuficiente para comprender los procesos que operan dentro de la estructura social y cultural, las cuales condicionan la inserción de las mujeres en realidades históricas concretas.

Otro aspecto importante de este capítulo es la complejidad que implica el hecho de que las mujeres se incluyan en el mercado de trabajo, ya que no existe un mercado de trabajo neutro. Lo anterior significa que hay un fenómeno de concentración de la mano de obra femenina en ciertos sectores y ramas de la producción, así como en ciertas profesiones. Esto no supone que exista una “división natural del trabajo”, o bien que el trabajo reproductivo (doméstico y no retribuido) corresponda a las mujeres. Lo que se intenta destacar es que de acuerdo a las generaciones, se trata de tendencias diferenciadas que se han observado a partir de estudios empíricos efectuados en México en las últimas décadas, los cuales abordan el tema del empleo femenino.

1. La construcción histórica de la categoría género

Cuando en 1964 la revista *Daedalus* dedicaba su número de primavera a explorar el tema de “La mujer en América”, Talcott Parsons ya era un connotado teórico social cuyo punto de vista acerca de la familia y la función que tanto hombres como mujeres ejercen en las sociedades modernas dominaba el discurso convencional que sostenía que las diferencias de género tienen un fundamento biológico, y que el proceso de modernización había logrado racionalizar la asignación de dichos papeles.

Las teorías de este autor implicaban que las comunidades conformadas por personas del mismo sexo acabarían por desaparecer debido a que a la larga no resultarían funcionales. Una serie de supuestos acerca de la naturaleza normativa del vínculo de pareja en la sociedad moderna resultaba central para el pensamiento de Parsons. En su concepción del mundo moderno, el matrimonio y la familia actuaban gracias a la presencia de una serie de nexos de apoyo mutuo, tanto económicos como afectivos, en los que la capacidad del hombre para el trabajo instru-

mental (público, productivo o gerencial) se complementaba con la habilidad de la mujer para manejar los aspectos expresivos de la vida familiar y la crianza de los hijos (véase Conway, Bourque y Scott, 2003: 22).

Parsons había planteado que existían variaciones dentro de este modelo de género basado en diferencias de clase, pero en su análisis la división fundamental entre el comportamiento instrumental de los hombres y el expresivo de las mujeres trascendía los límites de las clases y las culturas nacionales.

Margaret Mead, en *Sex and Temperament in Three Primitive Societies* (1935) esbozaba la idea revolucionaria de que los conceptos asociados al género eran culturales y no biológicos, y que podían modificarse ampliamente en entornos diferentes. Sin embargo, en los años cuarenta y cincuenta las posturas sustentadas en lo biológico determinaban de tal manera el estudio de los comportamientos del hombre y de la mujer que observaciones como las que aparecen en la obra citada quedaban relegadas, como si pertenecieran a una obsoleta escuela de las Ciencias Sociales.

En este mismo sentido, el uso de la categoría *género* atrajo como consecuencia el reconocimiento de una diversidad de formas de interpretación, simbolización y organización de las diferencias sexuales en las relaciones sociales, así como también contribuyó en gran medida a elaborar una sólida crítica en torno a lo que es propiamente femenino.

De lo expresado anteriormente se concluye que para utilizar la categoría *género* hay que salvar algunos escollos. El primero de ellos es que el término anglosajón *gender* no tiene correspondencia cabal con la acepción que el mismo vocablo tiene en castellano: en inglés posee una connotación que apunta directamente a los sexos (sea como accidente gramatical, sea como sinónimo de engendrar), mientras que en castellano se refiere a

la clase, especie o tipo a la que pertenecen las cosas, a un grupo taxonómico, a los artículos o mercancías que son objeto de comercio y a la tela. Decir en inglés: “vamos a estudiar el género” lleva implícito que se trata de una cuestión relativa a los sexos (Lamas, 2003: 328).

La sustitución de *mujeres* por *género* se ha extendido; entre los hispanoparlantes este remplazo tiene una justificación de peso: en castellano se habla de las mujeres como “el género femenino”, por lo que es fácil asociar a la palabra *género* o a la frase *perspectiva de género* a las mujeres y, en general, se usa para expresar “aquello que atañe a la perspectiva del sexo femenino”.

Una aportación muy significativa a esta discusión es la que ha hecho Joan Scott (2003) al considerar que los significados de las palabras libran una batalla perdida de antemano, porque éstas, como las ideas y las cosas que significan, tienen una historia: ni los profesores universitarios de Oxford ni de la Académie Française han sido del todo capaces de contener la ola, de capturar y fijar los significados libres que resultan del juego de la invención y la imaginación humanas.

Mary Wortley Montagu le añadió mordacidad a su ingeniosa denuncia del “sexo justo” al emplear deliberadamente mal la referencia gramatical (“mi único consuelo por el hecho de pertenecer a este género ha sido tener la seguridad de que nunca me casaría con ninguno de sus componentes”; “my only consolation for being of that gender has been the assurance of never being married to any one among them”).

En diferentes épocas la gente ha creado alusiones figurativas mediante el uso de términos gramaticales para evocar algunos rasgos del carácter o la sexualidad. El *Dictionnaire de la langue française* presentaba en 1876 el siguiente uso: “No se sabe de qué género es, si es macho o hembra, se dice de un hombre

muy reservado, de quien no se conocen los sentimientos” (Scott, 2003: 48).

Para Scott, la conexión con la gramática se encuentra llena de posibilidades inexploradas. Gramaticalmente, se entiende que el género es una forma de clasificar fenómenos, un sistema convencional de distinciones más que una descripción objetiva de los rasgos inherentes a él. Por añadidura, las clasificaciones sugieren una relación entre categorías que permite hacer distinciones o separar grupos.

Resulta obvio, entonces, que la labor de cuestionamiento de las categorías conceptuales utilizadas en la investigación en torno al género no está concluida; a pesar de ello, se ha avanzado en la redefinición de marcos teóricos y en el planteamiento de nuevas preguntas al incorporar a la discusión otros datos e informaciones que antes habían sido marginales. Al mismo tiempo, los análisis han propiciado volver a considerar las raíces históricas de los conceptos.

En esta tarea reflexiva de Scott el uso descriptivo del término, que es el más habitual, reduce el género a “un concepto asociado con el estudio de las cosas relativas a las mujeres”, aplicado con insistencia entre historiadores para conocer incipientes campos de estudio: las mujeres, los niños, las familias y las ideologías de género. Por todo esto es primordial dar a conocer los supuestos conceptuales que guían la investigación y que permiten captar la relación dialéctica de los procesos histórico-sociales que producen las desigualdades entre hombres y mujeres. Pero el argumento de Scott no se detiene ahí, pues agrega que *género* se emplea también para designar las relaciones sociales entre los sexos:

El término *género* denota unas determinadas “construcciones culturales”; toda la creación social de las ideas acerca de los roles apropiados para las mujeres y para los hombres. Es una forma de

referirse exclusivamente a los orígenes sociales de las identidades subjetivas de hombres y mujeres. Según esta definición, el género es una categoría social impuesta a un cuerpo sexuado, el género se ha convertido en una palabra particularmente útil; así lo demuestra la gran proliferación de estudios sobre el sexo y la sexualidad, porque este término permite diferenciar la práctica sexual de los roles sociales asignados a las mujeres y a los hombres (Scott, 2003: 63).

Scott propone que la utilización de la categoría *género* aparece no sólo como una forma de hablar de los sistemas de relaciones sociales o sexuales, sino como una forma de situarse en el debate teórico. Los lenguajes conceptuales emplean la diferenciación para establecer significados, y la diferencia de sexos es una estrategia primaria de diferenciación significativa. Al igual que ocurre con muchos conceptos centrales en las Ciencias Sociales, no existe una definición universal de *género*, ya que los conceptos forman parte del metalenguaje particular de cada ciencia. Así, a través del juego de conceptos se forjan diversos constructos teóricos e intencionalidades del sujeto.

Dentro de estas intencionalidades del sujeto surgen, se crean y recrean relaciones sociales de intercambio y solidaridad, de autoridad, poder y conflicto, que contribuyen al mantenimiento de la subordinación de las mujeres respecto de los varones.

Con el fin de delimitar los alcances de mi investigación, considero útil esta definición:

En nuestra búsqueda del sentido tenemos que tratar con el sujeto individual y con las organizaciones sociales y articular la naturaleza de sus interrelaciones porque ambos tienen una importancia crucial en la comprensión del funcionamiento del género y en la manifestación del cambio de éste. Para terminar tenemos que reubicar la idea de que el poder social es unificado, coherente y centralizado,

con respecto a la idea foucaultiana del poder como un conjunto de constelaciones dispersas de relaciones desiguales, constituidas discursivamente en “campos sociales de fuerza”. En el interior de estas estructuras hay un espacio para el concepto de agencia humana entendido como el intento (al menos parcialmente racional) de construir una identidad, una vida, un conjunto de relaciones, una sociedad dentro de ciertos límites, y con un lenguaje, un lenguaje conceptual que marque en seguida unos límites y contenga la posibilidad de la negación, de la resistencia, de la reinterpretación, del juego de la invención y de la imaginación metafórica (Scott, 2003: 65).

Scott enfatiza que un elemento constitutivo de las relaciones sociales son las diferencias percibidas entre los sexos:

El género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales, las cuales se basan en las diferencias percibidas entre los sexos, y el género es una forma primaria de las relaciones simbólicas del poder. Los cambios en la organización de las relaciones sociales siempre corresponden a cambios en las representaciones del poder, pero la dirección del cambio no es necesariamente única [...] (Scott, 2003: 68).

Los elementos del término *género*, desde el particular punto de vista de la autora, se distinguen por las características siguientes:

1. Los símbolos y los mitos culturalmente disponibles que evocan representaciones múltiples.
2. Los conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos, los cuales se expresan en doctrinas religiosas, educativas, científicas, legales y políticas que afir-

man categórica y unívocamente el significado de varón y mujer, masculino y femenino.

3. Las instituciones y organizaciones sociales de las relaciones de género: el sistema de parentesco, la familia, el mercado de trabajo segregado por sexos, las instituciones educativas, la política.

4. La identidad: Scott señala que en este elemento destacan los análisis individuales, tales como las biografías, y también hay posibilidad de tratamientos colectivos que estudien la construcción de la identidad genérica en grupos. Esta es una parte débil de su exposición, pues mezcla identidad subjetiva e identidad de género (Scott, 2003: 71).

En la propuesta de Scott resaltan varios méritos, uno de ellos consiste en que sus referencias establecen un control diferencial sobre los recursos materiales y simbólicos: el género se implica en la concepción y construcción del poder, al señalar el género como el ámbito primario dentro del cual o por medio del cual se articula el poder.

Con el concepto *género* se pretende acabar con las iniciales teorías deterministas biológicas que explicaban el lugar de hombres y mujeres en la estructura social como efecto de características biológicas. En los últimos veinticinco años muchas y muy diversas tendencias acuñadas por las investigaciones académicas han confluído para dar a conocer una intrincada comprensión del género como fenómeno cultural. A su vez, diversas disciplinas han previsto la necesidad de incorporar a sus áreas específicas el concepto de *género* como herramienta para el análisis de la diferenciación entre los sexos, con el fin de poner en tela de juicio la idea de que la biología puede constituir por sí misma la causa de desigualdad social. Pero la pregunta que queda por dilucidar es: ¿Qué obstáculo debe ser vencido para analizar la lógica del género? Según Bourdieu, se trata de esto:

No sólo porque el analista, una vez metido en lo que cree comprender, obedeciendo sin saberlo intereses *justificatorios*, puede presentar las presuposiciones o los prejuicios que él mismo ha introducido en su reflexión, sino sobre todo porque, enfrentado a una institución que ha estado inscrita por milenios en la objetividad de las estructuras sociales y en la subjetividad de las estructuras mentales, suele emplear como instrumentos de conocimiento categorías de percepción y pensamiento que debiera abordar como objetos del conocimiento (cit. en Lamas, 2002: 106).

Bourdieu señala que existe una relación con el mundo que se describe con el nombre de *actitud natural* o de *experiencia dóxica*. Esta experiencia abarca el mundo social y sus divisiones, comenzando por la división socialmente construida entre los sexos, como naturales, evidentemente, y contiene por ello una total legitimidad.

La *ley social* refleja la lógica del género y construye sus valores e ideas a partir de esa oposición binaria que tipifica arbitrariamente, excluyendo o incluyendo en su lógica simbólica ciertas conductas y sentimientos. Mediante el género se ha “naturalizado” la heterosexualidad y se excluye a la homosexualidad de una valoración simbólica equivalentemente aceptable. Aunque en nuestra cultura se acepta de facto la homosexualidad, el deseo homosexual queda fuera de la lógica del género y tiene un estatuto (simbólico, moral y jurídico) diferente al de la heterosexualidad: está fuera de la ley. De ahí que exista un numeroso grupo de personas cuya vida se halla en conflicto abierto con la sociedad.

En esta discusión es conveniente retomar la aguda advertencia de De Barbieri respecto de que existen dos posturas divergentes que han acompañado la investigación sobre las mujeres:

Una que centra el objeto de estudio en las mujeres, es decir, en generar, acumular y revisar información e hipótesis sobre las condiciones de vida y de trabajo, la creación y la cultura producida por las mujeres. Otra, que privilegia a la sociedad como generadora de la subordinación de las mujeres. Para ambas posiciones, construir una teoría es a la vez un proceso largo y lento, que requiere de información muy abundante, de buena información del presente y del pasado y de un ejercicio permanente de diálogo entre hipótesis y datos (De Barbieri, 1993: 14).

Ambas posiciones tienen su correlato académico, consistente en construir objetos de estudio a partir de recortes de la realidad empíricamente observables que en su momento permitieron formular hipótesis plausibles y teorías de alcance medio, con un asidero más cercano a lo real. Se trataba de ir poco a poco definiendo el sexo social, es decir, analizar, dimensionar y dar explicaciones coherentes a los hallazgos acerca de la sociedad dividida en sexos, así como renovar y crear técnicas de recolección de información y análisis de los datos apropiados a los objetos de estudio construidos. Si bien la elaboración de la teoría quedó pospuesta en el corto plazo, no puede decirse que se haya abandonado.

Los dos enfoques, localizados en un mismo nivel o aspecto, reconocieron que el problema no era simple ni fácil de resolver. Todas las disciplinas sociales humanas tenían que ser revisadas y todas estaban convocadas a realizar sus aportes. Ambas orientaciones planteaban la necesidad de acotar los objetos de estudio en el tiempo y en el espacio y controlar variables tales como condiciones de clase o estatus, localización, grupos de edad, estado civil, etcétera. Pero mientras la primera perspectiva se centró en la generación de conocimientos sobre las mujeres y los determinantes de sus condiciones sociales, con un claro predom-

minio del estudio de las relaciones mujer-varón y mujer-mujer, para la segunda las premisas más generales explícita o implícitamente formuladas sostenían lo que a continuación se expresa:

- a. La subordinación de las mujeres es producto de determinadas formas de organización y funcionamiento de las sociedades. Por lo tanto, hay que estudiar la sociedad o las sociedades concretas.
- b. No se avanzará sólo estudiando a las mujeres; el objeto es más amplio y requiere el análisis en todos los niveles, ámbitos y tiempos, las relaciones mujer-varón, mujer-mujer, varón-varón (De Barbieri, 1993: 18)

Lo anterior no quiere decir que tanto las investigaciones macro-sociales como las históricas, los estudios de caso, etc., que describen en un momento determinado aspectos de las condiciones de vida de las mujeres o de las mujeres y de los varones no sean útiles, correctas y necesarias, sino que la categoría *género* es más abarcadora y requiere la búsqueda de sentido del comportamiento de varones y mujeres como seres socialmente sexuados. Es decir, se debe tener en cuenta una serie de determinaciones sobre las mujeres y sobre los varones que se expresan *en*, y a la que responden los comportamientos observados.

Hay que preguntarse cómo han sido inscritas esas distinciones, por qué surgieron y hacia dónde se expande el concepto de *género* como categoría que, en lo social, corresponde al sexo anatómico y fisiológico. El género es el sexo socialmente construido, como lo define Rubin: “El conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana y en el que se satisfacen esas necesidades humanas transformadas” (cit. en De Barbieri, 1993: 21). Para Rubin se trata de un concepto de mayor generalidad y comprensión, puesto que deja abierta la posibilidad de existen-

cia de distintas formas de relación entre mujeres y varones, entre lo femenino y lo masculino: dominación masculina (patriarcal, pero otras posibles no necesariamente patriarcales), dominación femenina o relaciones igualitarias. Además, deja abierta la posibilidad de conocer formas diversas en periodos históricos diferentes y, como utopía, pensar la liberación de las mujeres desde otras maneras de organización social.

Durante largo tiempo, la construcción del saber antropológico se basó en develar la singularidad de una cultura, objetivada en un ser social, fuera éste individual o colectivo, especialmente si se encontraba en los márgenes de las culturas hegemónicas. García Canclini (1997) lo dice con tino: “Los antropólogos se ocuparon de encontrarle valor a cuanto grupo extraoccidental había sido colonizado y sometido, olvidado y subordinado por el desarrollo moderno”.

A esta trayectoria, las antropólogas feministas agregaron la inquietud por indagar la universal condición del Otro de las mujeres y han aceptado el amplio repertorio de la interrogación antropológica al registrar las formas en que el cuerpo es concebido por un entorno perceptivo estructurado por el género:

El conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla, desde la diferencia anatómica entre mujeres y hombres, para simbolizar y construir socialmente lo que es “propio” de los hombres (lo masculino) y lo que es “propio” de las mujeres (lo femenino) (Lamas, 2002: 136).

Con las transformaciones que se han suscitado en la investigación antropológica en las últimas décadas, la centralidad explicativa de cultura se sostiene. Es más, el término *cultura* ha rebasado su origen antropológico para convertirse en uno de los conceptos más usados para pensar la condición humana en las

Ciencias Sociales. Hoy en día se reconoce que lo característico de la cultura es su naturaleza simbólica, que entreteje un conocimiento tácito sin el cual no hay interacción social ordenada y rutinaria y por el que las personas comparten significados no verbalizados ni explicitados que toman como verdades dadas. En ese entrelazado tácito, el género es el elemento básico de la construcción de cultura (véase Lamas, 2002).

En esta clasificación cultural se define no sólo la división del trabajo, las prácticas rituales y el ejercicio del poder, sino que se atribuyen características exclusivas a uno y otro sexo en materia de moral, psicología y afectividad.

La cultura marca a los sexos con el género y el género marca la percepción de todo lo demás: lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano. Por eso, para desentrañar la red de interrelaciones e interacciones sociales del orden simbólico vigente, se requiere comprender el esquema cultural de género.

La discusión alrededor de la categoría *género* se ha encaminado a plantear que las mujeres y los hombres no tienen esencias que se deriven de la biología, sino que son construcciones simbólicas, pertenecientes al orden del lenguaje y de las representaciones.

Una revisión de la bibliografía da muestras claras de que en materia de género los desafíos conceptuales no son menores. Un cuestionamiento que surge enseguida es si el grado de elaboración de la investigación en las distintas disciplinas sociales y humanas permite hablar propiamente de una teoría. Considero que estamos frente a conjuntos de hipótesis que no han pasado la etapa de prototeorías o, a lo más, a teorías de alcance medio, pero que faltan aún muchos vacíos sustantivos y metodológicos por resarcir.

Género e identidad

El concepto *género* empezó a ser utilizado en las Ciencias Sociales en la década de 1970. Lamas (2002) afirma que la disciplina que empleó este concepto por primera vez fue la Psicología médica. A partir de los estudios de los trastornos de la identidad sexual se precisó el sentido de género; fue Robert Stoller quien estableció ampliamente la diferencia entre sexo y género. Para este investigador, lo que determina la identidad y el comportamiento del género no es el sexo biológico, sino el hecho de haber vivido desde el nacimiento las experiencias, ritos y costumbres atribuidos a cierto género.¹ Y también destacó que la asignación y adquisición de una identidad es más importante que la carga genética, hormonal y anatómica.

En esta perspectiva psicológica, *género* es una categoría en la que se engendran tres elementos que subyacen al vocablo:

- a. La asignación de género ocurre en el momento del nacimiento de un bebé, a partir de la apariencia externa de los genitales.
- b. La identidad de género se adquiere entre los dos y tres años de edad, y se desarrolla cuando el niño estructura su experiencia vital, en niño o niña, y se manifiestan los sentimientos o actitudes.
- c. El papel del género se configura en las normas y prescripciones que dicta la sociedad y la cultura en lo femenino/masculino. Aunque hay variantes de acuerdo con la cultura, la clase social, grupo étnico y hasta el estrato generacional de las personas (Lamas, 2002: 35-36).

¹ Esta identidad es históricamente construida de acuerdo con lo que la cultura considera “masculino” y “femenino”, pero dichos criterios se han ido transformando. Hace décadas los hombres se hubieran resistido a usar un suéter color rosa por las etiquetas femeninas que provoca ese color.

En lo que respecta a las conceptualizaciones sobre la categoría *género* dentro de estos procesos y estructuras, hay lugar para construir una identidad, una vida, un entramado de relaciones: en suma, una sociedad con ciertos límites y un lenguaje, en el que los conceptos establecen fronteras y tienen la posibilidad de negación, resistencia, reinterpretación y el juego de la invención de un imaginario.

Para el enfoque del género como identidad individual o sexual, Rubin (1989) y otras autoras hacen referencia a los procesos psicológicos que tienen lugar en los primeros años de la vida, en los que se forma la personalidad o se constituye el sujeto psíquico, según el enfoque teórico asumido. En términos generales, esta perspectiva agrega carácter relacional, es decir, la conformación de una [mujer] frente al otro [varón], como juegos de espejos que se reacomodan en sucesivos momentos. Visto así, el género son los sentimientos, actitudes, representaciones subjetivas y auto-representación del sujeto sobre sí mismo y el otro o la otra.

Para una vertiente muy extendida, conceptualizar el género resulta dicotómico: la identificación con el modelo cultural femenino o masculino que se acepta sin matices, y muy apegado a las distinciones anatomofisiológicas del sexo. Para otra, el problema consiste en entender qué identidad es la que configura el atributo *género*. Se trata de la opción o preferencia sexual y se habla de identidad heterosexual femenina, heterosexual masculina, homosexual masculina, lésbica, bisexual... (De Barbieri, 1993).

Como se nota, estas maneras de entender el género no toman en consideración, de manera explícita, el ciclo de vida de los sujetos una vez que la identidad ha sido adquirida, aunque no parece errado suponer que se está pensando en el periodo comprendido entre el final de la etapa edípica o la adolescencia y el comienzo del despertar sexual o los inicios de la juventud

en adelante, como si la vida continuara sin cambio y no hubiera transformaciones en los géneros una vez concluida la etapa adulta y la vida reproductiva. En otras palabras, los atributos de la preferencia sexual² se consideran de modo estático, sin dar cuenta de las transiciones, las ambivalencias y las reversiones que ocurren en la vida de los individuos varones y mujeres, y menos aún los valores y las pautas normativas, así como las representaciones colectivas y las prácticas sociales que ocurren fuera de los individuos.

Un punto de vista más complejo es el que mantienen Benaría y Roldán (1992: 24) al definir el género como “Una red de creencias, rasgos de la personalidad, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades, que diferencian al hombre de la mujer mediante un proceso de construcción social que tiene una serie de aspectos distintos”.

En primer lugar, es un proceso histórico que se desarrolla en diferentes niveles tales como el Estado, el mercado de trabajo, las escuelas, los medios de comunicación, la ley, la familia, y a través de las relaciones interpersonales. En segundo lugar, este proceso supone la jerarquización de estos rasgos y actividades, de tal modo que a quienes son definidos como *masculinos* se les atribuye mayor valor. Para estas autoras, *género* es una categoría multidimensional,³ pues no lo reducen a una o dos cate-

² En lo concerniente a la diferencia sexual, desde el Psicoanálisis ésta es una categoría que implica la existencia del inconsciente; desde las Ciencias Sociales se usa como referencia a la diferencia entre los sexos, y desde la Biología incluye otra serie de diferencias no visibles (hormonales, genéticas, etcétera). Retomando estas características, la diferencia sexual podría ser definida como una realidad corpórea y psíquica, que se encuentra presente en todas las razas, etnias, clases, culturas y épocas históricas, que nos afecta subjetiva, biológica y culturalmente.

³ Comúnmente se prefiere usar el término *género* en vez de *sexo*, ya que existe una tendencia a sustituir la categoría de diferencia sexual por género, evadiendo el papel del inconsciente en la formación de la subjetividad y la sexualidad. Constance

goría únicas, como lo hacen otros especialistas. Es observable que tal como aparece la definición, tanto la idea como la red de construcción social son utilizadas como propias de individuos y no elementos de la organización social. En todo caso, considero debatible esta posición.

La categoría género como ordenador social

Diversas investigaciones apuntan a que la sociedad no es sólo la suma de sujetos, gracias a lo cual el género puede estudiarse actualmente como sistema de estatus, como resultado de la división sexual del trabajo, como representación y como organización de poder. En este sentido, De Barbieri explica:

En un artículo publicado originalmente en 1981, Ortner y Whitehead consideraron que “las elaboraciones culturales en torno a lo masculino y lo femenino que aparecen en diversas culturas (1991, pp. 108) denominadas género, constituyen un sistema de prestigio, entre otros, a partir de la preeminencia de los varones en la esfera pública y el relegamiento de las mujeres a la esfera privada”. La idea de sistema de prestigio la elaboraron a partir de la célebre aportación de Max Weber (1974,1: 245-246) sobre el estatus y los sistemas de estatus, como una de las dimensiones de la desigualdad social. En el caso de estas autoras, ocurre con Weber algo similar a lo sucedido con los papeles o roles y la teoría funcionalista; esto es, aparece descontextualizado del sistema de pensamiento que le da

Penley señala que el término *género* parece más útil y menos cargado que *diferencia sexual*, esto se debe a que en la medida en que el género es visto como una forma de referirse a los orígenes exclusivamente sociales de las identidades subjetivas de hombres y mujeres, enfatiza un sistema total de relaciones que puede incluir al sexo.

origen y sin aclararse las interrelaciones internas de un tal sistema de prestigio (De Barbieri, 1993: 14).

En la corriente marxista se nota la peculiar composición del grupo obrero, formado por individuos de uno u otro sexo y, finalmente, la asignación de una parte importante de los procesos de producción socialmente organizados a la esfera de la economía doméstica como un nuevo fundamento económico para una forma superior de la familia y de las relaciones entre los sexos. Es obvio que esta manifestación se refiere a la relación entre los sexos y no al conjunto del complejo social y su regulación. Marx describe las condiciones de trabajo respecto a los sexos (en la producción) como una “pestífera fuente de corrupción y esclavitud”, y aduce que sólo bajo condiciones apropiadas para el obrero el proceso de trabajo se convertirá en una fuente de desarrollo humano. Esta esperanza es la base para la idea de incluir a la mujer en el proceso de trabajo. Desde el momento en que el conjunto total del trabajo necesario para la reproducción de la sociedad, tanto como la distribución de este trabajo (pago e impago) entre los géneros y el apoyo para el total acuerdo respecto a la ley, la moral, la política y la ideología no entran en este análisis, esta ilusión por liberar a la mujer sólo mediante su inclusión en el proceso de trabajo pasa por alto la omnipresente y engañosa relación entre los géneros.⁴

⁴ Marx señala que la conservación y reproducción de la clase trabajadora constituye una condición necesaria para la reproducción del capital. Sin embargo, los capitalistas pueden dejar este aspecto en manos de los trabajadores, ya que se trata de su auto-preservación y reproducción. Es por eso que las bases para un incremento de la población obrera, necesaria para la reproducción capitalista, forman parte del ámbito de lo privado y no requieren de atención, ya que aparecen como un mero obsequio de la naturaleza.

Esta estrechez de miras condujo al movimiento de trabajadores a postular una dirección secuencial de luchas de liberación (en primer lugar los trabajadores, luego las mujeres): una creencia que ignora el hecho de que las relaciones de producción son siempre relaciones de género, y que ignora la fuerza de las relaciones de género para determinar la forma específica de las relaciones sociales en su conjunto. En años más recientes, De Lauretis expresaba:

[...] el sistema sexo/género es una construcción sociocultural y es, también un aparato semiótico. Es un sistema de representación que asigna significado (identidad, valor, prestigio, ubicación en la estructura de parentesco, estatus en la jerarquía social, etc.) a los individuos dentro de la sociedad. Si las representaciones de género constituyen posiciones sociales cargadas de significados diferentes, el hecho de que alguien sea representado y se represente a sí mismo como hombre o mujer, implica el reconocimiento de la totalidad de los efectos de esos significados. En consecuencia, la proposición de que la representación del género es su construcción misma — siendo cada uno de esos términos simultáneamente el producto y el proceso del otro, puede exponerse de manera más precisa: la construcción del género es tanto el producto como el proceso de su representación (cit. en De Barbieri, 1993: 16).

De Lauretis ubica el género en el campo de la ideología, incluyendo así una dimensión: la representación y su puesta en acción, es decir, la articulación entre lo colectivo y lo individual. No obstante, ella misma limita su enfoque a una sola dimensión, al no tomar en cuenta otros componentes tanto del orden de lo real como de las prácticas sociales y el orden simbólico: las normas y los valores.

Un cuestionamiento más, provisto por Scott (2003: 55), es éste:

El género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales, las cuales se basan en las diferencias percibidas entre los sexos, y el género es una forma primaria de las relaciones simbólicas del poder. Los cambios en la organización de las relaciones sociales siempre corresponden a cambios en las representaciones del poder, pero la dirección del cambio no es necesariamente única, como un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias percibidas entre los sexos.

La aportación de Scott tiene varios méritos. La más importante, en mi opinión, es la vinculación con el poder, ya que contribuye a ordenar y clarificar el debate. Por otra parte, la investigadora hace un esfuerzo metodológico por distinguir la construcción social de la biológica, basándose para tal efecto en trabajos señeros sobre la categoría *género* desde la perspectiva de diversas disciplinas, y distingue cuatro elementos o dimensiones en los que el género se manifiesta:

- 1) Símbolos culturalmente disponibles que evocan representaciones múltiples, incluidos los mitos.
- 2) Conceptos normativos que son las interpretaciones de los significados de los símbolos: doctrinas religiosas, educativas, científicas, legales y políticas.
- 3) Nociones políticas y referencias a las instituciones y organizaciones sociales.
- 4) La identidad subjetiva.

Desde esta perspectiva, el aporte de Scott es fundamental en varias direcciones:

- a) Porque concibe el género como una cuestión de la sociedad y no sólo de los individuos y sus identidades; b) porque es constitutivo

de todas las relaciones sociales, es decir, introduce la corporeidad en la acción social; *c*) porque para la autora es una construcción social compleja, con diversidad de elementos constitutivos; y *d*) porque considera el género como relación de poder; es decir, como relación social conflictiva, en el sentido en que han sido conceptualizadas en la Sociología las teorías respectivas por oposición a las teorías del orden (De Barbieri, 1993: 21).

Sin embargo, De Barbieri abre la posibilidad de comprender que internamente, la relación social *género* es dinámica, capaz de cambiar y generar transformaciones sociales; pero, al mismo tiempo, critica a Scott:

a) en relación con los elementos constitutivos del género, pienso que un lugar destacado, además de los señalados por la autora lo ocupa lo constituido por las prácticas sociales y, en particular, las que dan cuenta de la división social del trabajo; *b*) tiene una visión muy estática de los cuerpos, del real que origina las relaciones sociales, y no toma en cuenta la historicidad de los mismos; *c*) su versión del poder la encuentro demasiado centrada en el ámbito de las relaciones interpersonales y limitada para el estudio de las formas de la dominación; *d*) finalmente, y por todo lo anterior, me preocupa su visión dicotómica del género, masculino y femenino, demasiado apegada a las conceptualizaciones occidentales (De Barbieri, 1993: 21).

Por añadidura, la Organización de las Naciones Unidas (ONU), a raíz de las Declaraciones de Beijing (1995) en el marco de la IV Conferencia Internacional sobre la Mujer, sostiene que “la palabra género se diferencia de sexo para expresar que el rol y la condición de hombres y mujeres responde a una construcción social y están sujetas a cambios” (cit. en De Barbieri, 1993: 21).

El compromiso por la igualdad real entre mujeres y hombres tiene un lugar entre los Objetivos de Desarrollo del Milenio;⁵ sin embargo, muchas de las metas de la equidad fueron planteadas como acciones de políticas sectorizadas, es decir, no transversales a todos los temas de la agenda. Las intervenciones que han tenido los diversos organismos que componen la ONU, como la CEPAL, UNIFEM, el UNFPA y el INSTRAW, entre otros, cada día amplían más la visión y el alcance de las metas de género establecidas en los objetivos de desarrollo (INMUJERES, 2008).

Estas diferencias se articulan con otros ejes de desigualdad tales como la clase social, la pertenencia étnica, la edad y la condición física, que se expresan en las distintas esferas de la producción y distribución de los recursos sociales, así como también en las condiciones de vida, capacidades y oportunidades, y de ejercicio del poder. Por estas razones, las relaciones de género terminan por pautar las características que adopta el desarrollo económico, político y social de las naciones y de la humanidad en su conjunto.

Trabajo y relaciones de género

La Sociología del trabajo en América Latina demoró mucho tiempo antes de tomar como centro de su interés el espacio del trabajo propiamente dicho, el piso de las fábricas y los talleres de producción (De la Garza, 2000). Durante largos años esta

⁵ Más allá de las manifestaciones diversas de la vulnerabilidad a la que son sometidas las mujeres, la Aplicación de la Declaración del Milenio sitúa las causas de ésta en la existencia y resistencia de estructuras y prácticas sociales que continúan denegando a las mujeres el acceso a los bienes y al goce de su autonomía, manteniendo la subrepresentación de sus necesidades e intereses de género en los espacios de decisión política, en las que en el mejor de los casos sólo tienen una representación simbólica.

Sociología se circunscribió al análisis del sindicalismo (Zapata, 1987) o al estudio de los efectos adversos de los procesos de industrialización en los habitantes de las grandes urbes. Era una Sociología de carácter acendradamente político en un contexto de auge de las teorías desarrollistas y de la creencia de que los procesos de industrialización venían acompañados de mejoras en la calidad de vida para toda la población;⁶ en consecuencia, sus análisis estaban imantados de ese carácter. El ingreso al mundo de las fábricas y el encuentro con las condiciones reales de trabajo eran todavía lejanos:

Del modo descrito, surgen nuevas transformaciones en el proceso de trabajo, en los puestos y también en la percepción de los trabajadores. Es decir, de la subjetividad obrera y de las organizaciones sindicales en torno a este tema. De este modo, se identifica la dificultad de analizar no sólo los cambios en el lugar de trabajo. Es necesario considerar los cambios que se van presentando en las modalidades de contratación, en la flexibilidad, en la calidad del empleo, en las relaciones laborales y en la situación del mercado de trabajo.⁷

⁶ La comunidad científica internacional, en los últimos diez años, ha reconocido que el trabajo es un concepto por estudiar que rebasa la relación social de empleo. Así pues, la Sociología del trabajo se ha ampliado hasta constituirse en una disciplina cuyos objetivos son mostrar el conjunto de relaciones colectivas por las cuales se realiza la producción de bienes y servicios (véase Castillo, 2002).

⁷ A partir de los años ochenta el concepto de flexibilidad se ha vuelto clave para entender los cambios en las relaciones laborales. Por un lado, se ha relacionado con la tecnología reprogramable y, por otro, se vincula con las nuevas formas de organización del trabajo que deberían superar al taylorismo/fordismo, y también se relaciona con la precariedad en los empleos; se le ha hecho extensiva a las reformas de los sistemas de seguridad social, de la contratación colectiva, de las leyes laborales y de la ruptura de los pactos corporativos de nivel estatal (véase De la Garza, 2002; Novick, 2002; Castillo, 2003; Abramo, 2000 y Guadarrama, 2001).

Novick define así la organización del trabajo:

El conjunto de aspectos técnicos y sociales que intervienen en la producción de determinado objeto. Se refiere a la división del trabajo entre las personas, así como entre las personas y las máquinas. Intervienen el medio ambiente y la totalidad de las dimensiones presentes en cualquier prestación laboral. La organización del trabajo es el resultado del conjunto de reglas y normas que determinan cómo se ejecuta la producción en la empresa. Desde esta perspectiva es una construcción social, histórica, modificable y cambiante (Novick, 2002: 126).

La anterior exposición pretende ser una sistematización de algunos aportes teóricos sobre lo que la Sociología del trabajo ha impulsado en diversas temáticas.

La perspectiva sociodemográfica rescata la presencia de las mujeres en el ámbito laboral y plantea la importancia de los mercados de trabajo y el ámbito extradoméstico, de reproducción social y de la familia,⁸ en un momento en el que la sociedad mexicana experimentaba transformaciones económicas y sociodemográficas considerables; la creciente y acelerada urbanización, la enfatizada migración urbana-rural, la expansión del sistema educativo y la diversificación de los mercados de trabajo urbanos.

El escenario laboral de 1980 se encontraba en conflicto debido a los efectos del proyecto modernizador del sector productivo, que afectaba los cambios tecnológicos, organizativos y sindicales. El resultado de estas transformaciones fue la pérdida de

⁸ Esos temas han sido abordados con una exhaustiva revisión por García, Blanco y Pacheco (1996).

puestos de trabajo, bajos salarios y el resquebrajamiento de los sindicatos corporativos no débiles.⁹

A través de la década de 1990 se desarrollaron temas relacionados con las transformaciones productivas y se gestaron los estudios sobre empresas y sectores industriales relevantes, en los que se analizaba el cambio tecnológico, organizacional y las relaciones laborales, así como las subjetividades en el proceso de trabajo (De la O, 2004).

Una de las contribuciones más importantes de la perspectiva de género a los estudios del trabajo femenino ha sido la crítica al propio concepto de *trabajo* y su redefinición para abarcar las actividades productivas y reproductivas, por lo que se destaca la trascendencia de distinguir entre el trabajo extradoméstico — actividad orientada hacia el mercado que tiene lugar en el domicilio o fuera del hogar— de otras actividades indispensables para la reproducción de los individuos, y el trabajo doméstico, la producción para el autoconsumo y la creación y sostenimiento de redes de relaciones sociales que incluyen acciones colectivas para obtener servicios públicos (De Oliveira y Ariza, 2002). Asimismo, con la noción de *división sexual del trabajo* una serie de investigaciones ha puesto de manifiesto la desigual participación de hombres y mujeres en las actividades productivas y reproductivas.

La creciente incursión de las mujeres en el trabajo extradoméstico sin dejar de cumplir las funciones domésticas que habitualmente desempeñan, sin duda es un hecho que repercute en las relaciones dentro del hogar, y es también una rica veta de estudio.

⁹ En esta revisión panorámica se incluye el Sindicato de Petróleos Mexicanos y la dirigencia del magisterio (De la Garza y Bouzas, 1997).

Para García y De Oliveira existen por lo menos cuatro orientaciones nocionales en torno al papel que ha desempeñado el trabajo extradoméstico en la condición de subordinación femenina: “*a*) factor de integración, *b*) factor de marginación social, *c*) factor de explotación, y *d*) factor de empoderamiento de las mujeres” (García y De Oliveira, 2002: 149).

La primera, germina en el marco de las teorías de la modernización y hace hincapié en la importancia de la participación económica femenina como un aspecto que brinda a las mujeres la posibilidad de integrarse en la vida social. En esta postura, el trabajo extradoméstico contribuye a la liberación de las mujeres, ya que permite erosionar la subordinación femenina presente en el mundo tradicional caracterizado por el autoritarismo, la desigualdad y la dominación masculina.

La segunda postura —correspondiente a la marginación social en una línea radical— sostiene que la incorporación al trabajo extradoméstico ha contribuido más bien al deterioro del estatus de las mujeres, puesto que se da en forma marginal e inequitativa y propicia una reducida participación femenina en los beneficios del desarrollo. Dentro de esta misma corriente, como exponen Ariza y De Oliveira (2002), se proveyeron argumentos más balanceados que sostienen que el desarrollo socioeconómico puede atraer tanto pérdidas como ganancias para la condición social de las mujeres, y que el trabajo asalariado presenta ventajas frente a las formas no asalariadas, sobre todo, en cuanto a la creación de un posible espacio de autonomía para las mujeres (García y De Oliveira, 2002: 149).

En la postura centrada en las condiciones de explotación se desarrolla, desde una perspectiva marxista, la funcionalidad del trabajo femenino (doméstico y extradoméstico) para la acumulación capitalista en la medida en que deprime los salarios y garantiza elevados niveles de ganancia para los empresarios. Se

argumenta que el trabajo doméstico contribuye a reducir los costos de reproducción de la fuerza de trabajo, y el extradoméstico a la formación del ejército industrial de reserva.¹⁰

En la cuarta postura, García y De Oliveira (2002) destacan que las corrientes más recientes referidas al empoderamiento de las mujeres reflejan una posición más flexible en donde el trabajo extradoméstico es planteado como uno entre varios factores que pueden contribuir a ese proceso. Se adopta una visión multidimensional que incorpora, además del trabajo, otros aspectos de la vida social vinculados al origen socioeconómico (desigualdades de clase) y con los valores y representaciones acerca de lo masculino y lo femenino prevalecientes en nuestras sociedades.

La investigación cualitativa de Ariza, García y De Oliveira indica que la escolaridad y tipo de actividad laboral realizada por las mujeres para el posible logro de cambios en su condición de subordinación inciden en los siguientes aspectos:

Aquellas que cuentan con mayores niveles de escolaridad y desempeñan actividades no manuales (sectores medios) suelen lograr un mayor grado de autonomía en comparación con las que tienen menor escolaridad y realizan actividades manuales (sectores populares). En entrevistas realizadas en diferentes ciudades de México a principios de los años noventa, algunas mujeres pertenecientes al primer grupo (sectores medios) afirmaban que su contribución monetaria era central para la reproducción de la unidad doméstica, que participaban de manera relevante en la toma de decisiones y en el control de su reproducción. Asimismo, aunque casi todas tenían

¹⁰ Hay que señalar la diferencia entre la manutención, que se relaciona con la renovación diaria de la capacidad del trabajador mediante la satisfacción de sus necesidades de alimentación, vestido, vivienda, transporte, salud y otros, y la reposición del trabajador que se relaciona con la sustitución al retirarse de la población activa (véase De Oliveira, 2001 y Ariza; 2002).

garantizada su libertad de movimiento, no todas habían puesto en marcha acciones concretas para enfrentar el dominio masculino (García y De Oliveira, 1994).

En oposición, las entrevistadas que se ubican en el estudio como pertenecientes al segundo grupo (sectores populares) tienden a presentar una situación de menor autonomía frente a sus cónyuges. Las investigadoras explican lo siguiente:

Ellas valoraban en menor medida su contribución a la manutención de sus familias, aceptaban con más facilidad que el marido ejerciera la autoridad y fuera el jefe del hogar y el responsable de los gastos. Además, en la mayoría de los casos le pedían permiso para salir de la casa, aunque ya empezaban a participar en las decisiones reproductivas y habían tomado por lo menos algunas iniciativas para defender sus derechos (García y De Oliveira, 1994).

Los hallazgos cualitativos confrontan distintas hipótesis en torno a la posible influencia del trabajo extradoméstico sobre la posición social de las mujeres y las relaciones de género. A partir de estos se comienza a clarificar las diferentes cataduras de la participación laboral que deben ser tomadas en cuenta y las dimensiones de las relaciones de género que habrían estado sujetas a transformación en diferentes momentos.

Por otro lado, en lo que respecta a los estudios cuantitativos, sobresale la investigación de Casique (2001), la cual se propuso determinar qué aspectos del poder y autonomía de las mujeres están significativamente relacionados con el desempeño de un trabajo extradoméstico en nuestro contexto nacional. La autora se basó en una encuesta probabilística denominada Encuesta Nacional de Planificación Familiar (Enaplaf) llevada a cabo en 1995; en el diseño de ese instrumento se consideró la influencia

de la actividad económica desempeñada por las mujeres en la semana previa a la aplicación de la encuesta, sobre tres principales elementos de análisis: *a)* el poder en la toma de decisiones, *b)* la autonomía en la libertad de movimiento, y *c)* la contribución de los varones a las tareas domésticas. Los resultados más claros se obtuvieron en los segmentos de autonomía o libertad de movimiento, pues las esposas incorporadas al mercado de trabajo mostraron siempre niveles significativamente mayores de movilidad (o ausencia de permisos), en comparación con aquellas que se dedicaban exclusivamente a sus tareas domésticas (teniendo en cuenta un conjunto importante de variables de control socio-demográfico).

Diversas investigaciones han puesto de relieve que el control de los recursos monetarios de que dispone el hogar constituye un punto neurálgico respecto a las potencialidades que el trabajo extradoméstico puede acarrear para la mujer, a la par que se constituye en una de las áreas más claramente conflictivas de la dinámica intrafamiliar. El control atañe, naturalmente, a la capacidad decisoria real con que cuenta la mujer en éste y otros aspectos de la vida, y compete, por lo tanto, a las relaciones de poder que pautan la interacción social entre hombres y mujeres de diferentes clases y sectores sociales (Scott, 1990; De Barbieri, 1992).

La importancia de la aportación de la mujer al presupuesto familiar, como factor de cambio, tiene una influencia positiva sobre las relaciones de género en la pareja, en contraste con las relaciones de pareja en las que la mujer no tiene un ingreso propio o un trabajo remunerado. Desde esta perspectiva, se observa que hay una correlación entre aportación al ingreso de la pareja, por parte de las mujeres, y la disposición del cónyuge para colaborar en las tareas domésticas.

Las aportaciones de las investigaciones cualitativas en relación a la participación del cónyuge en el cuidado de los hijos

apuntan a que los varones jóvenes y de sectores medios en el país, están asumiendo una paternidad más activa, participativa y cercana a sus hijos, en comparación con los varones mayores y de sectores populares, quienes se caracterizan por centrarse en la búsqueda del bienestar físico y material de sus hijos.¹¹

En cuanto a la participación del cónyuge en el cuidado de los niños y la libertad de movimiento de las esposas, el hecho de que ellas aporten algo al gasto familiar establece una radical diferencia (García y De Oliveira, 1994).

Es preciso señalar que la manera en que las mujeres asumen el trabajo extradoméstico en su vida¹² tiene un efecto significativo en la explicación que ellas mismas proporcionan acerca de su libertad de movimiento. En este sentido, las mujeres que formaron parte del estudio consideran el trabajo extradoméstico como un factor relevante de independencia económica y superación personal que las autoriza a prescindir de permisos de su cónyuge para realizar actividades fuera de la casa; el hecho de trabajar repercute en una vida autónoma, con intereses propios y un proyecto individual para los cuales se necesita dedicación y proyección de expectativas laborales.

La persistencia de la división sexual en el mercado de trabajo,¹³ los procesos que con frecuencia suceden al cambio en la composición por sexo de las ocupaciones, la discriminación

¹¹ Véase García, Oliveira (2000), Benería y Roldán (1997), Pacheco (2001) y Blanco (2000), quienes sostienen la hipótesis de que la paternidad ha experimentado una transformación histórica, pues actualmente los varones expresan más sus lazos afectivos con sus hijos.

¹² La diferencia entre el espacio de la casa y el del trabajo hizo más difícil a las mujeres conciliar el trabajo remunerado con el doméstico y contribuyó a una redefinición de los papeles masculinos y femeninos.

¹³ El tema de la división sexual del trabajo ha propiciado una serie de investigaciones tanto cualitativas como cuantitativas que revelan la desigual participación de hombres y mujeres en las actividades productivas y reproductivas. La creciente

salarial y las condiciones muchas veces precarias del trabajo femenino, han dado pie a la reflexión acerca del modo en que la organización laboral, los criterios que guían la distribución del trabajo doméstico y extradoméstico (división sexual y social del trabajo) y una serie de procesos relacionados, confluyen en la gestación de situaciones de exclusión social de las mujeres. El acceso limitado al empleo y la continuidad de la responsabilidad de las tareas domésticas se combinan para dejarlas fuera de las mejores opciones disponibles y de las prerrogativas sociales que éstas brindan. A ese respecto, la segregación ocupacional es vista en sí misma como una forma de exclusión (De Oliveira y Ariza, 2002).

Amparados en esta vertiente de análisis se engendran dos conceptos que adquieren relevancia y a su vez sintetizan parte de la vivencia del trabajo femenino: la *doble jornada* y la *incompatibilidad entre la producción y la reproducción*. Ambas categorías de análisis sirvieron de base para mostrar con toda nitidez la verdadera dimensión del trabajo femenino. Este mérito estuvo acompañado de la problematización teórica acerca de la especificidad del trabajo doméstico vinculado a la formación social capitalista. Los esfuerzos por cuantificar su magnitud a través de investigaciones de tipo presupuesto-tiempo se han limitado a desplegar instrumentos para reconocer el trabajo femenino, haciendo visible el descomunal esfuerzo cotidiano de las mujeres. Evidentemente, esa línea de investigación ha hecho visible la sobrecarga de trabajo que pesa sobre ellas.

El estudio de Pedrero¹⁴ da cuenta de que hombres y mujeres participan de manera diferente en las actividades domésticas:

incurción de las mujeres al trabajo extradoméstico ha estado acompañada de una intervención reducida de los varones en el espacio reproductivo.

¹⁴ Señala que el trabajo doméstico no es ajeno a persona alguna, sea porque la propia persona lo realiza o porque es beneficiaria de éste. Sin embargo, su delimitación

“Las mujeres dedican globalmente más de 30 horas a la semana que los hombres al trabajo doméstico. A las mujeres se les van 30 horas entre cocinar y limpiar, 14 en el cuidado de los niños y 10 más en la atención a las personas discapacitadas” (2005: 43).

Se entiende que esta división sexual de las tareas domésticas es una construcción sociohistórica susceptible de transformación, y que el alcance de los trabajos reproductivos rebasa el ámbito doméstico al desempeñar un papel central en los procesos de reproducción de la fuerza de trabajo en el nivel societal.

Las familias dejan de ser consideradas unidades aisladas, autocontenidas, y se las visualiza insertas en redes de relaciones sociales que sobrepasan el espacio residencial e incluyen organizaciones y movilizaciones vecinales; son conceptualizadas como ámbitos donde se crean y recrean relaciones sociales de intercambio y solidaridad, de autoridad, poder y conflicto, que contribuyen al mantenimiento de la subordinación de las mujeres respecto de los varones (Yanagisako, 1979).

En términos generales, el conjunto de estudios cualitativos y cuantitativos hasta aquí revisados devela que la relación entre el trabajo extradoméstico y la condición de subordinación femenina es una cuestión compleja en la cual intervienen múltiples elementos. De aquí se deriva que hay que tener en cuenta el tipo de actividad laboral que desempeñan las mujeres, las aportaciones económicas a su familia y el significado atribuido a la actividad extradoméstica, así como otros rasgos de la población analizada tales como la escolaridad, el lugar de residencia, las características familiares y el origen social.

respecto a lo que tradicionalmente se conoce como *económico* no ha sido estática, lo cual lleva a emprender una revisión técnica sistemática para que se advierta la necesidad de plantear su medición, y a una reflexión teórica para lograr su valoración en términos de remuneración.

Analizando generaciones de mujeres

El interés principal de esta investigación radica en conocer los procesos y factores socioculturales que inciden en la construcción y reconstrucción de la identidad femenina a partir del estudio de un tipo especial de mujeres: las empresarias, que se conceptualizan como mujeres que han desempeñado actividades económicas distintas a las tradicionales, y que como una estrategia de control de sus propios ingresos se enfrentan al escenario de una nueva identidad genérica.

Las investigaciones centradas en reconstruir la trayectoria de las mujeres empresarias obligadamente conlleva a la redefinición de la identidad de género; igualmente, estudios recientes demuestran nuevas identidades y fronteras genéricas: el surgimiento de las empresarias no es un fenómeno lineal, sino multicausal, en el que debe considerarse la emergencia de un nuevo sentido de individualidad de las mujeres pertenecientes a este grupo.

Por todo lo expresado anteriormente, esta investigación sigue la línea de los estudios que plantean como categoría de análisis una interrelación entre *género* y *generación*. Así pues, pretendo estudiar los cambios y continuidades en el desarrollo de las trayectorias de vida de un grupo de mujeres empresarias, partiendo de cinco ejes temáticos: educación, profesión, control de ingresos, matrimonio o unión y maternidad.

El interés del análisis generacional consiste en considerar los valores, las reglas, normas, representaciones y los comportamientos colectivos que no siempre se manifiestan de manera homogénea. La asociación entre identidad y género remite no sólo a la esfera de lo interdisciplinario, sino también al tratamiento de las posiciones específicas en las cuales se encuentran los seres humanos. En lo que atañe a las relaciones familiares, éstas se hallan permeadas por normas, valores y percepciones

atadas a símbolos y representaciones que en la realidad circulan y se intercambian tanto en el nivel interno de la familia como de manera exógena, esto es, con otras relaciones sociales:

Lo que se observa es que este tipo de relaciones familiares organizadas en relación con padres e hijos que comparten un hogar que sirve de ambiente espacial da lugar a varias prácticas, conviven con un proceso de emergencia de modelos familiares multifacéticos, lo que alude a la existencia de una dinámica social que ampara la constitución y reproducción de las transformaciones de las relaciones familiares, trastocando las funciones y desarrollando acuerdos internos tales como ciertas pautas de contratos socialmente instituidas (Salles, 2009: 68).

De acuerdo a los señalamientos anteriores, puede decirse que las mujeres empresarias se vinculan por medio de redes de acción que implican relación entre individuos y grupos. Una indagación sobre su emergencia en el cuerpo social permite saber cómo circulan, se afianzan o redefinen pautas de consenso, solidaridad o enfrentamiento, que las determinan y caracterizan.

La construcción del concepto *generación* comporta una visión más global dentro de la Sociología del tiempo. Las demarcaciones conceptuales sociales de generación contribuyen a la construcción continua del tiempo social. Esto es, a la conciencia colectiva del pensamiento de una generación que se encuentra aisladamente de la designación social, pero ligada a un tiempo histórico.

Leccardi y Feixa (2006) sostienen que en el pensamiento social contemporáneo la noción de *generación* se desarrolló a través de

[...] tres momentos históricos que corresponden a tres marcos sociopolíticos precisos: en los años 20, en el período de entreguerras, se formularon las bases filosóficas en torno a la noción de *relieve generacional* (sucesión y coexistencia generacional), en esto hay consenso general (Ortega y Gasset, 1923; Mannheim, 1928); durante los años 60, la edad de la protesta, se fundó una teoría en torno a la noción de *vacío generacional* (y conflicto generacional) sobre la teoría del conflicto (Feuer, 1968; Mendel, 1969); a partir de la mitad de los años 90, con la aparición de la sociedad en red, aparece una nueva teoría que revoluciona la noción de *lapso generacional*. Ello se corresponde con una situación en que los jóvenes son más expertos que la generación anterior en una innovación clave para la sociedad: la tecnología digital (Tapscott, 1998; Chisholm, 2005).

El concepto *generación* se puede abordar en el terreno sociológico, retomando en primer lugar a Comte y a Dilthey, dos autores del siglo XIX que a pesar de las diferencias en sus enfoques teóricos establecieron las bases para reflexiones subsiguientes en el siglo XX. Así también, el término en discusión puede comprenderse a la luz del pensamiento de Mannheim, considerado el fundador del enfoque moderno del tema de las generaciones, pasando brevemente por las ideas de Ortega y Gasset y de Gramsci, para centrarnos finalmente en la teoría planteada en los años noventa por Abrams (1982).

Las dos primeras teorías: una positivista (Comte), la otra histórico-romántica (Dilthey), son las que Mannheim (1928) utilizó como base para sus reflexiones sobre las generaciones. Los otros cuatro autores, empezando por el propio Mannheim, son referentes obligatorios para el análisis de la relación entre Sociología e Historia (Leccardi y Feixa, 2006).

Se parte de la idea de que lo verdaderamente significativo se produce en el plano de las interacciones entre generaciones

sucesivas (padres/hijos/as). El concepto de *generación* no es independiente de la selección de parámetros temporales en el acontecer histórico. En la mirada sociológica, Donati define el término como “el conjunto de aquellos que comparten una posición respecto a las relaciones de descendencia (o viceversa), es decir, de acuerdo con la sucesión biológica y cultural, relaciones que son socialmente mediadas” (cit. en Caballero, 2007: 27).

La pertenencia a una generación no se puede sujetar a experiencias históricas, porque existe una heterogeneidad social de hechos y, por lo tanto, una diversidad cualitativa de experiencias históricas. El género, la raza y el grupo deben considerarse como ejes de diferenciación que dibujan, perfilan y caracterizan la vida de las personas.

Extrayendo los aspectos importantes, el análisis de las generaciones de Mannheim (1928/1952) significó un punto de inflexión en la historia sociológica del concepto. Cuando Mannheim desarrolló su teoría de las generaciones mediante un proceso de comparación con los amplios movimientos colectivos de principios del siglo xx perseguía un doble objetivo: por una parte, distanciarse del positivismo y sus enfoques biológicos de las generaciones y, por otra, desmarcarse de la línea romántico-historicista. Además, su preocupación general era incluir a las generaciones en su investigación sobre las bases sociales y existenciales del conocimiento en relación con los procesos del cambio histórico-social. Tomando en consideración lo expresado, Mannheim consideraba las generaciones como

Dimensiones analíticas útiles para el estudio, tanto de las dinámicas del cambio social (sin recurrir al concepto de clase y el concepto marxista de interés económico), como para los “estilos de pensamiento” y la actitud de la época. Para Mannheim, esos eran los productos específicos capaces de producir cambio social de la

colisión entre el tiempo biográfico y el tiempo histórico. Bajo esa mirada, las generaciones podían considerarse el resultado de las discontinuidades históricas, y por tanto, del cambio. En otras palabras, lo que configura una generación no es compartir la fecha de nacimiento, sino corresponde a esa parte del proceso histórico que los jóvenes de igual edad-clase comparten (la generación en sí). Hay dos componentes fundamentales en ese compartir de los cuales surge lo que él llama *vínculo generacional*; por una parte, la presencia de acontecimientos que rompen la continuidad histórica y marcan un *antes* y un *después* en la vida colectiva; y por otra, el hecho de que estas discontinuidades sean experimentadas por miembros de un grupo de edad en un punto formativo en el que el proceso de socialización no ha concluido, por lo menos en sus fases más cruciales, y cuando los esquemas utilizados para interpretar la realidad todavía no son rígidos por completo, o tal como afirma Mannheim, cuando esas experiencias históricas son *primeras impresiones*, o experiencias juveniles. Las *unidades generacionales*, a su vez, elaboran ese vínculo de formas distintas de acuerdo con los grupos concretos a los que pertenecen sus miembros (cit. en Leccardi y Feixa, 2006: 13).

Lejos de ser un fenómeno acabado resultante de una causalidad única, la formulación de Mannheim sigue firmemente arraigada en una perspectiva historicista. A través del concepto *generación*, los largos tiempos de la historia se sitúan en relación a los tiempos de la existencia humana y se entretrejen con el cambio social.

En la investigación demográfica dicho término es denominado *cohorte*, que se explica de la forma siguiente:

Un conjunto de personas que comparten simultáneamente una experiencia demográfica. La cohorte más clásica toma como elemento definitorio la edad, o sea, se trata de un conjunto de personas que comparten el evento origen de nacer en el mismo

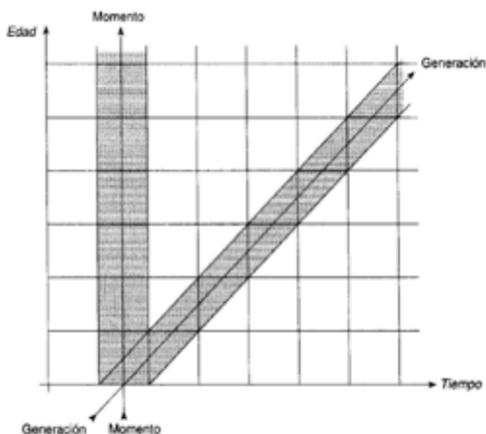
año del calendario. Uno de los supuestos o implicaciones más importantes del término cohorte, que ha sido rescatado e impulsado por el enfoque del curso de vida, es el conjunto de personas o grupo que se mueve o transita a lo largo de la historia (Blanco y Pacheco, 2006: 164).

Es decir, que el año o periodo de nacimiento sitúa a las personas en un contexto histórico y, por lo tanto, las relaciona con una diversidad de fuerzas que operan en ese momento y que van cambiando a lo largo del tiempo. Es necesario agregar que las cohortes no son homogéneas, por lo tanto, los integrantes de una cohorte no están expuestos de manera uniforme a los cambios, por ello es necesario identificar subgrupos dentro de una cohorte, iniciando a través de los cohortes ya clásicos de género, clase social, raza y etnia (Blanco y Pacheco, 2003).

El gráfico 1.1. representa la evolución en el tiempo de una cohorte cualquiera, es decir, de un conjunto de individuos que han vivido un mismo tipo de excesos durante un lapso determinado (cohorte de casados, de viudos, de mujeres que han dado a luz su tercer hijo, etc.).

La utilidad del análisis longitudinal no se restringe al puro análisis demográfico. En particular, el análisis longitudinal es aplicable a la Economía y hace posible saber a qué edad los distintos miembros de una cohorte dejan de estudiar, comienzan a trabajar, se compran una casa o cualquier otra variable de interés.

Gráfico 1.1.
Líneas de vida de una generación o cohorte



Fuente: Roland Pressat (1967: 30).

El género, la edad, la etnia y el grupo social deben considerarse como ejes de diferenciación de experiencias que dibujan, perfilan y determinan la vida de las personas. Lo sobresaliente es que existan coincidencias entre las disciplinas que estudian el método de generaciones, es decir, que los acontecimientos históricos-contextuales pueden dividir a una generación y sus consecuentes ciclos de vida, familiar o individual, por lo que se hace necesario estudiarlos de manera interrelacionada.

Por lo señalado, retomé el concepto de generación propuesto por Mannheim, ya que combina elementos sociales y culturales con elementos biológicos y físicos, en donde estos últimos varían con el tiempo y se adaptan a peculiaridades de cada época.

Lo destacable de la sucesión de generaciones es que muchas veces ocurre que dentro de un mismo grupo familiar pueden coexistir numerosas realidades y formas de ver el mundo, ya que

conviven hijos con padres, abuelos, bisabuelos y tatarabuelos. Normalmente, una familia con tres generaciones es el caso más común de coexistencia generacional, aunque muchas veces las diferencias culturales o sociales entre pares de generaciones no estén claramente delimitadas.

A lo largo de este capítulo se expusieron los aportes teóricos de la categoría *género*, las líneas de investigación sobre el comportamiento que ha tenido el mercado de trabajo femenino y cómo ha logrado mantener una presencia relevante desde la década de los setenta en México, lo cual consiguió preservar una cuota de garantía de representación en el campo de la Sociología del trabajo.

En el capítulo siguiente se indaga la participación de las mujeres en la economía, en particular, en el ámbito empresarial de México.

CAPÍTULO II

EMPRESARIAS FRENTE A LAS TENDENCIAS ACTUALES DEL CAPITALISMO

*La igualdad que propugna la ética “feminista”
no pretende acabar con todas las diferencias
normativas, sino eliminar aquellas diferencias
que claramente discriminan.*

Victoria Camps

*

Este capítulo trata sobre las características del desarrollo empresarial y los efectos diferenciales de la restructuración económica. Profundizar en esta línea de investigación permite hallar diferencias entre las empresarias. Para ello resulta particularmente útil distinguir a las empresas que constituyen una opción de autoempleo de aquellas que ofrecen nuevas fuentes de trabajo y tienen planes de expansión. A su vez, penetrar en este campo ayuda a revelar los mecanismos mediante los que se crean las empresas encabezadas por mujeres, y las redes de relaciones sociales y económicas que ellas establecen.

La búsqueda bibliohemerográfica efectuada confirma que existen pocas publicaciones académicas destinadas a reflexionar en torno a la vinculación entre los distintos tipos de empresas y

la situación empresarial femenina. A partir de la década de los setenta la participación de la mujer en la actividad económica se ha hecho evidente tanto en los países industrializados como en aquellos que se encuentran en vías de industrialización. Este fenómeno atrajo la atención de un número cada vez más importante de especialistas que analizan los cambios propiciados por este fenómeno.

La experiencia mexicana durante el cambio estructural

Al término de la Segunda Guerra Mundial, México se incorporó a un ambicioso programa de crecimiento industrial basado en la sustitución de importaciones que habría de prolongarse por más de tres décadas. Para 1976, sin embargo, ese proyecto había dado claras muestras de agotamiento, por lo que tras la aguda crisis que alteró los equilibrios macroeconómicos y externos en 1977, se adoptó un modelo de crecimiento sustentado en la explotación de los recursos petroleros del país, pero si bien es cierto que dicha medida condujo a un acelerado crecimiento, éste fue singularmente efímero y terminó de manera brusca a principios de los años ochenta con la caída de la cotización del energético. Así, de tasas de crecimiento económico superiores a 65% anual que se tenía en las décadas de 1960 y 1970 respectivamente, el dinamismo se redujo prácticamente a cero en el periodo de 1981 a 1988, a partir del estallido de lo que se conoce como la “crisis de la deuda” a principios de los años ochenta (Hernández, 2010: 21).

Hacia 1985 se instrumentaron cambios de gran importancia: el crecimiento se orientó hacia los mercados externos, de modo que la política comercial se expandió al abatirse en pocos años las restricciones cuantitativas y arancelarias a las importaciones; se redujo la participación del Estado en la economía mediante un intenso proceso de privatización; se emprendió la apertura a la

inversión extranjera directa (IED) mediante modificaciones a las reglas existentes y se procedió a la desregulación de importantes sectores de la economía, confiriéndole desde entonces un papel más activo al sector privado y a la competencia en el proceso de crecimiento; pero a pesar de estas estrategias, las transformaciones y reformas no condujeron al crecimiento sostenido, de tal manera que a mediados de los noventa hubo severos desequilibrios macroeconómicos y externos en el país que contribuyeron a la crisis de 1995 a 1996. Como resultado de estas decisiones políticas, de 1988 a 1999 el país creció a una tasa ligeramente mayor que el incremento poblacional de 3.3% anual (Hernández, 2006; Ramírez, 2002; Díaz, 2003; Cordera, 2005).

Entre 2001 y 2006 el PIB aumentó a una tasa media anual de 1.0%, en contraste con la tasa de 1.4% obtenida en el sexenio anterior. Cabe señalar que entre 1996 y 2000 la economía mexicana se recuperó de una gran crisis detonada en 1995 durante el sexenio de Ernesto Zedillo Ponce de León, pero contra todo pronóstico el PIB recuperó rápidamente su tendencia histórica.

Desde esta perspectiva adversa el impacto recesivo de las políticas económicas de corte neoliberal derivó en una situación de virtual estancamiento en la presente década, sobre todo, si se toma en cuenta la evolución del PIB *per cápita*. Destaca, sin embargo, un hecho significativo: el crecimiento del PIB *per cápita* entre 1994 y 2000 fue de 21.5%, mientras que el correspondiente al sexenio de Vicente Fox Quesada fue tan sólo de 7.9% (Hernández, 2010).

Mi intención en este apartado no es polemizar en torno a los cambios que se avizoran, sino hacer una aproximación conceptual de los acontecimientos económicos que han llevado a México a una encrucijada.

En términos generales, la fallida distribución del ingreso ha sido una tendencia negativa del sistema capitalista. Los especia-

listas coincidan en que las políticas económicas y sociales hasta ahora aplicadas no han sido lo suficientemente eficaces como para reducir la inequidad económica, e incluso para mejorar el poder de compra de amplios segmentos de la población que están atrapados en condiciones de pobreza extrema.

Este pesimista panorama se complementa posteriormente con preocupaciones de otros ámbitos más o menos relacionadas con la inequitativa distribución de los frutos del crecimiento económico a toda la población, en especial las desigualdades en términos de beneficios sociales (seguridad social, acceso a salud y vivienda), de participación política, económica y cultural, en materia ambiental y de integración social (participación social y expresión de demandas). Al respecto, la CEPAL ha prestado atención a la equidad de género como parte de la equidad social. El acento puesto en los estudios sobre la generación de pobreza, como síntesis de la situación de quienes están más carentes de bienestar, incorpora la noción de exclusión que define a aquellos grupos que se mantienen y reproducen sin acceso suficiente a los bienes sociales. A propósito de estos nuevos temas se proponen políticas sociales (Gálvez, 2009: 21).

Es significativo que desde la década de los ochenta la economía mexicana ha enfrentado crisis económicas recurrentes en las que las microempresas y las pequeñas empresas, especialmente las familiares, han sido las más afectadas por una situación que se ha extendido durante más de dos décadas. La crisis de 1985 dejó sentir sus efectos en el sector empresarial, y a este evento le siguió un corto periodo de crecimiento, hasta el “error de diciembre” de 1994 que derivó en una crisis aparentemente más profunda que la anterior. De hecho, en la etapa que abarca de 1970 a 1990 la proporción porcentual de la PEA empresarial disminuyó de manera alarmante y apenas se incrementó en el año

2000, sin que se lograra recuperar la proporción porcentual que se tenía tres décadas atrás.

Esperanzada en el nuevo milenio, la población mexicana supuso que al fin ingresaría a una fase de crecimiento sostenido y con ello se daría curso a la urgente proliferación de empresas y su consecuente generación de empleos; los ciudadanos pensaron que finalmente se pondría en marcha una política económica capaz de delinear las áreas sobre las que se impulsaría el crecimiento y se fortalecerían las empresas familiares para volverlas altamente competitivas. Sin embargo, esto no sucedió y en 2008 nuevamente se desencadenó una tercera crisis, con peores consecuencias que las anteriores debido a su carácter global.

Bajo estas circunstancias, en América Latina la actividad empresarial femenina registra desde 1990 una creciente importancia y un ascenso, ya que entre 25% y 35% de los empleadores son mujeres. En el caso de México, aunque la participación laboral de las mujeres es menos representativa que la de los países desarrollados, también se muestra una tendencia hacia el incremento. La Encuesta Nacional de Empleo 2004 reportó que durante 1995 la correlación de empresarios y patrones era de 89.5% hombres y 10.5% mujeres, y para 2004 pasó a ser de 84.2% hombres y 15.8% mujeres.

En 2008 el diagnóstico efectuado por INMUJERES reportó que 81.1% de los empleadores eran hombres y 18.9% mujeres (Hernández, 2010).

En un contexto de deterioro de las condiciones laborales de la mano de obra tanto femenina como masculina, la presencia de las mujeres en los mercados de trabajo ha jugado un papel cada vez más importante en la manutención económica de las familias.¹⁵

¹⁵ Los resultados de los estudios de pobreza y distribución del ingreso en el país muestran que el número medio de perceptores por familia ha aumentado de manera

Es conocido que ante las restricciones económicas que enfrentan de manera cotidiana las familias mexicanas se suscitan transformaciones en la división del trabajo, ya sea extradoméstico o doméstico. Existen otros ámbitos, además del trabajo, que definen el bienestar familiar, como serían otras fuentes de ingreso, transferencias gubernamentales, renta de propiedades, endeudamiento, emprendimiento de negocios y otros (Boltvinik, 2003; García, 2007). En esta línea de reflexión, la participación laboral tiene implicaciones profundas para la comprensión de las actividades que desempeñan las mujeres, de sus experiencias particulares en el mercado de trabajo y de las demandas que el propio mercado de trabajo les impone.

Durante las últimas cuatro décadas la sociedad mexicana ha experimentado transformaciones económicas y sociodemográficas considerables; la acelerada urbanización, la ampliación de la industrialización, la acentuada migración rural-urbana, la expansión del sistema educativo y la diversificación de los mercados de trabajo urbanos son algunos de los aspectos que caracterizan este rápido proceso de cambio social. Entre las variables y condicionantes de todas esas transformaciones se hace imperioso ampliar nuestro conocimiento en lo concerniente a las nuevas formas de trabajo.

Un grupo bien consolidado de investigaciones centradas en el análisis de la oferta laboral y la dinámica de los mercados de trabajo ha dado a conocer las herramientas conceptuales y metodológicas necesarias para determinar el grado de desigualdad entre hombres y mujeres en las actividades de trabajo (Ariza y Oliveira, 2006; Blanco, 2002; García, 2007; Pedrero, 2004; Pacheco, 2008; Olivo, 2005; Ribeiro, 2004).

sistemática desde que se cuenta con esos registros estadísticos. Para el año 2002, dos personas en promedio por cada hogar percibían algún ingreso, en comparación con 1.5 en 1977 (García, 2007).

En este mismo tenor, la participación de hombres y mujeres en el mercado laboral está vinculada a una compleja red de factores que han transformado las relaciones micro y macrosociales de las mujeres. Desde esta perspectiva, profundizar en la comprensión y el análisis de la contribución de las mujeres al espacio empresarial admite incorporar nuevos componentes a la configuración de las características de la inserción de las mujeres en la actividad económica como una nueva forma de identidad femenina y su permanencia en estos ámbitos.

La intervención de las mujeres en las empresas debe considerarse como una conquista de género de características muy especiales. Serna (2001: 11) intuye que las mujeres que asumen este desafío no lo hacen sólo con el propósito de ingresar al mercado laboral como asalariadas, sino que su decisión es producto de un planteamiento serio y un deseo consciente de llegar a ser propietarias de una empresa. Esto las impulsa a pensar la posibilidad de crear su propia fuente de trabajo con el fin de forjar ingresos para sí mismas y para los miembros de su familia.

La aceptación de ese reto obedece a razones tales como la insatisfacción por el trabajo que tenían con anterioridad estas mujeres, la falta de acreditaciones para competir por un trabajo asalariado, carecer de ayuda de redes familiares y la discriminación sexual en el trabajo, entre muchas posibles causas. El que las empresarias sigan este camino y no otro es un asunto que debe investigarse, ya que en esa decisión confluyen componentes de orden económico, social y cultural de gran relevancia para el estudio de la aportación económica de las mujeres en el mercado de trabajo y el proceso de forjarse como empresarias.

Las investigaciones relacionadas con mujeres empresarias en México han sido muy escasas. Serna (2004) y Zabludovsky (2001) consideran que este tipo de estudios cobró cierta importancia desde finales de la década de los setenta en países como

Estados Unidos, Canadá y Gran Bretaña. Sin embargo, fue a mediados de los ochenta cuando los estudios que buscaban explicar y analizar las razones de la participación femenina en el mundo empresarial empezaron a cobrar auge. Se debe señalar que, en contraste, son abundantes los trabajos de investigación sobre el ámbito empresarial que desarrollan los hombres, mientras que en los países de América Latina hay contados trabajos relacionados con las mujeres empresarias. Desde esa perspectiva, la participación empresarial femenina en países industrializados se ha centrado en resaltar las particularidades de la inserción femenina en las actividades económicas. Hay que resaltar que el tema que ha sido abordado de manera constante es el que se refiere a los motivos por los que estas mujeres deciden participar en la actividad empresarial. Al respecto, comparto la idea de Serna de que en las economías capitalistas la propiedad empresarial se ha desarrollado como un medio para que los miembros de grupos minoritarios escapen de sus condiciones de subordinación y logren, en alguna medida, aunque ilusoria, su libertad.

Retomando la amplia revisión bibliográfica efectuada por Serna, considero de gran importancia los hallazgos de autores como Aldrich y Waldinger (1990), Guarnizo (1992), Cromie y Hayes (1988), en estudios realizados sobre empresarias en Inglaterra. Estos investigadores probaron que las mujeres tenían ingresos económicos menores que los hombres y no eran contratadas en los mismos empleos, lo que implicaba que “la segregación en el trabajo significaba que los hombres y las mujeres realizaban diferentes tipos de trabajo y, por consiguiente, no estaban en competencia unos con otros” (Serna, 2004: 357).

Siguiendo esta lógica, algunos estudios han identificado, para el caso de México, la persistencia de jerarquías sexuales en lo que atañe a salarios, condiciones de trabajo, capacitación y promoción profesional, a pesar de los procesos de reestructura-

ción de las empresas (De la O, 2004: 328). Lo anterior pone de manifiesto que las empresas desarrollaron procesos de modernización en las que prevalece una fuerte concentración de mano de obra femenina que no ha sido capacitada; consecuentemente, las mujeres no ocupan los nuevos puestos de trabajo.

El conjunto de las investigaciones efectuadas fueron muy reveladoras respecto de la polarización de las calificaciones y ocupaciones según el sexo, en detrimento de las mujeres, pues ellas ocupan puestos con menores remuneraciones económicas. En contraste, los espacios de mayor calificación y jerarquía son ocupados por una mayoría masculina (De la O, 2004; Roldán, 1993). En esta posición se afirma que los beneficios de la restructuración y flexibilidad en el trabajo sólo son aparentes, ya que la multicalificación, autonomía y responsabilidad raramente se aplican a las mujeres trabajadoras, incluso en los países industrializados.

En otra investigación (Goffee y Scase, 1985) acerca de empresarias inglesas se encontraron aspectos estrechamente asociados con el tiempo que las mujeres destinan al trabajo en la empresa; se concluyó que este tiempo es más reducido en comparación con el que sus colegas masculinos ocupan, debido a razones de carácter doméstico. Las mujeres que conformaron el estudio se encargaban al mismo tiempo de sus labores como empresarias, de las responsabilidades hogareñas, la crianza de los hijos y la atención a su pareja (Serna, 2004: 357).

Un recuento de las conclusiones a las que llegaron estos estudios deja al descubierto que la estructura prototípica de la familia en prácticamente todas las sociedades se ha fundamentado en una división del trabajo en razón del sexo. Mientras los hombres tienen más amplias funciones instrumentales de vínculo con la sociedad, a las mujeres se les asignan roles expresivos y se las circunscribe fundamentalmente al mundo de la familia. De esta

forma, en los países desarrollados se encuentra una clara tendencia hacia una mayor participación de las mujeres en distintas esferas de lo social. La evolución reciente de la familia ha generado modificaciones que están afectando la división sexual del trabajo y la vez contribuyen a la construcción de escenarios más favorables para las mujeres, al debilitar las estructuras patriarcales y abrir más espacios para ellas.

Aunque paulatinamente se han ido estableciendo condiciones estructurales con el fin de que más mujeres tengan acceso al empleo, las condiciones familiares todavía constituyen un serio impedimento para el desarrollo laboral de éstas, principalmente porque las actividades relacionadas con las tareas hogareñas siguen siendo actividades exclusivamente femeninas.

Los estudios dedicados a analizar este tema resaltan las razones que argumentan las propias mujeres para optar por la actividad empresarial. Ellas aducen lo siguiente: la necesidad de autonomía laboral, la frustración ante la desigualdad con la que se enfrentan al ejercer su vida profesional —el llamado “techo de cristal”— y, por último, arguyen que cuando las mujeres desempeñan actividades circunscritas al cuidado de la familia, la flexibilidad de horarios es una alternativa para incursionar en la actividad empresarial.

Serna (2004: 15) plantea, con base en una serie de estudios sobre la participación empresarial en México, que la autopercepción y movilidad de estas mujeres se sujetan a variaciones en el contexto, donde distintos agentes sociales interactúan.

La primera causa no se aplica exclusivamente a las mujeres, ya que cuando los hombres incursionan en la actividad empresarial lo hacen motivados por una necesidad de independencia. La segunda, también es invocada por los hombres para explicar por qué abandonaron sus actividades como asalariados profesionales y convertirse en empresarios. No obstante, en el caso

de las mujeres su frustración se refiere a un trato desigual frente a los hombres, que tiene que ver con la segregación de género. Si la mujer quiere ascender dentro de una jerarquía, debe estar mejor calificada y trabajar más intensamente que su contraparte masculina. Es decir, entre los hombres se compite en igualdad de circunstancias, pero esto no sucede cuando la competencia es entre hombres y mujeres. La tercera explicación, que vincula al hogar con la empresa es, en cambio, privativa del universo femenino; ésta no se incluye en ningún análisis sobre empresarios. De acuerdo con esa apreciación las responsabilidades tradicionalmente asignadas a la mujer-madre-esposa y la multiplicidad de funciones que desempeñan las obligan a modificar su trayectoria laboral, lo cual no sucede con los hombres.

En este marco de discusión es difícil encontrar una explicación contundente en torno a la participación de las mujeres en el terreno empresarial. Los estudios que apuntan a esa dirección aportan elementos que permiten una mejor comprensión de la articulación entre los distintos componentes que construyen las nuevas identidades femeninas.

El papel del trabajo en la sociedad moderna

Los avances en materia de igualdad de género en el mercado de trabajo se reflejan en la participación de las mujeres en los empleos competitivos. Las mujeres trabajan en una variedad de servicios profesionales en todo el mundo. Se las encuentra predominantemente en las áreas de conocimiento que han sido tradicionalmente femeninas, como la enfermería, docencia y administración, aunque ellas también han avanzado en muchos de los campos dominados por los hombres, particularmente en el sector de las tecnologías de la información y las comunicaciones y los sistemas judiciales en todo el mundo.

Las estadísticas muestran que durante los últimos tres a cinco años no se han registrado mayores cambios en el porcentaje que ellas representan y que las mujeres continúan ocupando aproximadamente la mitad o más de los trabajos, en numerosos países. No obstante, continúa habiendo considerables variaciones respecto de la proporción de mujeres según las distintas profesiones.

De acuerdo con los datos de la Organización Internacional del Trabajo (oit), en 2004 las estadísticas mundiales indican que las mujeres han aumentado su participación en los puestos gerenciales, pero esta tasa de progresión es lenta, irregular y a veces desalentadora para las mujeres, quienes encuentran obstáculos creados por prejuicios de comportamiento en el lugar del trabajo. En los países para los que se dispone de estos datos se registran pocos o ningún cambio al respecto, e incluso en algunos casos los porcentajes han descendido. En las profesiones comúnmente reservadas para los hombres, las mujeres que ocupan puestos directivos constituyen prácticamente una minoría aislada. Aun en los sectores donde predominan las mujeres y en donde se encuentran más mujeres en altos cargos y responsabilidades ejecutivas un número desproporcionado de hombres accede a los puestos de más elevados en la jerarquía organizacional. La regla empírica es siempre la siguiente: cuanto más alta sea la jerarquía institucional, la participación de las mujeres será menor (oit, 2004). La oit muestra que, en general, los países de América del Norte, América del Sur y Europa Oriental cuentan con una proporción mayor de mujeres en los empleos de dirección que los países de Asia Oriental, Sur de Asia y Medio Oriente.

Según el reporte del Banco Mundial “Mujeres Empresarias; Barreras y Oportunidades en el Sector Privado Formal (2010) En América Latina y el Caribe”, la participación de las mujeres en los puestos de dirección se coloca entre 25% y 35%, con un

máximo de 48% en las Antillas Neerlandesas y un mínimo del 10% en Surinam.

Para el caso de México, Zabludovsky (2001: 31) advierte que en los cargos ejecutivos de las grandes empresas la presencia de mujeres se concentra en ciertas áreas, como la Dirección de Recursos Humanos. Del total de ciento noventa y cuatro funcionarias en los más altos cargos ejecutivos de las principales empresas del país se encontró que 45% de ellas es responsable de esta área; en sentido opuesto, sólo 4.64% ocupa cargos de alto nivel en el área de producción. Pero también sabemos que esta situación no es exclusiva de México; en Argentina las mujeres en altos cargos de dirección en el área de producción sólo representan 1%, y en conjunto las mujeres gerentes tienden a concentrarse en las áreas de recursos humanos, ventas y relaciones públicas. En Estados Unidos se produce un fenómeno similar: las ejecutivas tienden a concentrarse en el área de recursos humanos y de comunicación, más que en el área de producción (Zabludovsky, 2001). En ese caso, la irrupción de las mujeres en los espacios de poder se circunscribe a sucesos económicos, políticos y socioculturales extraordinarios ocurridos en los últimos años, lo que trae como consecuencia la desarticulación de las “certezas básicas” de una sociedad que paulatinamente se reincorpora a la modernidad (Giddens, 1995).

Por su parte, otras investigaciones inducen a considerar que los puestos ejecutivos exigen a los candidatos, hombres o mujeres, características socialmente consideradas como inherentes al sexo masculino, pues por lo común el perfil del ejecutivo se ha identificado con cualidades tales como “la seguridad, el superior juicio, la capacidad para imponer disciplina y la capacidad para imponer temor” (Martínez, 2000: 180). De tal manera que el fenómeno de las nuevas presencias femeninas en los puestos de poder obliga a reconocer que las mujeres ejecutivas, junto con

todas aquellas que ejercen el poder, rompen con algunos de los estereotipos asignados al género femenino en nuestra cultura, como la pasividad, debilidad, falta de competencia, sumisión, sentimentalismo... y con ello dan paso a un proceso de cambio cultural que marca la pauta para dimensionar de qué manera se están transformando las identidades femeninas.

La inserción de las mujeres en el empleo independiente

Es un hecho confirmado que la participación de mujeres y hombres en el ámbito económico y político es desigual; la exclusión por motivos de género es evidente y forma una visión conjunta de las distintas modalidades de la segregación laboral y la discriminación salarial. Sin duda, la heterogeneidad de las modalidades de contratación (asalariado *vs.* cuenta propia, tiempo parcial *vs.* tiempo completo, servicio determinado *vs.* contrato, etc.) es un elemento que destaca la complejidad del problema.

Como se viene diciendo, en las últimas décadas hemos sido testigos de profundas transformaciones que repercuten en las condiciones socioeconómicas de las mujeres. La difícil situación económica que acarrea desempleo e impide la plena realización profesional, así como la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral, propician que las mujeres opten por competir en el ámbito empresarial y éste se ofrece como una alternativa viable para aumentar el ingreso personal y familiar.

Comparto el señalamiento de Heller (2002) respecto de que a pesar de la feminización de las carreras y el empleo, el poder político y económico permanece mayoritariamente en manos masculinas y en muchos aspectos la situación de las mujeres casi no ha cambiado, pues se las sigue asociando a la esfera privada, especialmente al cuidado de la familia, mientras que a los hombres se los vincula con el espacio público. Mientras estos prejuicios

se mantengan, las repercusiones sobre aquello que se proyecta en relación con el poder de lo masculino, en contraparte con el poder de lo femenino persistirá:

De acuerdo con lo observado en diferentes sociedades europeas y americanas, en el futuro cercano habrá muchas mujeres en los centros de poder, pero no será el poder político el último bastión masculino en caer; será el poder económico el más lento en abrirse a las mujeres (Heller, 2002: 46).

No hay que olvidar el proceso descrito renglones atrás, ya que las mujeres cada vez más luchan por conquistar espacios de liderazgo y toma de decisiones. La ciudadanía de las mujeres se ha caracterizado por su tardía inserción en el derecho al voto (en México el derecho a votar y ser votadas fue reconocido a las mujeres en 1947 en el espacio local, y hasta 1953 en el estatal y federal). Para ilustrar estos acontecimientos basta con decir que solamente tres o cuatro generaciones de mujeres han ejercido ese derecho, no sólo porque su presencia en las esferas del poder político ha sido marginal, sino porque existen condiciones culturales que impregnan las relaciones de género en los espacios públicos y privados que a la vez marcan entornos, formas y medios de acceso a la vida política, su intervención en los movimientos sociales, en las organizaciones y los partidos políticos.¹⁶

Siendo así, cualquier mujer que se involucre en un movimiento social o se muestre genuinamente interesada en participar de la vida política para contender en un cargo como presidenta municipal, gobernadora o diputada, y todas aquellas que pugnen por ocupar espacios en la toma de decisiones en empresas privadas, ya sea como ejecutivas o empresarias, enfrentan

¹⁶ Sobre las características de la ciudadanía de las mujeres, véanse los trabajos de Massolo (1994) y Bassols, (2000).

restricciones para ejercer su actividad: los deberes de madres y esposas que la sociedad y el entorno familiar demandan de ellas. Igualmente, las mujeres se estrellan con las barreras invisibles de las organizaciones, partidos, instituciones gubernamentales, empresas y en general los espacios públicos que despliegan prácticas intimidatorias cuando no discriminatorias, y que se expresan especialmente con la duda y la sospecha de sus capacidades por el simple hecho de ser mujer.

Es común que se ponga en tela de juicio la posibilidad de una actividad exitosa de una mujer que detenta el poder, como si éste hubiese sido arrebatado de manera ilegítima. Además de enfrentarse a estas situaciones, ellas pasan por el difícil trance de convencerse a sí mismas de sus propias capacidades y deseos de cumplir adecuadamente con su papel de madres y esposas, que las hacen esforzarse de una manera obsesionada por “aclarar” la legitimidad de su acceso a los espacios públicos y sus destrezas y aptitudes para incursionar en esos espacios.

La OIT (2002) da a conocer que en América Latina y el Caribe las mujeres son propietarias de entre un cuarto y un tercio de todas las Pymes, y su participación está aumentando. Entre 1970 a 1990 el porcentaje de empleadoras y trabajadoras independientes se elevó de 22% a 48%. Sin embargo, las investigaciones realizadas en Argentina, Brasil y México revelaron que las empresas pertenecientes a mujeres eran más pequeñas que las que poseían los hombres, y que en promedio las mujeres eran más jóvenes que los hombres. En particular, estas mujeres empresarias incursionaron en la fabricación o producción de bienes y se encontraban en el sector servicios o en el comercio minorista. Este estudio señala que las empresarias tienen dificultades al acceso de capital y tecnología.

Recientemente, distintos programas de investigación han incluido en sus agendas algunos rubros relacionados con la mujer

empresaria y ejecutiva. Los trabajos señeros en México, en este campo, corresponden a Martínez (1993), Serna (1994), Zabludovsky (1994), Arias (1995), Campos (1995) y Fernández (2001).

Las investigaciones empíricas de Zabludovsky muestran la incompatibilidad de los datos proporcionados por las distintas fuentes censales del país y también ponen en evidencia la escasa producción académica sobre las empresarias mexicanas. Así pues, para los fines de esta investigación sigo la definición de empresaria propuesta por Zabludovsky (2001: 39): “Aquella mujer que es propietaria y dirigente de su empresa y que además contrata por lo menos un trabajador asalariado dentro de la misma”. En esta definición se dejan a un lado las concepciones teóricas de la Sociología comprensiva que, como apuntan las corrientes schumpeteriana y weberiana, vinculan la concepción de empresario con ciertas actitudes y orientaciones de la acción, tales como la toma de riesgos y el sentido de creatividad e innovación.

La información obtenida por Zabludovsky (1991) indica que las empresas lideradas por mujeres se ubican en el sector comercio y servicios. Casi 70% de las entrevistadas que participaron en su estudio desarrollaban actividades vinculadas con las áreas de comercio y servicios, mientras que sólo 14.6% intervenía en actividades industriales. Este sondeo expuso que hay una gran participación femenina en empresas relacionadas con la educación y los servicios comunitarios. Acerca de las actividades de comercio e industria, las empresas de las encuestadas se concentraban preferentemente en la producción y venta de artículos comestibles o de la industria alimentaria y del sector de la confección. Los datos sugieren que un subgrupo importante de las empresarias se dedica a actividades propiamente “femeninas”, como la educación, la comida y el vestido, que pueden

ser incluso consideradas como una extensión de las actividades domésticas.¹⁷

Para 1993, Zabludovsky aplicó un cuestionario a mujeres pertenecientes a la Cámara de Comercio del Distrito Federal. Las respuestas indicaron que 43.5% se dedicaba a la compra-venta de ropa, blancos y bordados, y el resto se desarrollaba en otras actividades.

Por otra parte, los datos del Censo Nacional de Población y Vivienda 1990 arrojaron que la participación de empresarias se desarrolló de la siguiente manera: 23% de ellas se ubicó en el comercio, servicios y turismo, en tanto 11% en la industria manufacturera, 6.5% en la extracción de petróleo y gas, 2.5% en la industria de la construcción, 39% en servicios comunales y sociales y 33.6% en restaurantes y hoteles (Zabludovsky, 2001).

En México, los datos de las fuentes censales permiten establecer distinciones y características específicas acerca de las empresarias y los empresarios. En 1970 los empresarios representaban 6.5% del total de la población económicamente activa ocupada. De ese total, 79.4% eran hombres y 20.96% eran mujeres. Para 1990 la actividad empresarial representó sólo 2.28% de la población ocupada. Al mismo tiempo, la aportación de los empresarios fue de 83.7%, y la de las empresarias 16.3%. En 2000, la actividad empresarial femenina disminuyó a 15.5%, mientras que la de los empresarios aumentó ligeramente

¹⁷ En los trabajos que toman como tema de análisis el comportamiento femenino en el ámbito laboral es común encontrar que las mujeres que se incorporan al trabajo asalariado lo hacen en actividades definidas como ‘femeninas’, y consideradas como una extensión de las actividades domésticas: maestras, enfermeras, trabajo doméstico pagado en sus distintas modalidades: (costureras, cocineras, por enumerar algunos). También se ha encontrado que las mujeres son contratadas para trabajos especializados, como en microelectrónica y semiconductores, que requieren de gran destreza manual, o “paciencia”, cuidado y atención, habilidades que han adquirido como resultado del aprendizaje doméstico (León, 2003).

a 84.5%. En 2004, las empresarias representaron 15.8% de la población económicamente activa y ocupada, en tanto los empresarios representaron 84.2%, como lo muestra el cuadro 2.1.

Cuadro 2.1.
Porcentaje de empresarias y empresarios en México según sexo (1970-2004)

	pea	% de mujeres	% de hombres
1970	6.5	20.96	79.4
1990	2.28	16.3	83.7
2000	2.98	15.5	84.5
2004	2.99	15.8	84.2
2010	3.29	16.3	85.1
2012	3.66	16.9	86.0

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Empleo 1970-2010.

Hay que tomar en cuenta que en la década de 1990 se produjeron cambios sustanciales en los sistemas de contratación colectiva e individual, en el tipo de remuneración y contratación de empleo, así como también se modificaron las jornadas de trabajo y se establecieron nuevas formas de organización de las tareas. A la vez, hubo una menor injerencia del Estado en materia de legislación laboral, seguridad social y políticas de empleo que en conjunto son designadas por diversos investigadores como tácticas de flexibilización laboral; pero lo que en un inicio se planteó como políticas destinadas a la dinamización y diversificación del trabajo para modernizar y estimular la calificación, movilidad y tipo de empleo, muy pronto redundó en la precarización del trabajo. Esto mismo ocurrió con las remuneraciones, que fueron vinculadas con los sistemas salariales condicionados a la productividad, calidad y solvencia de las empresas, lo que

ha permitido en algunos casos instrumentar salarios variables supeditados a las fluctuaciones del mercado.

Los resultados del sondeo realizado por INMUJERES en 2003 sólo se refieren a las empresarias que asistieron al Primer Encuentro Nacional de Mujeres Empresarias para ese mismo año. Esta exploración se fijó como meta describir las características sociodemográficas de las mujeres empresarias, así como identificar las formas y las condiciones en las que las empresarias fundan y manejan sus unidades económicas, los problemas a los que se enfrentan y sus recompensas.

Entre otros interesantes aspectos que arrojó el sondeo referido, se obtuvo conocimiento de que 41% de las informantes se desempeñaba en el sector servicios o terciario, 27% en el comercio, restaurantes y hoteles, 16% en el sector de la industria de la transformación, y 7% en la industria de la construcción y actividades relacionadas con el transporte, almacenamiento y comunicaciones.

Aproximadamente 55% de quienes conformaron el estudio eran microempresarias y 39% estaban a la cabeza de pequeñas empresas, pero únicamente 6% de ellas dirigían empresas medianas o grandes.

Estos datos ponen al descubierto que el género condiciona y vulnera las labores femeninas. Como se sabe, la división sexual del trabajo cruza y *transversaliza* el territorio de los tradicionales derechos políticos, económicos, sociales y culturales. En relación a esto, Zabłudovsky (2001: 51) ofrece una reflexión:

En términos generales, las empresas propiedad de mujeres son más pequeñas que las de los hombres que se encuentran en el mismo giro, lo que tiene parte de su explicación en la dificultad que ellas tienen para obtener financiamiento. Al respecto valdría la pena analizar hasta qué punto esto se explica por una situación común a la

de otras mujeres que trabajan y que tiene que ver con los diferenciales por sexo en relación con el ingreso, que aún se presentan en varias ocupaciones y hacen que, en promedio, la mujer gane menos que el hombre.

INMUJERES encontró que 38% de las empresas dirigidas por mujeres tienen una antigüedad de menos de cinco años; las que tienen entre cinco a diez años funcionando representan 30%, y aquellas que tienen más de diez años de antigüedad representan 32%, según se advierte en el cuadro 2.2.

Cuadro 2.2.
Antigüedad de las empresas de mujeres

Menos de 5 años	38 %
De 5 a 10 años	30%
Más de 10 años	32 %

Fuente: INMUJERES (2003).

Una tarea necesaria consiste en conocer las razones por que las mujeres participan en actividades empresariales soportadas por una estructura económica y social específica. En este sentido, es interesante indagar cómo las mujeres participantes del estudio adquirieron sus empresas. INMUJERES aporta el dato de que cuatro de cada cinco empresas cuyas propietarias son mujeres fueron fundadas por ellas mismas, mientras que 13.9% fue heredada o creada por los padres de las empresarias.

En diversos estudios, las empresarias entrevistadas coinciden en proporcionar las siguientes razones por las que decidieron integrarse al mundo laboral en esta modalidad:

- a) Necesidad de mejorar su nivel de vida y obtener ingresos propios.
- b) Experiencia poco satisfactoria en el desempeño profesional.
- c) Consideran que establecer una empresa propia es la única opción viable para integrarse a la actividad económica.
- d) Flexibilidad de horario para atender a su familia.
- e) Búsqueda de independencia.
- f) Gusto por la actividad que realiza en su empresa.
- g) Búsqueda de superación.
- h) Por la pérdida del empleo anterior.
- i) Por seguir la tradición en el negocio familiar.

Varias investigaciones constatan que cuando las mujeres pretenden desempeñarse en otros ámbitos reproducen actitudes que refuerzan su imagen tradicional. Debido a ello surge una variedad de matices en la conformación de nuevas identidades femeninas. A diferencia de los hombres, para desarrollar su profesión las mujeres tienen que esquivar una serie de obstáculos que se les presentan en el entorno familiar y laboral, y lo mismo les ocurre cuando deciden fundar un negocio.

Un poco más adelante, en la presentación de la tipología de empresarias, podrá apreciarse el desarrollo de las trayectorias laborales de las entrevistadas, aquí sólo basta recordar que INMUJERES reportó que 13% de las empresarias ingresó a esta actividad sin haber tenido experiencia laboral y que 87% de ellas declaró haber tenido empleos asalariados.

Es innegable que hoy existen más oportunidades de acceso y permanencia en un trabajo para las mujeres, así como también se han abierto nuevos caminos para la participación de las mujeres en la política y para ascender a más altos niveles de educación. De conformidad con lo expuesto, investigadores como Rendón y Pedrero (1975), García y Oliveira (1994), Pacheco

y Blanco (2002b), Pacheco (2003) y Oliveira y Ariza (1999), han tomado como tema central de sus estudios el pasado laboral de las mujeres empresarias y su participación en las actividades extradomésticas. Las explicaciones de estos autores destacan la influencia que ejercen las diversas transformaciones económicas, políticas, demográficas y sociales en las trayectorias de vida de los individuos.

Fundadoras, socias o herederas

El sondeo de INMUJERES (2003) detectó que 48.5% de las empresarias encuestadas son las únicas propietarias de sus negocios; 73.7% heredó su empresa y cuenta con socios que son familiares, 50% afirmó que la empresa fue fundada por sus padres y está asociada con familiares, y 25% explicó que la empresa fue fundada por sus padres pero que tiene socios que no forman parte de la familia (véase cuadro 2.3.).

Por otro lado, la investigación efectuada por Zabludovsky (1990) mostró que 84.4% de las mujeres encuestadas son dueñas y dirigentes de sus empresas. Este dato es relevante porque en muchas ocasiones las empresarias aparecen en las encuestas como dueñas de su organización, aunque no asuman acciones directivas. Respecto de la manera en que se insertaron a la actividad empresarial, el mismo estudio afirma que 58.4% de las mujeres formó su empresa, 10.7% la heredó, 4.6% proporcionó otro motivo relacionado con la colaboración de un familiar (generalmente el esposo), 3.1% compró la empresa y 2.9% adujo que su empresa es familiar.

Cuadro 2.3.
Condición de participación de las mujeres empresarias

Forma de adquisición	Sociedad con familiares o no familiares	Sociedad con no familiares	Sociedad con familiares	Única propietaria	Total
Compró	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0
Fundó	4.4	14.0	33.1	48.5	100.0
Heredó	5.2	5.3	73.7	15.8	100.0
Fundaron sus padres	0.0	25.0	50.0	25.0	100.0
Otra forma	0.0	75.0	25.0	0.0	100.0
Total	4.0	14.8	36.3	44.9	100.0

Fuente: INMUJERES (2003).

La aproximación a este tema considera que la mayoría de las empresarias no son propietarias únicas de sus empresas, sino que están en sociedad como copropietarias de una empresa familiar. Zabłudovsky (2001: 69) define con nitidez las siguientes características:

Los datos sugieren que en esta muestra predomina un perfil de empresarias que formaron una empresa en colaboración con su familia. Entre éstas destacan las constituidas en sociedad con los esposos, seguidas muy de cerca por las sociedades con hijos, y después con otros familiares, como hermanos, padres, sobrinos, etcétera. También hay sociedad con la familia política, pero el porcentaje es más bien reducido.

Lo anterior obliga a plantear las siguientes preguntas: ¿Hasta qué punto la mujer se va integrando a las actividades directivas de la empresa como una continuación de su vida en familia, para ayudar o ser ayudada por el esposo, los hijos u otro familiar?, y ¿hasta qué punto ésta es una integración a la actividad empresarial independiente de su familia? Sin embargo, también vale la pena cuestionarse hasta qué punto este modelo es específicamente femenino y por qué no responde al carácter de gran parte de las empresas en México, en las que la familia suele ser copropietaria, independientemente de que los empresarios sean hombres o mujeres.

Estos datos también manifiestan la existencia de una fuerte carga afectiva ligada a la manera en que se constituye la empresa: cuando uno no se asocia con familiares lo hace con amigos, y la asociación con otras personas con las que no se tiene algún parentesco es ocasional. La confianza depositada en un socio está vinculada a los lazos familiares o de amistad (aunque con frecuencia el buen socio se convierte en amigo).

Las posturas referidas aluden a relaciones sociales y familiares que ponen en juego distintos elementos que no se enmarcan exclusivamente en las funciones puramente económicas, sino en un planteamiento que abarca estrategias de sobrevivencia.

En lo que a relaciones familiares se refiere, éstas se hallan permeadas por normas, valores, percepciones atadas a símbolos y a representaciones que en la realidad circulan y se intercambian tanto en el seno de la familia como fuera de ella, esto es, con otras relaciones sociales:

Así expresado, el tipo de familia integrada por padres e hijos que comparten un ambiente espacial en el que se suscitan varias prácticas no es el único, pues actualmente hay un proceso de emergencia de modelos familiares multifacéticos, lo que alude a la existencia

de una dinámica social que tutela la constitución y reproducción de las transformaciones de las relaciones familiares, trastocando las funciones y desarrollando acuerdos internos, como ciertas pautas de acuerdos socialmente instituidas (Salles, 2009: 68).

Para que las mujeres empresarias en México sean una realidad, es condición indispensable que existan redes de acción entre individuos y grupos; por ese motivo, es insoslayable saber cómo circulan, se afianzan o se redefinen pautas de consenso, de solidaridad o de enfrentamiento que determinan la emergencia de éstas en una actividad económica a la que no siempre tuvieron acceso.

Acceso a fuentes de financiamiento

De acuerdo al sondeo de INMUJERES (2002), la principal fuente de financiamiento de las empresarias consistió en la reinversión de las ganancias en cuatro de cada cinco casos y para todos los tamaños de empresa, sin importar el monto de las ventas anuales. Los ahorros personales fueron considerados una fuente confiable de financiamiento, particularmente para las dueñas de micro y pequeñas empresas (cuadro 2.4.):

El crédito de proveedores es la segunda manera que tienen las empresas pequeñas para obtener financiamiento. Como el crédito bancario es escaso para la obtención de recursos, una de cada cinco empresarias ha buscado este tipo de financiamiento (INMUJERES, 2003).

Es importante señalar que este tipo de crédito es raro entre el empresariado mexicano. En las investigaciones de Zabludovsky (1998) se expresa que las empresarias se niegan a adquirir un

crédito bancario porque las tasas de interés son muy elevadas, el tiempo de respuesta de los bancos es prolongado y los documentos contables que las instituciones de crédito requieren hacen difíciles y engorrosos los trámites.

Cuadro 2.4.
Tipo de financiamiento por tamaño de empresa
(%)

Tipo de financiamiento	Menos de 10 empleados	De 10 a 100 empleados	Más de 100 empleados
Reinversión de ganancias	73.5	79.4	88.9
Ahorros	52.0	44.9	44.4
Crédito de proveedores	35.7	44.9	33.3
Crédito bancario	6.1	15.9	33.3
Otra fuente	10.2	10.1	22.2
Préstamo cónyuge	19.4	20.3	0.0
Préstamo padres	21.4	13.0	0.0
Préstamo amigos	10.2	8.7	0.0
Tandas	10.2	2.9	0.0

Fuente: INMUJERES (2003).

Otras fuentes de financiamiento a las que recurren las empresarias corresponden a préstamos de los padres o del cónyuge y amigos; esto se presenta en empresas pequeñas, mientras las microempresarias acuden como fuente de financiamiento a las llamadas “tandas” para solventar los gastos corrientes de sus empresas.

Para el año 2010 INMUJERES dio a conocer que 67.8% de las empresarias no obtienen préstamos o financiamiento de ninguna índole, ya sea de instituciones privadas o de apoyo a emprende-

doras, 18.2% obtuvo financiamiento mediante socios y 13.9% obtuvo un crédito mediante instituciones bancarias, como muestra el gráfico 2.1.

Gráfico 2.1.
Porcentaje de unidades económicas según obtención de crédito, préstamo o financiamiento



Fuente: INMUJERES (2010).

Esto quiere decir que 65.2% de las empresarias que sí obtuvieron algún tipo de crédito o financiamiento lo consiguieron a través de préstamos de socios, 17.4% lo obtuvo por medio de un crédito bancario, 11.1% lo logró a través de amigos y familiares, 9% a través de cajas de ahorro popular, 8.4% por proveedores, 2.6% mediante prestamistas privados y 2.5% por alguna forma de financiamiento gubernamental, tal como lo muestra el gráfico 3.2.

Gráfico 2.2.
Empresarias que sí obtuvieron crédito, según fuente de financiamiento (expresado en porcentajes)



Fuente: INMUJERES (2010).

Tipología de empresarias

Con el objeto de analizar a fondo la tipología de las mujeres empresarias, retomo la propuesta derivada del estudio de Salo Grabinsky (2005), apoyada en una encuesta que aplicó a más de ciento cincuenta empresarias del país:

1. Emprendedoras “de facto”. Esta categoría incluye a mujeres que sin tener ninguna experiencia o capacidad para los negocios se vieron forzadas por las circunstancias a operar una empresa familiar. Entre los ejemplos típicos

están las viudas, divorciadas o mujeres huérfanas con necesidad, forzadas a mantener a su familia. La razón por la que muchas de ellas empiezan sus empresas en su propia casa, es que la mayoría están poco capacitadas para obtener un empleo, además de la urgencia de resolver sus problemas económicos y la necesidad de educar a sus hijos.

2. Empresarias con dos fuentes de ingreso. Este tipo de empresarias surgen por las crisis y la inestabilidad en el mercado; muchas mujeres deciden, con la ayuda de su cónyuge, empezar un pequeño negocio. En otros casos, aunque la pareja sea económicamente estable, planean su futura independencia, retirándose de su empleo cuando el negocio se encuentre consolidado.

3. Empresaria con su pareja. Es bastante frecuente iniciar la empresa conjuntamente con la pareja. Usualmente el esposo es la “cabeza” o gerente y la esposa se encarga de las finanzas.

4. Empresarias profesionistas. Son mujeres que tienen una carrera o conocimientos técnicos, y el deseo de convertirse en emprendedoras. Son ejemplo de ello, las diseñadoras de ropa e interiores, arquitectas, administradoras, o simplemente vendedoras naturales. Obviamente, mientras más educación formal universitaria posean estas mujeres, más tratarán de ser independientes y de aprovechar sus conocimientos para poner en marcha una empresa.

5. Empresarias herederas y sucesoras. A pesar de las jerarquías, el síndrome del “macho mexicano” y otras tradiciones sociales, cada vez con más frecuencia los emprendedores le heredan su negocio y la operación de estos a sus hijas u otras parientes mujeres. En muchos casos, cuando sólo tienen hijas, estos emprendedores hacen la selección sin considerar a sus yernos. Aunque la decisión de here-

dar una empresa no es un proceso fácil, con su capacidad, educación y liderazgo, muchas mujeres están probando su capacidad y ganándose el respeto de sus empleados, hermanos y otras personas conectadas con el negocio. Incidentalmente, es importante que exista un Consejo de Administración familiar efectivo y un fuerte respaldo del padre-emprendedor para que funcione la transición con la heredera.

6. Otros tipos de empresarias. En esta categoría se incluyen varios casos no incluidos en otras clasificaciones, por ejemplo: amigas que se asocian como una fuente extra de ingresos, emprendedoras natas que tienen un proyecto que llevan a la práctica o, en general, mujeres que por coincidencia se encuentran en el proceso de empezar o manejar su propio negocio.

Las empresarias, en general, se consideran muy adaptables y con un alto grado de empatía y comprensión. Conocer la tipología de empresarias permite identificar de qué manera estas mujeres se han insertado al mundo de los negocios. Como sabemos, la empresa se basa en resultados, objetivos materiales claros y en el sentido común, pero no hay que olvidar que la familia ocupa sigue siendo muy importante para estas mujeres.

Estereotipos de género en el ámbito empresarial

El proceso de socialización promueve el desarrollo de características y actitudes asociadas a la identidad de género femenina que llegan a ser negativas para su promoción y éxito profesional, y que pueden afectar decisiones tales como iniciar o no una actividad empresarial. Por su parte, las diferentes formas en que mujeres y hombres socializan implican a su vez distintos va-

lores, algunos de los cuales son considerados naturales por la sociedad, lo que tiene grandes repercusiones en la jerarquía y organización empresarial. Por tal motivo, vale la pena aclarar que:

El “oficio de manager” es, sin duda, uno de los más interesantes para explicar la construcción social de las profesiones con respecto al género. Está vinculada a atributos considerados masculinos (principio de autoridad, por ejemplo), lo que dificulta enormemente el acceso de las mujeres en un número significativo a la alta jerarquía empresarial, aunque posean las cualificaciones técnicas necesarias (Gálvez, 2004; 36).

Considerando lo anterior, es obvio que existen barreras externas derivadas de la cultura patriarcal, creadora de relaciones de poder asimétricas entre hombres y mujeres a partir del establecimiento de roles de género diferentes y complementarios. La cultura empresarial está dominada por valores androcéntricos excluyentes de lo femenino que provocan serias trabas para el desarrollo empresarial de las mujeres, entre las que se mencionan las siguientes: 1) más dificultades en las condiciones de acceso a financiación (más avales, intereses más altos por sus préstamos); y 2) mayores dificultades para acceder a las redes formales e informales de organizaciones empresariales con mayor poder social y económico.

Esto es relevante, ya que contribuye a comprender algunas acciones que tienen lugar en el microespacio de las decisiones individuales, en este caso de las empresarias, debido a que estas prácticas se combinan con el contexto macro de la estructura y las oportunidades, y produce también acciones diferentes en los distintos actores económicos.

Como aconseja Gálvez Muñoz (2004), a la hora de estudiar a las mujeres y los hombres que desarrollan o inician una acti-

vidad empresarial hay que incluir de forma paralela el análisis familia/empresa.

En los mercados de trabajo existe una segregación horizontal (distintos sectores) y vertical (posiciones diversas dentro de jerarquía) que está relacionada con la discriminación implícita en la división sexual del trabajo anterior a la del mercado, la producción y reproducción de bienes y servicios.

La división del trabajo en el seno de las familias tiene importantes consecuencias en la actividad empresarial de las mujeres y los hombres. Especialmente en relación con la disponibilidad de tiempo, las mujeres empresarias tienen que afrontar la doble jornada, que aparece como uno de los principales problemas a los que se enfrentan. Todo esto provoca que las mujeres que incursionan en el mundo de los negocios, a consecuencia de su posición social de género, encaren limitaciones que les impiden desarrollar con plenitud los espacios que han sido dominados por hombres.

El cambio que ha provocado en la sociedad la incorporación masiva de la mujer a la educación, la cultura y el trabajo ha supuesto una transformación nodal en las relaciones sociales. La participación de la mujer en el mundo laboral no se ha limitado —y cada vez más se confirma este hecho— a un simple proceso de imitar a los hombres, sino a un genuino intento de las mujeres de hacer compatible su desarrollo personal con el familiar, que si bien supone un enriquecimiento como persona, también crea dificultades e incompatibilidades que a veces resultan difíciles de superar y con frecuencia son motivo de discriminación en el trabajo. Una de las variables importantes por las que se argumenta que las mujeres no acceden a puestos ejecutivos es que esta actividad requiere tiempo completo. En primer lugar, aparecen como factores explícitos y externos los fuertes condicionamientos familiares que tienen las mujeres en su participación laboral.

En efecto, la asignación de roles derivada de la construcción del género en la sociedad patriarcal impone a las mujeres el trabajo de reproducción.

A pesar de la tensión entre los roles de trabajadora y cuidadora, las mujeres continúan realizando una doble jornada que se traduce en desventajas para su integración al mercado laboral:

Junto a esta inferioridad en la vida doméstica aparecen factores internos que se sitúan fundamentalmente en el nivel cultural. En este sentido, la socialización por géneros que todavía se realiza en nuestra sociedad se manifiesta en una diferente orientación en la elección de carrera. Así, la presencia de mujeres es minoritaria en los estudios técnicos y mayoritaria en las profesiones cuyas salidas profesionales e ingresos son menos favorables. Desde una perspectiva distinta, este proceso ha sido interpretado a partir de la consideración de la cualificación como una construcción social en la que la distinción masculino/femenino es un eje central (Frutos, 2010; 42).

Para franquear las barreras del género es necesario desregular y flexibilizar todos los elementos de los sistemas productivos. Esto trae consigo no sólo una precarización del empleo (temporal y a tiempo parcial), sino también elevadas tasas de desempleo estructural.

La reflexión sobre estos complejos escenarios de crisis recurrentes puede poner al descubierto cómo se ha desarrollado la economía global-local en la que prevalece la incertidumbre respecto del destino que tendrán las mujeres y los hombres que buscan otros canales para insertarse en la economía. En tiempos de agudas crisis, en términos de los gestores, familias y trabajadores que operan en México, se evidencia la dificultad que tienen las entidades gubernamentales responsables para poner en

marcha políticas económicas eficientes y de largo plazo, para el heterogéneo contingente que conforman estas empresas en México. Hasta hace dos años no se había logrado avances sustentables en un proceso de mejora continua de las condiciones de trabajo que beneficie a los involucrados inmediatos, así como a las regiones donde las empresas se localizan, y el panorama actual es incierto.

Los contrastes de intereses y conductas que integran el proceso de gestación, desenvolvimiento y consolidación de una empresa son resultado de una decisión personal enraizada en un compromiso de carácter social. Cuando una persona incursiona en la actividad empresarial su decisión tiene efectos directos en su núcleo familiar y se extiende al conjunto de relaciones que el gestor del proyecto teje, mientras la empresa se mantiene en operaciones. De igual manera, la empresa coadyuva al desarrollo de la región y ésta última a la empresa, lo que genera una relación de interdependencia. Según indica Guadalupe Serna (2012: 54),

El concepto de capital social ha demostrado su relevancia para explicar el éxito relativo que pueden tener los actores económicos para lograr el desarrollo de su empresa. La construcción de redes de apoyo que se capitalizan permite que los actores, en este caso los empresarios, logren el acceso a una diversidad de recursos económicos, así como al incremento de su capital cultural mediante el contacto con la experiencia de otros, lo que resulta fundamental para el sostenimiento de una empresa.

Sin embargo, considero que aunque el horizonte no es igual de promisorio para las mujeres que para los hombres de negocios, los cambios políticos, demográficos y laborales han modificado el lugar social, principalmente el de las mujeres, y abonan el terreno para las transformaciones de nuevas pautas de masculi-

nidad y feminidad al promover la adopción de estilos de vida, formas de trabajo y modelos de consumo.

Con estas nuevas pautas sociales, culturales y políticas, las ejecutivas que han alcanzado espacios de poder dentro de las grandes compañías, las que están a la cabeza de las decisiones operativas, de personal y administrativas en industrias, ya sea de la transformación o de los sectores de servicios y bancario, están abriendo espacios para otras mujeres. Su ejercicio dentro de estas empresas cuestiona las concepciones tradicionales que consideran a la mujer inhabilitada para desempeñarse en puestos de dirección, y conduce a reevaluar la cultura que negaba de forma implícita la inclusión de mujeres en dichos espacios.

La condición laboral de las ejecutivas inaugura otras oportunidades para el desarrollo femenino e inicia el cuestionamiento de los cánones tradicionales. La propia mujer tendrá que repasar su identidad femenina, que debe referirse a una sustancia inherente a las mujeres, pensada como un efecto de su manifestación concreta y de múltiples elementos circunscritos a una coyuntura. La realidad de las mujeres está cambiando y su identidad también.

A través de una revolución silenciosa, las ejecutivas y las empresarias mexicanas están generando más oportunidades para actuar y están conquistando un lugar en el mundo empresarial, un universo que antes era exclusivamente de hombres; ellas mismas reconocen que deben modificar valores y actitudes para poder impulsar sus demandas específicas:

Desde esta perspectiva, algunas investigaciones han encontrado que la discriminación de género es menor en el sector público que en el privado, así encontramos que 13.75% de las mujeres que laboran lo hacen en puestos gerenciales, mientras que 20.67% de los funcionarios públicos son mujeres. Según un análisis hecho por la

revista *Expansión*, en las 500 empresas más importantes de México hay una ausencia total de mujeres ocupando los cargos de Dirección General. Si además de la Dirección General se consideran los seis cargos ejecutivos más importantes como, por ejemplo, los directores de administración, finanzas, comercio, producción y recursos humanos, observamos que en México las mujeres representan 5.48% de los puestos dirigentes. Agregada a la segregación vertical se aúna la segregación horizontal, ya que la presencia de la mujer se concentra en áreas tales como la Dirección de Recursos Humanos —en el 45% de esta área las responsables son mujeres, en contraste, en la dirección del área de producción sólo se encuentran 4.61%, es decir, nueve mujeres (Zabludovsky, 2003: 21).

Cuadro 2.5.
Atributos que deben tener las mujeres para poder competir con los hombres por las posiciones más altas de dirección en la empresa

Concepto	%
Profesionalismo, preparación, conocimientos técnicos, competencia profesional y capacidad, experiencia	34
Toma de decisiones, capacidad de juicio, iniciativa, eficiencia y “ser activa”, agresividad	18.9
Liderazgo	9.4
Disponibilidad de horario, responsabilidad y compromiso	9.4
Seguridad en sí misma, estabilidad emocional y otros atributos personales	9.4
Enfoque a resultados y establecimiento de metas	
Otros	13.2
Total	100

Fuente: Gina Zabludowsky (2004).

Innegablemente, es un gran triunfo de las mujeres el haber llegado a las universidades, a las curules políticas,¹⁸ a los estadios olímpicos, a la industria, al comercio, a las salas de cirugía, a la bolsa de valores, y a otros muchos ámbitos que antes les estaban vedados. Indiscutiblemente la mayoría de las mujeres no muestra disgusto al abrir un libro científico, sino regocijo y satisfacción, pero también es cierto que muchas mujeres pueden pasar horas hablando acerca de peinados, jitomates, telenovelas, sirvientas e hijos, y esto no quiere decir que son lo único capaz de hacer. Estas mujeres suscitan la reformulación del imaginario colectivo en cuanto al suceso de ver mujeres en la política, asumiendo el liderazgo y mostrando aptitudes para decidir sobre la economía. De esta manera, se han generado nuevos espacios como el de las mujeres empresarias y ejecutivas que cada vez más están abriendo brechas y cambiando la cotidianeidad de la mujer, pero su presencia todavía está limitada a ciertas áreas de la organización. La asignación de cargos dentro de las empresas aún está condicionada en función del género, y las ocupaciones más valoradas son las que se consideran propiamente masculinas. No se puede negar que existe una remuneración diferenciada para hombres y mujeres que ocupan el mismo puesto y que tienen la misma responsabilidad y desempeño.¹⁹

¹⁸ Hay pocos trabajos que toman como punto central la presencia de las mujeres en la vida política local y, en particular, su participación en los gobiernos municipales. Magdalena Sam y Beatriz Rodríguez dan cuenta de esta participación en cuatro municipios de Veracruz y revelan un panorama complejo que permite ir dibujando el contexto en donde se desenvuelven las mujeres como ciudadanas en el poder y en la construcción de su ciudadanía (Barrera, 2000).

¹⁹ En sentido estricto, esta forma de discriminación ocurre cuando a iguales niveles de capacitación las mujeres reciben una menor remuneración que los hombres en el desempeño de un mismo tipo de trabajo. La evaluación del significado de las diferencias salariales entre hombres y mujeres lleva necesariamente a la discusión acerca del nivel de escolaridad de las mujeres. Las formulaciones teóricas que

Los estudios sobre las mujeres empresarias son incipientes aún, pero entender las prácticas que conforman lo femenino en el marco más general de la cultura ayudará a comprender por qué la autoridad organizacional insiste en segregarnos. Lo cierto es que tenemos más preguntas que respuestas al respecto, pero el camino de la investigación es el único viable para resarcir las dudas.

La actividad de las mujeres con poder económico no debe ser pensada como algo ajeno a la cotidianidad; si los estudiosos han sostenido que la realidad cultural pertenece a la vida práctica y pragmática de todos los días y de todas las horas del día; si se ha dicho que la historia es resultado de una serie de actos y la decisión que se encuentra permeada por la dimensión cultural; si se ha asegurado que la cultura inhibe o fomenta ciertos avances, es obvio que la rebelión de las mujeres debe estar atravesada por un cambio en lo cultural y los valores que le dan cuerpo a estas nuevas identidades.

Para entender el pensamiento de este sujeto aparental, multiforme y en tránsito, y para continuar así con la propuesta de las mujeres que cuentan con poder de negocios, es necesario abordar la constitución de la identidad que lo determina. Hay que partir de que la identidad está definida por múltiples factores como el momento histórico que se vive, la situación geográfica, la raza o etnia, los diversos ciclos de vida y otras variables, lo que trae como consecuencia que las experiencias de vida se den también de manera diversa; y si a ello le sumamos la diferencia

parten de la perspectiva neoclásica sostienen que las discrepancias salariales entre hombres y mujeres obedecen fundamentalmente a las diferencias del capital humano. Estas posiciones han sido criticadas, por un lado, por quienes aseguran que la diferencia en los salarios persisten aun cuando las mujeres cuenten con los mismos niveles de capacitación que los hombres y, por el otro, hay quienes opinan que las mujeres necesitan niveles de escolaridad altos para mejorar su situación salarial (De Oliveira y Ariza, 2009).

sexual, lo que tenemos son determinantes socioculturales e históricas que van condicionando los modos de ser y hacer de las personas.

Es necesario tomar en cuenta el papel significativo que se requiere para la constitución de la identidad y la importancia que juega la asignación y la conformación de la identidad de género, así como la adquisición del papel de género, ya que son elementos que afectan de manera directa las relaciones interpersonales, los valores, actitudes, preferencias y hábitos.

Esta apuesta conceptual provoca entender lo masculino como lo humano, el que dicta la norma, mientras que lo femenino es entendido como lo otro, lo que establece la diferencia. Si bien en un primer momento el mayor aporte de la teoría de género fue la deconstrucción que hizo del sujeto masculino como universal y separó el orden simbólico-cultural del biológico, esto no significa que la construcción de la identidad quede reducida a los aspectos sociológicos e históricos. La comprensión de los géneros no puede hacerse sólo oponiendo lo masculino a lo femenino como polos opuestos o complementarios, o como categorías inamovibles y universales, definidas y unitarias. Desde esta perspectiva, y a semejanza de lo que señala Braidotti, Aguilar (2010: 211) también enfatiza la construcción de la identidad:

Para la conformación de la identidad se conjugan una serie de variantes que van más allá del género, en donde la subjetividad emerge de una compleja interrelación de identificaciones heterogéneas situadas en una red de diferencias, de tal manera que el resultado es la simultaneidad de la construcción sujeto género, que deviene de un proceso de generización como dimensión fundante del proceso de subjetivación. Así, la subjetividad se construye en y a través de un conjunto de relaciones con las condiciones materiales y simbólicas mediadas por el lenguaje, lo cual requiere aceptar, entre otros

aspectos, que toda relación social —incluida la de género, clase o raza— conlleva un componente imaginario. De tal manera que el sujeto se genera a través de una red compleja de discursos, prácticas e institucionalidades históricamente situadas, que le otorgan sentido y valor de sí mismo al sujeto y su realidad.

El origen de la identidad de las mujeres, de su concepto, es atenuado por una estructura de poder fundamentalmente diferente. La no identificación de la mujer como género humano, su conciencia de ser lo otro, ha estado determinada porque a las mujeres no se les ha considerado ni legal, ni jurídica, ni socialmente como iguales a los hombres. Existe todo un estatuto y derechos creados por y a favor de los hombres que no le han sido reconocidos a las mujeres; esta situación ha generado la conciencia de su diferencia.²⁰

La emergencia de nuevas identidades femeninas que confrontan la idea convencional de la tradición refleja un cambio cultural inobjetable. La presencia femenina en todos los espacios sociales, desde las organizaciones públicas y privadas hasta los cuadriláteros de box y lucha, denotan que la inteligencia (razón) y la propia fuerza bruta han dejado de ser sinónimos monopolizados por la identidad masculina. Por ello, las mujeres que aparecen ejerciendo el poder en el ámbito público reflejan

²⁰ Persiste la confusión entre diferencias de sexo y diferencia sexual, porque con frecuencia se utiliza, por parte de cierto sector de la academia feminista, el término género para aludir a cuestiones que atañen a la diferencia sexual, aunque para estudiar a seres humanos cuya *sexuación* produce una simbolización específica en una cultura determinada resulta especialmente útil la comprensión de cuestiones básicas de la teoría psicoanalítica, no se pueden mezclar los abordajes teóricos. Cuando no se distingue el ámbito de lo psíquico del ámbito de lo social surgen dificultades y errores. De allí que resulte una tarea tan necesaria afinar la distinción epistemológica entre diferencias de sexo, género y diferencia sexual (Scott, 1990; Millett, 2010; Lamas, 2002).

un proceso de apropiación y conquista de espacios reservados socialmente para los hombres. Y si bien no se ha tratado de una lucha, al menos es visible una desigual competencia donde la mujer ha pugnado contra los imaginarios colectivos que todavía insisten en que el espacio “natural” de la mujer es el privado (Martínez, 2004).

Así, la presencia femenina en las altas esferas del poder y en todos los ámbitos de la vida pública, en las artes y el deporte, representa una de las primeras premisas que nos obligan a derribar el convencionalismo analítico ligado a la interpretación del concepto de división sexual del trabajo, pues a partir de la presencia de mujeres con poder, sus recursos formales y la resignificación de su papel social, se hace evidente que están lejos de sufrir la doble jornada. Asimismo, la liberación sexual ganada a partir de los movimientos feministas de los sesenta ha conducido a reconocer la posibilidad de que hoy la sexualidad constituya un instrumento femenino que se suma a otras fortalezas desarrolladas por las mujeres que acceden al poder. En esos casos la mujer rompe con el estereotipo femenino tradicional; el propio *deber ser mujer* a partir del ser madre se replantea en nuestros días de tal manera que la realización personal de algunas mujeres deja fuera la necesidad de la reproducción.

Por otra parte, es justo decir que no sólo las características sexuales han sido las causantes de la división del trabajo. La sociedad se ha especializado en la división del trabajo con otras características distintas a la de la división sexual, tales como la edad, el color de la piel y otros indicadores físicos. Entran en juego también las condiciones de salud y las concepciones e instituciones religiosas, políticas e ideológicas a las cuales se afilian los diferentes grupos humanos. No obstante, en las formaciones sociales el móvil clasificatorio del trabajo se encuentra en las clases sociales.

Largarde (2001) destaca que en distintos niveles ideológicos las justificaciones remiten a la representación simbólica de poderes inalterables. Todas ellas son, sin embargo, históricas y cumplen funciones básicamente económicas: prohíben, obligan y permiten, a la vez que reúnen a los seres humanos en grupos excluyentes y en ocasiones antagónicos, en géneros, clases, castas y razas. Al mismo tiempo, la participación de los sujetos y los grupos en el trabajo crea o reproduce esas y otras diferencias más, como la relación hombre-mujer frente al trabajo, y del trabajo en relación con los hombres y las mujeres. Los hombres y las mujeres se definen y son diferentes frente al trabajo, a la vez que el trabajo los hace ser hombres y las hace ser mujeres, es decir, pertenecientes a géneros distintos por su definición frente al trabajo.

En efecto, dicho de esta manera, se trata de reconocer las expresiones concretas del cambio cultural para combatir los principales tabúes que reducen las posibilidades de esgrimir otro tipo de argumentaciones en los estudios concernientes al género y, principalmente, en los estudios de la mujer. De tal suerte que el interés de este trabajo consiste en reflexionar en torno al papel que juegan las mujeres que ejercen poder en las empresas. Mi análisis tendrá como eje las limitaciones que impone la cultura en el desarrollo de este grupo de mujeres. Por tal razón, es pertinente remitir primero a una confusión que se reproduce al abordar el tema de la empresa: el pensar que las empresarias y las ejecutivas son categorías intercambiables o que comparten las mismas problemáticas dentro de la organización. En este sentido, parto de la premisa de que las empresarias, en última instancia, enfrentan límites diferentes a los que afrontan las ejecutivas en el ejercicio del poder, pues mientras las primeras no encuentran limitaciones dentro de las organizaciones al representar a la máxima autoridad en las estructuras jerárquicas de la

organización, tropiezan sus límites fuera de ellas, es decir, en la relación con los clientes, proveedores, instituciones financieras, competidores, etc., mientras las ejecutivas están supeditadas a la voluntad de un jefe inmediato (normalmente hombre) para escalar la estructura jerárquica de una empresa o institución pública, tomar decisiones o ejercer el poder (Martínez, 2004).

La constante preocupación por las repercusiones del trabajo sobre la situación de la mujer ha sido formulada en los últimos años con un acento levemente distinto, dado los rasgos que lo distinguen. El *empowerment* (o para algunos *empoderamiento*) alude a un proceso de cambio en varios niveles que debe conducir a que las mujeres disfruten de cuotas crecientes de poder y control sobre sus vidas. Aun cuando involucra varias acepciones, prevalece el consenso de que este vocablo implica una alteración de la distribución de las relaciones de poder en un sentido favorable para ellas, con una activa participación de las mujeres en dicha transformación (Ariza y De Oliveira, 2002).

Diversas investigaciones han puesto de relieve que el control de los recursos monetarios de que dispone el hogar constituye un punto neurálgico respecto a las potencialidades que el trabajo extradoméstico puede acarrear para la mujer, y además es una de las áreas más claramente conflictivas de la dinámica intrafamiliar. El control atañe, naturalmente, a la capacidad decisoria real con que cuenta la mujer en éste y otros aspectos de la vida, y compete por lo tanto a las relaciones de poder que pautan la interacción social entre hombres y mujeres de diferentes clases y sectores sociales (Scott, 1990; De Barbieri, 1992).

Aunque en notables condiciones de desventaja y a pesar de las opiniones expresadas por los hombres de empresa, las empresarias existen, participan y tratan de encontrar mecanismos para consolidar sus empresas. Uno de los espacios en los que se puede observar la problemática cotidiana de una empresaria es

en su vinculación y participación en los organismos empresariales. Numerosos negocios, tanto de hombres como de mujeres, pertenece a alguna de las distintas organizaciones empresariales existentes; en ellas buscan apoyo, asesoría y vínculos con otros empresarios. No obstante, es inusual que la mujer participe como miembro activo de estos organismos. Estas agrupaciones empresariales sirven como punto de referencia para los estudios sobre mujeres empresarias.

Deseo acotar que la mayoría de las mujeres que se incorpora al mundo de los negocios son microempresarias, y quienes ingresan a este sector no pretenden insertarse a él como asalariadas o empleadas, puesto que crearon su propia fuente de trabajo con la garantía de generar ingresos para sí mismas y para su hogar, a la vez que contribuyen a la generación de nuevas fuentes de empleo.

Considero que es ahí donde radica su carácter de empresarias. Las razones en las que fundan sus decisiones suelen ser algunas de las que aparecen en esta lista:

- a) Insatisfacción laboral.
- b) Falta de competencia para obtener un empleo asalariado.
- c) Experiencia y gusto por dirigir una actividad comercial.
- d) Heredar un negocio familiar.
- e) Ingreso familiar insuficiente.

En esta investigación no se consideró como empresaria a quien, aun siendo propietaria, no toma decisiones directas en aspectos fundamentales para la operación de la empresa, o que delega la dirección de la empresa y no aporta iniciativas fundamentales para la mejora interna o supervisión del negocio.

El estilo de liderazgo de las mujeres empresarias combina lo racional con lo emocional. En la tabla 2.6. se expone las características principales del estilo de poder femenino; si se las

compara con otras, las mujeres empresarias, tienen un estilo natural de manejar sus negocios (Ramos, 2005).

Cuadro 2.6.
Estilo empresarial femenino

Estilo de la empresaria	Características clave
Estilo operativo	Cooperativo
Estructura organizativa	Equipo
Objetivo básico	Beneficios
Resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> • Intuitivo • No incorpora progreso técnico • No es arriesgada, garantiza una ganancia segura • Permite que los asuntos familiares o personales se involucren en el negocio

Fuente: elaboración propia con base en entrevistas realizadas a diez empresarias poblanas.

El estudio de la participación de la mujer en las actividades empresariales debe atender una compleja mezcla de variables. Son múltiples los factores que inciden en cada etapa del proceso de formación y desarrollo de una empresa; cuando a ésta la encabeza una mujer, el número de esos factores se incrementa. Muchos de estos ocurren simultáneamente, de ahí que en la vida real sea difícil distinguirlos; no obstante, hay que tratar de separar analíticamente algunos elementos, sin aislarlos del contexto en el que suceden. Este trabajo revisa exclusivamente algunos de los conflictos que las empresarias suelen enfrentar y la forma en que sus empresas se desenvuelven en el ámbito económico. Se considera que por su condición de mujer la empresaria se inserta en estructuras dominadas por hombres, por lo tanto, las soluciones

que ella adopta tienen características específicas que se suman a la problemática general de la empresa en México.

La presente investigación intenta acercarse a la comprensión de la problemática de la mujer empresaria en Puebla, quien despliega acciones en un mundo tradicionalmente masculino. Esto es fundamental para conocer la manera en la cual se construyen y operan las relaciones de género de las empresarias y la forma en que tales relaciones tienden a colocarlas en posición de desventaja frente a sus colegas hombres. Es posible distinguir tres aspectos en los que las relaciones de género son indispensables para iniciar y consolidar cualquier unidad productiva encabezada por una mujer:

La discusión que planteo se centra en que las funciones de liderazgo que actualmente las mujeres desempeñan tanto en las empresas privadas, la administración pública, la ciencia, la política, las artes y otros muchos ámbitos más aluden a un funcionamiento cultural y nos llevan a reconocer que ellas se han apropiado de símbolos que todavía aparecen en el campo del predominio masculino. Para el caso que nos ocupa, la incorporación de las mujeres en nuevos espacios de poder se incluye en el paquete emergente de transformaciones económicas, políticas y socioculturales de una sociedad que paulatinamente se incorpora a la modernidad. En tal sentido, este trabajo aborda la problemática de las mujeres que son dueñas y dirigentes de sus empresas. Es posible interpretar el funcionamiento de estas mujeres como una instancia de la socialización de normas femeninas que a la vez reflejan y reproducen la subordinación de la mujer.

En el siguiente capítulo, hago una revisión histórica del surgimiento de las empresarias en la época colonial, así como el desenvolvimiento que han tenido las mujeres trabajadoras en Puebla, poniendo de relieve la situación específica de las empresarias.

CAPÍTULO III

ENTENDIENDO LAS REALIDADES DE LAS MUJERES POBLANAS EN LA ACTIVIDAD COMERCIAL

*Así como la voluntad avivada por la
pasión es el camino para conquistar
la libertad, la palabra es la vía para
conocer y crear el mundo.*

*Atesorar palabras para eliminar el silencio,
para entablar el diálogo que nos permita
adentrarnos en este mundo donde
la necesidad es más dura que metales.*

Rosario Castellanos

*

Durante la Colonia, la mujer desempeñó una formidable función social, cuyo valor quedaba soterrado por prejuicios y una serie de consideraciones adversas que se cernían sobre ella. Dependiendo de la estirpe de la mujer, ésta desempeñaba distintos roles (indígena, mulata, negra, criolla, española). Las comerciantes de esa época se destacaron por el desarrollo de sus actividades técnicas de trabajo y llegaron a convertirse en un factor fundamental para la solvencia económica de sus familias.

Desde mi perspectiva, el acercamiento a este tipo de reflexiones puede arrojar luces en un contexto del cual se tiene poca información documentada acerca del surgimiento de las empresarias en Puebla. Por otro lado, me ocuparé de analizar el comportamiento del trabajo de las mujeres, así como de los sectores de actividad en donde ellas participan.

Características de las primeras propietarias poblanas

Desde la fundación de la ciudad, para la subsistencia de sus habitantes se destinaron extensiones de tierras para cultivar frutos y hortalizas, además de las huertas de los conventos; también se otorgaron tierras a los molineros para las necesidades del negocio y sus trabajadores, quienes sembraron maíz, frijol y otros productos, y generalmente construyeron establos y gallineros.

Al tiempo que la ciudad fue expandiéndose, se hizo necesario que los pobladores ofrecieran una gran gama de servicios y productos para su sostenimiento, lo que repercutió paulatinamente en el florecimiento de la ciudad. Las mujeres poblanas fueron incorporándose a las diferentes actividades económicas, ya fueran públicas, administrativas, religiosas, educativas o sociales (Robles, 1999).

Particularmente, en el periodo colonial las mujeres necesitaban la representación masculina, ya sea de su esposo o de algún miembro de su familia para obtener un estatus legal y social aceptable, ya que ellas eran consideradas como personas no aptas ni juiciosas para tomar determinaciones o resolver problemas, esto quiere decir que ocupaban un papel secundario en el engranaje de la sociedad patriarcal en la que vivían. Pero no obstante su falta de reconocimiento social, las mujeres siempre han trabajado a la par que los hombres para el mantenimiento y sustento de la economía familiar, participando incluso en tareas

que requieren el doble de tiempo y esfuerzo que el de los hombres. Así pues,

las mujeres tenían que ayudar a sus maridos en sus diferentes oficios y trabajos remunerados, y a la vez realizar las tareas del hogar y encargarse de la crianza de los hijos. El trabajo de éstas se acrecentaba con el fallecimiento o abandono de sus esposos, lo que daba lugar a que la mujer tuviera que enfrentar esta situación cumpliendo con el doble papel de padre y madre a la vez (Robles, 1999: 38).

Hay que destacar que durante el siglo xvi las mujeres desempeñaban actividades centradas en educar y criar a los hijos, pero no se cuenta con datos precisos acerca de si éstas intervenían esporádicamente en procesos productivos o si se dedicaban a otras actividades. Como está ampliamente documentado, a lo largo de la evolución histórica las familias de todo el mundo han adquirido múltiples rostros y complejas estructuras y formas de organización interna. Es tal la complejidad del comportamiento familiar que aún en el presente no se dispone de un análisis multidimensional que sea capaz de abarcar todas sus características y adjetivos, pues para muchos el tema de la composición familiar y el lugar que la mujer ocupa dentro de esta estructura resulta ser “un asunto espinoso”.

Hay que tener presente, en la lectura de este apartado, que en la época colonial las actividades de las mujeres eran diferentes a las que ahora realizan, pues debido a que no había una gran movilidad social, los trabajos tenía plena correspondencia con la clase social y la casta o raza de pertenencia. En este sentido, la mujer de la élite tuvo como misión la conservación de las tradiciones castellanas, el fomento de la religión católica en el hogar y la consolidación del modelo de vida familiar (de esto se

depende la importancia de los roles sociales de estas mujeres). Las mujeres mestizas, en cambio, se dedicaban a labores que efectuaban fuera de su propio entorno familiar, como el comercio, el trabajo doméstico remunerado y las actividades productivas, ya fuera desempeñándose como hilanderas, candeleras, cigarreras, cocineras, o alguna otra ocupación similar; esto hacía que ellas tuvieran un mayor contacto con el exterior. En el caso de los indígenas, se dio una gran mortandad entre los varones, debido a los trabajos pesados y riesgosos que desarrollaban, por eso muchas mujeres que pertenecían a las castas quedaron solas y tuvieron que sobrevivir y buscar trabajo como domésticas, actividad en la que adquirieron importancia, especialmente en el cuidado de los hijos de la élite; y a la vez también se integraron a la actividad del comercio vendiendo frutas.

Hay algunos datos que llevan a suponer que en el siglo xvii hubo una mayor apertura al trabajo que efectuaban las vecinas de la ciudad, en comparación con el número de actividades a las que se dedicaban en el siglo xvi, lo cual quiere decir que las mujeres han demostrado, por un tiempo sostenido, que tienen la capacidad de desempeñar satisfactoriamente la misma labor que realizan los hombres, y que si se quedan en sus casas para ocuparse de la educación y cuidado de la familia es sólo por un atavismo social y cultural.

Los siglos xvi y xvii fueron la bisagra histórica donde la burguesía empezó a construir el discurso legitimador de su relato manifiesto, produciendo un cambio de mentalidad e imponiendo nuevas ideas en la sociedad: el humanismo, el racionalismo e incluso la moral protestante, junto a innovaciones ideológicas, filosóficas, culturales, pedagógicas, éticas y estéticas, que culminaron en la ilustración, encontraron en la burguesía su principal impulsora y beneficiaria.

Las mujeres, inmersas en esa compleja sociedad, se convirtieron en un apéndice del género masculino y ejecutaron diversos papeles dependiendo de su clase social. Las indígenas, las negras y las mestizas pertenecientes a las castas aprendieron, asimismo, las costumbres de su grupo racial.

La participación que tuvieron las fundadoras de la ciudad de Puebla como mujeres trabajadoras y madres de familia consistió básicamente en desempeñar funciones y labores cuyos efectos repercutieron notablemente en cada uno de los espacios sociales y productivos que su comunidad les asignaba. Debido a ello, estas mujeres adquirieron una representatividad polifacética en su vida cotidiana, al profesar unas como monjas, y otras al trabajar como administradoras o concesionarias, aunque también algunas más, que carecían de linaje y prestigio social, no tuvieron más remedio que ser esclavas, gañanas, obrajeras, panaderas, vendedoras o sirvientas. En el extremo privilegiado de la élite se hallaban las mujeres que gozaban de una alta posición social y una magnífica reputación: las esposas legítimas, las doncellas vírgenes y las viudas. Entretanto, las mujeres abandonadas, las madres solteras y las prostitutas sufrían del escarnio público.²¹

Hemos hecho este preámbulo porque no queremos dejar de subrayar la capacidad que tienen las mujeres de realizar tareas simultáneas en sus trabajos, a lo que están habituadas debido a que generalmente la rutina del trabajo doméstico requiere de una ejecución sincronizada de diferentes actividades. Quizás esta sea una herencia de las mujeres poblanas. Así pues, revisar este constructo social y cultural es la intención de este capítulo de la tesis en el cual se esquematiza brevemente la participación del

²¹ Pese a estas notables diferencias, todas ellas destacaron por el desarrollo de sus actividades técnicas de trabajo y llegaron a convertirse en un factor fundamental para la solvencia económica no sólo de sus familias y dependientes o de su grupo racial, sino también para el beneficio de su comunidad entera.

sexo femenino en varios espacios sociales y productivos durante los siglos XVI y XVII, cuyos efectos se han proyectado a la actualidad y por eso mismo sigue representándose como un fenómeno social relevante para el desarrollo económico y cultural de nuestra sociedad mexicana. Por otro lado, se trata de un legado que no parece variar mucho a través del tiempo.

En los estudios que tienen por tema analizar la trayectoria de las empresarias poblanas destaca la investigación emprendida por Loyde (1999), quien realizó un exhaustivo sondeo en el acervo que custodia el Archivo General Municipal.

En su indagación, la especialista constató la importancia que la mujer ha tenido en el desarrollo de la sociedad poblana, de modo que a través de los documentos que ella expone se demuestra que la participación social y laboral de las mujeres no fue una tarea fácil, pues debieron enfrentar una sociedad generizada con un alto predominio de la voluntad del varón. A pesar de ello, su valor, constancia, capacidad y espíritu combativo las llevaron a desempeñar actividades en los diferentes sectores económicos, ya fuera como encargadas de la recolección de basura o como propietarias, vendedoras de mercancías, ganaderas y otras actividades más, que dan idea de la multiplicidad de papeles que la mujer suele cumplir.

El trabajo de las mujeres, al igual que el de los hombres, se justifica mediante una doble perspectiva: la del trabajo por necesidad y la del trabajo por realización, es decir, por la necesidad de proveerse del sustento y cubrir sus necesidades, pero también porque el trabajo dignifica y sirve para desarrollarnos como personas y trascender por encima de lo material. Pero ya sea desde una u otra perspectiva, el mundo laboral de las mujeres es mucho más complejo que el de los hombres, y ellas ha tenido que sortear muchos obstáculos de los que los varones están eximidos. De ahí que consideremos necesario hacer un breve balance

sobre cómo se ha ido transformando el trabajo de las mujeres propietarias de negocios, desde las labores y tareas que en este rubro desempeñaban en la época colonial, hasta las que en la actualidad ejecutan.²²

Las consecuencias de la relación que se da entre el trabajo doméstico y el trabajo remunerado van desde la carga física y emocional de la doble jornada, pasando por una restricción brutal de sus posibilidades de desarrollo personal, de sus vidas afectivas y sociales, y de su participación política como ciudadanas, hasta llegar a la vulnerabilidad laboral que supone faltar al trabajo para resolver algún problema doméstico o familiar, además de ser altamente vulnerable a los abusos del contratante.

La información reportada por Loyde confirma que al igual que los hombres, en la ciudad de Puebla hubo un número considerable de mujeres propietarias de tierras a lo largo de los siglos XVI y XVII. Los setenta y un casos registrados son suficientes para ilustrar la fuerza económica adquirida por la mujer en la posesión de predios, por lo que

El reparto que la administración hacía de estos predios no era equitativo, ya que el criterio utilizado era por demás discriminatorio, ya que entre más bajo era el estrato social, menor extensión tenía

²² Las dificultades a las que se enfrentaron las mujeres durante el periodo colonial fueron muchas y difíciles de sobrellevar, en especial el hecho de ser analfabetas y estar limitadas legalmente para ocupar ciertos cargos y tomar decisiones de manera libre sin contar con la aprobación de sus cónyuges, padres o hermanos. Pero a pesar de todos estos escollos, rescataron una actividad importante dentro del proceso productivo. Aunque las transformaciones económicas traen aparejado el cambio de comportamiento de los grupos sociales, en especial de la institución familiar, no se puede afirmar que con la entrada de las mujeres a la esfera productiva se generaron todos los cambios posibles a su favor, sino al contrario, la combinación del trabajo doméstico y extradoméstico les ha causado nuevos problemas, entre ellos, la doble y triple carga laboral.

el terreno concedido. Así, los indígenas recibían cuartos de solar, mientras que las caballerías, que eran las tierras de mayor extensión, estaban destinadas a un reducido número de beneficiarios. La importancia que tenía una mujer como dueña de propiedades era determinante, puesto que de ello dependía su estatus económico y social (Loyde, 1999; 43).

La viudez se traduce en la disolución y recomposición de los lazos familiares, lo que da por resultado la existencia de familias monoparentales encabezadas por mujeres, o en el aumento del número de familias extensas cuando estas mujeres ingresan con su prole al hogar de sus padres. En los casos citados, las mujeres exhibían la autoridad en sus respectivas familias nucleares, por ser las proveedoras económicas.

Las penurias que tenían la mayoría de las mujeres novohispanas las obligaba a buscar nuevas fuentes de trabajo para su propio sustento y el de sus hijos. El éxito de estas mujeres, viudas o casadas, dependió generalmente de las oportunidades que su situación social les brindaba, así como también de su talento para aprovecharlas. No cabe duda de que Josepha de Valdivia supo tomar ventaja de estas oportunidades al contraer primeras nupcias con Joseph Pérez y posteriormente con otro boticario nombrado José de Tirso, de quienes heredó propiedades. La botica de doña Josepha de Valdivia fue una de las mejores de la ciudad, debido a la variedad de productos simples y compuestos que ofrecía a sus clientes. Personas como ella, viudas y empresarias, fueron las más capaces de superar las restricciones establecidas que pesaban en contra de las mujeres durante la Colonia, y por esa razón también son las que más nos interesa tratar.

La evaluación pública de los comportamientos individuales de estas mujeres se adhiere a un código particular de valores que está presente en toda sociedad. Hay que señalar que estas meso-

neras tenían cierto prestigio obtenido mediante el cumplimiento de los papeles sociales; además, la evaluación incluía honradez, conducta moral intachable y demás atributos que estas mujeres deberían demostrar para que sus negocios pudieran mantenerse en la preferencia de los usuarios y clientes potenciales.

Con especial atención, hay que destacar el trabajo y ocupaciones de las viudas. La mayoría de las personas que sobrevivieron la niñez se casaron, aunque por la tremenda mortandad, la vida matrimonial fue corta, y dejó muchos viudos pero había más viudas que viudos. La alta frecuencia de viudez tuvo su impacto en la formación y recomposición de las familias. Las normas nupciales eran bastante laxas. Aquí no eran tan importantes las leyes, sino las costumbres, las condiciones y los comportamientos de la sociedad.

A diferencia de las mujeres, los viudos podían contraer nuevas nupcias rápidamente, sobre todo, con mujeres jóvenes, mientras que las viudas de “cortas facultades” materiales ofrecía poca competencia en la feria matrimonial. Algo importante por señalar es que la fragilidad de las viudas radicaba más bien en su estado económico más que en su sexualidad.

Para los miembros de las capas altas, la viudez era un elemento social para regular, en cierta medida, el número de herederos y retardar la partición de bienes. Las viudas formaron casi una casta económica que gozaba de cierto respeto social pero de consumo bastante limitado; de aquí se destaca la importancia que tuvieron estas mujeres de los siglos XVI y XVII en relación con sus actividades mercantiles. La alta frecuencia de viudez tuvo su impacto en la formación y la recomposición de las familias, ya que a la muerte de su esposo la mujer se convertía automáticamente en la proveedora del hogar.

Haciendo un recuento del siglo XVIII, se observa que en varias regiones de América hispánica se presentó un desarrollo urbano de extensiones considerables que llevó a un crecimiento de las ciudades más importantes, pero según Carlos Contreras Cruz y Claudia Pardo Hernández:

En términos relativos algunas ciudades no parecen haber seguido el ritmo de crecimiento que experimentó la recuperación de algunas zonas de Hispanoamérica. En el caso de Puebla de los Ángeles, desde mediados del siglo XVII y durante todo el siglo XVIII, los problemas que se enfrentaron afectaron la fisonomía y el desarrollo de la urbe con un estancamiento de su población y de sus actividades económicas. Diversos cronistas han relatado las causas y las consecuencias del atraso económico. Fray Juan de Villa Sánchez, a mediados del siglo XVIII decía que, “entre todas las ciudades la que más pierde, la que mayor atraso ha tenido es la Puebla de los Ángeles”. Parte del problema radicaba, según Villa Sánchez, en una creciente presión fiscal: “la novedad y gravamen que hay en la exacción de las reales alcabalas... los cambios en la administración del azogue”, pero sobre todo a la “falta de trato y comercio con el Perú” que había sido uno de los pilares de la economía poblana de obras textiles, en otras épocas (2010: 557).

A grandes rasgos, podemos analizar la evolución de los diezmos y alcabalas para la región de Puebla-Tlaxcala durante el siglo XVIII a partir de los rigurosos estudios de Juan Carlos Grosso y Juan Carlos Caravaglia, quienes han encontrado que el territorio poblano pasó por un estancamiento relativo desde finales del siglo XVII hasta mediados del XIX. Dicho estancamiento se presentó con una mayor fuerza en la región poblana comparada con otros territorios como Michoacán, Guadalajara, y algunas zonas del norte que fueron mucho más dinámicas.

Hay que recordar que a finales del siglo XVIII la región de Puebla dejó de ser el gran centro productor de cereales y su función de centro abastecedor de la Ciudad de México, dejando paso a otras ciudades como el Bajío, Toluca y Chalco, y que las exportaciones de harina —una producción pilar para la economía poblana (esa producción se destinaba a Campeche, Maracaibo, Caracas y la Habana)— se vieron obstaculizadas por las continuas guerras entre España e Inglaterra y las dificultades que esto causaba a la navegación por el Caribe, así como a la competencia que significó la introducción de harina estadounidense a la región (Contreras y Pardo, 2010).

Bajo este contexto, se demuestra que la economía poblana a lo largo del siglo XVIII se vio paralizada; era de esperarse que esos resultados hicieran estragos en los habitantes de la ciudad de los Ángeles, no sólo en sus bolsillos sino también en el número de pobladores que tenía la capital poblana. Este problema continuó hasta mediados del siglo XIX.

Trabajo, ocupación y actividad empresarial de las mujeres en Puebla en la actualidad

Es indiscutible que la expansión de las ciudades, provocada por el crecimiento de la población, ha generado nuevos ritmos de vida en las urbes: los horarios de trabajo, la escuela y el comercio modifican la organización familiar y transforman los modelos existentes; la distancia de la casa a la escuela o al trabajo, junto con la necesidad de que cada vez más mujeres trabajen fuera del hogar, ya sea para completar el presupuesto familiar o por ser el único sostén de la familia, son cambios que se han concebido en la vida cotidiana de las mujeres.

El tema ha cobrado tal relevancia que el número de investigadores interesados en él ha aumentado considerablemente. En

la actualidad, la pregunta distintiva que guía el trabajo teórico feminista es: ¿Y qué hay de las diferencias entre las mujeres? Califico esta pregunta de *distintiva del feminismo* porque conduce a la conclusión general de que la invisibilidad, la desigualdad y las diferencias de roles en relación con los hombres, que en general caracterizan la vida de las mujeres están profundamente determinadas por la situación social de éstas, es decir, por su clase, raza, edad, preferencia afectiva, estado civil, religión, etnicidad y ubicación global.

Si observamos las actividades que se realizan dentro del espacio urbano, veremos que algunas tradiciones y costumbres siguen vigentes, pero también otras se han alterado, desaparecido y olvidado por la irrupción de la modernidad; en este sentido, las relaciones entre hombres y mujeres socialmente construidas se ha transformado sustancialmente. Las categorías *género* y *ciudad* son objetos analíticos que engloban múltiples elementos: historia, sociedad, cultura, poder y cambios a lo largo del tiempo. Esta vinculación significa reconocer que

las relaciones de género también se construyen y transforman sobre el espacio, así como dentro de determinados espacios, y que las categorías conceptuales de *femineidad* y *masculinidad* tienen un soporte espacial en el que se manifiestan. Son en *el espacio del género* y *el género del espacio* en donde se crea una división localizadora de los sexos, de tal manera que hay un espacio destinado social y culturalmente para lo masculino y un espacio para lo femenino, lo que quiere decir que no todos los espacios son propios de ambos géneros y que el espacio se convierte en una categoría mental clasificadora, que establece el ámbito político del ágora para el

hombre y el ámbito privado de la *oikia*²³ para la mujer (Massolo, 2004: 21).

El argumento que subyace en torno a los espacios masculinos y femeninos y las actividades que en ellos se realizan se halla en relación directa con el prestigio social que las diferentes tareas representan. Las actividades asociadas con la mujer, relevantes en el ámbito doméstico, no tienen el reconocimiento que se le otorga al hombre en su protagonismo en la dimensión pública, y son universalmente simbolizadas como de menor importancia que las del varón:

El concepto de espacio y lugar se han asociado (manteniendo ciertas distinciones) y para los estudios de género adquiere particular significado el aspecto analítico de que: “El espacio al ser visto como un entramado de espacio físico, de sentimientos, símbolos, memoria colectiva, etc., se constituye en un lugar”. El concepto de lugar está vinculado con la subjetividad y con el entorno en donde el individuo experimenta su vivencia personal. Los lugares de las mujeres en las ciudades se han ampliado, en consonancia con la serie de cambios que han ocurrido y están ocurriendo; lo que no quiere decir que el poder masculino, que controla la toma de decisiones sobre el funcionamiento de las ciudades, haya cedido mayores espacios de poder a las mujeres ni que la adscripción cultural de las mujeres a la esfera doméstica privada se haya erradicado de los esquemas mentales y las expectativas sociales. La modernidad ligada a la ciudad, a la urbanización de las sociedades, no necesaria

²³ La *oikia*, el hogar de los antiguos griegos, es el lugar históricamente asignado a la mujer en la ciudad; por lo que el análisis de género cuestiona esta “natural” dicotomía de los espacios entre hombres y mujeres, enfatiza la importancia de la dimensión de la vida cotidiana e introduce la indagación metodológica de cómo el espacio construido refleja y refuerza las relaciones desiguales entre los géneros.

ni mecánicamente moderniza las relaciones entre los géneros, eliminando el anacronismo de la desigualdad y discriminación que afectan a las mujeres en la vida urbana real y cotidiana (Massolo, 2004: 34).

La perspectiva de género sobre la ciudad significa mucho más que tomar en cuenta a las mujeres; reconocer su existencia —si bien hacerlas visibles es el primer paso indispensable cuando se explora un campo temático en donde han sido omitidas e invisibilizadas— significa, en primer lugar, detectar y analizar las diferencias (no biológicas, sino sociales y culturales) entre hombres y mujeres, así como las relaciones de poder entre los géneros, diferencias que se traducen en distintas formas de desigualdad y subordinación de las mujeres.

Detectar los hechos que se calificarían como sobresalientes, significativos o, en general parte de la construcción de género, señalada en líneas anteriores, me condujo a tratar de delimitar y entender qué aspectos de la época han condicionado y configurado a la sociedad en la que vivimos, ya que en Puebla, como en otras ciudades, estos han marcado la pauta para ciertos comportamientos.

En el contexto de una economía globalizada, las fuentes y opciones de trabajo han cambiado de forma radical. Hoy las empresas no garantizan empleos duraderos. Las organizaciones están inmersas en un proceso continuo de drásticas transformaciones, en el cual permanentemente aparecen nuevos competidores, productos y servicios que generan una nueva demanda y hacen obsoleta la anterior. Rápidamente se originan y se cierran empresas, y los puestos de trabajo permanentes son cada vez más difíciles de crear y mantener (Carosio, 2010).

El empleo, como expresión del trabajo fijo, disminuye en el mundo. En los países centrales hay un mayor crecimiento eco-

nómico, pero una menor generación de puestos de trabajo. La oferta de empleo en México es insuficiente para absorber el crecimiento de la población en edad de trabajar. El uso de las nuevas tecnologías y los cambios en la organización del trabajo han desembocado en la inestabilidad de los empleos. Paralelamente, se han creado muchas nuevas empresas de servicios, educación, comercio, finanzas, Internet y otras, que están captando a los inactivos, pero bajo otras formas de trabajo y actividades productivas.

El empleo es una figura creada por la sociedad industrial, gran consumidora de mano de obra, pero la contemporánea sociedad del conocimiento no requiere empleos, pues el avance tecnológico es el principal aniquilador de la mano de obra. Al respecto, Tucker (1992: 44) afirma:

Según otras opiniones, la raíz del fenómeno no se encuentra en la tecnología sino en la organización empresarial actual que trabaja sólo con una parte de personal propio, cada vez más reducido, y lleva a cabo sus actividades mediante la tercerización con otras empresas —*outsourcing*— y con trabajadores independientes. En la economía tradicional un incremento de la producción implicaba necesariamente un incremento en el número de empleos, pero en la nueva economía las empresas se han estado desplazando desde un tipo de negocios que suponen un trabajo intensivo hacia un tipo de negocios que suponen un trabajo menor.

La reducción de costos se ha hecho imperativa. Las empresas se convirtieron rápidamente en sectores de capital intensivo como resultado de las nuevas tecnologías de tratamiento de información. También se trastocaron las relaciones capital-trabajo características del fordismo y los mecanismos de regulación de la actividad laboral, además, la llamada *flexibilización laboral*

ha producido una mutación del empleo. Por añadidura, las modalidades de los empleos han cambiado. Desde los marcos que implican trabajo intensivo, que acostumbramos denominar *fordistas*, se ha estado produciendo un desplazamiento hacia un *postfordismo* aún no muy bien definido. El 60% de la fuerza de trabajo actual está formada por empleados de tiempo parcial o por cuenta propia, quizá más por necesidad que por elección.

La disminución del empleo ha producido el desplazamiento hacia la economía informal, como lugar donde se desarrollan las nuevas formas de trabajo.

En el siglo XXI el no tener empleo ya no significa no tener trabajo. El concepto de trabajo se vincula con las nuevas modalidades de actividad económica que dan lugar a otras formas de puestos de trabajo, nuevas ocupaciones y diferentes enfoques sobre la actividad económica (Tucker, 1992: 56).

Charles Handy (1991) señalaba que: “A principios del siglo XXI, menos de la mitad de la fuerza laboral en el mundo industrial contará con un empleo”. El mundo del trabajo ha venido transformándose y, por lo tanto, la sociedad entera está cambiando. En relación con la búsqueda del crecimiento en la era del capital intelectual, Handy plantea los peligros del capitalismo: “vamos a un callejón sin salida si pensamos que el crecimiento económico es lo único que importa”. Este autor considera que las tendencias del trabajo en el futuro serán las siguientes:

- Mucha más gente que no estará trabajando para una empresa.
- El tiempo de la vida dedicado al trabajo será más corto para muchas personas.
- Habrá más negocios inestables.

- Más solicitudes de especialistas y profesionales en las empresas.
- Se dará mayor importancia a la Economía casera y de la comunidad, a Economías informales y sin contabilidad.
- El sector de la manufactura será más pequeño en términos del número de gente ocupada, pero será más grande en términos de rendimiento.
- Un número más pequeño de personas que ganarán dinero y una mayor proporción de población dependiente.
- Una mayor demanda de educación.
- Nuevas formas de organización social que complementarán la organización del empleo.

Las predicciones de Handy se están cumpliendo y en el capitalismo del siglo XXI surgen dos fenómenos que se explican uno a otro: hay una continuada y pronunciada reducción del empleo en el ámbito industrial y una expansión de la ocupación en el comercio y servicios. El crecimiento relativo de los trabajadores calificados —técnicos, profesionales y burócratas de cuello blanco, junto a la expansión de formas ocupacionales atípicas, de empleos precarios y del aumento de los espacios que ocupan la economía informal y el trabajo en micronegocios, ha potenciado las tendencias que llevan a una profundización de la heterogeneidad del mercado laboral.

La economía estructurada continúa su decrecimiento, mientras que la economía no estructurada o informal crece incesantemente. La economía informal puede verse como un depósito que se llena naturalmente cuando hay poca demanda y un suministro creciente de personas. Ya nadie ignora la existencia de un sector de la economía denominado *informal*, al igual que su importancia en términos del número de trabajadores, y sus familias, que viven de ese sector en el mundo; y está comenzando a prestarse

cada vez mayor atención a las formas alternativas de actividades productivas que allí tienen cabida, que dan respuesta a necesidades sociales: empleos e ingresos por una parte, y el acceso a bienes y servicios, por otra. Aunque pudiera parecer sencillo, los trabajadores de la economía informal necesitan habilidades específicas para adaptarse a la ambigüedad e incertidumbre de tener trabajo en forma sostenida y segura, a los gastos imprevistos y las presiones de la economía formal. Y hay limitaciones: los bienes y servicios ofrecidos tienen que ser de una clase que no requiere de sistemas complejos de contabilidad, ni burocracias o tecnologías. Tienen que ofrecer productos que se puedan producir de manera sencilla y mediante equipos que puedan ser transportados o colocados en pequeños espacios.

En el siglo XXI el empleo ya no se genera de manera masiva. La apertura de una fábrica, con inversiones millonarias, aporta una cantidad mínima de puestos de trabajo, y el sector servicios, cuya más intensa expresión es la microempresa, les abre espacio a tres o cinco personas en cada negocio. Por tanto, se torna imprescindible formular nuevas estrategias de generación de empleos y formas alternativas de inserción laboral, por medio del desarrollo de capacidad de emprendimiento y estrategias de cooperación, que al mismo tiempo en que sustituyen aunque sea parcialmente a los puestos perdidos, den cobertura económica a las nuevas demandas sociales (vida cotidiana, medio ambiente, gestión del tiempo, ocio, seguridad, etc.).

A la vez, en el empleo formal también han aflorado nuevas modalidades de trabajo: teletrabajo, trabajo a domicilio y a tiempo parcial, y también se multiplican las actividades por cuenta propia, como por ejemplo, los servicios originales pero unipersonales cuyo espacio de realización es sustancialmente la casa. Todo esto se traduce en una modificación del espacio privado y del público, que está cambiando profundamente las relaciones

dentro de la familia. Las nuevas economías del saber estimulan el surgimiento de pequeños negocios que crecen y se desarrollan alrededor de los negocios formales; así, algunos trabajos que las personas hacen por cuenta propia se convierten, en el transcurso del tiempo, en actividades económicas formales. Este sector está formado por personas que trabajan por cuenta propia, por sociedades y negocios muy pequeños. Es un sector diligente, personalizado, moderadamente cualificado, que no hace uso de tecnología de alto nivel, y que no requiere inversiones intensivas. Más que ahorrar trabajo lo que hace es asumir trabajo, pues aunque la eficacia y la productividad son importantes, la naturaleza personal del trabajo es un límite, al sustituir el trabajo por el capital. Los puestos de trabajo que proporcionan no son los tradicionales.

En este contexto, la generación de nuevas empresas, con diferentes formatos y tamaños, pero enfatizando la micro, pequeña y mediana empresa,²⁴ ha sido vista como un factor que podría dinamizar la transformación productiva, proporcionando nuevas vías y orientaciones para el desarrollo y el crecimiento económico. Los gobiernos, siguiendo la doctrina de organismos internacionales, han depositado sus esperanzas en las pequeñas empresas como generadoras de trabajos de calidad. Conforme con el panorama descrito, se han diseñado diferentes programas para incentivar los nuevos emprendimientos dirigidos a diferentes grupos sociales, entre ellos las mujeres.

Se han provisto distintos enfoques que intentan explicar la razón por la cual surgió el emprendimiento. Uno de esos enfoques se centra en la personalidad que caracteriza a los empre-

²⁴ En general, se considera microempresa a aquella que emplea a menos de diez trabajadores; pequeña empresa, a la que emplea entre diez a cincuenta, mientras que son medianas empresas las que dan empleo a entre cincuenta y doscientas cincuenta personas.

dedores; algunos más, en la legitimidad social de la actividad empresarial, así como en la movilidad social o en el proceso de creación de las organizaciones. Por otra parte, están los que se interesan en los aspectos contextuales (mezcla de factores culturales, económicos, sociológicos y psicológicos), en la existencia de redes, y en la tasa de beneficios percibidos o en la opción de autoempleo, entre otros.²⁵

Lo cierto es que el surgimiento de las empresas se relaciona con un conjunto complejo de razones que van desde la necesidad de autorrealización y el aprovechamiento de oportunidades de negocios, hasta la situación de necesidad de sobrevivencia en un entorno que no proporciona empleo. En resumen, podríamos hablar de dos extremos contextuales, entre los que se ubica la creación de la nueva empresa: oportunidad y necesidad.

En el extremo de las empresas surgidas en relación con el aprovechamiento de oportunidades destacan las posibilidades que brinda el proceso de innovación tecnológica. Ubicados en esa razón, la opción empresarial se asume como una vía para lograr la valoración de mercado. Desde este punto de vista, la estructura y dinámica de la industria, el marco regulatorio y el ambiente cultural propicio para los emprendimientos son factores que favorecen la creación de nuevas empresas. Sin embargo, otros componentes más personales, tales como el grado de motivación, educación y experiencia laboral, contribuyen a un

²⁵ La persona que se autoemplea crea su propio puesto de trabajo utilizando su ingenio, capital y esfuerzo para generar oferta de trabajo, y a medida que pasa de ser un emprendedor a ser un empresario, con el tiempo puede convertirse en un generador de empleo. En este sentido, el autoempleo puede entenderse de dos maneras: como trabajador independiente, que es contratado por honorarios por la naturaleza de su labor o por su nivel de especialización (un ejemplo serían los profesionistas libres, comisionistas, etc.), y la segunda forma sería como empresa, mediante la asociación.

incremento en los ingresos esperados a través de actividades de imitación o innovación:

Los activos personales, edad, estado civil, etc., tienen un impacto en la actitud de los individuos frente al riesgo, y determinan la facilidad para el comienzo del emprendimiento. Adicionalmente, las redes sociales juegan un rol clave, tanto para la identificación de oportunidades como para la movilización de recursos y sostenibilidad de los negocios (Kantis, Angelelli y Gatto, 2001: 77).

El enfoque de Schumpeter, centrado en el empresario como innovador, conlleva la necesidad de que los emprendedores tengan la habilidad para explotar la ciencia y la tecnología con el fin de crear provechosamente productos y procesos nuevos y perfeccionados. La innovación se convierte en la responsabilidad principal del empresario, orientada a la búsqueda consciente de nuevas oportunidades que aumenten el potencial económico y social de la empresa. Así entendido, el emprendimiento se fundamenta en un conjunto de conocimientos y potencialidades que obligatoriamente deben estar presentes para producir resultados exitosos. Son fuentes de oportunidad que generan innovaciones ante las ocurrencias inesperadas, las incongruencias, los procesos necesarios y los cambios industriales y de mercado. Además, abundan las fuentes de oportunidad en el ambiente externo relacionadas con cambios demográficos, cambios de percepción y nuevos conocimientos, pero la capacidad humana y social es indispensable para su aprovechamiento (Carosio, 2009).

La reestructuración del capitalismo ha transitado desde el *industrialismo* al *informacionalismo*, y las empresas han cambiado sus formas de organización y generado con ello, de manera frívola, las circunstancias siempre cambiantes de la economía global. A su vez, han ido adoptando una forma de producción

flexible, con diferentes formas de organización: esquemas multidireccionales en los que las empresas grandes mantienen relaciones de red con sus proveedores (modelo Toyota), franquicias y subcontrataciones. De esta manera, se asegura un menor empleo de capital y se distribuye el riesgo. Así, la mayoría de las nuevas empresas surgieron, en primera instancia, a través del autoempleo, tanto en situaciones de aprovechamiento de oportunidades como en situaciones de sobrevivencia.

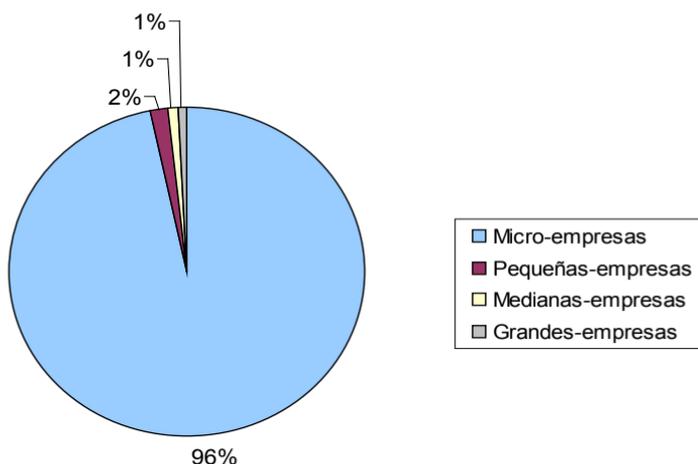
En la década de 1990, muchas de las nuevas empresas surgieron de los *outsourcing*²⁶ que pusieron en boga las empresas grandes, que simplemente desechan de su cuerpo central ciertas actividades que pasan a realizarse en forma externa, dando lugar a emprendimientos forzados por las circunstancias.

El predominio de la pequeña y mediana empresa en Puebla se ha vuelto abrumador: los establecimientos con cinco o menos empleados representan el 98% del total de las empresas, que absorben el 52% del personal ocupado, y el 54% que percibe ingresos en este sector gana menos de dos salarios mínimos, debilitándose la creación de empleos fijos y la expansión del empleo en las grandes empresas, que no logra compensar la pérdida de ocupaciones.²⁷

²⁶ La traducción al castellano del neologismo inglés *outsourcing* viene a ser la externalización de determinadas áreas funcionales (no sólo las informáticas). Por tanto, aplicado con carácter general, no es un concepto nuevo puesto que responde al acto mediante el cual una organización contrata a un tercero para que realice un trabajo en el que está especializado, con los objetivos de reducir costos, evitando la compra de infraestructura. El *outsourcing* es una práctica que data del inicio de la Era Moderna. Este concepto no es nuevo en Latinoamérica, ya que muchas compañías competitivas lo realizan como una estrategia de negocio.

²⁷ Por su parte, el Global Entrepreneurship Monitor, en su informe 2003, en el que se exploran cuarenta y un países (que comprenden desde Japón hasta Uganda), determinó que las nuevas empresas o emprendimiento generan entre 2% y

Gráfico 3.1.
Unidades económicas en el estado de Puebla (2010)



Fuente: INEGI. Censos Económicos 2010.

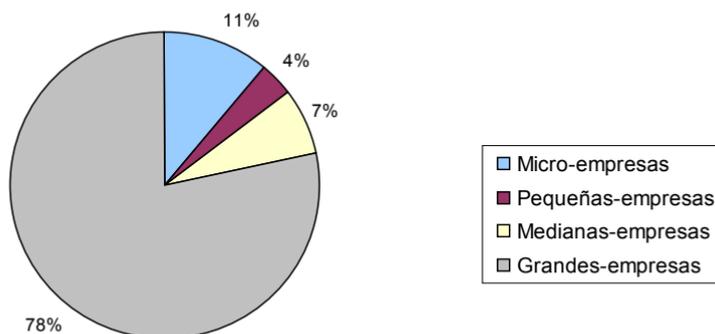
La estructura productiva poblana manifiesta un rezago generalizado en términos de productividad y de nivel tecnológico. El nivel de competitividad del estado se encuentra en el uso intensivo de recursos humanos en todas las actividades económicas. Lo que se aprecia es un enorme crecimiento de las microempresas, cuyo lapso de vida se reduce a menos de dos años, sobre todo, las ubicadas en las ramas de alimentos y talleres artesanales, los cuales representan una estructura organizativa que se debate entre las actividades domésticas y las empresariales.

Asimismo, sus perspectivas están limitadas por una baja producción bruta que impide la inversión, situación que elimina la expansión sostenida de su capacidad productiva, de manera

15% de los empleos. Asimismo, se observó que la amplísima mayoría de los emprendimientos son microempresas de tipo unipersonal.

que su dinámica se encuentra en relación directa con los niveles de concentración urbana. La producción bruta total que aportan las empresas es como sigue: las grandes empresas; 78% la microempresa, 11%; la mediana empresa, 7%, y las pequeñas empresas, 4%.

Gráfico 3.2.
Producción Bruta Total en el estado de Puebla (2010)

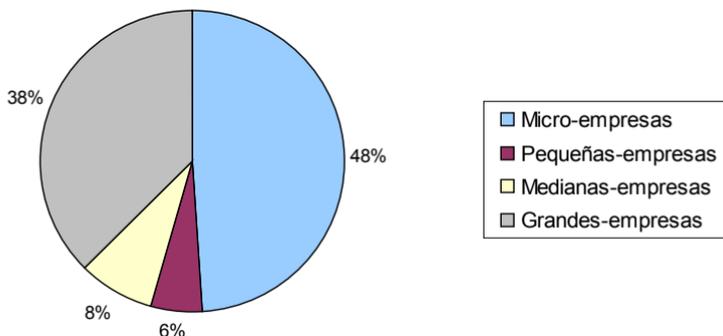


Fuente: INEGI. Censos Económicos 2010.

En lo referente a la población ocupada por unidades económicas, las microempresas generan 48%; las grandes empresas contribuyen con 38%; la pequeña empresa, con 8%, y la microempresa genera un personal ocupado de 6% (gráfico 3.3.). Los procesos de cambio dinámico de las ciudades no son independientes del nivel de desarrollo del país.

Lo anterior se refiere a que la sensibilidad de las condiciones locales (geografía, planificación urbana y estructura gubernamental, entre otros factores) explica el comportamiento de las unidades productivas, y este cambio genera un aumento en la demanda de servicios y comercios.

Gráfico 3.3.
Personal ocupado del estado de Puebla
por unidades económicas 2010



Fuente: INEGI. Censos Económicos 2010.

Por lo expuesto, queda claro que falta diseñar y aplicar políticas de fomento que incentiven la apertura de las pequeñas y medianas empresas, y que también contribuyan a su mantenimiento y adecuación ante los cambios de distribución espacial, ya que este tipo de empresas no reciben capital local y, por lo tanto, tampoco son capaces de generar los empleos que necesita la ciudad.²⁸

En la última década, un gran número de mujeres ha entrado al terreno de los negocios. En el municipio de Puebla, la presencia de la actividad empresarial de las mujeres es cada día más evidente. En el sector terciario de la economía, las encontramos participando activamente en servicios de hospedaje, de

²⁸ El informe Global Entrepreneurship Monitor demostró que los diez países estudiados con mayor proporción de emprendimientos fueron en este orden: Uganda, Venezuela, Tailandia, India, Argentina, Chile, Korea, Nueva Zelandia, Brasil y México, mientras los países con menor proporción de emprendimientos fueron, según este estudio, Japón, Rusia, Croacia, Hong Kong y Bélgica. A partir de estos datos podría afirmarse que hay más actividad emprendedora en los países pobres que en los países ricos.

alimentos preparados (restaurantes, fondas), de recreación (bares y discotecas), comercio al menudeo y, recientemente, en actividades novedosas como los centros de *spa* (masajes, baños de temazcal, etcétera), centros de meditación y renta de equipos de computación con conexión a Internet.

Este trabajo profundiza en el conocimiento de las relaciones de género entre mujeres casadas, viudas o divorciadas, y con hijos, que participan en actividades empresariales. Para llevar a cabo el análisis determiné tres de las funciones que ejecutan las empresarias y que son fundamentales en su trabajo: *a)* formación y operación de la empresa, *b)* vinculación con el entorno de negocios, y *c)* coordinación paralela de una unidad de producción y una unidad de reproducción. Adicionalmente a la delimitación y estudio de estas funciones, también me di a la tarea de describir el contexto en el que se originan las relaciones de género. Paralelamente, explico de qué manera ambas unidades se encuentran estrechamente vinculadas y mutuamente relacionadas, y de qué forma quienes formaron parte de la muestra experimentan su doble papel de mujeres y empresarias.

Los hallazgos más importantes que contribuyeron a la comprensión y el conocimiento de la participación de la mujer en actividades de tipo empresarial son los siguientes:

1. En primer lugar, debe destacarse la multiplicidad y complejidad de factores que intervienen para que una mujer perciba como viable su inserción a la actividad empresarial. Mi trabajo constató que las mujeres tomaron esa decisión cuando les resultó evidente que sus posibilidades de ascenso laboral estaban fuertemente limitadas por cuestiones de género.
2. En segundo lugar, se resalta que para que una mujer se vuelva empresaria, no basta que haya padecido en carne propia los efectos del *techo de cristal*, pues además de

ello deben tener un gran afán de autonomía. En consecuencia, la opción de convertirse en empresaria se presenta como un medio para escapar de las condiciones de subordinación y lograr la autodeterminación; esta estrategia es similar a la que han seguido en otros contextos grupos minoritarios marginalizados.

3. En tercer lugar, el mundo empresarial se presenta como la mejor opción porque está enraizado en una tradición familiar, como se advierte en algunos estudios de trayectorias ocupacionales de las empresarias.

En concordancia con los hallazgos de otros autores, encontré que la mujer opta por la actividad empresarial como una forma de tener control de su tiempo para distribuirlo entre el hogar y la empresa. La mayoría de las entrevistadas considera que es su responsabilidad coordinar y administrar el hogar y atender a los hijos, de ahí que se sientan obligadas a tener una vida económica activa que les permita hacer compatibles ambas responsabilidades.

Otro aspecto que me interesa destacar es que ellas enfrentan obstáculos a los que sus colegas varones no les preocupa, lo que las hace entrar al mundo empresarial en desigualdad de circunstancias en comparación con los hombres. En algunos estudios se muestra que las mujeres deben resolver dos problemas de manera cotidiana al desarrollar sus actividades: primero, la condición de “invisibilidad” que las coloca en nichos específicos de estas actividades económicas, con barreras evidentes que impiden su desarrollo, y el segundo escollo consiste en que, tras hacerse visibles, deben afrontar una serie de condicionamientos culturales que limitan su crecimiento.

Cuando se analiza las asociaciones empresariales y la participación de las empresarias, resulta obvio el estrecho margen de

acción con que cuentan para incursionar en estas organizaciones de manera constante y fructífera. Tales limitantes surgen, por una parte, en razón de las características de las propias unidades económicas y, por otra, debido a las responsabilidades de tipo doméstico que deben asumir las mujeres a partir de su actividad económica.

En tercer sitio, subrayo la problemática que enfrentan las empresarias en su doble papel de coordinadoras de dos unidades: el hogar y la empresa. A medida que me adentraba en el estudio de este problema, encontré que para la empresaria el cuidado de los hijos y la administración del hogar constituyen responsabilidades primarias a las que se subordina el desempeño de su actividad económica. Hay una correlación entre los tiempos de la empresa y los del hogar. No obstante, cuando los tiempos del hogar no se ajustan a los de la empresa, esta última es la que se ve limitada, en espera de que las necesidades del hogar se modifiquen. La empresa, en estas condiciones, se ajusta al ciclo de desarrollo de la unidad doméstica. Esto es manifiesto cuando se combinan una empresaria joven y un hogar con hijos menores.

Al profundizar en el análisis de este entrecruzamiento de tiempos entre ambas unidades emergieron las diversas estrategias a las que recurre la empresaria para avanzar en el camino empresarial. La más importante, a mi juicio, es la incorporación del esposo a la sociedad empresarial. Desde luego, esta estrategia obliga a la empresaria, durante el periodo de “prueba”, a dedicar el mayor tiempo posible al proyecto empresarial, pero sin descuidar el hogar. Esto es, sin duda, una real y extenuante doble jornada de trabajo.

Finalmente, al analizar las distintas formas de organización de la empresaria y la mutua interrelación que guardan el hogar y la empresa, se puso al descubierto el control que, desde el hogar, ejerce el esposo en múltiples aspectos concernientes al

desarrollo de la empresa. Es evidente que el esposo extiende su autoridad a las dos esferas de actividad de la empresaria. El peso de sus juicios y decisiones incide directamente sobre las posibilidades de desarrollo de la empresa, lo cual evidencia las condiciones de desventaja en que operan estas unidades productivas. Lo anterior resulta aún más claro al observar la forma en que operan y se desenvuelven los hogares con una sola responsable. A pesar de ello, habrá que profundizar en el análisis de hogares y empresas de mujeres viudas y divorciadas antes de afirmar tajantemente que el éxito de una empresa encabezada por una mujer sólo es posible en contextos sociales y domésticos libres del control masculino. A propósito de ello, Arias proporciona la siguiente clasificación:

Sólo para resumir, acoto que entre las mujeres en los negocios y las mujeres de negocios hay por lo menos cinco diferencias. Para empezar, las empresarias de la primera generación tendían a realizar sus negocios dentro de sus domicilios o en esa prolongación casera que era la tienda y más tarde en la manufactura. Esto ayudaba a mantener la vigencia del eficaz equívoco de que el trabajo femenino era sólo una ayuda familiar, aunque en realidad muchas de ellas eran las verdaderas encargadas de las empresas. En cambio, en la actualidad, las mujeres de negocios han comenzado a preferir la separación física entre la casa y el negocio. Esto se advierte, sobre todo, en las actividades comerciales y de servicios, más que en la manufactura, donde la persistencia de la empresa familiar tiende a mantener la mezcla de escenarios productivos y domésticos; pero incluso las mujeres han empezado a rescatar microespacios y tiempos para llevar a cabo su trabajo de manera independiente (Arias, 2002; 173).

Lo expuesto en el párrafo antecedente puede parecer banal, pero en realidad no lo es. Supone la afirmación simbólica de que las mujeres efectivamente trabajan en la empresa y no están sólo en calidad de personas disponibles para ejecutar las tareas que les quieran asignar padres, hermanos o cónyuges.

En segundo lugar, las empresarias de la primera generación se iniciaron en las actividades empresariales como una obligación derivada de su condición de jefas de hogar, es decir, como mujeres colocadas en situación especial debido a la crisis familiar que suscitó la ausencia de hombres que se hicieran cargo de la manutención de las familias. De allí la elevada proporción de solteras, viudas o “abandonadas” entre las mujeres que se dedican a la actividad empresarial; se trata de mujeres que en el proceso de tener que hacer negocios descubrieron sus aptitudes y su gusto por el trabajo y la administración. Por esa razón, en dicha generación abundan las empresarias que se iniciaron en los negocios a mayor edad, es decir, cuando ya estaban casadas, se separaron de su pareja, quedaron viudas o aceptaron una “soltería irremediable” (Arias, 2002: 174). Por contraste, entre las empresarias de este tiempo se advierte la tendencia a comenzar los negocios desde muy jóvenes, desde que están solteras, y a continuarlos, contra viento y marea, cuando se casan e incluso cuando tienen hijos. En esta generación, el impacto de las sucesivas pero incesantes crisis y la necesidad de diversificar la economía familiar fueron elementos clave para apoyar el ingreso femenino a los negocios. Pero no fue sólo eso. En verdad, la entrada de las mujeres a los negocios tuvo que ver con la decisión y voluntad de ellas mismas (en algunos casos).

En tercer lugar, las empresarias de la primera generación mantuvieron dos condicionantes sociales muy tradicionales: el número de hijos y la residencia. Esto se debió, desde luego, a que varias de ellas comenzaron sus actividades a partir de la

viudez, es decir, cuando ya tenían “todos los hijos que Dios les había dado”. Pero también las casadas mantuvieron ese comportamiento, a pesar de las dificultades que solían tener con sus maridos en otros ámbitos. Al mismo tiempo, las casadas se iban a vivir a casa de su familia política o, en el caso de las migrantes, regresaron a establecerse en las localidades de origen de los maridos (Arias, 2002: 174), pero esto también ha cambiado. Para empezar, las empresarias de ahora han negociado con sus cónyuges el número de hijos que van a tener: dos o a lo mucho tres, pero sin duda este es todavía un campo de juego y, como dicen los comentaristas deportivos, “el partido termina hasta que se acaba”, pero es posible pensar que en la mayor parte de los casos se mantendrá la tendencia actual a tener pocos hijos.

Lo más novedoso entre las jóvenes de hoy parece ser su preferencia por vivir en sus propias localidades, pero casándose con hombres de fuera. De este modo, ellas eluden a la familia política y pueden vivir separadas de su propia familia, aunque cuenten con su ayuda (Arias, 2002).

En cuarto lugar, las empresarias de antes tendían a dejar los negocios que habían formado y a pasarlos, en una siguiente generación, a manos masculinas. Las empresarias de ahora no hacen eso. Ellas, es cierto, han aceptado una serie de normas sociales que limitan el desarrollo de sus negocios, pero están conscientes de esta restricción que por lo pronto les permite eludir conflictos conyugales mayores para, de esa forma, mantener la independencia de sus empresas. Esto representa un cambio muy profundo: con su actitud, las empresarias contemporáneas han comenzado a cuestionar en la práctica, más que en la teoría, la validez exclusiva de la empresa familiar como sistema predilecto de organización del trabajo. Tal cambio significa, entre otras cosas, que ya no será tan sencillo marginarlas de las empresas, como a las empresarias de antaño, quienes enmarcadas en la

ideología de la empresa familiar, fueron fácilmente desplazadas del manejo de las empresas que habían formado o mantenido por años.

En quinto lugar, las empresarias de antes disfrutaron de una alta consideración social en sus localidades y en la práctica no sufrieron bloqueos insuperables que las hicieran desistir de su decisión. En lo cotidiano, ellas eran cotidianamente transgresoras del orden social rígido y espacialmente controlado de las mujeres, pero en el discurso, disponían para su arreglo corporal y su comportamiento, de los signos reiterados por la norma social tradicional. Así, como bien ha expuesto Arias (2009), la sociedad local no se sentía amenazada de manera directa en los negocios, ni indirecta, como influencia “perniciosa” sobre sus propias mujeres por la conducta de esas pobres mujeres a las que la vida había colocado en situación especial y, por lo tanto, había que ayudar. Por consiguiente, “era posible seguir defendiendo la asociación de la mujer decente con el ‘no trabajo’, cuyo mayor mérito consistía en hacer milagros con lo que ‘él daba’” (Arias, 2002: 175-176).

La presencia femenina en los negocios podía ser aceptada socialmente, siempre y cuando se vinculara a la idea de “misión”, es decir, a esa especie de encargo que le hacía algún miembro masculino de sus familias, por lo regular el padre, para que velara por la familia. De tal forma que la protección de un miembro masculino de la comunidad se convertía en un aval del comportamiento femenino.

Las empresarias actuales, en cambio, son personajes socialmente controversiales: más de alguna tiene fama de ambiciosa, de que ha subordinado el “bienestar” de su familia a su “gusto por el dinero”, a “tener empleados que le hagan todo”. Se oyen chismes de que algunas no son tan eficientes en los negocios, sino que siempre trabajan endeudadas, y que reciben favores de

sus proveedores o clientes. Pero en el presente, las empresarias usan la noción de *éxito en los negocios* como un instrumento de negociación conyugal y familiar para permanecer en las empresas familiares o personales. Si les va bien y la familia está en situación de bonanza, no hay razón para dejar las empresas. Mucho ha ayudado en este sentido la crisis persistente de la economía nacional y de las actividades locales tradicionales que han obligado a modificar de manera drástica los escenarios previsibles del comportamiento y los valores sociales. Con la crisis como trasfondo irremediable, las empresarias han podido negociar su ingreso y permanencia en los negocios, y con su éxito han ayudado a modificar una frontera clave: hoy por hoy el límite de la decencia femenina ha dejado de definirse en el “no trabajo”, como hasta hace poco sucedía. Así, el trabajo, el ser trabajadora y capaz de hacer prosperar sus negocios ha comenzado a ser un valor femenino por sí mismo o, dicho de otro modo, hoy día “se puede trabajar y ser decente”. Con todo, hasta la fecha las empresarias requieren de un cierto apoyo masculino o al menos de su aprobación. Sólo que en este caso no se trata de miembros de una generación anterior, sino de sus cónyuges, jóvenes como ellas; de allí que estén dispuestas a aceptar algunas limitaciones en su actividad empresarial. Esto no es exclusivo de las empresarias estudiadas; en verdad, forma parte de la historia de muchas mujeres, cuyas vidas se desenvuelven en comunidades urbanas o rurales, en estos tiempos de transición.

De cualquier modo, cabe decir que en este ámbito se advierte una renovada y fuerte tensión, sobre todo, en los últimos veinte años. La crisis que se inició a fines de 1994 ha reivindicado la viabilidad de los negocios de tipo doméstico y esto ha exacerbado la tendencia a la masculinización de la dirección de las empresas. Esto es particularmente cierto en el caso de la manufactura y el comercio. Frente a la carencia de empleos en el mer-

cado de trabajo o debido a problemas en otras actividades, los hombres han tratado de refugiarse en las empresas familiares o, si se quiere, de encargarse de algunas de las actividades que realizaban sus esposas o hermanas. Eso, por una parte, y, por otra, se advierte la tendencia a presionarlas para que dejen sus empresas y pasen a “ayudarlos” en sus negocios. Con esa estrategia, dicen los maridos, es posible reducir gastos y aumentar las ganancias de sus propios establecimientos. Y, a lo mejor, ¿por qué no?, puede ser el momento de tener un nuevo hijo. En este dilema se debaten algunas de las empresarias de ahora. De la manera de negociar su permanencia en las empresas independientes o el retorno a la empresa familiar controlada por el cónyuge surgirán algunas de las pistas sobre su propio futuro y el de las empresarias. Esto trae consigo un retroceso en su empoderamiento, pero sólo ellas y el contexto en el que viven resolverán esa situación.

La política neoliberal y la crisis económica han transformado el papel de la mujer en la sociedad mexicana, básicamente en tres aspectos: *a)* En el mercado de trabajo, *b)* En la vida cotidiana, y *c)* En la participación política.

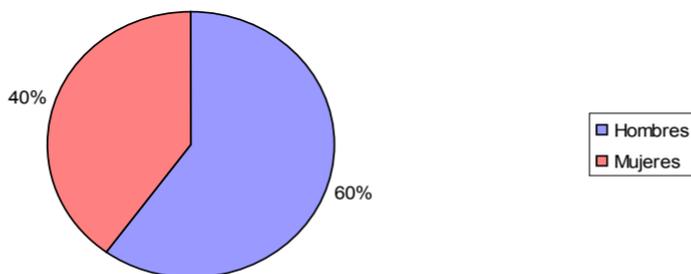
El crecimiento de la Población Económicamente Activa (PEA) es un fenómeno normal del desarrollo capitalista, pero lo que llama la atención es que en una etapa de crisis, la PEA femenina aumenta más que la masculina y que la total. Ello indica que las mujeres se incorporan al mercado de trabajo para aumentar los ingresos familiares. Las apreciaciones anteriores muestran que el empleo femenino se ha incrementado, pero habría que responder un par de preguntas: ¿Cuáles son las actividades receptoras de la mano de obra femenina? y ¿En qué condiciones la mujer se incorpora al trabajo?

La importancia que tiene la mujer en la población total no resulta igual si hablamos de la PEA. Para 2008, el 60% de la PEA se constituía por hombres y 40% por mujeres. La diferencia de

estos resultados pone de manifiesto que el hombre es el que se integra en mayor medida al mercado de trabajo. Este resultado se debe, tal vez, a que la maternidad limita a la mujer en su vida profesional y productiva (gráfico 3.4.). La división del trabajo tradicional destina a las mujeres al cuidado de los hijos y las tareas hogareñas, y es lo que inhibe su incorporación a la fuerza de trabajo.

Gráfico 3.4.

Población Económicamente Activa (Ocupada)



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2010.

En términos de la PEA, la población se distribuye de la siguiente manera: 23.37% en el sector primario; 25.38% en el secundario; 51.04% en el sector terciario, y 0.20% no especificado. Esta información corresponde a los Indicadores Estratégicos de Ocupación y Empleo del año 2010 (cuadro 3.5.).

Cuadro 3.5.
Indicadores estratégicos de ocupación y empleo (2010)

Sector primario	517,363	23.37%
Sector secundario	561,781	25.38%
Sector terciario	1,129,697	51.04%

Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. STPS-INEGI.

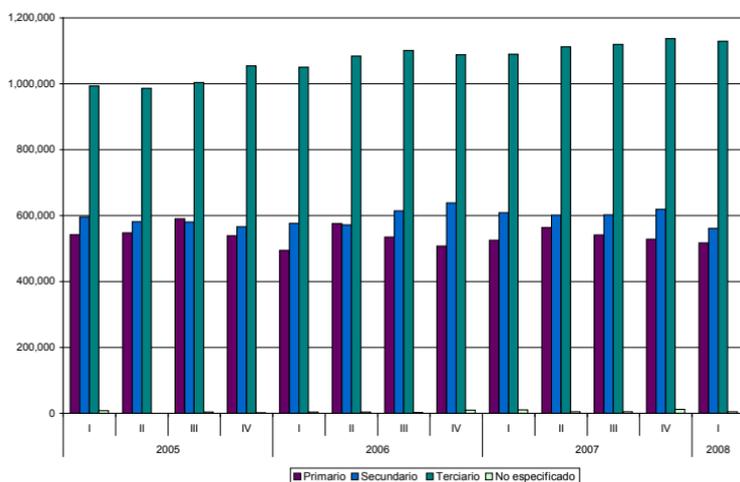
Lo primero que salta a la vista es que el sector terciario ha captado la mayoría de la mano de obra femenina. El crecimiento del sector servicios es parte de un proceso económico mundial que presenta diferencias entre países desarrollados y subdesarrollados. En los primeros, el desarrollo del sector obedece a una alta tecnificación de la industria y al surgimiento de nuevas actividades de servicios, como la telemática, la informática, el sistema financiero y las telecomunicaciones.

En los países subdesarrollados el crecimiento del sector se debe a dos fenómenos: el primero corresponde a la mayor urbanización, que exige más y mejores servicios para la población y la actividad productiva. En esta área se ubican los trabajadores asalariados que se encuentran en la economía formal; el segundo, es producto de las políticas de ajuste llevadas a cabo por el gobierno mexicano para controlar la inflación, lo que conlleva a un retroceso en la actividad económica, una reducción en los salarios reales, cierre de empresas y una agudización de la pobreza.

De igual forma, la apertura comercial ha destruido casi la mitad de la planta productiva del país y ha lanzado a la calle a miles de trabajadores y cerrado las posibilidades de trabajo de la economía formal, tanto a mujeres como a hombres. Los individuos han encontrado la manera de sobrevivir ocupándose en el sector informal, lo que significa bajos ingresos, ausencia de prestaciones sociales y jornadas extenuantes.

La desagregación por estructura sectorial de la fuerza de trabajo, en el ámbito estatal de Puebla, arroja como resultado que la PEA que se dedica a actividades agropecuarias es una actividad netamente masculina. El proceso de tercerización se presenta en una proporción creciente del empleo total de mujeres que se concentra en los servicios y el comercio. El sector tradicionalmente con menor aportación a la PEA de mujeres se encuentra en la industria de la construcción (gráfico 3.5.).

Gráfico 3.5.
Puebla: población ocupada por sectores de actividad económica



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. STPS-INEGI.

La economía poblana se ha caracterizado por una integración tardía al patrón global de reproducción, pero con ritmos acelerados; el resultado ha sido la integración segmentada y polarizada, pues al mismo tiempo que existen sectores altamente dinámicos

y competitivos, la mayoría de sus ramas se caracterizan por una baja productividad (Sánchez Daza, 2000: 21).

Posición de la ocupación

Una expresión de heterogeneidad se encuentra en el porcentaje de la fuerza de trabajo, de acuerdo al nivel de ingresos para hombres y mujeres. Tomando como base lo que se observa en el cuadro 3.6., un núcleo significativo de la fuerza de trabajo potencial no recibe ingresos, y de éste más de 50% son mujeres, pero la diferencia es casi nula en hombres y mujeres en el nivel del ingreso correspondiente a quienes ganan hasta un salario mínimo, que se presenta en otro 50%. En los siguientes rubros por nivel de ingreso las mujeres reciben menores ingresos que los hombres, y la diferencia es evidente.

Cuadro 3.6.
Población ocupada por posición de la ocupación (2010)

Posición de la Ocupación	Hombres	Mujeres	Total
PEA	1,380,973	915,626	2,296,599
Trabajadores subordinados y remunerados	800,322	498,093	1,298,415
Asalariados	744,253	473,292	1,217,545
Con percepciones no salariales	56,069	24,801	80,870
Empleadores	70,223	7,984	78,207
Trabajadores por cuenta propia	352,845	222,491	575,336
Trabajadores no remunerados	105,323	156,070	261,393

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2010.

Como se observa en el cuadro anterior, la población ocupada en función de la posición que tiene dentro de su trabajo, se

distingue que 1,298,415 son trabajadores subordinados y remunerados (59.53%), de los cuales 34.84% son hombres y 21.68% son mujeres. Igualmente, se tiene que 1,217,545 son asalariados (53.01%), de los cuales 32.40% son hombres y 20.60% son mujeres. Los trabajadores con percepciones no salariales son 80,870 (3.52%), de los cuales 2.4% son hombres y 5.69% son mujeres.

En cuanto a la participación de empleadores, se tiene que 78,207 (3.40%) son propietarios de los bienes de producción, con trabajadores a su cargo, lo que hace una diferencia palpable entre hombres y mujeres, pues mientras que los primeros representan 3.05%, las segundas sólo representan 0.34%. Por otra parte, de los 575,336 (25.05%) empleados que trabajan por su cuenta, sin emplear personal pagado, 15.36% son hombres y sólo 9.68% son mujeres. En total 261,393 (11.38%) son trabajadores que no reciben remuneración.

Lo anterior obedece a diversos motivos relacionados con el desarrollo económico, social y cultural, que no sólo se refleja en el estado de Puebla, sino también en toda la nación. El número de personas fuera de la edad laboral que participan en la actividad económica varía según el nivel de desarrollo económico. Incluso cuando existen estimaciones y opiniones diversas, puede decirse que esta desigualdad del ingreso ha sido una tendencia y constante del sistema capitalista. Así, se presenta en un consenso entre los diferentes especialistas del tema en donde las políticas económicas y sociales hasta ahora aplicadas no han sido lo suficientemente eficaces como para reducir la inequidad de la distribución del ingreso, aunque sea para mejorar el poder de compra de amplios segmentos de la población que están atrapados en condiciones de pobreza extrema.

De las anteriores categorías, son los trabajadores subordinados y remunerados quienes mostraron mayor dinámica para el año 2010. Los empleadores se encuentran en el sexto lugar de

posición de la ocupación, mientras que las empleadoras no representan ni siquiera al 1% de la población ocupada.

La falta de atención hacia el estudio de las empleadoras que forman parte de la población femenina económicamente activa se explica, a su vez, por la escasa visibilidad de la mujer empresaria en la región. Una de las características de este tipo de ocupaciones es que también en los cargos de representaciones gremiales hay poca participación de éstas tanto en el ámbito nacional como en el del estado de Puebla. Esta situación contrasta con lo que ocurre en otras esferas donde, aunque sea de forma minoritaria, las mujeres han ocupado puestos públicos o de representación política y ejercen liderazgo como gobernadoras, diputadas, senadoras, secretarías y subsecretarías de Estado.

En lo que respecta a Puebla, el análisis se dificulta debido a la incompatibilidad de los datos entre las distintas fuentes estadísticas de Puebla, y a la ausencia de trabajos académicos sobre el tema que se ha planteado desde el inicio de este estudio.

Tamaño de la empresa

Las empresas de mujeres son generalmente pequeñas. Actualmente, en Puebla, cerca de nueve de cada diez empleadoras posee un micronegocio; el 11.6% cuenta con un negocio pequeño, y 0.6% pertenece a una empresa mediana, según resultados de la ENOE. La dimensión de empresas se enmarca de acuerdo al número de trabajadores que en ella labora.

Cuadro 3.7.
Clasificación de las empresas según el número de trabajadores
(2012)

	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
Industria	1-15	16-50	51-250	251 y más
Comercio	1-5	6-15	16-250	251 y más
Servicios	1-5	6-50	51-250	251 y más

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Glosario 2012.

De acuerdo con el diagnóstico de INMUJERES, la inserción de mujeres en las microempresas se atribuye a que estos negocios no requieren de una alta especialización. En un primer momento este tipo de empresas les permite compaginar su responsabilidad de trabajo con las actividades propias del hogar.

Factores que inciden en el emprendimiento de mujeres en Puebla

Este apartado tiene como propósito abordar las relaciones en el ámbito poco explorado de la participación de mujeres en la actividad empresarial. Pondré énfasis en los factores y conflictos que estas mujeres enfrentan al iniciar y desarrollar una empresa. Para tal efecto, elaboré un cuestionario-entrevista y una guía de entrevista a profundidad a fin de recopilar los datos que dan sustento empírico a este estudio. Al iniciar la formulación del primer instrumento de investigación definí tres ejes de búsqueda: aspectos de la identidad de género de estas empresarias, sus trayectorias laborales y sus condiciones familiares y sociales, en general; así pues, generé un instrumento que aglutinó preguntas organizadas en función de las siguientes variables:

- a) Datos personales
- b) Edad
- c) Escolaridad
- d) Antecedentes familiares
- e) Características del hogar
- f) Condiciones de vida
- g) Esfera laboral

Este primer cuestionario-entrevista presenta preguntas de respuestas cerradas y preguntas de respuestas abiertas. La ventaja de este cuestionario-entrevista es que permite, por un lado, dar respuestas rápidas para algunas preguntas, sobre todo, de aquellas que proporcionan información cuantitativa; por otro lado, las demás preguntas posibilitaron que las personas se pudieran extender hasta donde lo desearan y, en ese momento, yo podía intervenir con otras interrogantes en función de lo expresado.

La aplicación de este cuestionario-entrevista ofreció seguridad a las empresarias, ya que al ser leído, las informantes sabían los límites y alcances de las preguntas. Por otro lado, al suministrarlo de forma personal, la información que se iba obteniendo, podía ser ampliada. En este caso, resultó muy conveniente que yo poseyera un capital sociolaboral para la selección de la muestra; es decir que mis experiencias laborales previas y mi red de relaciones sociales tuvieron una incidencia positiva para llevar a efecto la investigación de campo. No obstante, la falta de tiempo disponible por parte de las empresarias dificultó el proceso.

Al concluir este trabajo, interrogué a doce empresarias sobre esta experiencia: todas coincidieron en manifestar que les había parecido interesante ser entrevistadas y que sus conversaciones fuesen grabadas. Además, ellas refirieron que nunca imaginaron ser investigadas y mucho menos que sus experiencias se vieran reflejadas en una tesis. Cabe mencionar que no todas las entre-

vistas se concretaron satisfactoriamente, ya que algunas de ellas se sintieron cohibidas para comentar su vida laboral y familiar.

Debido a la heterogeneidad de problemas a los que las entrevistadas han debido enfrentarse, así como a los diferentes niveles socioeconómicos a los que pertenecen, y a que sus motivaciones, intereses y capacidades potenciales son distintas, las empresarias no constituyen un grupo homogéneo.

Si bien, un número cada vez mayor de mujeres ha tenido acceso a la formación universitaria o a la capacitación técnica, muchas desean utilizar sus competencias y su experiencia no sólo como asalariadas —en cuyo caso se reducen sus posibilidades de ascenso profesional y de conciliar sus múltiples funciones—, sino también como trabajadoras por cuenta propia y como empresarias, aunque también es verdad que muchas de ellas emprenden actividades empresariales aun sin disponer de una formación adecuada, alentadas solamente por su empeño. Por otra parte, comprobé que, en efecto, la participación femenina en la actividad empresarial se concentra en el sector comercio y servicios.

La emergencia de las nuevas identidades femeninas refleja un cambio cultural inobjetable. La presencia femenina en todos los espacios sociales, desde las organizaciones públicas y privadas hasta los cuadriláteros de box y lucha, denotan que la inteligencia y la propia fuerza bruta han dejado de ser sinónimos monopolizados por la identidad masculina.

Aunque la aparición de las mujeres en los cargos públicos concita un proceso de apropiación y conquista de espacios resguardados socialmente para los hombres, del mismo modo implica una desigual competencia para la mujer, quien se ve forzada a luchar contra los imaginarios colectivos que aún insisten en que el espacio “natural” de la mujer es el privado (Martínez, 2004).

La presencia femenina en las altas esferas del poder y en todos los ámbitos de la vida pública, en las artes y el deporte,

representan una de las primeras premisas que obligan a los investigadores a derribar el convencionalismo analítico ligado a la interpretación del concepto *división sexual del trabajo*. En efecto, dicho de esta manera, se trata de reconocer las expresiones concretas del cambio cultural para combatir los principales tabúes que reducen las posibilidades de esgrimir otro tipo de argumentaciones en los estudios de género y, principalmente, en los estudios centrados en las mujeres. De tal suerte, que mi interés consiste en reflexionar en torno al papel que juegan las mujeres que ejercen poder en las organizaciones privadas. Esta reflexión estará guiada por las limitaciones que impone la cultura en el desarrollo de la actividad empresarial.

Hay bastantes argumentos de peso que se proponen explicar por qué las mujeres participan en actividades empresariales. Una de ella insiste en que hay una estructura económica que deriva en la pérdida de puestos de trabajo, bajos salarios y debilitamiento de los sindicatos.

Las mujeres empresarias suelen proceder de la clase media y tienen expectativas acordes a las exigencias de la modernidad, pero deben apropiarse de las normas y códigos tradicionalmente establecidos para reproducirlos en el ámbito económico y social. Además, en su entorno familiar están presentes prácticas de género, sexo y patriarcado, por lo que no conservar una actitud de “mujer” significa quebrantar ese mundo y ser etiquetada como una “mala mujer”. Sin embargo, la cuestión es ésta: ¿Cómo las mujeres empresarias reelaboran, se apropian y transforman discursos y prácticas propias de un mundo patriarcal? Para responder la pregunta planteada hay que analizar la variedad de obstáculos, niveles socioeconómicos y grupos etarios de las empresarias, pues como ya se dijo, éstas no constituyen un grupo homogéneo.

La mayoría de las mujeres entrevistadas, como Concepción, Angélica, Eva Guadalupe, María, Georgina y Patricia, vivían en un núcleo familiar tradicional con arraigadas prácticas de género y patriarcado. Las entrevistadas manifestaron que habían vivido con la idea de que ellas algún día trabajarían, ya que crecieron en un ambiente familiar en el que su madre trabajaba, lo cual influyó, sin duda, en su decisión de insertarse al mercado laboral.

Esto es lo que Angélica refirió acerca de cómo pensó su iniciación al mundo de los negocios:

Inicié mi actividad cuando me casé y decidimos irnos a Estados Unidos, al ver que su sueldo no alcanzaba para tener una vida mejor, me angustié, ya que la vida en ese país es cara, y cuando tuvimos a nuestro primer hijo fue más difícil, no sabía cómo ayudar a mi esposo y a mi familia y, la verdad, estaba desesperada. Un familiar me presentó con un joyero en el Distrito Federal y me dio un crédito para vender oro: era un gran riesgo, pero lo tomé. El vender oro es muy fácil, ya que las personas obviamente como ganan en dólares, es más fácil que te vayan abonando, cada semana sus treinta o cuarenta dólares, y cuando terminan de pagar, te piden otra cosa. Una de las razones primordiales es que los que no tienen papeles, no pueden salir a las grandes plazas a comprar, por miedo, es por ello que al llegar yo con mi mercancía y tocar a su puerta directamente les era más fácil y a mí me convenía, pues me hice de algunos clientes (Angélica, 49 años).

Concepción, por su parte, expresa abiertamente la influencia de su decisión sobre su propia vida, especialmente su inclusión al mundo empresarial:

Cuando estuve en el gobierno, tomé un curso de repostería; fue cuando empecé a vender pasteles; también vendí ropa en el

instituto en donde yo trabajaba. Me fue muy bien, incluso a veces me contrataban para algún banquete. Cuando tenía los pedidos era de ir a la central de abastos, y regresar con mis bolsas cargadas de harina, huevos, fruta, azúcar, etc. A veces, sin mentir, eran las dos de la mañana y seguía haciendo pasteles; era sólo dormir unas tres o cuatro horas y levantarte, bañarte e irte al trabajo. A veces eran dos o tres a la semana, pero eran chiquitos. Después comencé a hacer más grandes: para boda, quince años, tres años, bautizos, panqués, empanadas también me pedían, es cuando decidí en primer lugar, contratar a alguien que me ayudara y seguir haciendo pasteles (Concepción, 55 años).

Otra de las razones que se aducen acerca de qué motiva a las mujeres a participar en actividades empresariales es la estructura socioeconómica desfavorable. Tal situación ha provocado que las empresas exijan de sus empleados más entrega, un mayor dinamismo y una mayor productividad. La transformación del trabajo en esta nueva trama económica provoca tensiones que exigen mucho de los empleados y de sus familias. Precisamente a esta situación se refiere Eva:

Cuando salí de la licenciatura, nunca pensé que el trabajo me absorbiera todo el tiempo, sentía que me consumía, nunca tenía tiempo de nada, trabajaba de lunes a domingo en una tienda donde nunca se cerraba, era la contadora y administradora del negocio, tenía muchas responsabilidades con el dinero, depositaba dinero, pagaba nómina, llevaba la contabilidad, entraba a las nueve de la mañana y no tenía hora de salida. Durante ese tiempo tuve a mi primera hija, y aunque no quería el dueño, tomé mis días de incapacidad, pero antes tuve que trabajar más para que me autorizaran la incapacidad; lo más importante es que no veía a mi hija, no tenía vida familiar, mi único día de descanso eran los martes. Decidí poner mi negocio

cuando me liquidaron de la empresa donde trabajaba, ya que tenía diez años de antigüedad. Me siento afortunada, ya que me dieron mi liquidación y con ese dinero inicié mi tiendita de abarrotes, pero no fue fácil, ya que me ha costado mucho trabajo sostenerme (Eva, 40 años).

Las empresas dirigidas por mujeres no pueden ser consideradas aisladamente del entorno económico y sociocultural en que se desenvuelven. Ese entorno puede ser propicio o no para la inserción al mercado laboral de las empresarias. Los valores sociales, tales como la subestimación de la función económica de las mujeres y la existencia de estereotipos en cuanto a las funciones propias de cada sexo influye mucho a la hora de tomar una determinación sobre el futuro laboral. Ése es el caso de Guadalupe, quien nació en la Ciudad de México en 1930. Al momento de entrevistarla tenía 83 años, y a una pregunta que le hice respondió lo siguiente:

Yo soy una mujer de trabajo. Yo trabajaba como secretaria en el Ayuntamiento de aquí de Puebla. Perdona la modestia, o la vanidad, pero es que yo fui “excelente secretaria”. Ahí trabajé durante seis años. Hasta que un día mi novio de permiso me propuso matrimonio, él me propuso dejar de trabajar y que le ayudara en su ferretería, ya que se vería muy mal que siendo casados siguiera trabajando. Me casé de veintiún años, pensaba que ya no me casaría porque todas mis amigas y familiares ya estaban casadas y con hijos, ya era grande cuando me casé. Para mí fue muy bueno que pudiera seguir trabajando con mi esposo y a la vez atender mi hogar, por lo que aprendí muy pronto el manejo de la ferretería. Le hacía a todo, un rato en la caja, otro acomodando mercancía en los estantes y atendiendo a mis hijos y marido. Hasta que él se puso grave y falleció; en ese momento asumí toda la responsabilidad de

mis hijos y de la ferretería, que era el único sustento de mi familia. Mis familiares decían que la vendiera, que me dedicara a otra cosa porque no era un negocio para una mujer, pero no hice caso y hasta la fecha estoy aquí (Guadalupe, 83 años).

El acceso limitado de las mujeres a cierto tipo de formación profesional, así como las políticas y la legislación, son factores que repercuten en la creación, supervivencia y desarrollo de las empresas dirigidas por mujeres, o pueden incluso excluir a éstas de importantes segmentos del sector de las microempresas y de las pequeñas empresas (por ejemplo, empresas con un alto potencial de crecimiento, empresas de base tecnológica y algunas empresas industriales o agrícolas). Por otro lado, el sector servicios está considerado como el sector “femenino” por naturaleza, de allí también que una proporción importantísima de empresas dirigidas por mujeres se ubiquen en él. La opción empresarial también se caracteriza por un sesgo de género.

Otra barrera más es que a menudo la actividad empresarial de las mujeres es imperceptible, pues muchas de ellas laboran desde su domicilio. Esta forma de trabajar a veces les impide enterarse de la existencia de programas para el desarrollo de las capacidades empresariales. A partir de estas circunstancias, se vuelve imperioso desarrollar programas especiales para las mujeres emprendedoras que trabajan desde su hogar. Al respecto, Julieta cuenta lo siguiente:

Yo tenía que ajustarme al horario de la escuela de mi hijo, y hacer todo lo posible por cumplir con mi trabajo y a la vez atender a mi familia. Es decir, pedir permiso para ir por mi hijo y regresar por la tarde para cumplir las ocho horas al día, y si me quedaba más de ocho horas eso no me lo tomaban en cuenta, por lo que decidí abrir la cochera de mi casa y vender comida. No quería tener un trabajo

que me impidiera estar con mi familia, bueno eso de pensar que alguien que tiene un negocio puede abrir y cerrar cuando quiera es mentira, es muy esclavizante. Si no abres un día o no tienes horarios estrictos de abrir y cerrar, la gente se va (Julieta, 45 años).

García (2007) señala que la responsabilidad de la familia, que recae principalmente en las mujeres, es la causa que les impide obtener mayores logros laborales y acceder a puestos más altos, al menos así sucede en las sociedades occidentalizadas. Es decir, los puestos directivos no sólo se alcanzan por medio de méritos y diplomas, sino mediante una lucha de poder que rodea a la jerarquía masculina.

En este sentido, los motivos por los cuales las mujeres que ocupan puestos ejecutivos de alto nivel deciden permanecer o abandonar su trabajo se deben a la complejidad que prevalece en el mundo corporativo, en donde las tensiones entre trabajo y familia se provocan, en gran medida, por la intolerancia y falta de flexibilidad en los horarios a los que se ven sometidas.²⁹ Con frecuencia, las mujeres que se encuentran en esta situación, recurren a estrategias en las que la familia extensa juega un papel fundamental (Serna, 2012: 21), así lo revela Maricarmen:

Los puestos de dirección son muy complicados. Para mí fue un reto cuando me nombraron gerente del banco, porque el hecho de ser mujer se dificulta, en el tiempo, en la relación de pareja. Mi

²⁹ En el año 2000, Pérez Lizaaur llevó a cabo en México uno de los trabajos pioneros sobre este tema; se trata de un estudio de corte antropológico. La autora tuvo como propósito elucidar las razones por las cuales las mujeres ejecutivas permanecían o renunciaban a su trabajo. Estas aportaciones coinciden con las de Arango, Viveros y Bernal para el caso de países del Cono Sur respecto a la fricción en cuanto al desempeño laboral en actividades ejecutivas y el papel que ejerce la cuestión familiar en la condición de madre trabajadora. Esto también ha sido señalado por Serna (2003).

esposo, por cuestiones de machismo o inseguridad, empezó a cambiar. Todo esto porque yo tenía un sueldo mayor que el de él; cada vez que llegaba la quincena, me quitaba el dinero y él era el que disponía de todo, mientras que yo tenía que adaptarme a lo que él decidiera. Este tiempo fue muy triste para mí; él tenía inseguridades, el día a día era muy cansado, los problemas eran cada vez más frecuentes y llegó un momento incluso que él me decía cosas que me lastimaban, como por ejemplo: que me había embarazado para atraparlo o que lo engañaba. Por todos estos problemas decidí renunciar a mi trabajo, y como fue renuncia voluntaria no me dieron nada más que las gracias, y pedí un préstamo ahí mismo en el banco. No tenía idea de lo que iba a hacer con ese dinero, que era poco. No tengo ningún familiar que se dedicara al comercio, pero pensé en comprar toallas, sábanas, manteles y venderlos. En ese momento empecé a hacer negocio (Maricarmen, 49 años).

Las investigaciones realizadas acerca de la flexibilidad del trabajo se han orientado al análisis de los impactos en el sector empresarial y sobre aspectos tales como la calificación, la formación profesional, el uso de nuevas tecnologías, la reorganización del trabajo y, más recientemente, sobre los distritos industriales y los encadenamientos productivos, entre otros (Rendón, 1993).

Sobre esta discusión es difícil encontrar una relación entre la participación masculina y la femenina, a excepción de algunos estudios en los que se ha rescatado la importancia de la presencia de las mujeres en procesos de flexibilidad, aunque en la mayoría de los estudios se reconoce la figura del trabajador encarnado en la figura del hombre como sujeto universal (De la O, 2004).

Los estudios de género abordan desde una perspectiva crítica la utilización de las dicotomías producción/reproducción, público/privado. Se cuestiona la visión del ámbito doméstico y reproductivo como femenino, privado y opuesto a la esfera de

lo público-productivo, entendido como lo masculino, y la aceptación de la división sexual del trabajo (hombres-proveedores, mujeres-amas de casa) como algo natural e inherente al papel de las mujeres en nuestras sociedades.³⁰ No obstante, se entiende que esta división sexual es una construcción sociohistórica susceptible de transformación (Yanagisako, 1979). En este sentido, sabemos que en la actualidad, principalmente en los países desarrollados, se ha perfilado una clara tendencia hacia una mayor participación de las mujeres en distintas esferas de lo social.

De manera particular, la segunda mitad del siglo xx fue testigo de importantes cambios en la familia que removieron las estructuras patriarcales. Uno de esos drásticos cambios se relaciona con el hecho de que una vez establecida la unión conyugal, se supone que hombres y mujeres cumplirán de manera cabal sus respectivos papeles de género que tan comúnmente se han estatuido, y que consisten básicamente en que el varón aporte el aprovisionamiento material de la familia y la mujer brinde resguardo y fidelidad a su marido. Al entenderse el matrimonio como una relación contractual de derechos y obligaciones, en la que cada una de las partes se compromete a satisfacer la esfera de actividades que le corresponde, en el momento en que ese equilibrio se rompe la parte afectada se encuentra en su derecho de resolver sus necesidades económicas de la forma en que considere conveniente, como explica Yolanda:

Pienso que me tocó la misma suerte que mi mamá, ya que me tocó un hombre flojo. Él trabajó en unas oficinas de gobierno, pero des-

³⁰ Las labores socialmente asignadas a las mujeres pueden influir en su incorporación al mercado laboral, inhibiéndola o fomentándola, de tal forma que, como lo constata la bibliografía existente en México, se considera que las mujeres no unidas y las unidas, con hijos mayores, enfrentan menos obstáculos para incorporarse al mercado de trabajo (García y Oliveira, 2006).

de que lo despidieron, según él ya no encontró trabajo y pedíamos dinero prestado para comer, hasta que un día pensé en tener abogados. También lavaba ajeno y planchaba. Entonces nos dejamos porque era muy irresponsable y porque quería mandar, siendo que no aportaba dinero. Con eso mantuve a mis hijos y les di estudios, la verdad es que me fue muy bien y con el tiempo puse esta lavandería y tintorería (Yolanda, 65 años).

Otro factor que caracteriza las interpretaciones acerca de la inserción de las mujeres en la actividad empresarial es la maternidad, que se ha definido como un espacio de anclaje genérico para la construcción de las mujeres como sujetos, debido a la especialización procreativa esencialmente del cuerpo femenino, el deseo de ser madre y el amor incondicional por los hijos. Así lo expresa Aurora:

Mis papás se divorciaron cuando tenía cinco años. Primero fui a vivir con mi papá, luego ya con mi mamá. Pero desde siempre yo tenía muy definido que quería estudiar, entonces por ese lado no tuve conflictos. Pero me metí a trabajar porque me peleé con mi padre y era su manera de castigar: “Pues ya no te doy nada y hazle como puedas”. Yo soy muy orgullosa y le dije: “Perfecto, no hay problema”. Fue por eso que empecé a trabajar desde jovencita, no porque me muriera de ganas por hacerlo, pero luego me fascinó y estaba yo encantada. Siempre pensé en tener una familia, como no la tuve... ya que mis papás se divorciaron, deseaba casarme, tener hijos y cuidar a mi familia, porque pienso que las mujeres deben de cuidar a su familia e hijos, ya que para eso nacimos. Cuando me casé dejé de trabajar y me embaracé muy rápido. Mi esposo afortunadamente y gracias a Dios tenía dinero para mantenernos él sólo, pero siempre se necesita más dinero, pero no me gustó mucho estar de ama de casa: es importante que uno tenga su propio dinero. Fue

cuando le propuse a mi esposo que quería poner un negocio, inicié con una cocina económica, primero le vendí a mi familia y después fue creciendo y ahora tengo encargo de banquetes para fiestas muy grandes, no me dediqué totalmente al cuidado de mi familia. Ya que conforme el negocio fue creciendo, yo ya no podía estar con ellos, pero me entendían, ya que sabían que era por estar mejor económicamente (Aurora, 55 años).

Durante la última década, la creación de microemprendimientos ha sido una estrategia muy difundida entre las mujeres poblanas para sobrellevar la crisis económica y afrontar los altos niveles de desempleo propios y el de sus compañeros. Muchas de estas iniciativas se ubican en el sector gastronómico, textil, artesanal y de la decoración. En muchos casos, surgen como una manera de aumentar los ingresos familiares. También hay empresarias que llegan a serlo casi de manera accidental, como por ejemplo, al heredar. Esto quiere decir que se incorporaron al trabajo como empresarias a consecuencia de problemáticas familiares muy localizadas, pero tampoco son arribistas o improvisadas, como comenta Cristina:

Desde que recuerdo, siempre tuvimos el negocio de materiales para construcción, siempre crecí en este medio y le ayudé a mi papá; sabía quiénes eran los clientes, proveedores, trabajadores, que eran como de la familia. Desde chicos siempre, siempre compartimos esa responsabilidad de estar en el negocio y ayudar a mi papá; me acuerdo que por las tardes y el fin de semana ayudábamos a limpiar y ordenar cosas; también recuerdo que mi papá repetía constantemente: “Este medio es muy feo para las mujeres, para las niñas, así que tú cuando seas más grande ya no podrás venir porque es un ambiente de hombres”; y lo cumplió, porque cuando tenía quince años yo ya no fui al negocio. Mi mamá sólo se interesaba en su quehacer,

nunca platicaba, quizá porque se casó muy chica, de catorce años; pero te cuento que terminé la licenciatura y empecé a trabajar, me casé y tuve tres hijos, siempre trabajé. Cuando mi papá ya no pudo atender el negocio, se quedó a cargo mi hermano, pues como es hombre, era el idóneo para seguir adelante con la actividad. Pero se gastaba el dinero y sinceramente no pudo sostener la empresa, y yo la recuperé, pagué las deudas que había adquirido con proveedores y aquí estoy a cargo de todo. Me siento orgullosa de seguir con lo que nos dejó mi padre, aunque no estuviera en sus planes que yo me hiciera cargo de esto (Cristina, 62 años).

El patriarcado es una estructura básica de todas las sociedades contemporáneas. Se caracteriza por la autoridad, impuesta desde las instituciones, de los hombres sobre las mujeres y sus hijos en la unidad familiar. Para que se ejerza esa autoridad el patriarcado debe dominar toda la organización de la sociedad.

Una perspectiva interesante para el análisis y la comprensión de la transformación del patriarcado, es la que propone Castells (2001), quien sostiene que el proceso que resume y concentra este cambio es la crisis de la familia patriarcal. Si ésta se desmoronara de forma gradual pero segura, todo el sistema del patriarcado, y el conjunto de nuestras vidas, serían transformadas. Desde luego, ésta es una idea pavorosa, y no sólo para los hombres. Por eso, el desafío al patriarcado es uno de los factores inductores más fuertes de los movimientos fundamentalistas que aspiran a restaurar el orden patriarcal; su reacción violenta podría alterar los procesos actuales de cambio cultural, ya que ninguna historia está escrita de antemano. En su análisis, este autor trata de determinar las causas de las formas tradicionales de la familia patriarcal, y para ello se detiene en examinar algunos indicadores. Concluye que las estadísticas, por sí solas, no pueden contar la historia de la crisis del patriarcado, pero cuando los

cambios son tan amplios como para reflejarse en las estadísticas nacionales comparadas, cabe asumir con certeza su profundidad y rapidez (Castells, 2001: 122).

Intento demostrar lo que se ha denominado *techo de cristal*, que aparece como un conjunto de elementos subjetivos que impiden de manera generalizada el ascenso de las mujeres a posiciones altas dentro de las estructuras jerárquicas de las instituciones públicas o privadas. En este sentido, el *techo de cristal* representa un conjunto de estructuras simbólicas a partir de las cuales los hombres y las propias mujeres dificultan o impiden el trabajo de las mujeres en los espacios de poder. Así lo pone de manifiesto Beatriz:

A mí me gustaba lo que hacía; siempre di más que los demás en mi anterior trabajo, me gradué de actuaría y trabajé diez años en una aseguradora. Fui representante regional. Mi experiencia fue muy difícil: nunca podremos ganarle a los hombres, ni siquiera a las mismas mujeres, porque te ven mal que andes en reuniones donde todos eran hombres. Fui tachada como “marimacha”; eso implicaba un doble reto, pues siempre hay caballeros que con desaire se niegan a ser mandados por una mujer; hay burlas, se cuentan chistes... por eso cada mañana, sentada ante mi escritorio, dejaba a un lado mis debilidades, porque las tenía y las tengo, y me mostraba fuerte. Así logré estar diez años, pero, ¿sabes qué paso?; ¿por qué ya no sigo ahí? Pues te diré que las decisiones se realizan en cenas, inclusive bares, pero ya no fue posible, ya que mi pareja se molestaba y literalmente me dijeron que yo no era apta para ocupar el puesto, y la verdad no quise aceptar otra cosa menor de la que había logrado, eso era regresar a una subdirección, no era justo. Para no hacerte más largo el asunto, me liquidaron y ahí pensé en invertir en una tienda de abarrotes, pero te confesaré algo: siempre

pienso en cómo hubiera sido si aún trabajara en la aseguradora. Es algo que nunca podré saber (Beatriz, 59 años).

El fundamento de las estructuras simbólicas del *techo de cristal* es la cultura, en la que prevalece la percepción tradicional de las mujeres como la única responsable del cuidado de los hijos y la responsabilidad de los quehaceres domésticos. Al mismo tiempo, se reconoce el predominio de una cultura que define las expectativas de las mujeres, de tal forma que los valores que ellas forjan en sus procesos de socialización son elementos subjetivos de castración de la actitud femenina ante la ocupación en las estructuras de poder.

Las funciones de liderazgo que hoy desempeñan las mujeres en empresas privadas, en la administración pública, la ciencia, la política, las artes... aluden a un funcionamiento cultural y nos llevan a reconocer que ellas se han apropiado de símbolos que todavía aparecen en el campo del predominio masculino. En este caso, la incorporación de estas mujeres en nuevos espacios de poder se presenta dentro de transformaciones económicas, políticas y socioculturales de una sociedad que paulatinamente se incorpora a la modernidad (Serna, 2008).

Una de las vertientes que da respuesta a la inclusión de las mujeres en la actividad empresarial ha sido la inestabilidad laboral que afecta al núcleo y existencia misma de la construcción social trabajador/jefe/proveedor, la cual está muy enraizada en la sociedad contemporánea.

Esa construcción social está compuesta de una serie de pilares básicos que, en su conjunto, definen un “deber ser” que abarca las relaciones del trabajador en el ámbito familiar y laboral, así como las articulaciones entre ambos. Los principios básicos de tal construcción social son amenazados por la inestabilidad laboral; en sintonía con esto, Graciela refiere:

Nunca olvidaré que fuimos pobres; mi esposo trabajó muchos años en Volkswagen en el área de hojalatería y pintura, hubo recorte de personal y fue entonces cuando lo despidieron, cuando fue lo de Estados Unidos de la guerra. No te voy a mentir, yo no sabía nada de negocio, nunca trabajé, sólo en la casa, pero te juro por Diosito que cuando uno está necesitado uno piensa y piensa qué vamos a hacer; no teníamos para la inscripción de mis hijos, son tres, y una noche se me ocurrió que con mi anafre y carbón podría vender chalupas. Esa decisión nos cambió la vida: dicen que cocino muy rico y mis chalupas son muy buenas, así fue como empecé en esto de la comida cuando a mi marido lo sacaron de la fábrica (Graciela, 40 años).

La explicación que dan algunas mujeres acerca de por qué se convirtieron en empresarias son distintas a las expuestas en los casos anteriores, en los que prevalece la necesidad de aumentar los ingresos para la manutención del hogar. Cuando el salario del jefe proveedor económico de familia es deficiente o tiene múltiples interrupciones, una de las principales alternativas que tiene el grupo doméstico es enviar integrantes al mercado laboral (García y Oliveira, 1998; Salles y Tuirán, 1999; Selby, 1990; Pacheco, 2001; Pedrero, 2003; Blanco, 2001); cuando así sucede, el papel de ama de casa-esposa-madre, o el de hijos-estudiantes se altera, si no es que se disuelve. Esto ocurre cuando se trasladan esas responsabilidades a otros miembros de la familia.

Un hallazgo más del estudio que estoy comentando, es que cuando quien ejerce el rol de proveedor pierde su empleo, puede pasar más tiempo con su familia, de manera que interviene en las rutinas de su esposa e hijos y, por ende, también se involucra en el ejercicio de las funciones básicas de sus familiares.

El mundo de las empresarias no es diferente al de las otras mujeres trabajadoras. En distintos momentos y regiones ellas se

han insertado al mundo laboral en los momentos en que las crisis regionales o nacionales han afectado los entornos laborales y sociales donde se desarrolla su vida familiar. El acontecimiento más documentado ha sido el del ingreso femenino al trabajo asalariado; en este contexto, los elementos que han servido de “ayuda” y complementariedad al ingreso familiar suelen encubrir, incluso por las mismas mujeres, los procesos de negociación y cambio de la identidad genérica, que son los que han hecho posible su incorporación al trabajo asalariado. Al criticar el poder masculino y sus resultados en el mundo que compartimos, vemos que no se trata de que las mujeres intenten, a su vez, dominar a los hombres, sustituyendo fases del patriarcado por fases de matriarcado, ya que

La lucha es por la transformación del poder mismo, sus términos y sus condiciones, todo lo cual se apoya en una legislación que tome en cuenta los intereses femeninos. Menos aún se pretende anular las diferencias de los sexos para alcanzar la igualdad. Porque requerir que una sea igual a los que marcan el criterio que nos distingue y clasifica como distintos socialmente, traerá como consecuencia la imposibilidad misma de alcanzar tal igualdad, porque nunca cumpliríamos el criterio (Serna, 2010: 21).

También hay circunstancias que provocan que las mujeres participen en actividades empresariales enmarcadas en una estructura económica y social de dominación en la que ellas reciben un trato diferencial generalmente discriminatorio en razón de género. Las entrevistadas apuntaron siete razones que las habían llevado a integrarse al mundo empresarial, que admiten ser agrupadas como sigue:

1. Por necesidad o deseo de aumentar sus ingresos
2. Por una experiencia poco favorable en el ámbito laboral

3. Por considerar que administrar su tiempo para atender el hogar y la actividad económica a la vez era un buena opción
4. Por viudez
5. Porque su pareja no trabaja
6. Por haber recibido una herencia
7. Porque su pareja se quedó sin empleo.

De esta lista se desprende que en Puebla la presencia de las empresarias corresponde a una composición y perfil con clara orientación hacia sectores medios. Sin lugar a dudas, esto constituye un desafío importante y de largo alcance para el diseño y ejecución de las políticas públicas, como ya señalé. Pero es necesario precisar que al clasificar las razones que motivaron a las mujeres que formaron parte de la muestra de este estudio, no pretendo hacer generalizaciones que cubran todas las posibles respuestas; sin embargo, hay coincidencias que considero pertinente señalar. Al mismo tiempo, la trayectoria personal de estas mujeres prevalece como un papel clave en las decisiones que tomaron en lo concerniente a su futuro.

Cuadro 3.8.
Razones para elegir la actividad empresarial

Nombre/ Edad	Grado académico	Motivos para elegir ser empresarias	Trabajos anteriores	Actividad
Eva (40 años)	Ninguno	Su pareja se quedó sin empleo	Ninguno	Restaurante
Graciela (40 años)	Administradora	La liquidaron de su anterior trabajo y con ese dinero puso su tienda de abarrotes	Administradora y contadora en una tienda de telas	Abarrotes

Nombre/ Edad	Grado académico	Motivos para elegir ser empresarias	Trabajos anteriores	Actividad
Julieta (45 años)	Abogada	Quería pasar más tiempo con su familia	Escribiente en un despacho de abogados	Restaurante
Angélica (49 años)	Odontóloga	Se fue a Estados Unidos y el ingreso de su esposo era insuficiente	Ninguna	Comercio Ropa
Carmen (49 años)	Contadora	Tenía problemas con su esposo, ya que pasaba mucho tiempo en el trabajo	Gerente de banco	Venta de blancos
Coni (55 años)	Secundaria	Quería aportar más ingresos a su familia	Secretaria en empresa de autopartes	Restaurante
Aurora (55 años)	Ninguna	No podía ver a sus hijos, ya que trabajaba todo el día, y decidió dedicarse a la repostería	Secretaria en gobierno	Pastelería
Beatriz (59 años)	Administradora	Renunció a su trabajo	Representante regional de seguros	Abarrotes
Cristina (62 años)	Psicóloga	Heredó la empresa	En la Procuraduría	Llantera
Yolanda (65 años)	Primaria	Su pareja no trabajaba	Ninguno	Lavandería y tintorería
Lupita (83 años)	Primaria	Su esposo y ella iniciaron la empresa	Ninguno	Hotel

Fuente: elaboración propia, basada en entrevistas con empresarias en Puebla, entre 2010 a 2012.

Para efectuar este estudio partí de la noción de que la conducta individual debe ser considerada como una elección más en el contexto de las relaciones sociales. Las estructuras de opciones siempre son específicas para las condiciones históricas e individuales, pero también de las familiares; ya que la familia es

uno de los factores más importantes en la socialización de las personas, la toma de decisiones tales como la profesión, el trabajo, la pareja o la maternidad está vinculada a las referencias generacionales que las personas han tenido y que contribuyen a explicar la actual inserción de la mujer en el trabajo empresarial.

Los antecedentes referidos resultaron útiles, además, para comprender cómo estas mujeres, en su vida cotidiana, viven y definen la articulación de esas relaciones y cómo, en su calidad de bien intencionada (aunque restringida por el contexto), idea su trabajo y otras estrategias para renegociar aspectos de las relaciones de género en el seno de la unidad doméstica.

El riesgo que asumí en mi trabajo y que a la vez es un aporte para los estudios de género radica en que, por un lado, abarqué varios momentos del tiempo y no sólo la sincronía del presente. Así también, incorporé las distintas etapas por las que estas mujeres empresarias pasaron desde la infancia hasta la vejez. De igual forma, tomé en cuenta las diferencias de género en las distintas trayectorias y papeles de las informantes, por lo que me fue posible identificar los cambios que se suscitaron en las funciones que realizan tanto las mujeres como los varones.

CAPÍTULO IV

ANALIZANDO TRES GENERACIONES DE MUJERES EMPRESARIAS: CONTINUIDADES Y CAMBIOS

*Las mujeres han vivido todos estos siglos
como esposas, con el poder mágico
y delicioso de reflejar la figura del
hombre, el doble de su tamaño natural.*

Virginia Wolf

Tomando como fuente de información la trayectoria de vida de un grupo de empresarias poblanas, se analiza qué problemas han enfrentado para conciliar el papel que ejercen dentro de su familia y en el ámbito laboral. Por otro lado, se presenta una caracterización generacional de su grupo etario de pertenencia, ya que conocer las diferencias generacionales es sustancial para identificar coincidencias, examinar factores de complementación y hallar las posibles fuentes de conflictos en los estudios sobre el mundo empresarial, con enfoque de género.

Otro aspecto importante de este capítulo es que aborda las condiciones de género en las trayectorias laborales, las influencias que ejercen la conjunción de factores familiares, culturales y sociales en las representaciones, y el significado que las mujeres de las distintas cohortes asumen en su vida cotidiana.

Panorama generacional

Las diferencias generacionales varían debido a que cada grupo etario tiene valores, actitudes y comportamientos distintos. Los iconos culturales, los hitos históricos, las referencias populares y las tecnologías que se usan en grupos diferenciados por edad se transmiten a los principios, se convierten en reacciones conscientes e incluso en reflejos inconscientes que definen a los individuos como miembros de una generación, y por supuesto, las generaciones que conviven en el mercado de trabajo también expresan esas diferencias.³¹

En la actualidad, cuatro generaciones se relacionan en el mismo tiempo y espacio en múltiples actividades. Gracias a cambios culturales, tecnológicos, económicos y demográficos, así como a las condiciones de salud de las personas, se presenta una diversidad generacional nunca antes vista en el mundo del trabajo. Según un reporte de Manpower (2010), 85% de los profesionales se relaciona con al menos tres generaciones distintas en su lugar de trabajo en la región:

Estas generaciones que hoy conviven en el mundo laboral tienen una diferencia máxima de 51 años y comprenden desde los “Tradicionalistas” (nacidos antes de 1946), pasando por los “Baby boomers” (nacidos entre 1946 y 1964) y los miembros de la “Genera-

³¹ Una de las primeras iniciativas que se trazó el objetivo de estudiar las relaciones entre generaciones fue el *Panel sobre tres generaciones de una misma Familia en Puerto Rico y EE.UU.*, a través de cuyos datos se pretendió analizar el cambio cultural y familiar (Hill, 1970). Sin embargo, la mayoría de los estudios posteriores se limitó a comparar dos generaciones y comúnmente se centró en los miembros más jóvenes, con la más que notable excepción de los estudios realizados por Claudine Attias-Donfut (2000; Attias-Donfut *et al.*, 2003; 1998) y Julia Brannen (2003; 2006).

ción X” (nacidos entre 1964 y 1976), hasta la “Net Generation” (nacidos entre 1977 y 1997).

Cada generación está conformada por individuos que crecieron y se desarrollaron en un entorno significativamente distinto al de aquellos pertenecientes a la generación anterior; de ahí que cada grupo de individuos que nació en un periodo determinado comparta valores y prioridades, entienda el trabajo de formas distintas, mantenga actitudes diferentes ante la autoridad, y también ejerza y viva la responsabilidad de una manera particular. El fenómeno presenta retos para todos, así que tanto los empleadores como los profesionales, los gobiernos y las instituciones educativas, deben abordar con inteligencia esta diversidad generacional. Nos enfrentamos a peligros y oportunidades que no podemos dejar de examinar y comprender, si queremos maximizar los beneficios potenciales que trae consigo la variedad de perspectivas, experiencias, criterios, reflexiones y actitudes ante la vida en general.

La diferencia de objetivos, principios y valores de cada generación puede derivar en conflictos de fondo que a la vez afectan el ambiente laboral. Conocer estas diferencias es muy útil para los empleadores, e igualmente representa una ventaja para los profesionales, ya que este conocimiento aporta elementos para identificar sinergias y posibles fuentes de conflictos entre los mismos trabajadores y, en consecuencia, diseñar mecanismos de mediación o resolución de conflictos.

El origen de los contrastes generacionales varía dependiendo de qué grupos de edad y cuáles temas específicos se pretenda comparar. Por ejemplo, el problema de la actitud ante la autoridad en el lugar de trabajo se relaciona con la brecha generacional. En este sentido, los “Tradicionalistas” suelen entender las

jerarquías como una fuente natural de liderazgo, como refiere Guadalupe:

No entienden las nuevas generaciones, piensan que las cosas se hacen de manera muy rápida y que es cuestión de querer, pero no entienden el esfuerzo que se debe de hacer para iniciar una empresa, como en el caso de mi esposo que se esforzó mucho para dejarnos un patrimonio, por medio de la disciplina; y veo que mis hijos piensan de una manera y mis nietos de otra, ellos hasta piensan en crecer por medio de préstamos bancarios y llegar a ser una transnacional. Nada más me pregunto que cuando me muera no van a poder sostener esto; es lamentable, pero creo que es así; yo creo en la honradez y no acepto tantos cambios con las computadoras, con las nuevas firmas contables, creo que no está bien (Guadalupe, 82 años).

Las transferencias de recursos económicos en las familias representan un importante aspecto del cambio y la continuidad intergeneracional, según argumenta Martín (2013: 115-124). En su análisis, el concepto de *cultura* aporta luz al estudio de las obligaciones familiares y de las diferentes influencias de aquellas sobre las transmisiones, ya sean materiales, culturales, o simbólicas. Esta autora diferencia entre culturas familiares que prevalecen y se transfieren a lo largo del tiempo y culturas familiares que cambian a través de las generaciones. Los diferentes valores que adoptan tienen a su vez consecuencias sobre las actitudes concernientes a las obligaciones familiares y sobre qué se considera obligación familiar y cuál es la función que le corresponde a cada miembro de la familia.

Por otro lado, la “Generación X” tiende a reaccionar con desinterés ante la autoridad, y concibe el liderazgo como un elemento de la competencia, tal como refiere Minerva:

A mí me gusta ser independiente, por eso me dediqué a esto del negocio. Cuando trabajaba era muy molesto que alguien te mandara y sobre todo que dispusiera de tu tiempo, es decir, de tu horario de trabajo o del fin de semana. Siempre estuve en desacuerdo con eso, pero cuando me quejaba mis papás me decían que no me peleara con mi jefe, que debía de respetarlo y obedecerlo, y que debía ser honrada (Minerva, 49 años).

De hecho, se destaca que las relaciones de intercambio entre generaciones de mujeres se están suscitando fundamentalmente en las familias, a raíz de las transformaciones que se han desencadenado con la incorporación generalizada de mujeres de clase media al mercado laboral en las últimas décadas.

Lo que destaca a esta generación es que no asumen los roles y funciones que la familia tradicional asignaba a cada uno de sus miembros: padre, madre e hijos. Esta generación está acostumbrada a que el hombre y la mujer trabajen fuera del hogar, y consideran normal que una mujer soltera y con hijos sea considerada una familia completa.

Por otro lado, las familias son mucho más pequeñas que las de las generaciones anteriores. La educación universitaria de la mujer no es motivo de sorpresa o extrañamiento para quienes pertenecen a esta generación. La liberación femenina disminuyó el número de hijos que las familias conciben y aumentó el número de divorcios. Los hombres aprendieron a lavar los platos, a limpiar la casa y a cambiar los pañales de sus hijos, y el rol exclusivo de proveedor de la familia les fue arrebatado debido a que la capacidad adquisitiva mermó y el salario de la mujer se hizo necesario.

Este nuevo escenario obligó a los hombres a compartir funciones domésticas y también les permitió ingresar al mundo de la paternidad. Los padres de la “Generación X” tienen un papel

mucho más activo en la crianza y educación de sus hijos: asisten a los partos, van a las reuniones del colegio y ayudan a los niños en sus tareas escolares.

La generación denominada “Net Gens”, aún más jóvenes que los de la “Generación X”, presentan una actitud de cortesía ante la autoridad y entienden el liderazgo como una actividad colectiva; así lo percibe Graciela:

Siento que la actividad empresarial me permite tener autoridad: esto lo aprendí de mi anterior trabajo cuando me daba cuenta de que ser un líder es muy difícil, ya que no por tener un puesto te respetan sino que debe ser un trabajo en equipo. Siento que el éxito de un negocio depende de lo que quieres hacer en la vida, de lo que te han enseñado y de la manera en como manejas las nuevas tecnologías, para que puedas competir con las demás empresas (Graciela, 40 años).

Las funciones de liderazgo que hoy desempeñan las mujeres en las empresas privadas, en la administración pública, la ciencia, la política y las artes, aluden a un funcionamiento cultural que reconoce que ellas se han apropiado de símbolos que todavía aparecen en el campo del predominio masculino. En este caso, la incorporación de las mujeres en nuevos espacios de poder tiene cabida dentro de transformaciones económicas, políticas y socioculturales de una sociedad que paulatinamente se integra a la modernidad. En tal sentido, este trabajo aborda la problemática de las mujeres que dirigen sus propias empresas.

Muchos empleadores y empleadoras en Puebla ya han considerado la diversidad generacional dentro de sus agendas directivas. Por ejemplo, los directores de Recursos Humanos toman en cuenta este fenómeno en el diseño de estrategias que consisten

en contratar a jóvenes que tengan “ganas de trabajar” y que sean innovadores.

La adopción de prácticas que reconocen las necesidades generacionales es consecuencia natural de la diversidad de las empresarias poblanas. Además, la incidencia de conflictos entre generaciones se presenta de manera distinta según las diversas circunstancias que refieren las empresarias entrevistadas. Por ejemplo, los mayores de cincuenta años (“Tradicionalistas”) reportan una actitud de rechazo ante la “Generación X” (mayores de treinta y cuatro años y menores de cuarenta y cinco) que no se repite en ninguna otra comparación. Este fenómeno se explicaría con base en los actuales o potenciales procesos de sucesión generacional. Si se combina esta observación con el aplazamiento de la edad de jubilación, podría concluirse que los mayores de cincuenta años no están conformes con retirarse y muestran cierto recelo ante aquellos que aspiran a sucederlos, como los hijos y los nietos.

Las distintas situaciones que narran las empresarias ponen “el dedo en la llaga” de las diferencias generacionales. La conformación de equipos, la selección de los líderes, el trabajo en una actividad innovadora y la negociación, son escenarios en los cuales el conflicto entre los diferentes grupos de edad puede determinar el éxito o fracaso de los esfuerzos empresariales de estas mujeres. Entender las motivaciones y las interacciones entre cada generación es importante para dar a conocer las situaciones a las que se enfrentan, con el objetivo de aprovechar la diversidad como ventaja comparativa.

La diversidad, bien administrada, es una fuente de riqueza de ideas y soluciones, no solamente para desarrollar nuevos mercados, entender mejor las necesidades del consumidor, adoptar nuevas tecnologías y adaptarse a las nuevas condiciones del mercado, sino también para consolidar el éxito, hacer más eficiente

el uso de recursos, integrar grupos humanos sólidos y duraderos, o garantizar la vigencia de los valores dentro de las empresas.³²

En estos avances se encuentra la raíz del fenómeno de las cuatro generaciones, que en poco tiempo serán cinco (al final de la segunda década de este siglo ya estarán activos también los primeros representantes de la “Generación Z” [los nacidos desde 1997]). No se trata de un fenómeno pasajero, sino del resultado del avance de la humanidad en los últimos ciento cincuenta años; por esto es imperativo que como personas, como organizaciones y como sociedad, entendamos la necesidad de reescribir las reglas de nuestra convivencia en el mundo del trabajo, para aprovechar lo mejor del talento disponible, potenciado por una diversidad generacional que sea efectivamente enriquecedora para todos.

El perfil generacional de las empresarias

En la primera generación se encuentran las mujeres que nacieron a principios del siglo xx, específicamente entre 1930 y 1940. Se trata de mujeres con estudios secretariales o que sólo tienen la primaria concluida, y que truncaron su formación escolar por motivos que van desde la falta de recursos económicos a la ayuda en el trabajo doméstico, o porque se casaron. Para ellas, la decisión de pertenecer al mundo empresarial se debió

³² El fin de la primera década del siglo xxi nos brinda la oportunidad de apreciar las características únicas y diferenciadoras de nuestra situación histórica. Los avances científicos y tecnológicos han impactado en nuestra calidad de vida de manera integral. Por ejemplo, la expectativa de vida al nacer era de cuarenta y ocho años al inicio del siglo pasado, y ahora es de setenta y cinco años en promedio en todo el mundo (OMS, 2009). Los adelantos en las Ciencias de la Salud, combinados con las tecnologías de la información, la biotecnología y la nanotecnología, nos aseguran una vida mucho más larga a quienes hoy conformamos parte la fuerza de trabajo, y también a quienes todavía no se han incorporado al mundo laboral.

a que el esposo ya era dueño de una empresa y en el momento de enviudar ella tomó su lugar; en el otro caso, se hallan quienes iniciaron la empresa al tiempo de casarse. Es decir, que sus argumentos explicativos para este tipo de participación están en relación con la “tradicción familiar”, por lo que su actividad no fue una decisión independiente sino ligada al matrimonio, como refiere Guadalupe:

Me decía mi marido: tú siempre debes de asumirme como mujer de respeto, ya que estamos casados por la Iglesia y lo civil. A mis hijos los eduqué; de la misma manera a las mujercitas las educamos con principios morales muy estrictos, pero no fue todo miel sobre hojuelas, ya que mi hija menor se fue con el novio y después se casaron, pero ya no es lo mismo, porque un hijo que se case es alegría, ¿no? [risas]. Y ella cometió un error; siempre se opuso a las reglas: se escapaba de colegio, tuvo novios en la escuela muy jovencita, su papá me decía que por qué ella salió así: todo el tiempo cuestionando a su padre; y ese siempre fue el problema (Guadalupe, 82 años).

La trayectoria académica de la segunda generación de mujeres, nacidas entre 1960 y 1960, es distinta a las de la primera generación, ya que algunas de ellas concluyeron la secundaria o estudiaron alguna carrera comercial. Puede decirse que, en general, la capacidad emprendedora de las mujeres queda restringida de manera predominante a la actividad de comercio y servicios. Este conjunto de mujeres se integró a la actividad empresarial de forma casi accidental, pues al hallarse en situaciones límite pensaron en cómo construir una oportunidad de aumentar los escasos o nulos ingresos de sus maridos y sobrevivir, lo que significó para ellas la oportunidad de mantenerse por sí mismas y descubrir sus talentos y capacidades.

A partir de estas observaciones se deduce que las mujeres entrevistadas llegaron a la situación descrita sin depender del éxito de su pareja, sino todo lo contrario, pues ellas son las principales proveedoras del ingreso familiar.

Una segunda característica es que en el pasado se vieron en la necesidad de tener que enfrentar, ya sea en sus anteriores trabajos, con su pareja o con sus hijos, condiciones que comparten con el resto de las mujeres que se han insertado al mercado laboral, en el que prevalecen estrategias masculinas bien estructuradas que impiden el paso de una mujer a un puesto para el que compite contra un hombre. Una de esas estrategias, por lo demás bastante común, es que las etiqueten de “incapaces” para poder cumplir con los tiempos en sus trabajos y sus labores domésticas. En realidad, lo que sucede es que hay una tremenda incompatibilidad entre los tiempos que requiere la vida laboral y el entorno familiar, aunado a que los hombres no suelen colaborar en las labores domésticas. Sin embargo, a las mujeres se les exige ser exitosas en ambos ámbitos, aun cuando no se les dan las condiciones para que eso sea posible, como relata Eva:

Pues en lo que respecta a mi caso, nunca imaginé tener una empresa, pues la verdad fue resultado de que me quedé sin empleo; ésa es la verdad.

Veo en las revistas que las empresarias dicen que nacieron para eso y que nunca imaginaron otra cosa, porque creo que fueron educadas para eso, y creo que es respetable, pero he compartido experiencias con otras compañeras que estamos en la actividad empresarial de comercios pequeños que nos dedicamos a esto no por una cuestión de herencia o que nos educaron en las mejores universidades del país para tener una visión empresarial. Creo que no a todas nos sucede eso, vuelvo a repetir: en mi caso fue la necesidad y ahí fui descubriendo que no lo hacía tan mal [risas] (Eva, 58 años).

Dado el sexismo que acomete el ámbito laboral, se piensa que la política de igualdad de oportunidades que integra acciones afirmativas es más eficaz, pues limitarse a declarar que el sexo no debería de contar como un elemento discriminatorio no borra la cruda realidad. Al respecto, Marta Lamas (1986) afirma lo siguiente:

El primer dato que apareció con nitidez fue que la formación cultural de las mujeres, la educación para volver “femeninas” a niñas y jovencitas, es también un entrenamiento laboral que las capacita para ciertos trabajos. En el mercado de trabajo hay una gran demanda para mujeres, tipificados como “femeninos”, que son una prolongación del trabajo doméstico y de la atención y cuidado que las mujeres dan a criaturas y ancianos. También hay características consideradas “femeninas” que se valoran laboralmente, como la minuciosidad y la sumisión.

En relación con esto, mi hipótesis es que el trabajo que desempeñan las empresarias es percibida por ellas mismas, de alguna manera, como una extensión de las labores que realizan como responsables del hogar. Cuando la participación laboral se da en otros ámbitos, es común que adquiera un carácter temporal. Por esta razón, se debe analizar las características que tiene la inserción de la mujer en territorios que tradicionalmente han sido considerados privativos de los hombres, especialmente el de la actividad empresarial.

La tercera generación corresponde a quienes nacieron entre 1970 a 1980; este grupo de mujeres se incorporó tardíamente al mercado laboral, a partir de los veintidós o veintitrés años, aproximadamente, y después de acabar sus estudios de licenciatura. Una de las razones que las condujo a incursionar en la actividad empresarial fue la falta de oportunidades para ascender a

puestos de mayor jerarquía en sus anteriores trabajos y, por otro lado, también se debió a los conflictos que se suscitaron dentro del seno familiar, tales como la incapacidad de los proveedores tradicionales para seguir cumpliendo esa función, y al hecho de que cuando empezaron a ser dueñas de sus empresas dejaron de ser consideradas como unidades aisladas, autocontenidas, y se las visualizó dentro de redes de relaciones sociales que rebasan el espacio residencial que incluye organizaciones y movilizaciones vecinales. Adicionalmente a ello, son conceptualizadas como integrantes de ámbitos donde se crean y recrean relaciones sociales de intercambio y solidaridad, de autoridad, poder y conflicto, que contribuyen al mantenimiento de la subordinación de las mujeres respecto de los varones (Yanagisako, 1979). Acorde con lo anterior, Angélica narra lo siguiente:

Siempre he imaginado qué hubiera dicho mi abuela si me hubiera visto trabajar más de ocho horas, llegar a la casa en la noche y ver a mis hijos un rato. ¿Sabes qué hubiera dicho? Que eso no era una mujer, era una marimacha, ya que una “buena” mujer se dedicaba a su hogar aunque pobre pero “honrada”, pero uno de los motivos de dedicarme a los negocios fue eso, porque por otro lado, mi madre siempre me reclamó mi trabajo, porque entre mi ex marido y mi mamá todo el tiempo me reclamaban sobre el poco tiempo que dedicaba a la familia. Pero no era poco tiempo, pero se crearon esa idea y nunca los saqué de eso. Ahora me siento mejor, pero lo que considero a la distancia es que las formaciones de educación fueron distintas y por eso se concibe al trabajo de las mujeres como problemático (Angélica, 45 años).

Otras dificultades comunes a este grupo de mujeres, que detecté a través de mi trabajo, se refiere al hostigamiento y al chantaje sexual, que lamentablemente forma parte de la realidad labo-

ral. Aunque cada vez más mujeres ocupan altos puestos técnicos y científicos e importantes cargos políticos y de la administración pública, todavía representan un porcentaje pequeño en esos campos. Además, es muy difícil reconocer la fina discriminación que se da en altos niveles, y tampoco se comprenden las barreras invisibles del fenómeno llamado *techo de cristal*, con el cual se nombra al obstáculo no visible que impide a las mujeres llegar a posiciones de dirección. Dicho freno, intangible, consiste tanto en el límite que las propias mujeres fijan internamente a sus aspiraciones, como en los mecanismos ocultos que las organizaciones despliegan para detener el ascenso de éstas.

El salario de las mujeres está vinculado con la invisibilidad del trabajo doméstico y la atención y el cuidado humanos. El trabajo no remunerado de las mujeres “contamina” su trabajo asalariado. Las condiciones en que ellas entran al mercado formal e informal de trabajo se unen indisolublemente a las condiciones en que realizan o resuelven sus labores domésticas. Las consecuencias del entrecruzamiento que se da entre el trabajo doméstico y el trabajo remunerado van desde la carga física y emocional de la doble jornada, pasando por una violenta restricción de sus posibilidades de desarrollo personal, de sus vidas afectiva y social, y de su participación política como ciudadanas, hasta llegar a la vulnerabilidad laboral que supone faltar al trabajo para resolver algún problema familiar (Lamas, 2006).

Desde que las mujeres se han incorporado al mercado laboral para sostener sus hogares, han tenido que utilizar estrategias de sobrevivencia para incrementar el ingreso familiar. Una de esas vías ha sido incursionar en la actividad de negocios. Frente a los problemas económicos y sociales que han sufrido los países subdesarrollados, las formas de buscar soluciones han sido diversas; en consecuencia, la participación empresarial femenina debe considerarse como una incursión distinta de la que ha tenido lu-

gar en otros periodos en diferentes actividades. No se trata de ingresar como asalariada a cualquier empleo, sino de plantearse como objetivo ser propietaria y administradora de una empresa. Esto obedece, en gran medida, al propósito expreso de crearse su propia fuente de trabajo a fin de generar ingresos para sí mismas y para el hogar del que forman parte. La adopción de este camino proviene de distintas razones, como la insatisfacción con el trabajo que se realiza, o por considerarlo la mejor opción, o bien la única, ante la falta de insatisfacciones en trabajos anteriores. El que las mujeres sigan ese camino y no otro es un asunto que debe investigarse, porque en esa decisión inciden elementos de orden social y cultural que son sumamente importantes para el estudio de la participación económica femenina, el mercado de trabajo y el desarrollo empresarial.

Aun cuando existen estimaciones y opiniones diversas, puede decirse que la desigualdad del ingreso ha sido una tendencia constante del sistema capitalista (De la O, 2004). Así, hay un llano consenso entre los diferentes especialistas del tema cuando afirman que las políticas económicas y sociales hasta ahora aplicadas no han sido lo suficientemente eficaces como para reducir la inequidad de la distribución del ingreso, e incluso para mejorar el poder de compra de amplios segmentos de la población que están atrapados en condiciones de pobreza extrema.

Desde esta perspectiva, la aparición de las mujeres en las altas esferas del poder y en todos los ámbitos de la vida pública, en las artes y el deporte, constituye una de las primeras premisas que nos obliga a derribar el convencionalismo analítico ligado a la interpretación del concepto *división sexual del trabajo*, pues a partir de la presencia de mujeres con poder, sus recursos formales y la resignificación de su papel social, se hace evidente que están lejos de sufrir la doble jornada. Por otra parte, la liberación sexual ganada a partir de los movimientos feministas

que estuvieron en boga en 1960, posibilita reconocer que hoy la sexualidad constituye un instrumento femenino que se suma a otras fortalezas desarrolladas por las mujeres que acceden al poder. En nuestros días, la mujer tiende a romper con el estereotipo femenino tradicional, al poner en entredicho el propio “deber ser mujer” a partir del ser madre, de tal manera que la realización personal de algunas mujeres deja fuera la necesidad de la reproducción.

En efecto, se trata de reconocer las expresiones concretas del cambio cultural para combatir los principales tabúes que reducen las posibilidades de esgrimir otro tipo de argumentaciones en los estudios de género y, principalmente, en los estudios de la mujer. De tal suerte que el interés central de este trabajo consiste en reflexionar en torno al papel que juegan las mujeres que ejercen el poder en las empresas. Esta reflexión se guía por las limitaciones que impone la cultura en el desarrollo de este grupo de mujeres, sin olvidar que la diversidad en las prioridades, la orientación y el valor que cada generación aporta es entendida por los demás como referencias o lugares comunes, aspectos positivos o negativos que todos podemos vivir a la hora de entablar contacto con distintas generaciones.

En el cuadro 4.1. se presenta las características de las empresarias; evidentemente, no todos estos atributos son aplicables a todo el grupo generacional al que se refieren. Pero esta caracterización y los lugares comunes que se fueron construyendo por medio de las entrevistas que efectué reflejan en buena medida la percepción que se tiene de cada una de las generaciones.

En esta clasificación que revela de manera sintética las diferencias entre las generaciones, se muestra cómo la actitud frente a la vida, la ética en el trabajo, la relación con la autoridad, con la familia, el ejercicio del liderazgo y la motivación de las

acciones propias, son complementarias, pero en otras ocasiones necesariamente derivarán en un conflicto.

Cuadro 4.1.
Características de tres generaciones de empresarias

Nombre	Primera generación (Más de 65 años 1922-1945)	Nombre empresaria	Segunda generación (46-64 años 1946-1954)	Nombre empresaria	Tercera generación (34-45 años 1965-1976)
Guadalupe y Yolanda	Dedicada Sacrificada Respetuosa Confiable Honrada Rechazo al cambio	Angélica Concepción Maricarmen Aurora Cristina Beatriz	Buscan estatus Deseo de permanecer jóvenes Leales Búsqueda de calidad de vida	Eva Julieta Graciela	Idealista Flexible a cualquier cambio Impaciente

Fuente: elaboración propia para los fines de este trabajo.

A partir de la percepción de las mujeres entrevistadas, se deduce la importancia de conocer las características que deben contener las identidades y los rasgos que se asocian a las diferencias de género.

En la decisión de las empresarias de abandonar la labor profesional y dedicarse a la actividad empresarial influye la certeza de que no podrían continuar su ascenso en la nueva estructura. A esto se asociaron sus afanes de autonomía, pues siempre consideraron que no lograrían, por su condición de mujer, obtener una Dirección General, independientemente de los cambios administrativos. Con esta perspectiva sobre su futuro en la burocracia y en las empresas, se prepararon para abandonar su actividad

profesional cuando ésta ya no le proporcionara satisfacciones. Lo ocurrido en su trabajo, con el cambio de administración, y la convicción de un límite real a sus posibilidades de ascenso, las orillaron a abandonar el empleo para dedicarse de tiempo completo a la empresa mucho antes de lo esperado.

Un segundo caso, distinto del anterior, pero también interesante, se refiere a la segregación por género que no se origina estrictamente en la institución donde la mujer labora, sino que es promovida desde el hogar y generada por el propio cónyuge, debido a las actividades como madres y esposas que estas trabajadoras realizan.

Los aspectos anteriores develan las desigualdades en materia de empleo a las que se enfrentan las mujeres, pero estas diferencias se hacen todavía más evidentes en los niveles de mayor responsabilidad de todos los sectores de la actividad social, y se observa una notable discriminación de género.

La escasa presencia, y en muchas ocasiones la ausencia de mujeres en los procesos de toma de decisiones, es un problema importante que todavía está por resolverse, y que es fundamental para conseguir un desarrollo pleno de una sociedad plural y diversa.

Las mujeres encuentran dificultades en el acceso y permanencia en los puestos de responsabilidad política, empresarial y universitaria: difícilmente acceden a niveles de responsabilidad, casi siempre se encuentran en categorías inferiores, ocupan puestos peor remunerados y más inestables, y hay más trabajadoras por cuenta propia y trabajadoras familiares no remuneradas.³³

³³ Como señala Gina Zabludovsky (2013; 138), las expectativas de la educación formal y no formal en torno a los distintos patrones del éxito en hombres y mujeres en los contextos tradicionales han influido en los cargos de autoridad y liderazgo considerados como prototipos de lo masculino. En consecuencia, no es difícil suponer que sean ellas quienes consciente o inconscientemente como producto de

Cuadro 4.2.
Principales características del proceso emprendedor de mujeres

Fases del proceso emprendedor	Características
Formación de idea	Completar ingresos familiares Independencia económica Necesidad de sobrevivencia Realización personal La idea fue apoyada firmemente por redes de cooperación familiar y amistad Estas mujeres no recibieron formación o capacitación para iniciar su empresa: se hicieron empresarias por necesidad
Acciones	La fuente de esa inversión fueron los ahorros personales o liquidaciones de su anterior trabajo Las razones para no utilizar otras fuentes de financiamiento Altas tasas de interés No se disponía de información sobre posibles fuentes de financiamiento
Iniciación	La mitad de la clientela reside en el mismo municipio Dificultades para llegar a otros mercados fuera del municipio y dificultades para hacerse publicidad Falta de acceso a maquinaria y equipo adecuado

Fuente: elaboración propia para los fines de este trabajo.

Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, sería muy superficial explicar la organización de las actividades productivas

una decisión racional o de la propia construcción de su subjetividad, consideren que estos puestos no constituyen una opción, por lo tanto, optan por otras alternativas de trabajo “femenino” y limitan sus aspiraciones a ser funcionarias que, a menudo, coinciden con los niveles más bajos de la jerarquía institucional.

de bienes y de la propia vida humana en pleno capitalismo. Ganarse la vida tiene que ver con la satisfacción de necesidades físicas, pero bajo condiciones socialmente establecidas. Además, no es sólo el bienestar lo que se busca una vez que las necesidades básicas están satisfechas; a veces también se desea alcanzar el poder y el prestigio.

Las posiciones sociales tampoco son categorías esenciales. A consecuencia de aquellas, las identidades continuamente están en proceso de ser reproducidas por medio de sistemas representativos.

Uno de los datos más importantes de esta investigación fue que todas las entrevistadas aseguraron que su vida mejoró mucho después de poner en marcha su negocio. En orden de frecuencia de respuestas, las causas de esa mejoría, en opinión de las entrevistadas, se atribuye a lo siguiente: 90.1% dijo se debió al incremento de ingresos a su hogar; 50% expresó que obtuvo independencia económica; 81% reportó que su actividad como empresaria le aumentó su autoestima, y el 50% restante aseveró que obtuvo un sentido de libertad y satisfacción.

Cuadro 4.3.
Antecedentes y trayectorias de las empresarias

Nombre/Edad	Antecedentes familiares empresariales	Formación académica	Estado civil	Trabajos anteriores	Actividad
Angélica (49 años)	Papá comerciante	Odontóloga	Divorciada	Ninguna	Comercio de Ropa
Coni (55 años)	Ninguno	Ninguna	Divorciada	Secretaria en Gobierno	Pastelería

Nombre/Edad	Antecedentes familiares empresariales	Formación académica	Estado civil	Trabajos anteriores	Actividad
Eva (40 años)	Ninguno	Administradora	Madre soltera	Administradora y contadora en una tienda de telas	Abarrotes
Lupita (83 años)	Esposo dueño de empresa	Estudios secretariales	Viuda	Secretaria en Ayuntamiento	Ferretería
Julieta (45 años)	Ninguno	Abogada	Casada	Escribiente en un despacho de abogados	Restaurante
Carmen (49 años)	Ninguno	Contadora	Divorciada	Gerente banco	Venta de blancos
Yolanda (65 años)	Ninguno	Secundaria	Divorciada	Ninguno	Lavandería y tintorería
Aurora (55 años)	Ninguno	Técnica en administración	Casada	Secretaria en empresa de autopartes	Restaurante
Cristina (62 años)	Padres eran dueños de la empresa	Socióloga	Casada	En la Procuraduría	Llantera
Beatriz (59 años)	Ninguno	Administradora	Soltera	Representante regional de seguros	Abarrotes
Graciela (40 años)	Ninguno	Ninguno	Casada	Ninguno	Restaurante

Fuente: elaboración propia para los fines de este trabajo.

En la última década, un gran número de mujeres ha entrado al terreno de los negocios. En el municipio de Puebla, la actividad

de las empresarias es cada día más evidente. En el sector terciario de la economía encontramos a estas mujeres participando diligentemente en servicios de hospedaje, servicios de alimentos preparados (restaurantes, fondas), lugares de recreación (bares y discotecas), comercio al menudeo y, en tiempos recientes, en actividades novedosas como los centros de *spa* (masajes, baños de temazcal, etc.), centros de meditación y renta de equipos de computación con conexión a Internet.

Los principales hallazgos del estudio se han clasificado a partir de la incorporación generalizada de las mujeres al ámbito educativo y al mundo universitario, lo cual es uno de los factores más importantes en el progreso y desarrollo profesional de las mujeres. Por ello, en primer lugar abordaré en este apartado el tema de la participación de las mujeres en los niveles de responsabilidad y toma de decisiones.

La incorporación masiva de las mujeres al trabajo remunerado aumentó su poder de negociación frente a los hombres, lo que generó legitimidad de su dominio como proveedoras de la familia. Además, impuso una carga insoportable a la vida de las mujeres, debido a su cuádruple turno diario: trabajo remunerado, tareas del hogar, cuidado de los hijos, y turno nocturno para el esposo.

Sin duda, la lucha de las mujeres por la igualdad laboral no esperó hasta este fin de milenio para manifestarse, antes bien, ha caracterizado todo el trayecto de la experiencia humana, si bien en formas diversas que suelen estar ausentes de los libros de texto y los registros escritos. Castells (2003) sostiene que muchas pugnas urbanas históricas, y contemporáneas, fueron en realidad, movimientos de mujeres relacionados con las necesidades y la gestión de la vida cotidiana. De igual forma, el feminismo como tal tiene una antigua historia, como ejemplifican las sufragistas de Estados Unidos de Norteamérica.

Hogar, vida familiar y trabajo doméstico de las empresarias

Este trabajo profundiza en el conocimiento de las relaciones de género entre mujeres casadas, viudas o divorciadas y con hijos dependientes, que participan en actividades empresariales. Para llevar a cabo el análisis de la forma en que se construyen y operan estas relaciones, me centré en tres aspectos distintos de su actividad como empresarias: *a)* Formación y operación de la empresa; *b)* Vinculación con el entorno de negocios, y *c)* Coordinación paralela de una unidad de producción y una unidad de reproducción. Esto permitió tener un registro de cada una de ellas, sin perder de vista el contexto en el que se originan sus relaciones de género. A medida que avanzaba la investigación, la importancia de estas mujeres para desarrollo de su empresa se hizo evidente, pero fue aún más relevante comprender de qué manera ambas unidades (de producción y reproducción) se encuentran estrechamente vinculadas y mutuamente relacionadas. Para Guadalupe, ser mujer y empresaria significa lo siguiente:

Me considero una mujer que nunca perdió control de su familia por atender mi negocio; fijate que me levantaba a las cuatro de la madrugada para preparar la comida, porque aunque tuve ayuda doméstica siempre quise hacer la comida: era parte de mi responsabilidad. Antes de que me casara tomé cursos de cocina y bordado para estar preparada, siempre mis responsabilidades eran mi casa y hacer la comida. Te hablo de que eran las tres comidas, pues era lo único que me daba tiempo de hacer, ya que los demás lo hacía Lucy. Yo no comparto la idea moderna que dicen muchas jóvenes que no les da tiempo, si se puede hacer todo, porque mi esposo era muy puntual para comer y no comía cualquier cosa que no fuera comida casera (Guadalupe, 83 años).

En concordancia con los hallazgos de otros autores, encontré que la mujer opta por la actividad empresarial como una forma de obtener ingresos y el control de su tiempo para distribuirlo entre el hogar y la empresa. La mayoría de las entrevistadas considera que es su responsabilidad coordinar y administrar el hogar y atender a los hijos, de ahí que se sientan obligadas a tener una vida económicamente activa que les permita hacer compatibles ambas responsabilidades, como expresa enfáticamente Concepción:

Si me preguntas cómo le hago, mi respuesta es que no sé cómo atiendo a todo lo que hago. Analizando bien las cosas, no tengo de otra, y a veces entro en crisis. Todos me demandan tiempo: mi esposo, hijos, mamá y hermanos, y la verdad es que no puedo. Mi mamá está enferma y necesita cuidado, y si no lo hago luego me voy a lamentar de ser una mala hija (Concepción, 45 años).

Un considerable número de estudios da cuenta de los intercambios y transferencias entre generaciones, tanto de dinero, como de bienes materiales, servicios y bienes culturales. Estas investigaciones visibilizan el importante papel desempeñado por las redes de ayuda entre mujeres, especialmente entre mujeres de diferentes generaciones de una misma familia. De igual forma, las entrevistadas relatan prácticas que remiten a la gran intensidad de intercambios en relación con los cuidados; se trate de reciprocidades o solidaridades obligatorias que son resguardadas por la familia tradicional.

Las transformaciones en la esfera familiar presentaron un perfil todavía más marcado. Con referencia a la articulación de los roles dentro y fuera del ámbito doméstico, 71% de las entrevistadas señaló haber logrado una adecuada distribución del tiempo y una valoración creciente de su familia sobre el traba-

jo que realizan fuera del hogar. La familia va transformándose también, a la par de la actividad emprendedora de las mujeres. Hablando de los cambios en su familia, una empresaria hace la siguiente consideración:

Cuando se nos hace esta pregunta, siempre se refiere a lo económico, pero en realidad, el tema económico es importante, pero si comparamos con las transformaciones de la familia en la ayuda que en lo personal he tenido para dirigir mi empresa, es novedosa: somos otras mujeres. Hemos logrado defender nuestro espacio y pienso que esa colaboración que existe entre mi familia y yo, definitivamente la genera las aportaciones que hago a la familia; pienso que se convierte en una complicidad que a ambas partes les conviene. Es decir, que si planificamos tener unas vacaciones, mi familia sabe que debe cooperar en la casa y que yo debo trabajar mucho para traer el dinero. Cuando eso no está claro, definitivamente hay conflicto (Eva, 49 años).

Otra empresaria afirma:

Estoy logrando mis expectativas, me siento libre y soy una mujer realizada en la vida, en la medida en que he ido trabajando. He logrado metas: el crédito me hizo sentir importante. Aumentando mi autoestima por los logros obtenidos, me hace sentir bien que puedo contribuir con la mayor parte de los ingresos a mi familia, pero algo que quiero destacar es que cuando inicié este negocio mis hijos eran bebés y me las veía duras porque hacía las dos cosas: la atención de mi hogar y la empresa, y pienso que si tu pareja te ayuda con el cuidado de los hijos ya es ganancia, pero no todos los hombres le entran. Mi esposo los cuidaba un rato, pero no siempre: aunque tenía tiempo, decía que estaba cansado o que tenía mucho

trabajo y que era mi responsabilidad. Es ahí cuando existen rupturas (Mercedes, 43 años).

Y una empresaria indígena dice:

Sí, sí muy diferente, yo me sentía más segura, me sentía más valiosa porque estaba yo en mi tienda [...] como que tenía yo más valor en mi familia con mis hermanos, tenía yo más fuerza para solucionar problemas y me sentía obligada a ayudarlos, como que más fuerte: mis hijos y mi marido me ayudan en la casa, aunque a mi marido le dicen que está bajo mis naguas porque trabaja conmigo y no trabaja en otra cosa. La casa es sólo para dormir, porque nuestra casa es aquí; aquí comemos y hacemos todo, pero mi hija la grande es la que hace el quehacer, con ellos no tengo problemas, con los que tengo problemas son con mis hermanos, ya que se meten en problemas y sólo me buscan para pedirme dinero (Mercedes, 44 años).

De todas estas entrevistas queda claro que, sin diferencias regionales, mediante los emprendimientos las mujeres incrementan la posibilidad de configurar su existencia, profundizando el proceso de autodeterminación por el cual ganan control sobre su propia vida. Este es un proceso de liberación, de ganar poder de decisión sobre su propio destino.

En su trayectoria, estas mujeres presentan cambios importantes, y las variaciones son multiformes. Pasan de ser inactivas a buscar trabajo, del servicio doméstico al sector informal, y combinan la empresa con actividades por cuenta propia, o conservan algún trabajo asalariado. En general, ellas subrayan que pueden participar en condiciones de mayor autonomía y dignidad con su familia, su pareja y su comunidad. Esta complejidad me ha conducido a explorar distintos elementos que inciden en el proceso

de conformación de la identidad femenina, pero hay que tener presente lo que apunta Carosio (2001: 23):

Con base en la socialización de género, en las labores y responsabilidades del hogar, las mujeres aprenden naturalmente a ser administradoras, y ello se refleja en sus capacidades empresariales. De allí que algunos sostienen que todas las “amas de casa” son empresarias en potencia. A partir de la responsabilidad del hogar y el adiestramiento transmitido generacionalmente se deriva la capacidad organizativa de las mujeres, a partir del pensamiento en varias “bandas”. Las mujeres tienen una capacidad casi natural de estar pendientes de varios asuntos a la vez. De manera que podría afirmarse que las mujeres están “culturalmente equipadas” para varios aspectos de la actividad de gestión empresarial.

Un aspecto sumamente importante de la gestión de las empresarias es el manejo del tiempo, en el que necesariamente —obligadas por la socialización o por la necesidad— deben combinarse las actividades del hogar con las actividades del negocio. En muchos casos, esta limitación determina el tipo de negocio que las mujeres escogen: por ejemplo, el sector comercio resulta ampliamente preferido para sus emprendimientos, porque aunque demanda una dedicación horaria extenuante, la atención de los clientes tiende a concentrarse principalmente en sólo algunas horas del día. Esto facilita a las mujeres la administración de su hogar y su negocio, y pueden recurrir al apoyo de sus hijos y otros familiares para atenderlo. Ese fue el caso de Verónica:

Lo que a mí me ha convenido es que la actividad de mi empresa, que es la comida, la he, como se dice, alternado con el trabajo que de por sí tenía que hacer, que es el de cocinar, es decir, que mis hijos comen y cenan aquí. No podría ir a cocinar a la casa y lavar,

planchar, sacudir, etcétera. La hacen mis hijos, yo como ya te había dicho, estoy sola. Te diré que ese fue el motivo de mi divorcio: mi ex no quiso apoyarme, según él, no era un hogar, y eso me hizo sentir muy mal, ya que mis hijos decían que por mi culpa su papá se había ido, y eso me mortificaba, pero eso sí, cuando él decía que no tenía dinero para algo, aquí estaba esa mala mujer que trabaja como burra para darles. A veces pienso que mi familia se ha convertido en una lucha de poder y el dinero es el que te hace ganar o perder (Verónica, 47 años).

La explicación de este fenómeno se debe a la disolución de los hogares de las parejas casadas, por divorcio o separación, y es un primer indicador de desafección a un modelo de familia que se basaba en el compromiso, a largo plazo, de sus miembros. Indiscutiblemente, puede haber un patriarcado sucesivo (de hecho, ésta es la regla): la reproducción del mismo modelo con diferentes participantes. Sin embargo, las estructuras de dominación (y los mecanismos de confianza) se han visto debilitadas por la experiencia, tanto de las mujeres como de los hijos, atrapados en lealtades en conflicto. Es más, con una frecuencia cada vez mayor, la disolución de los hogares de parejas casadas lleva a la formación de hogares unipersonales o a hogares de un solo progenitor, en general mujeres, lo que pone fin en este caso a la autoridad patriarcal de la familia, aun cuando la estructura de dominación se reproduzca mentalmente en el nuevo hogar; así lo señala Mónica:

Un modelo de familia ideal no lo tengo, no lo construí de esa forma, nunca quise aceptar que necesitaba un hombre para tener una familia, pero te seré sincera: ahora ya no pienso así, ¿y sabes por qué? Porque cuando decidí tener un hijo me las daba de muy chingona, pero no es así, cuando fue a la escuela te ven mal de que seas

sola: todos los males de mi hijo eran porque no tenía una figura paterna, y yo no sé si me fueron cambiando las maestras o la escuela más bien, pero siempre se presentaron situaciones difíciles, por ejemplo, cuando me preguntaba mi hijo de su papá o por qué no tenía papá si sus amigos sí, él mismo y yo nos sentimos excluidos y la atención del hogar y mi empresa se me hace un problema fácil de resolver, y lo que me inquieta es lo otro, la situación en la que te ponen cuando comienzan los niños a socializar, y ahora pienso que no decidí tener un hijo bajo estas condiciones (Mónica, 38 años).

Al obtener más información de las entrevistadas, encontré que para la empresaria el cuidado de los hijos y la administración del hogar constituyen responsabilidades primarias a las que se subordina el desempeño de su actividad económica. Hay una correlación entre los tiempos de la empresa y los que demanda el hogar. No obstante, cuando los tiempos del hogar no se ajustan a los de la empresa, esta ocupa un segundo plano, en espera de que las necesidades del hogar se modifiquen; en esas condiciones, la empresa se ajusta al ciclo de desarrollo de la unidad doméstica. Tal situación se manifiesta cuando se combinan una empresaria joven y un hogar con hijos menores, en cuyo caso las jefas de familia afrontan una serie de condicionamientos culturales que limitan su crecimiento.

Algunas mujeres empresarias, en la actualidad, han comenzado a preferir la separación física entre la casa y el negocio. Esto se advierte, sobre todo, en las actividades comerciales y de servicios, con la finalidad de rescatar microespacios y tiempo disponible para llevar a cabo su trabajo de manera independiente. Las empresarias que lograron separar la empresa de su hogar puntualizaron lo siguiente:

*

Nunca he creído que la empresa sea una extensión del hogar, sino son dos áreas totalmente diferentes: considero que mi negocio es mi trabajo y que hay que darle la seriedad que merece. En esta pequeña oficina me siento bien: imagino, lloro, río y me enojo, pero sé que es mi espacio. Aquí no están mis hijos, no hay alguien que diga qué debo hacer y qué no. Aquí yo mando (Daniela, 42 años).

*

En lo personal, te puedo decir sinceramente que mi negocio y mi casa son independientes, pero a la vez se encuentran estrechamente ligados, porque la empresa nutre económicamente a mi hogar, pero definitivamente, las quiero separadas. Para que esto sea más rentable y yo más productiva y esté concentrada en esta actividad, mi familia tiene que estar lejos (Mercedes, 51 años).

*

No podría imaginarme atendiendo a un cliente y yo con la mamila, el pañal, los llantos y demás, definitivamente ya hubiera quebrado. No se puede, de esa manera debes de concentrarte en lo que haces, yo no puedo hacer las dos cosas a la vez (Lidia, 36 años).

Lo señalado por las empresarias es muy significativo, pues supone la afirmación simbólica de que ellas efectivamente trabajan en la empresa y no sólo en calidad de personas disponibles para producir tareas que les quieran asignar padres, hermanos o cónyuges.

La investigación cualitativa sobre la importancia del trabajo extradoméstico en la vida de las mujeres, y en particular en

sus relaciones de pareja, ha permitido sostener que en muchas ocasiones la participación laboral no ha acarreado los cambios fundamentales que muchos postularon, ya que

En este contexto, se ha reconocido también que si bien la participación económica no es una condición suficiente para el logro de la plena autonomía femenina, se ha avanzado en la especificación de algunas posibles transformaciones, así como en la identificación de ciertos aspectos relacionados con el trabajo y de algunos factores asociados que pueden establecer diferencias. Asimismo, se ha apuntado de manera convincente que no es el trabajo en sí el que puede facilitar estos cambios, sino más bien el control de los recursos económicos que de él puede derivarse y la importancia de las aportaciones de las mujeres para la sobrevivencia familiar (Blanco y Pedrero, 2009: 21).

Se espera que cuando las mujeres asumen la actividad extradoméstica como parte de un proyecto individual o familiar, cuando la experiencia laboral es vista como una meta y es vivida como una experiencia útil y satisfactoria, los roles y las relaciones de género son más igualitarios; en cambio, cuando el desempeño laboral se toma como secundario o las mujeres no participan en la actividad económica, las relaciones de pareja suelen mostrar una mayor asimetría (García y Oliveira, 1994). Además, la imitación de ciertas conductas sobre determinados comportamientos es fundamental a la hora de asumir los papeles de género. La imagen que fue transmitida desde las abuelas a las madres es de dependencia, de subordinación, sin ningún valor; su trabajo cotidiano es una obligación que no amerita ningún elogio, simplemente se hace porque se tiene que hacer, y si trabajan para obtener ingresos es porque “se necesita” y “no hay de otra”. En

ese sentido, cuando a las entrevistadas se les preguntó qué características de su madre reproducen, respondieron esto:

Creo que no hay nada que haya aprendido de mi mamá, de hecho su experiencia que fue muy mala, me hizo reflexionar acerca de lo que no quería hacer, y primero fue el no depender económicamente de ningún hombre; de hecho, ella me lo decía constantemente, que tenía que estudiar para que trabajara y tuviera dinero para que no estuviera pidiendo como ella (Eva, 40 años).

Ella me enseñó a tener una familia y cuidarla y dar lo mejor de mi vida, y eso para mí fue importante, porque tengo muchas cosas en común, como cocinar, y gracias a ello tengo mi restaurante. Sé cómo se hacen las cosas y ahora que tengo gente que cocina tengo que supervisar cómo quedó la comida; aunque parezca sencillo esto de la comida tiene sus mañas y son secretos que van de generación en generación (Concepción, 58 años).

*

Me parezco a ella en algunas cosas, aunque a veces no me gustan, pero tengo que aceptar que ella me educó y por lo tanto las adquirí. Por ejemplo, ella nunca se casó con mi papá y siempre me presionó para que “me casara bien”; esto era casarse por la Iglesia y lo civil, ser buena madre, esposa y todo eso. Por lo tanto, cuando me divorcié ella hizo todo lo posible porque no fuera así, y en eso sí no nos parecemos, ya que definitivamente no tuve paciencia para el matrimonio, porque pienso que es paciencia (Mónica, 44 años).

*

No nos parecemos en nada, aunque ella influyó en que fuera una mujer independiente; ella no lo fue y nunca quiso que yo tomara su mismo camino. Eso es lo que puedo decir: ella nunca me enseñó lo que a ella le enseñaron (Guadalupe, 55 años).

Muchos de los vínculos familiares están entrelazados de manera simbólica con las funciones tanto morales como psicológicas de la madre, y de esta manera esos vínculos añaden otros elementos a las relaciones de poder y autoridad de la pareja (Salles, 2009).

Como se observa, en las respuestas de las entrevistadas emerge la conceptualización de sí mismas a través de cualidades que comparten con sus madres, como el ser sinceras, honradas y buenas madres. Estas particularidades con mucha frecuencia se encuentran asociadas a la construcción cultural de lo femenino, y las entrevistadas las asumen como propias, mientras otras más las consideran como cualidades aprendidas en el transcurso de la relación con sus madres (Campos, 2009).

Otro señalamiento es que las entrevistadas han tenido referentes culturales que les han permitido construir simbólica y significativamente su sentido de “ser mujer”, asociado con el hecho de asumirse únicamente como madres y esposas.

Sin reducirse a los cuestionamientos anteriores, se halla el fenómeno de la emergencia de las empresarias de la primera generación que mantuvieron dos comportamientos sociales muy tradicionales: el número de hijos y la residencia. Esa condición se relaciona, desde luego, con que varias de ellas comenzaron sus actividades a partir de haber enviudado, es decir, cuando ya tenían “todos los hijos que Dios les había dado”. Pero también las casadas, como Guadalupe, mantuvieron ese comportamiento a pesar de las dificultades que solían tener con sus maridos en otros ámbitos:

La empresa nunca estuvo separada de la casa, como la casa estaba a un lado del negocio y había un pasillo que comunicaba a la empresa, mi actividad era levantarme y hacer el desayuno, lavar trastes e ir por las cosas para la comida o cena. Cuando terminábamos de comer levantaba todo y le ayudaba a mi esposo, por eso aprendí, y cuando me quedé viuda ya sabía la mayor parte de las actividades (Guadalupe, 83 años).

Esta situación también ha cambiado. Para empezar, las empresarias de ahora acuerdan con su cónyuge el número de hijos que quieren tener: dos o a lo mucho tres. Ésta es todavía un área de negociación y es posible pensar que en la mayoría de los casos se mantendrá la tendencia actual a tener pocos hijos. Arias (2001: 173), al explorar este mismo aspecto, llegó a la conclusión de que

Las empresarias de la primera generación se iniciaron en las actividades empresariales como una obligación derivada de su condición de jefas de hogar, es decir, como mujeres colocadas en situación especial debido a la crisis familiar que suscitó la ausencia de hombres que se hicieran cargo del mantenimiento de las familias. De allí la elevada proporción de solteras, viudas y abandonadas entre las mujeres en los negocios; mujeres que en el proceso de tener que hacer negocios descubrieron sus aptitudes y su gusto por el trabajo y la administración. De allí que en esa generación abunden las empresarias que se iniciaron en los negocios a mayor edad, es decir, cuando ya estaban casadas, fueron abandonadas, quedaron viudas o aceptaron una soltería irremediable.

En contraposición, al entrevistar a las empresarias se detectó una tendencia a comenzar los negocios desde muy jóvenes, siendo aún solteras, así como a continuarlos, contra viento y marea,

cuando se casaron y fueron madres. En esta generación el impacto de las sucesivas pero incesantes crisis y la necesidad de diversificar las economías familiares fueron elementos clave para apoyar la inserción de las mujeres en la actividad empresarial.

Cuando se analiza la socialización de este grupo de mujeres es necesario tomar en cuenta que a través de ellas se reproducen los valores, las costumbres y las profundas experiencias ligadas a la vida emocional, se forman identificaciones y se repiten conductas, en algunos casos. Al mismo tiempo, el proceso de socialización es histórico, pues se transforma como consecuencia del proceso de evolución de la sociedad, y contiene sus propias reglas de cambio. Mientras se socializa, se crean condiciones para generar actitudes nuevas, a la vez que se construyen valores diferentes a los transmitidos por las generaciones anteriores. Esto explica el punto de referencia ideal para verificar el testimonio tanto de las empresarias más jóvenes como de las mayores. Además, en este estudio se incorpora una exploración contextual de cada una de las generaciones, de modo que las características básicas de los tres periodos históricos, con su diferente nivel de desarrollo social y económico, están presentes en el análisis de las generaciones consideradas. Se analizan semejanzas y diferencias entre generaciones en la continuidad profesional, las relaciones amorosas y las prácticas de educación de menores, lo que pone de manifiesto que los cambios en las normas son más marcados que los que se producen en las actitudes.

Finalmente, resulta imposible hablar de lo que es una mujer, ya que cada una de las mujeres ha desarrollado un proceso individual para constituirse en el campo social; lo pertinente es discernir las características particulares que permiten conocer la identidad de género de las mujeres, como ha quedado de relieve en esta investigación.

Conclusiones

En las páginas precedentes se ha tratado de comprobar la validez de la proposición que ha animado este trabajo; es decir, que la intención de las mujeres de convertirse en empresarias puede ser entendida como hilo conductor para el análisis del cambiante equilibrio de poder entre géneros. La clave aquí se sitúa precisamente en la idea de que los conceptos centrales, *género*, *empresaria*, *trabajo* y *generación* no poseen esencia privativa alguna, ni están regidos por leyes universales. Antes bien, se encuentran cargados de significados socialmente construidos e históricamente dinámicos que otorgan al ámbito de lo simbólico un análisis superior. Esto significa que las categorías que se encuentran alrededor de los sujetos de estudio tienen una existencia inseparable y relativista que debe ser presentada de acuerdo a los tiempos y lugares.

Abordar los estudios concernientes a las empresarias desde la disciplina sociológica implica situarlos en una perspectiva simbólica que privilegia el orden del lenguaje, de la construcción social del sentido a partir de una relación de oposición con el ambiente, que sólo puede configurarse por la asignación metafórica y metonímica de rasgos distintivos.

La ventaja que reporta esta manera de aproximarse a un fenómeno social es la relación entre los géneros, desde un campo conceptual que permite tratarlo desde una perspectiva lingüística. Por tanto, la aportación principal de este trabajo a la confusa relación intergenérica es que el término *género* incita y fomenta su propia discusión. Los conceptos asociados a las relaciones de género reflejan la multiplicidad de relaciones prácticas y, de ese modo, responden a la formación de actores, así como a la reproducción del conjunto social. Es por eso que el vocablo *género* no se basa en nociones de una relación fija o de actores naturales

fijos. Por otra parte, uno de los ejes fundamentales de este trabajo ha sido el ámbito laboral de estas empresarias y las formas en que interactúan en el espacio social. Se ha comprobado que la actividad microempresarial produce transformaciones sustanciales en el modo de vida de las mujeres: cuando una mujer comienza una empresa se transforma a sí misma y modifica su entorno, a medida que va desarrollado su proyecto. Independientemente de realizar emprendimientos de distinta escala, movidas por las obligaciones económicas o de otra índole, la mayoría de los especialistas en este tema demuestran que a lo largo del proceso de gestación y desarrollo de sus negocios las mujeres adquieren diversas competencias, no sólo en aspectos comerciales, técnicos y gerenciales, sino también en autonomía, autoridad y capacidad de negociación, tanto en el plano social como en el familiar.

Al recapitular sobre los aportes de esta investigación, debo resaltar dos puntos que contribuyen al conocimiento de las mujeres de empresa y su participación en esta actividad económica. En primer lugar, la multiplicidad de factores que hacen posible su ingreso en la actividad empresarial; para resolver este entramado fue de gran importancia entrevistar a las empresarias, ya que sus respuestas propiciaron interpretaciones sobre la manera en que otorgan sentido y valor a su propia experiencia, para después generar explicaciones coherentes, aplicables a determinados contextos de significación constituidos y válidos.

En segundo lugar, el análisis de los casos revela que la actividad empresarial femenina se desarrolla principalmente en el sector servicios. Los ingresos económicos que las entrevistadas perciben por ejercer su trabajo son una importante contribución al gasto familiar y al bienestar de ellas mismas y de sus hijos, pero eso no las libera de cumplir una doble jornada.

Si bien, las nuevas economías del saber estimulan el surgimiento de pequeños negocios que crecen y se desarrollan alrede-

dor de los negocios formales, y que los emprendedores efectúan trabajos por iniciativa propia que se encuentran en la informalidad, con el tiempo pueden llegar a convertir sus unidades económicas en negocios o empresas formalmente establecidos. El sector de las Mipymes se caracteriza porque sus propietarios son diligentes y ofrecen un servicio personalizado, moderadamente cualificado, que prescinde de las tecnologías de alto nivel y que no requiere de inversiones intensivas.

Antes de centrarme en la discusión de los resultados, quiero hacer unas consideraciones sobre el perfil de las entrevistadas de este estudio, en concreto sobre las empresarias. El perfil biográfico y profesional de las empresarias estudiadas se inserta en el marco de las diferencias de género que describí en el primer capítulo, y que confirman la discriminación de las mujeres en el mercado laboral.

Los datos de esta investigación corroboran que las responsabilidades familiares son un freno en la promoción laboral de las mujeres, y como consecuencia de ello, algunas de las empresarias encuestadas son divorciadas y tienen menos hijos que otras mujeres, o bien, retrasaron el momento de la maternidad.

Encontré que la desigualdad tiene su origen en la situación salarial: las mujeres obtienen menos ingresos que los hombres. La división existente entre los trabajos “femeninos” y los “masculinos” no permite defender el principio de “igual salario por igual trabajo”. La segregación de la fuerza de trabajo dificulta el acceso de las mujeres a los empleos mejor pagados y más prestigiosos. En todo tipo de organizaciones, las mujeres se hallan en una situación de inequidad y rara vez ocupan las posiciones gerenciales o directivas. Aunque cada vez más mujeres ocupan puestos técnicos y científicos e importantes cargos políticos y de la administración pública, todavía representan un porcentaje pequeño en esos campos. No se reconoce la sutil discriminación en

altos niveles y tampoco se comprenden las barreras invisibles, como los mecanismos ocultos que las organizaciones despliegan para detener el ascenso profesional de las mujeres.

En la línea de la mayoría de las investigaciones la desvalorización del trabajo asalariado femenino se vincula con la invisibilidad del trabajo doméstico y de la atención y el cuidado de otras personas. Sin duda, el trabajo no asalariado de las mujeres está entrelazado de manera indisoluble con su trabajo asalariado. Las condiciones en que las mujeres entran al mercado formal e informal de trabajo se entrecruzan con las condiciones en que realizan o resuelven su trabajo doméstico. Las repercusiones de esto inician con la carga física y emocional que implica la doble jornada, continúan con la restricción brutal de sus posibilidades de desarrollo personal, afectivo y social, así como de su participación política como ciudadanas, y llegan incluso a la vulnerabilidad laboral que supone faltar al trabajo para resolver algún problema doméstico o familiar.

Es interesante observar que a lo largo de la historia las labores domésticas no han sido reconocidas como un verdadero trabajo, en parte por la idea de que la atención y el cuidado humanos en la esfera privada son expresiones de amor, y también por la manera en que se define tradicionalmente el trabajo. Las actividades domésticas que realizan las mujeres en la familia y el confinamiento de las mujeres trabajadoras a un escaño femenino de bajos salarios son aspectos complementarios del mismo problema, tales como el hostigamiento sexual, los bajos salarios y la desvalorización en el mercado laboral de las habilidades de las mujeres; estos elementos están estructuralmente combinados. De hecho, todos los aspectos de la situación laboral de las mujeres se interrelacionan.

En lo que atañe a las relaciones de poder, las condiciones económicas marcan un punto de discusión en todo modelo capi-

talista. Por el motivo referido, este sistema supondría el control directo de los hombres sobre el trabajo productivo y reproductivo de las mujeres a través de controles sociales impuestos por las instituciones sociales, en específico, el matrimonio tradicional. Ésta sería la dimensión social del género, lo cual implica que las mujeres pueden mantenerse en una situación de desigualdad por largo tiempo, pero ese problema se transforma en la medida en que intervienen otros factores que las empujan a replantear sus objetivos al encontrarse en situaciones conflictivas dentro de su familia, por ejemplo, que su pareja se quede sin trabajo, por la muerte de su cónyuge, debido a que el esposo no gana lo suficiente para mantener a su familia, a que el esposo simplemente ya no quiso seguir trabajando, o ante la imposibilidad de dedicarse a otra actividad, ya que se carece de herramientas mínimas para competir por un empleo bien remunerado.

Su decisión personal provoca que las mujeres sean rebasadas por elementos que han sido tradicionalmente establecidos por el modelo de familia tradicional. En ese aspecto, en el conjunto de entrevistadas encontré que una vez que éstas tomaron la decisión de convertirse en empresarias se suscitó en ellas una independencia de control sobre sus propias decisiones. La mayoría señaló que fue abrumadora la responsabilidad de coordinar el funcionamiento de su familia y el de la empresa al mismo tiempo. A final de cuentas, las entrevistadas concluyeron que necesariamente deben sacrificar la prioridad de uno de los dos ámbitos en los que se desenvuelven, pues en la práctica es imposible lograr una cabal equidad entre las funciones de la empresa y las del hogar.

Otro aspecto destacable es que se trata de mujeres que poseen una habilidad nata para superar situaciones de inequidad, ya que logran planear proyectos que resultan viables. Asimismo, se involucran y responsabilizan de su propio negocio que les genera

beneficios, y aunque están conscientes de que si bien no llegarán a formar un imperio económico, si les proporcionará bienestar para su familia.

El estudio es de tipo cualitativo, y su objetivo radica en comprender el significado y la toma de decisiones en las distintas trayectorias de las mujeres empresarias, es decir, en cómo construyen y reconstruyen sus discursos y prácticas. La estructura familiar es uno de los espacios más importantes de socialización de las personas. La toma de decisiones de las mujeres empresarias se relaciona con una serie de factores tales como la generación de pertenencia, la trayectoria educativa y la trayectoria familiar. Los cambios generacionales describen las normas, valores y creencias de cada una de estas mujeres, pero también contribuyen a la resignificación de las mismas tradiciones y costumbres a lo largo del tiempo.

Es pertinente destacar que en términos generales el trabajo extradoméstico de todo tipo es visto como uno entre varios factores que contribuyen a la superación de la subordinación femenina. En este análisis me permito expresar que no es el trabajo en sí mismo el que forzosamente facilita los cambios en la vida de las mujeres, sino las características relacionadas con la propia actividad empresarial, como el control de los recursos económicos. Es decir, la importancia de las aportaciones femeninas para el sustento familiar, así como la recomposición que se presenta en el trabajo extradoméstico y el significado de éste en la vida cotidiana. En ese sentido, el control económico de las mujeres empresarias atañe, naturalmente, a la capacidad decisoria real con que cuenta la mujer en éste y otros aspectos de la vida, y compete, por lo tanto, a las relaciones de poder que pautan la interacción social entre hombres y mujeres de diferentes clases y sectores sociales.

Como he mencionado, de acuerdo a los planteamientos anteriores lo descrito no se contrapone a la afirmación de que están ocurriendo cambios de diversa índole en las mujeres en nuestra sociedad actual, en muchas ocasiones a través de mecanismos de ajustes, acomodados o replanteamientos que sólo pueden ser percibidos con profundidad mediante la investigación concreta. Por la naturaleza de trabajos como el que desempeñan las empresarias, éste puede implicar alternativas de cambio relacionadas con la valoración de las mujeres en su lugar de trabajo al ejercer funciones de poder, el logro de altos estándares de satisfacción con la actividad realizada, la independencia económica y la creación de espacios de autonomía aislados del hogar. Sin embargo, la división sexual del trabajo sigue determinando los giros comerciales relacionados con las actividades “femeninas”, lo que los convierte en una extensión de sus actividades hogareñas, y vuelve casi imposible mantener distancia entre la empresa y el hogar.

A pesar de estas limitaciones, el trabajo empresarial, en especial el de tiempo completo, acarrea una reorganización trascendente de la vida cotidiana de las mujeres casadas, lo que las lleva a delegar en otras personas, de manera definitiva, las tareas de la casa y el cuidado de los hijos. Entre las estrategias utilizadas por estas mujeres para combinar la maternidad y la labor empresarial se encuentra la utilización de los servicios domésticos remunerados y la activación de redes sociales de apoyo entre parientes y amigos. De igual modo, la labor de las empresarias, inducen a establecer reorganizaciones en la división sexual del trabajo en la casa. Todos estos son aspectos que conllevan a nuevos acuerdos en la relación hombre-mujer.

Las posibilidades de combinar la empresa con el hogar conducen a profundas modificaciones en ideas tradicionalmente establecidas en torno a que los hijos sufren con la ausencia de la madre, y de que las mujeres deben elegir entre una formación

profesional exitosa y sus hijos. Asimismo, en la mayoría de los casos, los cónyuges de las empresarias aprecian el trabajo que ellas hacen; valoran y perciben su aportación económica, y colaboran con una actitud positiva en el cuidado de la casa y la crianza de los hijos.

Por otro lado, el nivel educativo de la mujer y su incorporación al mercado laboral incide en las probabilidades de disolución del vínculo matrimonial. Las mujeres empresarias con mayores niveles educativos y las que trabajaron antes de estar casadas tienen un mayor riesgo de terminar de manera voluntaria su unión conyugal. El manejo de las finanzas en el matrimonio puede representar problemas de fondo vinculados al poder y la autoridad, en una relación que provoca profunda insatisfacción con la vida en pareja y que termina en divorcio.

La redefinición de los papeles que ejercen las empresarias ha generado frecuentemente conflictos matrimoniales, ya que sus expectativas cambian y esperan por parte del esposo una nueva actitud en el mismo sentido, pero no es infrecuente que el marido se resista al cambio. Los conflictos se suscitan cuando los esposos continúan comportándose como si no hubiera pasado nada y siguen manteniendo las viejas ideas sobre la división tradicional de los papeles hombre/mujer, y sobre todo, de poder. Lo anterior supone la presencia entre la pareja de dos códigos culturales que entran en conflicto.

El establecimiento de compromisos con la maternidad y el trabajo abrió una alternativa de cambio en el papel de las mujeres en las relaciones sociales entre géneros. No obstante, cuando una identidad no puede conseguir su saber histórico se siente amenazada, se trastorna y brota la carencia de identidad, que se manifiesta cuando una persona o grupo de personas sufren por la nulidad que sienten sobre el significado de su existencia, cuando no logran identificar el sentido de lo que desean, piensan, hacen

o producen, o cuando no se sienten satisfechas con el sentido que le dan a esos sucesos. Por eso, impera en ellas la necesidad de restablecerse, de buscar nuevas soluciones, y propician la búsqueda de una nueva identidad que los satisfaga, pero esta situación no se da sin una toma de conciencia individual o colectiva. Este horizonte es el que permite entender el tránsito y la movilidad de las identidades. En efecto, dicho de esta manera, se trata de reconocer las expresiones concretas del cambio cultural para combatir los principales tabúes que reducen las posibilidades de esgrimir otro tipo de argumentaciones en los estudios de género y, principalmente, en los estudios sobre las mujeres. De tal suerte que el interés de este trabajo consiste en reflexionar en torno al papel que juegan las mujeres que ejercen poder. Esta reflexión está guiada por las limitaciones que impone la cultura en el desarrollo de este grupo de mujeres.

En lo que concierne a la crítica del poder masculino y sus resultados en el mundo que compartimos, vemos que no se trata de que las mujeres intenten, a su vez, dominar a los hombres, sustituyendo fases del patriarcado por fases de matriarcado. La lucha es por la transformación del poder mismo, sus términos y sus condiciones, respaldada por una legislación que tome en cuenta los intereses femeninos. Menos aún se pretende anular las diferencias de los sexos para alcanzar la igualdad, porque requerir que una sea igual a los que marcan el criterio que nos distingue y clasifica como distintos socialmente, traerá como consecuencia la imposibilidad misma de alcanzar tal igualdad, ya que nunca cumpliríamos el criterio.

Uno de los aspectos que aparece de manera recurrente en la evaluación que hacen las empresarias acerca de su propia trayectoria laboral, ya que se inician primero como trabajadoras asalariadas y luego como trabajadoras por cuenta propia, es que en la medida en que su proyecto empresarial se consolida, van

estableciendo compromisos de contratación de trabajadores e inician inversiones en infraestructura. Cabe mencionar que la mayoría de las entrevistadas afirmó que tener independencia en su actividad económica y la actividad empresarial les permite hacer realidad sus objetivos.

Además, algunas de las entrevistadas aseveraron que están en el proceso de construir su autonomía, mientras que otras consideran que ya la han adquirido plenamente. Esto corresponde a una revolución en la identidad de las mujeres. Cuando ellas reconocen y dicen que necesitan autonomía, se está cambiando profundamente la identidad genérica, la identidad tradicional como mujeres.

Me interesa subrayar que las empresarias entrevistadas señalan como aspectos favorables de su actividad, la satisfacción que sienten por realizarse profesionalmente y lograr autonomía, además de que valoran el estímulo de la familia y de su compañero o esposo como factores clave para desarrollarse como empresarias. A través de su trabajo las mujeres aumentan su autoestima y logran visibilidad y empoderamiento, debido al mayor control sobre su vida en las esferas social y económica.

Ser empresaria es también apoderarse de un espacio, abordarlo, apresararlo, hacerlo propio, en un proceso en el cual no sólo el “objeto” de la empresa, sino también el sujeto emprendedor queda prendido y prendado de su propia acción. *Emprender* se acompaña generalmente de palabras como *camino*, *vuelo* o *marcha*, todas ellas referentes al movimiento. Siguiendo la historia de las empresarias de este estudio, su autonomía no es una capacidad natural, sino una construcción elaborada por las mismas mujeres, creada a partir de sus propios senderos e intentos por insertarse al mundo empresarial.

REFERENCIAS

- ARIAS, Patricia (2001). “Mujeres en los negocios y mujeres de negocios”. En Dalia Barrera (comp.). *Empresarias y ejecutivas: mujeres con poder*. México: COLMEX.
- ARIZA, Marina y Orlandina de Oliveira (enero-abril 2006). “Regímenes sociodemográficos y estructura familiar: los escenarios cambiantes de los hogares mexicanos”, en *Estudios sociológicos*, vol. XXIV, núm. 70. México: COLMEX.
- BARBIERI GARCÍA, Martha Teresita de (1996^a). “Algo más que las mujeres adultas. Algunos puntos para la discusión sobre la categoría género desde la Sociología”. En María Luisa González Marín (coord). *Metodología para los estudios de género*. México: UNAM/IIIE, pp. 18-27.
- BARBIERI GARCÍA, Martha Teresita de (1996b). “Certezas y malos entendidos sobre la categoría género”. En Laura Guzmán Stein y Gilda Pacheco Oreamuno (comps.). *Estudios básicos de derechos humanos iv*. San José de Costa Rica: Instituto Interamericano de Derechos Humanos/Comisión de la Unión Europea.
- BARBIERI GARCÍA, Martha Teresita de (1998). “Género, una dimensión de la desigualdad social”. México: UM, núm. extraordinario II.

- BLANCO, Mercedes (1999). “Mujeres profesionistas de clase media: procesos de decisión e inserción laboral”, en *Revista Nueva Antropología*, vol XVI, núm. 55, junio, pp. 27-42.
- BLÁZQUEZ, Norma (2008). *El retorno de las brujas: incorporación, aportaciones y críticas de las mujeres en las ciencias*. México: UNAM/CEIICH.
- BARRERO, Juanita y Yolanda Puyana (1996). *Sentí que se me desprendía el alma. Análisis de procesos y prácticas de socialización*. Universidad Nacional de Colombia/Programa de Estudios de Género, Mujer y Desarrollo.
- BARRERA, Dalia (2001). “Empresarias y ejecutivas, mujeres en el poder”. El Colegio de México, México.
- BASAVE, Jorge y Marcela Hernández (2007). *Los estudios de empresarios y empresas, una perspectiva internacional*. México: UNAM/IIIE/Plaza y Valdés.
- BENERÍA, Lourdes (1991). “La internacionalización de la Economía y el trabajo de las mujeres”. En Lola, G. Luna (comp.). *Mujeres y sociedad. Nuevos enfoques teóricos y metodológicos*. Barcelona: Universitat de Barcelona/ Seminario Interdisciplinar Mujeres y Sociedad.
- BENERÍA, Lourdes y Martha Roldán (1992). *Las encrucijadas de clase y género*. México: COLMEX/FCE.
- BEAUVOIR, Simone de (1981). *El segundo sexo*. Buenos Aires: Ediciones Siglo XXI, t. I y II.
- BERGER, Peter y Thomas Luckmann (1997). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu editores.
- BOLVINIK, Julio (2012). “Pobreza, Desarrollo y Política Social en México”. Universidad de Málaga.
- BORDERÍAS, Cristina (1996). “Identidad femenina y recomposición del trabajo”. En Arantxa Rodríguez, Begoña Goñi y Gurtze Maguregi (eds.). *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*. Bilbao: Bakeas

- BOURDIEU, Pierre (1991). *El sentido práctico*. Madrid: Taurus.
- BOURDIEU, Pierre (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- BRAIDOTTI, Rosi (2004). “Feminismo, diferencia sexual y subjetividad nómada”. , Gedisa, España.
- BURIN, Mabel (1987a). *Estudios sobre la subjetividad femenina. Mujeres y salud mental*. Buenos Aires: Grupo Editor Latinoamericano.
- BURIN, Mabel (1987b). “La vida cotidiana, el trabajo y la salud mental de las mujeres”. *Estudios sobre la subjetividad femenina*. Buenos Aires: Grupo Editor Latinoamericano.
- BURIN, Mabel (1996). “Género y psicoanálisis: subjetividades femeninas vulnerables”. En Mabel Burin y Emilce Dio Bleichmar (comps.). *Género, psicoanálisis, subjetividad*. Buenos Aires: Paidós.
- CÁCERES, Leticia; Beatriz Oblitas y Lucila (2004). *La entrevista en Trabajo Social*. Buenos Aires: Espacio Editorial.
- CAMPOS RODRÍGUEZ, Lilia (2012). *Las ejecutivas y la motivación: género y administración de recursos humanos*. México: BUAP.
- CAMPOS RODRÍGUEZ, Lilia (2009). *Vislumbres y particularidades de la identidad de género de las ejecutivas y empresarias*. México: BUAP.
- CAROSIO, Alba (2012). *Feminismo y cambio social en América Latina y el Caribe*. Buenos Aires: CLACSO.
- CASTELLS, Manuel (1999). “La era de la información: Economía, sociedad y cultura”. *El poder de la identidad*, vol. II. México: Siglo XXI.
- CONNELL, Raewyn W. (1995). *Masculinities*. Berkeley/Los Ángeles: University of California Press.
- COOPER, J. A. (julio-septiembre 1996) “Empleo, desempleo y salarios. Una comparación por sexo. México, 1982-1995”,

- en *Problemas del Desarrollo*, núm. 106, vol. 27. México: UNAM/IIIE.
- CUCCHIARI, Salvatore (1996). “La revolución del género y la transición de la horda bisexual a la banda patrilocal: los orígenes de la jerarquía de género”. En Martha Lamas (comp.). *El género: la construcción cultural la diferencia sexual*. México: UNAM/Programa Universitario de Estudios de Género/Coordinación de Humanidades/Miguel Ángel Porrúa.
- CORDERA, Rolando (2008) “Pobreza, desigualdad y exclusión social en la sociedad del siglo XXI”, México, siglo XXI editores.
- DE LA GARZA, Toledo Enrique (2000) “Epistemología de los modelos de producción” en *los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*, Buenos Aires, CLACSO.
- DE LA O, María Eugenia (2004). “Las mujeres en la Sociología del Trabajo en México: entre la indiferencia y el sobredimensionamiento”. En Romo Pérez Gil, Sara Elena y Patricia Ravelo Blancas (comps.). *Voces disidentes. Debates contemporáneos en los estudios de género en México*. México: Miguel Ángel Porrúa.
- DEL VALLE, Teresa (2000). “Procesos de la memoria: cronotopos genéricos”. En Teresa del Valle (ed.). *Perspectivas feministas desde la Antropología Social*. Barcelona: Ariel.
- ESPÍNDOLA, Víctor (2000). “Desarrollo económico de Puebla 1999-2005”. México: BUAP.
- EXPANSIÓN. Año 44, núm. 1122 (agosto 2013). “Las 50 mujeres + poderosas”. México.
- EXPANSIÓN. Año 30, núm. 767 (junio 1999). “Veinte mujeres influyentes”. México.
- EXPANSIÓN. Año 29, núm. 743 (febrero 1998). “Mujeres ejecutivas. A la mitad del camino”. México.

- EXPANSIÓN. Año 31, núm. 793 (junio 2000). “Mujeres influyentes”. México.
- FLORES MORALES, M. (2008). “No me gustaba, pero es trabajo: mujer, maquila y desechabilidad en la maquila”. MÉXICO: BUAP/ICSYH/Plaza y Valdés.
- FRUTOS, Lola (1996). “Hombres y mujeres en el mercado de trabajo de la región de Murcia”. Universidad de Murcia, España.
- GARCIA, María del Carmen (2002). *Las nuevas identidades*. México: BUAP/ Centro de Estudios de Género.
- GARCÍA GUZMÁN, Brígida (1994). “La fuerza de trabajo en México a principios de los noventa: problemas de medición, principales características y tendencias futuras.” Documento del proyecto *Determinantes de la oferta de mano de obra en México*. México: COLMEX.
- GARCÍA GUZMÁN, Brígida y Orlandina de Oliveira (1994). *Trabajo femenino y vida familiar en México*. México: COLMEX.
- GARCÍA GUZMÁN, Brígida y Edith Pacheco Gómez Muñoz (1997). “Trabajo y familia en México”. IV Conferencia Iberoamericana sobre Familia, Desempleo, Subdesempleo, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida. Bogotá: Universidad Externado de Colombia/Facultad de Trabajo Social.
- GARCÍA GUZMÁN, Brígida, Mercedes Blanco Sánchez y Edith Pacheco Gómez Muñoz (1999). “Género y trabajo extradoméstico”. En Brígida García Guzmán (coord.). *Mujer: género y población en México*. México: COLMEX/ Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano y Sociedad Mexicana de Demografía.
- GARCÍA GUZMÁN, Brígida y Orlandina de Oliveira (1994). *Trabajo femenino y vida familiar en México*. México: COLMEX.
- GRABINSKY, Salo (1993). “Mujeres y sus empresas”. México: Del verbo emprender.

- GIDDENS, Anthony (1999). *Sociología*. Madrid: Alianza Editorial.
- GIMSON, Lou y Allison, Mitchell (2010). “Mujeres empresarias revelan los secretos de su éxito”. México: Panorama Editorial.
- GODINA HERRERA, Célida (2003). *El cuerpo vivido: una mirada desde la fenomenología y la teoría de género*. México: BUAP.
- GROSSO, Juan Carlos y Juan Carlos Garavaglia (1996). “La región de Puebla y la Economía novohispana. Las alcabalas en la Nueva España 1776 a 1821”. México: BUAP/ICSYH.
- HERNÁNDEZ ROMO, Marcela (2007). “Los estudios de empresarios y empresas. Una perspectiva internacional, ” Plaza y Valdés, México.
- INEGI. XII *Censo general de población y vivienda, 2000*. Recuperado de <http://www.inegi.gob.mx/difusion/espanol/fpobla.html>
- INEGI. *Encuesta Nacional de Empleo Urbano: Empleo y Desempleo*. Tasa específica de participación por sexo. Recuperado de <http://dgcnesvp.inegi.gob.rnx/cgi-win/bdi.exe>
- INEGI (2010). *Estados Unidos Mexicanos. Resumen general. XI Censo General de Población y Vivienda, 1990*. Aguascalientes: INEGI.
- INEGI (2010). *Puebla: Resultados definitivos. Censo general de población y vivienda, 1990*. Aguascalientes: INEGI.
- INEGI/PROGRAMA NACIONAL DE LA MUJER (1998). *Mujeres y hombres en México*. 2ª. ed. Aguascalientes: INEGI.
- LAGARDE, Marcela (1990). *Cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas; putas, presas y locas*. México: UNAM.
- LAGARDE, Marcela (1994). “Una emancipación bajo tutela. Educación y trabajo de las mujeres en el siglo XX”. En Georges Duby y Michelle Perrot (dirs.). *Historia de las mujeres en Occidente*, t. 5. El siglo xx. Madrid: Taurus.

- LAMAS, Marta (1986). “La antropología feminista y la categoría de género”, en *Nueva Antropología*, t. VIII, 30.
- LAMAS, Marta (1996a). “Dificultades y posibilidades de la categoría ‘género’”. En Marta Lamas (comp.). *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México: Porrúa/UNAM/Programa Universitario de Estudios de Género.
- LAMAS, Marta (1996b). “Identidades”, en *Debate feminista*, vol. 14, Año 7, pp. IX-XII.
- LAMAS, Marta (1998). “Sexualidad y género: la voluntad de saber feminista”. En Ivone Szasz y Susana Lerner (comps.). *Sexualidades en México*. México: COLMEX.
- LAMAS, Marta (octubre 1999). “Género, diferencias de sexo y diferencia sexual”, en *Debate Feminista*, Año 10, vol. 20, pp. 84-106.
- LAMAS, Marta (2006). “Feminismos, transmisiones y retransmisiones”. México: Taurus.
- LAURETIS, Teresa de (1992). “La tecnología del género”. En Ramos Escandón, Carmen (comp.). *El género en perspectiva*. México: UAM-Iztapalapa.
- LERNER, Susana (1999). “La formación en metodología cualitativa. Perspectiva del programa de salud reproductiva y sociedad”. En Ivone Szasz y Susana Lerner (comps.). *Para comprender la subjetividad: investigación cualitativa en salud reproductiva y sexualidad*. México: COLMEX.
- LEÓN, Z., María de Jesús (2003). “La representación social del trabajo doméstico. Un problema de la construcción de la identidad femenina”. México: BUAP/ICSYH.
- LOYDE CRUZ, Inocentes (2000). “Propietarias poblanas en los siglos XVI y XVII”. En María Aurelia Hernández Yahuitl, Leticia López Gonzaga, Inocentes Loyde Cruz, Felicitas Ocampo López, Gabina Pérez Camacho y María Eva Robles Galindo (comps.) *La presencia femenina en la Puebla novohispana*,

- siglos XVI y XVII*. Puebla: Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla 1996-1999.
- MARTÍNEZ, Griselda (2004). “Empresarias y ejecutivas. Referencias organizacionales y ejercicio del poder”. En Patricia Ravelo Blancas y Sara Elena Pérez (coords.). *Voces disidentes: debates contemporáneos en los estudios de género en México*. México: CIESAS.
- MARTÍNEZ, Alice (1993). “La identidad femenina: crisis y construcción”. En María Luisa Tarrés (comp.). *La voluntad de ser. Mujeres en los noventa*. México: COLMEX.
- MASSOLO, Alejandra (2004). “Una mirada de género a la ciudad de México” (comp.). *Los temas de la ciudad desde la perspectiva de género*. México: UAM-Azcapotzalco.
- MACEIRA OCHOA, Luz, B. Raquel Alva Mendoza, Lucía Rayas Velasco y Luz María Galindo Vilchis (2007). “Elementos para el análisis de los procesos de institucionalización de la perspectiva de género: una guía”. México: COLMEX.
- MILLETT, Kate (2010). “Política Sexual” Ediciones Cátedra, Universidad de Valencia, España.
- MONTOYA ZAVALA, Erika Cecilia (2012). “Migrantes, empresarias, políticas, profesionistas y traficantes de drogas. Mujeres en la esfera pública y privada” (comp.). México: UAS/Juan Pablos Editor.
- PEREZ, Victoria (2009). “Estrategias de justificación en una historia de vida”. México: BUAP/ICSYH.
- OLIVEIRA, Orlandina de (2000). “Transformaciones socioeconómicas, familia y condición femenina”. Marielle Pepin-Lehalleur y V. Salles (comps.). México: GIMTRAP/ Miguel Ángel Porrúa.
- OLIVEIRA, Orlandina de (1987). “La participación femenina en los mercados de trabajo urbanos en México: 1970-1980”, en *Estudios Demográficos y Urbanos*, vol. XII, núm. 4.

- OLIVEIRA, Orlandina de, y M. Ariza (1999). “Expansión de los servicios, feminización de la fuerza de trabajo y precariedad laboral en México”. En Emilio Duhau (comp.). *Espacios Metropolitanos*, vol. 2. México: UAM-Azcapotzalco.
- OLIVEIRA, Orlandina de y L. Gomezmontes (1989). *Subordinación y resistencia femeninas: notas de lectura. Trabajo, poder y sexualidad*. México: COLMEX/ Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer.
- OLIVEIRA, Orlandina de y Mariella Pepin Lehalleur (enero-marzo 2000). “Rupturas culturales en los relatos biográficos de mujeres que migran del campo a la ciudad”, en *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 62, núm. 1. México: UNAM/IIIS.
- OLIVIER, Cristiane (1989). *Los hijos de Yocasta. La huella de la madre*. México: FCE.
- ORTNER, Sherry y Harriet Whitehead (1992). “Indagaciones acerca de los significados sexuales”. En Carmen Ramos Escandén (comp.). *El género en perspectiva: de la dominación universal a la representación múltiple*. México: UAM-Iztapalapa, pp. 61-112.
- ORTNER, Sherry (1979). “¿Es la mujer con respecto al hombre lo que la naturaleza a la cultura?” En Olivia Harris y Kate Young (comps.). *Antropología y feminismo*. Barcelona: Anagrama, pp. 109-131.
- PARDO HERNÁNDEZ, Carlos y Carlos Contreras Cruz (2010). “La ciudad de Puebla de los Ángeles (México) y su población entre 1777 y 1830”. Ponencia presentada en el Congreso Internacional “1810-2010: 20 años de Iberoamérica”.
- PACHECO, E. y S. Parker (1996). “Participación económica activa femenina en el México urbano. Un breve recuento y algunos hallazgos recientes”, en *Problemas del Desarrollo*, vol. 27, núm; 1. México: UNAM/IIIE.

- PEDRERO NIETO, M. (1998). “Asimetrías socioeconómicas entre hombres y mujeres”. México: UM, núm. extraordinario.
- RAMOS ESCANDÓN, Carmen. (octubre 1999). “Historiografía: apuntes para una definición de lo femenino”, en *Debate Feminista*, Año 10, vol. 20.
- RAMOS, LÓPEX, Amparo (2005). “Mujeres y liderazgo: una nueva forma de dirigir”. Madrid: Universidad de Valencia.
- ROBLES GALINDO, María Eva (2000). “Las mujeres en el proceso de fundación de la Puebla de los Ángeles”. En María Aurelia Hernández Yahuitl, Leticia López Gonzaga, Inocentes Loyde Cruz, Felicitas Ocampo López; Pérez Camacho y María Eva Robles Galindo, (comps.). *La presencia femenina en la Puebla novohispana, siglos XVI y XVII*. Puebla: Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla, 1996-1999.
- RUBIN, Gayle (1996). “El tráfico de mujeres: notas sobre la Economía política del sexo”. En Marta Lamas (comp.). *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México: UNAM/PUEG/Porrúa.
- SÁEZ BUENAVENTURA, Carmen (1999). “Socialización de género y psicopatología: una hipótesis para la reflexión”. En M. A. González de Chávez, (comp.). *Cuerpo y subjetividad femenina. Salud y género*. Madrid: Siglo XXI.
- SALLES, V. (1993). “Nuevas miradas sobre la familia”. En M. L. Tarrés (comp.). *La voluntad de ser*. México: COLMEX.
- SALLES, V. Y TUIRÁN, R. (1998). “Cambios demográficos y socio-culturales: familias contemporáneas en México”. En B. Schmukler (coord.). *Familias y relaciones de género en transformación*.
- SALO, Grabinsky y Gina Zabludovsky (2001). *Mujeres, empresas y familias*. México: Del verbo emprender.
- SÁNCHEZ ESPINOZA, Francisco (2010). “Las formas de mediación del fenómeno político. La causalidad en las preferencias

- electorales, sistemas electorales y la democracia”, México, BUAP.
- SÁNCHEZ DAZA, Germán (2000). “Transferencia del conocimiento y la tecnología: reto en la economía basada en el conocimiento”. Ponencia presentada en el Congreso de Sistemas de Innovación para la Competitividad. México: UIA- León.
- SERNA, M. G. (junio 1997) “Mujeres empresarias en Córdoba-Orizaba”, en *Confluencias*, vol. I, núm. 10. Xalapa: Secretariado Ejecutivo del Consejo Estatal de la Consulta Pública para la Reforma Democrática del Estado de Veracruz.
- SCOTT, J. W. (2001). “Igualdad versus diferencia: los usos de la teoría postestructuralista”, en *Debate feminista: ciudadanía y feminismo*. México.
- SCOTT, J. W. (octubre 1999). “Comentario sobre ‘Confounding Gender’ de Hawkesworth”, en *Debate Feminista*, Año 10, vol. 20.
- KANTIS, Hugo, Pablo Angelelli, y Francisco Gatto (2008). “Nuevos emprendimientos y emprendedores. ¿De qué depende su creación y supervivencia? Explorando el caso argentino”. En Proyecto de investigación organizado por el Small & Medium Enterprises Advisory Group del Departamento de Desarrollo Sostenible del Banco Interamericano de Desarrollo y Coordinado a nivel regional por el Instituto de Industria de la Universidad Nacional de General Sarmiento.
- ZABLUDOVSKY, Gina (1992). “Empresarias y participación política en México”. Ponencia presentada en el Latin American Studies Association. XVII Internacional Congress, en Los Ángeles, California, del 24 al 27 de septiembre.
- ZABLUDOVSKY, Gina (enero-abril 1997). “Presencia de las mujeres ejecutivas en México”, en *Revista Sociológica*, vol. 12, núm. 33. México: UAM/División de Ciencias Sociales y Humanidades/Departamento de Sociología.

- ZABLUDOVSKY, Gina (2000). “Mujeres en cargas de dirección de sector privado: empresarias y ejecutivas”. Ponencia leída en el Coloquio de Estudios de Género, organizado por el Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer (PIEM), en el COLMEX, del 12 al 14 de abril de 2000.
- ZABLUDOVSKY, Gina (2001). “Las empresarias en México: una visión comparativa regional y global”. En D. Barrera Bassols (comp.). *Empresarias y ejecutivas: Mujeres con poder*. México: COLMEX.
- ZABLUDOVSKY, Gina (2013). “Empresarias y ejecutivas en México. Diagnósticos y desafíos”. México: Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresas/ Plaza y Valdés.
- ZABLUDOVSKY, Gina y Sonia de Avelar (2001). *Empresarias y ejecutivas en México y Brasil*. México: UNAM/Facultad ‘de Ciencias Políticas y Sociales/ Dirección General de Asuntos de Personal Académico/Miguel Ángel Porrúa.

EMPRESARIAS EN PUEBLA;
RELACIONES DE GÉNERO,
TRABAJO Y FAMILIA

de Rocío González Pereyra
se terminó de imprimir en diciembre de 2015
en los talleres de Piso 15 Editores
ubicado en 14 Oriente 2827, Puebla, Pue.

El tiraje consta de 1000 ejemplares.

