



# **UNIVERSIDAD DE MURCIA**

## **ESCUELA INTERNACIONAL DE DOCTORADO**

**Estudio del emprendimiento femenino  
desde una perspectiva competencial  
en la ciudad de Lorca tras los terremotos de 2.011**

**Dña. Piedad Miñarro Casá  
2020**





UNIVERSIDAD DE MURCIA

ESCUELA INTERNACIONAL DE DOCTORADO

ESTUDIO DEL EMPRENDIMIENTO FEMENINO DESDE  
UNA PERSPECTIVA COMPETENCIAL EN LA CIUDAD  
DE LORCA TRAS LOS TERREMOTOS DE 2.011

DIRECTORES

Dr. D. Ángel J. Olaz Capitán

Dra. D.<sup>a</sup> Pilar Ortiz García

AUTORA

D.<sup>a</sup> Piedad Miñarro Casáu



Que quien decida emprender cualquier proyecto, se cruce en el camino con personas tan generosas como las que yo me he encontrado.



## AGRADECIMIENTOS

A mis directores Ángel y Pilar, de los que he recibido un apoyo incondicional en todo momento, tanto académico, como personal. No encontraría palabras para agradecerles todo lo que me han enseñado y he aprendido gracias a su paciencia infinita y las oportunidades que me han brindado. Puedo asegurar, que he ido a hombros de gigantes. Si profesionalmente ambos son excelentes, su calidad humana supera con creces esa excelencia.

A mis hijos, Marina y Álvaro, que han crecido preguntando cuando terminaba la tesis y me han regalado un tiempo precioso que espero devolverles y a Fran, por creer en mí y compartir sueños y proyectos.

A mis padres, Diego y Lola, por los valores que me han transmitido, los mejores padres que se pueden tener. A mi hermana, por compartir ilusiones y estar siempre que la he necesitado. A mis hermanos, sobrinos y a mi tía Piedad.

A mi amiga, M<sup>a</sup> del Mar que siempre estará conmigo vaya donde vaya, a mi “querida compañera” Isa y a Adela, porque si alguien ha emprendido un nuevo proyecto y ha luchado por conseguirlo, es ella.

A Toñi Sánchez, compañera de “la soledad del doctorando” por estar siempre y ser un ejemplo de resiliencia.

A todas las personas que han participado desinteresadamente en la realización de esta tesis.





## RESUMEN

La constante evolución o transformación de los sistemas económicos, sociales y culturales a nivel mundial repercute directamente en el ámbito laboral, ámbito este, que determina el rol de las personas en la sociedad.

Los colectivos tradicionalmente discriminados social y, por tanto, laboralmente, son los que más acusan esta inestabilidad. Entre estos colectivos el de la mujer es quizá de los más desfavorecidos, puesto que en la persona de la mujer se pueden aunar todos los tipos de discriminación (discriminación por etnia, religión, edad, orientación sexual, ideología, etc.), además de la discriminación por razón de género que históricamente viene sufriendo.

A pesar de la equidad que refleja la legislación de casi todos los países desarrollados, si se comparan los datos de los principales indicadores laborales de hombres y mujeres la realidad es que esa igualdad, no es efectiva.

Ante estas circunstancias, en las últimas décadas el emprendimiento ha adquirido gran relevancia como vía para lograr la inserción laboral y social igualitaria de las mujeres.

En esta tesis, desde una perspectiva de género y competencial, el objeto de estudio ha consistido en el análisis de la situación de la mujer en el mercado de trabajo, el emprendimiento femenino y las competencias necesarias para llevarlo a cabo con éxito. El contexto en el que se sitúa la investigación es el municipio murciano de Lorca. Cuestiones de carácter coyuntural, como las catástrofes naturales sufridas en 2011 y 2012, hacen de esta localidad un “laboratorio” idóneo en el que analizar la actividad emprendedora del colectivo objeto de estudio y su potencialidad como vía de integración laboral y social. También es un contexto en el que analizar las especiales dificultades que plantea el emprendimiento y los retos que debe asumir la mujer, para los cuales, las competencias resultan un activo fundamental. Junto a estas razones, otras de carácter estructural, como la proximidad de la doctoranda a la localidad en la que se desarrolla la investigación, así como su implicación en el tejido socioeconómico de la zona, han llevado a una decisión en la que cuestiones académicas y personales convergen en un mismo interés: la mejora, a través del conocimiento, de la situación sociolaboral de las mujeres.

Para conseguir los objetivos propuestos se ha recurrido a una metodología cualitativa. Las técnicas empleadas han sido la entrevista en profundidad y la Técnica de Grupo Nominal. Ambas constituyen dos potentes herramientas a partir de las que identificar, analizar y

evaluar el discurso del colectivo objeto de estudio. Con esta estrategia metodológica se pretende captar un discurso desde el que construir el mapa objetivo y subjetivo de la situación socioeconómica de la mujer y su actitud y aptitud ante el emprendimiento.

Los resultados han determinado que, tanto el contexto sociocultural, como la educación recibida en el ámbito familiar, son los dos factores que más modulan la iniciativa emprendedora de las mujeres, facilitando o dificultando la adquisición de determinadas competencias en general y relacionadas con el emprendimiento en particular. Se ha constatado igualmente que las competencias actitudinales, tienen más peso que la aptitudinales respecto al emprendimiento.

### ABSTRACT

The constant evolution or transformation of economic, social and cultural systems worldwide has a direct impact on the workplace, sphere that determines the role of people in society.

The groups traditionally discriminated socially and, therefore, occupationally, are the ones that most suffer this instability. Among these groups, women's is perhaps the most disadvantaged, since all types of discrimination (discrimination based on ethnicity, religion, age, sexual orientation, ideology, etc.) can be combined in the person of women, in addition to the discrimination based on gender that she has historically suffered.

Despite the equity reflected in the legislation of almost all developed countries, if the data of the main labor indicators for men and women are compared, the reality is that such equality is not effective.

Given these circumstances, in recent decades entrepreneurship has acquired great relevance as a way to achieve equal employment and social integration for women.

In this thesis, from a gender and competence perspective, the object of study has been the analysis of the situation of women in the labor market, female entrepreneurship and the skills necessary to carry it out successfully. The context in which the research is located is the municipality of Lorca in Murcia. Conjunctural issues, such as the natural catastrophes suffered in 2011 and 2012, make this town an ideal "laboratory" in which to analyze the entrepreneurial activity of the group under study and its potential as a means of labor and social integration. It is also a context in which to analyze the special difficulties that

entrepreneurship poses and the challenges that women must face, for which competences are a fundamental asset. Along with these reasons, others of a structural nature, such as the proximity of the PhD student to the locality in which the research is carried out, as well as her involvement in the socioeconomic fabric of the area, have led to a decision in which academic and personal issues converge in the same interest: the improvement, through knowledge, of the socio-labor situation of women.

To achieve the proposed objectives, a qualitative methodology has been used. The techniques used have been the in-depth interview and the Nominal Group Technique. Both constitute two powerful tools from which to identify, analyze and evaluate the discourse of the group under study. This methodological strategy aims to capture a discourse from which to build an objective and subjective map of the socioeconomic situation of women and their attitude and aptitude towards entrepreneurship.

The results have determined that both the sociocultural context and the education received in the family environment are the two factors that most modulate the entrepreneurial initiative of women, facilitating or hindering the acquisition of certain skills in general and related to entrepreneurship in particular. It has also been found that attitudinal competences have more weight than aptitude with respect to entrepreneurship.



# ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN .....	29
CAPÍTULO I. MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO. EL EMPLEO FEMENINO.....	35
I.1. Concepto de trabajo desde una perspectiva de género. ....	35
I.2. Etapas de la incorporación de la mujer al trabajo remunerado.....	37
I.3. Desigualdades entre el empleo femenino y masculino.....	39
1.3.1. Primera brecha: Acceso al mercado de trabajo. ....	40
1.3.2. Segunda brecha: Desempleo femenino respecto al masculino.....	42
1.3.3. Tercera Brecha: Diferencia salarial por razón de género. ....	43
1.3.4. Cuarta Brecha: Competencias digitales.....	44
1.3.5. Quinta brecha: Acceso a la protección social.....	45
I.4. Discriminación en el mercado de trabajo por razón de género.....	46
1.4.1. Discriminación directa. ....	47
1.4.2. Discriminación Indirecta. ....	49
I.5. Teorías explicativas sobre la segregación ocupacional por género. ....	51
1.5.1. Teoría neoclásica del capital humano. ....	51
1.5.2. Las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo. ....	56
1.5.3. Teorías no económicas o feministas.....	57
I.6. Situación de la mujer en el mercado de trabajo. Principales indicadores laborales. ....	63
1.6.1. Características del empleo femenino: España y Región de Murcia. ..	64
1.6.2. Caracterización del empleo en la ciudad de Lorca.....	82
1.6.3. Tipo de contratos registrados en Lorca entre 2009 y 2017, por sectores económicos. ....	86
1.6.4. Evolución de la Tasa de paro en Lorca entre 2009 y 2017 .....	89
I.7. Conclusiones preliminares.....	92
CAPITULO II. EMPRENDIMIENTO COMO VÍA DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE LAS MUJERES.....	97
II.1. Concepto de emprendimiento. Etimología y origen del término. ....	100
2.1.1. Autores clásicos.....	101
2.1.2. Autores neoclásicos.....	106

2.1.3. Autores siglo XX.....	108
II.2. Enfoques teóricos acerca del emprendedor.....	112
2.2.1. Enfoque Económico.....	114
2.2.2. Enfoque psicológico.....	119
2.2.3. Enfoque sociológico.....	122
2.2.4. Enfoque gerencial.....	127
II.3. Teorías e investigaciones realizadas acerca del emprendimiento femenino .....	131
2.3.1. Ámbito económico.....	132
2.3.2. Ámbito psicológico.....	132
2.3.3. Ámbito sociológico.....	133
2.3.4. Estudios más relevantes desde la perspectiva de género.....	134
2.3.5. La construcción de género como factor modulador del emprendimiento en diferentes contextos.....	135
2.3.6. Datos acerca de la actividad emprendedora de la mujer en Europa.....	139
2.3.7. Datos de la actividad emprendedora de la mujer en España.....	141
2.3.8. Datos de la actividad emprendedora de la mujer en la Región de Murcia.....	144
2.3.9. Datos emprendimiento femenino en la ciudad de Lorca.....	146
 CAPÍTULO III. EMPRENDIMIENTO FEMENINO DESDE UNA PERSPECTIVA COMPETENCIAL.....	153
III.1. Una aproximación al concepto de competencia.....	155
3.1.1. Origen etimológico del término.....	155
3.1.2. Enfoques y perspectivas.....	156
3.1.3. Competencias y cualificaciones.....	164
III.2. Clasificación de las competencias desde diferentes enfoques.....	165
3.2.1. Gonczi (1994a).....	165
3.2.2. Mertens (1996).....	166
3.2.3. De Haro (2004).....	166
3.2.4. Mulder, Weigel, y Collins (2008).....	167
3.2.5. Enfoque socioemocional.....	169
3.2.6. Enfoque geográfico.....	170
3.2.7. Otros modelos explicativos de las competencias.....	172
III.3. Escenarios.....	175

3.3.1.  Ámbito Educativo: Competencias educativas.....	175
3.3.2.  Ámbito laboral: Competencias laborales. ....	178
3.3.3.  Ámbito empresarial: Competencias emprendedoras.....	180
III.4.  Competencias emprendedoras en función de género.....	181
III.5.  Técnicas o herramientas utilizadas para la identificación de competencias .....	184
 CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA.....	189
IV.1.  Objetivo e hipótesis de la investigación. ....	191
IV.2.  Aspectos metodológicos: Justificación.....	193
IV.3.  Técnicas de investigación seleccionadas.....	195
4.3.1.  Técnica de Grupo Nominal. ....	196
4.3.2.  Entrevista en profundidad. ....	198
IV.4.  Diseño técnico de la técnica de grupo nominal. ....	201
4.4.1.  Fases del modelo. ....	202
4.4.2.  Perfiles seleccionados para la realización de las TT.GG.NN.....	205
IV.5.  Diseño técnico de las entrevistas en profundidad.....	212
4.5.1.  Perfiles seleccionados para la realización de la entrevista. ....	213
IV.6.  Fases de la investigación.....	218
4.6.1.  Fase 1. Recopilación de información. ....	218
4.6.2.  Fase 2. Elección de la metodología adecuada. ....	219
4.6.3.  Fase 3. Trabajo de campo.....	220
4.6.4.  Fase 4. Análisis de los resultados.....	221
 CAPÍTULO V. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	224
V.1.  Proceso metodológico seguido para la realización de las TT.GG.NN....	224
V.2.  T.G.N. Hombres emprendedores después 2011.....	225
5.2.1.  Datos de situación. ....	225
5.2.2.  Perfiles.....	226
5.2.3.  Análisis preliminar de resultados. ....	228
5.2.4.  Síntesis conceptual. ....	229
5.2.5.  Carencias / fortalezas competenciales. ....	231
5.2.6.  Conclusiones preliminares. ....	235
5.2.7.  Iniciativas propuestas. ....	236
V.3.  T.G.N. Mujeres emprendedoras después de 2011.....	239

5.3.1. Datos de situación. ....	239
5.3.2. Perfiles. ....	239
5.3.3. Análisis preliminar de resultados ....	241
5.3.4. Síntesis conceptual. ....	242
5.3.5. Carencias / fortalezas competenciales. ....	244
5.3.6. Conclusiones preliminares. ....	248
5.3.7. Iniciativas propuestas. ....	250
V.4. T.G.N. Mujeres emprendedoras antes de 2011. ....	252
5.4.1. Datos de situación. ....	252
5.4.2. Perfiles. ....	252
5.4.3. Análisis preliminar de resultados. ....	254
5.4.4. Síntesis. ....	255
5.4.5. Carencias / fortalezas competenciales. ....	257
5.4.6. Conclusiones preliminares. ....	261
5.4.7. Iniciativas propuestas. ....	264
V.5. T.G.N. Mujeres desempleadas. ....	266
5.5.1. Datos de situación. ....	266
5.5.2. Perfiles. ....	266
5.5.3. Análisis preliminar de resultados. ....	268
5.5.4. Síntesis. ....	269
5.5.5. Carencias / fortalezas competenciales. ....	271
5.5.6. Conclusiones preliminares. ....	274
5.5.7. Iniciativas propuestas. ....	276
V.6. T.G.N. Representantes políticos. ....	278
5.6.1. Datos de situación. ....	278
5.6.2. Perfiles. ....	278
5.6.3. Análisis preliminar. ....	279
5.6.4. Síntesis. ....	280
5.6.5. Carencias / fortalezas competenciales. ....	282
5.6.6. Conclusiones preliminares. ....	286
5.6.7. Iniciativas propuestas. ....	288
V.7. Resultados para el conjunto de TT.GG.NN. sobre factores limitadores del emprendimiento femenino en la ciudad de Lorca y competencias asociadas. ....	289



5.7.1. Ponderación conjunta de ámbitos.....	293
5.7.2. Ponderación conjunta de las dimensiones competenciales. ....	295
5.7.3. Ponderación conjunta de competencias.....	298
V.8. Resultado de las iniciativas propuestas frente a las limitaciones al emprendimiento femenino, por el conjunto de participantes en las cinco TT.GG.NN. ....	299
5.8.1. Ámbito Sociocultural. ....	300
5.8.2. Ámbito Económico.....	303
5.8.3. Ámbito Familiar. ....	306
5.8.4. Ámbito Psicológico. ....	307
5.8.5. Ámbito Formativo. ....	309
5.8.6. Síntesis de los Resultados.....	313
<b>CAPÍTULO VI. ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD. RESULTADOS.....</b>	<b>317</b>
VI.1. Factores que modulan el emprendimiento en un contexto adverso, incentivos y dificultades.....	319
6.1.1. Factores coyunturales. ....	320
6.1.2. Factores sobrevenidos. ....	327
6.1.3. Factores Endógenos.....	331
6.1.4. Factores Institucionales. ....	338
6.1.5. Factores Culturales. ....	346
VI.2. Motivaciones para emprender en Lorca a partir de 2011. ....	352
VI.3. Factores que diferencian el emprendimiento femenino. ....	359
6.3.1. Diferencias por razón de género.....	359
6.3.2. Diferencias en función del entorno rural o urbano.....	369
VI.4. Ámbitos, variables y competencias que modulan el emprendimiento femenino.....	377
6.4.1. Ponderación de los ámbitos resultantes de las TT.GG.NN. y su influencia en el emprendimiento femenino. ....	377
6.4.2. Ponderación de variables que modulan el emprendimiento en la mujer.....	386
6.4.3. Competencias emprendedoras en función de género ECI.....	391
6.4.4. Resultados. ....	393
VI.5. Prospectiva.....	397

6.5.1. Soluciones propuestas para dinamizar la economía y el emprendimiento en Lorca.....	397
6.5.2. El futuro del emprendimiento en Lorca. ....	406
VI.6. Conclusiones preliminares. ....	407
6.6.1. Contexto y emprendimiento, factores moduladores.....	408
6.6.2. Diferencias por razón de género y entorno donde se emprende.....	410
6.6.3. Ámbitos y variables que influyen en el emprendimiento femenino. ....	412
6.6.4. Competencias emprendedoras. ....	412
CAPÍTULO VII. CONCLUSIONES.....	417
VII.1. Cumplimiento de objetivos generales y específicos.....	417
7.1.1. Objetivo específico 1. Diagnosticar los escenarios que explican y modulan el emprendimiento femenino.....	418
7.1.2. Objetivo específico 2. Identificar las variables clave que explican y modulan el emprendimiento femenino.....	419
7.1.3. Objetivo específico 3. Conocer las características del emprendimiento femenino en el contexto de la ciudad de Lorca y la influencia de los terremotos de 2011 en la decisión emprendedora. ....	421
7.1.4. Objetivo específico 4. Conocer y comprender los conocimientos, capacidades y habilidades (competencias) que promueven y son relevantes para el emprendimiento femenino.....	423
7.1.5. Objetivo 5. Proponer un conjunto de recomendaciones en diferentes ámbitos que puedan favorecer el emprendimiento femenino.....	423
VII.2. Comprobación de hipótesis. ....	426
VII.3. Futuras líneas de investigación.....	429
BIBLIOGRAFÍA .....	433
ANEXOS .....	459
Anexo 1. Mapas del municipio de Lorca. ....	461
Anexo 2. Guión entrevista emprendimiento femenino en Lorca. ....	462
Anexo 3. Competencias ECI.....	466
Anexo 4. Nomenclatura utilizada en la exposición de resultados de la entrevista.....	467

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tasa de actividad por sexo en España y la Región de Murcia.....	65
Tabla 2. Brecha de género en España, principales indicadores laborales. 2016 (%). .....	67
Tabla 3. Evolución tasa de actividad por sexo y edad, en España y la Región de Murcia. 2008 - 2017 (%). .....	68
Tabla 4. Fracaso escolar en Europa y España. 2008 – 2017 (%)......	69
Tabla 5. Tasa de abandono escolar por sexo en España. 2007 – 2016 (%). .....	69
Tabla 6. Abandono escolar en España y Región de Murcia. 2008 - 2017(%). .....	70
Tabla 7. Abandono escolar en España función de la formación de la madre. 2008 – 2017 (%). .....	71
Tabla 8. Ocupados por nivel de formación alcanzado y sexo en España y la Región de Murcia. 2014 – 2017 (%). .....	72
Tabla 9. Tasa de empleo por sexo y edad en España y la Región de Murcia. 2008 – 2017 (%). .....	73
Tabla 10. Ocupados por sexo y rama de actividad. España y Región de Murcia Años 2008 -2017 (%). .....	75
Tabla 11. Tasa de ocupación femenina a tiempo parcial en España y la Región de Murcia. 2008 - 2017 (%). .....	79
Tabla 12. Tasa de temporalidad laboral por sexo en España y la Región de Murcia (%). .....	79
Tabla 13. Brecha salarial región de Murcia y España. 2008 - 2015 (%). .....	81
Tabla 14. Afiliación a la Seguridad social en función del régimen (2012-2017). .	84
Tabla 15. Evolución de los contratos de trabajo registrados según sector de actividad económica. CNAE-2009. .....	86
Tabla 16. Contratos de trabajo registrados en Lorca según tipo y sexo (%). .....	88
Tabla 17. Evolución bianual en Lorca del paro por sexo y edad. 2009 - 2017. ....	90
Tabla 18. Aportes de las escuelas del pensamiento según Fonrouge (2002). .....	110

Tabla 19. Acontecimientos impulsores de la investigación acerca del empresario y la creación de empresas. ....	112
Tabla 20. Clasificaciones de los enfoques teóricos del emprendimiento. ....	113
Tabla 21. Enfoques teóricos sobre el estudio de la función empresarial y la creación de empresas (“entrepreneurship”). ....	114
Tabla 22. Perfil de la mujer emprendedora en España. ....	144
Tabla 23. Perfil del emprendedor/a en la Región de Murcia. ....	145
Tabla 24. Afiliación por Régimen y género en Lorca. Periodo 2012-2017.....	147
Tabla 25. Clasificación de las entrevistas. ....	199
Tabla 26. T.G.N 1. Hombres emprendedores después de 2011.....	207
Tabla 27. T.G.N. 2. Mujeres emprendedoras después de 2011. ....	208
Tabla 28. T.G.N. 3. Mujeres emprendedoras antes de 2011.....	209
Tabla 29. T.G.N 4. Mujeres desempleadas. ....	210
Tabla 30. T.G.N 5. Representantes políticos. ....	211
Tabla 31. Perfil Emprendedoras .....	215
Tabla 32. Perfiles profesionales y cargos públicos relacionados con el emprendimiento. ....	216
Tabla 33. Perfil de los participantes.....	227
Tabla 34. Aspectos limitadores del emprendimiento en T.G.N. de hombres emprendedores después de 2011, en Lorca. ....	228
Tabla 35. Aspectos limitadores del emprendimiento, soluciones y competencias en T.G.N. hombres emprendedores después de 2011 en Lorca.....	230
Tabla 36. Mapa general de adecuación del análisis al modelo competencial en la T.G.N. de hombres emprendedores después de 2011 en Lorca.....	231
Tabla 37. Aspectos limitadores del emprendimiento y dimensiones competenciales en T.G.N. de hombres emprendedores después 2011 en Lorca. ....	233
Tabla 38. Perfil de los participantes.....	240
Tabla 39. Aspectos limitadores del emprendimiento en T.G.N. de mujere emprendedoras después de 2011 en Lorca.....	241

Tabla 40. Aspectos limitadores del emprendimiento, soluciones y competencias en T.G.N. Mujeres emprendedoras después de 2011 en Lorca. ....	243
Tabla 41. Mapa general de adecuación del análisis al modelo competencial en la T.G.N. de mujeres emprendedoras después de 2011, en Lorca. ....	244
Tabla 42. Aspectos limitadores del emprendimiento y dimensiones competenciales en T.G.N. de mujeres emprendedoras después de 2011 en Lorca. ....	246
Tabla 43. Perfil de las participantes. ....	253
Tabla 44. Aspectos limitadores del emprendimiento en T.G.N. de mujeres emprendedoras antes de 2011 en Lorca. ....	254
Tabla 45. Aspectos limitadores del emprendimiento, soluciones y competencias en T.G.N. Mujeres emprendedoras antes de 2011, en Lorca. ....	256
Tabla 46. Mapa general de adecuación del análisis al modelo competencial en la T.G.N. de mujeres emprendedoras antes de 2011 en Lorca. ....	257
Tabla 47. Aspectos limitadores del emprendimiento y dimensiones competenciales en T.G.N. de mujeres emprendedoras antes de 2011 en Lorca. ....	259
Tabla 48. Perfil de las participantes. ....	267
Tabla 49. Aspectos limitadores del emprendimiento en T.G.N. de mujeres desempleadas en Lorca. ....	268
Tabla 50. Variación del orden de los ámbitos en función de la ponderación. ....	269
Tabla 51. Aspectos limitadores del emprendimiento, soluciones y competencias en T.G.N. Mujeres desempleadas en Lorca. ....	270
Tabla 52. Mapa general de adecuación del análisis al modelo competencial en la T.G.N. de mujeres desempleadas en Lorca. ....	271
Tabla 53. Aspectos limitadores del emprendimiento y dimensiones competenciales en T.G.N. de mujeres desempleadas en Lorca. ....	273
Tabla 54. Perfil Participantes. ....	279
Tabla 55. Aspectos limitadores del emprendimiento en T.G.N. de Representantes Políticos en Lorca. ....	279
Tabla 56. Aspectos limitadores del emprendimiento, soluciones y competencias en T.G.N. Representantes Políticos en Lorca. ....	281

Tabla 57. Mapa general de adecuación del análisis al modelo competencial en la T.G.N. de Representantes Políticos, en Lorca. ....	282
Tabla 58. Aspectos limitadores del emprendimiento y dimensiones competenciales en T.G.N. de Representantes Políticos en Lorca.....	284
Tabla 59. Ponderación conjunta de competencias. ....	299
Tabla 60. Ponderación de los ámbitos que modulan el emprendimiento femenino según los diferentes perfiles.....	379
Tabla 61. Variables que repercuten en el emprendimiento femenino. ....	387
Tabla 62. Competencias emprendedoras (%). ....	394
Tabla 63. Medidas propuestas para fomentar el emprendimiento femenino.....	405

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Incorporación de la mujer al trabajo remunerado. ....	38
Cuadro 2. Estereotipos comunes sobre las características femeninas. ....	55
Cuadro 3. Teorías acerca de la discriminación de la mujer en el mercado laboral. .....	62
Cuadro 4. Rasgos atribuidos históricamente a los emprendedores por diferentes autores. ....	121
Cuadro 5. Clasificación de factores moduladores del emprendimiento femenino. .....	134
Cuadro 6. Algunas definiciones del término competencia. ....	160
Cuadro 7. Definición de competencias. Instituciones públicas y organismos internacionales. ....	161
Cuadro 8. Perspectivas del concepto de competencia. ....	163
Cuadro 9. Enfoques o líneas de investigación de las competencias. ....	168
Cuadro 10. Enfoques Instituto CIFE. ....	170
Cuadro 11. Enfoques gestión por competencias. ....	171
Cuadro 12. Modelos explicativos de las competencias. ....	173
Cuadro 13. Competencias educativas clave para la Unión Europea. ....	177
Cuadro 14. Competencias requeridas en el mercado laboral. ....	179
Cuadro 15. Competencias emprendedoras. ....	183
Cuadro 16. Tipos de técnicas o herramientas para el estudio de las competencias. .....	185
Cuadro 17. Iniciativas para promover el emprendimiento femenino. ....	301
Cuadro 18. Iniciativas propuestas. Ámbito Económico. ....	304
Cuadro 19. Iniciativas propuestas. Ámbito Familiar. ....	306
Cuadro 20. Iniciativas propuestas frente a las limitaciones del ámbito psicológico. .....	308
Cuadro 21. Iniciativas propuestas. Ámbito Formativo. ....	311

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Tipos de discriminación en el mercado de trabajo. ....	46
Figura 2. Perfil del empresario para los economistas clásicos. ....	105
Figura 3. Figura del empresario para los economistas neoclásicos. ....	108
Figura 4. Síntesis fases Técnica grupo Nominal. ....	204
Figura 5. Nube de palabras .....	319
Figura 6. Factores contextuales que modulan el emprendimiento en Lorca. ....	320
Figura 7. Factores coyunturales. ....	321
Figura 8. Factores sobrevenidos. ....	327
Figura 9. Factores endógenos. ....	331
Figura 10. Factores Institucionales. ....	339
Figura 11. Factores culturales. ....	346
Figura 12. Factores motivadores. ....	353
Figura 13. Ámbitos que modulan el emprendimiento femenino. ....	378



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Evolución del índice TEA por género en España durante periodo 2007-2017 (%). .....	142
Gráfico 2. Evolución índice TEA por género en la Región de Murcia 2007-2017 (%). .....	144
Gráfico 3. Comparativa de la evolución TEA (%) emprendimiento femenino en España y la Región de Murcia. Período 2007 - 2017. ....	146
Gráfico 4. Ponderaciones de los ámbitos que más limitan el emprendimiento femenino en Lorca TT.GG.NN realizadas (%). .....	290
Gráfico 5. Ponderación conjunta de las cinco TT.GG.NN. ....	293
Gráfico 6. Ponderación dimensiones competenciales (%). .....	295
Gráfico 7. Ponderación total de las dimensiones competenciales en TT.GG.NN. realizadas .....	298
Gráfico 8. Ámbito más importante para el emprendimiento femenino (%). .....	386
Gráfico 9. Variables que pueden modular el emprendimiento femenino para el conjunto de los entrevistados (%). .....	391

## ÍNDICE DE REDES

Red semántica 1. Limitaciones al emprendimiento relacionadas con el contexto .....	351
Red semántica 2. Motivaciones para emprender en Lorca tras los terremotos de 2011. ....	358
Red semántica 3. Diferencias en el emprendimiento por razón de género. ....	368
Red semántica 4. Factores diferenciadores y limitantes para el emprendimiento femenino en función del ámbito o entorno donde se emprende. ....	376
Red semántica 5. Conclusiones de la investigación. ....	428



## INTRODUCCIÓN

---



## INTRODUCCIÓN

La desigualdad social y económica entre los distintos colectivos que conforman la sociedad, ha estado marcada por diferentes variables a lo largo de la historia.

La etnia, la edad o el género han sido, y son, algunos de los factores constantes en los que se ha basado dicho desequilibrio. Todos ellos, pueden confluír en una mujer.

Al respecto Fourier (1966:130) , encuentra una relación directa entre el rol que la mujer ocupa en la sociedad, con la evolución de la misma, y afirma que: “Los progresos sociales y los cambios de fases históricas se producen en razón del progreso de las mujeres hacia la libertad y las decadencias de orden social se operan en función de la limitación de la libertad de las mujeres”.

Este proceso hacia la libertad al que se refiere Fourier, pasa por la consecución de una igualdad efectiva además de legal, algo que, objetivamente, no sucede en todos los países del mundo actualmente.

Si bien se ha avanzado en los derechos de las mujeres, en los países que se ha logrado y se presupone por ello una igualdad efectiva de la mujer en todos los ámbitos, la realidad laboral refleja la escasa aplicación y efectividad de los derechos adquiridos por las mujeres en las últimas décadas.

Tanto la dificultad para el acceder al mercado de trabajo como las condiciones laborales una vez dentro del mismo, demuestran que en apariencia “compiten” en igualdad de condiciones respecto a sus homólogos masculinos, pero que en realidad existe una discriminación soterrada y un agravio comparativo hacia este colectivo en la misma sociedad que le ha otorgado la igualdad.

En las últimas décadas esta situación se ha podido visibilizar aún más entre otras causas por el efecto que las crisis económicas suelen provocar en este colectivo respecto al empleo, y por el creciente interés científico acerca de este tema que ha dado lugar a una numerosa producción literaria.

El rol que desempeña la mujer en un contexto determinado va a condicionar todos sus ámbitos vitales, incluido el laboral, este rol viene asignado por la cultura que a su vez condiciona la estructura social.

La relación existente entre esta estructura social y la estructura familiar es directa, y ha estado marcada tradicionalmente por el patriarcado Castells (1999:159) afirma que: “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, de la producción y el consumo a la política, el derecho y la cultura”.

Esta estructura patriarcal, ha venido condicionando la organización social del trabajo y ha dado lugar a la división sexual del mismo, originando a su vez una desigualdad y discriminación de la mujer en la adquisición de determinadas competencias personales y profesionales así como en el ámbito laboral, tanto para acceder al empleo remunerado como en las condiciones laborales de las mismas.

Ante esta problemática el emprendimiento femenino adquiere especial relevancia como alternativa al empleo por cuenta ajena, como vía de acceso al mercado laboral y como herramienta dinamizadora de la economía, especialmente en un contexto adverso como el de la ciudad de Lorca, donde al desempleo generalizado se le unen dos catástrofes naturales consecutivas.

En base a lo expuesto, se considera que el análisis de la situación de la mujer en el mercado de trabajo, del emprendimiento femenino y de las competencias necesarias para llevarlo a cabo con éxito, especialmente en un contexto adverso, puede contribuir a mejorar la situación de las mujeres en el ámbito laboral y social, así como ayudar a la recuperación de la economía local.

A ello se dedican los siete capítulos que constituyen esta tesis, cuyo objetivo general pretende ofrecer un análisis del contexto socioeconómico de la ciudad de Lorca tras los terremotos de 2011 y las inundaciones de 2012, como marco contextual de los factores y competencias que modulan el emprendimiento femenino.

Esta investigación se ha estructurado en siete capítulos.

En el capítulo uno se expone el marco teórico y conceptual en cuanto a la situación de la mujer en el mercado de trabajo, las características del empleo femenino y las distintas teorías que explican la posición de la mujer en el ámbito laboral desde diferentes perspectivas

En el capítulo dos, al igual que en el anterior, se expone el marco teórico y conceptual respecto al emprendimiento, analizándose las teorías al respecto, así como las investigaciones realizadas acerca del emprendimiento femenino.

En el capítulo tres se introduce el concepto de competencia haciendo un análisis de las investigaciones realizadas sobre competencias y sobre el emprendimiento femenino desde una perspectiva competencial, su evolución histórica y su relación con el factor emprendedor.

En el capítulo cuatro, en primer lugar, se describe y justifica la elección de la metodología cualitativa para llevar a cabo el proceso de investigación.

A continuación, se concretan los objetivos e hipótesis y posteriormente se describe las dos técnicas seleccionadas para alcanzar dichos objetivos, la técnica de grupo nominal (T.G.N.) y la entrevista en profundidad, así como su diseño para la recogida de información en la ciudad de Lorca. Por último, se definen las fases o proceso metodológico de la investigación.

En el capítulo cinco se muestra el análisis de los resultados obtenidos mediante la realización de las cinco técnicas de grupo nominal realizadas. Estos resultados se concretan en la ponderación de cinco ámbitos o escenarios que modularían en mayor o menor medida el emprendimiento femenino en la ciudad, en la identificación de determinadas competencias relevantes para dar respuesta a las posibles limitaciones que se producen en dichos ámbitos respecto al emprendimiento femenino y en una serie de medidas o soluciones propuestas por los participantes para fomentar el mismo.

El capítulo seis incluye el análisis de los discursos obtenidos a través de la entrevista en profundidad donde se profundiza en el conocimiento de los ámbitos y variables resultantes de las técnicas de grupo nominal y por tanto, en el

conocimiento del contexto social, económico, cultural y político de la ciudad de Lorca en el periodo temporal seleccionado para su estudio (2008 a 2017)

En el capítulo siete se exponen las conclusiones obtenidas de los análisis anteriores y se comprueba el cumplimiento de los objetivos e hipótesis planteadas. Igualmente, se enumeran una serie de propuestas que podrían favorecer el emprendimiento femenino y contribuirían a mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral y en la sociedad. En último lugar se plantean posibles líneas de investigación futuras.



## CAPITULO I

---

### MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO. EL EMPLEO FEMENINO



## CAPÍTULO I. MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO. EL EMPLEO FEMENINO.

Actualmente todos los países desarrollados cuentan con una legislación que garantiza la igualdad formal de las mujeres respecto a los hombres en la sociedad, pero a consecuencia del androcentrismo heredado de la educación patriarcal que aún continúa vigente en la gran mayoría de sociedades industriales, la realidad es que esa igualdad formal no es efectiva.

Debido al rol que dicha educación patriarcal atribuye en función de género, en el ámbito familiar la mujer asume la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados, mientras que el hombre desempeña en mayor medida un trabajo productivo.

Esta división sexual del trabajo “no sería tan significativa sino fuera sistemáticamente acompañada de una valoración diferencial, esto es, jerarquizada, y no tuviera fuertes y claras repercusiones en las condiciones de vida” (Gómez Bueno, 2001:124).

En el entendimiento de esta realidad sociolaboral, el concepto de trabajo y empleo entre otras variables<sup>1</sup>, podría ser relevante.

### I.1. Concepto de trabajo desde una perspectiva de género.

El significado del término trabajo ha evolucionado a lo largo de la historia en función de las circunstancias sociales, económicas y culturales, un ejemplo representativo de ello se encuentra en el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua (DRAE) que recoge hasta dieciocho acepciones diferentes, sin embargo, ninguna de ellas hace referencia al trabajo doméstico o de cuidados.

Si bien, la primera acepción es genérica y se refiere al trabajo como “ocupación en cualquier actividad física o intelectual”, la segunda -y más aceptada socialmente-, acota el significado y lo equipara con el empleo, es decir, con el trabajo remunerado”, tener una ocupación remunerada en una empresa, una

---

<sup>1</sup> Nacionalidad, religión, edad, formación, cualificación, recursos económicos, ideología de género., estatus social, tipo de familia, entre otras.

institución, etc. ejercer determinada profesión u oficio”. De esta manera, el trabajo doméstico y de cuidados realizado mayoritaria por mujeres, queda excluido e invisibilizado.

El origen de esta concepción del trabajo se podría ubicar cronológicamente a partir de finales del siglo XVIII, pero realmente se consolida entre el siglo XIX y XX, con la expansión del capitalismo y la industrialización, que llevan aparejado un cambio en la conceptualización del término.

Así, el trabajo pasa a relacionarse exclusivamente con la percepción de un salario, igualándose por tanto al concepto de empleo remunerado y dejando fuera del mismo las distintas tipologías que conforman el trabajo no remunerado, reproductivo y de cuidados.

En consecuencia, “desde los pensadores clásicos, las distintas escuelas de economía-aunque con diferencias importantes entre ellas- se han caracterizado siempre por excluir de sus cuadros analíticos los procesos de reproducción social, centrándose exclusivamente en el estudio de la producción de mercado” (Carrasco, 2009:171).

Este nuevo concepto de trabajo supuso además una separación entre la esfera privada y pública, donde tal y como se ha señalado, en base a la educación patriarcal la mujer asumió el trabajo reproductivo no remunerado y el hombre el productivo remunerado. De esta manera, las mujeres quedaron relegadas al ámbito familiar donde el trabajo reproductivo y de cuidados, no es considerado ni visibilizado por la sociedad.

La asociación de la mujer a la figura del ama de casa, estereotipa por tanto el trabajo femenino y “normaliza” de esta manera la dependencia económica respecto al salario que el hombre aporta a la unidad familiar, originando en consecuencia un perjuicio socioeconómico para la mujer pues “a partir de los derechos que se derivan del empleo (pensiones de viudedad o jubilación) se generan desigualdades significativas entre hombres y mujeres (Guillén 1999:318).

Por todo ello, entendiendo la importancia del trabajo para la integración social y el progreso material, (Prieto, 2000) se puede comprender, que uno de los

principales fenómenos que se han producido en el mercado laboral y en la sociedad en las últimas cuatro décadas, haya sido la creciente movilización laboral de las mujeres respecto al trabajo remunerado (Cebrián y Moreno, 2008)

## I.2. Etapas de la incorporación de la mujer al trabajo remunerado.

Tal y como se ha señalado anteriormente, el trabajo no remunerado y por ende el doméstico y tareas de cuidados realizado mayoritariamente por las mujeres, no ha sido registrado en los estudios y análisis de producción de mercados, pues tal y como afirma Nuño (2010:247): “solo se consideraba trabajo, el realizado habitualmente fuera del domicilio y por cuenta ajena”.

La incorporación de la mujer al mercado laboral, no ha sido regular y ha estado modulada por los acontecimientos sociales, culturales y económicos, acaecidos en los distintos periodos. En el cuadro 1 se sintetiza la situación de la mujer en el mercado de trabajo desde su incorporación al mismo en diferentes etapas.

Cuadro 1. Incorporación de la mujer al trabajo remunerado.

Etapas	Trabajo desempeñado por la mujer	Variables condicionantes
1ª mitad S.XIX	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agricultura.</li> <li>- Artesanía.</li> <li>- Servicios domésticos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Economía familiar preindustrial.</li> <li>- Estado civil y clase social.</li> </ul>
2ª mitad S.XIX	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Industria textil.</li> <li>- Industria calzado.</li> <li>- Institutriz.</li> <li>- Comadrona.</li> <li>- Enfermera.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estereotipos de género.</li> </ul>
1877 - 1940	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Retorno al trabajo doméstico de las clases más acomodadas.</li> <li>- Permanencia en el trabajo remunerado de las clases menos acomodadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modelo ideológico “ángel del hogar” que exalta el trabajo doméstico como el idóneo para las mujeres.</li> <li>- Prestigio social.</li> </ul>
1936 - 1939	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sector industrial.</li> <li>- Sector sanitario.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guerra civil.</li> </ul>
1938	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Expulsión de la mujer del ámbito laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Régimen político: Dictadura.</li> <li>-Fuero del trabajo 9-3 38: “libertad a la mujer casada del taller y de la fábrica”.</li> </ul>
1940 - 1981	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sector servicios.</li> <li>- Sector Educativo.</li> <li>- Sector Sanidad.</li> <li>- Comercio.</li> <li>- Oficinas</li> <li>- Función pública.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Transición política de una dictadura a una democracia.</li> <li>- Boom natalidad años 70.</li> <li>- Abandono del trabajo por matrimonio o maternidad.</li> </ul>
1981 - 2008	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mayor diversificación empleo femenino.</li> <li>- Persistencia sectores feminizados y masculinizados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reforma Estatuto de los Trabajadores (1984) que flexibiliza el empleo y permite la contratación temporal.</li> <li>- Incorporación de España a la C.E.E (1986).</li> <li>- Mayor formación y cualificación de las mujeres.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia a partir de Nuño (2010)

En base a los hechos, se podría afirmar que en determinados periodos las mujeres han sido utilizadas en función de los intereses políticos, económicos e ideológicos del país. Así, en épocas de guerra, se fomentaba su incorporación para sustituir a los hombres, y en periodos de paz se las expulsaba de nuevo al ámbito doméstico mediante la implantación de modelos ideológicos que asociaban no trabajar y dedicarse a las tareas del hogar con el status o prestigio social de la mujer y de la familia.

A pesar de estas entradas y salidas del mercado de trabajo, la mayor formación de las mujeres, los cambios estructurales que se han producido en el mercado de trabajo, los movimientos feministas y las políticas de igualdad entre otras variables, han ocasionado que en las últimas décadas tanto la tasa de actividad como de ocupación de las mujeres se hayan incrementado de forma progresiva.

No obstante, la realidad es que esta incorporación no se ha producido en igualdad de condiciones respecto a los hombres.

### I.3. Desigualdades entre el empleo femenino y masculino.

A partir de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, se constata claramente una desigualdad por razón de género en este ámbito, la mujer parte en una posición de desventaja, pues la mayoría se incorpora al mercado de trabajo compatibilizando el trabajo reproductivo o de cuidados con el empleo, a este hecho se le ha denominado doble jornada.

La doble jornada a su vez, está relacionada o es consecuencia del reparto de tareas dentro de la unidad familiar o división sexual del trabajo, una constante a lo largo de la historia y que condiciona y determina el tiempo que cada uno de los miembros que integran dicha unidad familiar, dedica al ámbito público y privado.

De esta manera la centralidad del trabajo reproductivo o productivo estará condicionada por el rol que la mujer desempeña en la sociedad, y en función de este, podrá optar entre incorporarse al mercado laboral en las mismas condiciones que los hombres o por el contrario partirá con las limitaciones que implican la

doble jornada, lo que supone optar a trabajos más precarios y sin posibilidad de promoción de carrera.

Esta última opción es la norma general, pues como se verá más adelante “las mujeres siguen accediendo al trabajo en menor proporción que los hombres, sufren más el paro y sus condiciones de empleo, estabilidad de contrato, tiempo de trabajo, salarios– se hallan a bastante distancia de las de los hombres; ya que obtienen la paridad de condiciones con estos, casi exclusivamente en el sector público” (Miguélez y Prieto, 2008:277).

Los datos constatan esta afirmación. El informe de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo (Tendencias del empleo femenino en 2017)* destaca tres brechas que contribuyen a perpetuar dicha desigualdad y en las que se debe trabajar para mejorar la situación sociolaboral de las mujeres: El acceso al mercado de trabajo, el desempleo, la precariedad de los empleos a los que acceden, y la remuneración que perciben son las tres brechas más visibles y fáciles de constatar.

Si bien estas tres son las más destacadas, el informe alude a dos brechas más que también contribuyen a la desigualdad por razón de género en el mercado laboral y en la sociedad y que en este trabajo se han señalado como brecha en competencias digitales y brecha en el acceso a la protección social.

La primera de ellas, como se ha indicado es el limitado acceso de las mujeres al mercado de trabajo.

#### 1.3.1. Primera brecha: Acceso al mercado de trabajo.

A escala mundial, según el citado informe, la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado laboral sigue siendo casi 27 puntos porcentuales menor que la de los hombres, lo que implica menos oportunidades de empleo y de capacidad para obtener ingresos e independencia económica.

Si bien, los datos apuntan a una reducción progresiva de dicha brecha en la última década, unos 3 puntos, esto es debido a que la tasa de actividad de los hombres ha bajado de manera más pronunciada que la de las mujeres. Este hecho es lo que Castaño (2015),-denomina nivelación hacia abajo, y que se puede aplicar



tanto a la tasa de actividad, como a la de desempleo u ocupación. Es decir, la tasa de actividad femenina no varía en realidad de forma positiva, aunque sí la brecha entre hombres y mujeres.

Tal y como refleja en el informe de la OIT (2017), esta tasa de actividad viene determinada por diversos factores, y aunque las mujeres en su mayoría preferirían optar a un trabajo fuera del ámbito familiar y remunerado, el contexto socioeconómico y cultural, modula y en ocasiones limita esa participación, especialmente en regiones o países con una marcada cultura androcéntrica.

Como se ha señalado, dicho contexto varía en función de los países, de este modo, donde se da la mayor brecha respecto de las tasas de actividad, es en los países emergentes<sup>2</sup> (casi 31 puntos porcentuales), seguidos de los países desarrollados, donde la brecha en la tasa de actividad de las mujeres es de 16 puntos porcentuales.

Pero es en los Estados Árabes, África del Norte y Asia Meridional, donde se registran las mayores brechas (más de 50 puntos porcentuales) y las menores tasas de actividad de las mujeres (menos del 30 por ciento, comparado con un promedio mundial del 49 por ciento).

Por ello, el contexto sociocultural y el rol que se le asigna a la mujer en el mismo, es determinante respecto a la posibilidad de plantearse trabajar o acceder al mercado laboral y las condiciones en las que lo van a hacer.

Además del contexto socioeconómico, es necesario tener en cuenta que el colectivo femenino, al igual que ocurre con otros colectivos, no es homogéneo, y tal como afirman Moreno, et al. (2005), la mayor presencia femenina en el mundo laboral, no es un fenómeno que haya afectado por igual a todos los grupos de mujeres, ya que determinadas características como la edad, la etnia, el nivel de estudios o la situación familiar son claves para entender la repercusión desigual del fenómeno.

---

<sup>2</sup> No existe una única definición de país emergente, no obstante si suelen caracterizarse por poseer grandes recursos naturales y porque su PIB (Producto Interior Bruto), ha crecido mucho en los últimos años. Algunos de los considerados como tal son: Brasil, Rusia, India, China y Sudáfrica, (B.R.I.C.S)

De otro lado, las que deciden optar por incorporarse al mercado laboral, se encuentran con la segunda brecha, el desempleo y la segregación ocupacional.

### 1.3.2. Segunda brecha: Desempleo femenino respecto al masculino.

Una vez que las mujeres se incorporan al mercado laboral y pasan a ser parte de la población activa, tienen menos posibilidades de encontrar un empleo que los hombres y, además, tienen acceso limitado a oportunidades de empleo de calidad.

La tasa mundial de desempleo entre las mujeres se sitúa en el 6,2 por ciento, a saber, una brecha de 0,7 puntos porcentuales respecto del desempleo entre los hombres, que es del 5,5 por ciento.

En los datos que presenta el informe de la OIT 2017, al que se ha aludido anteriormente, se puede observar como de nuevo, el contexto sociocultural y el rol asignado a la mujer marca la diferencia e influye de manera determinante en el desempleo femenino.

Así en los Estados Árabes y en África del Norte, donde la cultura patriarcal se encuentra más arraigada, las tasas de desempleo entre las mujeres superan el 20 por ciento, es decir, más del doble que las tasas de sus homólogos masculino. Además, en estos contextos, las mujeres también tienen más probabilidades de asumir mayor carga de trabajo no remunerado de tareas del hogar y cuidado de terceros.

Dicha situación estaría influenciada por la socialización de género, entendiendo esta como “la consecuencia de la diferente educación recibida por hombres y mujeres de la cual provienen las expectativas culturales en cuanto al rol que ha de ejercer cada uno en la sociedad, y que influye en las actitudes y conductas que se tienen en un futuro” (Justo, 2008:80).

Esta socialización de género queda reflejada en un dato que se hace necesario resaltar y es que aproximadamente el 15% de las mujeres con empleo son trabajadoras familiares no remuneradas, frente al 5,5% de hombres que se encuentra en esa situación. Esta desigualdad limita la posibilidad de las mujeres

de dedicar más tiempo al trabajo remunerado y por tanto de aumentar sus ingresos independencia económica y autonomía social.

Esta situación es constatada por el informe de la OIT, *Las mujeres en el trabajo: Tendencias mundiales (2017:4)* donde se afirma que “Las mujeres contribuyen de manera desproporcionada a la sociedad y a los hogares brindando un trabajo que en gran medida no se reconoce y suele ser infravalorado” y revela que las mujeres siguen trabajando un número mayor de horas al día que los hombres, tanto en el trabajo remunerado como en el no remunerado.

Dicho informe alude a que tanto en los países desarrollados como en los que se encuentran en vías de desarrollo, las mujeres realizan, en promedio, al menos dos veces y media más trabajo doméstico y de cuidado familiar que los hombres. Concretamente en las economías desarrolladas, las mujeres empleadas (bien sea por cuenta propia o en trabajo asalariado) trabajan 8 horas y 9 minutos en el trabajo remunerado y no remunerado, frente a 7 horas y 36 minutos de los hombres.

Como se ha señalado anteriormente, esta menor dedicación al trabajo asalariado repercute en primera instancia sobre la remuneración que perciben las mujeres, por ello, en términos de salarios se abre la tercera brecha.

### 1.3.3. Tercera Brecha: Diferencia salarial por razón de género.

El primer dato acerca de la diferencia salarial entre hombres y mujeres a nivel mundial, refleja que actualmente las mujeres ganan en promedio un 25% menos de lo que ganan los hombres.

Si bien, en principio, esta brecha podría atribuirse a características individuales como una mayor o menor formación, cualificación, experiencia laboral o edad, el Informe de la OIT 2017, señala que la desigualdad salarial también sería consecuencia de los estereotipos de género, la discriminación por razón de género y el hecho de que muchas mujeres renuncien a su progresión laboral o a trabajar más horas, para atender responsabilidades familiares (Carrasco y Mayordomo, 2001).

Así, tal y como afirma Carrasco, (2009), se estructuran dos mercados de trabajo interrelacionados y dependientes entre ellos, pero mientras el productivo, es visible y remunerado, el de cuidados y reproducción por el contrario, se invisibiliza, naturaliza y no se remunera ni económica, ni socialmente, afirmación esta, que confirma Orozco (2006) según el cual: “el nuevo modelo micro social de reparto de trabajos omnipresencia masculina / doble presencia femenina se enfrenta a un mercado laboral que sigue exigiendo de las personas empleadas una total dedicación si han de ser consideradas como plenas trabajadoras (asalariadas). Esto hace que quien debe adaptar sus dos tipos de trabajos –es decir, las mujeres– sufran múltiples discriminaciones en el mercado laboral” (Orozco, 2006:220).

Por ello, la brecha salarial es la consecuencia de diversos factores relacionados entre sí, además de los que se acaban de mencionar, el tiempo de dedicación a la carrera profesional, los estudios realizados, los estereotipos sociales y el sector laboral al que pueden optar las mujeres, entre otros, repercuten directamente en el salario percibido por estas.

#### 1.3.4. Cuarta Brecha: Competencias digitales.

En cuanto a los estudios o formación de las mujeres, a los que se ha aludido anteriormente, además de la polarización en la elección de estudios tradicionalmente femeninos (sanidad, educación...) y masculinos (ingenierías, estudios técnicos...) se podría hablar de una cuarta brecha, la brecha digital, derivada de la segregación ocupacional por razón de género, y que está relacionada con dos nuevos sectores, la tecnología y la robótica.

Sectores estos, que se configuran como los dos ejes de la denominada “cuarta revolución industrial” y en los que el colectivo femenino tiene un déficit de competencias que se hace necesario adquirir.

Así queda constatado en el Informe de la OIT, *Las mujeres en el trabajo: Tendencias mundiales 2017*, donde se afirma que, durante las dos últimas décadas, se ha producido una segregación adicional entre hombres y mujeres debido a la mayor demanda de trabajos relacionados con la tecnología y las competencias asociadas a este sector, especialmente en países desarrollados

Estos datos contrastan con la mayor formación y cualificación de las mujeres, (sobre todo en estudios superiores), respecto a los hombres en las últimas décadas, pudiendo asociarse tal situación, a los estereotipos de género, que como se ha señalado anteriormente, repercutirían en la elección de los estudios realizados por mujeres y hombres.

#### 1.3.5. Quinta brecha: Acceso a la protección social.

A consecuencia de la mayor precariedad laboral de las mujeres (empleos a tiempo parcial, interrupción de carrera laboral, trabajos informales etc...) el acceso a las mujeres a las prestaciones derivadas del estado de bienestar (prestación por desempleo, bajas laborales por enfermedad...) es mucho menor que el de los hombres.

En consecuencia, también existe una brecha a nivel mundial en cuanto a la proporción de mujeres que reciben una pensión de jubilación, ya que, según el informe de la OIT, *Las mujeres en el trabajo: Tendencias mundiales 2017* en promedio, es 10,6 puntos porcentuales inferior a la de los hombres pues al cotizar menos o no cotizar, sus pensiones son inferiores o no tiene derecho a ellas.

Con ello, se aboca a este colectivo ya no a la discriminación en un ámbito determinado, sino a la exclusión social, entendiendo esta como: “un proceso de alejamiento progresivo de una situación de integración social en la que pueden distinguirse diversos estadios en función de la intensidad: desde la precariedad o vulnerabilidad hasta las situaciones de exclusión más graves. Situaciones en las que se produce un proceso de acumulación de barreras o riesgos en distintos ámbitos (laboral, formativo, sociosanitario, económico, relacional y habitacional), por un lado, y de limitación de oportunidades de acceso a los mecanismos de protección, por otro” (Laparra et al, 2007: 29).

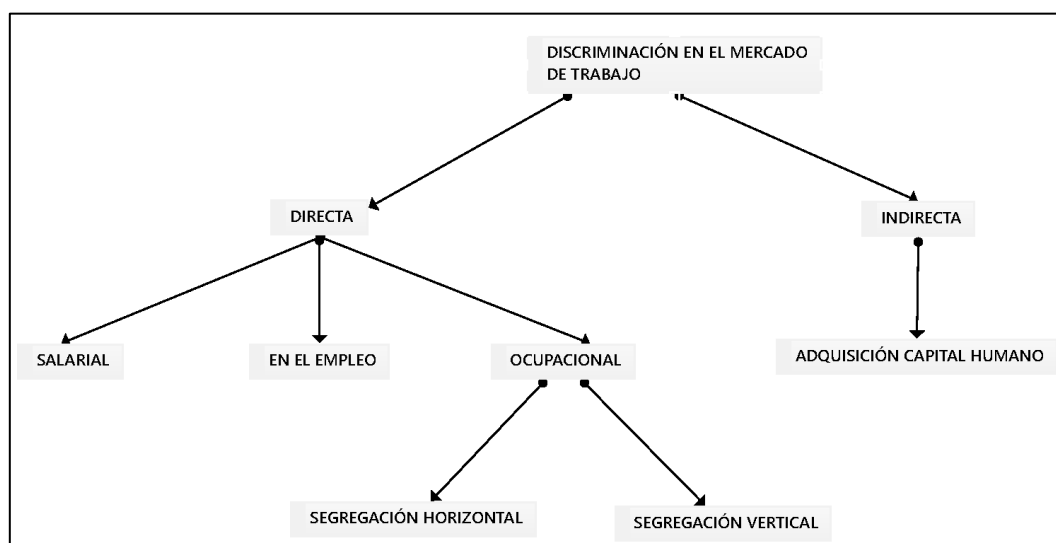
En base a todo lo expuesto, se puede afirmar que, a pesar de los avances realizados respecto a la igualdad en todos los ámbitos, actualmente persiste una desigualdad y discriminación por razón de género en el mercado laboral que no permite a este colectivo participar en igualdad de condiciones ni en el mercado laboral ni en la sociedad. Pero ¿qué se entiende por discriminación en el mercado laboral y como se puede constatar?

#### I.4. Discriminación en el mercado de trabajo por razón de género.

El artículo 1a de la Convención sobre Discriminación en el empleo y la ocupación – *Discrimination (Employment and Occupation) Convention* - de 1958 define la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia realizada en base a la raza, color, sexo religión, opinión política, nacionalidad u origen social, que tiene el efecto de anular o perjudicar la igualdad de oportunidades y tratamiento en el empleo u ocupación” (OIT, 2003: 15-16).

Cuando se alude a la discriminación en el mercado de trabajo se suele distinguir entre discriminación directa: salarial,<sup>3</sup> en el empleo y ocupacional, e indirecta: la discriminación en la adquisición del capital humano (Fig.1). Estos tipos de discriminación se reflejan en las brechas por razón de género a las que se ha aludido anteriormente.

Figura 1. Tipos de discriminación en el mercado de trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

<sup>3</sup> Torns y Recio (2012) por el contrario, consideran la discriminación salarial como discriminación indirecta: “Las discriminaciones laborales indirectas aumentan a medida que crece la presencia de mujeres en el mercado de trabajo y como su propio nombre indica son difíciles de observar. De nuevo, como sucede con la segregación ocupacional, la más reconocida es la discriminación salarial, también nombrada como brecha salarial, que es, hasta la fecha, la discriminación indirecta más estudiada y documentada” Torns y Recio (2012, p.13)

A continuación, se describen cada uno de los tipos de discriminación.

#### 1.4.1. Discriminación directa.

Entre los distintos tipos de discriminación en el mercado de trabajo, la discriminación o brecha salarial por razón de género es la más conocida y visibilizada, lo que podría deberse a que es cualitativa y más fácil de constatar:

##### 1) Discriminación salarial:

Distintos autores (Aigner y Caín, 1977), afirman que esta discriminación en el mercado laboral ocurre cuando personas con las mismas “características económicas” vinculadas con su productividad marginal (educación, experiencia, nivel de absentismo, habilidades, actitudes, motivación, etc.) perciben diferentes salarios en promedio, estando este hecho sistemáticamente correlacionado con determinadas características individuales “no económicas”, como el género, edad, etnia, participación sindical, religión, ideología política, etc. (Motellón, y López-Bazo, 2006: 4).

De otro lado Becker y Geer (1957) afirman que existe discriminación cuando existen “tasas salariales diferentes para dos grupos con idéntica productividad”.

Este es el caso del colectivo femenino, pues en determinadas ocupaciones y sectores percibe una menor retribución que sus homólogos los hombres, estando igualmente cualificadas y desempeñando un trabajo con idéntica productividad.

Este hecho genera una brecha salarial entre ambos colectivos y una discriminación sin ninguna base real en términos de producción.

Otros autores como McConnell et al. (2003), consideran que se produce discriminación económica cuando los trabajadores pertenecientes a grupos minoritarios, con idéntica capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que el grupo mayoritario, recibe un trato inferior en la contratación, el acceso a una ocupación, los ascensos, el salario o las condiciones de trabajo.

Pero, aunque esta definición sintetiza muy bien la discriminación salarial, en el caso de las mujeres no se puede hablar de grupo minoritario -a no ser que se haga referencia a sectores u ocupaciones concretas-, puesto que el colectivo femenino representa el 50% de la población y, por tanto, de la fuerza laboral.

## 2) Discriminación en el empleo y en la ocupación.

La discriminación en el empleo y en la ocupación implica que los hombres y las mujeres que buscan trabajo, no tienen las mismas oportunidades en cuanto a contratación, remuneración, formación, promoción, o condiciones de empleo, tanto en la economía formal como en la informal.

Debido a ello, en promedio, las mujeres soportan empleos con mayor temporalidad, cuotas de empleo a tiempo parcial y menor retribución.

Como consecuencia de esta precariedad laboral, son más vulnerables ante el desempleo y a raíz de la cotización a tiempo parcial que han venido realizando, perciben unas prestaciones por desempleo y en materia de jubilación, proporcionalmente inferiores a las del colectivo masculino, incrementándose así el riesgo de pobreza en la tercera edad de las mujeres.

## 3) Discriminación ocupacional.

Se produce porque el empleo femenino se concentra en sectores de actividad con menor prestigio y peores condiciones laborales, (segregación horizontal) o cuando dentro del mismo sector las mujeres están concentradas en los puestos de menor responsabilidad, cualificación y remuneración salarial, y tienen dificultad para acceder a los puestos directivos, (segregación vertical), también llamada “techo de cristal”.<sup>4</sup> Este tipo de discriminación está reconocida por la Organización Internacional del Trabajo, así como la necesidad de erradicarla, estando ello recogido en la *Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*.

---

<sup>4</sup> La metáfora «techo de cristal» («glass ceiling barriers» el original en inglés) se atribuye a Marilyn Loden en 1978. Esta metáfora se refiere al mayor número de dificultades o barreras con las que se encuentran las mujeres, para optar a puestos directivos y de alta responsabilidad, en comparación con los hombres.



La segregación ocupacional por razón de género está directamente relacionada con la discriminación salarial y en el empleo.

Estos tres tipos de discriminación (salarial, en el empleo y ocupacional, y ocupacional) son denominados como discriminación directa o postmercado, ya que se producen después de que la persona haya entrado en el mercado laboral.

La discriminación en la adquisición del capital humano, por el contrario, está considerada como un tipo de discriminación indirecta ya que se produce previamente a la entrada en el mercado de trabajo.

#### 1.4.2. Discriminación Indirecta.

Este tipo de discriminación se encuentra relacionada con los estereotipos y prejuicios respecto a la mujer. Tal y como afirman Torns y Recio (2012:13): “este tipo de discriminación es más difícil de observar y aumenta a medida que crece la presencia de mujeres en el mercado de trabajo”.

#### 4) Discriminación en la adquisición del capital humano.

Las mujeres tienen menor probabilidad que los hombres de ser convocadas a una entrevista de trabajo y de ser contratadas a igualdad de condiciones entre ambos. La causa obedecería a que “los empleadores (consciente o inconscientemente) evalúan a una persona que solicita un puesto de trabajo atendiendo a las características del colectivo social al que pertenecen, ya sea el de las mujeres o el de los hombres” (González et al.2019:9).

De otro lado las autoras Torns y Recio (2012:192) incluyen el acoso sexual como otro tipo de discriminación indirecta que afecta sobre todo a las mujeres peor situadas en el mercado laboral, que al igual que el de adquisición del capital humano, es difícil de investigar al ser un indicador de la cultura patriarcal y formar parte de una malentendida privacidad.

Además, estos estereotipos o prejuicios también son más difíciles de cuantificar, al tratarse de cuestiones subjetivas y estar valoradas negativamente de cara a la sociedad.

A modo síntesis, respecto a los diferentes tipos de discriminación a los que se ha aludido, cabe señalar que se retroalimentan entre sí, pues al trabajar prioritariamente en empleos por debajo de su formación académica o categoría profesional, las mujeres obtienen una menor remuneración y optan a una escasa o nula posibilidad de promoción o carrera profesional si se compara con el colectivo de hombres.

Pero, además, el empleo precario también implica una desvaloración sociocultural, es decir, un escaso prestigio social, factor este último muy importante, puesto que el prestigio social lleva aparejado no solo un status socioeconómico, sino también una valoración positiva de la sociedad hacia la persona que realiza una determinada actividad o profesión.

Este hecho se refleja incluso en los conceptos más amplios de desarrollo que incluyen “el logro de la autoestima, de la dignidad, de la integralidad de todos los sectores y no sólo el crecimiento del PNB” (De la Cruz, 1992:253-254).

La discriminación laboral de las mujeres también aumenta su riesgo de pobreza, o de continuar siéndolo, lo que a su vez reduce sus posibilidades para obtener puestos de trabajos que les permitan salir de ella. Al mismo tiempo la pobreza fomenta la discriminación en el empleo, produciéndose así un círculo vicioso.

Por ello y en base a lo expuesto, puede afirmarse que existe una discriminación laboral respecto a las mujeres en el mercado de trabajo y un agravio comparativo entre estos dos colectivos, lo que contribuye a perpetuar los estereotipos por razón de género.

En último lugar, teniendo en cuenta que desde el punto de vista de los recursos humanos este colectivo supone el 50% de la fuerza de trabajo mundial, y que la sociedad actual se articula en torno al trabajo, cuesta entender por qué las mujeres siguen padeciendo una discriminación continuada en el mercado laboral desde su incorporación al mismo y las causas que lo ocasionan.

Al respecto, distintos autores y teorías intentan explicar dicha discriminación.

## I.5. Teorías explicativas sobre la segregación ocupacional por género.

Las características del empleo femenino, así como la posición que ocupa la mujer en el mercado de trabajo es un fenómeno socioeconómico que ha sido estudiado desde distintos ámbitos y perspectivas, por lo que su análisis requiere un enfoque interdisciplinar, máxime cuando no hay un consenso en cuanto al motivo de la segregación o discriminación que se produce en el mercado laboral respecto a las mujeres (Cain, 1991; Fischer, 1987).

Este enfoque tan amplio es necesario para poder valorar el grado de desigualdad que por razón de género se produce en función del contexto que se estudie y de los diversos factores que lo modulan. OIT (2018:5).

Distintos autores (Anker, 1997; Maté et al, 2002) clasifican las teorías que explican la segregación ocupacional en el mercado de trabajo en tres grandes grupos:

- Teorías neoclásicas del capital humano.
- Teorías de la segmentación de los mercados de trabajo.
- Teorías no económicas o feministas.

Siguiendo esta estructura, a continuación, se exponen algunas de las teorías más representativas respecto a la discriminación laboral de la mujer.

### 1.5.1. Teoría neoclásica del capital humano.

Tras la segunda guerra mundial, en los países industrializados se produjo una gran incorporación de las mujeres al empleo remunerado. A raíz de dicha incorporación, algunos economistas comienzan a estudiar las motivaciones de las mujeres para trabajar, las características del empleo femenino en comparación con el masculino y las posibles discriminaciones que pudieran darse por razón de género en el ámbito laboral (Castaño et al.,1999).

Algunas de las teorías más destacadas al respecto y que se exponen a continuación son:

1. Modelo del poder del mercado.
2. Teoría del capital humano.
3. Modelo del gusto por la discriminación.
4. Discriminación estadística.
5. Modelo de concentración.

#### 1) Modelo del poder del mercado.

Se fundamenta en un mercado de trabajo monopsónico, este modelo parte de la premisa de que “un solo comprador, un monopsonista, fijará salarios por debajo de la productividad marginal; mientras más elasticidad en la oferta laboral, más bajos los salarios relativos a la productividad, por lo que diferenciando entre grupos con distintas elasticidades el comprador obtiene mayores beneficios” (Barth y Dale-Olsen, 1999:3).

Robinson (1969) en su trabajo *The economics of imperfect competition* publicado en 1933, afirmaba que el colectivo femenino es uno de los que sufre este tipo de discriminación puesto que, aunque hombres y mujeres sean igualmente productivos, al ser perfectamente sustituibles, el empresario considera en base a estereotipos, que las mujeres poseen una curva de oferta laboral menos elástica que la de los hombres debido a que “supuestamente” tienen mayor inmovilidad y menos poder de negociación, justificando de esta manera que las mujeres reciban un salario menor y obteniendo a través de la discriminación salarial un beneficio mayor.

Entre los autores que apoyan esta teoría figuran: Madden, 1977; Ferber, Loeb, Lowry, 1978, y Burdett y Mortensen, 1998, entre otros.

Por su parte, Blau, Ferber y Winkler (1992) encuentran que este modelo es aplicable solo a determinadas ocupaciones y mercados laborales específicos.

#### 2) Teoría del capital humano.

Esta teoría se origina a finales de la década de los años cincuenta y principios de los sesenta, algunos de los autores que sientan sus bases son Mincer (1974), Schultz (1961); Becker (1983, 1985). Esta teoría parte de la hipótesis que

la educación o formación académica de la persona es proporcional con su productividad y por tanto al lugar que ocupa en el mercado de trabajo.

Según esta teoría se puede equiparar el concepto de inversión en capital que realiza la empresa para ser más productiva y obtener mayores beneficios económicos, con la inversión en capital humano o formación que realiza un trabajador para ser más productivo y tener un salario mayor.

Bajo esta premisa, a mayor formación y cualificación, se obtendrán mejores puestos de trabajo y una mayor remuneración, ya que según la teoría neoclásica los salarios se corresponden con la productividad de la persona.

Así pues, cuando una persona decide invertir en formación, elegir unos estudios determinados o seguir formándose a lo largo de su vida laboral, se debe a que los ingresos esperados o el rendimiento de esa inversión superan su coste.

En síntesis, la diferencia salarial estaría justificada, bien por una menor inversión en capital humano o formación Schultz (1961), bien por una preferencia o elección en el caso de las mujeres que priorizarían el ámbito doméstico frente a la inversión en capital (Becker, 1983, 1985).

Esta teoría ha recibido algunas críticas de autores como Ugidos y De La Rica (1995), puesto que se fundamenta exclusivamente en factores económicos sin tener en cuenta factores o características personales.

Por ello, ateniéndose a su planteamiento, resulta lógico que si las mujeres invierten menos en su formación y optan por titulaciones u ocupaciones en las que el capital humano se deprecie menos, el empleo femenino se concentrará en determinados sectores y actividades y por ello al existir más oferta que demanda y los salarios se deprecian.

Si bien inicialmente, las teorías neoclásicas no tienen en cuenta las características personales del trabajador, ya que simplemente es considerado como mano de obra y se contrata bajo el prisma de la oferta y demanda con el fin de obtener un mayor beneficio, posteriormente surgen las llamadas teorías de la discriminación que analizan la repercusión de las características personales en el mercado de trabajo.

### 3) Modelo del gusto por la discriminación.

Esta teoría fue expuesta por Becker en *The Economics of Discrimination* publicado en 1957 y plantea la discriminación como causa de la preferencia o gusto del empleador.

Este modelo plantea que el empleador tendría prejuicios respecto a ciertos trabajadores y estaría dispuesto a renunciar a la productividad o a un mayor beneficio para ejercerlos.

Por su parte, los trabajadores discriminados solo serían contratados si aceptan un salario inferior, de este modo, cuanto mayor sea la discriminación mayor será la brecha entre los salarios.

Esta teoría podría explicar la segregación por razón de género y la brecha salarial entre hombres y mujeres, pero igualmente cualquier tipo de discriminación a otro colectivo puesto que depende de los prejuicios del empresario.

En base a esta teoría, podemos afirmar que el contexto podría influir en dichos prejuicios y estos variarían respecto al colectivo que se discrimina.

Más adelante, a principios de los setenta Phelps (1972) con *The Statistical Theory of Racism and Sexism*, y Aigner y Cain (1977) con *Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets* desarrollaron el Modelo de discriminación estadística inspirándose en la idea de la división del mercado de trabajo.

### 4) Modelo de discriminación estadística.

Si bien el modelo del gusto por la discriminación se basa en prejuicios, el modelo de discriminación estadística se basa en estereotipos.

Partiendo de que la información es imperfecta y que es relativamente menos costoso obtener información acerca de las habilidades de un colectivo o grupo que de un individuo particular, los empresarios prefieren asumir el riesgo de contratar en función del promedio de habilidades atribuidas a ese grupo.

Los empresarios obtendrían así, información basándose en los estereotipos acerca de las características de un grupo o colectivo determinado como pueden ser la raza, el género, la edad y otros factores que actúan como indicador imperfecto de la productividad de los trabajadores (Abadía, 2005; Mercado, Leitón y Ríos, 2004).

En síntesis esta teoría defiende que el empleador contrataría y promocionaría a los trabajadores en función de los estereotipos asignados a cada colectivo, tales como productividad, aptitudes, experiencia etc..., porque tomar esas decisiones de manera individualizada, conllevaría asumir más costes en la búsqueda de información

Anker y Hein (1985) realizan una interesante clasificación de dichos estereotipos respecto a las mujeres (cuadro 2) y su efecto en la segregación de las ocupaciones.

Cuadro 2. Estereotipos comunes sobre las características femeninas.

Positivos	Negativos	Otros
Disposición natural a ocuparse de los demás	Renuncia a supervisar el trabajo ajeno	Mayor disposición a recibir ordenes
Destreza en las tareas del hogar	Menor fuerza física	Mayor docilidad y menor inclinación a quejarse del trabajo o sus condiciones
Mayor agilidad manual	Menor actitud para la ciencia y las matemáticas	Mayor disposición a aceptar un salario bajo
Mayor honradez	Menor disposición para viajar	Menor necesidad de ingresos
Aspectos físico atractivo	Menor disposición para afrontar el peligro físico y emplear la fuerza física	Mayor interés por trabajar en casa.

Fuente: Elaboración propia en base a Anker y Hein (1985).

Según dichos autores, estos estereotipos, influyen más en las características generales que tipifican las profesiones “femeninas” (baja remuneración, alta flexibilidad, bajo prestigio social, menor poder decisorio...)

que en calificar o descalificar a las mujeres para determinadas ocupaciones (Anker, 1997:358).

Así se explicaría que algunas ocupaciones sean exclusivamente masculinas o femeninas, a pesar de que individualmente muchas mujeres posean más capacidad, formación o experiencia para una determinada ocupación.

Siguiendo con la discriminación en función de las características personales o los prejuicios del empresario, surge la teoría del Modelo de la concentración.

#### 5) Modelo de la concentración o Modelo Overcrowding.

Una de sus principales exponentes es Bergmann (1971). Relacionado directamente con la segregación ocupacional, y los prejuicios sociales, este modelo afirma que algunos grupos de trabajadores se sienten incómodos o contrariados al tener que trabajar con mujeres o tener que obedecer sus órdenes, por lo que los empresarios para lograr una mayor productividad, optan por contratar solo a hombres.

Esto tiene como consecuencia que las mujeres son excluidas de ciertos sectores y ocupaciones mejor remuneradas por lo que se concentran en sectores y ocupaciones con menor retribución.

Los dualistas, defensores de este modelo, justifican esta concentración aludiendo a que las mujeres poseen determinadas características sociales que determinan su estatus tanto en el hogar, como en determinados sectores del mercado de trabajo

#### 1.5.2. Las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo.

Bajo la denominación de teorías de la segmentación se encuentran diversidad de enfoques teóricos<sup>5</sup> que han ido surgiendo desde finales de los años sesenta con el fin de explicar -entre otros fenómenos-, las desigualdades salariales o la discriminación en el mercado laboral.

---

<sup>5</sup> Teoría mercado de trabajo dual; Enfoque de la economía radical; Enfoque del nuevo estructuralismo en la sociología; Enfoque segmentacionista de Cambridge y Enfoque ortodoxo.



Estas teorías “parten de la premisa de que la segregación ocupacional y las diferencias salariales observadas entre distintos grupos de trabajadores (hombres y mujeres, por ejemplo) pueden reflejar aspectos no competitivos del mercado de trabajo. Presuponen que los mercados de trabajo están segmentados de ciertas maneras y que, aunque cada parte del mercado funcione de acuerdo a la lógica de la teoría neoclásica, es difícil para los trabajadores pasar de una a otra”. (Maté, Nava y Rodríguez. 2002:173).

Uno de los modelos más conocidos de segmentación del mercado laboral es el mercado de trabajo dual propuesto por Doeringer y Piore (1971).

Estos autores identificaron el “mercado primario” de trabajo con la presencia de mercados internos y el “secundario” con su ausencia o con la existencia de mercados internos poco desarrollados.

Los empleos del sector primario, ofrecerían estabilidad, buenas oportunidades de promoción, condiciones de trabajo y remuneración, mientras que los del secundario ofrecerían todo lo contrario. Estas diferencias explicarían la escasa movilidad entre el mercado primario y secundario y justificaría la permanencia de la segmentación.

Posteriormente Piore (1975) relaciona la posición que los trabajadores ocupan en el mercado laboral con el ámbito social al que pertenecen, asociando las divisiones sociales con las existentes en el mercado de trabajo.

Si bien tanto las teorías neoclásicas como las de segmentación del mercado de trabajo esclarecen algunos aspectos en cuanto a la situación que las mujeres ocupan en el mercado laboral, se hace necesario complementarlas con las variables objeto de estudio, que se aportan desde las teorías feministas y se encuentran en el ámbito laboral.

### 1.5.3. Teorías no económicas o feministas.

A partir de los años 60 y 70 del siglo XX, el movimiento feminista comenzó a visibilizar y poner en valor la contribución de las mujeres al sistema económico mediante el trabajo realizado en el ámbito doméstico o familiar.

De esta manera se evidencia que gracias al trabajo reproductivo, de cuidados o doméstico, realizado por las mujeres, el sistema productivo se había podido sustentar, de tal manera que la economía, no sólo depende o es de mercado, sino también de trabajo doméstico (Orozco, 2006).

Estas teorías parten de la premisa que la situación de desventaja que sufre la mujer en el mercado de trabajo es un reflejo de la posición subordinada que a través del patriarcado se le asigna en la sociedad y la familia” (Anker, 1997:353).

La educación patriarcal tiene como consecuencia los estereotipos de género<sup>6</sup>, la discriminación laboral y a la necesidad de las mujeres de interrumpir sus carreras profesionales o reducir sus horas de trabajo remunerado para atender responsabilidades familiares.

Esta división sexual del trabajo junto a la educación patriarcal, es el motivo de que las mujeres acumulen menos capital humano que los hombres perjudicando su acceso al mercado de trabajo e influyendo en una menor experiencia de estas.

Además, y relacionado con las competencias adquiridas por las mujeres, supone “que las niñas reciban menos enseñanza que los niños y sea menos frecuente instruir las en campos como las ciencias y los oficios que son de los más importantes en el mercado de trabajo” (Anker, 1997:353).

De otro lado, “la perspectiva de género ha contribuido a resignificar nociones de singular importancia en el estudio de los procesos socio-demográficos, conceptos como familia, trabajo, división sexual del trabajo, sistema de parentesco y exclusión social, se han visto enriquecidos y problematizados al tratar de incorporar en su haber la dimensión de conflictividad y multidimensionalidad que caracteriza a la llamada perspectiva de género” Ariza y Oliveira (2000:16).

En otro ámbito, desde el punto de vista de la antropología, a partir de la llamada Antropología de la Mujer, a comienzos de los años setenta se

---

<sup>6</sup> Cuadro 1.-Estereotipos comunes de las características femeninas. Anker (1997)

desarrollaron distintas interpretaciones teóricas en torno a los sistemas de género concretamente desde la antropología social y cultural. (Bergesio et al 2002)

#### 1.5.3.1 Teorías de la Antropología de la mujer.

El análisis de la situación de la mujer desde la antropología ha estado caracterizado por una doble dicotomía conceptual. De un lado por la oposición entre los ámbitos doméstico/público, y de otro por la discusión sobre el carácter productivo/reproductivo del trabajo..

Estos estudios coincidieron en el tiempo, con el movimiento feminista por ello, se vieron influenciados por este, aunque tal y como afirma Strathern, (1992) la relación entre ambas perspectivas se podría calificar como conflictiva y ambivalente

En esta década de los setenta destacan los trabajos de Ortner (1979) y Rosaldo (1979) quienes “plantean dos categorías dicotómicas que expresan la oposición asimétrica entre los sexos: naturaleza/cultura y doméstico/público, respectivamente, y que durante años influirán en las investigaciones sobre estos temas” (Bergesio, 2016:33).

En cuanto a la oposición naturaleza/cultura, Ortner (1979) entiende que la subordinación femenina, se debe a asociaciones simbólicas universales, según las cuales las mujeres son asociadas con la naturaleza y los hombres con la cultura.

Según esta autora, todas las culturas establecen, una distinción entre el mundo natural y la sociedad humana, insiste en que esta distinción puede concentrarse de forma muy variable, pero su importancia radica en que la naturaleza es transformada por la cultura: "La mujer crea naturalmente desde el interior de su propio ser, mientras que el hombre es libre de -o bien se ve obligado a- crear artificialmente, es decir, por medios culturales, de tal modo que se mantenga la cultura” (Ortner, 1979:119). En base a este planteamiento, la cultura dominada por el hombre, es superior a la naturaleza asignada a la mujer, y por tanto la domina estableciéndose así una jerarquía de poder y subordinación.

Por su parte Rosaldo (1979) considera que la distinción entre lo doméstico y lo público es la base de un sistema estructural necesario para entender que la igualdad entre hombres y mujeres no puede entenderse en términos biológicos.

Afirma que: “este hecho resulta ser el centro de la distinción más simple en la división del trabajo de los adultos de un grupo humano. Las mujeres llegan a verse absorbidas predominantemente por las actividades domésticas a causa de su rol de madres. Sus actividades económicas y políticas se ven limitadas por las responsabilidades del cuidado de los niños, y sus emociones y atenciones están dirigidas muy precisamente hacia los niños de la casa” (Rosaldo 1979:160).

Estos conceptos dieron lugar a numerosas críticas y planteamientos al respecto. Ambos conceptos dualistas han sido criticados por distintos autores como MacCormack y Strathern (1980). Estos autores señalan que la dicotomía naturaleza/cultura, no es aplicable a todas las sociedades.

Por su parte Comaroff (1987) hace la misma observación respecto al binomio doméstico/público.

Pero a pesar de los detractores de estas dos dicotomías como base para el estudio de la situación de la mujer, Moore (1999) afirma que si bien no explica la posición subordinada de la mujer respecto a la división del trabajo, si ayuda a entender que la construcción de género es el resultado de ideologías culturales y no fisiológicas

Por su parte, D'Argemir (1995) considera que el significado de dichas categorías varía en función del contexto cultural donde se estudien, por ello no se les puede atribuir una definición única.

Engels (1974) afirma que la opresión de las mujeres se debe a la asociación unívoca que se produce entre estas y el ámbito reproductivo y familiar, ámbito este no considerado relevante para la producción social.

De esta manera, la oposición trabajo/familia modula las relaciones de género la separación de funciones y la separación de instituciones entre producción y reproducción.

Más recientemente, Bergesio (2016:43) afirma que: “el futuro de los sistemas de género no es independiente de las formas de trabajo que haya y se reconozcan socialmente. La construcción social del género está en relación dialéctica con el sistema social y, más en concreto, con la división del trabajo. En una sociedad basada en la desigualdad, el género se concibe como una relación desigual y a su vez, reproduce el sistema de desigualdades”.

Desde el ámbito psicológico, se entiende que la segregación tiene por objeto reducir la capacidad operativa del grupo a través de su confinamiento en determinadas zonas, como podrá ser el ámbito familiar en el caso de las mujeres. Para cumplir este objetivo se genera en el grupo inseguridad, baja autoestima, autoodio o rechazo del propio grupo tal y como afirma Martínez (1996) en su trabajo *Análisis psicosocial del prejuicio*.

Para finalizar esta revisión descriptiva el cuadro 3, sintetiza las principales teorías explicativas sobre la desigualdad y discriminación de la mujer en el mercado de trabajo.

**Cuadro 3. Teorías acerca de la discriminación de la mujer en el mercado laboral.**

TEORIA	AUTORES	PRESUPUESTOS BASICOS
Neoclásicas: Modelo del poder de mercado.	- Robison (1933). - Madden (1977). - Ferber, Loeb, Lowry (1976). - Burdett y Mortensen, (1998). - Manning (1994). - Barth y Dale-Olsen (1999).	Aunque hombres y mujeres sean igualmente productivos, al ser perfectamente sustituibles, el empresario considera en base a estereotipos, que las mujeres poseen una curva de oferta laboral menos elástica que la de los hombres debido a que “supuestamente” tienen mayor inmovilidad y menos poder de negociación, justificando de esta manera que las mujeres reciban un salario menor y obteniendo a través de la discriminación salarial un beneficio mayor.
Teoría del capital humano.	- Mincer (1974). - Schultz (1961). - Becker (1985, 1986).	La diferencia salarial estaría justificada bien por una menor inversión en capital humano o formación Schultz (1960, 1961) o por una preferencia o elección en el caso de las mujeres que priorizarían el ámbito doméstico frente a la inversión en capital. Becker (1983, 1985).
Modelo del gusto por la discriminación.	- Becker y Geer(1957) -Arrow(1971) Marshall(1974) -Thurow(1975)	El empleador estaría dispuesto a soportar un mayor coste o renunciar a un mayor beneficio, con tal de ejercer sus prejuicios.
Discriminación estadística.	-Phelps (1972). -Spenser (1973). -Aigner y Cain (1977). -Rothschild y Stiglitz (1982).	El empleador contrataría en función de los estereotipos asignados a cada colectivo, tales como productividad, aptitudes, experiencia etc..., porque las decisiones de contratación y promoción de manera individualizada, supondría costes muy elevados de búsqueda de información para los empresarios.
Modelo de concentración.	Bergmann (1974).	Basándose en que la productividad es consecuencia de la interrelación del grupo, el empresario opta por no contratar a mujeres en determinados sectores donde los hombres pueden incomodarse con su presencia. Por ello las mujeres se ven relegadas a determinados sectores o puestos normalmente menos remunerados.
Segmentación de los mercados de trabajo. Modelo mercado de trabajo dual.	- Doeringer y - Piore (1971) - Piore (1975)	El mercado de trabajo se encuentra segmentado en dos sectores el primario con mejores condiciones y estabilidad y el secundario, inestable y precario. La movilidad entre ellos sería reducida con lo que se mantiene la segmentación.
No económicas o feministas.	-Ortner (1979) -Rosaldo (1979) -DArgemi (1995) -Bergesio (2002, 2006)	La situación de desventaja que sufre la mujer en el mercado de trabajo es un reflejo de la posición subordinada que se le asigna en la sociedad y la familia, se vincula a los estereotipos de género, a la discriminación y a la necesidad de las mujeres de interrumpir sus carreras profesionales o reducir sus horas de trabajo remunerado para atender responsabilidades familiares adicionales.

Fuente: Elaboración propia

Una vez expuestas las principales explicaciones teóricas desde los distintos ámbitos de estudio, se contextualiza el mercado de trabajo femenino a través de los principales indicadores, en España, la Región de Murcia y finalmente, la ciudad de Lorca, contexto de la investigación.

#### I.6. Situación de la mujer en el mercado de trabajo. Principales indicadores laborales.

En España la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, no se ha producido a la par que en Europa.

Los diferentes regímenes políticos y acontecimientos desde el siglo XIX hasta la actualidad (II República (1931-1939), la guerra civil (1936-1939), la dictadura del general Franco (1939-1975), la restauración de la Monarquía Parlamentaria en 1975 y el restablecimiento de la democracia con las elecciones de 1977 y la Constitución de 1978) han condicionado la legislación aplicada a la mujer y al trabajo y han retrasado la incorporación de estas al ámbito laboral.

Así, mientras en Europa se producía la revolución industrial y las mujeres se incorporaban de forma masiva a las fábricas, en España la poca permeabilidad del sistema productivo respecto a la industrialización, junto con una legislación patriarcal y proteccionista hacia las mujeres, mantuvo a estas fuera del mercado laboral gran parte del S.XIX.

Los datos acerca de la actividad de las mujeres españolas así lo reflejan, en 1986 la tasa de actividad era de algo más del 30%, y no será hasta principios de 2000 cuando sobrepase el 50%.

En este epígrafe, a través de los principales indicadores del mercado laboral, se analiza el período comprendido entre 2008 y 2017, período que abarca el inicio de la crisis económica, el terremoto acaecido en Lorca en 2011, las posteriores inundaciones de 2012 y los años posteriores hasta 2017.

Este período ha sido seleccionado con objeto de conocer la repercusión de tales acontecimientos respecto a la situación laboral de las mujeres en la ciudad de

Lorca y compararla con la de las mujeres del conjunto de España y de la Región de Murcia.

#### 1.6.1. Características del empleo femenino: España y Región de Murcia.

La constatación de las brechas o desigualdades que se producen en el mercado laboral respecto al colectivo femenino, se puede observar a través del análisis de los principales indicadores laborales como son la tasa de actividad, la tasa de ocupación y la tasa de paro o desempleo, entre otros.

De la comparación de dichas tasas con las del colectivo masculino, se constata la brecha de género existente debido a las diferencias entre ambas. Así, en la actividad y empleo las cifras son inferiores para las mujeres, pero no respecto al desempleo, donde superan a los hombres. Consejo económico y social (C.E.S.2017)

En dicho orden (tasa de actividad, tasa de empleo y tasa de paro) se presenta el siguiente apartado, con el fin de reflejar cuantitativamente la discriminación por razón de género.

Para ello, con objeto de sintetizar la información, en primer lugar se establece una comparativa entre España y la Región de Murcia respecto a los principales indicadores laborales y, posteriormente, se analiza la situación laboral de las mujeres lorquinas respecto a España y la Región de Murcia.

##### 1.6.1.1. Tasa de actividad en España y la Región de Murcia (2008-2017).

En España al igual que en la Región de Murcia se diferencian dos periodos en cuanto al comportamiento de la tasa de actividad femenina, a lo largo de las dos últimas décadas (tabla 1).

Un primer periodo comprendido entre 2008 y 2012, al inicio de la crisis económica, donde la tasa de actividad de la mujer experimenta un crecimiento sostenido, tanto en España como en la Región de Murcia.

Y otro segundo, que abarca desde 2013 a 2016, en la fase de recuperación económica, donde la tasa de actividad femenina, en vez de seguir



incrementándose como sería lo esperado (debido a dicha recuperación) sorprendentemente, vuelve a caer hasta situarse en los niveles de 2008 en un 58,9 % en España.

Tabla 1. Tasa de actividad por sexo en España y la Región de Murcia.  
2008 - 2017 (%).<sup>7</sup>

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
España	Hombres	69,5	68,6	68,2	67,6	67,1	66,4	65,8	65,7	65,1	65,0
	Mujeres	60,1	60,2	60,3	60,3	60,4	60,0	59,6	59,5	59,2	58,9
	Diferencia	9,4	8,4	7,9	7,3	6,7	6,4	6,2	6,2	5,9	6,1
Región de Murcia	Hombres	72,07	70,85	70,78	69,91	69,29	69,48	68,54	67,58	67,31	66,73
	Mujeres	51,1	51,62	52,99	53,0	54,24	53,35	53,68	51,39	51,06	52,39
	Diferencia	20,97	19,23	17,79	16,91	15,05	16,13	14,86	16,19	16,25	14,34

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Consejo Económico y Social (CES, 2017).

Este descenso, sin embargo, no se produce respecto a la tasa de actividad femenina de la Región de Murcia, que, al contrario de la tasa de actividad nacional, experimenta una variación positiva (2,6%) entre 2008 y 2017, pasando de un 51,1% a un 52,36%.

El incremento del empleo en el sector turístico y de servicios, en ese mismo periodo en la Región de Murcia, (2014 batió record de visitantes) podría explicar dicha diferencia respecto al resto de España debido a la feminización de estos sectores.

Si bien este dato es positivo, no es la tónica general. El retroceso en la tasa de actividad femenina a nivel nacional -tal y como se ha señalado anteriormente-, en un período de recuperación económica, resulta especialmente de interés y destacable, puesto que no es lo esperado.

Las causas que han originado este descenso pueden ser varias y de distinta naturaleza, una primera explicación sería que el desempleo provocado por la crisis tuvo especial incidencia en el colectivo masculino, entre otras causas, debido a que uno de los sectores más afectado fue la construcción, sector este,

<sup>7</sup> Datos referidos al último trimestre de cada año.

especialmente masculinizado y que generaba más empleo tanto en España como en la Región de Murcia.

Así, en los primeros años de la crisis, las mujeres tuvieron la necesidad de incorporarse al mercado laboral, bien como complemento a la economía familiar o bien para paliar la pérdida del empleo masculino.

Sin embargo, al empezar a recuperarse la economía y con ello el empleo masculino, el trabajo de la mujer ya no es tan necesario para la economía familiar y, por tanto, las mujeres vuelven a asumir el rol de cuidadoras asignado a estas, en base a una cultura tradicionalmente patriarcal.

La segunda posible explicación y en relación con la primera, guarda relación con que a las mujeres no les compensa ni económica ni socialmente permanecer en el mercado laboral o incorporarse al mismo.

La precariedad de los empleos a los que accedieron durante la época de crisis, junto con los recortes de las políticas públicas en educación, dependencia y protección social, no han contribuido ni a la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo ni a su incorporación al mismo.

En este sentido, la mujer preferirá estar desempleada si no encuentra un trabajo acorde a sus preferencias o rol social, incluso anticipándose así al posible trato desigual que recibiría estando ocupada (Mincer y Polachek, 1974).

Explicaciones estas, corroboradas por el informe del CES 2017 <sup>8</sup> donde se afirma que en momentos de crisis las mujeres actúan como “fondo de reserva”, activándose frente a la mayor volatilidad del empleo.

Esta situación se refleja en las diferentes brechas de género existentes en el mercado de trabajo, cuantificadas a través de las tasas de actividad, empleo y paro.

---

<sup>8</sup> Capítulo dedicado a la situación sociolaboral de la mujer en la Región de Murcia, Informe CES (2017)

Así, la brecha por razón de género en la tasa de actividad, si bien se redujo en los primeros años de la crisis, volvió a incrementarse a partir de 2012, fijándose la brecha de género en 2016 en 11,39 puntos porcentuales.

Igualmente, la tasa de empleo en 2016 fue once puntos inferior a los hombres, y la tasa de paro femenina, tres puntos superior a la masculina (tabla 2).

Tabla 2. Brecha de género en España, principales indicadores laborales. 2016 (%).

Tasa	Hombres	Mujeres	Brecha
Actividad	64,8	53,41	11,39
Empleo	53,64	42,59	11,05
Paro	17,22	20,25	-3,03

Fuente: Elaboración propia en base datos INE y EPA. IV Trimestre 2016.

Pero además de la brecha de género, respecto a la tasa de actividad, empleo y paro, tal y como afirman Carrasquer y Recio (2013), la crisis iniciada en 2007 ha agudizado algunos de los rasgos estructurales del empleo y del mercado laboral en España, y han surgido nuevos ejes de desigualdad que se unen al género y la etnia, como es el de la edad.

Esta última variable, se configura como una de las más relevantes en todos los indicadores laborales. Así, en base a los datos recogidos en el informe del CES (2017), se puede apreciar que la variable edad resulta discriminante dentro del propio colectivo a la hora de analizar la situación laboral de la mujer, particularmente de las más jóvenes (tabla 3).

Tabla 3. Evolución tasa de actividad por sexo y edad, en España y la Región de Murcia. 2008 - 2017 (%).<sup>9</sup> .

	España	Región de Murcia
Hombres 16 a 19 años	-42,1	-29,3
Mujeres de 16 a 19 años	-43,3	-56,8
Hombres de 20 a 24 años	-15,1	-21,7
Mujeres de 20 a 24 años	-12,5	-14,3
Hombres de 25 a 54 años	-0,7	2,3
Mujeres de 25 a 54 años	8,3	6,5
Hombres de 55 y más años	4,5	10,9
Mujeres de 55 y más años	50,5	66,3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del CES (2017).

Aunque estos datos, se compensan debido a la evolución positiva de otros tramos de edad, especialmente en la franja de 55 años y más, donde la tasa de actividad femenina es positiva tanto en España como en la Región de Murcia, con un 50,7% y un 66,3% respectivamente.

Pero como se ha indicado anteriormente, la tasa de actividad más baja se encuentra en el tramo de edad comprendido entre los 16 a 19 años, siendo también en este tramo, donde se produce un descenso más significativo de población activa entre 2008 y 2017.

Esta cuestión pone de manifiesto que: “la crisis laboral ha afectado en mayor medida a los hombres de menor edad, que pueden ser los menos cualificados y los que se encontraban trabajando en sectores de actividad que se han mostrado más vulnerables a la aparición del desempleo, como por ejemplo el sector de la construcción” Dueñas et al. (2016:16).

Respecto a las diferencias, en cuanto a la tasa de actividad con otras franjas de edad, en principio, serían justificable, pues se supone que entre los 16 y 20 años, la formación es la principal ocupación en ambos sexos.

Pero, en base a las cifras, respecto al abandono escolar en España (tabla 4), y teniendo en cuenta la relación directa entre formación y empleo, en este punto

<sup>9</sup> Los datos de 2017 se corresponden al III Trimestre.

se hace necesario señalar los datos aportados por Eurostat y el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (en adelante MECD) a 26 de Enero de 2017, donde se afirma que España, si bien ha reducido la brecha en cuanto a fracaso escolar respecto a Europa, en la última década en un 13,4%, aún supera la media de la Unión Europea en 8,3 puntos porcentuales.

Tabla 4. Fracaso escolar en Europa y España. 2008 – 2017 (%).

	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Unión Europea (28)	10,6	10,7	11,0	11,2	11,9	12,7	13,4	13,9	14,2	14,7
España	18,3	19,0	20,0	21,9	23,6	24,7	26,3	28,2	30,9	31,7

Fuente: Elaboración propia en base a datos del MECD (2017).

Un dato a destacar es que, si bien en España la proporción de fracaso escolar es muy superior entre los hombres (tabla 5), y en un principio debería repercutir en las tasas de actividad, los datos reflejan lo contrario, pues tal y como se ha constatado anteriormente (tabla 2) si bien ha descendido, lo ha hecho en una proporción inferior a la de las mujeres.

Tabla 5. Tasa de abandono escolar por sexo en España. 2007 – 2016 (%).

	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007
<b>Hombres</b>										
E. Primaria e inferior	44,0	44,0	47,6	45,7	46,3	49,1	51,6	53,6	53,6	50,9
1ª etapa E. Secundaria	27,2	28,3	29,5	29,5	30,8	32,4	34,4	37,4	38,4	37,6
2ª etapa E. Secundaria	15,2	13,7	14,6	16,4	17,6	17,8	17,9	21,8	22,0	19,6
E. Superior	6,2	6,3	5,4	5,7	6,2	8,3	7,2	10,5	8,5	7,9
<b>Mujeres</b>										
E. Primaria inferior	29,3	29,3	32,8	35,8	33,1	32,8	32,3	33,3	33,9	30,7
1ª etapa E. Secundaria	14,2	14,8	16,1	16,6	16,9	18,2	19,2	19,7	20,7	20,0
2ª etapa E. Secundaria	6,4	7,1	7,9	8,1	7,7	9,3	9,3	8,8	8,7	9,0
E. Superior	2,2	1,9	2,0	2,8	2,5	2,4	2,7	3,4	3,6	3,9

Fuente: Elaboración propia en base datos MEC.

Este menor descenso se debe a que posiblemente en esta franja de edad, más mujeres que hombres optan por seguir estudiando y formándose debido a la

dificultad añadida por razón de género, a la hora de encontrar un empleo sin tener formación.

Como se puede observar en la tabla 5 el dato más alarmante es el abandono escolar prematuro en educación primaria, puesto que el acceso al mercado laboral sin una formación, cualificación o competencias adecuadas, reduce notablemente las posibilidades de incorporarse al mismo. Pero lo es más si cabe, porque la ausencia de una formación mínima va a repercutir inevitablemente en el resto de ámbitos vitales.

De otro lado, al comparar las cifras de abandono escolar de España con las de la Región de Murcia (tabla 6), se puede apreciar que, a diferencia de la media española, donde se ha mantenido distancia respecto a los hombres con una tasa de 21,8% para ellos frente a un 14,5% de mujeres, en la Región de Murcia, sin embargo son las mujeres las que en 2017 superan a los hombres con un 23,4% y un 22,8% respectivamente.

Tabla 6. Abandono escolar en España y Región de Murcia. 2008 - 2017(%).

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
España	Hombres	38,0	37,4	33,6	31,1	28,9	27,2	25,6	24,0	22,7	21,8
	Mujeres	25,1	24,1	22,6	21,5	20,5	19,8	18,1	15,8	15,1	14,5
Región de Murcia	Hombres	49,7	41,3	39,2	33,0	32,5	30,6	28,3	30,5	30,9	22,8
	Mujeres	31,3	32,2	30,4	27,4	21,0	21,8	19,6	16,4	21,7	23,4

Fuente: Elaboración propia en base datos Ministerio Educación y Ciencia (MEC).

Las continuas reformas educativas (ocho desde 1970), la falta de inversión en educación por parte de las administraciones, una escasa interacción entre el mercado laboral y las enseñanzas regladas, así como, las peculiaridades de cada región, en el mercado laboral además del entorno familiar, son posibles causas explicativas de este hecho.

Pero ahondando algo más en las posibles causas de este abandono escolar, surge un dato interesante a tener muy en cuenta y relacionado con el entorno familiar, la importancia de la formación de los padres, especialmente de la madre, y su influencia respecto al abandono o fracaso escolar (tabla 7).

Tabla 7. Abandono escolar en España función de la formación de la madre.  
2008 – 2017 (%).

Hombres										
E. Primaria e inferior	21,3	23,8	26,5	29,7	31,8	34,6	34,5	36,4	37,8	37,3
1ª etapa E. Secundaria	37,3	38,9	37,5	33,7	32,0	30,7	30,4	27,5	27,5	28,1
2ª etapa E. Secundaria	14,4	11,3	11,5	12,3	12,0	10,9	9,8	9,8	9,9	8,8
E. Superior	6,5	5,7	4,4	4,0	3,9	4,7	3,4	4,1	3,0	2,9
No consta	20,4	20,3	20,1	20,3	20,4	19,2	21,9	22,1	21,8	22,9
Mujeres										
E. Primaria e inferior	19,1	19,9	21,5	27,0	27,5	27,8	27,9	30,4	31,0	29,9
1ª etapa E. Secundaria	28,1	28,2	28,1	24,4	23,5	23,7	23,8	22,1	21,9	20,4
2ª etapa E. Secundaria	9,0	8,9	8,1	7,9	7,1	7,8	7,0	5,7	5,4	5,7
E. Superior	3,4	2,7	2,4	2,6	2,1	1,8	1,7	2,0	1,9	2,0
No consta	40,4	40,2	39,9	38,0	39,8	38,9	39,5	39,8	39,9	42,0

Fuente: Elaboración propia en base datos EPA. Ministerio Educación, Cultura y Deporte.

Como se puede observar, cuanto mayor es la formación de la madre, menor es la tasa de abandono escolar, que va reduciéndose proporcionalmente, ello indica que es especialmente relevante el peso que tiene la educación de la madre respecto al abandono escolar del hijo.

Así, el abandono escolar cuando la madre tiene estudios superiores se sitúa en 6,5 puntos porcentuales para los hombres frente a 3,4 puntos porcentuales para las mujeres, en los estudios superiores.

Hecho este, que evidencia la importancia de los referentes femeninos en el contexto social y familiar.

La importancia de la formación como vía de inserción laboral para las mujeres se ve reflejada en los datos de los últimos años (tabla 8)

Tabla 8. Ocupados por nivel de formación alcanzado y sexo en España y la Región de Murcia. 2014 – 2017 (%).

		Hombres		Mujeres	
		Nacional	Región de Murcia	Nacional	Región de Murcia
Analfabetos	2017	0,3	1,1	0,2	0,7
	2014	0,2	1,5	0,3	1,2
Estudios primarios incompletos	2017	1,1	3,2	0,8	0,8
	2014	1,3	2,5	0,9	2,2
Educación primaria	2017	5,7	9,2	4,2	5,7
	2014	6,6	9,7	5,6	8,3
Primera etapa de educación secundaria y similar	2017	31,2	34,0	22,8	28,4
	2014	30,3	33,9	23,2	26,3
Segunda etapa de educación secundaria con orientación general	2017	14,2	13,1	14,3	12,8
	2014	14,3	12,8	14,0	12,7
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)	2017	9,7	9,5	9,7	10,3
	2014	9,0	9,4	9,4	12,1
Educación superior	2017	37,8	29,8	48,0	41,3
	2014	38,2	30,4	46,5	37,2

Fuente: Elaboración propia en base datos Instituto Nacional de Estadística.

A mayor formación de las mujeres, la brecha por razón de género respecto a la ocupación se va reduciendo progresivamente a partir de la segunda etapa de educación secundaria. Concretamente, en el año 2017, la tasa de ocupación de mujeres con estudios superiores -tanto en España como en la Región de Murcia-, supera la de sus homólogos masculinos en 10,2 puntos porcentuales y 11,5 puntos porcentuales respectivamente.

Pero a pesar de la mayor formación de las mujeres y la ventaja que supone dentro del propio colectivo, esta no garantiza la consecución de un empleo ya que



sigue existiendo una importante brecha por razón de género respecto a la ocupación.

#### 1.6.1.2. Tasa de ocupación.

Al igual que sucede con la tasa de actividad, la de ocupación o empleo también presenta dos periodos diferenciados en su comportamiento, que coinciden en tiempo.

Así, en un primer periodo al inicio de la crisis económica –entre 2008 y 2013– el decremento de la tasa de empleo es constante en ambos sexos, (tabla 9) siendo incluso superior en el caso de la tasa masculina (-21,2% frente a -11,3% en el caso de la femenina).

Pero en la fase de recuperación, entre 2014 y 2017, mientras la tasa de empleo masculina se recupera de forma constante, con un incremento entre ambos años de 12,4%, la tasa empleo de la mujer experimenta un incremento irregular y mucho más lento (crece un 5,8% entre 2014 y 2017) que la masculina.

Tabla 9. Tasa de empleo por sexo y edad en España y la Región de Murcia. 2008 – 2017 (%).

	España				Región de Murcia			
	2008	2012	2017	08/17(%)	2008	2012	2017	08/17(%)
Ambos sexos	53,3	45,4	49,3	-7,6	54,0	44,7	48,9	-9,5
De 16 a 19 años	17,7	4,8	8,3	-53,0	24,5	5,3	10,4	-57,7
De 20 a 24 años	54,4	31,3	39,5	-27,4	58,0	33,5	38,9	-33,0
De 25 a 54 años	75,6	66,7	73,7	-2,5	72,7	63,4	69,3	-4,6
55 y más años	19,5	18,7	21,8	12	19,3	17,8	22,9	18,4
Hombres	62,6	50,6	55,4	-11,4	63,5	50,0	56,2	-11,5
De 16 a 19 años	21,1	5,3	9,2	-56,6	27,3	5,6	14,9	-45,5
De 20 a 24 años	58,3	31,4	40,8	-29,9	62,5	34,7	34,1	-45,5
De 25 a 54 años	84,2	71,3	79,9	-5,1	81,6	68,5	77,8	-4,6
55 y más años	27,9	23,8	26,9	-3,5	28,3	22,3	28,5	0,9
Mujeres	44,4	40,5	43,5	-2,1	44,4	39,4	41,7	-6,1
De 16 a 19 años	14,0	4,2	7,4	-47,3	21,6	5,1	5,7	-73,8
De 20 a 24 años	50,4	31,2	38,1	-24,4	53,1	32,2	44,0	-17,3
De 25 a 54 años	66,5	62,0	67,4	1,3	62,9	57,9	60,4	-3,9
55 y más años	12,5	14,4	17,5	39,6	11,8	14,0	18,0	52,6

Fuente Elaboración propia en base datos del CES (2017).

Los datos aportados por el informe del CES (2017), confirman que, en el caso de la Región de Murcia, la tasa de empleo de los hombres ha pasado del 63,5% de 2008, al 56,2% en 2017, suponiendo una disminución de 11,5 puntos porcentuales, mientras que el empleo femenino se ha visto reducido del 44,4% de 2008 al 41,7% de 2017, esto supone una pérdida de 6,1 puntos porcentuales.

Esta evolución, supone una disminución de la brecha de género, que en 2008 se fijaba en 19,1 puntos y en 2017 ha bajado a 14,5 puntos, pero tal y como apunta el informe del CES (2017) la razón se debe a que el retroceso de la tasa de empleo de la mujer entre 2008 y 2017 ha sido más pequeño en España (2,1%) que en la Región de Murcia (6,1%).

Además, al igual que sucede con la tasa de actividad y en relación con la misma, la tasa de empleo u ocupación, refleja que, tanto en España como en la Región de Murcia, la tasa de empleo ha descendido en todos los grupos de edad, siendo de nuevo más acusado para los más jóvenes.

Así en la cohorte de edad de 16 a 19 años, la tasa de empleo pasa del 24,5% en 2008 al 10,4% en 2017, lo que supone un decremento de 57,7 puntos porcentuales.

Por el contrario, el aumento de la actividad y del empleo en mujeres con edad elevada, compensa la tasa de empleo y hace que ésta sea positiva.

Este dato se podría interpretar desde dos puntos de vista: por un lado, la necesidad de buscar empleo para contribuir a la economía familiar debido a la difícil reinserción en el mercado laboral de los hombres de más de 55 años que procedían de sectores especialmente afectados por la crisis como el de la construcción, con un perfil bajo respecto a la formación y que no se han reciclado respecto a sus competencias laborales.

De otro lado, la “liberación” de estas respecto al cuidado de los hijos y una mayor disposición de tiempo efectivo para reincorporarse al mercado laboral, del cual, se vieron abocadas a salir o a no poder entrar, debido a la maternidad y a las responsabilidades familiares asignadas a estas tradicionalmente.

Siguiendo con la caracterización del empleo femenino, la segregación por razón de género en distintos sectores y ocupaciones es otro indicador de la discriminación en el empleo de las mujeres. En España, la mayor parte del empleo femenino se concentra en sectores y ocupaciones relacionadas con los roles de género, es decir, servicios de restauración o personales y en actividades relacionadas con la administración pública, como la educación o la sanidad (tabla 10).

Tabla 10. Ocupados por sexo y rama de actividad. España y Región de Murcia Años 2008 -2017 (%).

	España	Región de Murcia		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Agricultura (A)	11,8	-19,2	75,3	19,5
Total Industria	-7,1	-15,6	-12,2	-15,6
Industrias extractivas (B+D+E)	13,7	10,2	-13,2	53,0
Industria manufacturera (C)	-9,1	-16,9	-11,8	-17,4
Construcción (F)	-47,8	-41,3	-60,9	-51,7
Comercio al por mayor y al por menor (G+H+I)	14,9	1,7	2,6	2,8
Información y comunicaciones (J)	26,2	-9,4	58,2	30,3
Actividades financieras y de seguros (K)	-1,5	-9,9	-31,1	5,8
Actividades inmobiliarias (L)	12,9	17,0	-12,4	-72,5
Actividades profesionales y científicas (M+N)	24,8	0,8	23,9	-0,9
Administración pública y defensa (O+P+Q)	16,8	13,7	31,9	15,0
Actividades artísticas y recreativas (R+S+T+U)	47,5	-8,2	54,1	-17,2

Fuente: Elaboración propia en base datos Informe CES (2017)

Según los datos del INE, en el año 2017 del total de mujeres ocupadas, el porcentaje más alto de participación (17,4%) por rama de actividad económica corresponde a la actividad, comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas. El segundo lugar (14,2%) corresponde a la actividad actividades sanitarias y de servicios sociales, y el tercer lugar (10,2%) a la actividad hostelería.

Es oportuno destacar que en las ramas de actividad relacionada con las industrias extractivas y actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales, no hay participación femenina.

Una posible explicación respecto a esta segregación ocupacional es la que se plantea en la hipótesis de concentración (Bergman, 1971). Para este autor a causa de los diferentes tipos de discriminación que algunos colectivos padecen por parte de los empresarios, se concentran en determinados sectores o empleos provocando un exceso de oferta y la bajada de salarios.

Bajo este planteamiento, los prejuicios por razón de género llevarían a las mujeres a concentrarse en determinados empleos o sectores donde la oferta sería excesiva y por tanto los salarios más bajos.

De otro lado, al igual que en el resto de España, la ocupación de la mujer en la Región de Murcia, también se concentra en el ámbito de los servicios. Así, en 2017, este sector ocupa a un 82,6% del empleo femenino, seguido de Administración pública y defensa, educación; actividades sanitarias y de servicios sociales, que es del 27,9%.

Ambas representan el 60,2% de empleo en este sector, siendo la evolución desde 2008 positiva, con un crecimiento significativo del peso relativo de la ocupación en la Administración Pública del 15%, según los datos aportados por el informe del CES (2017).

Este informe destaca que el 56,2% del empleo femenino en la Región de Murcia, es de escasa o nula cualificación frente a un 18,4 % de ocupadas lo están como “técnicos y profesionales científicos e intelectuales”, aunque mientras los dos primeros grupos ocupacionales han visto incrementados sus efectivos, este último, de mayor cualificación, ha disminuido entre 2012 y 2017.

Por otro lado, según su situación profesional, en España en el año 2017 el porcentaje más alto de ocupadas correspondía a mujeres asalariadas (87,8%), de las que un 68,1% eran asalariadas del sector privado; el 76,1% eran empleadas (con jefes y sin subordinados); un 6,1% de mujeres eran mandos intermedios; un 5,1% encargadas, jefas de taller o de oficina, capataz o similares; un 4,5%

directoras de pequeña empresa, departamento o sucursal y solo un 0,3% eran directoras de empresa grande o media.

En la Región de Murcia, existe una diferencia a favor de las mujeres de 5 puntos porcentuales respecto a la condición de asalariadas en el ámbito privado, siendo mayor la diferencia en el sector público donde, en 2017, suponen un 19,9% de mujeres asalariadas frente a un 14,5% en el caso de los hombres.

En este punto cabe resaltar la notable polarización que existe entre las mujeres ocupadas.

Tal y como afirma Torns (2010), la edad, el nivel de estudios y la etnia son los principales marcadores, como se ha mencionado anteriormente, el nivel de formación se encuentra relacionado con una mayor ocupación, así ,en la actualidad las mujeres más jóvenes con estudios primarios, tienen peores empleos que las mayores que poseen estudios superiores.

De otro lado, las mujeres inmigradas padecen las peores condiciones laborales, y ocupan la mayoría de los empleos informales.

Entre estos trabajos informales se encuentran los trabajos de cuidados y las tareas domésticas Al igual que ocurre con otros empleos, las mujeres inmigrantes sustituyen a las mujeres autóctonas en las tareas menos prestigiadas y peor pagadas, es el caso del servicio doméstico uno de los sectores de ocupación donde se concentran las mujeres migrantes.

Tal y como señala (Aguilar, 2010:202-203).”Por su proximidad con los papeles tradicionales de género y el desempeño asalariado de las tareas domésticas, se configura como una puerta de entrada naturalizada a la inserción laboral de las mujeres y a la regularización de situaciones de ilegalidad. Sin embargo, este sector presenta unas características y circunstancias muy particulares y especialmente propicias a las condiciones de trabajo precarias y/o de abuso y explotación, precisamente por reproducir la posición de subordinación de género históricamente asignada a las mujeres”.

Este nuevo perfil de cuidadoras, recae además de en las mujeres inmigrantes, sobre las mujeres no ocupadas, con bajos ingresos y con más edad.

Por otra parte, al analizar la brecha por razón de género, en cuanto al trabajo por cuenta propia en la Región de Murcia en 2017, se encuentra otro “colectivo” dentro del propio de las mujeres, el de las emprendedoras.

Al igual que en el resto de indicadores, se observa una diferencia o brecha de 5 puntos porcentuales a favor de los hombres respecto al trabajo autónomo y en cuanto a la situación de empleador.

Sin embargo, esta brecha se acorta en 0,5 puntos porcentuales en la situación de empresarios sin empleados o asalariados.

Esto denota que el tipo de emprendimiento femenino es un emprendimiento prácticamente de autoempleo, hecho este que se analizara en el siguiente capítulo.

De otro lado, avanzando en la caracterización del empleo femenino, si bien, en un principio las diferentes legislaciones contemplaron la parcialidad como una opción o vía para conciliar vida laboral y familiar, y fomentar el empleo de los más jóvenes, tal y como afirma Ortiz (2015) el crecimiento de esta forma de trabajo no tiene su base en una opción estratégica de empleo de la mujer, sino que responde a su mayor vulnerabilidad en el mercado de trabajo.

Este tipo de empleo se disparó en la primera fase de la crisis, entre los años 2008 y 2014, (tabla 11) el porcentaje de mujeres bajo esta modalidad contractual era de un 28,6 % en la Región de Murcia, tres puntos porcentuales por encima de la media nacional, en la fase de recuperación desde 2015 hasta 2016 se ha reducido de manera considerable, pero aun así, en 2017 la tasa femenina a tiempo parcial se sitúa en un 21,4% en la Región de Murcia y en un 21,4% en España, este tipo de empleo merma las condiciones de negociación, la capacidad económica y aumenta la precarización de las condiciones laborales.

Tabla 11. Tasa de ocupación femenina a tiempo parcial en España y la Región de Murcia. 2008 - 2017 (%).

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Región de Murcia	20,6	21,8	23,1	24,7	26,6	27,5	28,6	26,5	25,8	21,4
España	22,0	22,4	22,7	22,9	23,9	25,3	25,6	25,2	24,1	23,2

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de población Activa.

Los contratos temporales son la segunda modalidad contractual más extendida en las últimas cuatro décadas, si bien España se caracteriza por el peso de sectores como el turismo, el sector servicios y la construcción, sectores estos, donde se podría justificar la temporalidad debido al carácter cíclico de los mismos, no sucede igual en otros sectores donde no se dan estas circunstancias y sin embargo el contrato temporal prima respecto al indefinido.

Según los datos de Eurostat, desde hace más de cuatro décadas, España se sitúa muy por encima de la media de la UE-15, respecto a la temporalidad y es también superior a la de la UE-27 desde la segunda mitad de los años 80.

Por su parte, el análisis de los datos realizado por el informe CES (2017), respecto a la temporalidad en el empleo en la Región de Murcia, rebela que las mujeres presentan una mayor temporalidad que los hombres y que si bien, en época de crisis se redujo de forma considerable puesto que estos contratos son los primeros en rescindirse, tras la recuperación económica se han situado incluso por encima que previamente a la crisis (tabla 12).

Tabla 12. Tasa de temporalidad laboral por sexo en España y la Región de Murcia (%).

Región de Murcia	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Hombres	35,3	31,2	33,4	33,7	31,3	32,5	34,2	33,8	33,7	33,6
Mujeres	38,0	33,2	32,8	32,3	32,7	29,9	31,5	34	34,6	38,2

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

Esta inestabilidad laboral, implica dificultades para acceder a una vivienda, transporte o bienes en los que se requiere una continuidad de ingresos para poder pagarlos, además de la privación de ciertos derechos que se adquieren

con la durabilidad del empleo, como prestaciones sociales de desempleo, jubilación, o planes de retiro.

Por otro lado, desde el punto de vista psicosocial supone una carencia de identidad profesional clara y estable, incertidumbre, e inestabilidad no solo laboral, sino también social y personal, de quien trabaja bajo esta modalidad contractual.

Este tipo de contratación, conlleva además que las empresas dejen de invertir en capital humano, puesto que no les es rentable invertir en la formación de un trabajador que no va a permanecer en su empresa por mucho tiempo. Este hecho, va en detrimento de las mismas ya que la formación de los trabajadores es un factor muy importante para la productividad y competitividad de las empresas y de cualquier país.

La contratación precaria también repercute directamente en la caracterización del empleo femenino y en otra de las brechas por razón de género más visibles, y que deriva de dicha precariedad, es la brecha salarial.

El *Convenio sobre igualdad de remuneración del año 1951 (núm. 100)*, y su correspondiente Recomendación (núm. 90), de la OIT, establece el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, que se debe cumplir en todos los países, designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo, lo que conlleva una comparación de los trabajos realizados por hombres y mujeres respecto al valor y al contenido, como se establece en los criterios objetivos de esfuerzo, conocimientos y responsabilidad.

En el caso de España, es con la Constitución de 1978 en concreto su artículo 9.2 y 14, donde se refiere a la igualdad, la Ley Orgánica 3/2007 y el Estatuto de los Trabajadores 1980, donde se alude a la no discriminación por sexo en el artículo 4.2 C.E. y la igualdad de remuneración en el artículo 28.

Sin embargo, y a pesar de ser un derecho reconocido legalmente, los datos reflejan una realidad totalmente opuesta, la brecha salarial entre hombres y mujeres es una constante en todos los países del mundo y lejos de ir disminuyendo



como sería de esperar, se mantiene e incluso se incrementa en algunos grupos de edad, como es el caso de España.

En principio, se podría pensar que la razón por la que se mantiene constante la brecha salarial a lo largo del tiempo, es debido a que el mayor número de mujeres están empleadas en sectores y ramas cuyas condiciones salariales y económicas son menores, como se ha señalado anteriormente, pero tal y como indican los datos esta diferencia salarial por razón de género, se da en todos los sectores, en todos los grupos de edad y en todas las ocupaciones.

De hecho, esta brecha no solo no ha disminuido, sino que incluso ha crecido en determinados periodos (tabla 13), los datos señalan un incremento de 1 y 2,1 puntos porcentuales, desde 2008 a 2015, en España y la Región de Murcia respectivamente.

Tabla 13. Brecha salarial región de Murcia y España. 2008 - 2015 (%).

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
España	21,9	22	22,5	23	23,9	24	23,3	22,9
R. Murcia	24,3	23,2	24	23	25,7	27,6	25,3	26,2

Fuente: Elaboración propia en base datos Informe CES (2017).

Por su parte, el informe del CES (2017) expone que, en términos comparativos, la ganancia media anual por sectores de la mujer en la Región de Murcia es inferior a la media nacional.

En los servicios, las trabajadoras murcianas ganan una media de 2.191,9 euros menos que las españolas. En el sector industrial esta diferencia es todavía mayor en 2015 (5.730,8 euros). Además, señala que la ocupación es otro de los elementos determinante del nivel salarial y que en este sentido, es destacable que en todas las ocupaciones la ganancia media anual de las trabajadoras de la Región de Murcia es inferior a la de los hombres, como también lo es respecto a la de sus homólogas en España.

En cuanto a grupos de edad, en España, la brecha salarial en el desempleo contributivo se ha ido incrementando progresivamente en los últimos años, hasta situarse por encima del 21% a partir de los 55 años.

Analizada la situación de la mujer en el mercado laboral en España y en la Región de Murcia, el siguiente epígrafe expone las características del empleo femenino en la ciudad de Lorca.

#### 1.6.2. Caracterización del empleo en la ciudad de Lorca.

Previamente al análisis de los datos, se hace necesario contextualizar brevemente el entorno socioeconómico que modula el mercado de trabajo en la ciudad de Lorca.

La ciudad de Lorca se ubica en el sureste de España, pertenece a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y constituye, junto con otros siete municipios, la Comarca del Valle del Guadalentín.

Con una extensión de 1.675,21 kilómetros cuadrados, es el municipio más grande de la Región de Murcia y el segundo de España.<sup>10</sup>, articulándose el territorio en treinta y nueve pedanías y ocho barrios agrupados desde 2015 en seis distritos<sup>11</sup> con el fin de facilitar una mejor gestión administrativa de un territorio tan grande y por tanto con una población muy dispersa.

Esta característica territorial condiciona la densidad de población, el estilo de vida, la economía y el empleo en función de donde se habite.

Referente a la población, según datos del ayuntamiento de Lorca la población oficial a enero de 2019 es de 94.404 habitantes, de los que 48.331 son hombres (el 51,2 % frente al 49 % a nivel nacional) y 46.073 mujeres (el 48,8% frente al 51% de España).

Por edades, casi el 15% de los habitantes de Lorca son mayores de 65 años, el 17,2 % menor de 15 años y el 67,9 % restante lo constituye la población adulta.

De estos habitantes, el 65% aproximadamente se ubica en el núcleo urbano y el resto, se distribuye entre las 39 pedanías que forman parte del municipio.

---

<sup>10</sup> Cáceres es el término municipal más grande a nivel estatal.

<sup>11</sup> Ver anexo 1 - Mapa de Lorca y Distritos de Lorca.

En cuanto a la economía, el municipio destaca por su escasa diversificación, el sector primario es el verdadero motor económico de la ciudad ya que ostenta un 31,8% de las afiliaciones de trabajadores a la Seguridad Social, este dato es muy elevado comparado con España (6,7%) y con la Región de Murcia (15,5%) en orden de importancia le siguen el sector servicios, la industria y la construcción.

De otro lado, el análisis y caracterización del empleo femenino por municipios, se torna menos exacto que a nivel regional o nacional, puesto que no se disponen de algunos de los indicadores necesarios para ello desagregados por sexo.

Aun así, a través del Centro Regional de Estadística de Murcia (CREM), se han obtenido los datos acerca del número de afiliados en función de género y según régimen afiliación a la seguridad social en el periodo comprendido entre 2012 y 2017, de los contratos a tiempo parcial y a tiempo completo registrados en el periodo 2009 a 2017 en función de género, así como, de la evolución del paro en el mismo periodo en la ciudad de Lorca.

Otro aspecto a valorar es el relativo a la afiliación y cotización de las mujeres en la Tesorería General de la Seguridad Social (T.G.S.S).

Cabe señalar que los datos de la T.G.S.S, solamente reflejan las personas que oficialmente se encuentran dadas de alta o inscritas y que, por tanto, se encuentran cotizando y generando derechos respecto a las prestaciones sociales.

Esta puntualización se hace necesaria debido a que muchas mujeres no son dadas de alta, sobre todo, en regímenes como el agrario o del hogar, teniendo como resultado un perjuicio socioeconómico para su futuro (prestación de desempleo, incapacidad temporal, pensión de jubilación, etc.).

A continuación, la tabla 14 recoge los datos de afiliación en los distintos regímenes en el periodo seleccionado.

Tabla 14. Afiliación a la Seguridad social en función del régimen (2012-2017).

Periodo	Régimen General		Régimen General (excepto S.E. Agrario y S.E.E. Hogar)		S.E.Agrario		S.E.E. Hogar		Régimen Especial Trabajadores Autónomos		Régimen Especial del Mar	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
IV Trim. 2017	12.754	16.521	8.951	10.136	3.241	6.376	562	9	2.366	4.523	1	5
IV Trim. 2016	12.179	15.941	8.470	9.682	3.134	6.246	575	13	2.397	4.607	1	6
IV Trim. 2015	11.732	15.313	8.117	9.302	3.031	5.996	584	15	2.388	4.654		6
IV Trim. 2014	11.359	14.747	7.821	8.823	2.943	5.912	595	12	2.336	4.595		6
IV Trim. 2013	10.950	14.226	7.562	8.585	2.810	5.632	578	9	2.237	4.599		5
IV Trim. 2012	11.174	15.156	7.585	8.817	3.037	6.326	552	13	2.217	4.660		5

Fuente: Elaboración propia en base datos Centro regional de estadística de Murcia (CREM 2012-2017) )

Un primer análisis de los datos de afiliación en la ciudad de Lorca refleja que, en todos años seleccionados, la afiliación de los hombres es superior a la de las mujeres en todos los regímenes a excepción del régimen del hogar, en este, las mujeres superan a los hombres de forma abrumadora.

Este último dato pone de manifiesto cómo los estereotipos sociales se encuentran muy vigentes en la sociedad. Los cuidados y las tareas relacionadas con el hogar, a pesar de estar muy demandadas actualmente, se siguen relacionando casi exclusivamente con las mujeres.

En la misma línea, pero a la inversa, en sectores como el agrario -muy masculinizado-, las afiliaciones de los hombres duplican a las de las mujeres, sin embargo, estos datos podrían reflejar una realidad parcial pues este es un sector donde las mujeres han trabajado tradicionalmente y más aún en un contexto con un carácter tan marcadamente agrícola y ganadero como el de la ciudad de Lorca.

El problema, como se ha señalado anteriormente, es que muchas de ellas a pesar de estar al frente de diferentes explotaciones o empresas agrícolas y ganaderas, no figuran como titulares oficialmente. La idiosincrasia de la población lorquina, con un marcado carácter conservador, sobre todo en las pedanías donde la educación patriarcal sigue muy presente, podría explicar, entre otras variables, (distancia geográfica del núcleo urbano, aislamiento, o falta de información) esta realidad de las mujeres en el ámbito rural del municipio.

De otro lado, en cuanto al régimen de autónomos, cabe señalar que este colectivo de trabajadores es el que con más dureza se ha visto afectado por la crisis, los terremotos y las inundaciones que ocurrieron en la ciudad en apenas cinco años y que ha repercutido en el cierre de muchos comercios en la ciudad al no poder hacer frente a tantas circunstancias adversas.

En función de género, los datos confirman la brecha existente respecto al emprendimiento masculino y femenino al igual que ocurre en el resto de España, así las afiliaciones de los hombres en el régimen especial de trabajadores autónomos, duplican a las de las mujeres en Lorca.

Los datos reflejan que entre 2015 y 2016 hubo un pequeño repunte de afiliación, para hombres y mujeres, debido en gran medida a la recuperación a nivel nacional de la economía, pero en 2017 la cifra de autónomos hombres en la ciudad (4.523) es inferior a la de 2012, (4.660) sin embargo, un dato positivo es que las mujeres han ido incrementando su participación progresivamente. Esos datos serán analizados más detenidamente en el siguiente capítulo dedicado al emprendimiento.

### 1.6.3. Tipo de contratos registrados en Lorca entre 2009 y 2017, por sectores económicos.

El número de contratos formalizados en Lorca en el periodo señalado, se ha incrementado notablemente en su conjunto. Así, mientras en 2009 el total anual de contratos se situaba en 31.136, en 2017 esa cifra casi se triplicó llegando a los 86.347 contratos. (tabla 15).

Tabla 15. Evolución de los contratos de trabajo registrados según sector de actividad económica. CNAE-2009.

Año	Agricultura y pesca	Servicios	Industria	Construcción	Total
2017	57.270	25.422	2.084	1.571	86.347
2016	56.613	24.090	1.898	1.521	84.122
2015	46.541	21.336	1.887	1.858	71.622
2014	33.438	20.135	1.526	1.668	56.767
2013	8.176	32.709	1.203	2.006	44.094
2012	7.333	29.107	1.027	3.078	40.545
2011	7.909	24.096	1.725	3.879	37.609
2010	8.487	18.669	1.139	2.105	30.400
2009	8.909	18.308	1.303	2.616	31.136

Fuente: Elaboración propia en base CREM (Contratos Registrados). CNAE - 2009 - Lorca - TOTAL

Nota: contratos iniciales y conversiones (1) = (2) + (3) + (4).

Si bien este incremento en cuanto a la contratación se produjo también a nivel nacional y regional, en el caso de Lorca fue más acentuado. Si se observan los datos correspondientes a los años posteriores a las crisis de 2008 y los años 2011 y 2012, en los que tuvieron lugar los terremotos y las inundaciones

respectivamente, se aprecia como el sector agrícola y ganadero registra un importante descenso en la contratación, mientras que la construcción y el sector servicios duplican la contratación.

Los motivos como se han señalado anteriormente, se pueden encontrar en las cuantiosas pérdidas económicas que sufrió el sector primario, sobre todo con las inundaciones de 2012 y con las inversiones que recibió el municipio a raíz de los terremotos de 2011 y que repercutieron especialmente en el sector de la construcción y de servicios.

Estas ayudas o inversiones se tradujeron en licitaciones en obra pública que supusieron un aliciente para sectores como el de la construcción y los oficios relacionados con ella puesto que encontraron un nicho de negocio en la reconstrucción del patrimonio histórico y de los edificios dañados.

En cuanto al sector de actividad, los datos constatan el peso que el sector agrario tiene en la localidad a pesar que desde el inicio de la crisis de 2008 hasta 2014, es en el que menos contrataciones se produjeron.

Estos datos se justifican entre otras causas, por las catástrofes naturales acontecidas en la ciudad a las que el sector agrario es más sensible que otros por la naturaleza de su actividad. Así, las inundaciones que se produjeron en 2012, causaron grandes pérdidas económicas especialmente en este sector.

Respecto a las diferencias entre hombres y mujeres en la contratación, la tabla 16 muestra que durante el periodo comprendido entre los años 2009 a 2017, tanto la contratación temporal como la indefinida reflejan una subida en el caso de los hombres, sin embargo, para las mujeres se da el caso contrario, es decir, se ha ido disminuyendo la contratación femenina tanto a tiempo parcial como indefinida.

Tabla 16. Contratos de trabajo registrados en Lorca según tipo y sexo (%).

	Contratos iniciales temporales		Contratos indefinidos iniciales		Conversión en indefinidos		Total contratos indefinidos	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2017	28,5	71,5	35,2	64,8	41,2	58,8	37,7	62,3
2016	28,2	71,8	36	64	35,9	64,1	35,9	64,1
2015	28,9	71,1	35,8	64,2	32,5	67,5	34,6	65,4
2014	29,9	70,1	39	61	32	68	36,7	63,3
2013	28,1	71,9	36,3	63,7	35,3	64,7	36	64
2012	27,8	72,2	38	62	42,5	57,5	39,6	60,4
2011	30	70	36,3	63,7	37,9	62,1	36,9	63,1
2010	34,4	65,6	37,6	62,4	39	61	38,2	61,8
2009	35,9	64,1	40,4	59,6	52,4	47,6	45	55

Fuente: Elaboración propia en base a los datos del CREM.

Del análisis de la temporalidad de los contratos de trabajo se deduce en primer lugar, que los hombres duplican e incluso triplican a las mujeres, tanto en la contratación temporal como en la indefinida, lo que comporta un mayor acceso de estos a los empleos demandados y un menor acceso de las mujeres al mercado laboral.

Pero lo que evidencia contundentemente el predominio de la temporalidad en el colectivo femenino son los datos respecto a la conversión en indefinidos de los contratos inicialmente temporales.

Mientras que desde 2009 la conversión de los contratos temporales de los hombres ha ido en ascenso hasta lograr un 11,2% más en 2017, los de las mujeres han descendido prácticamente en la misma proporción.

La presencia de las mujeres en empleos ligados a mayor precariedad y la economía sumergida tal y como se ha mencionado anteriormente, podría explicar esta brecha por razón de género.



De otro lado la excesiva temporalidad también denota el escaso valor añadido de la producción de bienes de la localidad, así como la escasa diversificación de su economía.

#### 1.6.4. Evolución de la Tasa de paro en Lorca entre 2009 y 2017

Observando los datos del paro registrado por grupos de edad, llama la atención que, al contrario que sucede en España y en Murcia, los grupos de edad más afectados no corresponden a los más jóvenes como viene siendo habitual, sino a los grupos de mediana edad entre los 40 a 44 años (tabla 17).

No sucede así con el desempleo femenino, que destaca en superioridad respecto al masculino en prácticamente todos los periodos y todas las franjas de edad, coincidiendo con los datos nacionales y los de la Región de Murcia.

Una posible explicación en cuanto al menor paro registrado en Lorca de los grupos de edad entre 16 a 19 y 20 a 24 años, son los procesos migratorios, ya que muchos jóvenes optan por estudiar fuera debido a que la ciudad, a pesar de tener una universidad adscrita a la de Murcia, aún tiene una oferta académica muy limitada<sup>12</sup>, y una vez finalizados sus estudios, sobre todo los superiores, buscan opciones laborales en otras ciudades españolas, o en el extranjero.

Además, es necesario tener en cuenta que la ciudad de Lorca, desde los años noventa venía sufriendo una desindustrialización, debido a la externalización de la mano de obra a otros países de dos de los sectores emblemáticos en la ciudad como han sido el textil y los curtidos.

Dichos sectores empleaban a gran parte de la población femenina y masculina de esta franja de edad y tras perder su trabajo quedaron en un “limbo” en cuanto a las políticas de empleo, que en un principio se centraron en el fomento del empleo joven o en el de mayores de 55, por lo que estos datos se hacen más comprensibles.

---

<sup>12</sup> La universidad de Lorca solo oferta dos titulaciones: Grado en Enfermería y Grado en nutrición humana y Dietética

Tabla 17. Evolución bianual en Lorca del paro por sexo y edad. 2009 - 2017.

Edad	2009		2011		2013		2015		2017	
	H*	M*	H	M	H	M	H	M	H	M
16-19	120	81	106	80	87	73	62	58	49	37
20-24	435	272	322	307	316	302	206	230	136	173
25-29	600	405	425	395	347	401	270	316	190	265
30-34	614	466	483	509	432	484	242	358	213	301
35-39	554	508	425	531	458	589	315	469	232	370
40-44	456	388	409	480	429	562	290	485	210	377
45-49	372	379	400	497	451	527	330	527	206	420
50-54	284	277	336	437	396	513	367	466	265	416
55-59	242	186	306	280	373	369	326	410	276	420
>59	191	109	208	172	227	200	213	230	215	261
<b>TOTAL</b>	<b>3.868</b>	<b>3.071</b>	<b>3.420</b>	<b>3.688</b>	<b>3.516</b>	<b>4.020</b>	<b>2.621</b>	<b>3.549</b>	<b>1.992</b>	<b>3.040</b>

Fuente: Elaboración propia en base a los datos del CREM (2009-2017)).

Nota: H (Hombre) y M (Mujer)

Un análisis detallado de los datos refleja que, si bien en 2009 el paro femenino era inferior en casi todas las franjas de edad al de los hombres, estas cifras se incrementan progresivamente en el resto de los años observados, y lejos de descender en el periodo de recuperación, en el caso de Lorca, la franja de edad comprendida entre los 45-59 años casi se ha duplicado si se compara con la de los hombres, reflejando datos incluso superiores que al inicio de la crisis.

Este dato, difiere de la media regional y nacional, donde la tasa de paro más baja es la del grupo de mujeres de 55 años, e incluso ha descendido en 2017 hasta situarse en un 16,3 % en la región y un 15,4 % en España.

La interrelación de diversos factores, podría explicar estos datos. Un primer factor tendría relación con que la Región de Murcia ocupa el séptimo puesto entre las comunidades autónomas con más desempleo femenino por motivos ligados al empleo estacional como el del sector servicios. Este sector aglutina más de la mitad del paro registrado y es un sector que genera gran

cantidad del empleo femenino, en el caso de Lorca especialmente pues tras el sector agrario, es el que más peso tiene en la localidad.

El segundo factor a tener en consideración son las inversiones recibidas por el municipio y transformadas en licitaciones para la reconstrucción de la ciudad tras los terremotos de 2011, que ha permitido una reactivación de sectores masculinizados como la construcción.

Y un tercer factor estaría relacionado con el hecho de que al igual que sucede en el resto de España, el “efecto retorno” al rol de ama de casa, que se produce cíclicamente en el mercado de trabajo. Esto es debido a que los trabajos más precarios ocupados generalmente por colectivos desfavorecidos laboralmente, como es el caso de las mujeres, son los primeros en desaparecer tanto en períodos de crisis.

Otra posible explicación estaría relacionado con el hecho de que debido a las prestaciones contributivas por desempleo, o a las ayudas destinadas a colectivos mayores de 45 y 55 años de edad, que no tienen derecho a otra prestación contributiva, tuviesen cubiertas su perspectivas económicas.

En el caso de las mujeres, muchas familias consideran el dinero aportado por la mujer un complemento al salario aportado por el hombre, de este modo, a través de estas prestaciones, pueden mantener el rol de ama de casa y contribuir a la economía familiar.

Ahn et al, (1995) aluden a la influencia negativa que tienen las prestaciones por desempleo sobre la salida del paro.

En síntesis, los datos constatan que en el período 2012 a 2017, el desempleo ha descendido un 33,4% para el conjunto de la población, según datos del Centro Regional de Estadística, pero mientras que el masculino ha disminuido un 43,7% el de las mujeres apenas ha variado desde el inicio de la crisis, reduciéndose tan solo un 24,2 % respecto al mismo periodo, pudiéndose afirmar que el contexto social, de nuevo marca la diferencia respecto a la oferta y demanda de empleo por razón de género.

Al hilo de estos datos, las autoras Gálvez y Rodríguez (2012) en su trabajo “La desigualdad de género en las crisis económicas”, realizan un análisis histórico acerca de la repercusión de las crisis económicas de los últimos cien años en el empleo femenino en el que destacan algunas pautas históricas que podrían explicar el comportamiento de la actividad femenina en estos periodos.

Según las autoras, en todas las crisis destacan tres pautas en cuanto al empleo femenino: La primera, es que de las crisis se sale con una intensificación del trabajo de las mujeres, incluyendo el trabajo remunerado y, sobre todo, el no remunerado.

La segunda, que tras la crisis, el empleo masculino se recupera siempre antes que el femenino y éste último acaba siempre aún más precarizado que cuando se inicia la crisis; y la tercera, que de las crisis se sale con retrocesos en los avances en igualdad conseguidos en épocas de bonanza en lo relativo a la regulación, las políticas de igualdad y las reglas de juego en general (Gálvez y Rodríguez (2012).

#### I.7. Conclusiones preliminares

Los datos acerca de la situación de la mujer en el mercado laboral indican que existe una gran desigualdad y discriminación respecto a las mujeres.

A pesar de incrementarse su presencia en el mercado de trabajo a lo largo de las últimas décadas, esta presencia es mayoritariamente intermitente, en sectores feminizados que no generan mucho valor añadido y con trabajos precarios.

En cuanto al perfil mayoritario de la mujer en el mercado laboral español y regional, coincide con el de las mujeres de la ciudad de Lorca. Así estaría constituido por mujeres mayores de 44 años, afiliadas al Régimen General y trabajadoras relacionadas con el sector servicios y la industria.

El análisis sobre la evolución del empleo indica que la contratación de las mujeres en España se incrementó en 2017, pero a costa de la precariedad laboral, ya que en este mismo año y en base a los datos del Servicio Público de Empleo

Estatal 2016, los contratos temporales duplicaron a los indefinidos y el índice de rotación fue el máximo registrado en la última década.

Además, los contratos a tiempo parciales y fijos discontinuos, fueron los más utilizados en la contratación de mujeres.

En lo que se refiere a la contratación en función de la formación, fueron las mujeres de 25 a 45 años, graduadas en Educación Secundaria Obligatoria ESO, las que registraron un porcentaje mayor de contratación.

Por el contrario, las que poseen estudios superiores, de grado medio o segundo ciclo fueron las menos demandadas.

Resulta de especial interés la relación directa de tres variables: el desempleo de la población más joven -entre los 18 y 24 años-, el abandono temprano de la formación y los estudios de la madre, que denota la importancia de los referentes familiares y sociales.

Respecto al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, (RETA) si bien los datos reflejan un incremento, este se da igualmente en las mayores de 44 años, lo que evidencia de nuevo el desajuste existente en el mercado de trabajo respecto a las más jóvenes.

De ello se deduce que la edad, es un factor modulador respecto al trabajo por cuenta ajena pero especialmente respecto al emprendimiento.

Por último y en relación a los efectos de las catástrofes naturales en Lorca, los datos evidencian que para el conjunto de la población y desde el punto de vista de afiliación a la seguridad social, el impacto fue relativamente positivo, como se ha mencionado anteriormente debido a la inyección económica que desde las distintas administraciones recibió la ciudad tras los terremotos de 2011 y que supuso un incremento del empleo entre 2012 y 2014.

No obstante, los datos también constatan las brechas por razón de género en el mercado laboral lorquino y la dificultad añadida con la que se encuentran las mujeres para acceder al mercado laboral en un contexto con una escasa diversidad

económica y donde el sector que más peso tiene, el primario, es un sector tradicionalmente masculinizado.

Esta dificultad para acceder a un empleo tiene como consecuencia que muchos jóvenes que cursan sus estudios fuera de la ciudad no retornen tras finalizarlos, provocando así un envejecimiento de la población, una fuga de talento, una menor dinamización de la economía y por tanto un alto índice de desempleo.

Tal y como afirman Dueñas et al (2016:8): “El problema actual del mercado de trabajo español ya no está relacionado con la expulsión de trabajadores, sino que más bien se podría enfocar hacia la ausencia de contratación de los desempleados. Este hecho supone un hándicap relevante en el camino hacia la recuperación económica y laboral ya que, cuanto mayor es el periodo de desempleo para un individuo, menor es la probabilidad de encontrar un nuevo empleo”.

Todas estas circunstancias condicionan el hecho de que ante la dificultad de encontrar un trabajo o simplemente un trabajo no precario, muchas mujeres opten por emprender como alternativa al trabajo por cuenta ajena, pues como afirman numerosos estudios – Álvarez et al.(2012); Carosio (2004) - el emprendimiento de las mujeres es una fórmula idónea para favorecer su inserción en la economía y una de las medidas para incrementar el bajo porcentaje que tienen las mujeres en el tejido empresarial.

Por todo ello, puede afirmarse que entre las distintas medidas que pueden adoptarse para disminuir el desempleo y favorecer la inserción socio-laboral de la mujer, es educar en competencias emprendedoras y fomentar la iniciativa emprendedora (Ortiz y Olaz, 2016:36).

## CAPITULO II

---

### EMPRENDIMIENTO COMO VÍA DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE LAS MUJERES.





## CAPITULO II. EMPRENDIMIENTO COMO VÍA DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE LAS MUJERES.

El cambio de modelo social y económico que se ha producido en las últimas décadas a raíz de la globalización de la economía, ha repercutido en la estructura y funcionamiento de los mercados de trabajo de todos los países y en consecuencia en el empleo.

Uno de los efectos negativos de este proceso ha sido el desempleo ocasionado a nivel mundial desde la década de los ochenta del siglo XX y que ha afectado especialmente a colectivos que previamente ya se encontraban precarizados en el mercado laboral como es el caso de las mujeres.

Como se ha podido comprobar en el capítulo anterior, el acceso al mercado laboral se torna más difícil que para los hombres, pudiendo calificarse su situación en este ámbito como desigual y discriminatoria respecto al colectivo masculino.

Ante estas circunstancias, las personas deciden u optan entre tres situaciones: desempleo, autoempleo y empleo por cuenta ajena (Knight ,1921).

Así, el emprendimiento se configura como una de las soluciones más viables de inserción en el mercado laboral, pero también se erige como alternativa a la precariedad laboral que ofrece el trabajo por cuenta ajena para determinados colectivos, como es el caso de las mujeres.

Además de ser una vía de inserción laboral, es una herramienta para contribuir al desarrollo económico, porque es un hecho constatado que “la creación de empresas contribuye al crecimiento económico, al rejuvenecimiento del tejido socio productivo, al relanzamiento de los espacios regionales, a la dinamización del proceso innovador y a la generación de puestos de trabajo” (Kantis y Komori, 2002:1).

Por todo ello, en las últimas décadas el emprendimiento ha suscitado un gran interés en diferentes ámbitos. Así, en el ámbito científico se han incrementado notablemente las investigaciones y trabajos al respecto. Desde las

distintas administraciones públicas se intenta fomentar entre la población a través de diferentes políticas y medidas legislativas y. desde el ámbito educativo se pretende incentivar la creación de empresas con el objetivo de crear empleo, mejorar la competitividad y el crecimiento de la economía.

En cuanto a los factores que intervienen o modulan el emprendimiento, a grandes rasgos podríamos extraer dos factores que intervienen de manera directa, uno exterior o ajeno al emprendedor, el contexto, y otro individual o personal, las competencias.

Como se ha expuesto en el capítulo 1, los referentes que ofrece el entorno más cercano, se constituyen como variables favorecedoras e impulsoras del emprendimiento, en este sentido, Ortiz y Millán (2011:223) entienden que: “los modelos sociales que proporciona el entorno que rodea a las personas, influyen positivamente en el desarrollo de la conducta emprendedora”, de esta manera el contexto y las variables que lo componen, se configura como uno de los factores que modulan el emprendimiento

De otro lado y a nivel individual, al igual que sucede respecto cualquier ocupación por cuenta ajena donde se exige una determinada cualificación para desarrollar un trabajo concreto, la creación de una empresa requiere adquirir conocimientos, habilidades o competencias relacionados con el emprendimiento, especialmente si no se tienen conocimientos ni experiencia previa) pues tal y como afirma Olaz (2011) la adquisición y puesta en práctica de estas competencias, repercute en el desarrollo exitoso de la actividad emprendedora.

Independientemente de los factores o variables que intervienen el emprendimiento, resulta evidente que la figura central de la creación de una empresa es la del emprendedor, y “es particularmente relevante cuando el escenario de análisis está compuesto en un alto grado por pequeñas y medianas empresas y dentro de éstas, a su vez, por un alto porcentaje de microempresas, donde la figura del empresario constituye el factor esencial y determinante de la evolución de la unidad productiva” Guzmán<sup>13</sup>. (1994:197)

---

<sup>13</sup> España se caracteriza por un tejido empresarial formado mayoritariamente por pequeñas y medianas empresas, (PIMES) de entre las cuales, las microempresas son muy numerosas, particularmente en el caso de las mujeres.

Por ello, desde distintas disciplinas o ámbitos de estudio como, la sociología, la economía o la psicología, las investigaciones realizadas se han centrado en determinar el perfil del mismo, y conocer qué cualidades, competencias o motivaciones le impulsa a emprender, pues en base a este conocimiento, se puede educar en emprendimiento y fomentar la creación de empresas.

No obstante, a pesar del interés generado y la extensa producción literaria acerca del tema, “no existe un consenso entre los investigadores, ni acerca de la definición de los términos que conforman la disciplina, ni en cuanto a la definición del objeto de estudio” (Nuez y Górriz, 2008: 5).

Algunos autores (Shmude, Welter y Heumann, 2008, Lasch y Yami, 2008) opinan que no es una disciplina consolidada y consideran que en Europa la investigación sobre emprendimiento se encuentra todavía en un proceso de desarrollo y legitimación, entre otras causas, por ser un área del conocimiento relativamente nueva en el ámbito global de la investigación (Matiz, 2009).

Otros autores como Bruyat et al (2000) difieren al respecto y consideran que las numerosas investigaciones llevadas a cabo en las últimas décadas indican que la disciplina estaría ya conformada.

Esta falta de consenso, tal y como afirman Fernández y Junquera (2001), ha derivado en multitud de estudios parciales, tanto en variables como en casos y, por ello, es necesario buscar teorías de carácter general e integrador que aporten una visión global del proceso y que en definitiva sirvan para favorecer el emprendimiento.

Con el objeto de disponer de un marco teórico que sirva de base para mostrar la amplitud acerca de las variables y enfoques posibles respecto al análisis del emprendimiento y partiendo de la consideración de la figura del emprendedor como eje vertebrador del proceso de emprendimiento, en este capítulo, en primer lugar, se hace una revisión cronológica de la evolución, origen del término y concepto de emprendedor, poniendo especial atención a las características, habilidades o competencias que algunos de los autores más relevantes le han ido asignando a lo largo de la historia.

Posteriormente, se exponen de forma resumida las principales teorías que abordan el emprendimiento, tomando como base la clasificación de los enfoques teóricos sobre el estudio de la función empresarial y la creación de empresas que propone Veciana (1998).

Finalmente, se realiza el mismo proceso acerca de los estudios e investigaciones llevadas a cabo respecto al emprendimiento femenino, ámbito de investigación bajo el que se encuadra esta tesis.

## II.1. Concepto de emprendimiento. Etimología y origen del término.

Etimológicamente el término emprendedor deriva de los vocablos latinos “in”, “en”, y “préndere”, cuyo significado es “acometer o llevar a cabo”.

El vocablo “entrepreneur” procede de Francia, donde se utiliza a principios del siglo XVI, “se comenzó a llamar emprendedor a toda persona que, como Cristóbal Colón, se arrojaba a la aventura de viajar al nuevo mundo, sin ninguna certeza de lo que su viaje le deparaba, e incluso sin saber si lograrían volver” (Giurfa, 2012:7), y para describir a aquellos hombres que realizaban las expediciones militares. Posteriormente, en el siglo XVIII, se amplió su significado a los arquitectos, constructores de puentes y contratistas de rutas.

En España, fue definida por primera vez en el Diccionario de las Autoridades de la Real Academia Española en el año 1732 como “La persona que emprende y se determina a hacer y ejecutar con resolución y empeño alguna operación considerable y ardua”.

Definición esta, donde se pone de manifiesto que ya en un su origen, era asociada a personas aventureras, que asumían riesgo o incertidumbre en su profesión, resolutivas y con una gran determinación, cualidades estas, necesarias y distintivas para llevar a cabo determinadas profesiones o tareas.

Actualmente, en la definición de La Real Academia de la Lengua Española, emprendedor/a es un adjetivo aplicable a la persona:

1. “Que emprende con resolución acciones o empresas innovadoras. Es una mujer muy emprendedora. Apl. a pers., u. t. c. s. Un negocio para emprendedores.”

2. “Propio de la persona emprendedora. Carácter emprendedor.”

Como se puede observar, en ambas definiciones se hace una asociación directa entre el carácter, actitud y aptitudes de la persona y el emprendimiento, cuestión esta, que ha dado lugar a numerosos debates entre los que consideran que las competencias emprendedoras son innatas, y los que, por el contrario, opinan que se pueden aprender, en otros términos, la cuestión sería si el emprendedor nace, o se hace.

La definición y concepción acerca de la figura y función del emprendedor, ha ido evolucionando a la par que el contexto socioeconómico de los autores que lo han estudiado.

En función de dicho contexto, se pueden distinguir tres períodos que abarcan desde el siglo XVI al siglo XX, en los que se pasa de los autores denominados como clásicos, a los neoclásicos y, por último, a los autores del siglo XX. Este orden cronológico es el que se sigue en el siguiente epígrafe, haciendo alusión a los autores más destacados de cada periodo.

#### 2.1.1. Autores clásicos.

Entre los siglos XVI a XVIII, previamente a la llegada del capitalismo y la industrialización, la economía o procesos económicos eran considerados bajo un prisma moral, de lo éticamente correcto. La figura y el término de emprendedor que concebimos en la actualidad no existían como tal.

En esta época dos escuelas estudiaban los procesos económicos bajo ópticas diferentes.

Por un lado, desde Inglaterra la Escuela Mercantilista, consideraba que el dinero o el capital era el que generaba la riqueza, y que había que fomentar la exportación en detrimento de la importación, para favorecer la autosuficiencia del

Estado. En consecuencia, para ellos la figura del emprendedor era la del capitalista.

Por otro lado, los Fisiócratas desde Francia, defendían que la riqueza se encontraba en la tierra, en el excedente neto que se derivaba de la agricultura, y que el Estado debía incentivarla. Por ello, su concepto de emprendedor era el del terrateniente.

Bajo estas premisas, la mayoría de los autores de la época identificaban al emprendedor bajo una de estas dos categorías, capitalista o terrateniente.

En este contexto, la literatura sobre el tema converge mayoritariamente en afirmar que el término “entrepreneur” lo introdujo por primera vez el economista francés Richard Cantillon, en su “Ensayo sobre la Naturaleza del Comercio en General”, escrito en 1730 y publicado en 1755.

Este autor sentó “los precedentes del pensamiento económico dominante hasta finales del siglo XIX. Así influyó en Smith por su idea del sistema económico como un sistema autorregulado en el que la acción legislativa puede ser más bien perniciosa, y también influyó en Quesnay porque, implícitamente, en el Ensayo de Cantillon se encontraba el flujo circular de la economía” (Verdeguer, 2003:30).

Si bien, la época histórica de Cantillon- siglo XVII a XVIII- se caracteriza por el crecimiento de las ciudades y el desarrollo del comercio, aún era una sociedad donde la agricultura marcaba los roles de la economía y donde los principales actores económicos eran terratenientes, capitalistas o trabajadores (Pressman, 2013).

Por ello, tal y como se indica anteriormente, la caracterización de emprendedor que hacen los autores de esta época se asimila a la del terrateniente que dispone acerca del uso de sus tierras para obtener la mayor rentabilidad, o al del capitalista que se limitaba a invertir el dinero para obtener un beneficio.

Cantillon, define al entrepreneur como el agente que compra los medios de producción, los manufactura para obtener un nuevo producto y los vende a mayor precio con objeto de obtener un beneficio. Lo que lo distingue es la asunción del

riesgo, pues podría no venderlo o verse obligado a venderlo más barato del coste de producción y por tanto perder la inversión realizada.

De esta definición, se puede extraer que Cantillon le atribuye al empresario la primera característica personal que lo distingue del trabajador asalariado. Este, tiene que asumir el riesgo o incertidumbre<sup>14</sup> acerca del beneficio que va a obtener y en el que va incluido su sustento o salario, además, le otorga la habilidad de combinar o administrar de forma ordenada.

Esta forma de actuar y de asumir riesgos, también es tratada por otros autores, Rodríguez y Jiménez (2005:75) consideran que “fue Jacques Turgot (1727-1781), ministro de finanzas bajo Luis XVI, y nexo entre los fisiócratas y el liberalismo de Adam Smith, quien afirmó que los riesgos que asume el entrepreneur son por lo general respaldados por su propia porción de capital.”.

Turgot, distinguía cinco formas diferentes de emplear el capital: la compra de tierras, la inversión para la agricultura, la industria o el comercio y los préstamos a interés, los cuales proporcionan unas ganancias distintas, relacionadas unas con otras de forma que son iguales a la ventaja total del inversionista.

De nuevo las habilidades, conocimientos o competencias están presentes soterradamente en la caracterización del emprendedor de la época a través del reconocimiento implícito que se le supone para gestionar el capital, bien a través de la compraventa de bienes o bien a través de la inversión, y por tanto de la asunción de un riesgo.

En la segunda mitad del siglo XVIII y la primera del siglo XIX, se desarrolla la denominada economía o pensamiento clásico, en este contexto “la idea de la existencia de un orden natural de las cosas, de tal forma que, frente a cualquier intervencionismo por parte del estado, lo mejor sería aplicar el viejo aforismo del “*laissez faire, laissez-passer*”, es decir, dejar que sean los agentes particulares quienes asignen sus recursos y decidan qué es lo que les conviene en función de sus intereses” (Verdeguer, 2003:32).

---

<sup>14</sup> Estos conceptos de riesgo e incertidumbre, los desarrolla posteriormente en 1921, Frank H. Knight en su libro titulado “Riesgo, incertidumbre y beneficio”.

En 1776, se publica la obra de Adam Smith, titulada “Una investigación sobre la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones” en la que pretende crear una teoría acerca del crecimiento económico y donde se refiere al emprendedor como un comerciante o maestro.

Este comerciante o maestro tendría la función de acumular capital y contratar a trabajadores para la producción de bienes que posteriormente se comercializarían, es decir que la figura del emprendedor es la del capitalista que invierte y arriesga su dinero en gestionar la producción y comercialización de los productos, de nuevo la gestión y el riesgo son características del emprendedor.

Otros autores denominados clásicos y que destacan por su contribución al concepto del emprendedor en esta época son: Jean-Baptiste Say y John Stuart Mill.

Say<sup>15</sup> concede al empresario un papel diferente al que hasta el momento se le había asignado en la economía, a través de su concepción de equilibrio económico, y lo refleja en la conocida Ley de los Mercados de Say (toda oferta genera su propia demanda).

En ella distingue al emprendedor del capitalista y le otorga la capacidad o habilidad de “combinar los factores de producción en un organismo productivo” concibiendo al entrepreneur como un agente distinto al capitalista, terrateniente o trabajador y adjudicándole la función de organizar los otros tres factores productivos.

Al igual que Cantillon y Turgot, le presupone características, habilidades o cualidades personales como la sensatez, la perseverancia, conocedor del mundo y del negocio o saber gestionar y administrar, es decir, competencias propias y distintivas del emprendedor.

---

<sup>15</sup> Distintos autores citados por Rodríguez y Jiménez (2005) le atribuyen a Jean-Baptiste Say la creación del concepto “Entrepreneur” en 1800: (Drucker 1986; Nuño, 1994; Ripsas, 1998; Díaz, 2002; Lasch y Yami, 2008)



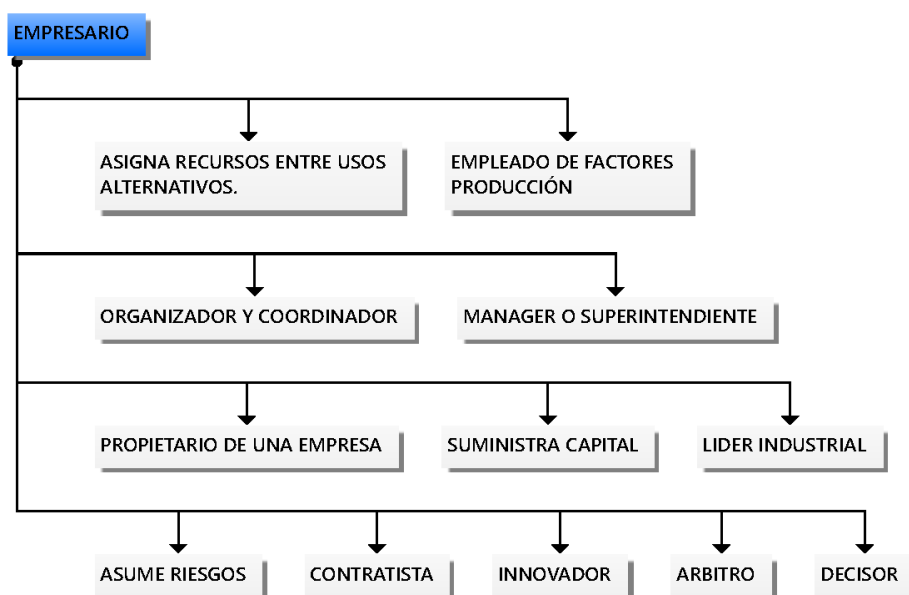
Por otra parte, desde el punto de vista de Mill, teórico del utilitarismo, el emprendedor es además una figura clave del proceso productivo ya que aporta valor, el progreso del empresario se divide en aumento de capital, de población y mejoras de la producción, por ello, al igual que sus antecesores también asigna al empresario una “gran asiduidad al trabajo” y una “habilidad más que ordinaria”

Si bien la mayoría de los autores clásicos contemplan la figura del emprendedor en mayor o menor medida como partícipe del proceso económico, autores como Ricardo y Marx, consideran que “el capital acumulado se invierte por sí mismo de modo enteramente automático” sin que la figura del emprendedor medie. No obstante, le reconocen la capacidad de innovar.

Cabe decir que a pesar de que la mayor visibilidad o producción literaria de los autores ingleses y franceses, en Alemania Thuner y Mangold, citados por Rodríguez y Jiménez, (2005), también caracterizan al empresario como sumamente inteligente e innovador, respectivamente.

Hérber y Link (1988) en su obra “The entrepreneur”, citado por Veciana (2007: 26), sintetizan en doce las ideas de los economistas clásicos respecto a la caracterización del empresario y su función (figura 2).

Figura 2. Perfil del empresario para los economistas clásicos.



Fuente: Elaboración propia en base a Hérber y Link (1988).

Sintetizando acerca de las aportaciones en el período clásico en cuanto a la figura y función del emprendedor, se puede concluir que solo se logra diferenciar la función del empresario de la del capitalista, en autores como Say o Mangot, puesto que la mayoría de los autores de la época lo siguen concibiendo como capitalista, terrateniente o gerente.

No obstante, y aunque no explícitamente, ya en su origen, el estudio y definición de la figura del emprendedor, ha ido asociado a la caracterización del mismo como una persona con unas actitudes, competencias específicas, motivaciones y aspiraciones distintivas respecto a un estilo de vida y que le impulsan a emprender.

### 2.1.2. Autores neoclásicos.

A finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX, al igual que los autores clásicos, los autores neoclásicos como Marshall, o Knight, entre otros, siguen sin estar de acuerdo acerca de la función o rol que desempeña el emprendedor.

Aunque continúan definiendo al empresario con unas capacidades, habilidades o competencias concretas. El desacuerdo también se produce respecto a las características que posee el emprendedor.

Así, mientras para Thunen, (citado por Rodríguez y Jiménez, 2005:75) “el emprendedor podía tener la doble característica de tomador de riesgo e individuo sumamente inteligente”, otros autores como Clark y Knight, por el contrario, afirman que no es tomador de riesgos ya que los transfiere o asegura.

Al respecto, Clark, autor de “Filosofía de la riqueza” (1888); “La distribución de la riqueza” (1899) y “Esencia de la teoría económica” (1907) “negó que los beneficios fueran un rendimiento obtenido por el emprendedor por el hecho de asumir riesgos, argumentó, por el contrario, que dichos beneficios son una forma de salario pagado al emprendedor por su visión y sus habilidades directivas” (Formaini, 2001:6). Asemejando así, la figura del emprendedor con la del gerente.

De otra parte, Mangoldt, se anticipó a la distinción entre riesgo e incertidumbre que posteriormente desarrollaría Knight (Formaini, 2001:5). Este autor entendía que: “el emprendimiento y la innovación son aprobados como un factor importante de la empresa” (Rodríguez y Jiménez, 2005:75), introduce así una nueva capacidad emprendedora, la capacidad de innovar.

Un aporte de gran interés en cuanto a la educación y formación como emprendedor es el de Marshall. Al igual que Mill, aseguró que los emprendedores poseen numerosas habilidades especiales y que son pocas las personas capaces de definirse de esa manera, aunque reconoció que una persona puede aprender y adquirir dichas habilidades” (Rodríguez y Jiménez, 2005:87).

Además, este autor atribuye una cualidad e idiosincrasia ética o moral al emprendedor, afirmando que la caballerosidad en los negocios incluye el espíritu del bien público, algo que actualmente, se hablaría en términos de emprendedores sociales.

Igualmente, Weber, sociólogo alemán, en su obra “La ética protestante y el espíritu del capitalismo”, publicada por primera vez en 1905, también describe al empresario capitalista como un sujeto con una ética, una mentalidad, un código de conducta diferente, que le impulsa a la frugalidad en busca de la multiplicación de su riqueza, transformando así su actividad en una profesión de vida, guiada por una moral puritana (Weber, 2003). Posiblemente en la actualidad se utilizaría el término espíritu empresarial

Avanzando cronológicamente, a finales del siglo XIX, la escuela austriaca cuyos representantes más significativos son Menger, fundador de la misma, Mises, Hayek o Kirzner, también consideran al empresario poseedor de cualidades y capacidades como imaginación, audacia, agilidad, y capacidad de percibir oportunidades (figura 3).

Figura 3. Figura del empresario para los economistas neoclásicos.



Fuente: Elaboración propia.

A modo resumen, las aportaciones pertenecientes al período neoclásico, diferencian al empresario del capitalista. La mayoría de las aportaciones acerca de la actividad empresarial desarrollan los planteamientos de Mill, Smith y Mangoldt, pero la figura del emprendedor empieza a perfilarse como esencial en los estudios acerca de actividad empresarial, indistintamente de la función o rol otorgado al mismo por los diferentes autores.

### 2.1.3. Autores siglo XX.

A lo largo del siglo XX destaca la aportación de Schumpeter y Knight, considerados como herederos de la nueva Escuela Austriaca de Economía.

Schumpeter, autor, entre otras, de: “Naturaleza y contenido principal de la economía teórica” (1908), “Teoría del desenvolvimiento económico” (1912), “Ciclos económico” (1939), “Capitalismo, socialismo y democracia” (1942), introduce un elemento nuevo a las caracterizaciones que venían realizándose del empresario, la innovación.

Entiende que el empresario no nace, se hace y lo consigue a través de un cambio conceptual que implica intuición, cambio de paradigmas y voluntad y

acción para enfrentarse a las presiones sociales, pues según Schumpeter (1963:96): “las manifestaciones de desaprobación pueden traer al punto consecuencias. Pueden provocar ostracismo social, y, por último, obstáculos físicos o incluso ataque directo”.

Pero a pesar de la dificultad que supone llegar a convertirse en emprendedor, considera que esta “categoría”, se pierde una vez realizada la innovación y cuando debido a la explotación económica de la misma el emprendedor pasa a ser gerente.

Así, Schumpeter (1963:88) señala: “y es en consecuencia tan raro que una persona conserve durante toda su vida el carácter de empresario, como lo es para un hombre de negocios no ser empresario, ni aún siquiera un momento y en forma modesta, durante todo el curso de su vida”.

No obstante, y centrando la atención en las competencias o habilidades que le otorga al emprendedor, podemos concluir que lo considera una persona extraordinaria que promueve nuevas combinaciones o innovaciones, que posee aptitudes que solo están presentes en un fragmento pequeño de la población. También le otorga la capacidad de resolver problemas, y lo presupone brillante, imaginativo además de creativo, entre otros rasgos.

Por su parte, Knight, citado por Rodríguez y Jiménez, (2005:76) “realiza dos grandes contribuciones al pensamiento emprendedor: la primera asociada enfáticamente a la distinción entre los riesgos as regulables y la incertidumbre no asegurable; la segunda, al adelantar una teoría de las ganancias que relaciona la incertidumbre no asegurable con el veloz cambio económico, por un lado, y con las diferencias de la habilidad empresarial, por el otro”

Este autor, al contrario que Schumpeter, afirma que el empresario nace, y que posee unas determinadas características.

Por su parte, Kirzner (1995:113–114) indica: “lo que inspira la actividad del empresario con éxito no es ver lo que otros no ven, sino el poseer la voluntad, la determinación y las cualidades del liderazgo necesarias para hacerse con aquello que todos ven, pero con lo que nadie se hace”.

Para finalizar esta revisión cronológica de la evolución en el ámbito económico de la investigación respecto a la figura del emprendedor cabe decir que si bien las tres grandes escuelas neoclásicas son la Inglesa, Austriaca y Francesa, posteriormente, otras escuelas de pensamiento empresarial han ido surgiendo y haciendo aportaciones a la investigación sobre el emprendedor y las competencias que se le otorgan o que debe tener para serlo.

Fonrouge (2002), destaca cuatro corrientes: Psicológica, comportamental, económica y de procesos tal y como refleja la tabla 18.

Tabla 18. Aportes de las escuelas del pensamiento según Fonrouge (2002).

Escuela	Definición	Caracterización
Escuela psicológica con las corrientes personalistas y cognitivas	Se define por un cierto número de atributos psicológicos descritos tanto por la personalidad como por los procesos cognitivos activados por las circunstancias (Shaver y Scott, 1991; Rodríguez y Jiménez, 2005)	Las características personalistas se han desacreditado, pero se requiere una persona en cuya mente todas las posibilidades se junten, que crea que la innovación es posible, y que tenga la motivación para persistir hasta que el trabajo esté hecho. (Shaver y Scott, 1991)
Escuela comportamental	Se define por el conjunto de actividades que se ponen en marcha para crear una organización (Gartner, 1988; Rodríguez y Jiménez, 2005)	Presentan necesidades de cumplimiento y de dependencia, un gusto por el riesgo y un sentimiento por controlar su destino en algunas ocasiones más enmarcados que en los administradores (Gartner, 1988; Rodríguez y Jiménez, 2005)
Escuela económica	Se especializa en la toma de decisiones pensadas, relativas a la coordinación de recursos escasos (Casson, 1991, citado por Rodríguez y Jiménez, 2005), que son el resultado de un juicio, es decir, los resultados de las decisiones dependen de quien las toma (Casson, 1982, citado por Nueno, 2009)	Se requiere que las personas tengan diferentes conceptos acerca del valor de los recursos, porque deben tener el control sobre estos (los cuales intervienen en el proceso de producción de un nuevo producto o servicio) para hacer que la oportunidad sea rentable (Casson, 1982, citado por Shane y Venkataraman, 2000)
Escuela de procesos	Es aquel que desarrolla oportunidades y crea una organización para explotarlas (Bygrave y Hofer, 1991; Rodríguez y Jiménez, 2005), sin preocuparse por los recursos que en aquel momento él mismo controla (Hofer, 1988 citado por Nueno, 2009)	Algunas de las características importantes son las de iniciar con un acto de voluntad humana, encontrarse en un ámbito de la empresa individual; dar un cambio de estado, una discontinuidad, un proceso holístico, dinámico, único; numerosas variables antecedentes y sus resultados son extremadamente sensibles a las condiciones iniciales de estas variables (Bygrave y Hofer, 1991)

Fuente: Fonrouge (2002).

Por todo lo expuesto, y a modo resumen, se puede afirmar que a pesar de que la concepción del emprendedor ha ido evolucionando y recibiendo numerosas y diferentes aportaciones desde los autores clásicos hasta la actualidad, todos los autores han atribuido a la figura del emprendedor unas características personales desde el origen del término, constatando la importancia y trascendencia que las competencias innatas o adquiridas, tienen respecto al emprendimiento.

En lo que respecta a la producción científica, en el período comprendido entre 1950 a 1980 se produjo un gran impulso de las investigaciones científicas en cuanto al estudio del emprendedor, la creación de empresas, y acerca de las pequeñas y medianas empresas (en adelante PYMES).

En este período se configura el programa de investigación científica en el campo de las ciencias empresariales o dirección de empresas.

Esto se debe sobre todo al impulso divulgador que se produjo, pues tal y como afirma Veciana (2007) la importancia de las investigaciones científicas va más allá de los resultados o el interés de los investigadores por un campo concreto de estudio, se trata de que esos estudios tengan una divulgación con el fin de complementarse con distintas perspectivas y disciplinas para tener una aplicación útil en última instancia.

En este período, se produjeron gran cantidad de estudios bajo el título de Harvard Studies in Business History que fueron publicados en el Journal of Business and Economic History, lo cual dio lugar a que en 1958 se creara en la Universidad de Harvard el Research Center in Entrepreneurial History, bajo la dirección de Arthur H. Cole, y cuya principal publicación era la revista *Explorations In Entrepreneurial History*.

Este centro, integró a investigadores de distintos ámbitos: sociólogos, historiadores o, economistas, dejando patente la necesidad del carácter multidisciplinar de este campo de estudio.

Diferentes acontecimientos impulsaron aún más la investigación en este ámbito (tabla 19) respecto a las circunstancias para que se inicie un programa de investigación científica.

Tabla 19. Acontecimientos impulsores de la investigación acerca del empresario y la creación de empresas.

1948: 1ª Conferencia bianual “Rencontres de St. Gall” 1956: 1ª Conferencia de la Universidad de Colorado, organizada por el “National Council for Small Business”	1961: Publicación del libro de McClelland “The Achieving Society”
1963: Aparición del Journal of Small Business Management	1964: Publicación del libro de Collins, Moore y Umwalla “The Enterprising Man”
1970: Primer Congreso científico sobre Creación de Empresas en la Universidad de Purdue (USA)	1971: Publicación del Bolton report” (U.K)
1974: Creación de la división de “Entrepreneurship” en la Academy of Management” en EE.UU. 1974: Publicación del American Journal of Small Business, respecto al estudio de los Empresarios y la Creación de empresas	1975: Celebración del “International Symposium of Entrepreneurship an Enterprise Development” en Cincinnati con 230 participantes de todo el mundo
1979: En esta etapa se consolida el programa de investigación científica con la publicación en 1979 del informe de Birch, D. “El proceso de creación de puestos de trabajo” en este trabajo se constata cualitativamente la importancia de la creación de empresas y su relación con la generación de puestos de trabajo y riqueza para un país	1981: 1ª Conferencia de “BABSON” sobre investigaciones empíricas
1985: Publicación del “Journal of Small Business Venturing”	1988: Publicación de la revista “Entrepreneurship Theory and Practice” 1988: Publicación de la revista “Family Business Review”
1989: Creación por parte de la Universidad Autónoma de Barcelona del “EUROPEAN DOCTORAL PROGRAMME IN ENTREPRENEURSHIP AD SMALL BUSINESS MANAGEMENT” y publicación de la revista “Small Business Economics”	

Fuente: Elaboración propia en base a Veciana (1999).

Debido al auge de la investigación respecto al tema y su carácter multidisciplinar, existen numerosas teorías acerca del empresario y la creación de empresas, por lo que, para su estudio, se hace necesaria una clasificación.

## II.2. Enfoques teóricos acerca del emprendedor.

Distintos autores como Gartner (1985); Veciana (1998) o Álvarez y Urbano (2011), han realizado diferentes clasificaciones de dichas teorías en



función del enfoque teórico o de la temática del estudio, una pequeña muestra es la que se puede observar en la tabla 3.

Tabla 20. Clasificaciones de los enfoques teóricos del emprendimiento.

Autores	Enfoques
Gartner (1985)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Individuos implicados (emprendedor)</li> <li>-Acciones llevadas a cabo para emprender</li> <li>-Entorno que rodea a la empresa</li> <li>-Estructura y estrategia organizativa</li> </ul>
Gibb (1993)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Personalidad Empresarial</li> <li>-Desarrollo o etapas de la empresa</li> <li>-Gestión empresarial</li> <li>-Estudio sectorial, factores y limitaciones</li> </ul>
Veciana (1999)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Económico</li> <li>-Psicológico</li> <li>-Socio cultural o institucional</li> <li>-Gerencial a nivel (individual, de empresa y global de la economía)</li> </ul>
Díaz (2003)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Teorías Económicas</li> <li>-Teorías Socioculturales</li> <li>-Teorías Psicológicas</li> <li>-Teorías Directivas</li> </ul>
Álvarez y Urbano(2011)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Enfoque institucional (Factores formales e informales)</li> <li>-Enfoque económico</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

Desde una perspectiva general, podría decirse que la mayoría de los enfoques se pueden incluir en uno de los cuatro que propone Veciana, puesto que es común a todos, el estudio del emprendedor, de la empresa y del entorno. Por ello, a continuación, siguiendo la clasificación propuesta por este autor, se realiza una exposición de las principales teorías.

Tal y como refleja la tabla 21, Veciana (1999) clasifica en cuatro los enfoques teóricos respecto al fenómeno del emprendimiento o de la creación de empresas, que engloba las distintas teorías y líneas de investigación que se han ido sucediendo y los encuadra dentro de tres niveles de análisis: micro, meso y macro.

Tabla 21. Enfoques teóricos sobre el estudio de la función empresarial y la creación de empresas (“entrepreneurship”).

Enfoque Nivel de Análisis	Enfoque Económico	Enfoque Psicológico	Enfoque Sociocultural o Institucional	Enfoque Gerencial
MICRO (Nivel individual)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La función empresarial como cuarto factor de producción</li> <li>- Teoría del beneficio del empresario</li> <li>- Teoría de la elección ocupacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teoría de los rasgos de personalidad</li> <li>- Teoría psicodinámica de la personalidad del empresario</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teoría de la marginación</li> <li>- Teoría del rol</li> <li>- Teoría de redes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teoría de la eficiencia X de Liebenstein</li> <li>- Teoría del comportamiento del empresario</li> <li>- Modelos de proceso de la creación de empresas</li> <li>- Formas de convertirse en empresario</li> </ul>
MICRO (Nivel de empresa)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teoría de los costes de transacción</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teoría de redes</li> <li>- Teoría de la incubadora</li> <li>- Teoría evolucionista</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modelos de éxito de la nueva empresa</li> <li>- Modelos de generación y desarrollo de nuevos proyectos innovadores</li> </ul>
MACRO (Nivel global/regional de la economía)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teoría del desarrollo económico de Shumpeter</li> <li>- Teoría del desarrollo regional endógeno</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teoría del empresario de Kirtzner</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teoría del desarrollo económico de Weber</li> <li>- Teoría del cambio social</li> <li>- Teoría de la ecología</li> <li>- Teoría institucional</li> </ul>	

Fuente: Veciana, (1999:16).

### 2.2.1. Enfoque Económico.

Este enfoque, encuadra las diferentes teorías económicas que han estudiado el fenómeno acerca de la creación de empresas a nivel de empresario, empresa o sistema económico. Siguiendo el esquema propuesto por Veciana (1999), algunas de las más significativas se exponen a continuación.

#### 2.2.1.1. Teoría de la función empresarial como cuarto factor de producción.

Esta teoría visibiliza la figura del empresario y la diferencia de la anterior concepción de terrateniente o capitalista que existía hasta el momento ya que añade a los tradicionales factores de producción como la tierra, el trabajo y el capital, un cuarto factor productivo. Ahora, el empresario asume la importante labor de combinar adecuadamente los otros tres factores de producción (tierra, trabajadores y capital) para conseguir el máximo beneficio.

Se le supone el poder de decisión respecto a lo que se produce y cómo se produce, como consecuencia, asume personalmente el riesgo inherente a dicho proceso y que coincide con el planteamiento de la Teoría del beneficio del empresario.

#### 2.2.1.2. Teoría del beneficio del empresario.

Cantillon (1755) y Knight (1921) entienden que tanto la función como el beneficio del empresario surgen en función la incertidumbre y el riesgo que este decide asumir. El empresario es el que toma la decisión respecto a la adquisición y gestión de los medios de producción, así como, acerca de la actividad económica que se realiza, por tanto, de sus decisiones depende que exista o no, un beneficio al finalizar el proceso productivo.

En síntesis, una persona tendría mayor probabilidad de convertirse en empresario cuanto mayor propensión tenga al riesgo, ello supone atribuir al perfil del emprendedor un rasgo de personalidad distintivo e inherente.

En base a esto, las personas más arriesgadas tendrían más propensión a emprender mientras que las más cautas o con aversión al riesgo no lo contemplarían siendo este rasgo de la personalidad o esta actitud, un determinante respecto al inicio de la actividad emprendedora.

#### 2.2.1.3. Teoría de la elección ocupacional.

Determinar qué conduce a una persona a optar por emprender frente al trabajo por cuenta ajena, es el objeto de estudio de los modelos que abarca esta teoría.

Al respecto Bygrave y Minniti (2000) consideran que dicha decisión se basaría en el cálculo acerca de cuál de las dos opciones será más beneficiosa, de tal manera que, si económicamente es más rentable emprender, se emprendería, y si por el contrario el trabajo por cuenta ajena proporciona más beneficio, se optaría por este último.

Desde esta perspectiva todas las personas estarían capacitadas o cualificadas para llevar a cabo ambas opciones de trabajo, por tanto, se interpreta

que el empresario no tiene unos rasgos de personalidad o habilidades distintivas, sino que cualquier persona tendría las competencias necesarias para emprender.

Esta cuestión ha sido objeto de un debate prolongado en el tiempo entre los que consideran que el emprendedor nace o se hace, o dicho de otro modo, entre los que consideran que tiene unas capacidades innatas y los que por el contrario opinan que a emprender se aprende.

#### 2.2.1.4. Teoría de los Costes de Transacción.

En el ámbito académico se considera a Williamsom el fundador de esta teoría, pero fue Coase quien publicó en 1937 por primera vez un artículo en el que se mencionaba el concepto de “costes de transacción”.

Para Coase (1937) el crecimiento de la empresa depende de su capacidad para realizar cualquier transacción por ella misma, esto sería lo ideal, pero si esto no es posible, lo aconsejable es hacerlo externamente para poder seguir creciendo.

Este autor, “identifica una disyuntiva en el papel organizador que le atribuye a este emprendedor cuando se ve sometido a la decisión de comprar ciertos insumos en el mercado o producirlos por sí mismo, Se podría afirmar que el emprendedor emerge cuando el agente económico identifica que la alternativa menos costosa en el mercado es asumir la producción por sí mismo, creando su empresa y reemplazando al mercado” (Gómez, 2010:47).

La aportación de Coase ha tenido gran impacto ya que incluso los derechos de propiedad fueron planteados como aspectos derivados de dicha teoría.

#### 2.2.1.5. Teoría del desarrollo económico de Schumpeter.

Schumpeter (1963:261) considera que el emprendedor, no nace, sino que surge cuando una persona siente el deseo de hacer algo nuevo e innovar: “un hombre puede aprender de otro por el procedimiento de criticarlo igual que por el de aceptar su enseñanza”.

Pero para ello, se debe dar un cambio conductual que requiere intuición, ser capaz de cambiar los propios paradigmas, voluntad y acción para afrontar las críticas de la sociedad.

Este autor distingue al emprendedor del capitalista y del gerente, paralelamente distingue entre invención e innovación, puesto que considera que la condición de emprendedor es efímera: “y es en consecuencia tan raro que una persona conserve durante toda su vida el carácter de empresario, como lo es para un hombre de negocios no ser empresario, ni aún siquiera un momento y en forma modesta, durante todo el curso de su vida” (Schumpeter, 1963:88).

Considera que: “Las invenciones carecen de importancia económica en tanto que no sean puestas en práctica. Y la aplicación de cualquier mejora es una tarea completamente diferente de la innovación, y que requiere aptitudes diferentes. Si bien los empresarios *pueden* ser inventores, como pueden ser capitalistas, lo son por coincidencia y no por naturaleza, y viceversa. Además, las innovaciones que llevarán a la práctica los empresarios, no precisan ser invenciones en forma alguna” (Schumpeter, 1963:98).

A diferencia de otros autores, que entienden que el riesgo que asume el emprendedor es económico, para Schumpeter, el riesgo es social, pues a diferencia del capitalista cuyo mayor perjuicio sería perder el capital invertido, para su emprendedor el mayor riesgo es perder la reputación.

Se puede extraer que el perfil del empresario que concibe Schumpeter, estaría relacionado con la ética, valores o convicciones de la persona que emprende, además de con el contexto económico y sobre todo social.

Pero esto no concuerda con su afirmación acerca de que el emprendedor se hace, premisa de la que parte Schumpeter, puesto que paralelamente le asigna características individuales e inherentes a cada persona como la ética y el espíritu de trabajo.

Su teoría ha recibido numerosas críticas, entre ellas la de (Kirzner, 1995:112) que considera que “nunca vio el beneficio como aquello que descubre

precisamente el empresario, como queda claro por su discusión de las cualidades que requiere el liderazgo”.

Sin entrar en debates, lo cierto es que este autor le asigna al emprendedor un lugar destacado y primordial en la creación de empresas, otorgándole un perfil distintivo en cuanto a competencias emprendedoras se refiere.

#### 2.2.1.6. Teoría del desarrollo regional endógeno.

La premisa de la que parte esta teoría del desarrollo regional endógeno de Romer, (1986), es el “Efecto Derrame”, esta teoría considera que toda inversión nueva en un contexto o sector determinado, beneficia a la empresa inversora y tiene un efecto positivo en las empresas de ese contexto o sector pues se genera aprendizaje y experiencia tanto para la empresa que invierte como para las demás provocando así, un aumento de la productividad y el crecimiento endógeno

Como afirma (Vásquez 2007:190): “los procesos de desarrollo están condicionados por factores culturales como el espíritu de trabajo, la capacidad de ahorro, y la tolerancia, así como por las normas y reglas que regulan las relaciones entre las personas y las organizaciones del territorio. Así, cuando en una sociedad se premia el esfuerzo y la ética de trabajo, la capacidad emprendedora es un valor social reconocido, y la movilidad social se estimula, la población está en capacidad de responder a los retos y desafíos, de manera creativa”.

De esta forma, como afirma Veciana, (2005) los factores que permiten el efecto derrame, esto es, conformar los procesos de aprendizaje y difundir el conocimiento, son: 1) capital humano, 2) movilidad social, 3) redes sociales, 4) capital empresarial o emprendedor, entendido como la capacidad para crear nuevas empresas.

De nuevo, las capacidades del emprendedor se configuran como punto central del emprendimiento: innovación, espíritu de trabajo, capacidad de ahorro, tolerancia o capacidad de responder a los retos y desafíos, de manera creativa, se atribuyen al emprendedor bajo el marco de esta teoría.

No obstante, la crítica a esta teoría se encuentra en el desconocimiento. Por un lado, de los procesos generadores de ese aprendizaje y el conocimiento, así

como de las características del territorio necesarias para el intercambio de ese conocimiento entre las empresas (Vázquez, 2002:90).

Para finalizar respecto al tratamiento que el enfoque económico otorga al emprendedor, se puede concluir que la mayoría de las teorías bajo este enfoque, encuentran que el emprendedor nace o se hace, con el objeto, motivación o fin, de encontrar un beneficio exclusivamente económico. Por ello, lo caracterizan como capitalista, gerente o administrador.

Sin embargo, Schumpeter, rompe con esta dinámica al diferenciarlo del capitalista y otorgarle una categoría ética pues considera que sus motivaciones van más allá del simple beneficio económico, y al igual que la Teoría del desarrollo regional Endógeno, entiende que al innovar el emprendedor, también realiza un beneficio social.

#### 2.2.2. Enfoque psicológico.

Las teorías que se encuadran bajo este enfoque intentan explicar de un lado, por qué determinadas personas son más proclives a emprender, y de otro, qué diferencias se dan entre las que lo hacen con éxito y las que, por el contrario, no logran que su empresa funcione.

Para ello, la Psicología Tradicional, se han basado en dos líneas de estudio:

La primera, vinculada a la teoría de la personalidad del empresario, que se ocupa del estudio de los rasgos psicológicos del mismo, y la segunda, que estudia las características demográficas centrándose en el estudio de los factores y variables de tipo demográfico.

El empresario es estudiado como persona física creadora de una empresa, y las investigaciones se orientan hacia lo que se ha denominado un concepto empírico del empresario (Veciana 1999).

Este enfoque será tratado con más profundidad en el capítulo 3, al estar directamente relacionado con el estudio de las competencias emprendedoras, no obstante, y siguiendo con la clasificación de Veciana, algunas de las teorías más destacadas relacionadas con el mismo son:

### 2.2.2.1. Teoría de los rasgos de la personalidad.

El origen de la teoría de los rasgos de la personalidad se encuentra en el trabajo, sobre la alta necesidad de logro en los emprendedores de éxito de McClelland (1961).

El punto de partida de esta teoría es que el perfil psicológico del emprendedor, y del emprendedor exitoso, es diferenciador del resto de la población y de los empresarios que no tienen éxito, respectivamente. Esto, sería debido a que poseen ciertos rasgos de personalidad que los hacen proclives a emprender y que no se dan en las personas que no emprenden.

Rasgos tales como: 1) necesidad de independencia, 2) motivación de logro, energía personal y desarrollo de iniciativa, 3) espíritu de riesgo o propensión a asumir riesgos, 4) insatisfacción o “marginación”, 5) intuición, visión de futuro, obsesión y acción, 6) tolerancia a la ambigüedad.

Brockhaus y Horwitz, (1985) clasifican en dos las características objeto de investigación:

- 1) Características inherentes al empresario basada en la capacidad de intuición o sexto sentido del empresario que lo hacen distinto al resto de personas.
- 2) Características, rasgos o perfil psicológico motivadores de un comportamiento emprendedor tendentes a la necesidad de logro, realización, independencia, autonomía, posición dominante, control interno, asunción de riesgos, tolerancia a la ambigüedad.

Christensen (1994), por su parte realiza una síntesis de los principales atributos de los emprendedores realizando un recorrido histórico a través de los diferentes autores (cuadro 4).



Cuadro 4. Rasgos atribuidos históricamente a los emprendedores por diferentes autores.

Autor	Atributo
Mill (1848)	Tolerancia al riesgo
Weber (1971)	Fuente de autoridad formal
Shumpeter (1934)	Innovación e iniciativa
Sutton (1954)	Responsabilidad
Hartman (1959)	Autoridad formal
McClelland (1961)	Tolerancia a riesgo y necesidad de logro
Dauids (1963)	Ambición, independencia, responsabilidad y autoconfianza
Palmer (1971)	Asunción y control de riesgo
Winter (1973)	Afán de poder
Boriand (1974)	Control percibido interno
Liles (1974)	Necesidad de logro
Gasse (1977)	Orientado por valores personales
Timmons (1978)	Autoconfianza, orientado a la innovación
Sexton (1980)	Energía, capacidad de enfrentarse a los problemas
Weish y White (1981)	Necesidad de logro, asunción de riesgos, responsabilidad y compromiso
Dunkelgerg y Cooper (1982)	Independencia, orientado al crecimiento
Fernal y Solomon (1986)	Orientado por valores personales
Winslow y Solomon (1987)	Ligeramente sociopático

Fuente: Christensen (1994).

A modo de síntesis, aunque existe abundante evidencia empírica confirmando que los emprendedores tienen ciertas características de personalidad como la motivación de logro, el control interno y la tolerancia a la ambigüedad, también se han obtenido numerosas críticas, sobre todo respecto a la metodología utilizada para medir esas características (Veciana, 1999).

#### 2.2.2.2. Teoría del empresario de Kirzner.

Aunque la teoría del empresario de Kirzner (1973) podría encuadrarse dentro del enfoque económico, Veciana (1999) la enmarca dentro del enfoque

psicológico, porque Kirzner basa su estudio en el concepto empírico de empresario definido por un atributo especial, su estado de alerta o perspicacia (“alertness”), para identificar oportunidades de negocio.

Esta capacidad personal lo distingue del resto de personas, y se complementa con su “conocimiento de dónde encontrar los datos del mercado” (Veciana, 1999:36).

Kirzner (1973), considera que el conocimiento, creatividad y poder de persuasión son más importantes respecto al emprendimiento, que disponer de los medios para emprender ya que como afirma Ripsas, (1998). El poder de persuasión del emprendedor, es clave para para convencer a los inversores de que la contraprestación esperada compensa el riesgo de la inversión prevista.

Bajo esta premisa, las competencias del emprendedor se configuran como activos esenciales para para que la empresa tenga éxito.

Por último, con origen en el trabajo de Collins y Moore (1964), desarrollado por De Vries (1977), la Teoría psicodinámica de la personalidad del empresario, no es destacable por su escasa relevancia en el ámbito académico y práctico.

### 2.2.3. Enfoque sociológico.

El supuesto básico de las teorías contenidas bajo el enfoque sociológico o institucional supone que los factores externos, contextuales o institucionales condicionan o modulan la decisión individual acerca del emprendimiento en un momento y contexto determinados. Estas variables, serian determinantes respecto a la creación de empresas.

Bajo este enfoque se encuentran las siguientes teorías:

#### 2.2.3.1. Teoría de la marginación.

La teoría de la marginación se fundamenta en que el emprendimiento está motivado por un factor generalmente negativo, o un cambio en el estilo de vida previo, el denominado “suceso disparador” (Shapero y Sokol, 1982).

Esta teoría considera que las personas pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión social o incluso con religiones minoritarias o diferentes a las de su contexto, son más propensas a emprender como salida a su situación económica y social, Young. (1971). Bajo esta premisa la motivación para emprender vendría determinada por la necesidad más que por la oportunidad.

Shapero y Sokol (1982), consideran que no solo un suceso o entorno negativo favorece el emprendimiento, también lo puede favorecer un suceso positivo, como es el caso de la proliferación de emprendedores de Silicon Valley o la Route 128, en la que el modelo de influencias culturales, sociales y geográficas proporciona un efecto disparador positivo, que motiva el emprendimiento por causas diferentes a la necesidad.

En opinión de estos autores la determinación para emprender depende de la percepción de viabilidad que se tenga del emprendimiento, así “las percepciones de deseo y viabilidad actúan recíprocamente. Si uno percibe la formación de una empresa como imposible, uno puede concluir no deseándola. Si uno percibe el acto como indeseable, uno nunca toma en consideración su viabilidad” (Shapero y Sokol, 1982:86)

#### 2.2.3.2. Teoría del rol.

La teoría del rol afirma que la creación de empresas en determinadas zonas geográficas como Silicon Valley y la Route 128 en EEUU o los “microclusters” industriales en Cataluña o norte de Italia (Veciana, 1996), genera un efecto llamada o referente a imitar que favorece el emprendimiento. Nueno (1996),

Por otro lado y en el entorno familiar, la existencia de referentes familiares o “roles de empresario”, también modularía positivamente la participación de los hijos en la empresa familiar o la creación de una nueva empresa por parte de estos.

Estos referentes sociales y familiares son especialmente trascendentes y positivos en el caso del emprendimiento femenino y en entornos rurales, como se verá más adelante.

#### 2.2.3.3. Teoría de redes.

La idea principal de esta teoría parte de que en la función emprendedora es esencial la interacción del emprendedor con las redes sociales, entendiendo estas como todas las relaciones existentes entre el empresario, clientes, proveedores, bancos, organismos públicos o privados, familiares, amigos, conocidos y otros.

Birley (1985), clasifica estas relaciones sociales en dos tipos de redes en cuanto a la creación de empresas: las informales compuestas por la familia, amigos y conocidos, y las formales constituidas por bancos, organismos públicos o privados. Este autor considera que los emprendedores utilizarían en una primera fase las redes informales y una vez que la empresa o el proyecto estuvieran más consolidado utilizarían las start-up, aproximándose más a las redes formales

No obstante y poniendo el foco de atención en la figura del emprendedor, bajo esta teoría, resulta evidente la importancia de las competencias y habilidades sociales para relacionarse con éxito con ambos tipos de redes.

#### 2.2.3.4. Teoría de la incubadora.

Desde distintas instituciones: Universidades, organizaciones empresariales, o fundaciones entre otras, se pretende fomentar el emprendimiento facilitando al emprendedor distintos recursos como puede ser información, infraestructuras o acceso a tecnología, estas iniciativas se denominan incubadoras empresariales.

La teoría de la incubadora “postula que las incubadoras empresariales determinarán no sólo el número de nuevas empresas en un ámbito territorial, sino también la naturaleza de las mismas, en base a que las redes que las incubadoras propician generan una dinámica creativa y fecunda entre los socios empresarios de éstas, además de que en las incubadoras los empresarios pueden establecer un gran número de conexiones con futuros proveedores, contables, abogados y potenciales clientes.” (Icart y Alarcón, 2004:17).

Además, las incubadoras se utilizan para incentivar la innovación a través del apoyo a las empresas derivadas de la actividad universitaria o de otros ámbitos

que intentan convertir un invento o una idea original en un producto comercializable.

#### 2.2.3.5. Teoría evolucionista.

La teoría evolucionista se fundamenta en la idea de que las empresas son reacias o responden negativamente a los cambios imprevistos por lo que un entorno estable en el tiempo es más favorable para su perdurabilidad que un entorno inestable.

Así, basándose en la estabilidad o no del entorno, según esta teoría las decisiones empresariales se tomarían en función de los procesos productivos pues estos requieren cambios graduales para el buen funcionamiento de la empresa y su perdurabilidad.

De esta forma “la teoría evolucionista estudia la variación en la creación de las nuevas organizaciones, la adaptación, uso y modificación de recursos que los empresarios llevan a cabo, para la subsistencia de sus empresas en un entorno cambiante, la selección de cambios organizativos conducentes al éxito y supervivencia, y la retención de conocimiento que es aprovechada por otros empresarios que imitan a las empresas de éxito” (Aldrich y Martínez, 2001:42).

#### 2.2.3.6. Teoría del desarrollo económico de M. Weber.

Weber, (1905) en su obra “La Ética Protestante y el Espíritu del Capitalismo” basándose en el contexto social de su época, considera que el comportamiento empresarial se encuentra condicionado por determinados factores socioculturales, concretamente por las creencias religiosas, estas determinarían la evolución del capitalismo en función de si se procesaba el catolicismo o la ética protestante.

En su opinión, de las creencias religiosas y la actitud que de ellas se derivan, se producirían tres factores decisivos en el desarrollo de una actividad empresarial: el concepto de vocación del hombre, la noción de predestinación, el ascetismo del hombre.

Weber diferenciaba entre el “espíritu capitalista” propio de la ética protestante y el espíritu propio del catolicismo alejado del mundo terrenal.

Este “espíritu capitalista”, entendido como la propensión a emprender condicionada por factores personales, se podría equiparar con lo que actualmente se denomina espíritu emprendedor y que se desarrolla en la Teoría del Cambio Social.

#### 2.2.3.7. Teoría del cambio social.

Tal y como afirma Veciana (2005), el supuesto básico de esta teoría, parte de la idea que el espíritu empresarial está condicionado por las características sociales, entre los que se encontraría el grado de movilidad (social y geográfica) y la naturaleza de las vías de movilidad en un contexto, entorno o sociedad determinada.

#### 2.2.3.8. Teoría de la ecología poblacional.

Autores como Hannan y Freeman (1977) Baumol (1993) consideran “que el éxito en la creación de empresas está especialmente determinado por el entorno más que por la propia habilidad o decisión de ser empresario.

El entorno “se configura como un conjunto de influencias que selectivamente permiten a algunas empresas constituirse y sobrevivir. Las que mejor se adapten al entorno sobrevivirán, mientras que aquéllas que no lo hagan morirán. Esta teoría también denominada teoría de las organizaciones, considera que el entorno, como estructura de oportunidades, va a ser un factor clave en la constitución de las empresas” (Alonso et al 2009: 22)

Así, el entorno determinaría las características de las organizaciones dentro de una población determinada, y la distribución de los recursos entre los emprendedores Baumol (1993) bajo los planteamientos de esta teoría aquellas empresas que mejor se adapten a su entorno perduraran mientras que las que no lo hacen terminan desapareciendo.

Extrapolando este planteamiento al ámbito competencial, competencias como la adaptabilidad serían esenciales en la figura del emprendedor pues en última instancia es quien decide respecto al funcionamiento de la empresa.

No obstante, al margen de la discusión acerca de si el entorno o las capacidades del empresario son más importantes unas que otras en cuanto al emprendimiento, es evidente que tal y como expone la siguiente teoría, los factores del entorno entre los que se encuentran las medidas de apoyo económicas y sociales por parte de las instituciones políticas, pueden promover o no el emprendimiento.

#### 2.2.3.9. Teoría institucional.

Según algunos autores, esta teoría proporciona un marco conceptual “consistente y apropiado” para el estudio de la influencia de los factores del entorno en la función empresarial y la creación de empresas es la teoría institucional (Veciana, 1999: 25).

De otro lado, North, (1990) plantea la sociedad se rige y está limitada por las instituciones, distinguiendo entre factores formales (normas y políticas, legales o económicas) y factores informales (normas de conducta, valores, cultura). Estos últimos, los factores informales, tendrían mayor relevancia que los formales en cuanto a la creación de empresas.

En cuanto a la figura y función del emprendedor, este autor concibe al “empresario como agente responsable y catalizador de la creación de empresas [que] estará condicionado por los factores del entorno, tanto formales como informales, y será el encargado de implementar las normativas y reglamentaciones relacionadas con la actividad emprendedora, así como las normas informales fruto de su aprendizaje y del proceso de socialización, contando además con la incidencia de las otras organizaciones políticas, económicas, sociales y educativas” Urbano (2006:23).

#### 2.2.4. Enfoque gerencial.

Este enfoque se compone de diversas teorías. La premisa de la que parten dichas teorías es que la toma de decisiones es un proceso racional y que este

proceso puede modularse mediante la creación de modelos y técnicas dirigidas a la creación de empresas y a la toma de decisiones acertadas dentro del ámbito económico o gerencial.(Veciana, 2005).

Así pues, las teorías que desarrollan este enfoque se basan en la creación de modelos prácticos para orientar respecto a la gerencia o dirección de una empresa.

#### 2.2.4.1. Teoría de la eficiencia X de Liebenstein.

Liebestein (1968) considera que en función de si una empresa aprovecha de forma acertada y eficaz sus recursos o no se puede valorar el grado de eficiencia del emprendedor.

Para este autor, muchas empresas no utilizan o utilizan mal los recursos de los que disponen, ello es atribuido entre otras causas a tres factores que condicionan la relación entre los inputs y outputs de la empresa.

- 1) El trabajador decide el esfuerzo y la implicación en su trabajo
- 2) No existe una definición clara de la función de producción
- 3) En el mercado no se encuentran todos los factores de producción

Liebestein, sostiene que en este escenario, el emprendedor creativo y eficiente tendría ventaja competitiva frente a empresas consolidadas pero ineficientes.

En cuanto a las ineficacias del mercado, el empresario eficiente ha de completar y subsanar estas deficiencias para tener éxito, llevando a cabo las siguientes tareas gerenciales o directivas: 1) conectar diferentes mercados, 2) suplir las deficiencias del mercado, 3) completar inputs 4) crear y hacer crecer entidades transformadoras de inputs (Veciana, 1999).

El termino eficiencia-X también “supone la existencia de costes psicológicos que limitan el alcance de los planes individuales para explotar todas las oportunidades disponibles y para satisfacer todas las restricciones a las que están sujetos” (Nuez y Gorriz, 2008:25).



#### 2.2.4.2. Teoría del comportamiento del empresario.

Esta teoría trata de identificar las características que son determinantes en el comportamiento de los emprendedores.

A diferencia de la teoría de los rasgos de personalidad que se basa en como es el emprendedor, esta teoría parte de la premisa del estudio de lo que el empresario hace con el fin de establecer pautas de comportamiento que orienten a futuros emprendedores en el momento de crear una nueva empresa.

Esta distinción es importante, porque mientras que los rasgos psicológicos se consideran que forman parte de la personalidad del empresario y por tanto, son difíciles de cambiar, los comportamientos se basan en aptitudes o habilidades que se pueden aprender. Se trata pues, de establecer una teoría del comportamiento del empresario.

Las principales aptitudes o habilidades identificadas a raíz de investigaciones empíricas son:

- 1) Capacidad de buscar y recoger información.
- 2) Capacidad de identificar oportunidades.
- 3) Habilidad para manejar riesgos.
- 4) Capacidad para establecer relaciones.
- 5) Capacidad de tomar decisiones en la incertidumbre.
- 6) Capacidad de liderazgo.
- 7) Capacidad de aprender de la experiencia.

Con el fin de proporcionar unas directrices o protocolos respecto a la creación de empresas posteriormente se han ido desarrollando numerosas investigaciones que han dado lugar a diferentes modelos acerca de la creación de empresas dos de los más relevantes son:

- 1) Modelos del proceso de creación de empresas.

Gartner (1985:98) describe el modelo de proceso de creación de empresas como el resultado de la interrelación de cuatro variables: individuos, entorno, organización y procesos.

## 2) Modelos de éxito de la nueva empresa.

Según estos modelos las variables, controlables por el empresario, que determinan el éxito y fracaso de las empresas son: Las características del empresario, función directiva, producto o servicio, sector industrial, estrategia inicial de la nueva empresa y los aspectos financieros.

Como se ha señalado anteriormente, el fin de las teorías de éxito de la nueva empresa es proporcionar información útil que permita guiar y gestionarla y predecir su potencial fracaso.

Una vez expuestas las teorías más relevantes según la clasificación realizada por Veciana (1999), y a la luz de la misma, se puede deducir que el estudio del emprendimiento es un estudio multidisciplinar y que, tal y como se ha indicado anteriormente, se impone la necesidad de buscar teorías de carácter general e integrador que aporten una visión global del proceso (Fernández y Junquera, 2001).

En cuanto a la temática de las investigaciones acerca del emprendimiento, el trabajo realizado por Álvarez y Urbano (2011) en la que analizan la temática de las investigaciones realizadas basándose en los datos del Global Entrepreneurship Monitor<sup>16</sup> (GEM) revelan que la mayor parte de los trabajos empíricos por número de publicaciones están relacionados con las siguientes dimensiones:

### 1) Las condiciones sociales (43%).

---

<sup>16</sup> El proyecto GEM proporciona los datos de las áreas fundamentales asociadas a la investigación con el emprendimiento:

- 1) Los valores, percepciones y aptitudes emprendedoras de la población activa.
- 2) La actividad emprendedora y sus características.
- 3) El contexto en el que se desarrolla el proceso emprendedor.
- 4)

Las fuentes de información propias de GEM son la encuesta a la población de 18-64 años, denominada APS (Adult Population Survey) y la encuesta a expertos NES (National Experts Survey), que permiten elaborar cada año una descripción acerca de la prevalencia de valores, percepciones, actitudes y capacidad emprendedora de la población, y proporciona los datos para obtener los indicadores que describen el proceso emprendedor.

GEM a través de la TEA (Total Entrepreneurial Activity) considera el emprendimiento como un proceso con las siguientes fases:

- Fase 1. Generación de una idea
- Fase 2. Puesta en marcha de la idea.
- Fase 3. Lanzamiento al mercado de la idea
- Fase 4. Idea en fase de consolidación
- Fase 5. Idea Consolidada (más de 3 años y medio en el mercado).

- 2) Las condiciones económicas (31%).
- 3) Las políticas y procedimientos gubernamentales (12%).
- 4) La asistencia financiera y no financiera para emprender (9%).
- 5) Los conocimientos y habilidades emprendedoras (5%).

Poniendo fin a la clasificación realizada por Veciana, se puede concluir que la figura del emprendedor, su idiosincrasia y por tanto sus características, habilidades y competencias, están presentes en la mayoría de las investigaciones y teorías respecto al emprendimiento.

Si bien, estas investigaciones tradicionalmente, se han realizado bajo un prisma masculino, esto se justifica ya que dichos estudios se han realizado acorde con la sociedad de los autores que han investigado y estudiado el emprendimiento. Pero a la par que ha evolucionado dicha sociedad y el papel de la mujer en ella, se han venido realizando estudios que analizan las variables relacionadas con el emprendimiento femenino.

### II.3. Teorías e investigaciones realizadas acerca del emprendimiento femenino.

El primer artículo de investigación sobre del emprendimiento femenino es relativamente reciente en comparación con la cantidad de estudios acerca del emprendimiento realizados anteriormente. Greene et al. (2007) afirman que el primero se publicó en 1976 por Schwartz “Entrepreneurship: A New Female Frontier” en *Journal of Contemporary Business*.

Como se ha indicado anteriormente, el hecho de que las primeras investigaciones académicas hayan sido neutrales respecto al género en el estudio del emprendimiento, ha supuesto que el emprendimiento femenino no tuviese la atención o visibilidad suficiente, ya que los primeros estudios se llevaron a cabo desde las experiencias masculinas (Carter et al. 2001).

A pesar de ello, actualmente desde distintas perspectivas o ámbitos de estudio se están realizando numerosas investigaciones, pues tal y como afirma Gartner, (1990) el emprendimiento es un proceso multidisciplinar. Las principales

líneas de investigación -sintetizadas a continuación- se han llevado a cabo desde los ámbitos de la economía, la psicología y la sociología.

### 2.3.1. Ámbito económico.

Desde la perspectiva económica e institucional se estudia el emprendimiento aplicando la lógica del mercado de trabajo y la economía, entendiendo que son las circunstancias económicas, políticas o institucionales las que modulan el emprendimiento.

Desde el punto de vista económico autores como Brush (1992), coinciden en señalar las diferencias entre hombres y mujeres respecto al sector en el que emprenden, la dimensión o tamaño de las empresas que se crean, el estilo de gestión y el resultado económico que generan.

A grandes rasgos, dichos estudios concluyen que las empresas creadas por las mujeres son de menor tamaño y menor capitalización que la de los hombres, se concentran en los sectores de servicios personales y comercios minoristas y con respecto a los resultados empresariales, el número de ventas, el nivel de beneficio y el número de trabajadores también es inferior al de los hombres.

### 2.3.2. Ámbito psicológico.

Desde la perspectiva o ámbito psicológico, se han analizado las variables explicativas del comportamiento emprendedor y las relacionadas con la decisión de emprender, Arenius y Kovalainen (2006).

El perfil psicológico del emprendedor, las percepciones subjetivas sobre la actitud emprendedora, la motivación y la habilidad para emprender, entre otros rasgos de la personalidad del emprendedor han sido estudiados por McClellan (1973), Minniti, (2010); Shane, et al (2003); o Veciana et al., (2005) entre otros muchos autores.

### 2.3.3. Ámbito sociológico.

Desde la perspectiva de la sociología, los estudios recogen el peso modulador que el contexto y los factores contextuales que lo componen, ejercen sobre el emprendimiento.

El género se constituye como una de las variables más relevantes en este ámbito, prueba de ello es que en los últimos años se han incrementado los estudios desde esta línea de investigación.

Dentro de esta perspectiva, (North, 1990 y 2005) en base a la Teoría económica institucional, distinguen entre factores formales (financiación, formación, políticas...) o factores informales (personalidad, factores socioculturales, ámbito familiar que modulan el emprendimiento femenino.

En cuanto a estos últimos factores, además de las variables enumeradas, los conocimientos y habilidades emprendedoras, son equiparados a la cualificación requerida para cualquier trabajo que se realice por cuenta ajena.

Las investigaciones realizadas recientemente por (Ortiz y Olaz, 2016, 2017) ponen de relieve la importancia que los factores considerados informales, como las competencias, la autopercepción o el rol familiar, en cuanto al carácter diferencial en función de género y en cuanto a la iniciativa emprendedora en colectivos especialmente desfavorecidos en el mercado de trabajo como es el caso de las mujeres o personas con algún tipo de discapacidad.

En base a lo expuesto, resulta evidente que existen multitud de variables o factores moduladores del emprendimiento femenino y que en función del ámbito o perspectiva desde la que se estudie, la relevancia de estos factores será mayor o menor.

Algunos autores han agrupado y clasificado los factores que determinan el emprendimiento femenino. En el cuadro 5, se representan algunas de las variables más estudiadas dentro de los diferentes ámbitos o perspectivas de estudio.

Cuadro 5. Clasificación de factores moduladores del emprendimiento femenino.

Autor	Factores determinantes
Gnyawali y Fogel (1994)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Políticas y procedimientos gubernamentales</li> <li>- Condiciones sociales y económicas</li> <li>- Conocimientos y habilidades emprendedoras</li> <li>- Asistencia financiera para emprender</li> <li>- Asistencia no financiera para emprender</li> </ul>
Neira et al (2012)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Individuales</li> <li>- Sociales</li> <li>- Macroeconómicos</li> </ul>
Giménez (2012)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Psicológicos</li> <li>- Socioculturales</li> <li>- Económicos</li> </ul>
Moreno (2013)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sociodemográficos</li> <li>- Contextuales</li> <li>- Diferencias entre hombres y mujeres</li> <li>- Visión social género</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

En relación a los diferentes ámbitos o perspectivas de estudio Ortiz (2017:118) menciona la idoneidad de las perspectivas integradoras donde “al perfil del emprendedor, se unen elementos de análisis tales como el ambiente en el que opera, el apoyo institucional o el social” (Ortiz y Millán, 2011).

Tras esta breve introducción respecto a la investigación del emprendimiento femenino, a continuación, se exponen algunos de los estudios realizados al respecto.

#### 2.3.4. Estudios más relevantes desde la perspectiva de género.

Inicialmente, la investigación del emprendimiento desde la perspectiva de género se ha centrado mayormente en las variables explicativas que diferencian a los hombres y mujeres en el ámbito del emprendimiento.

La teoría feminista y dentro de ella el feminismo liberal, defiende que las diferencias entre hombres y mujeres que incentivan la creación de empresas son debidas a factores biológicos (hormonales, genéticos...) mientras que el feminismo denominado socialista, entiende que las diferencias son producto de factores predispuestos como la cultura y el contexto (Giménez, 2012).

Por su parte, Moreno (2013:59) indica que: “la comprensión de estas diferencias parte de la concepción misma de género y de cómo los trabajos en esta materia se interrelacionan con las dinámicas de emprendimientos”.

A continuación, siguiendo la clasificación de Moreno (2013) por considerar que abarca gran parte de los factores contemplados en las distintas clasificaciones en cuanto a la perspectiva de género y su influencia respecto al emprendimiento de las mujeres, se exponen brevemente los resultados de los estudios más significativos que recoge en su trabajo ofreciendo una amplia visión del emprendimiento femenino en diferentes países.

#### 2.3.5. La construcción de género como factor modulador del emprendimiento en diferentes contextos.

Partiendo de la concepción de género como una construcción social diferente en función del contexto, se han realizado diversos estudios en países industrializados y países en vía de desarrollo con objeto de conocer como el concepto de género, repercute de distintas formas en la iniciativa y motivación emprendedora de la mujer.

En cuanto a los países en vías de desarrollo, uno de los estudios más destacados en esta línea de investigación es el de Kargwell (2012). Este autor, realizó una investigación en Los Emiratos Árabes con objeto de comprender las diferencias existentes entre el emprendimiento de hombres y mujeres en función del contexto cultural donde se desarrolla esta iniciativa.

Los principales resultados confirmaron que la concepción de género desde una cultura androcentrista, repercute en la división sexuada del trabajo y el rol de la mujer en la sociedad, ubicándola casi exclusivamente en el ámbito doméstico.

Dicha concepción de género constituye una barrera cultural que inevitablemente modula aspectos como la formación adquirida o la motivación para emprender.

Este autor traza un perfil de la mujer emprendedora en este contexto, resultando que la mayoría de las mujeres que emprendían en una cultura patriarcal, eran jóvenes, con un nivel de educación superior a la media (aunque no están formadas en ciencias o ingenierías) y con experiencias profesionales previas. Así mismo, concluyó que emprenden en sectores relacionados con el hogar para ser mejor aceptadas socialmente.

En cuanto a las motivaciones para emprender, encontró que mientras las mujeres emprenden para generar ingresos y disponer de más tiempo, los hombres lo hacen por aumentar sus ingresos y ganar independencia financiera. De otro lado, los hombres mostraron más propensión al riesgo que las mujeres.

Paralelamente otros autores como Franck (2012) y Parvin, Jia y Rahman (2012) realizaron sendas investigaciones en países en vía de desarrollo.

En el caso de Franck (2012) concluyó que la principal motivación de las mujeres de Malasia para emprender se basa en el bienestar de su familia.

Por su parte los estudios de Parvin et al, (2012) en Bangladesh constatan la importancia del ámbito familiar respecto a las motivaciones del emprendimiento femenino en estos países, así en este contexto las mujeres estarían motivadas en función del tamaño de la familia, la existencia de o no de un cabeza de familia, y la aceptación social respecto al emprendimiento.

Previamente y en la misma línea, las investigaciones de Orhan y Scott (2001), encontraron que se dan más diferencias entre mujeres de países industrializados y mujeres de países en vías de desarrollo, que entre mujeres y hombres en países industrializados.

Estos autores argumentan que las motivaciones empresariales de las mujeres pocas veces están relacionadas con su identidad de género, pero sí con la necesidad en el caso de los países en vía de desarrollo y con los deseos de



independencia, logro, riqueza o poder en el caso de las mujeres de los países industrializados.

Por último, Kabeisi (2010) también realiza una comparativa acerca de los factores que incentivan el emprendimiento entre países desarrollados y en vía de desarrollo, encontrando que la variable que más peso tiene en los países desarrollados es el nivel educativo, mientras que, en los países menos desarrollados, el peso se reparte entre las circunstancias familiares, el sector industrial y la edad.

Así mismo, encontró que en general las brechas salariales y la tasa de fertilidad son proporcionales a la tasa de emprendimiento en las mujeres, y que, al contrario, la ausencia de referentes femeninos lo desincentiva.

Leung (2011) comprobó que el emprendimiento femenino en Japón, donde “la identidad de género ha sido construida alrededor del Ryosai-Kembo- que significa mujer delicada y cuidadosa madre” (Moreno 2013:63) se encuentra modulado fuertemente por la maternidad y que la edad de los hijos y la mayor o menor dependencia de la madre, es directamente proporcional con el tiempo dedicado al negocio.

De otro lado, Hanson (2009) rompe con la direccionalidad de las variables contexto y emprendimiento femenino, donde el contexto es el que modula el emprendimiento y concibe este último como una herramienta generadora de cambios respecto a la construcción social de género.

Este autor realizó un informe para Botswana, Perú y Estados Unidos para el Global Entrepreneurship Monitor (2006) acerca del emprendimiento femenino concluyendo que este genera cambios en el contexto de cuatro formas diferentes:

- Contraviniendo la ideología de género y modificándola.
- Midiendo su éxito en función del bien a la comunidad y por tanto cambiando estructuras sociales.
- Siendo referentes para otras mujeres.

- Impulsando valores a través de comportamientos ejemplificantes.

Bajo esta concepción el emprendimiento femenino modularía el contexto, y no a la inversa como concluyen las anteriores investigaciones descritas. No obstante se podría afirmar que ambas posturas son válidas pues tanto el contexto, como emprendimiento, pueden transformarse mutuamente.

De otro lado, Langowitz y Minniti (2007) realizaron un estudio en 17 países, demostrando que en función del rol de género se fomenta el emprendimiento en los hombres pero no en las mujeres, en consecuencia estas se autoperciben menos válidas para emprender y cuando lo hacen mayoritariamente es por motivos de necesidad personal, contrariamente a los hombres cuyas motivaciones como se ha demostrado en algunos de los estudios señalados anteriormente, emprenden por factores relacionados con la oportunidad.

El rol de género repercute directamente en las distintas competencias adquiridas por hombres y mujeres y que condiciona su evolución en todos los ámbitos, incluido el laboral.

A colación con la autopercepción, las competencias y su relación con el emprendimiento, los estudios realizados por Ortiz y Olaz (2016), a los que se ha aludido anteriormente, han desarrollado un modelo de medición competencial a partir de un estudio de 420 mujeres en España y donde se ponen de manifiesto el peso de las competencias socioemocionales en el emprendimiento femenino.

Estos autores estudian el emprendimiento femenino desde una perspectiva competencial, considerando que esta perspectiva pone el acento en determinar el desempeño eficaz y eficiente en función de los rasgos, las conductas o en una combinación de ambos.

De este modo, la competencia se convierte en un constructo que permite identificar los comportamientos relacionados entre sí, siendo estos los responsables directos de un resultado excelente en el desempeño” (Ortiz y Olaz, 2016:24).

Los resultados obtenidos indican que las mujeres emprendedoras tienen una autopercepción competencial muy elevada, primando esta percepción frente a

otras variables que podrían resultar inhibitoras respecto al emprendimiento como el entorno, la formación, la edad entre otras.

A modo síntesis y en base a estas investigaciones resulta evidente la importancia de las características sociodemográficas como factor modulador del emprendimiento femenino pues en función del lugar donde la mujer emprenda y la concepción de género que se tenga el rol que la mujer será diferente y por tanto sus opciones vitales o laborales también.

Si bien todas las perspectivas y líneas de investigación son enriquecedoras y necesarias, en esta tesis se considera que la perspectiva de género y dentro de esta, la perspectiva competencial, es la que se aproxima de una manera más cercana a la realidad acerca de los factores que modulan el emprendimiento femenino, pues tal y como afirma Suárez, (2011: 53) el género “involucra los aspectos normativos de la sociedad e instituciones básicas como la familia, un mercado de trabajo segregado, la educación y la política. Esta construcción abarca el parentesco y la identidad subjetiva”.

Una vez expuestas las principales investigaciones acerca de los múltiples factores que modulan el emprendimiento femenino, los datos constatan que la brecha por razón de género se produce tanto en el mercado de trabajo por cuenta ajena, vista en el capítulo anterior, como en los datos acerca del emprendimiento femenino.

Por ello, se hace necesario visibilizarlos como premisa para comprender la importancia del estudio de las competencias emprendedoras que fomentan la creación de empresas en el colectivo femenino y con objeto de favorecer la inserción sociolaboral de las mismas.

#### 2.3.6. Datos acerca de la actividad emprendedora de la mujer en Europa.

El informe especial del Global Entrepreneurship Monitor GEM<sup>17</sup> sobre emprendimiento femenino que recopila datos sobre la actividad emprendedora de

---

<sup>17</sup> Global Entrepreneurship Monitor (GEM) es el más prestigioso y extenso estudio sobre el estado del emprendimiento a nivel mundial. Esta investigación ha analizado a más de 100 países desde el año 1999 y tiene como objetivo principal medir los niveles de emprendimiento de los países y probar la relación de estos con el desarrollo económico local.

74 países, en el periodo comprendido entre 2014 y 2016, refleja datos positivos respecto al emprendimiento femenino, debido a que en los últimos dos años la actividad emprendedora de las mujeres de todo el mundo ha aumentado un 10%, mientras que la diferencia de género se ha estrechado un 5%.

Dada la influencia del entorno y el contexto en el emprendimiento, los datos varían de forma considerable entre las economías encuestadas: La tasa de actividad emprendedora<sup>18</sup> (TEA) femenina oscila desde el 3% en países como Alemania, Italia y Francia al 37% de Senegal.

Si bien se supone que cuanto más desarrollado se encuentra un país y mayor formación y competencias tienen las mujeres, el emprendimiento debería crecer, los datos reflejan lo contrario, sólo en cinco países del Sudeste Asiático y América Latina el porcentaje de emprendedoras es igual o superior al de los hombres, teniendo como consecuencia el aumento de la brecha de género.

Otro dato a destacar revela que igualmente el empleo por cuenta ajena, el “techo de cristal” también afecta a las emprendedoras, ya que en muchos casos sus proyectos generan un nivel de ingresos inferior al de los hombres, pero en este caso quizás se puede atribuir entre otros factores, al sector en el que emprenden y el tipo de negocio por el que optan, más que a la discriminación por razón de género.

De hecho, el 10% de las emprendedoras encuestadas dirigen sus negocios por su cuenta y no tienen intención de sumar empleados en los próximos cinco años, por lo que son empresas unipersonales, siendo Europa la región con la mayor proporción de mujeres con este tipo de negocio.

El informe refleja también que la mayoría de las mujeres en las economías impulsadas por la innovación no se creen capaces de emprender (casi un 35% frente al 67% en las economías menos estructuradas), a pesar de poseer un alto nivel educativo. Este dato pone de manifiesto la importancia que la autopercepción tiene respecto al emprendimiento y a la influencia que la

---

<sup>18</sup> Total early-stage Entrepreneurial Activity,(TEA) en español, Tasa de Actividad Emprendedora es aquella que mide todas las iniciativas emprendedoras de menos de tres años y medio que existen en un mercado

educación presenta respecto de la percepción de las capacidades o competencias personales, cuestión esta, que será tratada con más detalle en el siguiente capítulo.

En cuanto a la tasa de desempleo, se ha comprobado que influye directamente en la TEA, así cuanto más elevado sea el paro, más mujeres emprenderán ya que está demostrado que con un trabajo estable es más improbable que alguien se arriesgue a iniciar su propio negocio. Algo entendible debido a la dificultad de acceso al mercado laboral de estas y a la discriminación por razón de género que existe dentro del mismo. Por ello la tasa de mujeres emprendiendo por necesidad supera en un 20% a la de los hombres.

No obstante, en los países con economías innovadoras donde el nivel de educación es más elevado, las mujeres emprenden por oportunidad casi en un 80%.

#### 2.3.7. Datos de la actividad emprendedora de la mujer en España.

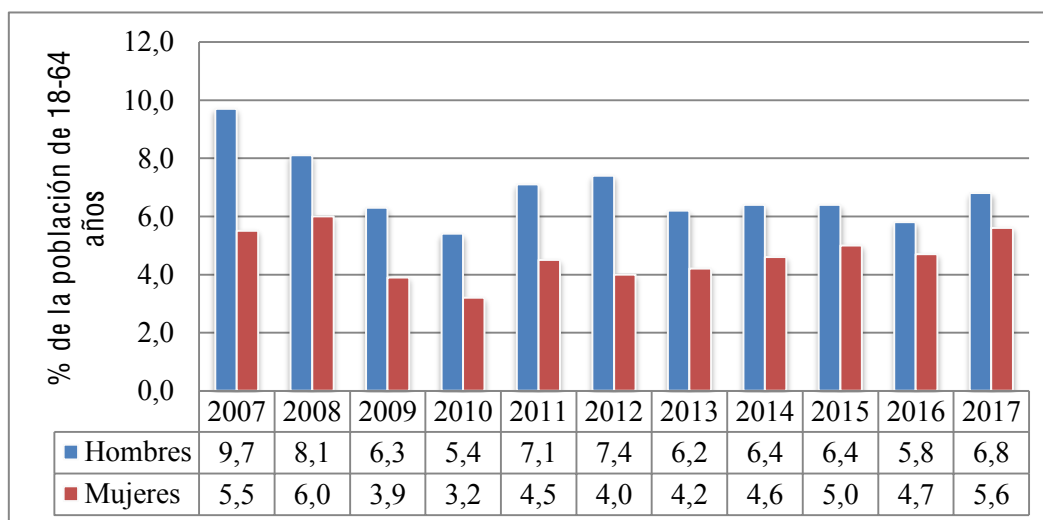
Actualmente, el número de mujeres españolas que constituyen una empresa es cada vez mayor., según datos del Informe Mundial, Global Entrepreneurship Monitor GEM (2018-2019) por cada diez emprendedores masculinos, encontramos nueve femeninos situándose España por encima de la media europea donde hay seis mujeres emprendedoras por cada diez hombres.

Pero esto no siempre ha sido así, al igual que ocurrió con la incorporación de la mujer al trabajo remunerado, las mujeres españolas también tardaron más que sus homologas europeas en emprender.

Algunas de las causas de este retraso están relacionadas, en primer lugar, con el desarrollo de políticas centradas en el mantenimiento de la dotación de infraestructuras y el acceso a los recursos tecnológicos, lo que favorece empresas de mayor dimensión y, en segundo lugar, al igual que ocurría con el trabajo por cuenta ajena, a una cultura patriarcal que no ha fomentado las adquisición de las competencias necesarias para emprender en las mujeres, estando la figura del emprendedor ligada tradicionalmente a los hombres.

A pesar de haber existido históricamente una clara brecha entre hombres y mujeres, las diferencias de género a la hora de emprender se han ido reduciendo de forma visible en los últimos años, tal y como se puede apreciar en el gráfico 1

Gráfico 1. Evolución del índice TEA por género en España durante periodo 2007-2017 (%).



Fuente: Elaboración propia en base datos GEM España 2017-2018.

La estimación del TEA por género mostrada en el gráfico 2 permite constatar que, durante el periodo estudiado, los hombres han sido de forma continua más propensos a emprender que las mujeres, sin embargo, mientras que el emprendimiento de los hombres ha descendido en el periodo comprendido entre 2014 y 2017 la TEA, de las mujeres se ha incrementado hasta situarse en los niveles previos a la crisis.

Esta reducción de la brecha en el emprendimiento por razón de género, se podría deber -entre otras causas- a las políticas adoptadas desde las distintas administraciones con objeto de fomentar el emprendimiento y a una mayor formación de las mujeres.

En el periodo estudiado, se puede observar cómo tras la crisis de 2008, si bien en un primer momento el emprendimiento descendió tanto en hombres como en mujeres, a partir de 2010 el emprendimiento masculino es más variable que el femenino, pudiendo ser la causa el mayor impacto que la crisis provocó en este colectivo.

Respecto a las mujeres, la evolución moderada del emprendimiento refleja que tras la crisis de 2008 muchas fueron expulsadas del mercado laboral, entre otras causas, por la precariedad de sus contratos, pero por esta misma razón, también fueron más mujeres las que se mantuvieron en el mercado laboral.

Si bien en base a los datos se podría pensar que tras la crisis el emprendimiento que se produjo fue por necesidad, sin embargo, según el informe “Mujer y desafío emprendedor en España”: “la motivación mayoritaria del emprendimiento femenino es por oportunidad, e indica que las empresas creadas por mujeres se alejan cada vez más del estigma de negocio de subsistencia y con escaso valor añadido. En ese ámbito personal, de las motivaciones e intenciones, el análisis de los factores de percepción y cognitivos arrojan también otros datos de interés. Así, desde 2007, hombres y mujeres emprendedoras presentan altos niveles de autoconfianza, mientras que, en la población no involucrada en el proceso emprendedor, los hombres muestran una mayor autoconfianza que las mujeres” (Ruiz, Camelo y Corduras ,2012:383).

De otro lado, los datos de la EPA 2017 respecto a este periodo, indican que al igual que ocurre con el trabajo por cuenta ajena, las mujeres presentan una fuerte segregación, concentrándose el emprendimiento en actividades feminizadas como el comercio y el sector servicios.

Un dato interesante a colación de esta segregación ocupacional en el emprendimiento de las mujeres es que, a medida que se incrementa la formación, esta concentración en los sectores feminizados se dispersa y reduce proporcionalmente.

En cuanto al perfil genérico de la mujer emprendedora (tabla 22) en España, es el de una mujer joven de entre 25 y 34 años de edad y con visión para detectar la oportunidad de negocio. Así lo confirma el último informe Especial GEM sobre Emprendimiento en España 2017.

Tabla 22. Perfil de la mujer emprendedora en España.

Variables	Perfil
Edad	25 – 34 años
Motivación	70% emprende por oportunidad de mercado
Educación	+ 50% con estudios universitarios
Expectativas de crecimiento	Sólo un 20% espera generar más de empleos en los próximos años

Fuente: GEM España (2017).

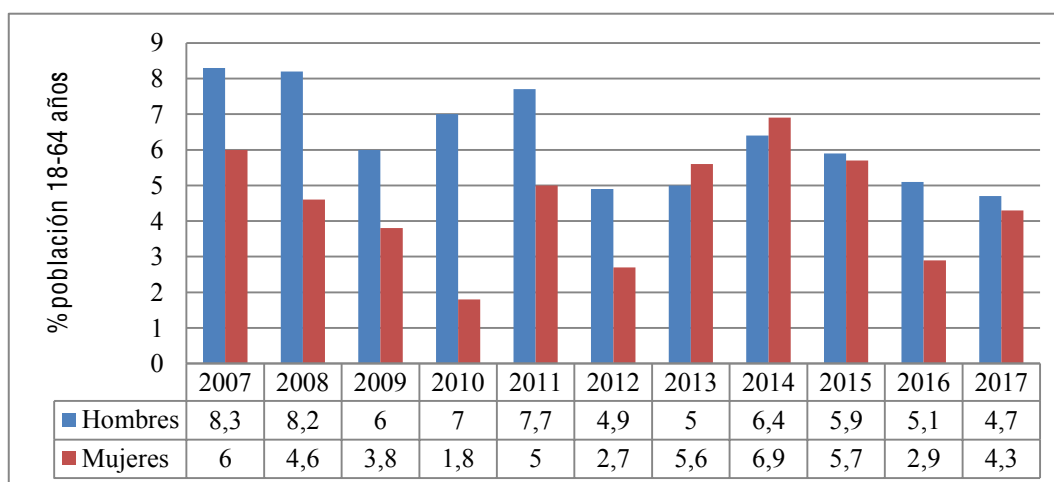
### 2.3.8. Datos de la actividad emprendedora de la mujer en la Región de Murcia.

En cuanto a la Región de Murcia el informe GEM 2017, refleja que, en el periodo estudiado, la población de mujeres murcianas es mucho menos propensa a emprender que la de hombres.

No obstante, esta brecha al igual que en el conjunto de España, es cada vez es menor puesto que en el periodo comprendido entre 2014 y 2017, el porcentaje de hombres y mujeres emprendedoras en la región casi se ha igualado.

Los resultados del proyecto GEM en 2017 indican que vuelve a ser una actividad con una importante presencia de la mujer en la mayoría de las fases de emprendimiento como se puede observar en el gráfico 2.

Gráfico 2. Evolución índice TEA por género en la Región de Murcia 2007-2017 (%).



Fuente: Elaboración propia en base datos GEM España 2017-2018



El citado informe, alude a que los datos de mujeres emprendedoras (iniciales más nuevas) de la Región de Murcia en 2017 alcanzan el 46,7%, e incluso superan a los hombres en el caso de la subcategoría de emprendedores nuevos, con un 52,4%, marcando una diferencia de casi dos puntos porcentuales con los de la media nacional, que presentan un 44,9% de mujeres emprendedoras en fases inicial y nueva.

Cabe decir, que, si bien en el colectivo de emprendedores potenciales el 65,4% son mujeres, en el colectivo de emprendedores que han abandonado una actividad representan el 63,2%. Este último dato podría estar relacionado con una menor durabilidad de los negocios emprendidos por las mujeres e indica una mayor vulnerabilidad de las actividades emprendedoras puestas en marcha por estas.

En cuanto al perfil genérico de la mujer emprendedora en la Región de Murcia en 2017 coincide con el de los hombres.

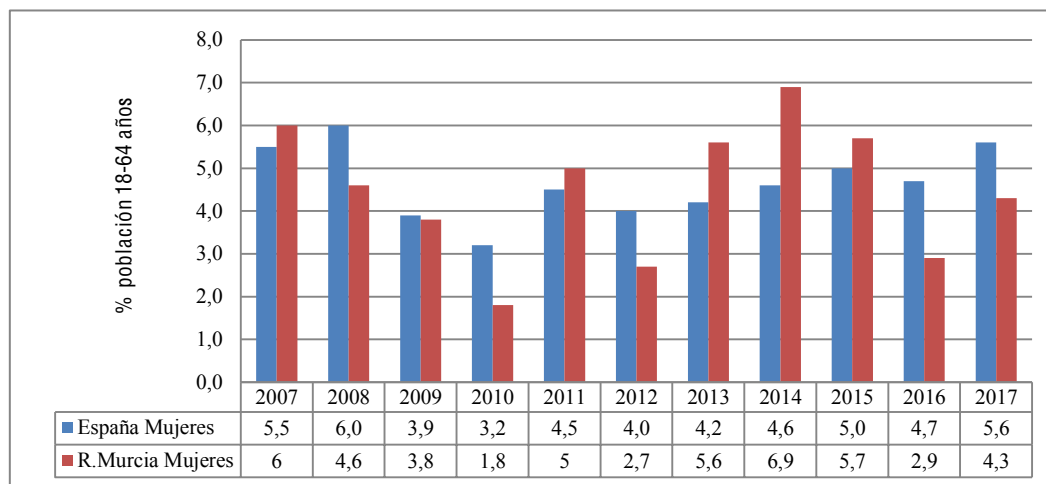
Tabla 23. Perfil del emprendedor/a en la Región de Murcia.

Edad	Aproximadamente 43 años de edad, mayor que en 2016 (40 años) o 2015 (38 años)
Género	Con casi idéntica probabilidad de ser hombre (53,3%) o mujer (46,3%). La mujer incrementa su presencia significativamente, desde el 35% de las iniciativas lideradas por mujeres en 2016
Formación	Tiene un nivel educativo medio-bajo (mantenido la tendencia de años anteriores) Considera que cuentan con la formación necesaria para emprender (habiendo mejorado este indicador con respecto a años anteriores)
Nivel socioeconómico	Dispone de un nivel de renta medio, con la consiguiente disminución de emprendedores de rentas altas, a diferencia de los que sucedía en ejercicios anteriores

Fuente: Elaboración propia en base a GEM 2017.

Si se comparan los datos de la región de Murcia con los del conjunto de España, (gráfico 3) los datos nacionales muestran mayores tasas de emprendimiento.

Gráfico 3. Comparativa de la evolución TEA (%) emprendimiento femenino en España y la Región de Murcia. Período 2007 - 2017.



Fuente: Elaboración propia en base datos GEM España 2017 – 2018.

Los datos nacionales siguen mostrando mejores tasas de emprendimiento tanto para mujeres y hombres (6,0% y 6,8%, respectivamente) que la Región de Murcia, así como una menor brecha de género (0,8%).

La mayor estacionalidad de los sectores como el agrario y el de servicios predominantes en la comunidad, las prestaciones o subsidios por desempleo que en muchos casos se perciben como un complemento al salario del cabeza de familia, junto con una alta tasa de asalariadas (67%) y población inactiva (39,8%) podría explicar en parte el menor emprendimiento femenino en la Región de Murcia.

### 2.3.9. Datos emprendimiento femenino en la ciudad de Lorca.

En cuanto a la ciudad de Lorca, los datos del Centro regional de Estadística de Murcia (CREM), constatan la brecha de género en emprendimiento.

Mientras que los tres años posteriores a los terremotos de 2011, descendió el empleo por cuenta ajena y se incrementó el porcentaje de mujeres que emprendían (tabla 24), a partir de 2015 y con los primeros indicios de

recuperación económica, un 83,1% de las mujeres lorquinas optaron por buscar empleo asariado frente al 16,9% que optó por emprender.

Tabla 24. Afiliación por Régimen y género en Lorca. Periodo 2012-2017.<sup>19</sup>

Año	Régimen General		Autónomos	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2017	84,3	78,5	15,6	21,5
2016	83,5	77,6	16,4	22,4
2015	83,1	76,7	16,9	23,3
2014	82,9	76,2	17,1	23,7
2013	83,0	75,5	17,0	24,4
2012	83,4	76,5	16,5	23,5

Fuente: Elaboración propia en base datos CREM (2012-2017).

Contrariamente al comportamiento del emprendimiento femenino en España y en la Región de Murcia donde la tasa de emprendimiento como se ha señalado se ha incrementado en la última década, en La ciudad de Lorca desde 2014 el número de emprendedoras ha ido disminuyendo progresivamente, hasta situarse en niveles incluso inferiores a 2012.

Así en 2017, el porcentaje de mujeres emprendedoras ha disminuido en 1,9 puntos porcentuales, incrementándose en la misma proporción el número de mujeres que optan por trabajar por cuenta ajena.

Las causas de esta disminución, se podrían atribuir a la conjunción en este municipio de la crisis de 2008 y el agravamiento de los efectos de la misma tras los terremotos de 2011 y las inundaciones de 2012.

Muchas mujeres perdieron su empleo a causa de estos acontecimientos, e impulsaron a muchas de ellas a suplir la falta de demanda de empleo en el municipio, con la generación de su propio puesto de trabajo a través de la creación de una empresa.

---

<sup>19</sup> Los datos de todos los años se corresponden al IV Trimestre.

Otra posible causa de este descenso en el emprendimiento (que supone un referente negativo para las personas que se plantean emprender) es el fracaso empresarial de muchas de las empresas constituidas, ya que si bien el emprendimiento se configura como una opción al desempleo y la precariedad laboral, los datos apuntan a que la mayoría de los negocios que se crean no superan los tres años de vida.

Esto es debido, entre otras causas, a que se emprende sin los conocimientos necesarios para ello, tanto para la administración, como para la actividad misma.

Este motivo se encuentra detrás de casi todas las demás causas que llevan al fracaso, muchos trabajadores que han sido expulsados del mercado de trabajo, que pertenecen a colectivos de difícil reinserción en el mismo bien por edad, formación o cualquier otra característica, optan por el emprendimiento como salida a su situación, empleando para ello en muchos casos, el total de la prestación de desempleo para invertirla en un negocio sin tener conocimientos de cómo se gestiona.

Por ello, si el negocio no funciona, su situación empeora aún más, ya que junto a la pérdida de la inversión, en la gran mayoría de los casos, generan deudas en forma de impuestos o seguros sociales con las administraciones y particulares.

Si además, han optado por cotizar en el régimen de trabajadores autónomos, es muy probable que no tengan derecho a cobrar la prestación por desempleo o cese de autónomos ya que los requisitos para ello son difíciles de cumplir, con lo cual, tras el fracaso empresarial su situación es de mayor vulnerabilidad socioeconómica que antes de decidir emprender.

Estos ejemplos, en un mercado de trabajo relativamente pequeño donde se hace más visible tanto el éxito como el fracaso, frena muchas iniciativas emprendedoras en la localidad.

Una de los motivos por los que muchas de las empresas fracasan se debe a que nuestro sistema educativo entrena a las personas para ser empleados, no emprendedores, así mismo y especialmente en contextos conservadores donde la

educación sigue siendo principalmente patriarcal, se fomentan determinadas profesiones u ocupaciones “propias de hombres o de mujeres”.

Por todo ello, la formación y educación en competencias emprendedoras y personales, es el primer paso para propiciar un emprendimiento de calidad que genere puestos de trabajo y riqueza en el contexto donde se desarrolle.

Tal y como indican los resultados del estudio “Definición del universo poblacional de empresas dirigidas por mujeres y su perfil”<sup>20</sup> que toma como base los datos de GEM (2012), en España y en la Región de Murcia, el análisis del emprendimiento femenino a partir de las competencias que se despliegan y acompañan a una iniciativa de este carácter, es punto de partida para comprender los aspectos motivacionales de la actividad y, sobre todo, contribuir al desarrollo de acciones y el fomento de la calidad respecto al emprendimiento.

Así pues, teniendo en cuenta la trascendencia del emprendimiento femenino como vía para conseguir una igualdad efectiva de género no solo en el mercado laboral, sino en todos los ámbitos, se hace necesaria la búsqueda de los factores determinantes que influyen en la creación de empresas por parte de las mujeres y de su perfil competencial, con objeto de determinar qué acciones se pueden llevar a cabo desde diferentes ámbitos y ayudar a reducir este desequilibrio.

---

<sup>20</sup> Ortiz, P. y Olaz, A. (coord.) (2015): “Definición del universo poblacional de empresas dirigidas por mujeres emprendedoras y su perfil”. Documento de trabajo realizado en el marco del Proyecto: "Mujer y Emprendimiento desde una Perspectiva Competencial" (CSO2013-43667-R), financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad



## CAPITULO III

---

### EMPRENDIMIENTO FEMENINO DESDE UNA PERSPECTIVA COMPETENCIAL





### CAPÍTULO III. EMPRENDIMIENTO FEMENINO DESDE UNA PERSPECTIVA COMPETENCIAL.

Si bien el emprendimiento no es la panacea, ni la única solución para mejorar la situación laboral de las mujeres en el mercado de trabajo, sí es una buena alternativa o vía para el empoderamiento de las mismas, tanto en el ámbito económico como social.

Entre las ventajas que conlleva esta opción laboral se encuentra el hecho de que el emprendimiento queda sujeto a menos variables, intermediarios o barreras “subjetivas” para acceder al mercado de trabajo en comparación con el trabajo por cuenta ajena.

De otro lado, es una opción laboral que parte de la decisión, iniciativa y acción directa de la interesada y que supone crear empleo en vez de buscarlo, cuestión esta, que facilita considerablemente la empleabilidad de este u otro colectivo.

Este término, “empleabilidad”, se encuentra muy ligado al enfoque competencial que desde esta tesis se da al emprendimiento femenino, pues hace referencia a las “competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo” (OIT, 2005: 4).

El estudio de la empleabilidad, las competencias y el emprendimiento podría entenderse sin necesidad de aplicar a su estudio la variable género, pero distintas investigaciones (Langowitz y Morgan, 2003; Bruni et al., 2004; Langowitz y Minniti, 2007; Álvarez, Noguera y Urbano 2012) apuntan que existen diferentes aspectos que condicionan el emprendimiento femenino diferenciándolo del masculino y que están relacionados con dicha variable.

Estos estudios constatan que el género modula el emprendimiento, y que esta variable repercute tanto en los aspectos o factores formales (entorno, acceso a

la financiación...) como en los denominados informales (percepción de las competencias y habilidades).

Estos últimos, los factores informales, se postulan determinantes en cuanto al emprendimiento femenino, pues las investigaciones de Langowitz y Morgan, (2003) y de Langowitz y Minniti, (2007), demuestran que las mujeres se consideran o perciben menos válidas que los hombres, y que mientras los hombres emprenden por factores como la oportunidad o evolución profesional, las mujeres lo hacen mayoritariamente por necesidad, debido entre otras causas, a la precariedad laboral que padece este colectivo.

Dicha percepción de “incompetencia” para emprender y hacerlo con éxito, se encuentra relacionada con la educación patriarcal y las diferentes competencias adquiridas en función de género.

De otro lado, la falta de referentes femeninos, constituiría un factor fundamental en cuanto a la motivación y decisión de emprender de las mujeres, pues “determinados aspectos competenciales identificados con los roles de la mujer, pueden suponer un recurso competitivo o un hándicap” (Ortiz y Olaz, 2016:2).

Por todo ello, el estudio e identificación de las competencias que conforman el emprendimiento femenino, es requisito necesario para posibilitar a las mujeres otra opción o alternativa a la precariedad que mayoritariamente vienen padeciendo en el mercado de trabajo por cuenta ajena, así como para otorgarles a través de la formación en competencias emprendedoras, la cualificación necesaria para emprender con éxito.

Tal y como afirman Ortiz y Olaz (2016:27): “las competencias- y de un modo especial, para las emprendedoras- son la traducción formal de la cualificación exigible y auto exigida para el desarrollo del proyecto emprendedor”.

Entendiendo la competencia como causa u origen del desempeño o resultado de la actividad laboral, como plantean De Haro (2004) Olaz y Brändle (2013), en este capítulo, en primer lugar, se hace una aproximación al origen

etimológico del término competencia. A continuación, en primer lugar se realiza una aproximación al concepto de competencia a través de diferentes enfoques o perspectivas, y se analiza su relación con el término cualificación. En segundo lugar, se exponen las distintas clasificaciones que se han realizado de las competencias. En tercer lugar se analiza la relación y tipificación de las competencias en el ámbito educativo, ámbito laboral y ámbito empresarial. En cuarto lugar, se analizan las competencias emprendedoras en función de género y por último, se enumeran las distintas técnicas o herramientas para medirlas o evaluarlas..

### III.1. Una aproximación al concepto de competencia.

En este epígrafe se revisan las diferentes concepciones que existen acerca del término competencia, los diferentes enfoques o perspectivas desde los que se ha estudiado y su relación con el término cualificación

#### 3.1.1. Origen etimológico del término.

Etimológicamente y desde una perspectiva histórica, López (2016:312) afirma que “el primer uso del concepto de competencia se encuentra en el diálogo platónico Lisis sobre la naturaleza de la amistad, en el que se emplea la palabra “ikanótis” (ικανότης), cuya raíz es “ikano”, un derivado de “iknoumai”, que significa “llegar” y se traduce como la cualidad de “ser ikanos”, ser capaz, tener la habilidad de conseguir algo, o una cierta destreza para lograr aquello que se pretende” (Mulder 2007:2).

En latín, la palabra competencia proviene del verbo latino “cum” y “petere” (ir al encuentro de algo, encontrarse), a su vez de esta raíz terminológica se derivan los verbos “competer”: que da lugar al sustantivo competencia y al adjetivo competente y “competir” que a su vez da lugar al sustantivo competencia y al adjetivo competitivo.

En el siglo XVI el concepto ya estaba reconocido en inglés, francés y holandés, de la misma época, data el uso de las palabras competence y competency (Mulder 2007: 6).

En nuestro país, la Real Academia Española (2001:347) define “competencia” como “aptitud o idoneidad”, y en el diccionario María Moliner, la competencia se presenta como “asunto en el que es competente determinada persona, entidad, etc.” y expone que alguien competente es, además, “quien conoce cierta ciencia o materia, o es experto en la cosa que expresa o a la que se refiere el nombre afectado por competente”.

Resulta evidente que etimológicamente, el término competencia posee numerosas acepciones y significados, por lo que es aplicable a distintos ámbitos tanto académicos como geográficos.

A este respecto, Echevarría (2001:14) señala la discordancia que puede ocasionar el idioma debido a “la frecuente mezcla de los vocablos competences y “skills”, en la literatura de lengua inglesa”, así “competences” en castellano tiende a traducirse por competencias y cualificaciones y “skills” como habilidades, destrezas, capacidades o talentos, “cuando en realidad, las universidades británicas utilizan el término “skill” en términos de competencia y cualificación”.

Por ello, el proyecto Tuning en el espacio europeo universitario C.E. (2002:22), indica que “los dos términos, habilidades y competencias, se expresan juntos para ofrecer un significado más integrador”.

Una vez acotado el origen etimológico del término, en el siguiente apartado se hace referencia a las diferentes definiciones o concepciones del mismo y, por tanto, a los diferentes enfoques o perspectivas bajo los que se utiliza.

### 3.1.2. Enfoques y perspectivas.

Al igual que con ocurre con el concepto de emprendedor, como se pudo ver en el capítulo 2 de esta tesis, el concepto de competencia también presenta falta de unanimidad respecto a su definición.

Perrenoud (2008: 23) afirma que “no existe una definición clara y unánime de las competencias puesto que la palabra, se presta a usos múltiples y nadie podría dar la definición”, entre otras causas como afirman Baartman et al. (2007)

por su afinidad o similitud a diferentes términos que le son intrínsecos como habilidad, destreza, capacidad, pericia, o actitud.

Por ello, “no resulta sencillo realizar una definición completa de un término tan abierto, dúctil y maleable como el de competencia. Desde la propia dificultad formal, hasta la relacionada con los posibles escenarios sobre los que planea, unido a la también existente carga ideológica, resulta ser un proceso sometido a continuas reformulaciones e interpretaciones”. (Olaz, Ortiz y Sánchez, 2011:17).

En consecuencia, el concepto de competencia variará en función de los ámbitos de estudio, enfoques o autor del mismo. Así, Olaz (2012:213) afirma que: “Si desde una perspectiva holística, la concepción de cada realidad es un todo distinto a la suma de las partes, la construcción del termino competencia es algo más que la suma de escenarios que concurren en su definición inicial”.

A partir del último tercio del siglo XX, son muchos los autores que han investigado acerca de las competencias, sobre todo desde ámbitos como la sociología del trabajo, psicología industrial, del trabajo y de las organizaciones, o el educativo.

Del Pino (1997), afirma que el termino competencia ya se venía utilizando en el ámbito de la pedagogía desde los años 20; Dávalos y Vera, (2017), consideran al sociólogo Parsons como el precursor de este término en los años 40; y Olaz (2018), menciona que ya en 1958 y 1959, Baldwin y Mayo, realizaron diversos estudios y experimentos<sup>21</sup> relacionados con el comportamiento social para identificar el talento potencial de los individuos. No obstante, la literatura sobre el tema, converge en que es el psicólogo McClelland, profesor de Harvard, a través de la publicación de un artículo en 1971, titulado “Testing for Competence Rather than Intelligence”, quien lo relaciona con el ámbito laboral, el trabajo y con el emprendimiento posteriormente.

---

<sup>21</sup> Los experimentos de Hawthorne desarrollados por Mayo (1959) en la Western Electric Company durante la década de los años 30 y que propician la creación de la “Escuela de las Relaciones Humanas”. (Olaz 2018:36)

McClellan, en un principio, concibe el término competencia como un valor añadido para el rendimiento laboral. Considera que relacionándolas o asociándola con variables individuales como el género, la etnia o la clase social, son útiles para medir el rendimiento laboral de la persona en el contexto (Olaz, 2011 y Olaz, y Brändle 2013).

Por ello McClellan, entiende que es preferible y conveniente “verificar” las competencias de los trabajadores en lugar de la inteligencia, pues identificar las actitudes de estos es clave para lograr el éxito empresarial.

Posteriormente, en la década de los 80, también en el ámbito laboral, Boyatzis (1982:21), colaborador de McClelland, distingue entre funciones, tareas y competencias, definiendo estas como “característica subyacente de la persona”, que se encuentra directamente relacionada con una actuación correcta o exitosa tanto en el ámbito laboral como fuera del mismo.

Paralelamente, desde el ámbito educativo, Bloom (1975) afirma que la enseñanza basada en competencias se sustenta en cinco grandes postulados 1) Todo aprendizaje es esencialmente individual. 2) El individuo, al igual que cualquier sistema, se orienta hacia la consecución de un conjunto de metas a lograr.3) El proceso de aprendizaje es más fácil cuando el individuo sabe que es exactamente lo que se espera de él. 4) El conocimiento preciso de los resultados contribuye a facilita el proceso aprendizaje y 5) Es más probable que un alumno haga lo que se espera de él y lo que el mismo desea, si tiene la responsabilidad en las tareas de aprendizaje.

Estos principios han servido de referencia para lo que hoy se conoce como educación en competencias.

De otro lado, en el ámbito de la sociología, Ortiz y Olaz (2017:4) señalan que “la sociología - especialmente la del trabajo - se ha aproximado al concepto de competencia con una visión crítica”.

Autores como Alonso et al. (2009) afirman que la concepción de las competencias ha trascendido más allá del ámbito del conocimiento e

investigación y se ha extrapolado al ámbito laboral donde se le reconoce una utilidad tangible y operacional.

Estos mismos autores señalan la necesidad de complementar los estudios sociológicos de las competencias con los provenientes de otros ámbitos como la psicología, pues entienden que el estudio de las competencias “conjuga la perspectiva sociológica y la psicológica, en tanto las competencias son adquiridas en un contexto social que va a determinar su posesión y posibilidades de desarrollo” (Ortiz y Olaz 2017:4).

Por su parte Olaz (2018a) destaca y cita entre los autores que han investigado y estudiado las competencias a Parsons (1949), que asociaba en sus estudios las capacidades innatas de las personas con los resultados; Baldwin (1958), que estudió el comportamiento como punto de partida a través del cual identificar el talento; o Mayo (1959), propulsor de la Escuela de las Relaciones Humanas.

En base a las numerosas investigaciones y estudios, es evidente el interés suscitado por las competencias desde el siglo XX a la actualidad. Por ello, numerosos autores procedentes de diferentes ámbitos, han seguido investigado acerca de las mismas y dotando al término de distintos matices bajo diferentes enfoques. Así han surgido multitud de definiciones acerca de las competencias, siendo algunas de las más destacadas y utilizadas por la literatura al respecto las que se representan en el cuadro 6.

Cuadro 6. Algunas definiciones del término competencia.

Autor	Definición de competencia
McClelland, (1975)	Características personales, enfoques de pensamiento, habilidades o conjunto de los conocimientos
Boyatzis (1982)	Características subyacente de la persona, rasgos conocimientos, y autopercepción positiva que se tienen como consecuencia un desempeño exitoso en el puesto de trabajo
Spencer y Spencer (1993)	Características personales: conocimientos, autoconcepto, habilidades y formas de comportarse o pensar
Cowling y James (1997)	Motivos, rasgos, conceptos de sí mismo, conocimientos y capacidades cognoscitivas y conductuales
Levy Leboyer (1997)	Repertorios de comportamientos eficaces en una situación determinada
Mulder (2001)	Capacidad de una persona para conseguir un objetivo con éxito
Zabalza (2003)	Conocimientos y habilidades necesarios para desarrollar una determinada actividad
De Haro (2004)	Conjunto de comportamientos relacionados entre sí y que son los responsables de un resultado excelente en el desempeño del puesto de trabajo
Mulder (2007)	Capacidad para utilizar el conocimiento, las habilidades y las actitudes profesionales
De Miguel et al(2006)	Suma de conocimientos, habilidades y destrezas, actitudes y valores
Perrenoud (2008).	Capacidad para identificar, interpretar, argumentar, y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer, el saber conocer
Sevillano et al (2009)	Valores, actitudes y motivaciones junto con conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas, inherentes a la persona, que esta aplica en un determinado contexto. y se siguen aprendiendo a lo largo de toda la vida
Ferreiro (2011)	Formaciones psicológicas superiores: conocimientos, habilidades, actitudes y valores, que sirven para desarrollar correctamente una tarea en un contexto determinado
Olaz, (2011)	Adquisición, estimulación y desarrollo de un conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades que favorecen la cualificación personal y profesional

Fuente: Elaboración propia.

Al igual que sucede con los autores, las instituciones u organismos también difieren en cuanto al concepto o concepción del término en función del ámbito (educativo o laboral) en el que actúen tal y como refleja el cuadro 7.



Cuadro 7. Definición de competencias. Instituciones públicas y organismos internacionales.

Organización o institución	Definición de competencia
Organización Internacional del trabajo (OIT) 2004	Conocimientos, aptitudes profesionales y el saber hacer, en un contexto específico
Proyecto DeSeCo de la OCDE	Combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivaciones, valores éticos, actitudes y otros componentes sociales y de comportamiento, que se utilizan para realizar las tareas de forma adecuada
Proyecto Tuning	Combinación dinámica de conocimientos, habilidades, capacidades y valores
AENOR (UNE 66173:2000 IN).	Cualidades y aptitud personal para aplicar conocimientos y habilidades”
UNE-ISO 19011	Capacidad para resolver problemas en determinado contexto
Parlamento Europeo Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (2007)	Capacidad para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales y metodológicas, en cualquier contexto

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar muchas de las definiciones coinciden en el uso de los términos: características, cualidades, capacidades, actitudes, conductas, comportamientos, conocimientos o habilidades; y a su vez estas palabras se incluyen mutuamente en su definición como se puede observar en las acepciones de la Real Academia de la Lengua Española:

- 1) Característica: Dicho de una cualidad: Que da carácter o sirve para distinguir a alguien o algo de sus semejantes.
- 2) Cualidad: Elemento o carácter distintivo de la naturaleza de alguien o algo.
- 3) Capacidad: Hace referencia a la aptitud.
- 4) Habilidad: Capacidad y disposición para algo, que significa aptitud.

Se podría afirmar que, a pesar de la falta de unanimidad en su definición, existe un cierto consenso mayoritario en cuanto a su concepción y respecto a las

variables que la integran, si bien el ámbito donde se aplique va a determinar su función, no así su significado esencial.

En este sentido, Van der Klink et al, (2007:78) entienden que el concepto de competencia puede clasificarse y en cierto modo, encontrar características coincidentes en función de diferentes perspectivas tales como el área geográfica, los modelos de aprendizaje o la finalidad de su utilización (cuadro 8) puesto que “el concepto puede considerarse desde distintas perspectivas y cada una conduce a matices algo distintos del concepto de competencia” (Van der Klink et al., 2007:77).

Cuadro 8. Perspectivas del concepto de competencia.

Perspectiva	Posición y acentos en la definición
Área geográfica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estados Unidos: Competency, Remite a comportamientos y personalidad que rigen en el rendimiento excelente</li> <li>- Inglaterra: Competence: Remite al poder rendir de acuerdo con los estándares preestablecidos</li> <li>- Alemania: Kompetenz: Remite a las amplias capacidades de actuación que permiten a un individuo realizar una tarea laboral. Se incluyen aspectos como el espíritu e identidad laboral</li> </ul>
Teoría del aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Constructivismo: Enfatiza la importancia de las convicciones, motivaciones y ambición como aspectos importantes del concepto de competencia; más interés en la ampliación de los participantes, en el desarrollo de las prácticas de aprendizaje basadas en competencias</li> <li>- Cognitivismo: Mayor énfasis en los aspectos enseñables de las competencias, más interés en el enfoque de arriba abajo del desarrollo de las prácticas de aprendizaje basadas en competencias</li> </ul>
Finalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reclutamiento y selección: Las competencias se componen por una parte de una combinación de potencias desarrollables y por otra de características personales no modificables o difícilmente modificables para una escala de funciones</li> <li>- Educación y aprendizaje: Se considera que las competencias se pueden aprender y seguir desarrollando</li> <li>- Evaluación de la función: Las competencias se definen en términos de tratamientos específicos dentro de una función</li> <li>- Recompensa por prestación: Las competencias se definen en términos de resultados deseados en una función. La competencia se considera como un pronóstico de las prestaciones laborales</li> </ul>

Fuente: Van der Klink et al (2007:78).

Al margen de la búsqueda de similitudes o diferencias respecto a su significado y en base a la literatura sobre el tema, concretamente en el ámbito laboral, y desde el punto de vista de la empleabilidad, se hace necesario evidenciar la relación existente entre los términos competencia y cualificación.

### 3.1.3 Competencias y cualificaciones.

Respecto a estos dos términos existe un debate acerca de cuál de ellos es consecuencia o causa del otro, hecho este que se puede apreciar en alguna definición de los mismos.

Así, la Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación profesional (BOE 20 junio 2002) en su art.7.2 define a la Cualificación profesional como “Conjunto de competencias con significación para el empleo, que pueden ser adquiridas mediante la formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral”. De otro modo, la Competencia se refiere como “Conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo”.

Estas dos visiones o procedimientos para reconocer la cualificación profesional, han ocasionado un debate en torno a qué se entiende por cualificación, a la naturaleza estática o dinámica de la misma, Gallar y Jacinto (1996a) y Stroobants (1999), citados por Olaz (2018:31) o sobre su carácter formal en comparación con el informal de las competencias que plantea Colardyn (1996).

A pesar de las distintas visiones, tal y como indica Olaz (2018:31) “la empleabilidad del sistema no deja de ser una cuestión armónica, donde la adecuación entre personas y puestos de trabajo no puede entenderse sin un necesario equilibrio entre cualificación y desarrollo competencial. En la medida que exista una correspondencia entre estas variables, será factible la construcción de una sociedad más igualitaria y abierta al vértigo del cambio”.

Así la unión de competencias, cualificación y por ultimo de las capacidades conforman una triada que “permitirán construir un mapa de recursos

sobre el que el individuo, grupo y la organización deben actuar siempre atentos a un entorno, buscando el mejor encaje posible” (Olaz 2018:32).

Por último y desde un prisma diferente, algunos autores consideran necesario que el concepto de competencia “transcienda su dimensión puramente funcionalista, ampliando su horizonte de estudio y de investigación más allá de los límites de la formación profesional y del aprendizaje de un trabajo, para considerarlo un aspecto constitutivo del aprender a pensar, de aprender no solo un trabajo específico sino a trabajar, de aprender a vivir, a ser, en el sentido de confluencia entre saberes, comportamientos, habilidades, entre conocer y hacer, que se realiza en la vida de los individuos, en el sentido de saber actuar en los distintos contextos de forma reflexiva y con sentido” (Alberici y Serreri, 2005:26),

Paralelamente a las diferentes y múltiples concepciones acerca de qué se considera competencias, han surgido igualmente diferentes enfoques teóricos que analizan, estudian, clasifican o tipifican las distintas variables que a su parecer conforman las competencias. Algunos de los criterios clasificatorios más destacados se exponen a continuación.

### III.2. Clasificación de las competencias desde diferentes enfoques.

Entre los numerosos autores y enfoques que han realizado clasificaciones de las competencias, se encuentran los siguientes:

#### 3.2.1. Gonczi (1994a).

Este autor se encuentra entre los primeros que realizan una clasificación de los enfoques teóricos acerca de las competencias.

Este en su caso, entiende que existen tres enfoques diferenciados entre sí:

1) Enfoque conductista: Las competencias se entienden como una conducta definida y concreta, asociada a una tarea también específica.

2) Enfoque genérico: Las competencias son entendidas como características individuales que son aplicadas en diferentes contextos y situaciones.

3) Enfoque integrado o relacional: Las competencias son resultado de una combinación compleja de atributos necesarios para llevar a cabo determinadas actuaciones en una situación específica

Tanto el enfoque conductista como el genérico, han recibido numerosas críticas, al primero se le tacha de reduccionista por no tener en cuenta ni los procesos individuales como aptitudes o habilidades, ni los procesos de grupo.

En cuanto al segundo, el enfoque genérico, es criticado entre otras causas, por no tener en cuenta el contexto a la hora de analizar las competencias.

### 3.2.2. Mertens (1996).

Mertens, realiza una clasificación en función del análisis de distintos factores o variables:

1) Análisis conductista: Se analiza el desempeño y las características de los trabajadores más cualificados y en base a ello se diseña el puesto de trabajo.

2) Análisis descriptivo: Se realiza una descripción competencial de los requerimientos del puesto de trabajo que la persona debe ser capaz de realizar.

3) Análisis constructivista: Se analiza y construye la competencia en función del contexto donde sea necesaria.

### 3.2.3. De Haro (2004).

Desde el ámbito laboral y bajo el prisma de la gestión de Recursos Humanos, entiende el estudio de las competencias en función del tipo de variable que representa, así las conceptualiza y clasifica, como una variable independiente, o como dependiente.

En la variable independiente se define la competencia como:

1) Rasgo o potencial (enfoque conductista) inherente a la persona, donde las competencias y el desempeño se retroalimentan, siendo ambas causa u origen la una de la otra.

Desde este enfoque las competencias vienen definidas por la personalidad y actitud de la persona y esto, es lo que determina el comportamiento y desempeño.<sup>22</sup>

2) Conducta o actuación observable en el desempeño (enfoque atribucional), desde este punto de vista el resultado prima sobre los rasgos o atributos de la persona, para hablar de competencia el requisito es la manifestación de un comportamiento dado.

3) Combinación de rasgos y conductas (enfoque holístico). Este enfoque busca el equilibrio entre las dos posturas anteriores y define la competencia como un conjunto de atributos inherentes a la persona pero que se desarrollan, aplican y observan en el desempeño de una determinada actividad.

Respecto a la segunda concepción como variable dependiente, las competencias son la consecuencia que lleva a alguien a comportarse o a realizar una acción de un modo determinado, no el origen ni la causa.

#### 3.2.4. Mulder, Weigel, y Collins (2008).

Estos autores, diferencian tres líneas de investigación (cuadro 9).

---

<sup>22</sup> Algunos autores que De Haro cita y que coinciden con esta perspectiva son: Spencer y Spencer (1993), Jiménez (1997) o Bueno (1998) que afirma que una competencia consta de tres elementos; Actitudes, Capacidades y Conocimientos, de otro lado, Peiró y Gracia (2001) la definen como conjunto de “conocimientos, aptitudes, habilidades, control y persistencia para hacer frente a las dificultades y barreras para alcanzar el desempeño, disposición para hacer y saber cómo desempeñar distintos roles”.

Cuadro 9. Enfoques o líneas de investigación de las competencias.

Enfoques	Objeto de estudio	Metodología	Autores
Conductista o Behaviourista	Características de una persona que están relacionadas con el desempeño efectivo de un trabajo y pueden ser comunes en otras situaciones	Entrevistas conductistas Demostración, observación y evaluación de los comportamientos o conductas	McClelland (1973, 1998)
Genérico.	Habilidades comunes que explican las variaciones en los distintos desempeños	Análisis estadísticos, que definen las características principales y genéricas de las personas que han realizado los desempeños más eficaces	Gonczi <i>et al.</i> (1995) Hager (1998). Barrica y Mount (1991) Mulder (1989); Nijhof y Mulder (1989); Mulder y Thijsen (1990)
Cognitivo	-Competencias generales cognitivas -Todos los recursos mentales que los individuos emplean para realizar las tareas importantes, para adquirir conocimientos y para conseguir un buen desempeño (Weinert, 2001)	- Modelos psicométricos sobre la inteligencia humana - Modelos de procesamiento de la información - Modelo piagetiano de desarrollo cognitivo	Chomsky (1980) Hodkinson e Issitt (1995)

Fuente: Elaboración propia en base a Mulder, Weigel, y Collins, (2007).

El enfoque conductista, cuyo precursor es McClelland (1998), parte de la importancia de la observación de los trabajadores exitosos y efectivos y de la determinación de qué es lo que los diferencia de aquellos menos exitosos, con el fin de aumentar el rendimiento en la empresa, optando como se ha mencionado anteriormente, por el uso del término competencia versus inteligencia. En este sentido, las competencias se adquieren a través de la formación y el desarrollo.

El enfoque genérico, trata de identificar las habilidades comunes de las personas más eficaces que explican las variaciones en los distintos desempeños.



La competencia en este sentido, está más relacionada “con un desempeño global y que sea apropiado en un contexto particular. No se trata de seguir recetas simplistas” Hager, (1998:533).

Desde el enfoque cognitivo, el concepto de competencia sería la suma de todos los recursos que el individuo posee y que pone en funcionamiento para llevar a cabo una tarea determinada o aprender (Weinert, 2001)

### 3.2.5. Enfoque socioemocional.

Por último, estos autores señalan un cuarto enfoque, el socioemocional, donde tal y como señala Olaz (2018:42) “se pone el acento en la similitud entre las competencias necesarias para una actuación exitosa en la sociedad (tales como la competencia en aprendizaje, la cooperación, la solución de problemas, el procesamiento de información, afrontar incertidumbre, la toma de decisiones en función de una información incompleta, la valoración del riesgo) y desarrollo de la competencia colaborativa(como sinónimo de aprendizaje socio constructivo”.

Estas investigaciones parten del estudio de las emociones para el análisis de las competencias. Algunos autores señalados por Olaz (2018) en este enfoque son Sevinc (2001), Nel (2001), Humphrey et al (2001) Stangg y Gunter (2002) y Olaz y Ortiz (2016, 2017).

De otro lado Tobón et al., (2010), (citados por Olaz, 2018), mencionan el Instituto CIFE (Centro de Investigación en Formación y Evaluación) que identifica cuatro grandes enfoques con mayor impacto en la educación a nivel mundial: funcionalista, conductual, constructivista y socio formativo.

Cuadro 10. Enfoques Instituto CIFE.

Enfoques Instituto CIFE	Base del estudio	Países donde se desarrollan
Funcionalista	Realizan un análisis de las competencias a partir del contexto externo, realizando una descripción formal de las mismas	Canadá, Inglaterra, México, Finlandia y Colombia
Conductual - Organizacional	Se centra en las competencias clave que necesita la organización	Mundo anglosajón
Constructivista	Se estudia el entorno con el objeto de adaptarse a los retos del mismo	Francia, Finlandia y Brasil
Socioformativo	Su análisis parte de la interpretación, argumentación y resolución de problemas y retos personales	México, Bolivia, Colombia, Venezuela, Chile y España

Fuente: Elaboración propia en base a Olaz (2018:42-43).

### 3.2.6. Enfoque geográfico.

Desde otra perspectiva, Escobar (2005), bajo un prisma geográfico, diferencia entre el enfoque anglosajón y el enfoque francés. Por su parte Olaz (2018), en base a Guerrero y Alcaraz (2009), añade el enfoque estadounidense, y se refiere a ellos como corrientes de pensamiento o enfoques relacionados con el ámbito geográfico (cuadro 11).

Cuadro 11. Enfoques gestión por competencias.

Enfoque	Perspectiva	Autores
Estadounidense	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se centra en la actuación a través de la observación de los comportamientos, pues considera más factible actuar partiendo de esta base, que desde los motivos o rasgos de carácter de los individuos</li> </ul>	McClelland Boyatzis
Anglosajón	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se centra en el contenido del puesto de trabajo y su relación con la estrategia global de la organización</li> <li>- Se orienta hacia las competencias genéricas y universales</li> <li>- Las competencias reflejan una serie de valores que en muchos casos aglutinan la misión y el plan estratégico, lo que posibilita que aquellas «requeridas» por la organización, puedan ser identificadas a través de un panel de expertos</li> <li>- Se requiere definir una serie de indicadores observables que actúen como los agentes que causan los rendimientos superiores (variables predictoras o agentes causales)</li> </ul>	Boyatzis Prahalad
Francés.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Centrado en la persona</li> <li>- Considera las competencias como una mezcla indisoluble de conocimientos y experiencias laborales en una organización específica (competencias + experiencias + conocimientos + rasgos de personalidad) / que son las que permiten capacitar a las personas para que éstas puedan ejercer de la mejor manera posible sus funciones</li> <li>- Enfatiza en la existencia de competencias específicas</li> <li>- Entiende que los test de aptitudes, así como los de coeficiente intelectual, son instrumentos predictivos muy importantes en la gestión de las competencias</li> </ul>	Levy - Leboyer

Fuente: Elaboración propia en base a Escobar (2005:37-38) y Olaz (2018:55).

Como se puede observar, el modelo estadounidense entiende que es más pragmático el estudio de las competencias a raíz de observar los comportamientos de los trabajadores, que ahondar en la subjetividad de la motivación y personalidad de los mismos.

En cuanto al enfoque francés y anglosajón, son prácticamente antagónicos, sobre todo en cuanto a la metodología. Mientras el enfoque anglosajón, se centra en el puesto de trabajo y las competencias genéricas, el francés, lo hace en la persona y en las competencias específicas.

Si bien, ambos reconocen la utilidad de los test de inteligencia, mientras que para el enfoque anglosajón no son suficientes por sí solos, y habría que complimentarlos con el establecimiento de indicadores observables, para el enfoque francés son esenciales en cuanto a la gestión por competencias.

Resulta evidente que al igual que ocurre con la definición del término competencia, la disparidad de planteamientos en cuanto a la forma de abordar el estudio de las mismas varía en función del ámbito de estudio, no obstante, a modo de síntesis y en cuanto a los enfoques de gestión por competencias, Escobar (2005:36-37) señala que: “Según McClelland, los enfoques de competencias que se encuentran hoy en el mercado - sobre los cuales refiere que en su esencia reducen todas las posibilidades de aplicación de las competencias - comparten una serie de puntos comunes”.

1) De manera individual, las competencias reciben tanto un nombre como una definición concreta...

2) A través de la observación de las conductas, se puede determinar el grado o nivel de adquisición que posee un individuo de una determinada competencia..

3) Todas las competencias se pueden aprender y desarrollar a través de formación o experiencia, esto no es inmediato y requiere un proceso.

4) Cada puesto de trabajo se asocia a unas determinadas competencias y el nivel que de ellas debe poseer el perfil de trabajador seleccionado para dicho puesto. Con el nivel evaluado de cada competencia se obtendrán desajustes que habrá que analizar.

### 3.2.7. Otros modelos explicativos de las competencias.

Para finalizar este epígrafe, cabe señalar la selección de algunos modelos explicativos realizada por Olaz (2018) con el objeto de ayudar a una mejor comprensión de la potencialidad de las competencias en el ámbito laboral (cuadro 12).

Cuadro 12. Modelos explicativos de las competencias.

Modelo	Autores
El modelo de Procesos	Le Boterf (1995)
El modelo Profesionalizante	Cheetman y Chivers (1998)
El modelo Explicativo	Navío (2005)
El modelo Tridimensional	Olaz (2011)
El Emotional Competence Inventory	Hay Group-McClelland Center for Research and Innovation (2005)

Fuente Elaboración propia en base a Olaz (2018).

- 1) El modelo de procesos Le Boterf (1995) pone en valor los recursos que el individuo posee y utiliza para llevar a cabo su actividad profesional, a pesar que la influencia del entorno pueda condicionar la puesta en práctica de dichos conocimientos, recursos, cualidades o aptitudes.

Este autor, entiende que dichos recursos o competencias evolucionan en función de las experiencias laborales, el aprendizaje o a través de la formación.

- 2) El modelo Profesionalizante, Cheetman y Chivers (1998) considera que la autopercepción competencial y su aplicación al trabajo realizado, se verá condicionada y modificada en función del contexto en el que se desarrolla dicha actividad laboral. Bajo este prisma, el entorno determinaría las competencias del individuo.

En este sentido, para Olaz (2018), las competencias no pueden entenderse al margen del contexto puesto que este es variable, debiendo adaptarse las competencias o redefinirse en función del escenario donde se deban desarrollar.

- 3) El modelo Explicativo de Navío parte de las capacidades como elemento vertebrador para la posterior adquisición de los conocimientos, procedimientos, actitudes o valores que lo dotan de los recursos necesarios para adquirir las competencias.

Aunque se posean estos recursos, si no se dinamizan y se ponen en valor, no se es competente ni se adquieren las competencias necesarias para llevar a cabo con éxito una determinada función.

- 4) El modelo tridimensional de Olaz (2011:609-610). Este modelo se basa en la concepción de competencia como resultado de la interacción de los conocimientos, capacidades y habilidades que posee una persona.

Los conocimientos desde una perspectiva teórico práctica, son entendidos como aquellos que se adquieren a través de la formación reglada o desde otros ámbitos y experiencias individuales.

Las capacidades, como pueden ser la iniciativa, la motivación por el logro o la confianza en uno mismo, entre otras, son entendidas como características naturales de las que todo el mundo dispone y utiliza para gestionar determinadas situaciones, pero que cada persona desarrolla en mayor o menor medida. Este desarrollo desigual estaría influenciado por aspectos ambientales y ecológicos.

En cuanto a las habilidades son concebidas como “ciertas destrezas no necesariamente innatas, ni tan siquiera sospechadas por el propio individuo, que, al ser «descubiertas» por la necesidad de incorporarlas al puesto de trabajo y debidamente entrenadas, permiten un mejor desarrollo instrumental de las mismas por parte de la persona en relación con su puesto de trabajo” (Olaz 2018:53)

Algunas de estas habilidades serian la presentación de ideas, trabajo en equipo, dirección de reuniones, o resolución de conflictos entre otras.

Tal y como indica Olaz (2018), la aceptación de este esquema tridimensional, facilitaría la implantación de un modelo de gestión por competencias, así como la mejor adaptación de la persona al puesto de trabajo.

Por último, se considera necesario mencionar un modelo que ocupa un lugar destacado en esta tesis y que se recoge en el siguiente punto:

- 5) El Emotional Competence Inventory desarrollado por Hay Group-McClelland Center for Research and Innovation (2005), es un modelo basado en 4 dimensiones que engloban 18 competencias.

A continuación se señalan las principales competencias:

Dimensión 1: Competencias relacionadas con el autoconocimiento personal. Proporciona información sobre el grado de conocimiento emocional del individuo, así como de las fortalezas y debilidades de carácter y cómo ello repercute en el nivel de autoconfianza.

Dimensión 2: Se orienta a la detección de las pulsiones del individuo en términos de fijación de objetivos y metas - logros -, capacidad para tomar la iniciativa ante las oportunidades; coherencia; adaptabilidad a los cambios y actitud positiva ante los acontecimientos vitales.

Dimensión 3: Identificar en el individuo los principios de alteridad. Se trata de una de las competencias clave, especialmente cuando de trabajo se trata, ya que posibilita la interpretación de los estados de ánimo, prioridades y expectativas del grupo, lo que resulta de suma utilidad en el trabajo en equipo.

Dimensión 4: Indaga en los aspectos que tienen que ver con la gestión de las relaciones interpersonales, desde la capacidad de liderazgo de iniciativas y cambio organizacional, hasta la evaluación de las competencias para trabajar en equipo, pasando por las habilidades persuasivas de la persona. Todas ellas configuran una de las dimensiones clave para el desarrollo del individuo en las organizaciones.

### III.3. Escenarios.

Una vez contextualizada la investigación de las competencias a través de las diferentes definiciones, enfoques o modelos, los siguientes epígrafes se centran en el desarrollo que éstas han tenido en tres de los ámbitos relacionados directamente con el emprendimiento femenino, así como, en la tipificación que de ellas se ha hecho en los mismos.

#### 3.3.1. Ámbito Educativo: Competencias educativas.

Previamente a la exposición acerca de la clasificación o tipología que desde este ámbito se hace respecto a las competencias, es preciso señalar la disparidad o descoordinación entre la oferta educativa y la demanda del mercado de trabajo.

Esta realidad, afecta negativamente ambos ámbitos.

De un lado tiene como consecuencia el desempleo de los estudiantes al no encontrar una salida profesional relacionada con los estudios efectuados.

De otro lado, se encuentra relacionado con el fracaso empresarial pues los empresarios no encuentran trabajadores cualificados o con las competencias necesarias para las demandas específicas de su empresa. Igualmente afecta directamente a la persona del emprendedor cuando no posee las competencias necesarias para emprender y hacerlo con éxito.

Esta situación ha llevado a que, desde Europa, se hayan adoptado numerosas medidas a través de diferentes políticas para coordinar ambos ámbitos y poner solución a este problema.

Desde hace más de una década “estas medidas se han orientado, entre otras cuestiones, a la consecución de la ‘flexiseguridad’ en el trabajo y al aprendizaje a lo largo de la vida en términos de competencias y resultados del aprendizaje, a la vez que plantean la necesidad de una armonización de los diferentes planes de estudio europeos” (Alonso et al.2009:38).

Así, en la Conferencia Inaugural de la Cumbre de Lisboa (2000), en el contexto político de la estrategia europea para el empleo, la Comisión y los Estados miembros definieron el aprendizaje a lo largo de la vida como “todas las actividades formales e informales de aprendizaje con un fin determinado, realizadas de manera continua con el objetivo de mejorar las cualificaciones, los conocimientos y las competencias”.

El proyecto Tuning, impulsado por la Unión Europea y posteriormente el proyecto Definición y Selección de Competencias (DeSeCo, 2000 y 2005), que promueve la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), son dos de las medidas más relevantes adoptadas desde Europa.

Posteriormente, la Unión Europea estableció un marco de referencia educativo europeo con ocho competencias clave (cuadro 13).



Cuadro 13. Competencias educativas clave para la Unión Europea.

Competencias educativas	
1.	Comunicación en la lengua materna
2.	Comunicación en lenguas extranjeras
3.	Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología
4.	Competencia digital
5.	Aprender a aprender
6.	Competencias interpersonales, interculturales y sociales, y competencia cívica
7.	Espíritu emprendedor
8.	Expresión cultural

Fuente: Elaboración propia en base a Informe de Comisión Europea (2004).

En este contexto - y desde un prisma pedagógico -, tal y como afirma Coll (2007:34), “el discurso de las competencias ha ido ganando terreno de forma progresiva en todos los ámbitos y niveles de la educación formal, desde la educación superior hasta la educación infantil, convirtiéndose en muchos países en un enfoque dominante. Su adopción por muchas Administraciones educativas y por instituciones e instancias internacionales orientadas a formular recomendaciones curriculares y a promover evaluaciones de rendimiento en una perspectiva comparada es, sin duda, un factor importante para entender esta rápida difusión y penetración del concepto de competencia y de las propuestas y planteamientos educativos acordes con él”.

Así, progresivamente el concepto de educación ha ido evolucionando y cambiando. Actualmente la educación no solo es identificable con la formación formal en un determinado periodo vital, sino que abarca además otros tipos de formación no reglada que se puede adquirir en cualquier momento. A ello se le suma la adquisición de competencias a lo largo de toda la vida académica y laboral.

En España, siguiendo las directrices europeas, en 2002 se establece el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, definiendo como competencia “el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el

ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y del empleo” (L.O. 5/2002).

Al año siguiente en 2003, el R.D. 1128/2003 por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, define a la cualificación profesional como “el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral”.

De otro lado, la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) en base al proyecto Tuning), también adoptó un modelo único de diseño basado en las competencias, exigiéndose en las convocatorias de la ANECA de 2003 y 2004 para el diseño de Planes de Estudios y Títulos de Grado, adecuarse a unas líneas directrices y orientaciones en este sentido.

En cuanto a la educación primaria y secundaria, en 2006, el Ministerio de Educación y Ciencia, establece los Decretos de Enseñanzas Mínimas para la Educación Primaria y Secundaria obligatoria (BOE, 08/12/06 y 05/01/07), ampliando así, el concepto de competencias básicas a toda la etapa de escolaridad obligatoria en España.<sup>23</sup>.

En base a lo expuesto se puede afirmar que “se está reconociendo la necesidad de formar profesionales competentes, no de graduar a profesionales. Esta sutil diferencia evoca un conjunto de competencias nuevas, con la intención de que puedan transferirse de un empleo a otro, disminuyendo el riesgo de obsolescencia y mejorando por tanto la empleabilidad” (Méndez, 2013:54).

### 3.3.2. Ámbito laboral: Competencias laborales.

En cuanto al ámbito laboral, siguiendo a Tobón (2015), las competencias laborales se clasifican en: 1) básicas (trabajo en equipo, resolución de problemas), 2) obligatorias (titulación necesaria para ejercer una determinada actividad laboral), 3) optativas y 4) adicionales (ambas serían un “plus” que puede mejorar o no la empleabilidad en función del trabajo que se realice).

---

<sup>23</sup> Referencia básica en la introducción de las competencias en el sistema educativo español, son las leyes: LOGSE( Ley 1/1990, de 3 de octubre, Ley Orgánica General del Sistema Educativo; BOE 04/10/90) (Art. 6.1) Ley Orgánica de Educación (LOE) (Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, BOE 04/05/06)

De otra parte, el Informe ejecutivo realizado por la Unidad de Estudios de la ANECA (2007), denominado “*El Profesional flexible en la Sociedad del Conocimiento*”, establece dieciocho competencias, que supuestamente exige el mercado laboral (cuadro 14).

Cuadro 14. Competencias requeridas en el mercado laboral.

Competencias laborales	
1.	Dominio de su área o disciplina
2.	Capacidad para trabajar en equipo
3.	Conocimientos de otras áreas o disciplinas
4.	Capacidad para movilizar las capacidades de otros
5.	Pensamiento analítico
6.	Capacidad para hacerte entender
7.	Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos
8.	Capacidad para hacer valer tu autoridad
9.	Capacidad para negociar de forma eficaz
10.	Capacidad para utilizar herramientas informáticas
11.	Capacidad para rendir bajo presión
12.	Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones
13.	Capacidad para detectar nuevas oportunidades
14.	Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas
15.	Capacidad para coordinar actividades
16.	Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes
17.	Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva
18.	Capacidad para redactar informes o documentos

Fuente: ANECA (2007).

Si bien los listados acerca de las competencias necesarias, tanto en el ámbito educativo como en el laboral, facilitan la comprensión de que se demanda en cada uno de ellos, a modo de crítica y tal como afirma Alonso et al. (2009)

Como se ha mencionado anteriormente, además del desempleo y del fracaso empresarial, debido a la escasa coordinación entre el ámbito educativo y laboral, tiene además como consecuencia que los empresarios en base a la formación que una persona le presuponga unas determinadas competencias que en

realidad no posee y de otro lado los titulados no encuentran como visibilizar otras competencias distintas a las que se le presuponen por su formación

Por ello, se hace necesaria la búsqueda de coordinación entre titulados y empleadores para la determinar la formación y cualificación necesaria, así como la puesta en valor de determinadas competencias personales que no se adquieren mediante dicha formación

Los ámbitos educativo y laboral convergen a su vez con el ámbito del emprendimiento, pues las conclusiones del Consejo de 12 de mayo de 2009 sobre un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación («ET 2020»), alude a la importancia de formación en competencias emprendedoras como la iniciativa, la creatividad, o las competencias digitales entre otras

La necesaria coordinación entre el ámbito educativo y laboral, ha evidenciado que “la formación del estudiante debe ser enfocada hacia el desarrollo de su capacidad de emprender. Este modelo se acerca más a la realidad de un mundo escaso en empleos y necesitado de iniciativas ocupacionales” (Méndez, 2013:54).

### 3.3.3. Ámbito empresarial: Competencias emprendedoras.

Las competencias emprendedoras se definen en términos generales, como aquellas que permiten a los sujetos desarrollar un proyecto emprendedor con el que pueden generar crecimiento económico y cohesión social (Rodríguez, 2011:305).

De otro lado, tal y como afirman Alda et al. (2012:1063) “las competencias del emprendedor son las que permiten desempeñar adecuadamente las funciones y tareas que es preciso llevar a cabo en un contexto y en una situación determinada. Por ello, el análisis de las fases del proceso emprendedor y de las funciones y tareas propias de cada etapa se vincula directamente con el perfil competencial de la persona emprendedora, esto es, con la concreción de las competencias que debe tener una persona para poder emprender”.

A este respecto, son numerosos los autores que han tipificado las competencias que debe tener un emprendedor, pero no tantos los que han considerado la variable género en sus investigaciones.

#### III.4. Competencias emprendedoras en función de género.

Como se ha señalado son pocos los estudios que han empleado la perspectiva de género en el análisis competencial del emprendimiento.

Olaz y Ortiz (2016:29) aluden a cuatro de los estudios que sí la consideran, y que realizan una comparativa o distinción entre hombres y mujeres respecto al análisis competencial en el ámbito del emprendimiento:

1) Ruiz et al. (2012) en su análisis sobre la Actividad Emprendedora de las mujeres en España (2005-2011), concluyen que la autopercepción de los hombres acerca de la posesión de las competencias Autoconfianza emprendedora, Tolerancia al riesgo y el Reconocimiento de oportunidades es mayor que la de las mujeres

2) Ventura y Quero (2013) en su estudio sobre factores explicativos de la intención de emprender en la mujer, revela otros aspectos tales como: la valoración del resultado; la autoconfianza; los antecedentes familiares; el capital social y la intención de emprender como aspectos competenciales significativos del emprendimiento femenino.

3) El estudio realizado por la Asociación Española de Mujeres Empresarias, ASEME (2015) acerca de las causas de la poca representación de las mujeres en determinados sectores y segmentos empresariales de la Comunidad de Madrid y donde se extraen el siguiente conjunto de competencias: 1) Deseo de independencia; 2) Asunción de riesgos; 3) Carácter positivo y emprendedor; 4) Motivaciones personales relacionadas con el conocimiento del sector o conocimiento del mismo 5) Creatividad y carácter innovador; 6) Habilidades en gestión y administración (autoeficacia); 7) Relaciones interpersonales reforzadas, habilidades sociales, proactividad; 8) Integración en empresa de familiares/amigos/conocidos.

4) El estudio sobre “Mujer y Emprendimiento desde una Perspectiva Competencial” (Olaz y Ortiz, 2016; Ortiz y Olaz, 2016), en el marco del Proyecto “Mujer y Emprendimiento desde una Perspectiva Competencial (2016) donde las investigaciones realizadas toman como referente el Emotional Competence Inventory (ECI, 2005)<sup>24</sup> y adaptan el modelo para analizar el emprendimiento de la mujer a partir de cuatro grandes dimensiones competenciales:

- 1) Autoconocimiento personal.
- 2) Autogestión.
- 3) Conciencia social.
- 4) Gestión de relaciones.

Estas cuatro dimensiones se constituyen a su vez de dieciocho competencias (cuadro 15).

---

<sup>24</sup> Este modelo se desarrolla por Hay Group, McClelland Center for Research and Innovation (2005) y cuenta con varias validaciones previas, Sevinc (2001), (Humphrey et al., 2001) o (Van Skle, 2004) entre otros. Además dos estudios examinaron la validez discriminante de la ECI con respecto a otros instrumentos de medición (Murensky, 2000) y Byrne (2003), concluyendo la idoneidad en la arquitectura del constructo. Olaz.(2018:54)

Cuadro 15. Competencias emprendedoras.

Competencias seleccionadas en el proyecto “Mujer y emprendimiento desde una perspectiva competencial” (2016).	
1.	CONCIENCIA EMOCIONAL: Reconocimiento de las propias emociones y sus efectos
2.	AUTOEVALUACIÓN: Conocimiento de las fortalezas y limitaciones de uno mismo
3	AUTOCONFIANZA: Sentido de autoestima y de las capacidades personales propia
4.	AUTOCONTROL EMOCIONAL: Contención de emociones e impulsos nocivos
5.	TRANSPARENCIA: Integridad y actuación congruentemente con los propios valores
6.	ADAPTABILIDAD: Flexibilidad ante los cambios
7.	LOGRO: Impulso por satisfacer y mejorar objetivos propios de la excelencia
8.	INICIATIVA: Disposición para actuar sobre las oportunidades que se presentan
9.	OPTIMISMO: Capacidad para insistir en la consecución de objetivos pese a obstáculos
10.	EMPATÍA: Capacidad para interiorizar sentimientos y perspectivas de los demás actuando activamente en sus preocupaciones
11.	CONCIENCIA ORGANIZACIONAL: Capacidad para interpretar corrientes emocionales de un grupo y relaciones de poder existentes
12.	ORIENTACIÓN DE SERVICIO: Anticipar, reconocer y satisfacer las necesidades de los clientes
13.	DESARROLLO DE PERSONAS: Detección de las necesidades de desarrollo de las personas así como el fortalecimiento de sus capacidades
14.	LIDERAZGO INSPIRADOR: Inspirar a las personas bajo un liderazgo efectivo
15.	CATALIZAR EL CAMBIO: Iniciar o propulsar la gestión del cambio
16.	INFLUENCIA: Implantar actividades orientadas a la persuasión
17.	GESTIÓN DE CONFLICTOS: Negociación y resolución de desacuerdos
18.	TRABAJO EN EQUIPO Y COLABORACIÓN: Trabajar con otros hacia metas compartida. Crear sinergia de grupo en la búsqueda de objetivos colectivos

Fuente: Olaz y Ortiz (2016).

En este último estudio se basa esta tesis para el análisis de las competencias de las mujeres emprendedoras en la ciudad de Lorca, donde se ha tomado como referencia las dimensiones y competencias seleccionadas en dicha investigación, tal y como se expondrá en el siguiente capítulo, en el que se aborda la metodología seguida.

En relación con el aspecto metodológico -y para finalizar este capítulo en el que se han señalado los aspectos más relevantes en el estudio de las competencias-, quedaría incompleto sin la exposición de las herramientas necesarias para identificar y evaluar las competencias.

### III.5. Técnicas o herramientas utilizadas para la identificación de competencias.

Tal y como afirma Olaz, (2018:75), “evaluar competencias no es nada sencillo ya que no son fácilmente medibles, requiriéndose una integración de procesos, procedimientos, métodos, criterios, herramientas, instrumentos y pruebas para ajustarse mejor al elemento que se quiere medir”.

A esta dificultad se suma el debate existente y prolongado en el tiempo, sobre todo en el ámbito de estudio de las ciencias sociales, acerca de la idoneidad o rigurosidad de las técnicas de investigación cualitativas frente a las cuantitativas.

Sin ánimo de entrar en dicho debate acerca de cuál de los dos métodos es el más idóneo, riguroso, preciso o adecuado, en un determinado ámbito de investigación (cuestión esta última que se entiende debe quedar al criterio del investigador), en este trabajo, se coincide con la opinión de numerosos autores (Sieber, 1973; Alvira,1983; Ortí, 1999; Olaz, 2008 ) que abogan por una complementariedad necesaria de ambos métodos para el enriquecimiento de la investigación, puesto que los hechos sociales están compuestos tanto de elementos simbólicos como de elementos medibles (Ortí, 1999).

Así pues, algunas de las técnicas o herramienta más utilizadas para la medición de las mismas, recogidas por Olaz (2018: 76-90) se plasman en el siguiente cuadro.



Cuadro 16. Tipos de técnicas o herramientas para el estudio de las competencias.

	Técnicas o Herramientas	Cuantitativa	Cualitativa
1.	Técnica de incidentes críticos	*	
2.	La rejilla de Kelly		X
3.	Centros de Evaluación	*	X
4.	La técnica de grupo nominal	*	X
5.	Feedback 360 grados	*	
6.	Historias de vida	*	
7.	Role Playing	*	
8.	Simulación de condiciones		X
9.	El método Delphi		X
10.	Entrevistas cualitativas		X
11.	Entrevistas de desempeño	*	
12.	Grupos de discusión		X
13.	Focus group		X
14.	El grupo triangular		X
15.	Observación participante		X
16.	Encuestas	*	
17.	Brainstorming		X

Fuente: Olaz (2018:74).

Si bien cualquiera de estas herramientas podría facilitar el estudio de las competencias en las mujeres emprendedoras, en base al contexto en el que se desarrolla la presente investigación, se ha optado por la Técnica de Grupo Nominal y la Entrevista en Profundidad.

Ambas técnicas se explicarán y desarrollarán el siguiente capítulo donde, tal y como se ha indicado anteriormente, se alude a la metodología de la presente investigación.



## CAPITULO IV

---

## METODOLOGÍA



## CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA.

En la elección de la metodología para realizar una investigación, el objeto de estudio es la premisa de la que se parte. Igualmente, la identificación de las variables que lo componen o influyen en el mismo, es determinante para decidir qué enfoque o metodología es más adecuada para acercarse a su estudio.

La premisa de la que se parte en esta investigación es que en la iniciativa emprendedora y especialmente en la de las mujeres, el contexto sociocultural y las competencias adquiridas en el mismo son determinantes, pues “si bien todo proceso emprendedor tiene un carácter individual, no es menos cierto que también responde a circunstancias sociales, familiares y contextuales” (Ortiz y Millán, 2011:225).

En esta misma línea, Paturel (1997) en un esquema que denomina “la coherencia del proyecto” alude al contexto como factor relevante en la creación de una empresa además de las aspiraciones o motivaciones del creador, sus competencias y recursos.

Por ello, “desde distintas ramas de las ciencias sociales (sociología, antropología y psicología social) se plantea que los seres humanos son producto del entorno donde se desarrollan, en consecuencia, se puede afirmar que el comportamiento de los empresarios, a la hora de decidir crear una empresa, se verá influenciado por los factores del entorno” (Casero et al 2005:221).

De otro lado y desde el ámbito económico, el contexto (como variable moduladora del emprendimiento) es entendido como aquel lugar que ofrece mayores beneficios fiscales y mercados de trabajo donde sería más rentable crear una empresa, sin embargo, en la misma línea que lo argumentado anteriormente en cuanto al contexto, algunos autores como Penning (1982) han constatado otro factor que influiría o determinaría la decisión emprendedora y que escaparía a la lógica económica en determinados casos, por ejemplo la ubicación geográfica.

Al respecto, Cooper (1973) afirma que los empresarios le conceden un mayor valor a la ubicación geográfica de la empresa (zonas geográficas que conocen

porque habitan o han residido con anterioridad en ellas) frente a factores de tipo económico, político o legislativo que incluso inclinarían la balanza hacia ellos en caso de un análisis coste-beneficio. (De Lara et al 2006: 10)

Bajo este prisma o perspectiva, se podría enmarcar el estudio del emprendimiento en la ciudad de Lorca tras los terremotos de 2011, y las posteriores inundaciones de 2012 donde, a pesar del contexto económico y social tan adverso, han sido muchas las iniciativas emprendedoras.

Al respecto, Herrera y Rodríguez (2017:6) afirman que “las catástrofes dejan importantes lecciones sobre el comportamiento de los sistemas socioeconómicos, de manera específica cuando se hace referencia al sistema empresarial” pues los emprendedores inciden directamente en la reactivación económica de sus poblaciones.

Dicho planteamiento, es compartido por Ayala y Manzano (2014), quienes afirman que las zonas afectadas por desastres naturales necesitan una pronta recuperación económica que debe realizarse a través del emprendimiento motivado por oportunidad más que por necesidad.

De otro lado, partiendo de la competencia resiliencia como respuesta óptima ante estas circunstancias tan adversas, dichos autores, consideran que “los criterios de análisis que determinan la capacidad dinámica de aprendizaje y adaptabilidad para la autoorganización en respuesta a perturbaciones internas o externas son: visión empresarial, emprendimiento, ambiente empresarial, comportamiento de la empresa frente al desastre y actividad empresarial femenina.” (Herrera y Rodríguez, 2017:6)

En la misma línea, Ayala y Manzano (2014) afirman que “al ser el emprendimiento necesario para la recuperación de zonas afectadas por desastres de origen natural, deben considerarse tres elementos: resiliencia, ingenio y optimismo, factores que, de acuerdo con estos autores, son más evidentes en las mujeres” (Herrera y Rodríguez, 2017:6).

Estos tres elementos, se podrían denominar igualmente competencias necesarias para afrontar determinadas circunstancias socioeconómicas.

En base al planteamiento expuesto, el análisis de las variables: contexto, género, emprendimiento y competencias desde un punto metodológico, parecen reclamar una fundamentación cualitativa en la que el discurso se convierte en un elemento clave en la comprensión del proceso.

Así, se ha considerado que la metodología cualitativa es la más adecuada para esta investigación, pues “es un modo de encarar el mundo de la interioridad de los sujetos sociales y de las relaciones que se establecen con los contextos y los actores sociales” (Galeano 2003: 16) y tal como afirman Taylor y Bogdan, (1994:16): “la realidad que importa es la que las personas perciben como importante”.

Una vez expuestos los planteamientos y la finalidad de la presente investigación, el siguiente paso es definir los objetivos e hipótesis de la misma.

#### IV.1. Objetivo e hipótesis de la investigación.

El objetivo general de esta investigación ha sido conocer los factores que modulan el emprendimiento femenino en la ciudad de Lorca tras los terremotos de 2011, así como, las competencias que conlleva dicha iniciativa.

Este objetivo, ha llevado al planteamiento de varios objetivos parciales o específicos:

- 1) Diagnosticar los escenarios que explican y modulan positiva o negativamente el emprendimiento femenino.
- 2) Identificar las variables clave que fomentan o por el contrario dificultan el emprendimiento.
- 3) Conocer las características del emprendimiento femenino en el contexto de la ciudad de Lorca y la influencia de los terremotos de 2011, en la decisión emprendedora.
- 4) Conocer y comprender los conocimientos, capacidades y habilidades (competencias) que promueven el emprendimiento femenino o por el contrario, aquellos que también podrían limitarlos.
- 5) Proponer un conjunto de recomendaciones y buenas prácticas en diferentes ámbitos como el educativo o el económico.

Las hipótesis de esta investigación se plantean a partir de la pregunta respecto a qué factores son más influyentes o determinantes en el emprendimiento femenino.

Como ya se indicó, se parte de la premisa que explica que en la iniciativa emprendedora “confluyen una serie de factores y agentes que explican la iniciativa económica que tiene como resultado el emprendimiento, así como su viabilidad, desarrollo y posibilidad de supervivencia. Entre esos factores se podría hablar de dos grandes grupos. Por una parte, los elementos formales, como son el económico, institucional, laboral o educativo-formativo y, por otra parte, aspectos informales como son los culturales, psicológicos o familiares.” (Ortiz y Olaz 2018:21-22).

Sin descartar la influencia de todos ellos respecto al emprendimiento, algunos estudios de género (Bruni et al., 2004; Álvarez et al., 2012) apuntan a la mayor prevalencia de los factores informales como componentes diferenciales del emprendimiento en función de género.

De otro lado, diversos estudios (Brush, 1992; Dolinsky y Caputo, 2003) constatan que mientras en los hombres se potencia la autopercepción positiva de competencias para emprender, en las mujeres se fomenta la autopercepción negativa en cuanto a la misma.

En base a estos argumentos se plantea la primera hipótesis de esta tesis, donde se considera (extrapolando los términos factores formales e informales al ámbito competencial y al contexto sociocultural) que existe una prevalencia de las competencias actitudinales respecto a las aptitudinales en cuanto al emprendimiento femenino, así como, de los factores informales frente a los formales respecto al emprendimiento de las mujeres.

La segunda hipótesis, -en base a la literatura ya mencionada en este sentido- parte de la influencia que el contexto sociocultural y la idiosincrasia de la comunidad ejerce sobre las iniciativas emprendedoras de las mujeres, en este sentido se considera que la construcción de género, la educación familiar y los referentes femeninos en determinadas culturas es decisoria respecto al futuro laboral de las mujeres.



Los objetivos marcan el camino a seguir y la metodología adecuada para ello. En este sentido, a continuación, se realiza una breve exposición acerca de la disyuntiva que se suele generar la elección de dicha metodología y se justifica la elegida en esta tesis.

#### IV.2. Aspectos metodológicos: Justificación

En el momento de acometer una investigación, el dilema entre qué método y técnicas son más adecuadas en función de los aspectos cuantitativos / cualitativos, es recurrente entre los investigadores, así como la referencia al origen del debate existente entre ambos paradigmas, métodos o corrientes.

En el ámbito en que se enmarca la presente investigación, las ciencias sociales, el debate acerca de qué metodología es más acertado, tiene su origen en la obra de Comte (1868) y Durkheim (1938) quienes se postulaban por el método cuantitativo. Por el contrario, Weber, entendía que el enfoque cualitativo era más apropiado para dicho ámbito.

Comte y Durkheim, entendían que el método cuantitativo podía aplicarse en el estudio de los fenómenos sociales al igual que se venía haciendo en las ciencias naturales, pues consideraban que todas las variables o fenómenos pueden medirse.

Esta corriente metodológica denominada Positivismo, prevaleció durante décadas en el ámbito de la sociología.

De otro lado, como se ha indicado anteriormente, el enfoque cualitativo tiene su origen en Weber. Este autor entiende que se deben considerar tanto la descripción y medición de variables sociales, como los significados subjetivos y el entendimiento del contexto donde se lleva a cabo la investigación. Esta corriente metodológica denominada Hermenéutica.

La polaridad entre ambos enfoques metodológicos ha permanecido y permanece a día de hoy pues “durante varias décadas se ha considerado que los enfoques cuantitativo y cualitativo son perspectivas opuestas, irreconciliables y que no deben mezclarse centrándose en la idea de que un estudio con un enfoque puede neutralizar al otro” Hernández et al. (2014:16).

Frente a estas dos posturas enfrentadas, algunos autores (Alvira, 1990 y Ortí, 1986) defienden la complementariedad de ambos métodos pues “los procesos sociales al ser complejos, asimétricos, extensos y multivalentes, requieren de la investigación un enfoque globalizador fundamentado en la complementariedad, que requiere, por un lado, del enfoque cuantitativo - estadístico, caracterizado por la producción de datos y, por otro, del enfoque cualitativo, que pretende la definición más o menos precisa de ciertas caracterizaciones. En suma, cada perspectiva surca los mismos espacios de la realidad, pero buscando diferentes perspectivas, lo cual no necesariamente debe entenderse como un esquema sustitutivo, sino complementario en el proceso de investigación” Olaz (2008:142).

De otro lado Maxwell (1996:17-20) afirma que la investigación cualitativa puede ser empleada para cinco finalidades distintas: “1) comprender los significados que los actores dan a sus acciones, vidas y experiencias y a los sucesos y situaciones en los que participan, 2) comprender un contexto particular en el que los participantes actúan y la influencia que ese contexto ejerce sobre sus acciones, 3) identificar fenómenos e influencias no previstos y generar nuevas teorías fundamentadas en ellos, 4) comprender los procesos por los cuales los sucesos y acciones tienen lugar, y 5) desarrollar explicaciones causales válidas analizando como determinados sucesos influyen sobre otros, comprendiendo los procesos causales de forma local, contextual”.

En síntesis, el investigador puede optar por una metodología cualitativa, cuantitativa o mixta, así como por la elección de una o varias de las herramientas encuadradas dentro de las diferentes metodologías.

En esta tesis, se entiende que independientemente del debate entre lo cualitativo y cuantitativo, la metodología elegida debe adecuarse a las dimensiones del objeto de estudio a considerar (Beltrán, 1996).

Así pues, tal y como se ha indicado anteriormente, en coherencia con los objetivos planteados en esta investigación donde se pretende conocer la opinión, discurso y experiencia de las/os participantes acerca de los factores, variables y competencias que influyen en el emprendimiento femenino en un contexto dado,

se ha optado por la metodología cualitativa pues se considera que es más apropiada para aproximarse al objeto y objetivos de estudio, así como a las variables que lo conforman.

#### IV.3. Técnicas de investigación seleccionadas.

Con el objetivo de ofrecer la mayor validez posible en la información, se ha optado por utilizar dos técnicas de investigación diferentes.

Entre las numerosas técnicas cualitativas existentes, en esta investigación se han seleccionado dos de ellas: la Técnica de Grupo Nominal (TGN) y la Entrevista en Profundidad.

Ambas técnicas se complementan, pues a través de la entrevista se puede profundizar en los resultados obtenidos mediante la T.G.N. Dicha complementariedad contribuye a una mejor aproximación a los factores objetivos y aspectos subjetivos que explican el comportamiento emprendedor.

Dicha elección se fundamenta en la reciente utilización de ambas técnicas en los estudios realizados por Olaz y Ortiz (2016, 2017) sobre competencias y emprendimiento femenino y sobre emprendimiento y discapacidad (Olaz et al., 2018) donde se han puesto en valor como herramientas idóneas para analizar y comprender los factores que inciden en el emprendimiento por razón de género.

En dichos estudios, a través de la utilización de estas dos técnicas entre otras<sup>26</sup>, se realiza la identificación y cuantificación o peso, de las competencias más relevantes respecto al emprendimiento en el colectivo femenino y en el de las personas con discapacidad o capacidades diferentes -entre otros aspectos-.

La coincidencia de las variables analizadas y los resultados de las investigaciones referidas, justifica la elección de estas herramientas como las más adecuadas en esta tesis.

---

<sup>26</sup> Encuesta estadística realizada a 420 mujeres emprendedoras.

#### 4.3.1. Técnica de Grupo Nominal.

La Técnica de Grupo nominal, (TGN) fue introducida por Delbecq y Andrew en 1971. En un principio se utilizó en el ámbito de los recursos humanos con el fin de mejorar el desarrollo del trabajo y las condiciones laborales.

Posteriormente, en el ámbito de las investigaciones cualitativas, se ha ido constituyendo como una técnica utilizada para el conocimiento e interpretación de la realidad social.

Entre los beneficios o posibilidades que para la investigación aporta el uso de esta técnica se encuentran los siguientes en opinión de Van de Ven y Delbecq (1972: 341).

“El Proceso Nominal del Grupo: 1. permite a los grupos objetivo identificar las dimensiones críticas de un problema por medio de un proceso grupal no amenazante y despersonalizado; 2. aclara el significado de los puntos críticos tanto para investigadores como para participantes a través de la discusión; 3. puede utilizarse para explorar tanto el "objetivo" como dimensiones "subjetivas" de un área problemática; 4. identifica los focos prioritarios de los grupos de referencia sobre un problema exploratorio a través de procedimientos de votación; 5. mediante un análisis de contenido de la producción nominal, ayuda en el desarrollo de hipótesis y la formulación de la redacción de las preguntas para investigar y entrevistar en trabajos de campo”.

De otro lado, Olaz (2018:78) afirma que los beneficios del empleo de esta técnica son inmediatos, pues entre los aspectos beneficiosos se encuentran: “- desarrollo del espíritu de grupo y las competencias asociadas a este; fomento de la participación y el desarrollo de capacidades creativas; impulso del pensamiento reflexivo, a partir del retorno de opiniones y sugerencias del grupo con el que se trabaja;; estímulo del espíritu crítico al dar respuestas contrastadas-en equipo- a las experiencias y problemas propuestos desde una perspectiva competencial.”

Respecto al ámbito competencial, enfoque bajo el que se realiza esta investigación, esta técnica “permite a través de la formulación de una pregunta inicial -relacionada con los elementos limitadores de una actividad- identificar

dimensiones del análisis sobre lo que más tarde situar competencias que neutralicen elementos nocivos de desarrollo y, también pongan en marcha planes de acción basados en competencias” (Olaz, 2018:78).

La T.G.N. se estructura y desarrolla en torno a un protocolo que no es invariable y permite adaptarse al estudio, de hecho, en esta tesis, se utiliza la adaptación realizada por Olaz (2011) pues, como se expondrá más adelante, dicha adaptación resulta de especial utilidad para el estudio de las competencias. No obstante, las fases originales descritas por Van de Ven y Delbecq (1972: 338-341) son las siguientes:

1) Introducción, enfatizando cuidadosamente en que el tema central de la reunión debe estar enfocado al problema y no tanto a las soluciones.

2) Generación silenciosa de ideas donde los participantes anotarán sus impresiones sobre el tema tratado como resultado de su reflexión individual.

3) Realización de un Listado Round - Robin de ideas en rotafolios. Esta parte permite seleccionar todos los aspectos conceptuales (constructos) desarrollados en el grupo de manera equitativa y en un orden racional (normalmente comenzando por el primer elemento de la lista hasta llegar al último).

4) Discusión seriada de ideas plasmadas en el rotafolios, introduciendo el debate y en lógica correspondencia la posibilidad de descartar ideas, redefinirlas, reubicarlas, agruparlas, descomponerlas, etc.

5) Pausa o coffee break. Esta parada busca la oxigenación del grupo, ya que hasta este instante el tiempo consumido puede cifrarse entre los sesenta y cinco minutos, motivo por el que es razonable buscar un breve paréntesis para más tarde reabrir el proceso discursivo

6) Listado priorizado de elementos «problemáticos». Al final, cada miembro del grupo elige los 10 elementos que a su juicio son más importantes y, más tarde, el investigador pedirá a todos los miembros de cada grupo que se queden con los 10 más representativos. Todo se pasa a una lista para luego realizar la votación.

7) Discusión y votación, examinando posibles consistencias y provocando la reflexión entre los asistentes, asegurándose la coherencia de los datos alumbrados a raíz de la vertebración del discurso.

8) Reactualización del Ranking de prioridades sobre todo el proceso anterior y en respuesta a la cuestión inicialmente planteada.

9) Conclusión de la sesión.

En lo referente al número de participantes, existen diferentes opiniones en cuanto a la cifra idónea, el intervalo más consensuado entre los distintos autores establece un mínimo de cinco y máximo de diez tal y como afirman (Canales y Peinado, 1994).

En último lugar, cabe resaltar la importancia de que los perfiles seleccionados para cada una de las TT.GG.NN., sean diferentes y heterogéneos con objeto de conocer las diferentes interpretaciones de una misma realidad o tema a tratar y que los componentes de cada grupo, guarden una homogeneidad entre ellos, o como afirma Olaz (2017:49) en base a numerosos autores<sup>27</sup>: “es fundamental que existan diferentes grupos, lo que apunta a la idea de que sea distintos entre sí, pero homogéneos en su composición”

Una vez descrita y argumentada la elección de la primera técnica para llevar a cabo la investigación, a continuación, se realiza el mismo procedimiento respecto a la segunda, la Entrevista en profundidad.

#### 4.3.2. Entrevista en profundidad.

Como técnica de investigación cualitativa, la entrevista en profundidad, tal y como afirma Olaz (2016) se constituye en una herramienta clave para una mejor comprensión de la realidad.

A través de la entrevista “se reconstruye la realidad de un grupo y los entrevistados son fuentes de información general, en donde hablan en nombre de

---

<sup>27</sup> Wagner, 1950; Flanagan, 1954; Hoffman, 1965; Hoffman y Maier, 1961; Hoffman y Smith, 1960; y Smet, 1952. citados por Olaz 2017

gente distinta proporcionando datos acerca de los procesos sociales y las convenciones culturales” (Schwartz, 1984: 62).

Por ello, en el estudio de un contexto determinado y “desde una perspectiva sociológica, el investigador emplea la entrevista no tanto como un medio para acceder al conocimiento de los comportamientos y rasgos individuales de las personas, sino como el camino de acceso al conocimiento de los fenómenos sociales. Esto se debe a que los fenómenos sociales no son aprehensibles como tales, pero sí se manifiestan cuando al menos interactúan dos o más personas (Olaz y Brädle, 2013:4).

Las entrevistas cualitativas se clasifican bajo diferentes criterios, Olaz (2016) en base a Mayntz (1975:134-135) realiza una clasificación de las entrevistas atendiendo a diferentes cuestiones como son el grado de estandarización, el modo de realización o el número de personas que intervienen (tabla 25).

Tabla 25. Clasificación de las entrevistas.

Criterio	Tipo de entrevista.
El grado de estandarización	Entrevistas no dirigidas: cualitativas, no estructuradas Entrevistas intensivas o en profundidad. Entrevistas por medio de cuestionario estandarizado
El modo de realización	Entrevista oral Entrevista escrita o autoadministrada
El número de personas que intervienen	Entrevista individual Entrevistas o discusiones en grupo

Fuente: Elaboración propia a partir de Olaz (2016).

De otro lado, Grawitz (1984:) considera que la tipología de la entrevista puede presentarse de acuerdo al “grado de libertad” y el “nivel de profundidad” que modifican su nivel de comunicación.

“El grado de libertad dejado a los interlocutores se traduce en la presencia y forma de las preguntas. El nivel de información recogido se expresa en la riqueza y

complejidad de las respuestas. Es el objetivo a alcanzar lo que determinará la libertad dejada al encuestador y encuestado, y la profundidad de las informaciones a recoger; es decir, el tipo de entrevista que debe recomendarse” (Grawitz, 1984:192-195).

En base a este planteamiento, se podría hablar de dos tipologías de entrevistas, entrevistas de preguntas abiertas, en la que el entrevistado tiene libertad para sus respuestas, aunque el entrevistador se encuentra limitado por las preguntas y el orden de las mismas; y la entrevista con preguntas cerradas, en la que ni entrevistador ni entrevistado pueden superar los límites marcados por las preguntas y respuestas planteadas en el cuestionario (Grawitz, 1984: 192-195).

La entrevista estandarizada o de preguntas cerradas, permite comparar y cuantificar las distintas respuestas ante una misma pregunta, pero de otro lado “al tener en cuenta el nivel de información de la población, la pregunta abierta confiere una oportunidad para que el entrevistador compruebe el grado de información o posibles ambigüedades de las que participa el entrevistado, mientras que la pregunta cerrada no lo permite de igual modo” (Olaz 2017:111).

En síntesis, el tipo de entrevista empleado dependerá del fin, la información que se desee obtener y el colectivo al que vaya destinada, pudiendo ambos tipos de entrevistas complementarse y enriquecer la investigación pues tal y como afirma Olaz (2018:84) “sea cual sea el tipo empleado, la entrevista permite identificar las competencias que las personas desarrollan en relación a una actividad concreta”.

En relación con el tipo de entrevista utilizada en esta tesis, se ha optado por una entrevista en profundidad semiestructurada, individualizada y oral, basada en un guion de respuestas libres.

La entrevista semiestructurada con guion de respuestas libres es especialmente indicada debido a que,

“ la técnica de la entrevista cualitativa y, especialmente, aquella en profundidad y semiestructurada tiene algunas ventajas que ya han sido referenciadas como es, en primer lugar, la posibilidad que ofrece para



obtener información más rica y profunda del hecho social que se investiga, entre otras cosas, debido a que permite al investigador social indagar en el pasado del sujeto a entrevistar; en segundo lugar, permite tener la certeza de que la información proviene en exclusiva del propio entrevistado; en tercer lugar, permite acceder a información que es difícil de obtener por otro tipo de técnicas de tipo cuantitativo aunque también de corte cualitativo –como los grupos de discusión– pues se desarrolla en un ambiente de mayor intimidad; en cuarto lugar, debido a que la estructuración de la entrevistas semiestructuradas es mínima, permite la aclaración y matización de las respuestas ofrecidas por el entrevistado de manera flexible; en quinto lugar, es útil para investigaciones de corte exploratorio o para los momentos iniciales de cualquier investigación social; por último, permite que se puedan comprender los datos obtenidos a través de métodos cuantitativos” (Manzanera 2016:118-119).

En esta investigación se han realizado 24 entrevistas a expertos del ámbito institucional con conocimientos del mercado de trabajo local, género y emprendimiento, en el ámbito de la ciudad de Lorca, con el propósito de recoger todos los perfiles en función de las variables contempladas.

#### IV.4. Diseño técnico de la técnica de grupo nominal.

Para el diseño de las TT.GG.NN. se ha utilizado la adaptación metodológica realizada por Olaz (2015) del modelo establecido por Delbecq y Van De Ven (1971) y Delbecq, Van de Ven y Gustafson (1975).

Dicha adaptación “sustituye la votación del modelo original, tras la discusión de ideas, por el trabajo en microgrupos, consensuando las dimensiones que deterioran o limitan el desarrollo del emprendimiento y potenciando el desarrollo de recomendaciones que permitan revertir tales situaciones, además de razonar en términos de competencias.” Olaz y Ortiz (2019:78).

De otro lado, también permite cuantificar el peso de cada una de las competencias “lo que supone, complementar el plano cualitativo con el cuantitativo” Olaz (2018).

#### 4.4.1. Fases del modelo.

Las fases del modelo que se han seguido, corresponden a las propuestas por Olaz:

1) Introducción, explicando los objetivos de la investigación y remarcando la idea de que se buscan posibles causas u orígenes que ayuden a contestar la pregunta inicialmente planteada en esta investigación. En el caso concreto de esta Investigación, la pregunta realizada ha sido la siguiente: ¿Qué aspectos (variables, aspectos, situaciones, cosas, circunstancias impiden (dificultan, limitan, perjudican, evitan, o complican) el emprendimiento femenino en la ciudad de Lorca?

2) Generación silenciosa de ideas por parte de cada uno de los participantes.

.3): Agrupación de personas por criterios de afinidad objetivos de variables transversales (edad, sexo, procedencia) y otras relacionadas con el estudio (p.ej.: nivel formativo, jerárquico, etc.).

4) Discusión en grupo de las ideas que originariamente fueron generadas de un modo individual.

5): Selección y jerarquización en cada grupo de las ideas en orden de mayor a menor impacto y transcripción a tarjetas (en diferentes colores). En el diseño de la dinámica cada color representará diferentes tipos de intensidad (p.ej. tarjetas de color rojo se referirán a ideas de alto impacto; las azules de mediano impacto y las verdes de mínimo impacto explicativo).

6): Colocación de las tarjetas en superficie, panel o rotafolios. El número de tarjetas se fijará conforme al número de grupos y diferentes intensidades que se quieran recoger en el estudio.

7): Pausa o coffee break. Esta parada busca la oxigenación del grupo mientras los investigadores realizarán un análisis general de los inputs recogidos.

8): Discusión seriada de las ideas plasmadas, introduciendo el debate y buscando compartir significados y la comprensión de los asistentes. Esta fase comporta, en su caso, redefinirlas y agruparlas por familias (escenarios).

9): Cuantificación del peso de los escenarios en función de la ponderación asignada a las tarjetas según grado de intensidad otorgado. (Esta ponderación, como se ha señalado anteriormente, es la aportación distintiva de la técnica original, permitiendo cuantificar y comparar el peso de los diferentes ámbitos respecto al objeto de estudio, así como el de las competencias necesarias para solucionar las limitaciones derivadas de cada uno de los escenarios).

10): Desarrollo de un plan de acción que permita revertir, paliar o minimizar el contenido de los escenarios descritos inicialmente, dando cuenta de qué, quién, dónde, cuándo, cómo, por qué, para qué.

11): Asociación de competencias<sup>28</sup> a planes de acción concretos, o dicho de otro modo, competencias necesarias para solucionar o paliar, las limitaciones encontradas en cada uno de los ámbitos/escenarios, así como, para llevar a cabo las posibles soluciones planteadas.

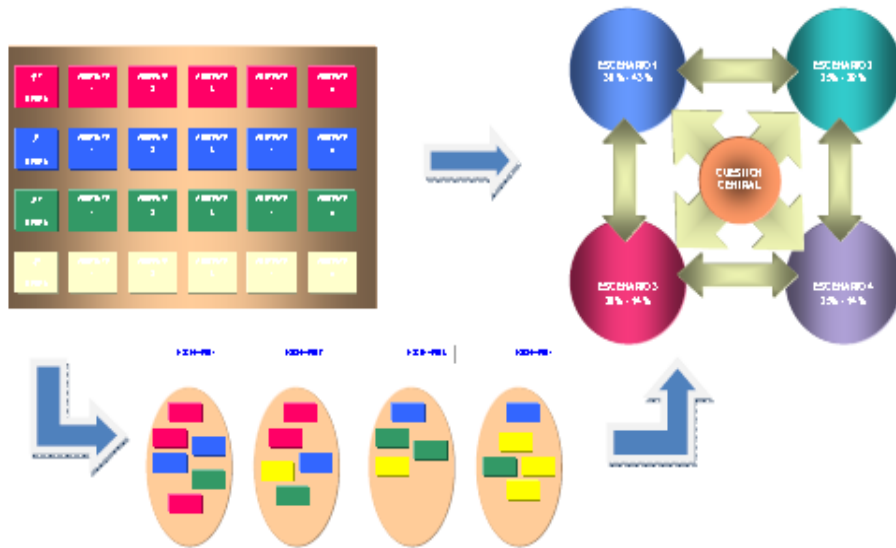
En esta fase, se les facilitó a los participantes una relación de competencias entre las que debían seleccionar las que en su opinión ayudarían o serían necesarias adquirir por parte de las emprendedoras para solucionar dichas limitaciones respecto al emprendimiento en cada ámbito o escenario concreto.

---

<sup>28</sup> El listado que se les facilitó, a los participantes en las TT.GG.NN, es el resultado de la adaptación que hacen Olaz y Ortiz (2016) del Emotional Competence Inventory, en el proyecto *Mujer y Emprendimiento desde una Perspectiva Competencial (CSO2013 – 43667 – R)* financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad investigación formado por una quincena de profesores investigadores de la Universidad de Murcia y la Bradford (Reino Unido).

A continuación la figura (4) representa gráficamente las fases descritas.

Figura 4. Síntesis fases Técnica grupo Nominal.



ACTIVIDAD	COMPONENTES	PERIODO				
		1.º	2.º	3.º	4.º	5.º
<b>El conocimiento de la comunidad Pacense</b>						
1	¿Qué es el conocimiento de la comunidad Pacense?					
2	¿Por qué es importante el conocimiento de la comunidad Pacense?					
3	¿Cómo se puede obtener el conocimiento de la comunidad Pacense?					
<b>El conocimiento de la gestión</b>						
1	¿Qué es el conocimiento de la gestión?					
2	¿Por qué es importante el conocimiento de la gestión?					
3	¿Cómo se puede obtener el conocimiento de la gestión?					
<b>El conocimiento de la cultura de la unidad</b>						
1	¿Qué es el conocimiento de la cultura de la unidad?					
2	¿Por qué es importante el conocimiento de la cultura de la unidad?					
3	¿Cómo se puede obtener el conocimiento de la cultura de la unidad?					
<b>El conocimiento de la familia de la P. de la unidad</b>						
1	¿Qué es el conocimiento de la familia de la P. de la unidad?					
2	¿Por qué es importante el conocimiento de la familia de la P. de la unidad?					
3	¿Cómo se puede obtener el conocimiento de la familia de la P. de la unidad?					
4	¿Qué es el conocimiento de la familia de la P. de la unidad?					
5	¿Por qué es importante el conocimiento de la familia de la P. de la unidad?					
6	¿Cómo se puede obtener el conocimiento de la familia de la P. de la unidad?					



Fuente: Olaz (2017:59).

#### 4.4.2. Perfiles seleccionados para la realización de las TT.GG.NN.

En cuanto a la muestra estructural, como se apuntó anteriormente, se han identificado 5 perfiles diferentes para cada una de las TT.GG.NN.

- 1) Mujeres emprendedoras antes de 2011.
- 2) Mujeres emprendedoras después de 2011.
- 3) Hombres emprendedores<sup>29</sup> después de 2011.
- 4) Mujeres desempleadas.
- 5) Representantes políticos.

El perfil mujeres emprendedoras antes de 2011, fue **elegido** con objeto de conocer como los terremotos de 2011 han afectado al emprendimiento que estaba establecido en la ciudad y poder obtener así, una visión previa y posterior a 2011.

En cuanto al perfil mujeres emprendedoras después de 2011, se seleccionó con objeto de establecer una comparativa con las emprendedoras que crearon su negocio previamente al terremoto y en las mismas coordenadas espacio-temporales, que el colectivo masculino (emprendedores después de 2011) con el propósito de establecer comparativas entre ambos perfiles, así como, para conocer la perspectiva de este colectivo respecto al emprendimiento femenino.

El perfil mujeres desempleadas fue **seleccionado** para conocer la opinión de las mujeres acerca del emprendimiento como opción para acceder o reincorporarse al mercado laboral.

Por último, el perfil político, se seleccionó con el propósito de obtener la perspectiva que desde el ámbito institucional se tiene respecto al emprendimiento como instrumento para la lucha contra el desempleo y la revitalización de la economía local.

---

<sup>29</sup> Se seleccionó esta muestra estructural, en las mismas coordenadas espacio-temporales, para el colectivo masculino (emprendedores después de 2011) con el propósito de establecer comparativas entre ambos perfiles, así como, para conocer la perspectiva de este colectivo respecto al emprendimiento femenino.

A continuación, en las tablas 26, 27, 28, 29 y 30 se muestra la información descriptiva y específica sobre los perfiles de cada uno de los participantes de cada una de las TT.GG.NN. realizadas.

Tabla 26. T.G.N 1. Hombres emprendedores después de 2011.

TGN 1	Sector			Año Constitución		Empleados				Ubicación		Estudios			Edad			Hijos		Empresa Familiar		
	1	2	3	Antes 2011	Después 2011	NO	> 10	11-50	50	Centro	Periferia	Elementales	Secundarios	Superiores	>35	35-50	< 50	SI	NO	SI	NO	
P.1			X		X	X				X			X				X		X			X
P.2			X		X	X				X		X			X				X			X
P.3			X		X		X				X			X		X			X			X
P.4			X		X	X				X				X		X		X				X
P.5			X		X	X				X			X			X		X				X
P.6			X		X	X				X				X			X	X			X	

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Participante (P)

Tabla 27. T.G.N. 2. Mujeres emprendedoras después de 2011.

TGN 2	Sector			Año Constitución		Empleados				Ubicación		Estudios			Edad			Hijos		Empresa Familiar		
	1	2	3	Antes 2011	Después 2011	NO	> 10	11-50	50	Centro	Periferia	Elementales	Secundarios	Superiores	>35	35-50	< 50	SI	NO	SI	NO	
P.1			X		X		X			X				X			X	X				X
P.2			X		X		X			X				X		X		X				X
P.3			X		X	X					X	X			X			X				X
P.4			X		X		X			X		X			X			X				X
P.5			X		X	X				X				X		X		X				X
P.6			X		X	X				X			X			X		X				X

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Participante (P)



Tabla 28. T.G.N. 3. Mujeres emprendedoras antes de 2011.

TGN 3	Sector			Año Constitución		Empleados				Ubicación		Estudios			Edad			Hijos		Empresa Familiar		
	1	2	3	Antes 2011	Después 2011	NO	> 10	11-50	50	Centro	Periferia	Elementales	Secundarios	Superiores	>35	35-50	< 50	SI	NO	SI	NO	
P.1			X	X		X				X				X		X			X	X		
P.2		X		X			X			X				X		X		X				X
P.3			X	X			X				X			X			X	X			X	
P.4		X		X				X			X			X		X		X			X	
P.5			X	X		X				X				X	X			X				X
P.6			X	X					X		X		X				X	X				X

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Participante (P)

Tabla 29. T.G.N 4. Mujeres desempleadas.

TGN 4		Estudios			Hijos o familiares a su cargo		Planteamiento de creación una empresa		Actividad	¿Intención real de creación de empresa?		Motivos
Tiempo desempleada	Edad	Elementales	Secundarios	Superiores	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
P.1	1 año	35-50		X	X		X		Intérprete		X	En Lorca es muy difícil
P.2	1 año	35-50	X		X			X			X	Nunca me lo he planteado, por educación o por falta de recursos
P.3	7 años	50-67	X		X			X			X	Desconocimiento de las herramientas disponibles para hacerlo.
P.4	2 años y medio	35-50	X		X		X		Floristería o Restaurante		X	Falta de recursos económicos
P.5	1 año y seis meses	35-50	X		X		X		Estética		X	Falta de recursos económicos
P.6	7 años	50-67		X	X		X		Locutorio		X	Falta de recursos económicos
P.7	días	>35		X		X	X		Diseño gráfico, Márquetin y Comunity Manager	X		De momento buscaré trabajo por cuenta ajena
P.8	3 meses	>35		X		X	X		No lo sé, pero me gustaría		X	Primero intentaré encontrar trabajo por cuenta ajena

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Participantes (P)

Tabla 30. T.G.N 5. Representantes políticos.

				Estudios			Edad			Sexo	
TGN 5	Partido Político	Cargo	Años de actividad en política	Elementales	Secundarios	Superiores	<35	35-50	>50	M	H
P1	P.S.O.E.	Concejal de igualdad	20 años			X		X		X	
P2	P.P	Concejal	1 año			X		X		X	
P3	Ciudadanos	Miembro grupo trabajo	18 meses			X	X			X	
P4	Vox	Concejal	1 año		X			X			X
P5		Ayudante coordinador	Más de 30 años			X			X	X	
P6	I.U	Concejal	15 años			X		X		X	
P7	Podemos	Miembro grupo de trabajo	8 meses			X		X		X	

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Participante ( P)

#### IV.5. Diseño técnico de las entrevistas en profundidad.

En este epígrafe se hace una exposición de los criterios seguidos para realizar las entrevistas a expertos del ámbito institucional, con conocimientos del mercado de trabajo, el emprendimiento, la situación laboral de la mujer y el contexto socioeconómico de la ciudad de Lorca.

En base a las dimensiones y variables obtenidas de las TT.GG.NN. realizadas, y que según los participantes modulan el emprendimiento femenino en la ciudad de Lorca, se ha diseñado el guion de la entrevista<sup>31</sup> con las siguientes dimensiones:

- 1) -Aspectos familiares.
- 2) -Aspectos socio/culturales y geográficos.
- 3) -Aspectos económicos/ políticas públicas/institucionales.
- 4) -Aspectos psicológicos/personales.
- 5) -Aspectos formativos/ educativos.
- 6) -Prospectiva.

Estas dimensiones o aspectos se encuentran representados dentro de los cuatro bloques temáticos en los que se estructura la entrevista.

El guion diseñado para la entrevista consta de dos partes:

La primera parte donde se recogen los datos de situación (momento y lugar de realización de la entrevista) así como la información de carácter descriptivo para trazar el perfil laboral de la persona entrevistada o la relación que tiene con el emprendimiento en la ciudad de Lorca.

La segunda parte de la entrevista se divide en cuatro bloques temáticos que recogen trece cuestiones específicas sobre el tema de investigación.

La selección de estos bloques tiene por objeto tener un conocimiento lo más completo posible de la realidad social, económica, política y legislativa en la que se desarrollan los procesos de emprendimiento en la ciudad de Lorca.

---

<sup>31</sup> El guion completo de las entrevistas realizadas así como, la relación de competencias referida, se adjuntan en el anexo I

- 1) El primer bloque se centra en el ámbito geográfico y contexto socioeconómico de la ciudad de Lorca tras los terremotos de 2011. Se trata de valorar cuáles son los motivos o razones para emprender en esta ciudad.
- 2) El segundo, se indaga en las diferencias que pueden existir entre el emprendimiento femenino y el masculino. Así, mismo, se valora cuáles son las razones que pueden motivar el emprendimiento femenino.
- 3) El tercer bloque se orienta a conocer las competencias que modulan el emprendimiento femenino y las variables o factores que pueden promover o inhibir el emprendimiento de las mujeres.
- 4) El cuarto bloque intenta conocer a través de la prospección que competencias y aspectos ayudarían a potenciar el emprendimiento femenino en general y en la ciudad de Lorca en particular.

En este último bloque, con el fin de identificar detalladamente las competencias referidas, al entrevistado se le facilita un anexo con una relación con 18 competencias para que seleccione las que considere más relevantes en función de la variable género. Dicha relación, está basada en la adaptación que del modelo ECI<sup>32</sup> realizada por Olaz y Ortiz (2016).

#### 4.5.1. Perfiles seleccionados para la realización de la entrevista.

Una vez diseñada la entrevista, se han identificado 4 perfiles para realizarla. Dichos perfiles han sido seleccionados con objeto de obtener una visión lo más amplia y heterogénea posible respecto al tema de investigación a través de las diferentes perspectivas que puede aportar cada perfil en base a su situación profesional o social.

El perfil 1 emprendedor, ha sido seleccionado con el objetivo de dar voz y conocer la experiencia y opinión acerca del emprendimiento desde la perspectiva de los principales actores de este estudio, las emprendedoras y emprendedores lorquinos.

El perfil 2 técnicos, se seleccionó con objeto de obtener la visión y valoraciones de las personas que por su profesión son conocedores del mercado laboral local, de las

---

<sup>32</sup> Adaptación que hacen Olaz y Ortiz (2016) del Emotival Competence Inventory, en el proyecto Mujer y Emprendimiento desde una Perspectiva Competencial (CSO2013 – 43667 – R) financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad investigación formado por una quincena de profesores investigadores de la Universidad de Murcia y la Bradford (Reino Unido).

demandas y ofertas que se plantean en el mismo y del perfil de usuarios que diariamente atienden y que se interesan por el emprendimiento.

En cuanto al perfil 3 representantes de asociaciones empresariales, se estimó que era necesario contrastar la opinión de las diferentes asociaciones que aglutinan a casi la totalidad de los emprendedores lorquinos y que pueden ofrecer una radiografía del sentir, inquietudes o problemáticas de sus asociados en líneas generales.

El perfil 4 representantes sindicales se eligió por considerar que desde su perspectiva y por la información que manejan en su trabajo podrían aportar una visión diferente, más amplia y general, que la de los dos colectivos anteriores.

Por último, incluidos también en el perfil 4, los representantes políticos, aporta la perspectiva que desde la administración se tiene respecto del emprendimiento en la ciudad, así como de las distintas medidas legislativas adoptadas o por adoptar que puede modular el mismo.

Partiendo de dichos perfiles se han realizado 24 entrevistas en profundidad cuya distribución es la siguiente:

A continuación, en las tablas 31 y 32, se muestra la información descriptiva y específica sobre cada uno de los entrevistados.

En función de los perfiles seleccionados, estos se han agrupado en dos tablas o mapas de las variables:

La tabla 31, muestra la información descriptiva del perfil 4, emprendedoras y las variables acerca de las que se les ha preguntado.

La tabla 32, muestra la información descriptiva y específica de los perfiles 1 Profesionales que trabajan en el ámbito del mercado laboral; perfil 2 Representantes de asociaciones de emprendedores; perfil 3 Representantes sindicales y Políticos vinculados con la ciudad y al emprendimiento, así como las variables acerca de las que se les ha preguntado.

Tabla 31. Perfil Emprendedoras

	Características generales datos identificativos					Emprendedoras										Datos de situación	
	Nombre entrevistado	Sexo	Edad	Nivel formativo	Titulación/profesión	Nombre de la empresa	Año de constitución	Sector	Actividad principal	Nº empleados	Ámbito (local, regional, nacional, internacional)	Años trabajando en la empresa	Si hay relevo generacional:nº de generación	Nº hijos o personas a su cargo	Familia: biparental, monoparental	Fecha entrevista	Lugar
E1	EPL	M	58	Secundaria	Bachiller	Mary Joyas y Diseño S.L Miss Joyas S.L	1981 2007	Comercio	Joyería	4	Regional y Nacional	38	2ª generación	2	Biparental	17-09-19	Lorca
E2	EPL	M	37	Superior	Licenciada en Periodismo	El Sol De Lorca, Diario Digital	2015	Comunicación y Servicios	Comunicación	0	Regional	4	no	1	Biparental	18-09-19	Lorca
E3	EPL	M	55	Secundaria	Bachiller	Naruz Diseño Y Artesanía S.L	2000	Comercio	Diseño, fabricación y venta de suvenires	7	Internacional	18	no	1	Biparental	18-09-19	Lorca
E4	EPL	M	48	Superior	Graduado Social	Disanluz S.L	1973	Comercio Metal	Metal	20	Nacional	20	2ª generación	2	Biparental	25-09-19	Lorca
E5	EPL	M	48	Secundarios	F.P Grado Medio	Peluquería Donna S.L	1994	Servicios	Imagen, peluquería y estética	1	Local	14	no	2	Biparental	08-10-19	Lorca
E6	EPL	M	55	Secundarios	Bachiller	Gelen S.L	1982	Servicios	Estética	1	Local y Nacional	38	no	1	Biparental	09-10-19	Lorca
E7	EPL	M	31	Superiores	Óptico y Optometrista/ Audio protésica	Siroco By María Mimarlo S.L	2019	Servicios	Óptico	2	Local	0	no	0	Soltera	11-10-19	Lorca
E8	EPL	M	48	Superiores	Licenciada en Derecho	Ana Blaya-	1998	Servicios	Servicios Profesionales	0	Local y Regional	22 años	1ª generación	0	Soltera	27-08-19	Lorca
						Joyería Blaypri	1998	Comercio	Joyería				2ª generación				
E9	EPL	M	28	Superiores	Graduada en Administración Publica	Autónoma	2019	Servicios	Servicios profesionales	0	Local y Regional	5	no	0	Soltera	11-10-19	Lorca
E10	EPL	M	58	Secundarios	Bachiller	Identidad	2016	Comercio	Venta Ropa	0	Local y Regional	3	no	1	Biparental	02-10-19	Lorca
E.11	EPL	M	51	Superiores	Licenciada en Farmacia	Autónoma	2016	Industria	Laboratorio	5	Local y Regional						

Fuente: Elaboración propia.

Notas: Entrevistado (E)

Tabla 32. Perfiles profesionales y cargos públicos relacionados con el emprendimiento.

	Características generales					Profesionales o cargos públicos relacionados con el emprendimiento				Datos de situación	
	Nombre Entrevistado	Sexo	Edad	Nivel Formativo	Titulación/ Profesión	Nombre de Institución, Asociación o Empresa	Cargo	Tiempo en puesto actual	Tiempo experiencia en tema objeto de entrevista (mercado de trabajo, mujer, emprendimiento...)	Fecha Entrevista	Lugar
E12	PL	V	42	Superior	Licenciado Ciencias Políticas y Graduado en Gestión y Administración Pública	SEF	Técnico Asesoramiento Empresarial	4 meses	4 meses	24-07-19	Lorca
E.13	PL	M	42	Superior	Grado Trabajo Social	SEF	Orientadora Laboral	13 años	13 años	14-08-19	Lorca
E 14	PL	M	43	Superior	Licenciada en Psicología	Excmo. Ayuntamiento de Lorca. Centro Desarrollo Local	Agente de Empleo y Desarrollo Local	14 años	14 años	31-07-19	Lorca
E 15	PL	M	40	Superior	Licenciada en Psicología	Excmo. Ayuntamiento de Lorca. Centro Desarrollo Local	Agente de Empleo y Desarrollo Local	14 años	14 años	13-09-19	Lorca
E16	PL	M	37	Superior	Licenciada en Arquitectura	Asociación Jóvenes Empresarios A.J.E	Presidenta	6 mese	5 años	10-09-19	Lorca
E 17	PL	M	50	Superior	Licenciada en Derecho	Confederación de Empresarios Lorquinos CECLOR	Secretaria General	23 años	23 años	12-09-19	Lorca
E18	PL	H	49	Secundarios	Bachiller	Cámara de Comercio de Lorca	Presidente	4 años	30 años	17-09-19	Lorca
E18	PL	H	60	Superiores	Licenciado en Economía	Unión Cooperativas de Murcia UCOMUR	Presidente	17 años	30 años	24-09-19	Murcia
E20	PL	M	58	Superiores	Licenciada en Derecho	Unión Cooperativas de Murcia UCOMUR	Asesora Jurídica	26 años	30 años	24-09-19	Murcia
E21	PL	H	47	Superiores	Licenciado en Derecho	Partido Popular Lorca	Secretario General Excalde de Lorca	19 años	25 años	16-09-19	Lorca
E22	PL	H	44	Superiores	Graduado Social	Comisiones Obreras CC.OO	Secretario General Lorca	21 años	30 años	11-09-19	Lorca
E23	PL	M	48	Superiores	Licenciado en Derecho	Unión General de Trabajadores UGT	Secretaria General Lorca	6 años	10 años	19-09-19	Lorca
E 24	PL	M	47	Superiores	Diplomada en Trabajo Social	Concejalia Igualdad, Ayuntamiento de Lorca	Jefa de Servicio	27 años	28 años	18-09-19	Lorca

Fuente: Elaboración propia.

Notas: Entrevistado (E)



En cuanto al acceso a los entrevistados, realización y registro de las entrevistas, una vez definidos los perfiles a entrevistar, en todos los casos, el contacto con los entrevistados se hizo personalmente, mediante visitas a lugar de trabajo, llamadas de teléfono o email.

En este primer contacto, se expuso el objetivo de la investigación y se les solicitó su participación. Así mismo, se concretó fecha y lugar de la entrevista, facilitándoles el guion de la misma si así lo solicitaban.

Las entrevistas tuvieron lugar entre julio y octubre de 2019. Cada una de ellas se realizó en una única sesión con una duración de entre 30 y 50 minutos, dependiendo del entrevistado.

Previamente a la realización de la entrevista se volvió a explicar el objetivo del estudio, así como la estructura de la entrevista, indicando que era necesaria su grabación

Si bien, en todas las entrevistas se ha seguido la estructura del guion de la misma, se ha flexibilizado o adaptado el modo de plantear las preguntas en función del entrevistado y se han introducido algunas nuevas al hilo de la conversación.

En todo momento se trató de generar un contexto amable para que el entrevistado se pudiera sentir lo más cómodo posible, del mismo modo se procuró no emitir opiniones o comentarios que pudieran influir en el discurso del entrevistado.

Tanto al inicio de la entrevista como al final se ha manifestado la gratitud por la colaboración prestada y resaltado la importancia de su aportación para el avance en la investigación social y como consecuencia, en la mejora de la sociedad en general y del colectivo estudiado en particular.

Realizadas y grabadas las entrevistas, se procedió a su transcripción. A este respecto, Labrie (1982:104-105) establece algunos principios para la transcripción de documentos orales que se han considerado para llevarla a cabo:

El documento transcrito debe ser fiel a lo que dijeron los interlocutores y debe ser realizado con el respeto de las personas a las que concierne la transcripción. El documento debe presentar una experiencia oral directa. El documento transcrito debe reproducir el testimonio oral lo más fielmente posible. El transcriptor debe sujetarse al sentido transmitido y quitar toda ambigüedad creada por el pasaje a lo escrito y por último una primera transcripción debe ser generosa y proporcionar amplias informaciones.

Por último, se realizó el análisis discursivo con el propósito de enlazar los resultados obtenidos de la T.G.N. con el programa informático ATLAS/TI (versión 8), un software profesional para el análisis cualitativo de datos multimedia y textos.

En base al análisis de los ámbitos resultantes de las TT.GG.NN. en las entrevistas se identificaron las citas correspondientes a cada uno de los ámbitos, paralelamente se codificó y creó un código específico para ellas (análisis textual).

Posteriormente se establecieron relaciones entre los diferentes códigos y se crearon grupos, interpretándose la relación entre los mismos (análisis conceptual).

Una vez codificada la información, se realizó un análisis de contenido a nivel descriptivo y relacional mediante la utilización de redes semánticas.

Los resultados de ambos análisis, se exponen en el siguiente capítulo.

#### IV.6. Fases de la investigación.

A partir de la formulación de los objetivos e hipótesis, para su estudio se desarrollaron las siguientes tareas a lo largo de cuatro etapas o fases diferenciadas:

##### 4.6.1. Fase 1. Recopilación de información.

Recopilación análisis y estudio de fuentes bibliográficas, tanto secundarias como primarias, relacionadas con las tres líneas sobre las que se estructura la tesis: situación de la mujer en el mercado de trabajo, emprendimiento femenino y competencias.

Se revisó y analizó la literatura sobre el tema: estudios previos, libros, artículos, informes, así como bases de datos electrónicas de distintas Instituciones u Organizaciones (Organización Internacional del Trabajo-OIT; Ministerio de Igualdad, Centro de Estudios Sociológicos-CES; Instituto Nacional de Empleo-INE; Encuesta de Población Activa, EPA; Ministerio de educación y ciencia MEC, o GEM España, entre otras) con objeto de configurar el marco teórico desde el que se ha abordado este estudio.

Se realizó un análisis cuantitativo de la situación laboral de las mujeres en mercado de trabajo a través de los principales indicadores, (tasa de actividad T.A, tasa de ocupación T.O, tasa desempleo tipo y numero de contratación, todos ellos analizados en el Capítulo I) así como de los datos existentes acerca del emprendimiento femenino.

De esta manera, se pudieron analizar los principales rasgos que caracterizan el empleo de las mujeres y el emprendimiento femenino (en España, en la Región de Murcia y en la ciudad de Lorca, contexto donde se desarrolla el estudio) con el fin de conocer qué aspectos de la realidad laboral de las mujeres podían tener más repercusión, influencia o relación con el resto de variables de la investigación, especialmente respecto al emprendimiento.

#### 4.6.2. Fase 2. Elección de la metodología adecuada.

Tras optar por una metodología cualitativa (por las razones a las que se han aludido en el epígrafe 4.2) para llevar a cabo la investigación, se seleccionaron dos técnicas o herramientas para la recogida de información: la Técnica de Grupo Nominal y la Entrevista en Profundidad.

Posteriormente, se determinaron los perfiles de personas que participarían en las diferentes Técnicas de Grupo Nominal y los perfiles de las personas que participarían en las Entrevistas en Profundidad.

En cuanto al tipo de muestreo, tanto para las TT.GG.NN. como para las Entrevistas, lo que se ha pretendido es que los entrevistados, bien por su trayectoria profesional como emprendedoras/es, o bien por estar su profesión vinculada al mercado laboral, el colectivo femenino o el emprendimiento, fuesen

conocedores de la realidad socioeconómica del municipio, así como de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo y el emprendimiento. Por tanto, se ha realizado lo que la teoría identifica como muestreo de caso crítico, esto es, el que requiere un conocimiento previo de las dimensiones que lo hacen crítico, de caso revelador o aquéllos que se consideran relevantes y de criterio, puesto que se ha buscado incluir a todos aquellos que cumplan con determinado criterio, como el expuesto (Martínez, 2012).

En síntesis, se ha intentado conocer la realidad desde el punto de vista de los protagonistas del objeto de estudio. Desde esta premisa, y como se ha comentado, la selección de los individuos para participar en las TT.GG.NN. y en la entrevista se basó en un acercamiento a las áreas de conocimiento que tienen relación con los conceptos centrales de esta investigación, seleccionando una muestra estructural con diferentes perfiles relacionados con el objeto de estudio.

El objetivo, en definitiva, fue determinar que ámbitos o circunstancias modulan en mayor o menor medida el emprendimiento de las mujeres, así como, las competencias necesarias para dar solución a las limitaciones que se producen en dichos ámbitos.

#### 4.6.3. Fase 3. Trabajo de campo.

Una vez seleccionados los perfiles<sup>33</sup>, se inició la toma de contacto con posibles participantes y se confirmó su participación<sup>34</sup>. Las tareas desarrolladas en esta fase fueron las siguientes:

- 1) -Realización de cinco TT.GG.NN. (Mayo a Julio 2019).
- 2) -Análisis de la información obtenida de las distintas TT.GG.NN. (Julio 2019).

---

<sup>34</sup>Para la realización de la T.G.N. Mujeres Desempleadas, se contó con la colaboración del SEF de Lorca, que realizó la selección de las participantes en base a los perfiles indicados y cedió sus instalaciones para realizarla.

Para la realización de la T.G.N. Mujeres Emprendedoras antes de 2011, se contó con la colaboración de CECLOR, facilitando los datos de las emprendedoras en base a los perfiles indicados y cediendo sus instalaciones para realizarla.

Para el resto de TT.GG.NN., se contactó personalmente con las personas seleccionadas y se contó con la colaboración de la Concejalía de Igualdad, que cedió sus instalaciones para poder realizarlas.

- 3) -Diseño del modelo de la entrevista en profundidad, en base a las dimensiones y variables explicativas obtenidas en las TT.GG.NN. (Julio 2019).
- 4) -Realización de veintitrés entrevistas en profundidad (Julio a Octubre 2019).
- 5) -Transcripción de las entrevistas. (Noviembre 2019).
- 6) -Análisis cualitativo de los discursos a través del programa informático ATLAS.TI. (Diciembre 2019 a Marzo 2020).

#### 4.6.4. Fase 4. Análisis de los resultados.

Por último, en la cuarta fase de la investigación se procedió a la elaboración y redacción de los resultados y conclusiones obtenidos con ambas técnicas. El desarrollo y resultado de este proceso es objeto del Capítulo V.



## CAPITULO V

---

### ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

## CAPÍTULO V. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.

En este capítulo, siguiendo la planificación de la investigación, se muestran los resultados obtenidos en cada una de las TT.GG.NN., realizadas, presentándose en primer lugar, los datos de situación y perfiles de las personas que han participado; en segundo, los resultados obtenidos al valorar los aspectos limitadores del emprendimiento femenino, y evaluación de las medidas propuestas y competencias identificadas por cada uno de los colectivos; en tercer lugar, se realiza una evaluación de los aspectos competenciales y, finalmente, se aportan las principales conclusiones preliminares y las iniciativas o propuestas de los resultados obtenidos de la aplicación de la Técnica de Grupo Nominal.

Por último, se presentan los resultados obtenidos de la valoración conjunta de las cinco TT.GG.NN, respecto a los factores limitadores del emprendimiento femenino en la ciudad de Lorca, las iniciativas propuestas para dar solución a los mismos, y las competencias asociadas o necesarias para ello.

### V.1. Proceso metodológico seguido para la realización de las TT.GG.NN.

A partir de la definición del objeto y objetivo de estudio, para la realización de las TT.GG.NN., se determinaron 5 perfiles, que pudieran ser representativos o aportar con su discurso y experiencia, diferentes opiniones o perspectivas, relacionadas con el emprendimiento femenino en la ciudad de Lorca:

- 1) Hombres emprendedores después de 2011.
- 2) Mujeres emprendedoras después de 2011.
- 3) Mujeres emprendedoras antes de 2011.
- 4) Mujeres desempleadas.
- 5) Representantes políticos.

Definidas las muestras, identificados los perfiles, contactadas las personas y conformados los grupos (como se ha descrito en el capítulo dedicado a la



metodología), se realizaron cinco TT.GG.NN., una para cada perfil, cumpliendo así el objetivo propuesto de abarcar un discurso lo más amplio posible.

La pregunta inicial de la que parten todas las TT.GG.NN. es la siguiente:

¿Qué aspectos o factores limitan o dificultan el emprendimiento femenino en la ciudad de Lorca?, con esta pregunta, se pretende identificar las limitaciones existentes, con objeto de aportar soluciones o respuestas a las mismas.

El protocolo seguido para todas las TT.GG.NN. sigue el esquema metodológico correspondiente a la adaptación que de dicha técnica realiza Olaz (2011):

- 1) Acomodación y saludos cara a cara.
- 2) Presentación del tema de estudio.
- 3) Trabajo autónomo.
- 4) Trabajo por parejas.
- 5) Priorización y pegado.
- 6) Lectura comprensiva, definición de escenarios.
- 7) Cuantificación y Mallado.
- 8) Reparto de escenarios y cumplimentación de plantillas.
- 9) Exposición de conclusiones de los asistentes.
- 10) Cumplimentación ECI.
- 11) Despedida y cierre.

V.2. T.G.N. Hombres emprendedores después 2011.

5.2.1. Datos de situación.

Fecha de realización T.G.N.: 27/05/2019, Localidad: – Concejalía de Igualdad (Aula Sala Multiusos) – C/Cava nº 8; 30.800 Lorca (Murcia).

### 5.2.2. Perfiles.

La muestra estructural está compuesta por un total de 6 personas varones. En su composición se ha tenido en cuenta la representación de distintas profesiones relevantes en el tratamiento del emprendimiento. Atendiendo a esta variable, han intervenido 1 Graduado Social, 1 Arquitecto Técnico, 1 Hostelero, 1 Peluquero ,1 Ingeniero Técnico industrial y 1 Técnico Auxiliar Fontanería. También ha sido heterogénea desde el punto de vista de la edad que oscila entre la persona más joven de 28 años a la mayor de 60 (tabla 33).

Tabla 33. Perfil de los participantes

TGN	Sector			Año Constitución de la Actividad		Empleados				Ubicación		Estudios			Edad			Hijos		Empresa Familiar	
	1	2	3	Antes 2011	Después 2011	NO	> 10	11-50	50	Centro	Periferia	Elementales	Secundarios	Superiores	>35	35-50	< 50	SI	NO	SI	NO
P.1			X		X	X				X			X				X		X		X
P.2			X		X	X				X		X			X				X		X
P.3			X		X		X				X			X		X			X		X
P.4			X		X	X				X				X		X		X			X
P.5			X		X	X				X			X			X		X			X
P.6			X		X	X				X				X			X	X		X	

Fuente: Elaboración propia.

NOTA: Participantes (P)

### 5.2.3. Análisis preliminar de resultados.

Tras la selección de un conjunto de descriptores, en respuesta a la pregunta ¿Qué aspectos o factores limitan o dificultan el emprendimiento femenino en la ciudad de Lorca?, éstos fueron agrupados por los participantes de la sesión en diferentes aspectos, ámbitos o escenarios, tal y como se muestra en la tabla 34.

Tabla 34. Aspectos limitadores del emprendimiento en T.G.N. de hombres emprendedores después de 2011, en Lorca.

	Aspectos				
Ponderación	Familiares	Socio / Culturales	Económicos, Políticas Públicas, Institucionales	Psicológicos	Educacionales o Formativos
Bruta	34,3 %	28,1%	15,7 %	12,6%	9,3 %
Relativa	34,9 %	28,9%	22,3 %	9,2 %	4,7 %

Fuente: Elaboración propia.

Los descriptores aportados por los participantes, fueron ponderados y se agruparon en una serie de escenarios que podían englobarlos. Se consideraron los cinco siguientes:

- 1) Aspectos socio/culturales.
- 2) Aspectos económicos, políticas públicas, institucionales.
- 3) Aspectos familiares.
- 4) Aspectos psicológicos.
- 5) Aspectos formativos.

A partir de estos ámbitos o escenarios se pudo determinar qué conjunto de variables fueron las más relevantes en cuanto a la limitación del emprendimiento en la ciudad de Lorca.

Tanto si se considera la ponderación bruta (número de descriptores por familia conceptual o escenarios) como la ponderación relativa (valor de los descriptores) se comprueba que los aspectos familiares (1) junto con los socio/culturales (2) son

aquellos que tienen mayor relevancia, seguidos en tercer lugar por los aspectos económicos/políticas públicas e institucionales.

Los aspectos psicológicos, tienen mayor puntuación que los formativos si se considera su valor bruto, pero sucede lo contrario, si se considera el valor relativo, donde los aspectos formativos, casi triplican a los aspectos psicológicos.

#### 5.2.4. Síntesis conceptual.

En la tabla 35, se reflejan las medidas o soluciones propuestas por los participantes en respuesta a las limitaciones identificadas en el emprendimiento de las mujeres para cada ámbito o escenario así como las competencias que han sido seleccionadas por los participantes entre las dieciocho que componen el modelo ECI.

Tabla 35. Aspectos limitadores del emprendimiento, soluciones y competencias en T.G.N. hombres emprendedores después de 2011 en Lorca.

Aspectos / Ámbitos	Descriptores	Soluciones/ Propuestas	Competencias
(1) Socio / Culturales 28,9%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prejuicios</li> <li>- Educación Patriarcal.</li> <li>- Maternidad.</li> <li>- Preferencia por el trabajo cuenta ajena.</li> <li>- No existen Referentes.</li> <li>- Discriminación en algunos sectores.</li> <li>- Estereotipos Sociales Negativos.</li> <li>- Educación Social de la mujer.</li> <li>- Terremoto en Lorca.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Educación en igualdad.</li> <li>- Reciclaje Laboral de las mujeres.</li> <li>- Educar para emprender tanto a hombres como a mujeres.</li> <li>- Promover actos donde se visibilice a las mujeres emprendedoras y sirvan de referente.</li> <li>- Incentivar y bonificar la igualdad en la empresa pública y privada.</li> </ul>	<p>Dimensión 2. Autogestión</p> <p>8. Iniciativa.</p> <p>9. Optimismo.</p> <p>Dimensión 3. Conciencia Social</p> <p>10. Empatía.</p> <p>11. Conciencia Organizacional.</p> <p>12. Orientación de Servicio.</p>
(2) Económicos, Políticas Públicas / Institucionales 22.3%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de capital</li> <li>- Acceso a la financiación</li> <li>- Mucha competencia</li> <li>- Inversión económica inicial</li> <li>- Acceso a créditos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitar la inversión inicial por parte del Estado</li> <li>- Flexibilidad en la devolución de préstamos</li> <li>- Más información acerca de las ayudas y bonificaciones</li> <li>- Reducción del IRPF</li> <li>- Reducción cuotas autónomos</li> <li>- Bonificar las contrataciones</li> <li>- Ayudas para alquiler de locales</li> <li>- Fomentar el asociacionismo</li> </ul>	<p>Dimensión 1. Autoconocimiento personal</p> <p>3. Autoconfianza</p> <p>Dimensión 2. Autogestión</p> <p>4. Autocontrol emocional</p> <p>6. Adaptabilidad</p> <p>8. Iniciativa</p> <p>Dimensión 3. Conciencia Social</p> <p>11. Conciencia Organizacional</p> <p>12. Orientación de Servicio</p> <p>Dimensión 4. Gestión de las Relaciones</p> <p>15. Catalizar el cambio</p> <p>16. Influencia</p> <p>17. Gestión de Conflictos</p> <p>18. Trabajo en equipo</p>
(3) Familiares 34.9 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Doble trabajo</li> <li>- Falta de Apoyo Familiar</li> <li>- Falta de Plena Dedicación por tener que compatibilizar</li> <li>- Dificultad para conciliar Hogar y Trabajo</li> <li>- Ausencia de Conciliación Familiar</li> <li>- Los Hijos</li> <li>- Poner en riesgo la estabilidad familiar</li> <li>- Nivel económico alto</li> <li>- Cuidar de otros familiares</li> <li>- Educación Familiar para los estudios y el trabajo</li> <li>- Tipo de Relación con la pareja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Educación de los hombres en igualdad</li> <li>- Guarderías y Centros para ayudar al cuidado de las personas dependientes</li> </ul>	<p>Dimensión 1. Autoconocimiento personal</p> <p>2. Autoevaluación</p> <p>3. Autoconfianza</p> <p>Dimensión 2. Autogestión</p> <p>7. Logro</p> <p>8. Iniciativa</p>
(4) Psicológicos 9.2 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de confianza</li> <li>- Inseguridad</li> <li>- Miedo al Fracaso</li> <li>- Miedo de no estar a la Altura de la situación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyo familiar</li> <li>- Talleres de refuerzo y reciclaje - Psicológico para las mujeres adultas</li> <li>- Fomentar la iniciativa desde la infancia</li> <li>- Educación en aspectos psicológicos desde la infancia</li> <li>- Educación en igualdad</li> </ul>	<p>Dimensión 1. Autoconocimiento personal</p> <p>1. Conciencia Emocional</p> <p>2. Autoevaluación</p> <p>3. Autoconfianza</p> <p>Dimensión 2. Autogestión</p> <p>4. Autocontrol emocional</p> <p>6. Adaptabilidad</p> <p>Dimensión 3. Conciencia Social</p> <p>10. Empatía</p> <p>Dimensión 4. Gestión de las Relaciones</p> <p>17. Gestión de conflictos</p>
(5) Formativos 4.7%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausencia de Conocimientos Empresariales.</li> <li>- Falta de Formación Específica.</li> <li>- Falta de Formación reglada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preparar a los niños desde el colegio para enfrentarse al mundo laboral</li> <li>- Introducir asignaturas como Emprendimiento</li> <li>- Reciclaje continuo del profesorado</li> <li>- Formación en T.I.C</li> </ul>	<p>Dimensión 1. Autoconocimiento personal</p> <p>3. Autoconfianza</p> <p>Dimensión 2. Autogestión</p> <p>6. Adaptabilidad</p> <p>7. Logro</p> <p>Dimensión 4. Gestión de las Relaciones</p> <p>13. Desarrollo de personas</p> <p>15. Catalizar el cambio</p> <p>16. Influencia</p> <p>17. Gestión de conflictos</p> <p>18. Trabajo en equipo</p>

Fuente: Elaboración propia. \*Los colores del texto, se corresponden con la ponderación otorgada por los participantes a cada una de las limitaciones planteadas: Roja 10; Verde 5; Naranja 3; Amarilla 1.

### 5.2.5. Carencias / fortalezas competenciales.

A continuación se evalúan los aspectos competenciales (tabla 36) que darían solución a las limitaciones planteadas en los escenarios seleccionados por los participantes. Los resultados reflejan el número de veces que una competencia ha sido seleccionada en los distintos escenarios, sobre el total.

Tabla 36. Mapa general de adecuación del análisis al modelo competencial en la T.G.N. de hombres emprendedores después de 2011 en Lorca.

Mapa general adecuación del análisis al modelo competencial		Nº	%
<b>DIMENSIÓN 1. AUTOCONOCIMIENTO PERSONAL:</b> Desde un punto de vista estrictamente personal		7	20,59%
1	Conciencia emocional: Reconocimiento de las propias emociones y sus efectos	1	2,94%
2	Autoevaluación: Conocimiento de las fortalezas y limitaciones de uno mismo	2	5,88%
3	Autoconfianza: Sentido de autoestima y de las capacidades personales propia	4	11,76%
<b>DIMENSIÓN 2. AUTOGESTIÓN:</b> Desde una perspectiva emprendedora y en lo tocante a su perfil competencial		11	32,35%
4	Autocontrol Emocional: Contención de emociones e impulsos nocivos	2	5,88%
5	Transparencia: Integridad y actuación congruentemente con los propios valores	0	0,00%
6	Adaptabilidad: Flexibilidad ante los cambios	3	8,82%
7	Logro: Impulso por satisfacer y mejorar objetivos propios de la excelencia	2	5,88%
8	Iniciativa: Disposición para actuar sobre las oportunidades que se presentan	3	8,82%
9	Optimismo: Capacidad para insistir en la consecución de objetivos pese a obstáculos	1	2,94%
<b>DIMENSIÓN 3. CONCIENCIA SOCIAL:</b> Desde una óptica relacionada con su entorno		6	17,65%
10	Empatía: Capacidad para interiorizar sentimientos y perspectivas de los demás actuando activamente en sus preocupaciones	2	5,88%
11	Conciencia Organizacional: Capacidad para interpretar corrientes emocionales de un grupo y relaciones de poder existentes	2	5,88%
12	Orientación de servicio: Anticipar, reconocer y satisfacer las necesidades de los clientes	2	5,88%
<b>DIMENSIÓN 4. GESTIÓN DE LAS RELACIONES:</b> Desde una visión emprendedora relacionada con la Gestión de los Recursos Humanos		10	29,41%
13	Desarrollo de personas: Detección de las necesidades de desarrollo de las personas así como el fortalecimiento de sus capacidades	1	2,94%
14	Liderazgo inspirador: Inspirar a las personas bajo un liderazgo efectivo	0	0,00%
15	Catalizar el Cambio: Iniciar o propulsar la gestión del cambio	2	5,88%
16	Influencia: Implantar actividades orientadas a la persuasión	2	5,88%
17	Gestión de conflictos: Negociación y resolución de desacuerdos	3	8,82%
18	Trabajo en equipo y colaboración: Trabajar con otros hacia metas compartida	2	5,88%

Fuente: Elaboración propia. Nota: No todas las dimensiones contienen el mismo número de competencias lo que a efectos de las totalizaciones debe observarse

Tal y como se puede apreciar en la tabla 36, la dimensión 2 “Autogestión” (32,35%) y la dimensión 4. “Gestión de relaciones”, (29,41%) son las que aparecen en mayor medida relacionadas con la posible solución a las limitaciones encontradas para el emprendimiento por parte de los emprendedores. por el contrario, las dimensiones 1. “Autoconocimiento personal” (28,59%) y 3. conciencia social, (17,65%) guardan desde el punto de vista de los integrantes de este grupo, una menor relación con la eliminación de dichos límites.

De otro lado, las competencias seleccionadas, y que según los participantes darían mayor respuesta a las limitaciones planteadas en los diferentes ámbitos, quedan reflejadas en la tabla 37.



Tabla 37. Aspectos limitadores del emprendimiento y dimensiones competenciales en T.G.N. de hombres emprendedores después 2011 en Lorca.

		Aspectos					
		Familiares	Socio/culturales	Psicológicos	Eco., Polit., Pub., Institucionales	Formativos	Porcentaje
<b>Dimensión 1. Autoconocimiento Personal</b>							
1	Conciencia emocional: Reconocimiento de las propias emociones y sus efectos			X			20,00%
2	Autoevaluación: Conocimiento de las fortalezas y limitaciones de uno mismo	X		X			40,00%
3	Autoconfianza: Sentido de autoestima y de las capacidades personales propia	X		X	X	X	80,00%
<b>Dimensión 2. Autogestión</b>							
4	Autocontrol Emocional: Contención de emociones e impulsos nocivos			X	X		40,00%
5	Transparencia: Integridad y actuación congruentemente con los propios valores						0,00%
6	Adaptabilidad: Flexibilidad ante los cambios			X	X	X	60,00%
7	Logro: Impulso por satisfacer y mejorar objetivos propios de la excelencia	X				X	40,00%
8	Iniciativa: Disposición para actuar sobre las oportunidades que se presentan	X	X		X		60,00%
9	Optimismo: Capacidad para insistir en la consecución de objetivos pese a obstáculos		X				20,00%
<b>Dimensión 3. Conciencia Social</b>							
10	Empatía: Capacidad para interiorizar sentimientos y perspectivas de los demás actuando activamente en sus preocupaciones		X	X			40,00%
11	Conciencia Organizacional: Capacidad para interpretar corrientes emocionales de un grupo y relaciones de poder existentes		X		X		40,00%
12	Orientación de servicio: Anticipar, reconocer y satisfacer las necesidades de los clientes		X		X		40,00%
<b>Dimensión 4. Gestión de las Relaciones</b>							
13	Desarrollo de personas: Detección de las necesidades de desarrollo de las personas así como el fortalecimiento de sus capacidades					X	20,00%
14	Liderazgo inspirador: Inspirar a las personas bajo un liderazgo efectivo						0,00%
15	Catalizar el Cambio: Iniciar o propulsar la gestión del cambio				X	X	40,00%
16	Influencia: Implantar actividades orientadas a la persuasión				X	X	40,00%
17	Gestión de conflictos: Negociación y resolución de desacuerdos			X	X	X	60,00%
18	Trabajo en equipo y colaboración: Trabajar con otros hacia metas compartida				X	X	40,00%

Fuente: Elaboración propia.

A partir de los resultados representados en las tablas precedentes, se puede apreciar la existencia de un significativo nivel de correspondencia entre las competencias de las cinco dimensiones (autoconocimiento personal, autogestión, conciencia social, y gestión de las relaciones) y la solución a las limitaciones planteadas respecto al emprendimiento femenino.

No obstante, son las competencias de la dimensión 2 “Autogestión”, las que dan solución a un mayor número de escenarios, siendo las competencias adaptabilidad (6)<sup>35</sup> e iniciativa, (8) las que mayor porcentaje obtienen (60%) dentro de dicha dimensión. De otro lado, la competencia transparencia (5) no ha sido seleccionada en ninguno de los escenarios.

En cuanto a la dimensión 4 “Gestión de las relaciones”, la competencia gestión de conflictos, (17) es la que obtiene un mayor porcentaje de (60%), por el contrario, se observa que existe una competencia no útil para ningún escenario como es la (14) liderazgo inspirador. No obstante, dentro de esta dimensión, son especialmente significativas las competencias relacionadas con iniciar o impulsar la gestión del cambio como las competencias (15) catalizar el cambio (16) influencia y (18) trabajo en equipo, obteniendo un porcentaje de (40%) cada una.

En relación a la dimensión 1 “Autoconocimiento personal”, se encuentra presente en todos los escenarios, a excepción del (2) aspectos socio/culturales, en el que solo se contemplan las competencias pertenecientes a la dimensión 3. “Conciencia social”, siendo la competencia (3) autoconfianza, la que obtiene el mayor porcentaje (80,3%), sobre el total de las dieciocho competencias que componen el E.C.I.

Finalmente, la dimensión 3 “Conciencia social”, es la que menor peso obtiene (17,64%). aparece en tres de los cinco escenarios, siendo todas sus competencias, las únicas seleccionadas para el escenario (2) aspectos socio/culturales.

En base a los escenarios, los datos revelan que casi todas las competencias incluidas en el E.C.I., son necesarias para solucionar los problemas planteados en los mismos, solamente las competencias (5) transparencia y la (14) liderazgo inspirador, no han sido seleccionadas por los participantes en ninguno de los escenarios.

---

<sup>35</sup> El número entre paréntesis se corresponde al código de la competencia en el ECI

A modo de síntesis, cabe destacar la importancia de la dimensión 4. “Gestión de las relaciones”, para la resolución de los problemas planteados en todos los escenarios, especialmente en el (4) aspectos económicos/políticos/institucionales y en el relacionado con el escenario (3) aspectos formativos sin embargo, no solventa los problemas planteados en el escenario (1) aspectos familiares.

#### 5.2.6. Conclusiones preliminares.

Una primera aproximación al contenido de la T.G.N. revela, desde la perspectiva del grupo emprendedores formado por hombres que emprendieron en la ciudad de Lorca después de 2011, la importancia que el ámbito familiar tiene en la comprensión de los aspectos inherentes al desarrollo del emprendimiento (34,8% de peso explicativo).

El rol de cuidadora asignado a la mujer en el entorno familiar, la ausencia de conciliación, el doble trabajo con el que cargan las mujeres en el hogar y en el trabajo tendría como resultado la falta de tiempo y dedicación al ámbito laboral y limitaría las opciones para emprender de las mujeres.

Los participantes, señalan que existe una diferencia entre los términos compatibilizar y conciliar, entienden que compatibilizar, se refiere a la dificultad de cualquier persona, hombre o mujer, para compaginar el ámbito familiar con el laboral, mientras que conciliar, se refiere al reparto de funciones o trabajo, entre las personas que conforman el núcleo familiar y que puede afectar al ámbito laboral.

En segundo lugar, muy relacionados con los primeros, se encuentran los aspectos sociales y culturales (28,95%) donde la educación patriarcal, genera prejuicios, estereotipos, falta de visibilidad de las mujeres emprendedoras, discriminación en algunos sectores o la asignación del cuidado de los hijos casi exclusivamente a las mujeres entre otros aspectos que limitan el emprendimiento femenino según los integrantes de la T.G.N.

En función del entorno y contexto (ámbito rural, ámbito urbano.) estas limitaciones se darían en mayor o menor medida.

Es oportuno señalar, que solamente tres de los participantes, hacen referencia al terremoto como variable moderadora del emprendimiento en la ciudad de Lorca.

Seguidos de los anteriores aspectos, y con un peso explicativo en la limitación del emprendimiento del 22,3%, destacan los aspectos económicos/políticas publicas/institucionales. Cuestiones como la falta de incentivos, ayudas o bonificaciones para realizar la inversión inicial, así como la falta de flexibilidad en la devolución de préstamos e información acerca de ayudas o bonificaciones son los más destacados.

De otro lado, los participantes destacan la carga adicional que supone el pago de impuestos, que consideran muy elevados en relación con el beneficio que se obtiene

En cuarto lugar, destacan los aspectos psicológicos, con un peso explicativo en la limitación del emprendimiento femenino de 9,21%.

Los participantes, identifican dos elementos -miedo e inseguridad-, en el comportamiento de las mujeres, que dificultarían la creación de empresas por parte de estas, y cuyo origen, se encuentra en la educación desigual de hombres y mujeres.

Consideran que una educación machista genera en las mujeres inseguridad, lo que a su vez los lleva a tener miedo al fracaso o a no estar a la altura de la situación, es decir, no se sentirían capaces o competentes para llevar a cabo un proyecto de esta envergadura.

Por último, en quinto lugar, los aspectos formativos han sido señalados como los menos limitadores en cuanto al emprendimiento de las mujeres. Esta muestra, considera que las mujeres están en igualdad de condiciones respecto a la formación reglada, pero carecen de formación relacionada con la empresa y específica del sector donde emprenden.

Los participantes de esta TGN, entienden que un posible factor explicativo serían los estudios tradicionalmente elegidos por las mujeres, debido a que en su mayoría no están relacionados con el emprendimiento.

#### 5.2.7. Iniciativas propuestas.

Una vez definidas las limitaciones o dificultades respecto al emprendimiento femenino, así como, los ámbitos donde se dan, los participantes del grupo proponen una serie de iniciativas que en su opinión podrían paliar o solucionar las mismas.

Así mismo, se asocian dichas propuestas, a las competencias necesarias para llevarlas a cabo.

En primer lugar, en el ámbito aspectos familiares, la educación en igualdad se constituye como el primer paso para eliminar la educación patriarcal.

Se subraya por unanimidad, la necesidad de fomentar políticas públicas que creen centros públicos para ayudar al cuidado de personas dependientes del núcleo familiar, donde tradicionalmente es la mujer la que se ocupa del cuidado de los mismos.

Las correspondencias competenciales identificadas por los emprendedores son: la dimensión 1. “Autoconocimiento personal”, que se articula en torno a las competencias autoevaluación (2) y autoconfianza;(3), y la dimensión 2. “Autogestión”, en concreto las competencias logro (7) e iniciativa (8).

En segundo lugar, en el ámbito de los aspectos socio/culturales, entienden que deberían desarrollarse políticas que incentiven la igualdad, tanto en la empresa pública como privada y que promuevan la incorporación de la mujer a sectores tradicionalmente masculinos.

Estas medidas, al igual que respecto a los aspectos familiares, deberían acompañarse de políticas educativas igualitarias que eliminen los estereotipos de ambos sexos y medidas para facilitar el reciclaje laboral de las mujeres.

De otro lado, se propone la creación de iniciativas donde se premie y visibilice a la mujer emprendedora, pues ello, fomentaría el empoderamiento femenino y aumentaría el número de referentes sociales.

Las correspondencias competenciales identificadas por los empresarios, se corresponden con la dimensión 2. “Autogestión”, que se articula en torno a las competencias iniciativa (8) y optimismo, (9) y a la dimensión 3. “Conciencia social”, en concreto las competencias empatía, (10) conciencia organizacional (11) y orientación de servicio (12).

En tercer lugar, en cuanto a los aspectos económicos/políticas publicas/institucionales, se contemplan básicamente la necesidad de políticas que fomenten el emprendimiento a través de bonificaciones y bajada de impuestos, así como, la flexibilización en cuanto a las condiciones de los créditos para la creación de empresas. Se refieren especialmente, a las condiciones de devolución de los mismos.

En este aspecto, las competencias señaladas, abarcan las cuatro dimensiones propuestas. Dimensión 1. "Autoconocimiento personal": autoconfianza;(3); dimensión 2: "Autogestión": autocontrol emocional (4), adaptabilidad (6), iniciativa (8); dimensión 3. "Conciencia social": conciencia organizacional (11) y orientación de servicio (12) y por último, dimensión 4. "Gestión de las relaciones": influencia (16), catalizar el cambio(15), influencia (16), gestión de conflictos (17) y trabajo en equipo (18).

En cuarto lugar, los aspectos psicológicos confluyen con las soluciones propuestas para los ámbitos familiares y educativos, pues pasan por una educación en igualdad, donde las competencias que fortalecen y empoderan a las personas, como la empatía, la autoconfianza o la gestión de conflictos entre otras, se eduquen desde la infancia y se incorporen a la formación reglada.

Como propuesta para la actualidad, se propone la creación de talleres donde se trabajen estas competencias con las mujeres adultas, facilitando así su empoderamiento.

Las competencias asociadas a este ámbito, nuevamente abarcan las cuatro dimensiones. Dimensión 1: "Autoconocimiento personal": conciencia emocional (1), autoevaluación (2) autoconfianza (3); dimensión 2. "Autogestión": autocontrol emocional, (4) adaptabilidad. (6); dimensión 3: "Conciencia social"; empatía (10) y dimensión 4. "Gestión de las relaciones": gestión de conflictos (17).

Por último, respecto a los aspectos formativos, se señala nuevamente la necesidad de educar desde la infancia para enfrentarse al mundo laboral, se propone la introducción de asignaturas relacionadas con ello, el reciclaje y formación continua del profesorado y la formación en nuevas tecnologías (T.I.C.).

Los asistentes a la T.G.N. identifican las siguientes competencias en relación a este ámbito. Dimensión 1: "Autoconocimiento personal": competencia autoconfianza (3); dimensión 2. "Autogestión": competencias adaptabilidad (6), y logro (7); y dimensión 4. "Gestión de las relaciones": competencias influencia (16) catalizar el cambio (15) gestión de conflictos (17) y trabajo en equipo (18).

### V.3. T.G.N. Mujeres emprendedoras después de 2011.

#### 5.3.1. Datos de situación.

Fecha de realización T.G.N.: 28/05/2019. Lugar: Concejalía de Igualdad (Aula Sala de Juntas) C/Cava nº 8; 30.800 Lorca (Murcia).

#### 5.3.2. Perfiles.

La muestra estructural está compuesta por un total de 6 mujeres. En su composición, se ha tenido en cuenta la representación de distintas profesiones relevantes en el tratamiento del emprendimiento. Atendiendo a esta variable, han intervenido 1 Gestora, 1 Odontóloga, 1 Florista, 1 Peluquera, 1 Esteticista 1 Comerciante del sector zapatero. También ha sido heterogénea la muestra desde el punto de vista de la edad que oscila entre la persona más joven de 25 años a la mayor de 52.

Tabla 38. Perfil de los participantes.

TGN	Sector			Año constitución de la actividad		Empleados				Ubicación		Estudios			Edad			Hijos		Empresa Familiar		
	1	2	3	Antes 2011	Después 2011	NO	> 10	11-50	50	Centro	Periferia	Elementales	Secundarios	Superiores	>35	35-50	< 50	SI	NO	SI	NO	
P.1			X		X		X			X				X			X	X				X
P.2			X		X		X			X				X		X		X				X
P.3			X		X	X					X	X			X			X				X
P.4			X		X		X			X		X			X			X				X
P.5			X		X	X				X				X		X		X				X
P.6			X		X	X				X			X			X		X				X

Fuente: Elaboración propia.



### 5.3.3. Análisis preliminar de resultados

Tras la selección de un conjunto de descriptores en respuesta a la pregunta ¿Qué aspectos o factores limitan o dificultan el emprendimiento femenino en la ciudad de Lorca? estos fueron agrupados por las participantes de la sesión en diferentes, aspectos, ámbitos o escenarios, tal y como se muestra en la tabla 39.

Tabla 39. Aspectos limitadores del emprendimiento en T.G.N. de mujeres emprendedoras después de 2011 en Lorca.

	Aspectos				
Ponderación	Socio / Culturales	Económicos, Políticas Públicas / Institucionales	Familiares	Psicológicos	Educacionales o Formativos
Bruta	21,9%	28,1 %	15,7 %	25,0%	9,3 %
Relativa	31,5%	29,7 %	20,3%	13,9 %	4,6 %

Fuente: Elaboración propia.

Los descriptores aportados por las participantes, fueron ponderados y se agruparon en una serie de escenarios que podían englobarlos. Se consideraron los cinco siguientes:

- 1) Aspectos Socio/Culturales.
- 2) Aspectos Económicos, Políticas Públicas, Institucionales.
- 3) Aspectos Familiares.
- 4) Aspectos Psicológicos.
- 5) Aspectos Formativos.

A partir de estos ámbitos o escenarios se puede determinar qué conjunto de variables fueron las más relevantes en cuanto a la limitación del emprendimiento de las mujeres en la ciudad de Lorca.

Considerando la ponderación bruta (número de descriptores por familia conceptual o escenarios) el aspecto económico es el más valorado, pero si se considera la ponderación relativa (valor de los descriptores) se comprueba que los aspectos socio/culturales (1)

junto con los económicos (2) son aquellos que tienen mayor relevancia, seguidos en tercer lugar por los aspectos familiares.

Los aspectos psicológicos se encuentran en segundo lugar en cuanto a la ponderación bruta, pero si se considera el valor relativo, solamente supera a los aspectos formativos, a los que triplica respecto a la ponderación relativa.

#### 5.3.4. Síntesis conceptual.

En la tabla 40, se reflejan las medidas o soluciones propuestas por las participantes en respuesta a las limitaciones identificadas para cada ámbito o escenario, así como las competencias que han sido seleccionadas por los participantes entre las dieciocho que componen el modelo ECI.

Tabla 40. Aspectos limitadores del emprendimiento, soluciones y competencias en T.G.N.  
Mujeres emprendedoras después de 2011 en Lorca.

Ámbitos	Descriptores	Propuestas	Competencias
(1) Socio / Culturales 31.5%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de referentes o ejemplos a seguir de otras mujeres</li> <li>- Falta de apoyo ayuntamiento</li> <li>- No se valora a las emprendedoras en la sociedad</li> <li>- Terremoto en Lorca</li> <li>- Desigualdad entre hombres y mujeres</li> <li>- Se aprovechan de que eres mujer y de tu situación</li> <li>- Discriminación en algunos sectores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimientos para las mujeres emprendedoras</li> <li>- Cambio de mentalidad machista a través de la educación</li> <li>- Ayuda por parte de la administración, durante todo el proceso de emprendimiento y asesoramiento gratuito durante el primer año</li> <li>- Más actividades y charlas sobre emprendimiento</li> <li>- Bonificar el emprendimiento en Lorca para que mejore la economía local</li> <li>- Cambio de mentalidad machista a través de la educación en igualdad desde niños</li> <li>- Asociacionismo de las mujeres emprendedoras</li> </ul>	<p>Dimensión 3. Conciencia Social</p> <p>12. Orientación de Servicio</p> <p>Dimensión 4. Gestión de las Relaciones</p> <p>13. Desarrollo de personas</p> <p>18. Trabajo en equipo</p>
(2) Económico/Políticas Publicas e Institucionales 29.7%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de información para empezar</li> <li>- Falta de recursos para que te asesoren</li> <li>- La crisis económica</li> <li>- Economía en Lorca</li> <li>- Seguro de Autónomo</li> <li>- Pocas ayudas a las mujeres</li> <li>- Pocas ayudas a las menores de 30 años</li> <li>- La gente no tiene dinero, no consume ni gasta mucho.</li> <li>- Insolvencia económica si no funciona</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estudios de mercado gratuitos</li> <li>- Ayudas económicas para potenciar la economía de Lorca</li> <li>- Mejorar las condiciones de los autónomos</li> <li>- Más guarderías gratuitas</li> <li>- Mejorar las condiciones de los créditos para emprender</li> <li>- Ayudas para las mujeres en caso de fracaso, mientras no se reincorpora al mercado de trabajo de nuevo</li> </ul>	<p>Dimensión 2. Autogestión</p> <p>6. Adaptabilidad</p> <p>7. Logro</p> <p>Dimensión 4. Gestión de las Relaciones</p> <p>17. Gestión de Conflictos</p> <p>18. Trabajo en equipo</p>
(3) Familiar 20.3%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de tiempo</li> <li>- Apoyo familiar</li> <li>- Conciliación familiar</li> <li>- Educación recibida por la familia</li> <li>- La maternidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Educar a los hijos en igualdad, para no depender de nadie</li> <li>- Concienciar a los hombres de la necesidad de conciliar</li> <li>- Delegar en los demás para tener más tiempo</li> </ul>	<p>Dimensión 2. Autogestión</p> <p>6. Adaptabilidad</p> <p>Dimensión 4. Gestión de las Relaciones</p> <p>17. Gestión de Conflictos</p>
(4) Psicológicos 13.9%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No se creen capaces para emprender</li> <li>- Miedo al fracaso</li> <li>- Miedo al "te lo dije" que no te metieses en un negocio</li> <li>- Rechazo de las personas</li> <li>- Inseguridad</li> <li>- Vergüenza</li> <li>- El qué dirán</li> <li>- Inseguridad de si va a funcionar y qué hacer si no funciona</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Educación en igualdad</li> <li>- Fomentar la autonomía desde niños</li> <li>- Apoyo familiar</li> <li>- Talleres y charlas de para fomentar la seguridad en si mismas de las mujeres</li> <li>- Educación en aspectos psicológicos desde la infancia</li> </ul>	<p>Dimensión 1. Autoconocimiento personal</p> <p>3. Autoconfianza</p> <p>Dimensión 2. Autogestión</p> <p>7. Logro</p> <p>9. Optimismo</p> <p>Dimensión 3. Conciencia Social</p> <p>10. Empatía</p> <p>12. Orientación al servicio</p> <p>Dimensión 4. Gestión de las Relaciones</p> <p>15. Catalizar el cambio</p> <p>16. Influencia</p> <p>17. Gestión de conflictos</p>
(5) Formativos 4.6%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de conocimientos de gestión</li> <li>- Desconocimiento de la realidad económica actual en Lorca</li> <li>- Falta de Formación Especifica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incluir asignaturas en emprendimiento y gestión económica en los colegios</li> <li>- Módulos de emprendimiento donde se incluyan prácticas en empresas</li> <li>- Formación para adultos adaptada a la ciudad donde se vaya a emprender</li> </ul>	<p>Dimensión 4. Gestión de las Relaciones</p> <p>13. Desarrollo de personas</p> <p>17. Gestión de conflictos</p> <p>18. Trabajo en equipo</p>

Fuente: Elaboración propia.

### 5.3.5. Carencias / fortalezas competenciales.

En este epígrafe se evalúan los aspectos competenciales (tabla 41), poniendo en relación las competencias y escenarios seleccionados por las participantes. Los resultados reflejan el número de veces que una competencia ha sido seleccionada en los distintos escenarios sobre el total.

Tabla 41. Mapa general de adecuación del análisis al modelo competencial en la T.G.N. de mujeres emprendedoras después de 2011, en Lorca.

Mapa general de adecuación del Análisis al Modelo Competencial		Nº	%
Dimensión 1. Autoconocimiento Personal: Desde un punto de vista estrictamente personal		4	17,39%
1	Conciencia emocional: Reconocimiento de las propias emociones y sus efectos	0	0,00%
2	Autoevaluación: Conocimiento de las fortalezas y limitaciones de uno mismo	1	4,35%
3	Autoconfianza: Sentido de autoestima y de las capacidades personales propia	3	13,04%
Dimensión 2. Autogestión: Desde una perspectiva emprendedora y en lo tocante a su perfil competencial		5	21,74%
4	Autocontrol Emocional: Contención de emociones e impulsos nocivos	0	0,00%
5	Transparencia: Integridad y actuación congruentemente con los propios valores	0	0,00%
6	Adaptabilidad: Flexibilidad ante los cambios	2	8,70%
7	Logro: Impulso por satisfacer y mejorar objetivos propios de la excelencia	2	8,70%
8	Iniciativa: Disposición para actuar sobre las oportunidades que se presentan	0	0,00%
9	Optimismo: Capacidad para insistir en la consecución de objetivos pese a obstáculos	1	4,35%
Dimensión 3. Conciencia Social: Desde una óptica relacionada con su entorno		3	13,04%
10	Empatía: Capacidad para interiorizar sentimientos y perspectivas de los demás actuando activamente en sus preocupaciones	1	4,35%
11	Conciencia Organizacional: Capacidad para interpretar corrientes emocionales de un grupo y relaciones de poder existentes	0	0,00%
12	Orientación de servicio: Anticipar, reconocer y satisfacer las necesidades de los clientes.	2	8,70%
Dimensión 4. Gestión de las Relaciones: Desde una visión emprendedora relacionada con la Gestión de los Recursos Humanos		11	47,83%
13	Desarrollo de personas: Detección de las necesidades de desarrollo de las personas así como el fortalecimiento de sus capacidades	2	8,70%
14	Liderazgo inspirador: Inspirar a las personas bajo un liderazgo efectivo	0	0,00%
15	Catalizar el Cambio: Iniciar o propulsar la gestión del cambio	1	4,35%
16	Influencia: Implantar actividades orientadas a la persuasión	1	4,35%
17	Gestión de conflictos: Negociación y resolución de desacuerdos	4	17,39%
18	Trabajo en equipo y colaboración: Trabajar con otros hacia metas compartida	3	13,04%

Fuente: Elaboración propia.

Tal y como se puede apreciar en la tabla 42, la dimensión 2 “Autogestión” y la dimensión 4 “Gestión de relaciones” son las que aparecen en mayor medida relacionadas con la posible solución a las limitaciones encontradas para el emprendimiento por parte de las emprendedoras. Por el contrario, las dimensiones 1 “Autoconocimiento personal” y 3 “Conciencia social”, guardan, desde el punto de vista de las integrantes de este grupo, una menor relación con la eliminación de dichos límites.

De otro lado, las competencias seleccionadas, y que según las participantes darían mayor respuesta a las limitaciones planteadas en los diferentes ámbitos, quedan reflejadas en la tabla 42.

Tabla 42. Aspectos limitadores del emprendimiento y dimensiones competenciales en T.G.N. de mujeres emprendedoras después de 2011 en Lorca.

		Aspectos o Escenarios					
		Familiares	Socio/culturales	Psicológicos	Econ., Políticas Pub., Inst.	Formativos	%
<b>Dimensión 1 Autoconocimiento Personal</b>							
1	Conciencia emocional: Reconocimiento de las propias emociones y sus efectos						0,00%
2	Autoevaluación: Conocimiento de las fortalezas y limitaciones de uno mismo			X			20,00%
3	Autoconfianza: Sentido de autoestima y de las capacidades personales propia			X			20,00%
<b>Dimensión 2. Autogestión</b>							
4	Autocontrol Emocional: Contención de emociones e impulsos nocivos						0,00%
5	Transparencia: Integridad y actuación congruentemente con los propios valores						0,00%
6	Adaptabilidad: Flexibilidad ante los cambios	X			X		40,00%
7	Logro: Impulso por satisfacer y mejorar objetivos propios de la excelencia	X		X	X		60,00%
8	Iniciativa: Disposición para actuar sobre las oportunidades que se presentan						0,00%
9	Optimismo: Capacidad para insistir en la consecución de objetivos pese a obstáculos			X			20,00%
<b>Dimensión 3. Conciencia Social</b>							
10	Empatía: Capacidad para interiorizar sentimientos y perspectivas de los demás actuando activamente en sus preocupaciones			X			20,00%
11	Conciencia Organizacional: Capacidad para interpretar corrientes emocionales de un grupo y relaciones de poder existentes						0,00%
12	Orientación de servicio: Anticipar, reconocer y satisfacer las necesidades de los clientes		X	X			40,00%
<b>Dimensión 4 Gestión de las Relaciones</b>							
13	Desarrollo de personas: Detección de las necesidades de desarrollo de las personas así como el fortalecimiento de sus capacidades		X			X	40,00%
14	Liderazgo inspirador: Inspirar a las personas bajo un liderazgo efectivo						0,00%
15	Catalizar el Cambio: Iniciar o propulsar la gestión del cambio			X			20,00%
16	Influencia: Implantar actividades orientadas a la persuasión			X			20,00%
17	Gestión de conflictos: Negociación y resolución de desacuerdos	X		X	X	X	80,00%
18	Trabajo en equipo y colaboración: Trabajar con otros hacia metas compartida		X		X	X	60,00%

Fuente: Elaboración propia.

A partir de los resultados representados en las tablas precedentes, se puede decir que son las competencias de la dimensión 4, “Gestión de las Relaciones”, las que dan solución a un mayor número de escenarios, siendo las competencias gestión de conflictos, negociación y resolución de desacuerdos (17) y Trabajo en equipo y colaboración, (18) las que mayor porcentaje obtienen (80% y 60% respectivamente, dentro de dicha dimensión.

De otro lado la competencia liderazgo (14), al igual que en la T.G.N. realizada con hombres que emprendieron después de 2011, no ha sido seleccionada en ninguno de los escenarios.

Dentro de esta dimensión, también son especialmente significativas las competencias relacionadas con iniciar o impulsar la gestión del cambio (15), y la competencia (16) influencia, obteniendo un porcentaje de un 20% cada una.

En relación a la dimensión 1, “Autoconocimiento Personal”, solo se encuentra presente en el ámbito psicológico con dos de las tres competencias que lo componen: autoevaluación (2) y autoconfianza (3) obteniendo ambas el mismo porcentaje (20%), sobre el total de las dieciocho competencias que componen el E.C.I. De otro lado, la competencia (1) conciencia emocional no ha sido contemplada por las participantes en ninguno de los escenarios o ámbitos.

En cuanto a la dimensión 2 “Autogestión”, las participantes han seleccionado tres de las seis competencias que la componen: (6) adaptabilidad, para el ámbito familiar y económico con un porcentaje del (40%), (7) logro, que destaca entre las seleccionadas y ha sido elegida para el ámbito familiar psicológico y económico obteniendo un (60%), y (9) optimismo, seleccionada para el ámbito psicológico, con un (20%) sobre el total de las dieciocho competencias que componen el E.C.I.

Finalmente, la dimensión 3, “Conciencia social”, es la que menor peso obtiene, (13,04%) aparece en dos de los cinco escenarios, siendo dos de sus competencias las únicas seleccionadas para el escenario (2) aspectos socio/culturales y (3) aspectos psicológicos.

En base a los escenarios o ámbitos descritos, los datos revelan que, para las participantes de esta TGN, el 33% de las competencias incluidas en el E.C.I. no son

necesarias para solucionar los problemas planteados en los mismos. Así, las competencias conciencia emocional, (1) autocontrol, (4) transparencia, (5) iniciativa, (8) conciencia organizacional (11) y liderazgo inspirador (14), no han sido seleccionadas para ninguno de los escenarios. Por el contrario, las competencias gestión de conflictos (17), trabajo en equipo (18) y logro, (7) son las que han obtenido mayores porcentajes sobre el total de competencias.

En resumen, cabe destacar la importancia de la dimensión 4, “Gestión de las relaciones”, para la resolución de los problemas planteados en todos los escenarios, especialmente en el 3 aspectos psicológicos y en el relacionado con el ámbito o escenario 5 aspectos formativos.

#### 5.3.6. Conclusiones preliminares.

Una primera aproximación al contenido de la T.G.N., revela desde la perspectiva del grupo emprendedoras formado por mujeres que emprendieron en la ciudad de Lorca después de 2011, la importancia que el ámbito sociocultural tiene en la comprensión de los aspectos inherentes al desarrollo del emprendimiento de las mujeres en la ciudad de Lorca, ponderarlo con un 30,26% del peso explicativo, frente a los cuatro ámbitos restantes.

Al igual que sus homólogos, hombres emprendedores después de 2011, las participantes destacan entre los motivos que limitan el emprendimiento en la mujer, el rol de cuidadora asignado a la mujer en la sociedad y en el entorno familiar, derivado de una cultura patriarcal, la ausencia de conciliación<sup>36</sup>, el doble trabajo con el que cargan las mujeres asumiendo el trabajo del hogar y el trabajo remunerado fuera del mismo. Esta situación, deriva o tendría como resultado, la falta de tiempo y dedicación al ámbito laboral, limitando así, las opciones para promocionar su carrera profesional, mejorar sus condiciones laborales, o el emprendimiento de las mujeres.

En segundo lugar, este grupo señala el ámbito económico como el más inhibitorio respecto al emprendimiento femenino, ponderándolo con un 26,32%, aluden a la

---

<sup>36</sup> Una de las participantes a la TGN, asistió con su bebé de cinco meses, manifestando que, para poder trabajar, no tiene otra opción que llevárselo al trabajo durante toda la jornada laboral, atendiendo en este horario, al bebé y las tareas de en la empresa. Este caso evidencia y pone de manifiesto la realidad, más que cualquier dato.



delicada situación económica de la ciudad, que, en su opinión, repercute en el poco consumo o gasto de los lorquinos en los comercios.

De otro lado, consideran como factor muy limitante, lastre o barrera para emprender, la excesiva cuota de autónomo que han de pagar por ser empresarias, denunciando la falta de ayudas económicas y de apoyo, para mujeres emprendedoras por parte de las instituciones.

Seguidos de los anteriores y con un peso explicativo en la limitación del emprendimiento del 20,39%, destacan los aspectos psicológicos. En opinión de las participantes, muchas mujeres no emprenden porque no se creen capaces y se encuentran inseguras para dar un paso tan importante, pero destacan, sobre todo, el miedo que tienen a la opinión de los demás en caso de que la empresa no funcione o fracase.

Comentan, que todo ello tiene relación en primer lugar, con la educación patriarcal recibida y que, en su opinión, educa a las mujeres para no creerse capaces de realizar ciertas tareas y en segundo lugar, este miedo, está directamente vinculado con el contexto social o idiosincrasia aún muy conservadora de la ciudad, donde el “qué dirán”, pesa mucho.

En relación con esto último y, en tercer lugar, sitúan el ámbito o aspectos socioculturales, otorgándole un peso explicativo en la limitación del emprendimiento femenino de 6,58%.

Las participantes, consideran que existe discriminación respecto a las mujeres en algunos sectores tradicionalmente masculinizados, manifiestan así mismo, que no se valora a las emprendedoras y que símbolo de ello es la falta de referentes y la poca visibilidad de estas en la sociedad.

Por último, en cuarto lugar, los factores o limitaciones derivadas del ámbito o aspectos formativos identificados por las emprendedoras, han sido señalados como los menos limitantes en cuanto al emprendimiento de las mujeres.

No obstante, consideran que la falta de un estudio de viabilidad y formación específica en emprendimiento o el sector donde se emprende, son la causa de que muchas de las empresas creadas por mujeres no perduren en el tiempo.

Por último, en el debate se alude al terremoto como posible factor moderador del emprendimiento en la ciudad. Todas las participantes coinciden en que no es un factor o variable moderadora del emprendimiento en Lorca, se refieren al mismo como un hecho o acontecimiento puntual, que no tiene relación con la decisión de emprender en el municipio. El terremoto, es valorado por este grupo como un suceso del pasado, que no es necesario recordar constantemente, y que no tiene trascendencia respecto al emprendimiento en general, y femenino en particular.

#### 5.3.7. Iniciativas propuestas.

Siguiendo el orden mayor a menor ponderación de los escenarios resultantes de la TGN, en primer lugar, en el escenario aspectos socio-culturales, las soluciones propuestas a las limitaciones o problemas en el mismo pasan, en opinión de las participantes, por cambiar progresivamente desde el ámbito educativo y familiar, con ayuda de la Administración, la “mentalidad” de la sociedad actual, (considerada por las participantes machista) implementando una educación en igualdad desde la infancia.

Subrayan la importancia de la figura de la mujer que es madre, como referente, promotora y transmisora de valores y de una educación en igualdad.

De otro lado, entienden que, para fomentar el emprendimiento femenino, se hace necesario el reconocimiento por parte de la sociedad a mujeres con éxito en cualquier ámbito, independientemente de que sean emprendedoras o no, así como, el asociacionismo de estas, como un punto de partida esencial para lograrlo.

Señalan también, la necesidad de nuevas políticas públicas y sociales que faciliten la creación de más guarderías y centros públicos para ayudar al cuidado de personas dependientes, como solución a las limitaciones respecto al emprendimiento femenino.

En relación a las correspondencias competenciales identificadas por las emprendedoras, en primer lugar, han seleccionado la dimensión 3. “Conciencia social”, siendo la competencia seleccionada dentro de esta orientación al servicio, (12) así como, la dimensión 4. “Autogestión”, en concreto las competencias desarrollo de personas (13) y trabajo en equipo (18).

En segundo lugar, en el ámbito de los aspectos económicos políticas públicas e institucionales, entienden que deberían desarrollarse e implantar más políticas que incentiven la actividad económica en Lorca.

Como posibles medidas o soluciones proponen que desde la Administración, se les facilite un estudio de mercado, además de acompañamiento y asesoramiento gratuito durante el primer año de vida de la empresa. Otra de las medidas propuestas contempla que si la empresa fracasa, existan ayudas económicas para las emprendedoras hasta su reincorporación de nuevo al mercado de trabajo.

Tanto las mujeres, como los hombres que emprendieron después de 2011, se lamentan del “limbo económico y administrativo” en el que quedan los autónomos cuando el negocio fracasa. Aluden a que no tienen los mismos derechos que los trabajadores por cuenta ajena y que sin embargo asumen más riesgo y cargas económicas que estos.

Igualmente, reclaman más facilidades para el acceso a los créditos y su devolución.

Referente a las correspondencias competenciales identificadas por las emprendedoras en Lorca después de 2011, han seleccionado la dimensión 2 “Autogestión”, que se articula en torno a las competencias adaptabilidad (6) y logro (7), y la dimensión 4. “Gestión de las Relaciones”, siendo las competencias elegida gestión de conflictos (17) y trabajo en equipo (18).

En tercer lugar, en cuanto a los aspectos familiares, se vuelve a hacer hincapié en el rol de educadora de la madre como principal transmisora de la educación en igualdad. Paralelamente, se insiste en la necesidad de delegar en el entorno familiar, las tareas asignadas a las mujeres tradicionalmente, con el objetivo de que las mujeres y hombres puedan conciliar el ámbito familiar y laboral.

Para este ámbito las competencias seleccionadas se corresponden a la dimensión 2 “Autogestión”, que se articula en torno a la competencia adaptabilidad (6) y a la dimensión 4. “Gestión de las relaciones”, con la competencia gestión de conflictos (17).

En cuarto lugar, se encuentran los aspectos psicológicos. Para superar las limitaciones planteadas en este ámbito, se propone la creación de talleres donde se

trabajen las competencias que fomenten la autoestima y seguridad de las mujeres, para ello, se insta a la intervención de la Administración con medidas de apoyo a la familia y programas de educación en competencias.

Las competencias asociadas a este ámbito, abarcan las cuatro dimensiones. Dimensión 1. “Autoconocimiento personal” competencia autoconfianza; (3); dimensión 2. “Autogestión” competencias logro (7) y optimismo; (9); dimensión 3. “Conciencia Social” competencias empatía (10) y orientación al servicio (12) y dimensión 4. “Gestión de las relaciones”, competencias catalizar el cambio (15), influencia, (16) y gestión de conflictos (17).

Por último, respecto a los aspectos formativos, se señala como posibles soluciones a las limitaciones detectadas en este ámbito, la necesidad de incluir las prácticas en las asignaturas relacionadas con el emprendimiento. Se resalta por todos los participantes, la necesidad de motivar por igual a los niños y niñas para que estudien y se formen en sectores tradicionalmente masculinos o femeninos sin distinción de género.

Las competencias propuestas en relación a este ámbito, se corresponden con la dimensión 4. “Gestión de las relaciones” y las competencias desarrollo de personas, (13) gestión de conflictos (17) y trabajo en equipo (18).

V.4. T.G.N. Mujeres emprendedoras antes de 2011.

5.4.1. Datos de situación.

Fecha de realización T.G.N.: 17/06/2019. Lugar: Confederación Empresarios Lorquinos (CECLOR) – 30.800 Lorca (Murcia). Inicio y Finalización: 20:00 a 21:30 h.

5.4.2. Perfiles.

La muestra estructural está compuesta por un total de 6 mujeres. En su composición se ha tenido en cuenta la representación de distintas profesiones relevantes en el tratamiento del emprendimiento. Atendiendo a esta variable, han intervenido 1 Abogada, 1 Arquitecto, 1 Hostelera, 1 Industrial, 1 Escultora y Comerciante y 1 Farmacéutica. También ha sido heterogénea desde el punto de vista de la edad que oscila entre la persona más joven de 27 años a la mayor de 64.

Tabla 43. Perfil de las participantes.

TGN	Sector			Año Constitución actividad		Empleados				Ubicación		Estudios			Edad			Hijos		Empresa Familiar		
	1	2	3	Antes 2011	Después 2011	NO	> 10	11-50	50	Centro	Periferia	Elementales	Secundarios	Superiores	>35	35-50	< 50	SI	NO	SI	NO	
P.1			X	X		X				X				X		X			X		X	
P.2		X		X			X			X				X		X		X				X
P.3			X	X			X				X			X			X	X			X	
P.4		X		X				X			X			X		X		X			X	
P.5			X	X		X				X				X	X			X				X
P.6			X	X					X		X		X				X	X				X

Fuente: Elaboración propia

### 5.4.3. Análisis preliminar de resultados.

Tras la selección de un conjunto de descriptores en respuesta a la pregunta ¿Qué aspectos o factores limitan o dificultan el emprendimiento femenino en la ciudad de Lorca?, estos fueron agrupados por las participantes de la sesión en diferentes, aspectos, ámbitos o escenarios, tal y como se muestra en la tabla 44.

Tabla 44. Aspectos limitadores del emprendimiento en T.G.N. de mujeres emprendedoras antes de 2011 en Lorca.

Aspectos					
Ponderación	Psicológicos	Socio / Culturales	Económicos, Políticas Públicas, Institucionales	Familiares	Educacionales o Formativos
Bruta	28,12%	21,88%	28,12%	6,25%	15,63%
Relativa	32,89%	19,74%	18,42%	18,42%	10,53%

Fuente: Elaboración propia.

Los descriptores aportados por las participantes, fueron ponderados y se agruparon en una serie de escenarios que podían englobarlos. Se consideraron los cinco siguientes:

- Aspectos Psicológicos.
- Aspectos Socio/Culturales.
- Aspectos Económicos, Políticas Públicas, Institucionales.
- Aspectos Familiares.
- Aspectos Formativos.

A partir de estos ámbitos o escenarios se puede determinar qué conjunto de variables fueron las más relevantes en cuanto a la limitación del emprendimiento de las mujeres en la ciudad de Lorca.

Si se considera la ponderación bruta (número de descriptores por familia conceptual o escenarios) los aspectos psicológicos (2) junto con los económicos (4) obtienen la misma ponderación,(28,12%) pero si se considera la ponderación relativa (valor de los descriptores) se comprueba que los aspectos psicológicos (2) se sitúan en primer lugar

con una ponderación de (32,89%) seguidos de los aspectos socio/culturales (1) con un (19,74%) son aquellos que tienen mayor relevancia, en tercer lugar se encuentran los aspectos familiares y políticos con la misma ponderación relativa ambos (18,42%).

Por último y coincidiendo con las dos TGN precedentes, (hombres y mujeres que emprendieron después de 2011) los aspectos formativos se encuentran en último lugar en cuanto a la ponderación relativa con un 10,53%, pero si se considera el valor bruto, superaría a los aspectos familiares en un 9,37%.

#### 5.4.4. Síntesis.

En la tabla 45 se reflejan las medidas o soluciones propuestas por los participantes en respuesta a las limitaciones identificadas para cada ámbito o escenario, así como las competencias necesarias para llevarlas a cabo y que han sido seleccionadas por los participantes entre las dieciocho que componen el modelo ECI que se les ha facilitado.

Tabla 45. Aspectos limitadores del emprendimiento, soluciones y competencias en T.G.N. Mujeres emprendedoras antes de 2011, en Lorca.

Aspectos	Descriptores	Propuestas	Competencias
(1) Socio / Culturales 19,74%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estereotipos respecto a la mujer</li> <li>- Falta de referentes, no se premia ni se visibiliza a las emprendedoras</li> <li>- Terremoto en Lorca</li> <li>- Falta de innovación en el tipo de negocio</li> <li>- “Demonización” de los empresarios, mala imagen del empresario en la sociedad</li> <li>- No hay cultura empresarial</li> <li>- Falta de apoyo por parte del entorno</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asociacionismo de las mujeres emprendedoras</li> <li>- Campañas de promoción sobre el emprendimiento como otra opción laboral</li> <li>- Apoyo de la administración a empresas innovadoras</li> <li>- Educación en igualdad y contra el machismo</li> </ul>	<p>Dimensión1. Autoconocimiento personal</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conciencia Emocional</li> <li>2. Autoevaluación</li> <li>3. Autoconfianza</li> </ol> <p>Dimensión 2. Autogestión</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Autocontrol</li> <li>6. Adaptabilidad</li> <li>7. Logro</li> </ol> <p>Dimensión 3. Conciencia Social</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>11. Conciencia Organizacional</li> <li>12. Orientación al servicio</li> </ol> <p>Dimensión 4. Gestión de las Relaciones</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>15. Catalizar el cambio</li> <li>17. Gestión de conflictos</li> <li>18. Trabajo en Equipo y colaboración</li> </ol>
(2) Económico/Políticas Publicas e Institucionales 18,42%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acceso al crédito, abuso de los bancos</li> <li>- Falta de recursos económicos</li> <li>- Exceso de Impuestos</li> <li>- Políticas desfavorables</li> <li>- Dificultad para la contratación de trabajadores</li> <li>- Crisis Economía</li> <li>- Competencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitar la contratación y mantenimiento de trabajadores, reduciendo requisitos, burocracia y cargas económicas</li> <li>- Mejorar las condiciones de los autónomos</li> <li>- Bajada de impuestos</li> <li>- Mejorar las condiciones de los créditos para emprender</li> </ul>	<p>Dimensión 2. Autogestión</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. Adaptabilidad</li> <li>7. Logro</li> <li>8. Iniciativa</li> </ol> <p>Dimensión 4. Gestión de las Relaciones</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>17. Gestión de Conflictos</li> <li>18. Trabajo en equipo</li> </ol>
(3) Familiar 18,42%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maternidad</li> <li>- Conciliación familiar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concienciar a través de la educación que las tareas y cuidados tiene que ser compartidos</li> <li>- Campañas de conciliación para visibilizar más el problema</li> </ul>	<p>Dimensión1. Autoconocimiento personal</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conciencia Emocional</li> </ol> <p>Dimensión 2. Autogestión</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Transparencia.</li> <li>8. Iniciativa</li> </ol> <p>Dimensión 3. Conciencia Social</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>10. Empatía</li> </ol> <p>Dimensión 4. Gestión de las Relaciones</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>15. Catalizar el cambio</li> <li>16. Influencia</li> <li>17. Gestión de conflictos</li> </ol>
(4) Psicológicos 32,89%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incomprensión y soledad de la mujer emprendedora.</li> <li>- Miedo por la incertidumbre que supone crear un negocio, no saber si funcionará.</li> <li>- Inseguridad.</li> <li>- Edad, sentirse muy mayor para empezar de nuevo, falta de seguridad.</li> <li>- Miedo a lo desconocido.</li> <li>- Falta de Autoestima.</li> <li>- Culpabilidad por no tener más tiempo para los hijos y familia.</li> <li>- Falta de Motivación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reeducar en valores</li> <li>- Educación en igualdad</li> <li>- Educación en aspectos psicológicos desde la infancia que potencien la autoestima y la seguridad</li> <li>- Fomentar la iniciativa</li> <li>- Formación psicológica para adultos</li> </ul>	<p>Dimensión1. Autoconocimiento personal</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conciencia Emocional</li> <li>2. Autoevaluación</li> <li>3. Autoconfianza</li> </ol> <p>Dimensión 2. Autogestión</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Autocontrol</li> <li>6. Adaptabilidad</li> <li>7. Logro</li> <li>9. Optimismo</li> </ol> <p>Dimensión 3. Conciencia Social</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>10. Empatía</li> </ol> <p>Dimensión 4. Gestión de las Relaciones</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>12. Orientación al Servicio</li> <li>13. Desarrollo de Personas</li> <li>14. Liderazgo inspirador</li> <li>15. Catalizar el cambio</li> <li>17. Gestión de conflictos</li> <li>18. Trabajo en Equipo y colaboración</li> </ol>
(5) Formativos 10,53%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de conocimientos en emprendimiento</li> <li>- Falta formación específica o conocimiento del sector donde se emprende</li> <li>- Falta de Experiencia, no existen prácticas</li> <li>- Educación sexista para elegir estudios o sectores para emprender</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asignaturas en emprendimiento desde el colegio</li> <li>- Asociacionismo empresarial con formación específica según el sector</li> <li>- Educación paritaria para la elección de estudios</li> </ul>	<p>Dimensión 2. Autogestión</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Transparencia</li> <li>6. Adaptabilidad</li> <li>7. Logro</li> <li>8. Iniciativa</li> </ol> <p>Dimensión 3. Conciencia Social</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>11. Conciencia Organizacional</li> <li>12. Orientación al servicio</li> </ol> <p>Dimensión 4. Gestión de las Relaciones</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>13. Desarrollo de personas</li> <li>14. Liderazgo inspirador</li> <li>15. Catalizar el cambio</li> <li>16. Influencia</li> <li>17. Gestión de conflictos</li> <li>18. Trabajo en equipo</li> </ol>

Fuente: Elaboración propia.



#### 5.4.5. Carencias / fortalezas competenciales.

En este epígrafe se evalúan los aspectos competenciales (tabla 46) poniendo en relación las competencias y escenarios seleccionados por las participantes. Los resultados reflejan el número de veces que una competencia ha sido seleccionada en los distintos escenarios sobre el total..

Tabla 46. Mapa general de adecuación del análisis al modelo competencial en la T.G.N. de mujeres emprendedores antes de 2011 en Lorca.

Mapa general de adecuación del análisis al modelo competencial		Nº	%
Dimensión 1. Autoconocimiento Personal: Desde un punto de vista estrictamente personal		7	15,22%
1	Conciencia emocional: Reconocimiento de las propias emociones y sus efectos	3	6,52%
2	Autoevaluación: Conocimiento de las fortalezas y limitaciones de uno mismo	2	4,35%
3	Autoconfianza: Sentido de autoestima y de las capacidades personales propia	2	4,35%
Dimensión 2. Autogestión: Desde una perspectiva emprendedora y en lo tocante a su perfil competencial		17	36,96%
4	Autocontrol Emocional: Contención de emociones e impulsos nocivos	2	4,35%
5	Transparencia: Integridad y actuación congruentemente con los propios valores	2	4,35%
6	Adaptabilidad: Flexibilidad ante los cambios	4	8,70%
7	Logro: Impulso por satisfacer y mejorar objetivos propios de la excelencia	4	8,70%
8	Iniciativa: Disposición para actuar sobre las oportunidades que se presentan	4	8,70%
9	Optimismo: Capacidad para insistir en la consecución de objetivos pese a obstáculos	1	2,17%
Dimensión 3. Conciencia Social: Desde una óptica relacionada con su entorno		7	15,22%
10	Empatía: Capacidad para interiorizar sentimientos y perspectivas de los demás actuando activamente en sus preocupaciones	3	6,52%
11	Conciencia Organizacional: Capacidad para interpretar corrientes emocionales de un grupo y relaciones de poder existentes	2	4,35%
12	Orientación de servicio: Anticipar, reconocer y satisfacer las necesidades de los clientes	2	4,35%
Dimensión 4. Gestión de las Relaciones: Desde una visión emprendedora relacionada con la Gestión de los Recursos Humanos		15	32,61%
13	Desarrollo de personas: Detección de las necesidades de desarrollo de las personas así como el fortalecimiento de sus capacidades	2	4,35%
14	Liderazgo inspirador: Inspirar a las personas bajo un liderazgo efectivo	3	6,52%
15	Catalizar el Cambio: Iniciar o propulsar la gestión del cambio	3	6,52%
16	Influencia: Implantar actividades orientadas a la persuasión	2	4,35%
17	Gestión de conflictos: Negociación y resolución de desacuerdos	2	4,35%
18	Trabajo en equipo y colaboración: Trabajar con otros hacia metas compartida	3	6,52%

Fuente: Elaboración propia.

Contrariamente a las dos TGN precedentes, (hombres y mujeres que emprendieron después de 2011) donde algunas competencias no se seleccionaron para

ninguno de los escenarios planteados, en esta, todas, han sido seleccionadas para algún escenario.

De otro lado, coincidiendo con las mujeres que emprendieron después de 2011, y como se puede apreciar en la tabla 46, la dimensión 2 “Autogestión” y la dimensión 4 “Gestión de relaciones” son las que aparecen en mayor medida relacionadas con la posible solución a las limitaciones encontradas para el emprendimiento por parte de las emprendedoras. Por el contrario, las dimensiones 1 “Autoconocimiento personal” y 3 “Conciencia social”, guardan desde el punto de vista de las integrantes de este grupo, una menor relación con la eliminación de dichos límites.

Las competencias seleccionadas, y que según las participantes darían mayor respuesta a las limitaciones planteadas en los diferentes ámbitos, quedan reflejadas en la tabla 47.

Tabla 47. Aspectos limitadores del emprendimiento y dimensiones competenciales en T.G.N. de mujeres emprendedoras antes de 2011 en Lorca.

		Aspectos					
		Familiares	Socio/ culturales	Psicológicos	Económicos, Políticas Pub, Inst	Formativos	%
<b>Dimensión 1 Autoconocimiento Personal</b>							
1	Conciencia emocional: Reconocimiento de las propias emociones y sus efectos	X	X	X			60,00%
2	Autoevaluación: Conocimiento de las fortalezas y limitaciones de uno mismo.		X	X			40,00%
3	Autoconfianza: Sentido de autoestima y de las capacidades personales propia		X	X			40,00%
<b>Dimensión 2. Autogestión</b>							
4	Autocontrol Emocional: Contención de emociones e impulsos nocivos		X	X			40,00%
5	Transparencia: Integridad y actuación congruentemente con los propios valores	X				X	40,00%
6	Adaptabilidad: Flexibilidad ante los cambios		X	X	X	X	80,00%
7	Logro: Impulso por satisfacer y mejorar objetivos propios de la excelencia		X	X	X	X	80,00%
8	Iniciativa: Disposición para actuar sobre las oportunidades que se presentan	X	X		X	X	80,00%
9	Optimismo: Capacidad para insistir en la consecución de objetivos pese a obstáculos			X			20,00%
<b>Dimensión 3. Conciencia Social</b>							
10	Empatía: Capacidad para interiorizar sentimientos y perspectivas de los demás actuando activamente en sus preocupaciones	X		X			40,00%
11	Conciencia Organizacional: Capacidad para interpretar corrientes emocionales de un grupo y relaciones de poder existentes		X			X	40,00%
12	Orientación de servicio: Anticipar, reconocer y satisfacer las necesidades de los clientes			X		X	40,00%
<b>Dimensión 4 Gestión de las Relaciones</b>							
13	Desarrollo de personas: Detección de las necesidades de desarrollo de las personas, así como el fortalecimiento de sus capacidades			X		X	40,00%
14	Liderazgo inspirador: Inspirar a las personas bajo un liderazgo efectivo	X		X		X	60,00%
15	Catalizar el Cambio: Iniciar o propulsar la gestión del cambio		X	X		X	60,00%
16	Influencia: Implantar actividades orientadas a la persuasión	X				X	40,00%
17	Gestión de conflictos: Negociación y resolución de desacuerdos	X	X				40,00%
18	Trabajo en equipo y colaboración: Trabajar con otros hacia metas compartida		X	X		X	60,00%

Fuente: Elaboración propia.

A partir de los resultados representados en las tablas precedentes, se puede decir que son las competencias de la dimensión 2, “Autogestión”, las que dan solución a un

mayor número de escenarios, siendo las competencias adaptabilidad (6), logro (7) e iniciativa (8), las que mayor porcentaje obtienen, (80% cada una de ellas) dentro de dicha dimensión.

Destacar que la competencia (9) optimismo, incluida en esta dimensión, ha sido seleccionada solamente una vez para el ámbito psicológico, obteniendo el menor porcentaje (20%) de las dieciocho competencias que componen el E.C.I.

En segundo lugar, las competencias seleccionadas por las participantes como más relevantes para dar respuesta a los problemas planteados, y que obtiene un mayor porcentaje (60% cada una de ellas) son tres de las competencias incluidas en la dimensión 4, “Gestión de las relaciones”: liderazgo inspirador (14), catalizar el cambio (15) y trabajo en equipo y colaboración (18).

En relación a la dimensión 1, “Autoconocimiento personal”, no se encuentra presente en dos de los ámbitos: ámbito económico y ámbito formativo. De las tres competencias que componen esta dimensión, la competencia conciencia emocional (1) es la que obtiene mayor porcentaje (60%) frente a las dos restantes: autoevaluación (2) y autoconfianza, (3) que obtienen el mismo porcentaje (20%).en el conjunto de los ámbitos.

Finalmente, la dimensión la dimensión 3, “Conciencia social”, a pesar de estar presente en todos los ámbitos, es la que menor peso obtiene (6,52%) sobre el resto de dimensiones obteniendo las tres competencias que la componen, (10) empatía, (11) conciencia organizacional y (12) orientación al servicio, el mismo porcentaje (40%).

En base a los escenarios los datos revelan que, para las participantes de esta TGN, el 100% de las competencias incluidas en el E.C.I. son necesarias para solucionar los problemas planteados en los mismos. Las competencias adaptabilidad, (6) logro, (7) iniciativa, (8) liderazgo, (14) y catalizar el cambio, (15) son las que han obtenido mayores porcentajes sobre el total de competencias.

En resumen, cabe destacar la importancia de las dimensiones 2 “Autogestión” y 4, “Gestión de las relaciones”, para la resolución de los problemas planteados en todos los escenarios, especialmente en el 4 “aspectos psicológicos” y en el relacionado con el escenario 2 “aspectos socioculturales”.

Por último, señalar que en el ámbito o escenario (2) económico-políticas públicas, y el ámbito formación, no se ha seleccionado ninguna las competencias que componen la dimensión 1 "Autoconocimiento personal"

#### 5.4.6. Conclusiones preliminares.

Siguiendo el orden otorgado por las participantes a cada ámbito o escenario más o menos limitante del emprendimiento, se encuentra en primer lugar el ámbito psicológico con una ponderación de 32,89%.

Las participantes resaltan este aspecto como el más importante de los cinco para el emprendimiento femenino. Piensan que en relación con la educación machista recibida y como consecuencia de la misma, el perfil genérico de las mujeres a la hora de emprender, es el de aquellas con falta de motivación, con poca autoestima, inseguridades y miedo a lo desconocido.

Destacan que se podría igualar en muchos casos, el miedo al fracaso económico con el miedo al fracaso social y al juicio moral por parte del entorno.

Esto último, en su opinión variaría significativamente en función del lugar donde se emprenda, pues no es igual emprender en una ciudad, que en un pueblo donde el círculo social es más pequeño y todos se conocen.

Resaltan como factor limitante del emprendimiento femenino, la importancia que las propias mujeres y la sociedad, otorgan a la edad, ser mayor de cuarenta o cincuenta, supone en muchas ocasiones, una limitación o impedimento para decidirse a emprender.

La edad es considerada por las participantes como un factor limitador psicológico, piensan que las mujeres mayores se valoran negativamente, perdiendo seguridad y autoestima tanto en el ámbito personal, como profesional, algo que, en su opinión, no ocurre con los hombres, a los que la sociedad les otorga otro "status" mucho más positivo, tanto socialmente, como profesionalmente, cuando son mayores.

En segundo lugar, con una ponderación relativa de 19,74% se encuentra el ámbito sociocultural. Las participantes destacan entre los motivos que limitan el emprendimiento de la mujer, el entorno, la cultura patriarcal y los estereotipos sociales respecto a la misma, pero también, los prejuicios respecto a la figura del emprendedor.

Consideran que la falta de referentes y cultura empresarial, repercute por un lado en el menor emprendimiento y, por otro, en el desconocimiento de la figura del emprendedor.

Según la opinión de las participantes, existe una “demonización del empresario” por parte de la sociedad, donde se tiene una mala imagen del mismo al considerar, que solo busca enriquecerse a costa de los trabajadores, ofertando empleos precarios. Entienden que, por el contrario, debería ser valorado como un agente generador de empleo y riqueza.

En tercer lugar, desde la perspectiva del grupo emprendedoras, formado por mujeres que emprendieron en la ciudad de Lorca antes de 2011, la importancia que el ámbito familiar tiene en la comprensión de los aspectos inherentes al desarrollo del emprendimiento de las mujeres, es solamente un 18,42% de peso explicativo, estando por detrás del ámbito psicológico (32,89) y ámbito social (19,74%).

Esta perspectiva es contraria a los resultados obtenidos en la T.G.N de hombres que emprendieron después de 2011, donde se destaca la importancia que el ámbito familiar tiene en la comprensión de los aspectos inherentes al desarrollo del emprendimiento de las mujeres (otorgándole un 34,87% de peso explicativo y considerándolo como el más inhibitor de los escenarios o ámbitos señalados).

No obstante, las mujeres emprendedoras antes de 2011, coinciden con las dos TGN precedentes, (hombres y mujeres emprendedoras después de 2011) en señalar la problemática que supone la falta de conciliación y las cargas familiares para las mujeres a la hora de emprender, pues según afirman, la prioridad de la mujer es disponer de tiempo para el cuidado de los hijos y dicha prioridad, va en detrimento del tiempo y dedicación para atender la gestión de una empresa.

De otro lado, consideran que valores como la responsabilidad o el esfuerzo que son inherentes al emprendimiento, y que tradicionalmente se han transmitido desde el entorno familiar, se han perdido.

En cuanto a las políticas de conciliación, aluden al permiso de paternidad como una medida insuficiente para lograr la conciliación familiar. En su opinión, esta, solo viene de la mano de la educación en igualdad en todos los ámbitos.

Directamente relacionado con el ámbito social y, en cuarto lugar, se encuentra el Ámbito Económico con la misma ponderación que el familiar (18,42%).

Al igual que en las dos TGN precedentes, y en lo que respecta a factores que limitan el emprendimiento, se menciona a la malograda situación económica de la ciudad, en su opinión, se debe entre otras causas, a la crisis económica y a la dificultad de acceso a los créditos para emprender, debido a las condiciones abusivas de las entidades bancarias. Así mismo, entienden que a estas variables se suma la falta de medidas políticas que apoyen al emprendedor.

Otro factor que consideran muy importante y limitador del emprendimiento es la excesiva carga económica que supone para el empresario contratar y generar empleo de calidad, así como, para despedir a un trabajador que no es productivo. Además, según hay sectores como el terciario en el existe una gran dificultad para encontrar gente especializada y con formación específica.

En relación con esto último, señalan el hándicap que supone el embarazo para las mujeres como trabajadoras y como empresarias, pues como se ha aludido anteriormente, hay sectores en los que encontrar una persona que la sustituya mientras dura la baja por maternidad, es especialmente complicado debido, por un lado, a la necesidad de especialización y formación de determinados puestos de trabajo y por otro, a la excesiva duración de la misma, en cuanto a la empresa se refiere.

Este hecho, afecta particularmente a las mujeres emprendedoras pues empatizan con sus trabajadoras, pero según sus palabras “deben mirar por su negocio”. Por ello, creen que la actual legislación no soluciona este problema.

En último lugar y con un peso explicativo en la limitación del emprendimiento del 10,53%, se encuentran los aspectos formativos.

Para este colectivo, la formación de las mujeres ha estado guiada por una educación machista que buscaba una ocupación “apropiada”, no una profesión ni oficio como se hacía para los hombres.

Entienden que actualmente esta mentalidad está cambiando progresivamente y que las mujeres han avanzado mucho en este ámbito, no obstante, consideran que existe un exceso de educación superior.

Desde su experiencia como empresarias, piensan que es necesario que se fomente la formación profesional, pues es el perfil de trabajadores que necesitan y creen que es el tipo de emprendedor que demanda la sociedad.

En cuanto a la influencia del terremoto y su relación con el emprendimiento, consideran que solamente los inversores no autóctonos se podrían plantear no emprender en la ciudad por este motivo.

#### 5.4.7. Iniciativas propuestas.

Como recomendaciones propuestas por las participantes para solucionar o paliar las limitaciones para el emprendimiento femenino en los distintos ámbitos, se encuentra en primer lugar las propuestas para los aspectos psicológicos.

Se propone la creación o diseño de formación para mujeres, sobre todo adultas, en habilidades sociales, donde se trabajen las competencias necesarias para emprender y se fomente la iniciativa, la autoestima y seguridad de las mujeres.

Se insiste en la reeducación en valores de la sociedad machista, a través de campañas por parte de todos los agentes sociales.

Las competencias asociadas a este ámbito, se encuentran incluidas en todas y cada una de las cuatro dimensiones. Dimensión 1. “Autoconocimiento personal”; dimensión 2. “Autogestión”; dimensión 3. “Conciencia Social”; y dimensión 4. “Gestión de las Relaciones”.

En segundo lugar, en el ámbito aspectos socio-culturales, las soluciones propuestas a las limitaciones a los problemas en el mismo, y coincidiendo con las TGN precedentes, pasan en opinión de las participantes, por cambiar progresivamente la “mentalidad” de la sociedad actual, implementando una educación en igualdad desde la infancia, así como, más medidas contra el machismo existente. Para todo ello, sería necesaria una mayor implicación de los hombres, más medidas y campañas de concienciación por parte de la Administración, así como, la transmisión de valores como el respeto, la justicia y la educación desde el ámbito familiar.

De otro lado y en cuanto al fomento del emprendimiento femenino, se proponen el incremento de campañas de promoción acerca del mismo donde se insista en que es otra



opción laboral y el apoyo por parte de las Administraciones a las mujeres que quieran emprender, sobre todo en empresas innovadoras.

Por último, en este ámbito, resaltan que el asociacionismo de las mujeres es fundamental para el empoderamiento de las emprendedoras y la visibilización de estas en la sociedad.

Las correspondencias competenciales identificadas por las emprendedoras, incluyen competencias pertenecientes a las cuatro dimensiones y han sido reflejadas anteriormente en la tabla 47.

En cuarto lugar, en el ámbito de los aspectos económicos políticas públicas e institucionales, entienden que el principal escollo para el emprendimiento son las cargas económicas a las que tienen que hacer frente por parte de la Administración, por ello entienden que las medidas para solucionarlo pasan por una bajada de impuestos, además de reducir la burocracia que supone la creación de una empresa, la liquidación de la misma y la contratación y despido de los trabajadores.

En cuanto a la falta de liquidez para la creación de empresas, proponen que se mejore el acceso a los créditos desde las entidades bancarias y se ofrezcan ayudas económicas por parte de la administración local, estas ayudas se podrían dar a través de concursos públicos donde se premien estas iniciativas.

De otro lado, entienden necesario la exención o reducción de cargas fiscales en los primeros años de creación de las empresas.

Las correspondencias competenciales identificadas por las empresarias, se corresponden a la dimensión 2 “Autogestión”, que se articula en torno a la competencia adaptabilidad, (6) logro (7) e iniciativa (8) y a la dimensión 4 “Gestión de las relaciones”, con las competencias gestión de conflictos (17) y trabajo en equipo (18).

En tercer lugar, en cuanto a los aspectos familiares, además de la necesidad de la educación en igualdad desde todos los ámbitos, se insiste en la necesidad de campañas por parte de la administración para visibilizar negativamente el machismo y positivamente la conciliación. Para este ámbito, se han seleccionado algunas de las competencias incluidas en las cuatro dimensiones.

Por último, respecto a los aspectos formativos, se señala la necesidad de fomentar la Formación Profesional por parte de la administración.

Se plantea que desde el propio asociacionismo y en función del sector, se imparta formación especializada y específica para fomentar la especialización y lograr de un lado, mayor conocimiento del negocio si se opta por emprender, y de otro, un mayor número de trabajadores especializados en un oficio.

Además, esta medida favorecería que las mujeres pudieran acceder con menor dificultad, a sectores masculinizados tradicionalmente.

Las competencias asociadas a este ámbito se encuentran incluidas en la dimensión 2 “Autogestión”, dimensión 3 “Conciencia Social” y en la dimensión 4 “Gestión de las Relaciones”.

#### V.5. T.G.N. Mujeres desempleadas.

##### 5.5.1. Datos de situación.

Fecha de realización T.G.N.: 17/06/2019 Lugar: Servicio de Empleo y Formación (SEF) – 30.800 Lorca (Murcia).

##### 5.5.2. Perfiles.

La muestra estructural está compuesta por un total de 8 mujeres desempleadas. En su composición se ha tenido en cuenta el tiempo que se encuentran en desempleo, así como las variables formación, edad, número de hijos y cargas familiares. Atendiendo a estas variables, los perfiles de las mismas han sido seleccionados con el fin de que la composición fuese lo más heterogénea posible. Además de las variables que conforman el perfil de las participantes, con objeto de interrelacionar estas variables con el emprendimiento, se incluyeron las preguntas reflejadas en la tabla 48.

Tabla 48. Perfil de las participantes.

	Tiempo desempleada	Edad	Estudios			Hijos o familiares a su cargo		Planteamiento de creación de empresa		Actividad	Intención real de crearla		Motivos
			Elementales	Secundarios	Superiores	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
P.1	1 año	35-50			X	X		X		Interprete		X	En Lorca es muy difícil
P.2	1 año	35-50		X		X			X			X	Nunca me lo he planteado, por educación o por falta de recursos
P.3	7 años	50-67		X		X			X			X	Desconocimiento de las herramientas disponibles para hacerlo
P.4	2 años y medio	35-50		X		X		X		Floristería o Restaurante		X	Falta de recursos económicos
P.5	1 año y seis meses.	35-50	X			X		X		Estética		X	Falta de recursos económicos
P.6	7 años.	50-67		X		X		X		Locutorio		X	Falta de recursos económicos
P.7	Días.	>35			X		X	X		Diseño gráfico, Márquetin y Community Manager	X		De momento buscaré trabajo por cuenta ajena
P.8	3 meses	>35		X			X	X		No lo sé, pero me gustaría		X	Primero intentaré encontrar trabajo por cuenta ajena.

Fuente: Elaboración propia.

### 5.5.3. Análisis preliminar de resultados.

Tras la selección de un conjunto de descriptores en respuesta a la pregunta ¿Qué aspectos o factores limitan o dificultan el emprendimiento femenino en la ciudad de Lorca?, estos fueron agrupados por las participantes de la sesión en diferentes, aspectos, ámbitos o escenarios, tal y como se muestra en la tabla 49.

Tabla 49. Aspectos limitadores del emprendimiento en T.G.N. de mujeres desempleadas en Lorca.

Ponderación	Aspectos				
	Socio / Culturales	Económicos, Políticas Públicas / Institucionales	Familiares	Psicológicos	Educacionales o Formativos
Bruta	28,12%	25,01%	6,25%	21,87%	18,75%
Relativa	30,93%	20,40%	1,31%	24,34%	23,02%

Fuente: Elaboración propia.

Los descriptores aportados por las participantes, fueron ponderados y se agruparon en una serie de escenarios que podían englobarlos. Se consideraron los cinco siguientes:

- Aspectos Socio/Culturales.
- Aspectos Económicos, Políticas Públicas, Institucionales.
- Aspectos Familiares.
- Aspectos Psicológicos.
- Aspectos Formativos.

A partir de estos ámbitos o escenarios se puede determinar qué conjunto de variables fueron las más relevantes en cuanto a la limitación del emprendimiento de las mujeres en la ciudad de Lorca.

Si se considera la ponderación bruta (número de descriptores por familia conceptual o escenarios) se comprueba que los aspectos socio/culturales (28,12%) son los que tienen mayor relevancia, junto a los aspectos económico-políticos (25%), seguidos en tercer lugar por aspectos psicológicos (21,87%).

Si se considera la ponderación relativa (valor de los descriptores), los aspectos socio/culturales, mantienen el primer lugar (30,92%) pero el segundo sería para los aspectos psicológicos (24,34%) seguido de los aspectos formativos (23,03%).

Tanto si se considera la ponderación bruta, como el valor relativo, los aspectos familiares se sitúan en último lugar como limitantes del emprendimiento femenino obteniendo una ponderación (6,25%) y (1,31%) respectivamente.

Esta variación del orden o prioridad en función de si la ponderación es bruta o relativa, se refleja en la tabla 50.

Tabla 50. Variación del orden de los ámbitos en función de la ponderación.

Ámbito	Ponderación Bruta	Ámbito	Ponderación Relativa
1. Social	28,12%	1. Social	30,92%
2. Económico	25%	2. Psicológico	24,34%
3. Psicológico	21,87%	3. Educativo	23,02%
4. Educativo	18,75%	4. Económico	20,39%
5. Familiar	6,25%	5. Familiar	1,31%

Fuente: Elaboración propia.

#### 5.5.4. Síntesis.

Las participantes han aportado algunas medidas o propuestas, en respuesta a las limitaciones identificadas para cada ámbito, así mismo, han señalado las competencias que consideran necesarias para llevarlas a cabo entre las dieciocho que componen el modelo ECI tal y como refleja la tabla 51.

Tabla 51. Aspectos limitadores del emprendimiento, soluciones y competencias en T.G.N. Mujeres desempleadas en Lorca.

Aspectos / ámbitos	Descriptor	Soluciones/ propuestas	Competencias
(1) Socio/ Culturales. 30,92%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prejuicios sobre las mujeres y los proyectos que realizan.</li> <li>- Cultura "retro".</li> <li>- Sociedad Lorquina tradicional.</li> <li>- Falta de innovación.</li> <li>- No hay cultura emprendedora en las mujeres.</li> <li>- No hay referentes sociales.</li> <li>- No se visibiliza a las emprendedoras</li> <li>- Cultura del trabajo por cuenta ajena, es más seguro.</li> <li>- Falta de apoyo a las mujeres por parte del entorno.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concienciar a los mayores que todos tenemos derecho a las mismas oportunidades.</li> <li>- Reeducación de las amas de casa para emprender y dejar su zona de confort.</li> <li>- Fomentar el asociacionismo de las mujeres y crear premios para las emprendedoras.</li> <li>- Promover la creación de empresas innovadoras por parte de la administración local.</li> <li>- Premios a las empresas que destaquen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dimensión1. Autoconocimiento personal.</li> <li>3. Autoconfianza.</li> <li>Dimensión 2. Autogestión.</li> <li>6. Adaptabilidad.</li> <li>7 Logro.</li> <li>Dimensión 3. Conciencia Social.</li> <li>11. Conciencia Organizacional.</li> <li>12. Orientación al servicio.</li> <li>Dimensión 4. Gestión de las Relaciones.</li> <li>15. Catalizar el cambio.</li> <li>17. Gestión de conflictos.</li> <li>18. Trabajo en Equipo y colaboración.</li> </ul>
(2) Económico/Políticas Publicas e Institucionales 20,39%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de recursos económicos, dificultad para acceder al crédito.</li> <li>- Falta de apoyo a los proyectos de las mujeres por parte de la administración.</li> <li>- Exceso de Impuestos.</li> <li>- Políticas desfavorables.</li> <li>- Falta de información para emprender.</li> <li>- Falta de asociacionismo.</li> <li>- Situación económica de Lorca.</li> <li>- Dificultad para encontrar local, muy caros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Más ayudas por parte de la administración local.</li> <li>- Menos impuestos.</li> <li>- Facilidad para financiar.</li> <li>- Generar por parte de las administraciones más oportunidades para crear empresas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dimensión 2. Autogestión.</li> <li>6. Adaptabilidad.</li> <li>8. Iniciativa.</li> <li>Dimensión 3. Conciencia Social.</li> <li>10. Empatía.</li> <li>11. Conciencia Organizacional.</li> <li>12. Orientación al servicio.</li> <li>Dimensión 4. Gestión de las Relaciones.</li> <li>17. Gestión de Conflictos.</li> <li>18. Trabajo en equipo.</li> </ul>
(3) Familiar. 1,31%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conciliación familiar.</li> <li>- Educación patriarcal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Educación familiar y escolar en igualdad</li> <li>- Avanzar con los tiempos</li> <li>- Talleres para padres sobre educación en igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dimensión1. Autoconocimiento personal.</li> <li>2. Autoevaluación.</li> <li>3. Autoconfianza.</li> <li>Dimensión 2. Autogestión.</li> <li>5. Transparencia.</li> <li>8. Iniciativa.</li> <li>Dimensión 3. Conciencia Social.</li> <li>10. Empatía.</li> <li>Dimensión 4. Gestión de las Relaciones.</li> <li>15. Catalizar el cambio.</li> <li>16. Influencia.</li> <li>17. Gestión de conflictos.</li> </ul>
(4) Psicológicos. 24,34%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inseguridad en ti misma.</li> <li>- Miedo al fracaso.</li> <li>- Falta de Autoestima.</li> <li>- Sentirse la única responsable del cuidado de la familia.</li> <li>- Miedo a desatender a los hijos.</li> <li>- No creerse capaz de crear una empresa.</li> <li>- Vergüenza por lo que dirán si no funciona el negocio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar la autoconfianza en los ámbitos familiar y educativo.</li> <li>- Gabinetes de apoyo psicológico accesibles o gratuitos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dimensión1. Autoconocimiento personal.</li> <li>1. Conciencia Emocional.</li> <li>2. Autoevaluación.</li> <li>3. Autoconfianza.</li> <li>Dimensión 2. Autogestión.</li> <li>4. Autocontrol.</li> <li>6. Adaptabilidad.</li> <li>7 Logro.</li> <li>9. Optimismo.</li> <li>Dimensión 3. Conciencia Social.</li> <li>10. Empatía.</li> <li>12. Orientación al Servicio.</li> <li>Dimensión 4. Gestión de las Relaciones.</li> <li>13. Desarrollo de Personas.</li> <li>15. Catalizar el cambio.</li> <li>17. Gestión de conflictos.</li> <li>18. Trabajo en Equipo y colaboración.</li> </ul>
(5) Formativos 23,02 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No se educa para emprender en los colegios</li> <li>- No hay oferta de formación específica al alcance de quien decide emprender</li> <li>- No hay información sobre como emprender o donde acudir para que te ayuden y te orienten</li> <li>- La formación que existe no está adaptada a todas las personas o es muy cara</li> <li>- Se educa más a los hombres que a las mujeres para emprender</li> <li>- Existe aún una formación sexista.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incentivar el autoempleo desde el colegio</li> <li>- Promover el emprendimiento a través de cursos gratuitos</li> <li>- Enseñar a emprender con asignaturas obligatorias en los colegios.</li> <li>- No separar por género en la educación</li> <li>- Adaptar los cursos al nivel académico de las personas que asisten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dimensión1. Autoconocimiento personal</li> <li>2. Autoevaluación</li> <li>Dimensión 2. Autogestión</li> <li>6. Adaptabilidad</li> <li>7 Logro</li> <li>8. Iniciativa</li> <li>Dimensión 3. Conciencia Social</li> <li>12. Orientación al servicio</li> <li>Dimensión 4. Gestión de las Relaciones</li> <li>15. Catalizar el cambio</li> <li>18. Trabajo en equipo</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

### 5.5.5. Carencias / fortalezas competenciales.

En este epígrafe se evalúan los aspectos competenciales (tabla 52) poniendo en relación las competencias de las distintas dimensiones con los escenarios seleccionados por las participantes. Los resultados reflejan el número de veces que una competencia ha sido seleccionada en los distintos escenarios sobre el total.

Tabla 52. Mapa general de adecuación del análisis al modelo competencial en la T.G.N. de mujeres desempleadas en Lorca.

Mapa general adecuación del análisis al modelo competencial		Nº	%
Dimensión 1. Autoconocimiento Personal: Desde un punto de vista estrictamente personal		7	16,67%
1	Conciencia emocional: Reconocimiento de las propias emociones y sus efectos	1	2,38%
2	Autoevaluación: Conocimiento de las fortalezas y limitaciones de uno mismo	3	7,14%
3	Autoconfianza: Sentido de autoestima y de las capacidades personales propias	3	7,14%
Dimensión 2. Autogestión: Desde una perspectiva emprendedora y en lo tocante a su perfil competencial		13	30,95%
4	Autocontrol Emocional: Contención de emociones e impulsos nocivos	1	2,38%
5	Transparencia: Integridad y actuación congruentemente con los propios valores	1	2,38%
6	Adaptabilidad: Flexibilidad ante los cambios	4	9,52%
7	Logro: Impulso por satisfacer y mejorar objetivos propios de la excelencia	3	7,14%
8	Iniciativa: Disposición para actuar sobre las oportunidades que se presentan	3	7,14%
9	Optimismo: Capacidad para insistir en la consecución de objetivos pese a obstáculos	1	2,38%
Dimensión 3. Conciencia Social: Desde una óptica relacionada con su entorno		9	21,43%
10	Empatía: Capacidad para interiorizar sentimientos y perspectivas de los demás actuando activamente en sus preocupaciones	3	7,14%
11	Conciencia Organizacional: Capacidad para interpretar corrientes emocionales de un grupo y relaciones de poder existentes	2	4,76%
12	Orientación de servicio: Anticipar, reconocer y satisfacer las necesidades de los clientes	4	9,52%
Dimensión 4. Gestión de las Relaciones: Desde una visión emprendedora relacionada con la Gestión de los Recursos Humanos		13	30,95%
13	Desarrollo de personas: Detección de las necesidades de desarrollo de las personas así como el fortalecimiento de sus capacidades	1	2,38%
14	Liderazgo inspirador: Inspirar a las personas bajo un liderazgo efectivo	0	0,00%
15	Catalizar el Cambio: Iniciar o propulsar la gestión del cambio	4	9,52%
16	Influencia: Implantar actividades orientadas a la persuasión	0	0,00%
17	Gestión de conflictos: Negociación y resolución de desacuerdos	4	9,52%
18	Trabajo en equipo y colaboración: Trabajar con otros hacia metas compartida	4	9,52%

Fuente: Elaboración propia.

A excepción de la dimensión 1 “Autoconocimiento personal” que no ha sido seleccionada para el ámbito o escenario económico, las tres restantes han sido seleccionadas para todos los ámbitos.

Coincidiendo con las mujeres que emprendieron antes y después de 2011 y (como se puede apreciar en la tabla 52) la dimensión 2 “Autogestión” y la dimensión 4 “Gestión de relaciones” obtienen el mismo porcentaje 30,95%, siendo las que aparecen en mayor medida relacionadas con la posible solución a las limitaciones encontradas para el emprendimiento por parte de las desempleadas.

Las dimensiones y 3 “Conciencia social”, se sitúa en tercer lugar con un 21,43% frente a la dimensión 1 “Autoconocimiento personal” que tan solo es ponderada con un 16,67% y guarda desde el punto de vista de las integrantes de este grupo, una menor relación con la eliminación de dichos límites.

De otro lado, las competencias seleccionadas, y que según las participantes darían mayor respuesta a las limitaciones planteadas en los diferentes ámbitos, quedan reflejadas en la tabla 53.



Tabla 53. Aspectos limitadores del emprendimiento y dimensiones competenciales en T.G.N. de mujeres desempleadas en Lorca.

Aspectos o Escenarios							
		Familiares	Socio/culturales	Psicológicos	Económicos, Políticas P.	Formativos	%
<b>Dimensión 1 Autoconocimiento Personal</b>							
1	Conciencia emocional: Reconocimiento de las propias emociones y sus efectos	X					20,00%
2	Autoevaluación: Conocimiento de las fortalezas y limitaciones de uno mismo	X		X		X	60,00%
3	Autoconfianza: Sentido de autoestima y de las capacidades personales propia	X	X	X			60,00%
<b>Dimensión 2. Autogestión</b>							
4	Autocontrol Emocional: Contención de emociones e impulsos nocivos			X			20,00%
5	Transparencia: Integridad y actuación congruentemente con los propios valores	X					20,00%
6	Adaptabilidad: Flexibilidad ante los cambios		X	X	X	X	80,00%
7	Logro: Impulso por satisfacer y mejorar objetivos propios de la excelencia		X	X		X	60,00%
8	Iniciativa: Disposición para actuar sobre las oportunidades que se presentan	X			X	X	60,00%
9	Optimismo: Capacidad para insistir en la consecución de objetivos pese a obstáculos			X			20,00%
<b>Dimensión 3. Conciencia Social</b>							
10	Empatía: Capacidad para interiorizar sentimientos y perspectivas de los demás actuando activamente en sus preocupaciones	X		X	X		60,00%
11	Conciencia Organizacional: Capacidad para interpretar corrientes emocionales de un grupo y relaciones de poder existentes		X		X		40,00%
12	Orientación de servicio: Anticipar, reconocer y satisfacer las necesidades de los clientes		X	X	X	X	80,00%
<b>Dimensión 4. Gestión de las Relaciones</b>							
13	Desarrollo de personas: Detección de las necesidades de desarrollo de las personas así como el fortalecimiento de sus capacidades			X			20,00%
14	Liderazgo inspirador: Inspirar a las personas bajo un liderazgo efectivo						0,00%
15	Catalizar el Cambio: Iniciar o propulsar la gestión del cambio	X	X			X	60,00%
16	Influencia: Implantar actividades orientadas a la persuasión						0,00%
17	Gestión de conflictos: Negociación y resolución de desacuerdos	X	X	X	X		80,00%
18	Trabajo en equipo y colaboración: Trabajar con otros hacia metas compartida		X	X	X	X	80,00%

Fuente: Elaboración propia.

A partir de los resultados representados en las tablas precedentes, se puede decir que son las competencias de la dimensión 2, “Autogestión”, las que dan solución a un mayor número de escenarios, siendo las competencias adaptabilidad, (6) logro, (7) e iniciativa, (8) las que mayor porcentaje obtienen dentro de dicha dimensión.

En cuanto a la dimensión 4 “Gestión de las relaciones”, si bien, tres de sus competencias: catalizar el cambio, (15) gestión de conflictos, (17) y trabajo en equipo y colaboración, (18) obtienen un porcentaje muy alto (60%, 80% y 80%, respectivamente), otras como liderazgo inspirador (14) e influencia, (16) no han sido seleccionadas para ninguno de los escenarios propuestos.

Respecto a la dimensión 3, “Conciencia social”, se encuentra presente en todos los escenarios, las competencias que lo componen obtienen un porcentaje de 60% respecto al conjunto de dimensiones. Individualmente la competencia (10) empatía, y la competencia (11) conciencia organizacional, son ponderadas con un 40 % de otro lado la competencia (12) orientación al servicio, se pondera con un 80%.

Por último, la dimensión 1, “Autoconocimiento personal”, no ha sido seleccionada por este grupo, para dar respuesta a las limitaciones planteadas respecto al emprendimiento, en el ámbito económico. De las tres competencias que lo componen, la competencia (1) conciencia emocional es la que obtiene menor porcentaje (20%) frente a las dos restantes que obtienen el mismo porcentaje: (2) autoevaluación (80%) y (3) autoconfianza (80%).

En base a los escenarios, los datos revelan que para las participantes de esta TGN, las competencias incluidas en el E.C.I. más necesarias para solucionar los problemas planteados en los mismos son: autoevaluación, (2) autoconfianza, (3) adaptabilidad, (6) orientación al servicio, (12) gestión de conflictos (17) y trabajo en equipo y colaboración, (18) obteniendo mayores porcentajes (todas un 80%) sobre el total de competencias.

#### 5.5.6. Conclusiones preliminares.

En esta cuarta TGN, las participantes resaltan la importancia del ámbito social como el más limitantes de los cinco para el emprendimiento femenino. Piensan que la sociedad es machista y no le otorga el mismo prestigio a la acción de emprender de las mujeres como a la de los hombres. Consideran, que aún estamos estancados en una

sociedad “retro” donde no existe una igualdad efectiva, y donde el rol de la mujer sigue siendo el de cuidadora y ama de casa principalmente. También opinan, que no existe apoyo por parte del entorno más cercano, como es el ayuntamiento y aluden a que la sociedad lorquina, no está preparada para empresas innovadoras porque es una sociedad muy tradicional.

Coinciden con los grupos de mujeres emprendedoras antes y después de 2011, acerca de la importancia que las mujeres le otorgan a la opinión de los demás y a los comentarios negativos hacia su persona en caso de fracaso del negocio.

Esta cuestión, se encuentra relacionada con el segundo ámbito al que otorgan una mayor ponderación relativa (24,34%) el ámbito psicológico, las participantes entienden que entre los motivos que limitan el emprendimiento de la mujer, el entorno y los estereotipos sociales, influyen directamente en la autopercepción negativa que la mujer tiene de sí misma sobre la capacidad para realizar ciertas actividades o profesiones, como puede ser el emprendimiento.

En tercer lugar, para este grupo se encuentra el ámbito económico, donde en su opinión, el mayor escollo una vez que deciden emprender, es la falta de financiación, la dificultad para acceder a los créditos y “la ruina económica” que supone tener que devolver las ayudas que se conceden, si en un momento dado el negocio no funciona o se quiere cerrar.

De otro lado, el grupo desempleadas, no conceden excesiva importancia al ámbito familiar en la comprensión de los aspectos inherentes al desarrollo del emprendimiento de las mujeres, como se puede comprobar en la ponderación que le han otorgado (20,39% de peso explicativo), y que lo sitúa en el cuarto lugar por peso explicativo, de los cinco escenarios o ámbitos planteados.

No obstante, coinciden con las tres TGN precedentes, (hombres emprendedores antes de 2011, Mujeres emprendedoras antes de 2011 y mujeres emprendedoras después de 2011) en señalar la problemática que supone la falta de conciliación para las mujeres a la hora de emprender o de trabajar por cuenta ajena.

En su opinión, las mujeres tienen tan interiorizado el rol de amas de casa y cuidadoras, que incluso lo justifican o no son conscientes de esa desigualdad en el reparto de las cargas familiares.

Este rol, se percibe o acentúa más aún, en caso de que en la familia exista una persona con algún tipo de necesidad especial o discapacidad.

En último lugar, y con un peso explicativo en la limitación del emprendimiento de solamente el 1,31%, se encuentran los aspectos formativos. Respecto a la formación reglada consideran que es una educación machista y que no se educa en igualdad de condiciones a niños y niñas. Además, creen que desde este ámbito, se orienta a estudios diferentes por razón de género, condicionando así, su futuro en lo que se refiere al empleo.

En cuanto a la formación no reglada, y desde su condición de desempleadas, opinan que actualmente los cursos para desempleados no están dirigidos al emprendimiento, y que la formación que se les ofrece, y que es obligatoria realizar en caso de estar cobrando una prestación o subsidio, está dirigida a la búsqueda de empleo por cuenta ajena exclusivamente.

Se quejan de que esa formación no está adaptada a la vida laboral, ni a los estudios de las personas, sino que se imparte indistintamente en grupos totalmente heterogéneos. El mismo taller de búsqueda de empleo, se imparte para personas con estudios superiores, personas sin estudios, personas en riesgo de exclusión social o inmigrantes que no entienden el idioma.

En cuanto al contexto social de la ciudad de Lorca y la influencia del terremoto, coincidiendo con las TT.GG.NN. precedentes, las personas participantes consideran que es cosa del pasado y que respecto al emprendimiento actualmente, no tiene influencia ninguna. El tema es dejado de lado rápidamente, pues en su opinión, fue un suceso desastroso y que por un periodo de tiempo afectó a la vida en la ciudad, aunque haya sido superado.

#### 5.5.7. Iniciativas propuestas.

Como soluciones propuestas por las participantes, para paliar las limitaciones para el emprendimiento femenino en los distintos ámbitos, se encuentra en primer lugar las

propuestas para los aspectos socio-culturales, donde se insta a la Administración y a los diferentes agentes sociales, a fomentar el asociacionismo de las mujeres y crear más premios para las emprendedoras y para las empresas que destaquen, con el objetivo de visibilizar tanto a la mujer como al emprendimiento. De otro lado, consideran necesario promover por parte de la Administración local la creación y ubicación de empresas innovadoras en Lorca.

En segundo lugar, dentro del ámbito psicológico, proponen la creación de gabinetes psicológicos que sean públicos y accesibles, consideran que servirían para ayudar a superar los miedos o temores que en un momento dado pasan muchas mujeres a la hora de afrontar circunstancias importantes como puede ser la creación de una empresa.

Otras medidas propuestas en este ámbito son:

Talleres específicos para amas de casa en los que se las reeducan positivamente respecto a su valía y se fomente el autoconocimiento y la autoestima.

Talleres para desempleadas y amas de casa donde se les enseñe a emprender y que fomenten el abandono de su zona de confort. Y por último, talleres para padres donde se enseñe a educar en igualdad y se les conciencie de la importancia de ello.

Respecto a las competencias asociadas a este ámbito, abarcan alguna de las competencias incluidas en las cuatro dimensiones. Dimensión 1. “Autoconocimiento” personal; dimensión 2. “Autogestión”; dimensión 3. “Conciencia Social”; y dimensión 4. “Gestión de las relaciones”.

Las correspondencias competenciales identificadas por el grupo de mujeres desempleadas, incluyen competencias pertenecientes a las cuatro dimensiones y han sido reflejadas anteriormente en la tabla 53.

En tercer lugar, en el ámbito de los aspectos económicos políticas públicas e institucionales, al igual que en las TGN precedentes consideran que tanto el acceso al crédito, como los excesivos impuestos y tasas a las tienen que hacer frente, limitan y dificulta el emprendimiento, por ello, entienden que las medidas para solucionarlo pasan por una bajada de impuestos y ayudas económicas por parte de la administración para la creación de empresas.

En cuarto lugar, en cuanto a los aspectos familiares, opinan que la conciliación familiar pasa por la educación en igualdad, proponen reeducar a las personas mayores y la concienciación de los niños en la igualdad de derechos desde el ámbito formativo.

Por último, respecto a los aspectos formativos, entre las medidas propuestas por las asistentes, se encuentran la incentivación del autoempleo desde el colegio, promover el emprendimiento a través de cursos gratuitos, enseñar a emprender con asignaturas obligatorias en los colegios, no separar por género en la educación, y adaptar los cursos o talleres para desempleados, al nivel académico y necesidades reales, de las personas que asisten.

#### V.6. T.G.N. Representantes políticos.

##### 5.6.1. Datos de situación.

Fecha de realización T.G.N.: 27/06/2019., Lugar: Concejalía de Igualdad – 30.800 Lorca (Murcia). Inicio y Finalización: 08:00 a 09:50 h.

##### 5.6.2. Perfiles.

La muestra estructural está compuesta por un total de 7 personas, (ver tabla. 54) 6 mujeres y un hombre. En su composición, se ha tenido en cuenta la representación de todos los partidos políticos que han obtenido concejales en las últimas elecciones 2019 en el municipio, así como los que concurrieron a las elecciones, pero no los obtuvieron. Atendiendo a esta variable, han intervenido 1 Concejal de P.S.O.E., 1 Concejal de P.P, 1 representante de Ciudadanos, 1 Concejal de I.U., 2 Concejales de Vox, 1 representante de Unidas Podemos.

Tabla 54. Perfil Participantes.

TGN 5	Partido Político	Cargo	Tiempo en política	Estudios			Edad			Sexo	
				Elementales	Secundarios	Superiores	< 35	35-50	> 50	M	H
E1	P.S.O.E.	Concejal de igualdad	20 años			X		X		X	
E2	P.P.	Concejal	1 año			X		X		X	
E3	Ciudadanos.	Miembro grupo trabajo	18 meses			X	X			X	
E4	Vox	Concejal	1 año		X			X			X
E5		Ayudante coordinador	Más de 30 años			X			X	X	
E6	I.U.	Concejal	15 años			X		X		X	
E7	Podemos.	Miembro grupo de trabajo	8 meses			X		X		X	

Fuente: Elaboración propia.

### 5.6.3. Análisis preliminar.

Tras la selección de un conjunto de descriptores en respuesta a la pregunta ¿Qué aspectos o factores limitan o dificultan el emprendimiento femenino en la ciudad de Lorca?, estos fueron agrupados por los participantes de la sesión en diferentes aspectos, ámbitos o escenarios, tal y como se muestra en la tabla 55.

Tabla 55. Aspectos limitadores del emprendimiento en T.G.N. de Representantes Políticos en Lorca.

Ponderación	Aspectos/				
	Socio Culturales	Econ., Polít. Púb., Institucionales	Familiares	Psicológicos	Educacionales o Formativos
Bruta	31,25%	18,75	15,62%	21,87%	12,51%
Relativa	40,78%	21,05%	16,44%	9,21%	12,52%

Fuente: Elaboración propia.

Los descriptores aportados por los participantes, fueron ponderados y se agruparon en una serie de escenarios que podían englobarlos. Se consideraron los cinco siguientes:

- Aspectos Socio/Culturales.
- Aspectos Económicos, Políticas Públicas, Institucionales.
- Aspectos Familiares.

- Aspectos Psicológicos.
- Aspectos Formativos.

A partir de estos ámbitos o escenarios se pudo determinar qué conjunto de variables fueron las más relevantes en cuanto a la limitación del emprendimiento de las mujeres en la ciudad de Lorca.

Tanto si se considera la ponderación bruta (número de descriptores por familia conceptual o escenarios) como la ponderación relativa (valor de los descriptores) se comprueba que los aspectos socio/culturales (1) son aquellos que tienen mayor relevancia para el grupo formado por representantes políticos, en cuanto a las limitaciones del emprendimiento femenino. El segundo lugar, sin embargo, varía en función de si la ponderación es bruta o relativa, así los aspectos psicológicos en la ponderación bruta ocupaban el segundo lugar y en la ponderación relativa, son sustituidos por los aspectos económicos y relegados al último lugar con un 9,21%, (contrariamente a las cuatro TGN precedentes donde este aspecto siempre ha obtenido una ponderación alta).

Nuevamente y al igual que las TGN precedentes, los aspectos formativos se encuentran en último lugar en cuanto a la ponderación relativa.

#### 5.6.4. Síntesis.

En la tabla 56, se exponen las medidas o acciones que en opinión de los participantes, pueden dar respuesta a las limitaciones identificadas para cada ámbito o escenario, así como, las competencias que ayudarían a llevarlas a cabo y que ha sido seleccionadas por los participantes de entre las dieciocho que componen el modelo ECI



Tabla 56. Aspectos limitadores del emprendimiento, soluciones y competencias en T.G.N. Representantes Políticos en Lorca.

Aspectos / ámbitos	Descriptores	Soluciones/ propuestas	Competencias
(1) Socio / Culturales. 40,78%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dificultades Económicas.</li> <li>- Cargas Familiares no compartidas.</li> <li>- Falta de Tiempo.</li> <li>- Limitación de metas.</li> <li>- Déficit de cultura emprendedora.</li> <li>- Falta de apoyo entorno familiar.</li> <li>- Idiosincrasia del pueblo.</li> <li>- Contexto Socioeconómico.</li> <li>- La comodidad personal (emprender implica esfuerzo).</li> <li>- Figura de la mujer en la sociedad.</li> <li>- Estatus económico bueno (Dependencia económica del hombre).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Campañas de concienciación social para la igualdad.</li> <li>- Campañas para fomento del emprendimiento.</li> <li>- Visibilizar la figura de la mujer emprendedora.</li> <li>- Buscar sistemas de trabajo en las empresas que faciliten la conciliación familiar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dimensión 1. Autoconocimiento personal.</li> <li>2. Autoevaluación.</li> <li>3. Autoconfianza.</li> <li>Dimensión 2. Autogestión.</li> <li>4. Autocontrol.</li> <li>5. Transparencia.</li> <li>6. Adaptabilidad.</li> <li>7. Iniciativa.</li> <li>9. Optimismo.</li> <li>Dimensión 3. Conciencia Social.</li> <li>10. Empatía.</li> <li>11. Conciencia Organizacional.</li> <li>12. Orientación al servicio.</li> <li>Dimensión 4. Gestión de las Relaciones</li> <li>13. Desarrollo de Personas.</li> <li>14. Liderazgo.</li> <li>15. Catalizar el cambio.</li> <li>16. Influencia.</li> <li>17. Gestión de conflictos.</li> <li>18. Trabajo en Equipo y colaboración.</li> </ul>
(2) Económico/Políticas Publicas e Institucionales. 21,05%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de apoyo institucional.</li> <li>- Falta de acceso a créditos.</li> <li>- Exceso de Impuestos.</li> <li>- Falta de Asesoramiento.</li> <li>- Falta de Innovación.</li> <li>- Pocas Oportunidades de negocio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumento ayudas públicas para emprendimiento femenino.</li> <li>- Mejorar las condiciones para acceder a un crédito.</li> <li>- Reducción de impuestos.</li> <li>- Ayudas a la contratación de personal.</li> <li>- Fondos económicos para emprendedores.</li> <li>- Concienciación para el reparto equitativo de presupuestos económicos entre los distintos agentes sociales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dimensión 2. Autogestión</li> <li>7. Logro</li> <li>8. Iniciativa</li> <li>Dimensión 3. Conciencia Social</li> <li>12. Orientación de Servicio</li> <li>Dimensión 4. Gestión de las Relaciones.</li> <li>13. Desarrollo de Personas</li> <li>14. Liderazgo</li> <li>18. Trabajo en equipo.</li> </ul>
(3) Familiar. 16,44%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maternidad.</li> <li>- Expectativas familiares más bajas para la mujer.</li> <li>- Conciliación familiar.</li> <li>- Educación diferenciada entre niños y niñas en el entorno familiar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Políticas de conciliación.</li> <li>- Más Escuelas infantiles.</li> <li>- Educación para lograr un trato y expectativas iguales para ambos géneros.</li> <li>- Guarderías en centros de trabajo.</li> <li>- Fomento del trabajo en casa, Teletrabajo.</li> <li>- Cambiar los sistemas de trabajo y adaptarlos a la familia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dimensión 1. Autoconocimiento personal.</li> <li>1. Conciencia Emocional.</li> <li>3. Autoconfianza.</li> <li>Dimensión 3. Conciencia Social.</li> <li>11. Conciencia Organizacional.</li> <li>Dimensión 4. Gestión de las Relaciones.</li> <li>15. Catalizar el cambio.</li> <li>17. Gestión de conflictos.</li> </ul>
(4) Psicológicos. 9,21%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Miedo al fracaso.</li> <li>- Miedo a la no aceptación del negocio.</li> <li>- Miedo al qué dirán.</li> <li>- Falta de Autoestima.</li> <li>- Falta de compromiso personal con ella misma y con la sociedad.</li> <li>- Miedo a no poder conciliar.</li> <li>- Miedo a decepcionar al entorno.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Talleres de autoconfianza, para crear conciencia de las propias capacidades.</li> <li>- Recursos formativos e informativos para las mujeres que fomenten el empoderamiento de las mujeres.</li> <li>- Potenciar el Asociacionismo y espacios donde las mujeres intercambien experiencias e inquietudes.</li> <li>- Visibilizar a las emprendedoras.</li> <li>Educación en igualdad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dimensión 1. Autoconocimiento personal.</li> <li>1. Conciencia Emocional.</li> <li>2. Autoevaluación.</li> <li>3. Autoconfianza.</li> <li>Dimensión 2. Autogestión.</li> <li>4. Autocontrol.</li> <li>6. Adaptabilidad.</li> <li>7. Logro.</li> <li>8. Iniciativa.</li> <li>9. Optimismo.</li> <li>Dimensión 3. Conciencia Social.</li> <li>10. Empatía.</li> <li>11. Conciencia Organizacional.</li> <li>12. Orientación al Servicio.</li> <li>Dimensión 4. Gestión de las Relaciones.</li> <li>13. Desarrollo de Personas.</li> <li>14. Liderazgo inspirador.</li> <li>15. Catalizar el cambio.</li> <li>16. Influencia.</li> <li>17. Gestión de conflictos.</li> <li>18. Trabajo en Equipo y colaboración.</li> </ul>
(5) Formativos 12,5%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de formación en emprendimiento</li> <li>- Permanencia de una educación sexista para elegir estudios</li> <li>- Déficit de la mujer en conocimiento y manejo de nuevas tecnologías</li> <li>- No se fomenta la creatividad o innovación desde el ámbito educativo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Educación específica en emprendimiento en edades tempranas</li> <li>- Erradicación de los estereotipos desde el ámbito educativo</li> <li>- Implementar las nuevas tecnologías en el ámbito educativo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dimensión 1. Autoconocimiento personal.</li> <li>2. Autoevaluación.</li> <li>Dimensión 2. Autogestión.</li> <li>5. Transparencia.</li> <li>6. Adaptabilidad.</li> <li>7. Logro.</li> <li>8. Iniciativa.</li> <li>Dimensión 3. Conciencia Social.</li> <li>10. Empatía.</li> <li>11. Conciencia Organizacional.</li> <li>12. Orientación al servicio.</li> <li>Dimensión 4. Gestión de las Relaciones.</li> <li>13. Desarrollo de personas.</li> <li>14. Liderazgo inspirador.</li> <li>15. Catalizar el cambio.</li> <li>16. Influencia.</li> <li>17. Gestión de conflictos.</li> <li>18. Trabajo en equipo.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

### 5.6.5. Carencias / fortalezas competenciales.

En este epígrafe se evalúan los aspectos competenciales (tabla 57) poniendo en relación las competencias y escenarios seleccionados por la participantes. Los resultados reflejan el número de veces que una competencia ha sido seleccionada en los distintos escenarios sobre el total.

Tabla 57. Mapa general de adecuación del análisis al modelo competencial en la T.G.N. de Representantes Políticos, en Lorca.

Mapa general de adecuación del Análisis al Modelo Competencial [1]		Nº	%
Dimensión 1. Autoconocimiento Personal: desde un punto de vista estrictamente personal		8	13,79%
1	Conciencia emocional: Reconocimiento de las propias emociones y sus efectos	2	3,45%
2	Autoevaluación: Conocimiento de las fortalezas y limitaciones de uno mismo	3	5,17%
3	Autoconfianza: Sentido de autoestima y de las capacidades personales propia	3	5,17%
Dimensión 2. Autogestión: Desde una perspectiva emprendedora y en lo tocante a su perfil competencial		16	27,59%
4	Autocontrol Emocional: Contención de emociones e impulsos nocivos	1	1,72%
5	Transparencia: Integridad y actuación congruentemente con los propios valores	3	5,17%
6	Adaptabilidad: Flexibilidad ante los cambios	3	5,17%
7	Logro: Impulso por satisfacer y mejorar objetivos propios de la excelencia	3	5,17%
8	Iniciativa: Disposición para actuar sobre las oportunidades que se presentan	4	6,90%
9	Optimismo: Capacidad para insistir en la consecución de objetivos pese a obstáculos	2	3,45%
Dimensión 3. Conciencia Social: Desde una óptica relacionada con su entorno		11	18,97%
10	Empatía: Capacidad para interiorizar sentimientos y perspectivas de los demás actuando activamente en sus preocupaciones	3	5,17%
11	Conciencia Organizacional: Capacidad para interpretar corrientes emocionales de un grupo y relaciones de poder existentes	4	6,90%
12	Orientación de servicio: Anticipar, reconocer y satisfacer las necesidades de los clientes	4	6,90%
Dimensión 4. Gestión de las Relaciones: Desde una visión emprendedora relacionada con la Gestión de los Recursos Humanos		23	39,66%
13	Desarrollo de personas: Detección de las necesidades de desarrollo de las personas así como el fortalecimiento de sus capacidades	4	6,90%
14	Liderazgo inspirador: Inspirar a las personas bajo un liderazgo efectivo	4	6,90%
15	Catalizar el Cambio: Iniciar o propulsar la gestión del cambio	4	6,90%
16	Influencia: Implantar actividades orientadas a la persuasión	3	5,17%
17	Gestión de conflictos: Negociación y resolución de desacuerdos	4	6,90%
18	Trabajo en equipo y colaboración: Trabajar con otros hacia metas compartida	4	6,90%

Fuente: Elaboración propia.

Contrariamente a las TGN de los grupos conformados por desempleadas y por mujeres que emprendieron antes de 2011, donde algunas competencias no se seleccionaron para ninguno de los escenarios planteados, los representantes políticos, consideran que todas son necesarias y han sido seleccionadas para los diferentes escenarios.

De otro lado, coincidiendo con las mujeres que emprendieron después de 2011, y como se puede apreciar en la tabla 58, la dimensión 2 “Autogestión” y la dimensión 4 “Gestión de relaciones” son las que aparecen en mayor medida relacionadas con la posible solución a las limitaciones encontradas para el emprendimiento. Por el contrario, las dimensiones 1 “Autoconocimiento personal” y 3 “Conciencia social”, guardan desde el punto de vista de los integrantes de este grupo, una menor relación con la eliminación de dichos límites.

Las competencias seleccionadas, y que según los participantes darían mayor respuesta a las limitaciones planteadas en los diferentes ámbitos, quedan reflejadas en la tabla 58.

Tabla 58. Aspectos limitadores del emprendimiento y dimensiones competenciales en T.G.N. de Representantes Políticos en Lorca.

		Aspectos o Escenarios					
		Familiares	Socio culturales	Psicológicos	Econ., Pol. Púb, Inst.	Formativos	%
<b>Dimensión 1 Autoconocimiento Personal</b>							
1	Conciencia emocional: Reconocimiento de las propias emociones y sus efectos	X		X			40,00%
2	Autoevaluación: Conocimiento de las fortalezas y limitaciones de uno mismo		X	X		X	60,00%
3	Autoconfianza: Sentido de autoestima y de las capacidades personales propia	X	X	X			60,00%
<b>Dimensión 2. Autogestión</b>							
4	Autocontrol Emocional: Contención de emociones e impulsos nocivos			X			20,00%
5	Transparencia: Integridad y actuación congruentemente con los propios valores		X	X		X	60,00%
6	Adaptabilidad: Flexibilidad ante los cambios		X	X		X	60,00%
7	Logro: Impulso por satisfacer y mejorar objetivos propios de la excelencia			X	X	X	60,00%
8	Iniciativa: Disposición para actuar sobre las oportunidades que se presentan		X	X	X	X	80,00%
9	Optimismo: Capacidad para insistir en la consecución de objetivos pese a obstáculos		X	X			40,00%
<b>Dimensión 3. Conciencia Social</b>							
10	Empatía: Capacidad para interiorizar sentimientos y perspectivas de los demás actuando activamente en sus preocupaciones		X	X		X	60,00%
11	Conciencia Organizacional: Capacidad para interpretar corrientes emocionales de un grupo y relaciones de poder existentes	X	X	X			60,00%
12	Orientación de servicio: Anticipar, reconocer y satisfacer las necesidades de los clientes		X	X	X	X	80,00%
<b>Dimensión 4. Gestión de las Relaciones</b>							
13	Desarrollo de personas: Detección de las necesidades de desarrollo de las personas así como el fortalecimiento de sus capacidades		X	X	X	X	80,00%
14	Liderazgo inspirador: Inspirar a las personas bajo un liderazgo efectivo		X	X	X	X	80,00%
15	Catalizar el Cambio: Iniciar o propulsar la gestión del cambio	X	X	X		X	80,00%
16	Influencia: Implantar actividades orientadas a la persuasión		X	X		X	60,00%
17	Gestión de conflictos: Negociación y resolución de desacuerdos	X	X	X			60,00%
18	Trabajo en equipo y colaboración: Trabajar con otros hacia metas compartida		X	X	X	X	80,00%

Fuente: Elaboración propia.

A partir de los resultados representados en las tablas precedentes, se puede decir que son las competencias de la dimensión 4, “Gestión de las relaciones”, las que dan solución a un mayor número de escenarios, obteniendo todas sus competencias un 80% cada una de ellas dentro de dicha dimensión, a excepción de la competencia (16) Influencia que obtiene un 60%, y un porcentaje de 39,66% respecto a las otras tres dimensiones.

En segundo lugar, las competencias seleccionadas por el grupo como más relevantes para dar respuesta a los problemas planteados, son las competencias de la dimensión 2, “Autogestión” siendo el porcentaje que obtiene dicha dimensión respecto a las otras tres, un 27,59%. De las competencias que la conforman, es iniciativa, (8).la que obtiene un mayor porcentaje (80%).

En relación a la dimensión 1, “Autoconocimiento personal” se encuentra presente en todos los ámbitos a excepción del ámbito económico, donde no ha sido seleccionado por ninguno de los participantes, situándose en último lugar en cuanto al porcentaje obtenido por las otras tres dimensiones que componen el E.C.I. puesto que obtiene un porcentaje de 13,79% De las tres competencias que lo componen, la competencia (1) conciencia emocional es la que obtiene menor porcentaje (40%) frente a las dos restantes que obtienen el mismo porcentaje: (2) autoevaluación (60%) y (3) autoconfianza (60%).

La dimensión la dimensión 3, “Conciencia social”, al igual que la 4, “Gestión de las relaciones” se encuentra presente en todos los ámbitos, de las tres competencias que la conforman, conciencia organizacional (11) y orientación al servicio, (12) obtienen el mismo porcentaje (80%), mientras que la competencia empatía, (10) logra un 60%.

En base a los escenarios, los datos revelan que para los participantes de esta TGN, el 100% de las competencias incluidas en el E.C.I. son necesarias para solucionar los problemas planteados en los mismos.

En resumen, cabe destacar la importancia de las dimensiones 4 “Gestión de relaciones” y 2 “Autogestión”, para la resolución de los problemas planteados en todos los ámbitos o escenarios, especialmente en el 1aspectos socioculturales, 4 aspecto psicológicos y 5 aspectos formativos.

Por último, señalar que para dar respuesta a las limitaciones del ámbito o escenario (2) económico - políticas públicas, así como del (3) familiar, los participantes de esta T.G.N, solamente han seleccionado seis y cinco competencias respectivamente, de las dieciocho que componen las cuatro dimensiones.

#### 5.6.6. Conclusiones preliminares.

El debate y discurso de los participantes, ha girado principalmente en torno a las dificultades que tienen las mujeres para lograr la conciliación de la vida familiar y laboral, así como, la relación que existe entre este hecho, los factores psicológicos y educativos. En base a ello, se ha destacado la importancia de la educación recibida en el entorno social y familiar.

No obstante, el resultado de la ponderación relativa de estos tres ámbitos en torno a los que ha girado la T.G.N, no los sitúa como los más limitantes en cuanto al emprendimiento femenino, lo que ha sorprendido particularmente a los participantes de la misma.

Si bien, entre los motivos que limitan el emprendimiento de la mujer, la maternidad, la falta de conciliación, la educación patriarcal y los estereotipos sociales respecto a la misma son señalados como relevantes, finalmente, a la hora de ponderar que limita más el emprendimiento en las mujeres, el resultado revela que son los factores sociales y económicos, los que más influyentes en el mismo.

Así, el ámbito que obtiene mayor ponderación relativa es el ámbito sociocultural, con un porcentaje de 40,78% seguido del Económico con un 21,05%.

Al igual que en las TT.GG.NN, precedentes, los representantes políticos, consideran que la falta de referentes sociales y cultura empresarial, repercuten en la motivación o iniciativa de las mujeres respecto al emprendimiento.

Dentro de este ámbito, y en cuanto al contexto sociocultural de la ciudad de Lorca, aluden a la idiosincrasia “conservadora” de la ciudad como variable limitante.

En cuanto al ámbito económico, la dificultad de acceso al crédito para una inversión inicial o para reflowar la empresa en caso de dificultades, es recurrente al igual que en las cuatro TT.GG.NN. anteriores. Entienden que las cargas económicas que debe

soportar sobre todo la pequeña y mediana empresa, así como las trabas burocráticas y económicas para la contratación de trabajadores, es un impedimento muy importante para las personas que se plantean emprender.

Otro posible inhibidor económico en opinión del grupo, es el miedo no solo a perder lo invertido si el negocio no funciona, sino también, el miedo a tener que devolver dicha inversión o crédito y encontrarse sin un “colchón” económico para ello, esto, en muchos casos, implica tener que embargar su patrimonio para hacer frente a la deuda generada por el fracaso empresarial.

De otro lado, con un peso explicativo en la limitación del emprendimiento del 12,5%, se encuentran los aspectos educativos, en este ámbito, el discurso del grupo alude a la excelente preparación académica de las mujeres, pero inciden, en que esta educación está orientada en su mayoría a sectores muy feminizados con un menor salario y prestigio social.

Todos los participantes, coinciden en la carencia de formación en T.I.C. y emprendimiento de las mujeres, atribuible, en opinión de los participantes a la educación machista o patriarcal recibida por estas, tanto desde el ámbito familiar, como desde el educativo, y que condiciona la elección de los estudios por parte de las mujeres.

Por último, desde la perspectiva del grupo representantes políticos el ámbito psicológico es el que obtiene un menor peso explicativo (9,21%) considerándolo como el menos inhibidor de los cinco escenarios o ámbitos señalados.

No obstante, resaltan la problemática que supone la falta de autoestima y seguridad de las mujeres y la repercusión de este hecho en la iniciativa o decisión de las mismas a la hora de emprender.

Consideran que las mujeres hoy en día están cualificadas y preparadas para afrontar cualquier reto o empresa, pero en su opinión, aun teniendo medios y capacidad para emprender, los factores psicológicos como puede ser el miedo al fracaso, a la opinión del entorno, o incluso el miedo a salir de su zona de confort, dificultan el emprendimiento.

Respecto a la influencia de acontecimientos como el terremoto, para este grupo, al igual que los grupos que conforman las anteriores TT.GG.NN, no fue ni es, relevante o

limitante para el emprendimiento en general y para el femenino en particular, en la ciudad. Entienden que causó un gran impacto en la población, pero que se superó rápidamente, de hecho encuentran que en algunos casos, propició la creación de nuevas empresas por oportunidad, como es el caso de empresas de construcción y nuevos comercios relacionados con este sector.

#### 5.6.7. Iniciativas propuestas.

Entre las recomendaciones propuestas por los representantes políticos para solucionar o paliar las limitaciones para el emprendimiento femenino, en los distintos ámbitos, se encuentra en primer lugar las propuestas para los aspectos sociales.

Se propone la creación de programas de información en los que se dé a conocer a las mujeres todos los recursos de los que dispone, tanto económicos, como de asesoramiento, estos cursos o talleres, incluirían también formación para mujeres en las competencias necesarias para fomentar la seguridad y la autoestima, así como, las competencias necesarias para emprender.

Otra de las soluciones propuestas, es la de intervenir en el mercado de trabajo a través de políticas que conciencien de la necesidad de cambiar los sistemas de trabajo tal y como están planteados, para fomentar otros más inclusivos con la mujer y que permitan la conciliación familiar (teletrabajo, guarderías en empresas, o flexibilización de horarios).

Los integrantes también se refieren a la importancia de la concienciación social respecto a los estereotipos discriminatorios que afectan a las mujeres, esto pasaría por intervenir en el sistema educativo en un primer momento y por realizar campañas que visibilicen y sensibilicen a la población sobre el problema.

En segundo lugar, en el ámbito aspectos económicos y político, las soluciones propuestas a las limitaciones o problemas en el mismo son variadas, no obstante, y coincidiendo con las cuatro TT.GG.NN. precedentes, la bajada de impuestos y la reformulación de la situación de los trabajadores autónomos, es el punto número uno a tratar para dar solución a los problemas en este ámbito.



En opinión de los participantes, es necesario promover y potenciar los apoyos de instituciones públicas, así como de asociaciones de empresarios para generar el emprendimiento en colectivos como el de la mujer.

La necesidad de buscar nuevas fórmulas más beneficiosas y atractivas para acceder al crédito, al alquiler de un local o para contratar empleados, es otra de las soluciones que se plantean y que según afirman, debe venir de la mano del gobierno municipal, pero con implicación del nacional.

En tercer lugar, en el ámbito de los aspectos familiares, las propuestas aportadas se agrupan en torno a dos ejes de actuación:

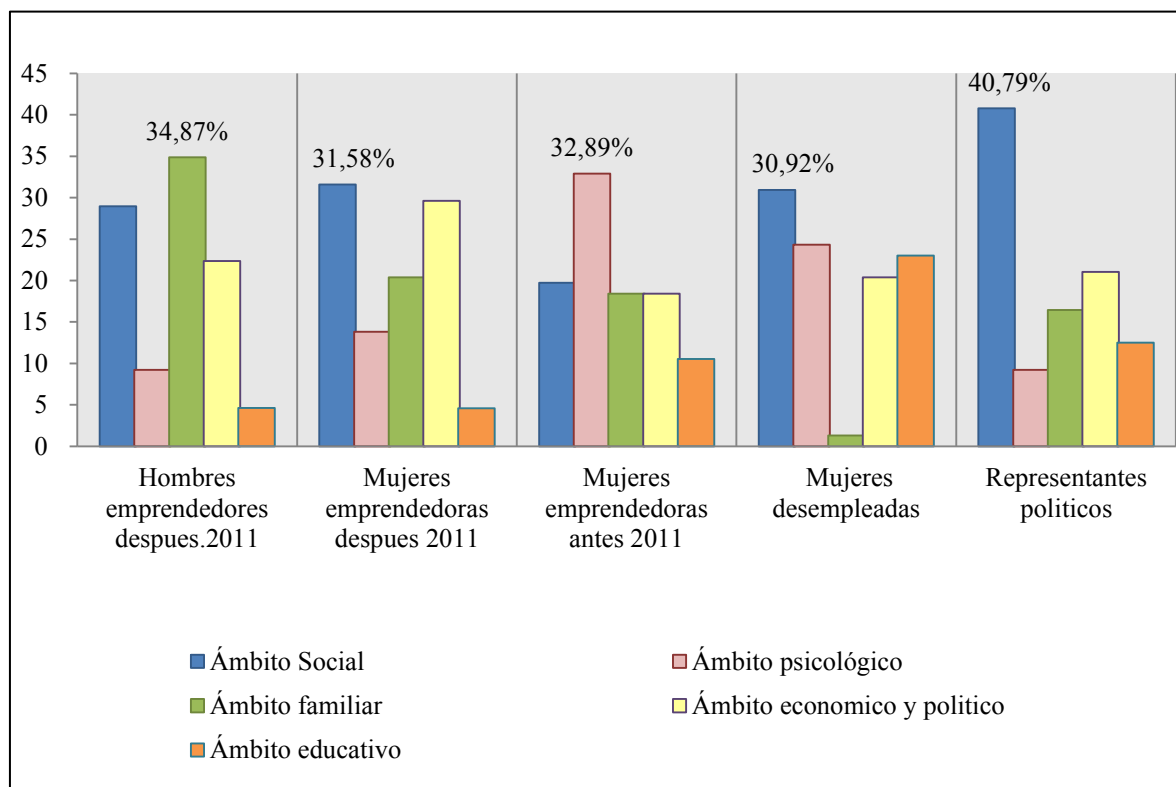
- 1) Por un lado, se remarca la necesidad de la educación en igualdad desde el entorno o ámbito familiar, así como desde el ámbito educativo.
- 2) Por otro, se insiste en la necesidad de llevar a cabo más políticas de conciliación para facilitar la incorporación de la mujer al mercado laboral. El desarrollo de nuevas tecnologías que permitan adaptar el horario o trabajar desde casa, la concienciación acerca de la necesidad del reparto de tareas a través de campañas publicitarias son algunas de las medidas propuestas.

Finalmente, en cuanto a los aspectos formativos, en opinión de los participantes, es necesario formar en emprendimiento, enseñar a emprender a los niños desde las escuelas y educar en igualdad, por ello, la mayoría de las soluciones propuestas por este grupo, van encaminadas a la educación y formación en competencias. Competencias, que entienden son necesarias para el empoderamiento de la mujer en la sociedad y como paso previo al emprendimiento.

V.7. Resultados para el conjunto de TT.GG.NN. sobre factores limitadores del emprendimiento femenino en la ciudad de Lorca y competencias asociadas.

De mayor a menor ponderación, tal y como indica el gráfico 4, entre los principales aspectos, ámbitos o escenarios limitadores del emprendimiento de las mujeres en la ciudad de Lorca, señalados por los participantes en las cinco TT.GG.NN., destaca el Ámbito Social, con un peso explicativo superior al conjunto de ámbitos a considerar.

Gráfico 4. Ponderaciones de los ámbitos que más limitan el emprendimiento femenino en Lorca T.T.G.G.NN realizadas (%).



Fuente: Elaboración propia.

Como puede observarse en el gráfico 4, tres de los cinco grupos (el grupo de mujeres que emprendieron después de 2011, el de desempleadas y el de representantes políticos) consideran que el ámbito social, es el más limitante para el emprendimiento de las mujeres en Lorca.

La educación patriarcal recibida por las mujeres, el rol de cuidadoras que lleva implícito, junto con la idiosincrasia aún muy conservadora de la ciudad, son algunos de los principales argumentos a los que se aluden como justificación.

Los estereotipos por razón de género, los prejuicios en torno a la figura del emprendedor, así como la falta de referentes sociales femeninos, se configuran como aspectos transversales, que perpetuarían las barreras con las que se encuentran las mujeres para emprender en esta sociedad.

De otro lado, este contexto sociocultural tan tradicional, tendría además otros efectos colaterales en lo que al sector y actividad e inversión en Lorca se refiere, puesto

que condiciona, en opinión de los participantes, la innovación a la hora de emprender en la ciudad.

En segundo lugar, directamente relacionado con el ámbito social, se encuentra el ámbito económico, político e institucional, siendo destacado por las mujeres que emprendieron después de 2011, (29,61%) por los representantes políticos (21,05%) y por las mujeres desempleadas (20,39%).

Sin embargo, para el grupo de mujeres que emprendieron antes de 2011, este ámbito es el menos limitante respecto al emprendimiento femenino y le otorgan la misma ponderación (18,42%) que al ámbito familiar.

En su opinión, la dificultad para acceder a las ayudas económicas, subvenciones o créditos para emprender, es la misma para ambos géneros. Aluden a que incluso se podría hablar de que un mayor apoyo económico a las mujeres debido, a numerosas políticas de discriminación positiva hacia estas que no tienen los hombres.

Sin embargo, todos los grupos coinciden en que el miedo a perder la inversión realizada y no poder hacer frente a la devolución de un crédito, es un factor económico mucho más inhibitorio respecto al emprendimiento, que la dificultad para poder conseguir financiación.

En tercer lugar, se encuentra el ámbito familiar. Este, es señalado con un mayor peso explicativo (34,87%) que el resto de ámbitos, solamente por el grupo Hombres emprendedores después de 2011.

Llama la atención, que sean los hombres los que resalten y ponderen en mayor medida que sus homologas, el problema o limitación al que se enfrentan las mujeres para compatibilizar trabajo y familia, si no tiene pareja, o para conciliar con su pareja en caso de familia biparental.

Señalan que el tiempo que las mujeres dedican como cuidadoras, repercute directamente en detrimento de su vida laboral, reconociendo la ventaja que tienen los hombres en este aspecto.

En este sentido, el grupo de mujeres desempleadas, se refieren a la teorización de este rol por parte de las mujeres, quienes priorizan en la mayoría de los casos el ámbito familiar al laboral.

La sobreprotección y falta de apoyo de la familia a las mujeres a la hora de emprender, es otro de los factores señalados por todos los grupos.

En cuarto lugar, se encuentra el ámbito psicológico, las mujeres que emprendieron antes de 2011, son las que lo señalan con mayor peso explicativo (32,89%), también es significado de forma importante por las mujeres desempleadas (24,34%), sin embargo, los hombres emprendedores después de 2011 y los representantes políticos, le otorgan una ponderación muy inferior, coincidiendo ambos (9,21%).

Este ámbito, el ámbito psicológico, se encuentra vinculado a los ámbitos familiar y social, ya que todos los grupos se refieren que las limitaciones psicológicas tales como: inseguridad, falta de autoestima, miedo al fracaso, sentido de culpabilidad por no cumplir los estereotipos sociales, o miedo al qué dirán, entre otras causas.

Estos aspectos son consecuencia directa de la educación patriarcal recibida por las familias y el rol que se le otorga a la mujer en la sociedad, este discurso ha sido recurrente en todas las TT.GG.NN, realizadas, indistintamente de la ponderación que posteriormente le hayan asignado.

En último lugar, y con el menor peso explicativo (55,26%) de todos los factores limitantes, se encuentran los aspectos formativos. Estos solo son significados por el grupo de mujeres desempleadas (23,02%). Su situación de desempleadas les otorga otra perspectiva en cuanto a la formación, pues consideran que su inserción laboral pasa por la formación y cualificación o por el reciclaje y perfeccionamiento de la misma si ya se tiene. Sin embargo, para los hombres emprendedores después de 2011, las mujeres emprendedoras después de 2011 y las mujeres emprendedoras antes de 2011, este es el ámbito menos limitante de todos, señalándolo con el menor peso explicativo (4,61%, 4,60% y 10,53% respectivamente), como puede observarse en el gráfico 4.

A pesar de la diferencia entre las ponderaciones, los cinco grupos referidos, coinciden en la importancia de adaptar la formación al mercado laboral en función del

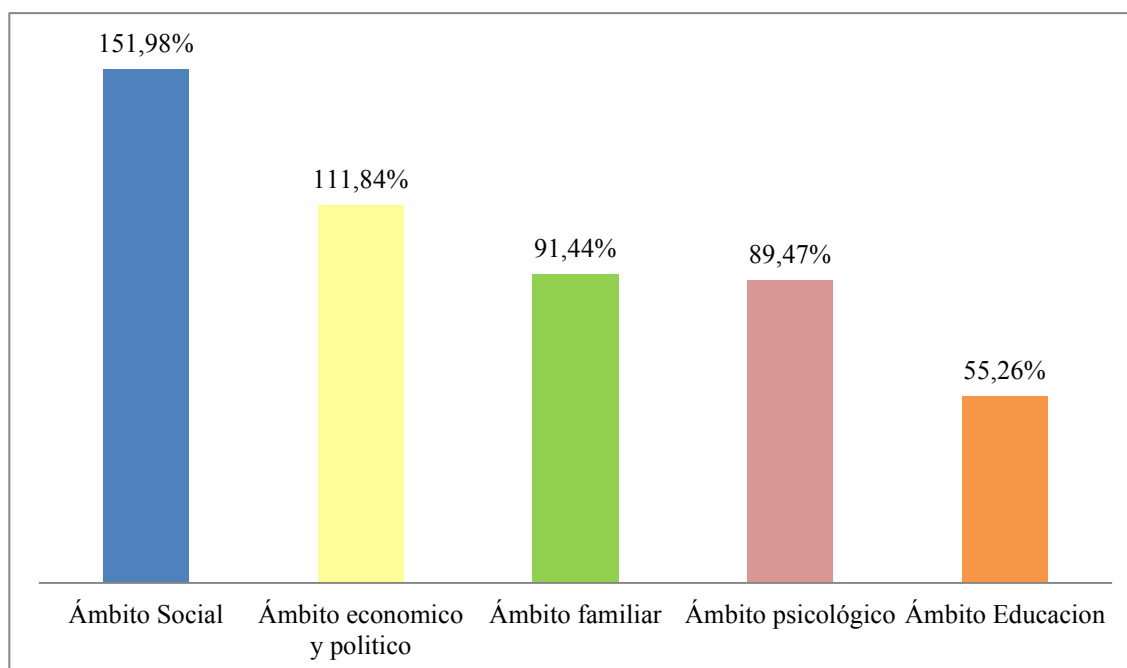
contexto o ubicación geográfica, punto este muy importante para cubrir las necesidades reales de las empresas y generar empleo.

El grupo de desempleadas considera que se debe reformular o reorientar y personalizar más, la formación que se oferta a desempleados/as, para que sea realmente efectiva. De otro lado, en opinión del grupo mujeres que emprendieron antes de 2011, el asociacionismo es un factor clave para ofrecer formación especializada y crear empleo. De otro lado, el grupo de representantes políticos alude al déficit de formación en T.I.C, de las mujeres como factor limitante.

#### 5.7.1. Ponderación conjunta de ámbitos.

En síntesis tal y como se aprecia en el gráfico 5, sumando la ponderación que cada uno de los grupos ha otorgado a los diferentes ámbitos, el ámbito social resulta el más limitante de los cinco, obteniendo un peso muy superior respecto al resto de ámbitos (151,98%).

Gráfico 5. Ponderación conjunta de las cinco T.T.G.G.NN.  
Ámbitos que limitan el emprendimiento femenino en Lorca.



Fuente: Elaboración propia.

De otro lado, los participantes de las T.T.G.G.NN, consideran el ámbito formativo, como el menos limitante de todos (55,26%), es recurrente en cada una de las T.G.N., realizadas, el discurso acerca de la excelente formación de las mujeres actualmente, sin

embargo, también aluden a que es una formación se encuentra excesivamente concentrada en determinados sectores muy feminizados. Los cinco grupos, coinciden respecto a la escasa formación en emprendimiento ofertada y la poca formación en carreras técnicas de las mujeres, como dos de las barreras más importantes para el emprendimiento de las mujeres, dentro del ámbito formativo.

Respecto a la influencia de los terremotos de 2011 para el emprendimiento en la ciudad, no ha sido considerado por ninguno de los grupos como un impedimento o limitación relevante.

Si bien reconocen el impacto económico, social y psicológico que este acontecimiento supuso para la ciudad en 2011, todos los grupos sin excepción, relativizan su influencia en cuanto al ámbito del emprendimiento se refiere.

El discurso de los cinco grupos, gira en torno a que fue un hecho puntual que la ciudad ha superado.

Los grupos de hombres y mujeres emprendedoras después de 2011, remarcan que los terremotos no modularon su intención de emprender en Lorca y afirman que ni siquiera se lo plantearon como un factor a tener en cuenta para emprender en la ciudad.

Por su parte, las mujeres que emprendieron antes de 2011, piensan que quizá pueda influir negativamente en posibles inversores de otros lugares, pero consideran que los lorquinos están acostumbrados a este tipo de catástrofes naturales, puesto que se han ido sucediendo a lo largo de la historia en la ciudad, por ello, afirman que la idiosincrasia de los lorquinos se podría definir con la competencia resiliencia.

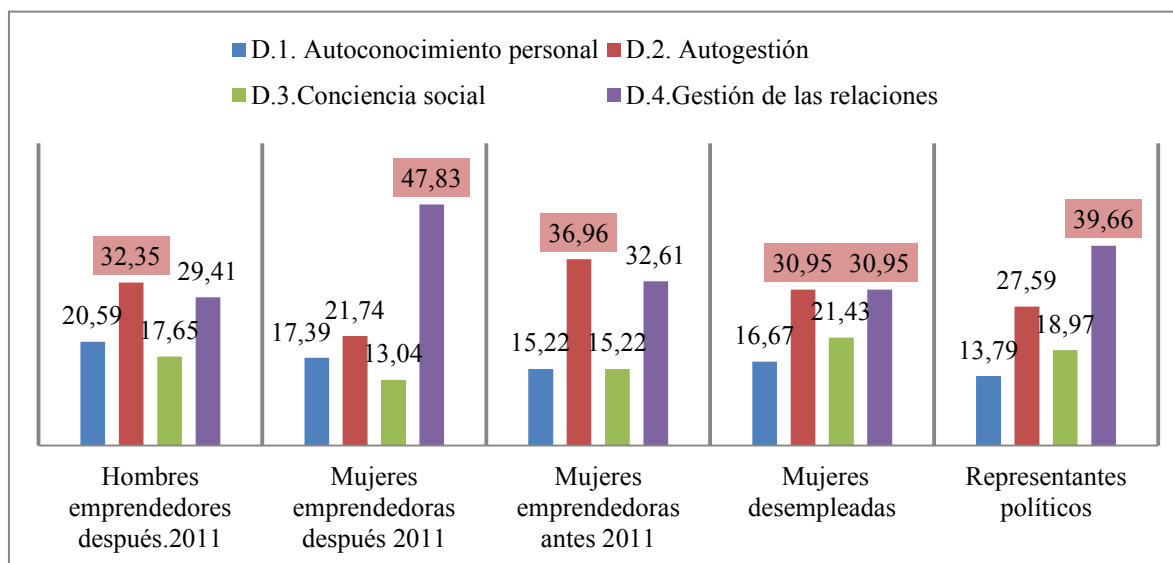
Para el grupo mujeres desempleadas, fue un acontecimiento desastroso, pero que se superó rápidamente y que nada tiene que ver con la intención de emprender en Lorca.

Por último, el grupo representantes políticos, refieren que el terremoto, no solo no perjudicó el emprendimiento, sino que impulsó el emprendimiento por oportunidad en determinados sectores como la construcción y alentó a emprender en la ciudad a personas que no se lo habían planteado.

### 5.7.2. Ponderación conjunta de las dimensiones competenciales.

En relación con las competencias necesarias para dar solución a las limitaciones propuestas, el gráfico 6 presenta los resultados de cada una de las cinco TT.GG.NN., realizadas, donde los participantes señalaron las dimensiones que, en su opinión, son más significativas para cada escenario.

Gráfico 6. Ponderación dimensiones competenciales (%)



Fuente: Elaboración propia.

La dimensión 2. “Autogestión” y 4 “Gestión de las relaciones”, han sido ponderadas por todos los grupos como las más significativas para dar solución a las limitaciones planteadas en cada uno de los escenarios, en el caso del grupo formado por mujeres desempleadas, le confieren a ambas dimensiones, la misma relevancia.

Sin embargo, es la dimensión 4 “Gestión de las relaciones”, la más valorada al realizar la suma de todas las ponderaciones resultantes de las cinco TT.GG.NN. como se puede observar en el gráfico 6. Esta dimensión es elegida por todos los grupos y para todos los escenarios, a excepción del grupo de los hombres emprendedores después de 2011, que no la contemplan para dar solución a las limitaciones planteadas en el ámbito sociocultural y en el ámbito familiar.

Aun así, obtiene un porcentaje muy elevado (180,46%) respecto a las otras tres dimensiones que configuran el ECI.

De otro lado la dimensión 1 “Autoconocimiento personal”, y la dimensión 3. “Conciencia social”, son las menos valoradas para dar solución a las limitaciones o problemas planteados en cada escenario (86,31% y 83,66%).

Diferenciando por ámbitos o escenarios, en el ámbito sociocultural, la dimensión 3. “Conciencia Social”, y dentro de esta, la competencia orientación al servicio (12) es la única señalada por todos los grupos, para dar solución a las limitaciones planteadas en este ámbito.

Para el grupo de los hombres emprendedores después de 2011, la dimensión 1 “Autoconocimiento personal” y 4 “Gestión de relaciones”, no son necesarias, por su parte, el grupo de mujeres emprendedoras después de 2011, tampoco considera que ni la dimensión 1 “Autoconocimiento personal”, ni la dimensión 2 “Autogestión” sean necesarias para dar solución a los problemas planteados en este ámbito.

Para los otros tres grupos, mujeres desempleadas, mujeres emprendedoras antes de 2011 y representantes políticos, todas las dimensiones son relevantes para este ámbito, destacando dentro de la dimensión 1. “Autoconocimiento personal”, la competencia autoconfianza (3), que es señalada por los tres grupos.

En relación con el ámbito económico, todos los grupos han seleccionado las dimensiones 2. “Autogestión” y 4. “Gestión de relaciones”, destacando los factores competenciales iniciativa (8) y trabajo en equipo (18) incluidos en cada una de ellas respectivamente. Los grupos formados por mujeres desempleadas y representantes políticos, también señalan la dimensión 3. “Conciencia social”, para este ámbito.

Solamente el grupo formado por hombres emprendedores después de 2011, señala todas las dimensiones como necesarias y concede especial importancia a las competencias que conforman la dimensión 4. “Gestión de Relaciones”, seleccionando cuatro de las seis competencias que la componen, concretamente catalizar el cambio, (15) influencia, (16) gestión de conflictos (17) y trabajo en equipo (18).

respecto al ámbito psicológico, llama la atención que pese a ser ponderado por el conjunto de los grupos (a excepción del grupo mujeres emprendedoras antes de 2011) como uno de los menos limitantes respecto al emprendimiento femenino, sin embargo,



consideran que, para dar solución a las limitaciones de este ámbito, son necesarias todas las dimensiones competenciales.

Entre todas las competencias, destacan la competencia autoconfianza (3) dentro de la dimensión 1. “Autoconocimiento personal” y gestión de conflictos (17), pues ambas son referidas por todos los grupos.

En cuanto al ámbito familiar, no hay ninguna dimensión que haya sido seleccionada por todos los grupos, no obstante, destaca la dimensión 4. “Gestión de las relaciones”, que ha sido referida por todos los grupos a excepción del formado por hombres emprendedores después de 2011. Para este grupo, son la dimensión 1. “Autoconocimiento personal” y dos de las competencias que lo componen, autoevaluación (2) y autoconfianza, (3) así como la dimensión 2. “Autogestión” y las competencias logro (7) e iniciativa (8), incluidas en ella, las que darían respuesta a las limitaciones contempladas en el ámbito familiar.

Curiosamente, este grupo ha ponderado el ámbito familiar como el más limitante de todos los ámbitos descritos (gráfico 5) sin embargo solamente ha seleccionado cuatro competencias de las dieciocho que componen el ECI, para dar solución a las limitaciones o problemas planteados en dicho ámbito.

De modo similar, el grupo compuesto por mujeres emprendedoras después de 2011, solamente han seleccionado dos competencias adaptabilidad (6) incluida en la dimensión 2. “Autogestión” y gestión de conflictos, (17) incluida en la dimensión 4. “Gestión de las Relaciones”.

El grupo de representantes políticos, ha señalados tres de las cuatro dimensiones: dimensión 1. “Autoconocimiento personal” dimensión 3. “Conciencia social” y dimensión 4. “Gestión de las relaciones”.

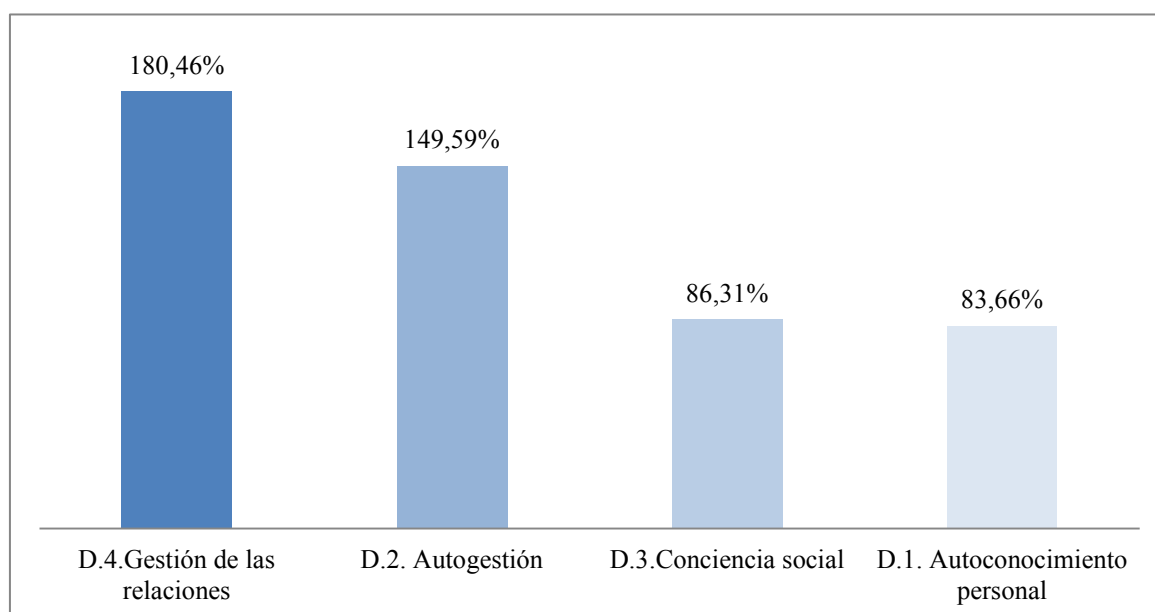
Por su parte los dos grupos restantes, mujeres que emprendieron antes de 2011 y mujeres desempleadas, han contemplado que las cuatro dimensiones son necesarias para este ámbito, destacando las competencias de la dimensión 4. “Gestión de las relaciones”, catalizar el cambio, (15) influencia (16) y gestión de conflictos (17).

En último lugar, para el ámbito formación, solamente el grupo desempleadas y representantes políticos han señalado las cuatro dimensiones como necesarias para evitar las limitaciones contempladas en el mismo.

La dimensión 4 “Gestión de las relaciones” y las competencias que la conforman, han sido seleccionadas por todos los grupos, concretamente los grupos formados por hombres emprendedores después de 2011, mujeres emprendedoras antes de 2011 y representantes políticos, han seleccionado la totalidad de las competencias que componen esta dimensión.

A modo resumen, las dimensiones competenciales 4 “Gestión de las Relaciones” y 2. “Autogestión”, son las más destacadas por los participantes de las cinco TT.GG.NN. (gráfico 4) como necesarias para hacer frente a las limitaciones que las mujeres emprendedoras encuentran en los diferentes ámbitos señalados.

Gráfico 7. Ponderación total de las dimensiones competenciales en T T. G G. NN. realizadas



Fuente: Elaboración propia.

### 5.7.3. Ponderación conjunta de competencias.

De entre las dieciocho competencias que componen las cuatro dimensiones (ver tabla 59), el conjunto de los participantes, consideran que las competencias gestión de conflictos, (17) trabajo en equipo (18) y adaptabilidad, (6) son las más significativas.

Tabla 59. Ponderación conjunta de competencias.

Competencias	Ponderación Total
1. Conciencia Emocional	3,48%
2. Autoevaluación	4,98%
3. Autoconfianza	6,47%
4. Autocontrol Emocional	3,48%
5. Transparencia	2,49%
6. Adaptabilidad	7,96%
7. Logro	6,97%
8. Iniciativa	5,97%
9. Optimismo	2,99%
10. Empatía	4,98%
11. Conciencia Organizacional	4,98%
12. Orientación de Servicio	7,46%
13. Desarrollo de Personas	4,98%
14. Liderazgo Inspirador	2,99%
15. Catalizar el Cambio	7,46%
16. Influencia	4,48%
17. Gestión de Conflictos	9,95%
18. Trabajo en Equipo y Colaboración	7,96%

Fuente: Elaboración propia.

Si bien, la totalidad de las competencias han sido seleccionadas para alguno de los ámbitos descritos, como se ha señalado anteriormente, son las competencias pertenecientes o incluidas en las dimensiones 2 “Autogestión” y 4. “Gestión de conflictos” las que, en opinión de los participantes, serían más apropiadas para dar solución a las limitaciones planteadas en los cinco ámbitos descritos.

No obstante, de manera individualizada, las competencias más valoradas han sido gestión de conflictos, (17), trabajo en equipo (18), adaptabilidad (6), orientación al servicio (12) y catalizar el cambio. (15).

V.8. Resultado de las iniciativas propuestas frente a las limitaciones al emprendimiento femenino, por el conjunto de participantes en las cinco TT.GG.NN.

Una vez identificados los ámbitos, escenarios o dimensiones y factores o aspectos que obstaculizan o impiden el emprendimiento femenino en la ciudad de Lorca, los

participantes aportaron diferentes propuestas, iniciativas o soluciones, para los distintos ámbitos, así mismo, estas propuestas fueron relacionadas con las competencias necesarias que, en su opinión, se necesitan para llevarlas a cabo.

A continuación, en los siguientes apartados se expone la síntesis de las iniciativas realizadas en el conjunto de los cinco grupos que han participado en las TT.GG.NN. para cada dimensión o ámbito.

#### 5.8.1. Ámbito Sociocultural.

Los aspectos sociales y culturales, son entendidos en este análisis como el entorno, físico, cultural y social en el que se desarrollan las personas (Olaz y Ortiz, 2018) estando dichos aspectos, relacionados con la motivación o predisposición a emprender (Ortiz y Millán, 2011:222).

En el cuadro 17 se puede observar cuáles son las propuestas planteadas por cada uno de los grupos para revertir las limitaciones identificadas en el ámbito sociocultural.

**Cuadro 17. Iniciativas para promover el emprendimiento femenino.  
Ámbito Sociocultural.**

Colectivo	Iniciativas /		Competencias
TGN Hombres Emprendedores después 2011	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Educación / Formación</li> <li>- Campañas visibilización</li> <li>- Ayudas de la Administración</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Educación en igualdad</li> <li>- Reciclaje Laboral de las mujeres</li> <li>- Educar para emprender tanto a hombres como a mujeres</li> <li>- Promover actos donde se visibilice a las mujeres emprendedoras y sirvan de referente</li> <li>- Incentivar y bonificar la igualdad en la empresa pública y privada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>8. Iniciativa</li> <li>9. Optimismo</li> <li>10. Empatía</li> <li>11. Conciencia Organizacional</li> <li>12. Orientación de Servicio</li> </ul>
TGN Mujeres Emprendedoras después 2011	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Educación / Formación</li> <li>- Campañas visibilización</li> <li>- Orientación, ayudas, asesoramiento de la Administración</li> <li>- Asociacionismo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimientos para las mujeres emprendedoras</li> <li>- Cambio de mentalidad machista a través de la educación</li> <li>- Ayuda por parte de la administración, durante todo el proceso de emprendimiento y asesoramiento gratuito durante el primer año</li> <li>- Actividades y charlas sobre emprendimiento</li> <li>- Bonificar el emprendimiento en Lorca para que mejore la economía local</li> <li>- Asociacionismo de las mujeres emprendedoras</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>12. Orientación de Servicio</li> <li>13. Desarrollo de personas</li> <li>18. Trabajo en equipo</li> </ul>
TGN Mujeres Emprendedoras antes de 2011	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asociacionismo</li> <li>- Campañas de promoción</li> <li>- Ayuda administración</li> <li>- Educación/ Formación para la igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asociacionismo de las mujeres emprendedoras</li> <li>- Campañas de promoción sobre el emprendimiento como otra opción laboral</li> <li>- Apoyo de la administración a empresas innovadoras</li> <li>- Educación en igualdad y contra el machismo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5. Transparencia</li> <li>6. Adaptabilidad</li> <li>7. Logro</li> <li>8. Iniciativa</li> <li>11. Conciencia Organizacional</li> <li>12. Orientación al servicio</li> <li>13. Desarrollo de personas</li> <li>14. Liderazgo inspirador</li> <li>15. Catalizar el cambio</li> <li>16. Influencia</li> <li>17. Gestión de conflictos</li> <li>18. Trabajo en equipo</li> </ul>
TGN Mujeres Desempleadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Campañas concienciación para la igualdad</li> <li>- Formación adultos</li> <li>- Asociacionismo</li> <li>- Fomento de la Innovación</li> <li>- Ayudas Administración</li> <li>- Campañas visibilización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concienciar a los mayores en la igualdad de género</li> <li>- Reeducación de las amas de casa para emprender y dejar su zona de confort</li> <li>- Fomentar el asociacionismo de las mujeres</li> <li>- Promover la creación de empresas innovadoras por parte de la administración local</li> <li>- Premios a las empresas que destaquen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3. Autoconfianza</li> <li>6. Adaptabilidad</li> <li>7. Logro</li> <li>11. Conciencia Organizacional</li> <li>12. Orientación al servicio</li> <li>15. Catalizar el cambio</li> <li>17. Gestión de conflictos</li> <li>18. Trabajo en Equipo y colaboración</li> </ul>
TGN Representantes Políticos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Campañas de concienciación</li> <li>- Campañas visibilización</li> <li>- Reestructuración sistemas de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Campañas de concienciación social para la igualdad</li> <li>- Campañas para fomento del emprendimiento</li> <li>- Buscar sistemas de trabajo en las empresas que faciliten la conciliación familiar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Todas excepto Competencia (1) Conciencia Emocional</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

En base a las soluciones planteadas por los cinco grupos para este escenario o ámbito, se podría sintetizar o resumir que las iniciativas propuestas pasan por:

- 1) Cambio de la educación desde la infancia, tanto desde el ámbito familiar como desde el formativo, donde la premisa sea la igualdad de género.
- 2) Visibilización y puesta en valor, de la mujer emprendedora a través de iniciativas de los distintos agentes sociales.
- 3) Ayudas por parte de la administración, no tanto económicas, que también, como de asesoramiento y acompañamiento en el proceso de emprendimiento.
- 4) Promover el asociacionismo de las mujeres como fórmula para apoyar el emprendimiento y a la par, promover el empoderamiento de las mismas en la sociedad.

El grupo de mujeres emprendedoras antes de 2011, incide, además, en la necesidad de poner en valor o positivizar, la figura del emprendedor de cara a la sociedad por parte de la administración, y de los distintos agentes sociales, a través de campañas divulgativas.

De otro lado, las competencias seleccionadas para llevar a cabo estas acciones varían en función del grupo mientras que para los hombres que emprendieron después de 2011 y la mujeres que emprendieron después de 2011, solo serían necesarias seis y tres competencias respectivamente (relacionadas con la dimensión 2. “Autogestión”, las competencias iniciativa, (8) y optimismo (9), la dimensión 3. “Conciencia Social”, donde ambos grupos señalan la competencia orientación al servicio (12) y la dimensión 4. “Gestión de las relaciones”, donde han señalado como necesarias las competencias desarrollo de personas (13) y trabajo en equipo. (18). Para los tres grupos restantes, mujeres emprendedoras antes de 2011, mujeres desempleadas y representantes políticos, son necesarias competencias de todas las dimensiones, señalando el grupo de representantes políticos, todas las competencias a excepción de la Conciencia Emocional (1).

### 5.8.2. Ámbito Económico.

Es un hecho que entre los factores que condicionan o modulan significativamente el emprendimiento, se encuentran los factores de tipo económico, organizativo y fiscal del entorno en el que se actúa. Para las limitaciones planteadas en dicho ámbito económico, los cinco grupos propusieron diferentes iniciativas o soluciones (cuadro 18).

Cuadro 18. Iniciativas propuestas. Ámbito Económico.

Colectivo	Iniciativas -		Competencias
TGN Hombres Emprendedores después 2011	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ayudas de la Administración</li> <li>- Campañas informativas</li> <li>- Reducción Impuestos</li> <li>- Asociacionismo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitar la inversión inicial por parte del Estado</li> <li>- Flexibilidad en la devolución de préstamos</li> <li>- Más información acerca de las ayudas y bonificaciones</li> <li>- Reducción del IRPF</li> <li>- Reducción cuotas autónomos</li> <li>- Bonificar las contrataciones</li> <li>- Ayudas para alquiler de locales</li> <li>- Fomentar el asociacionismo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3. Autoconfianza</li> <li>4. Autocontrol emocional</li> <li>6. Adaptabilidad</li> <li>8. Iniciativa</li> <li>11. Conciencia Organizacional</li> <li>12. Orientación de Servicio</li> <li>15. Catalizar el cambio</li> <li>16. Influencia</li> <li>17. Gestión de Conflictos</li> <li>18. Trabajo en equipo</li> </ul>
TGN Mujeres Emprendedoras después 2011	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ayudas por parte de la Administración.</li> <li>- Reducción de Impuestos.</li> <li>- Orientación y Asesoramiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estudios de mercado gratuitos.</li> <li>- Ayudas económicas para potenciar la economía de Lorca.</li> <li>- Mejorar las condiciones de los autónomos.</li> <li>- Más guarderías gratuitas.</li> <li>- Mejorar las condiciones de los créditos para emprender.</li> <li>- Ayudas para las mujeres en caso de fracaso, mientras no se reincorpora al mercado de trabajo de nuevo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>6. Adaptabilidad.</li> <li>7. Logro.</li> <li>17. Gestión de Conflictos.</li> <li>18. Trabajo en equipo.</li> </ul>
TGN Mujeres Emprendedoras antes de 2011	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reformas laborales</li> <li>- Reducción de Impuestos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitar la contratación y mantenimiento de trabajadores, reduciendo requisitos, burocracia y cargas económicas</li> <li>- Mejorar las condiciones de los autónomos</li> <li>- Bajada de impuestos</li> <li>- Mejorar las condiciones de los créditos para emprender</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>6. Adaptabilidad</li> <li>7. Logro</li> <li>17. Gestión de Conflictos</li> <li>18. Trabajo en equipo</li> </ul>
TGN Mujeres Desempleadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ayudas Administración</li> <li>- Campañas visibilización</li> <li>- Promoción del emprendimiento por parte de la Administración</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Más ayudas por parte de la administración local</li> <li>- Bajada impuestos a PYMES</li> <li>- Facilidad para financiar</li> <li>- Generar por parte de las administraciones más oportunidades para crear empresas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>6. Adaptabilidad</li> <li>8. Iniciativa</li> <li>10. Empatía</li> <li>11. Conciencia Organizacional</li> <li>12. Orientación al servicio</li> <li>17. Gestión de Conflictos</li> <li>18. Trabajo en equipo</li> </ul>
TGN Representantes Políticos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ayudas de la Administración</li> <li>- Reducción de Impuestos</li> <li>- Campañas concienciación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumento ayudas públicas para emprendimiento femenino</li> <li>- Mejorar las condiciones para acceder a un crédito</li> <li>- Reducción de impuestos</li> <li>- Ayudas a la contratación de personal</li> <li>- Fondos económicos para emprendedores</li> <li>- Concienciación para el reparto equitativo de presupuestos económicos entre los distintos agentes sociales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>7. Logro</li> <li>8. Iniciativa</li> <li>12. Orientación de Servicio</li> <li>13. Desarrollo de Personas</li> <li>18. Trabajo en equipo</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.



En base a los datos referidos en el cuadro 18, para el ámbito económico, los participantes han aportado las siguientes iniciativas o propuestas para dar solución a las limitaciones planteadas en el mismo.

- 1) Ayudas económicas por parte de la Administración.
- 2) Información y orientación sobre las ayudas económicas y procedimiento para emprender.
- 3) Mejora de las condiciones de acceso y devolución, de los créditos por parte de las entidades financieras.
- 4) Reducción de impuestos y cuotas a la Seguridad Social, (se insiste en la carga económica que suponen para las PYMES y consideran que su reducción generaría más empleo y fomentaría el emprendimiento).
- 5) Reformas laborales para facilitar la contratación.

Como se puede observar, las soluciones propuestas son comunes en los cinco colectivos. Destaca la propuesta de los representantes políticos, donde se expone la necesidad de hacer campañas para concienciar a nivel nacional de la importancia del reparto presupuestario equitativo entre comunidades, lo que repercutiría positivamente en el emprendimiento.

En cuanto a las competencias relacionadas con las soluciones planteadas por cada uno de los grupos en el ámbito económico, los cinco colectivos han seleccionado las competencias asociadas a la dimensión 2. “Autogestión”, donde la competencia adaptabilidad (6) es recurrente y las competencias asociadas a la dimensión 4.” Gestión de las relaciones”, donde destaca la competencia trabajo en equipo (18).

De las competencias asociadas a la dimensión 3. “Conciencia social”, destaca la orientación al servicio (12) y solamente los hombres que emprendieron después de 2011, contemplan una competencia de la dimensión 1. “Autoconocimiento personal”, por tanto, esta dimensión, es considerada como la menos necesaria para dar solución a los problemas planteados en el ámbito económico.

### 5.8.3. Ámbito Familiar.

El entorno o ámbito familiar, concebido como entidad fundamental de toda estructura social, determina y modula la relación de sus integrantes con el resto de ámbitos sociales. Desde este punto de vista, la familia puede impulsar o inhibir el emprendimiento de las mujeres, en base al tipo de educación recibida por estas en la misma.

El cuadro 19, refleja las aportaciones consideradas por los participantes de las cinco TT.GG.NN.

Cuadro 19. Iniciativas propuestas. Ámbito Familiar.

Colectivo	Iniciativas -		Competencias
TGN Hombres Emprendedores después 2011	- Educación igualdad - Ayudas a la dependencia	- Educación de los hombres en igualdad - Guarderías y Centros para ayudar al cuidado de las personas dependientes	2. Autoevaluación 3. Autoconfianza. 7. Logro 8. Iniciativa
TGN Mujeres Emprendedoras después 2011	- Educación en igualdad - Concienciación para conciliar - Apoyo familia	- Educar a los hijos en igualdad, para no depender de nadie - Concienciar a los hombres de la necesidad de concilia - Delegar en los demás para tener más tiempo	6. Adaptabilidad 17. Gestión de Conflictos
TGN Mujeres Emprendedoras antes de 2011	- Campañas educativas - Campañas para conciliar	- Concienciar a través de la educación que las tareas y cuidados tiene que ser compartidos - Campañas de conciliación para visibilizar más el problema	1. Conciencia Emocional 5. Transparencia 8. Iniciativa 10. Empatía 15. Catalizar el cambio 16. Influencia 17. Gestión de conflictos
TGN Mujeres Desempleadas	- Formación para conciliar	- Educación familiar y escolar en igualdad - Avanzar con los tiempos - Talleres para padres sobre educación en igualdad	2. Autoevaluación 3. Autoconfianza 5. Transparencia 8. Iniciativa 10. Empatía 15. Catalizar el cambio 16. Influencia 17. Gestión de conflictos
TGN Representantes Políticos	- Políticas para conciliar - Ayudas administración - Apoyo empresarial	- Políticas de conciliación - Más Escuelas infantiles - Educación para lograr un trato y expectativas iguales para ambos géneros - Guarderías en centros de trabajo - Fomento del trabajo en casa, Teletrabajo - Cambiar los sistemas de trabajo y adaptarlos a la familia	1. Conciencia Emocional 3. Autoconfianza 11. Conciencia Organizacional 15. Catalizar el cambio 17. Gestión de conflictos

Fuente: Elaboración propia.

Estas soluciones pasan por:

- 1) Educación en igualdad desde la infancia, tanto en el ámbito formativo como en el familiar.
- 2) Campañas sobre conciliación.
- 3) Ayudas por parte de la administración a través de medidas políticas y ayudas económicas a la dependencia.

En este estudio, como se ha señalado anteriormente, solamente el colectivo de hombres emprendedores después de 2011, consideraron el ámbito familiar como el más limitante para el emprendimiento de las mujeres, sin embargo, junto con el grupo de mujeres que emprendieron después de 2011, es el que menos competencias considera necesarias para dar solución a las limitaciones del mismo.

Así, el grupo hombres emprendedores después de 2011, únicamente ha seleccionado las competencias (2) autoevaluación, (3) autoconfianza, incluidas en la dimensión 1. “Autoconocimiento personal”, así como, la competencia (7) gestión de conflictos y (8) trabajo en equipo, pertenecientes a la dimensión 2. “Autogestión”.

Para los grupos mujeres que emprendieron antes de 2011 y mujeres desempleadas, son necesarias distintas competencias de las cuatro dimensiones y solamente el grupo representantes políticos considera que las competencias que incluye la dimensión 2 “Autogestión”, no son necesarias para resolver las limitaciones en este ámbito.

#### 5.8.4. Ámbito Psicológico.

De entre todos los factores limitantes para el emprendimiento, los aspectos psicológicos entendidos como las características, competencias o rasgos que caracterizan el comportamiento de una persona, han sido considerados como uno de los más influyentes respecto a la motivación emprendedoras, así lo constata el reciente estudio realizado por (Olaz y Ortiz, 2018). El cuadro 20 refleja las iniciativas propuestas para salvar los obstáculos en el emprendimiento femenino referidos a este ámbito.

**Cuadro 20. Iniciativas propuestas frente a las limitaciones del ámbito psicológico.**

Colectivo	Iniciativas -		Competencias
TGN Hombres Emprendedores después 2011	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Educación y Orientación para adultos</li> <li>- Educación en competencias</li> <li>- Educación en igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyo familiar</li> <li>- Talleres de refuerzo y reciclaje Psicológico para las mujeres adultas</li> <li>- Fomentar la iniciativa desde la infancia</li> <li>- Educación en aspectos psicológicos desde la infancia</li> <li>- Educación en igualdad</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conciencia Emocional</li> <li>2. Autoevaluación</li> <li>3. Autoconfianza</li> <li>4. Autocontrol emocional</li> <li>6. Adaptabilidad</li> <li>10. Empatía</li> <li>17. Gestión de conflictos</li> </ol>
TGN Mujeres Emprendedoras después 2011	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyo y orientación psicológica</li> <li>- Educación en competencias para adultos y para niños</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Educación en igualdad</li> <li>- Fomentar la autonomía desde niños</li> <li>- Apoyo familiar</li> <li>- Talleres y charlas de para fomentar la seguridad en sí mismas de las mujeres</li> <li>- Educación en aspectos psicológicos desde la infancia</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Autoconfianza</li> <li>7. Logro</li> <li>9. Optimismo</li> <li>10. Empatía</li> <li>12. Orientación al servicio</li> <li>15. Catalizar el cambio</li> <li>16. Influencia</li> <li>17. Gestión de conflictos</li> </ol>
TGN Mujeres Emprendedoras antes de 2011	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyo y orientación psicológica</li> <li>- Educación en competencias Para adultos y para niños</li> <li>- Apoyo de la Administración</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reeducar en valores</li> <li>- Educación en igualdad</li> <li>- Educación en aspectos psicológicos desde la infancia que potencien la autoestima y la seguridad</li> <li>- Fomentar la iniciativa</li> <li>- Formación psicológica para adultos</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conciencia Emocional</li> <li>2. Autoevaluación</li> <li>3. Autoconfianza</li> <li>4. Autocontrol</li> <li>6. Adaptabilidad</li> <li>7. Logro</li> <li>9. Optimismo</li> <li>10. Empatía</li> <li>12. Orientación al Servicio</li> <li>13. Desarrollo de Personas</li> <li>14. Liderazgo inspirador</li> <li>15. Catalizar el cambio</li> <li>17. Gestión de conflictos</li> <li>18. Trabajo en Equipo y colaboración</li> </ol>
TGN Mujeres Desempleadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Orientación y ayuda psicológica en todos los ámbitos</li> <li>- Ayuda administración</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar la autoconfianza en los ámbitos familiar y educativo</li> <li>- Gabinetes de apoyo psicológico accesibles o gratuitos</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conciencia Emocional</li> <li>2. Autoevaluación</li> <li>3. Autoconfianza</li> <li>4. Autocontrol</li> <li>6. Adaptabilidad</li> <li>7. Logro</li> <li>9. Optimismo</li> <li>10. Empatía</li> <li>12. Orientación al Servicio</li> <li>13. Desarrollo de Personas</li> <li>15. Catalizar el cambio</li> <li>17. Gestión de conflictos</li> <li>18. Trabajo en Equipo y colaboración</li> </ol>
TGN Representantes Políticos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Orientación, Formación y asesoramiento psicológico, por parte de la Administración</li> <li>- Formación en competencias</li> <li>- Asociacionismo</li> <li>- Campañas de visibilización</li> <li>- Educación en igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Talleres de autoconfianza, para crear conciencia de las propias capacidades</li> <li>- Recursos formativos e informativos para las mujeres que fomenten el empoderamiento de las mujeres</li> <li>- Potenciar el Asociacionismo y espacios donde las mujeres intercambien experiencias e inquietudes</li> <li>- Visibilizar a las emprendedoras</li> <li>- Educación en igualdad</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conciencia Emocional</li> <li>2. Autoevaluación</li> <li>3. Autoconfianza</li> <li>4. Autocontrol</li> <li>6. Adaptabilidad</li> <li>7. Logro</li> <li>8. Iniciativa</li> <li>9. Optimismo</li> <li>10. Empatía</li> <li>11. Conciencia Organizacional</li> <li>12. Orientación al Servicio</li> <li>13. Desarrollo de Personas</li> <li>14. Liderazgo inspirador</li> <li>15. Catalizar el cambio</li> <li>16. Influencia</li> <li>17. Gestión de conflictos</li> <li>18. Trabajo en Equipo y colaboración</li> </ol>

Fuente: Elaboración propia

Según se desprende de la información aportada por los participantes, se puede considerar que existen tres grupos de soluciones:

- 1) Educación en competencias en el ámbito formativo desde la infancia.
- 2) Talleres de educación en competencias para adultos.
- 3) Ayuda de la Administración a través de la creación de Gabinetes de Apoyo Psicológico para emprendedores.

Respecto a la primera medida, educación en competencias, todos los colectivos, refieren la necesidad de no hacer distinción por género en el ámbito educativo y familiar, en cuanto a la enseñanza de las competencias necesarias para cualquier tipo de actividad, concretamente para determinadas profesiones o actividades que se han considerado tradicionalmente masculinas.

En lo que concierne a la segunda medida, la reeducación o formación en competencias de los adultos es considerada por todos los colectivos como un paso necesario para incentivar el emprendimiento, sobre todo en las mujeres que han sido educadas en una cultura patriarcal y que no se consideran capacitadas para ello.

Por último, también coinciden todos los grupos en la necesidad de crear un servicio de apoyo psicológico accesible y gratuito para los/as emprendedoras por parte de la administración.

De otro lado y en lo que a las competencias necesarias para superar las limitaciones en este ámbito se refiere, todos los colectivos han señalado como necesarias casi todas las competencias de las cuatro dimensiones a excepción de la competencia (5) Transparencia que no ha sido seleccionada por ninguno de los grupos como necesaria.

#### 5.8.5. Ámbito Formativo.

En este estudio se contemplan los aspectos formativos, como la formación reglada o no, que poseen las mujeres y que influyen en el emprendimiento de las mismas.

Si bien, como se observa en el cuadro 21, todos los colectivos consideran el ámbito formativo como limitante para el emprendimiento femenino, los aspectos formativos han sido considerados como los menos limitantes para el emprendimiento femenino por tres de los cinco colectivos: los hombres y mujeres emprendedores/as después de 2011 y por las mujeres emprendedoras antes de 2011, como se ha reflejado anteriormente en el gráfico 5.

Cuadro 21. Iniciativas propuestas. Ámbito Formativo.

Colectivo	Iniciativas.		Competencias
TGN Hombres Emprendedores después 2011.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación en mercado laboral.</li> <li>- Formación en emprendimiento.</li> <li>- Formación profesorado.</li> <li>- Formación TIC.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preparar a los niños desde el colegio para enfrentarse al mundo laboral.</li> <li>- Introducir asignaturas como Emprendimiento.</li> <li>- Reciclaje continuo del profesorado.</li> <li>- Formación en T.I.C.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3. Autoconfianza.</li> <li>6. Adaptabilidad.</li> <li>7. Logro.</li> <li>13. Desarrollo de personas.</li> <li>15. Catalizar el cambio.</li> <li>16. Influencia.</li> <li>17. Gestión de conflictos.</li> <li>18. Trabajo en equipo.</li> </ul>
TGN Mujeres Emprendedoras después 2011.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación en emprendimiento.</li> <li>- Prácticas empresariales.</li> <li>- Formación adaptada a la ubicación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incluir asignaturas en emprendimiento y gestión económica en los colegios.</li> <li>- Módulos de emprendimiento donde se incluyan prácticas en empresas.</li> <li>- Formación para adultos adaptada a la ciudad donde se vaya a emprender.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>13. Desarrollo de personas.</li> <li>17. Gestión de conflictos.</li> <li>18. Trabajo en equipo.</li> </ul>
TGN Mujeres Emprendedoras antes de 2011.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación emprendimiento.</li> <li>- Asociacionismo sectorial.</li> <li>- Educación igualdad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asignaturas en emprendimiento desde el colegio.</li> <li>- Asociacionismo empresarial con formación específica según el sector.</li> <li>- Educación paritaria para la elección de estudios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5. Transparencia.</li> <li>6. Adaptabilidad.</li> <li>7. Logro.</li> <li>8. Iniciativa.</li> <li>11. Conciencia Organizacional.</li> <li>12. Orientación al servicio.</li> <li>13. Desarrollo de personas.</li> <li>14. Liderazgo inspirador.</li> <li>15. Catalizar el cambio.</li> <li>16. Influencia.</li> <li>17. Gestión de conflictos.</li> <li>18. Trabajo en equipo.</li> </ul>
TGN Mujeres Desempleadas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Visibilizar el autoempleo.</li> <li>- Ayudas de la administración.</li> <li>- Formación emprendimiento adaptada.</li> <li>- Educación en igualdad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incentivar el autoempleo desde el colegio.</li> <li>- Promover el emprendimiento a través de cursos gratuitos.</li> <li>- Enseñar a emprender con asignaturas obligatorias en los colegios.</li> <li>- No separar por género en la educación.</li> <li>- Adaptar los cursos al nivel académico de las personas que asisten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2. Autoevaluación</li> <li>6. Adaptabilidad.</li> <li>7. Logro.</li> <li>8. Iniciativa.</li> <li>12. Orientación al servicio.</li> <li>15. Catalizar el cambio.</li> <li>18. Trabajo en equipo.</li> </ul>
TGN Representantes Políticos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación en emprendimiento.</li> <li>- Educación en igualdad.</li> <li>- Formación en TIC.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Educación específica en emprendimiento en edades tempranas.</li> <li>- Erradicación de los estereotipos desde el ámbito educativo.</li> <li>- Implementar las nuevas tecnologías en el ámbito educativo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2. Autoevaluación.</li> <li>5. Transparencia.</li> <li>6. Adaptabilidad.</li> <li>7. Logro.</li> <li>8. Iniciativa.</li> <li>10. Empatía.</li> <li>11. Conciencia Organizacional.</li> <li>12. Orientación al servicio.</li> <li>13. Desarrollo de personas.</li> <li>14. Liderazgo inspirador.</li> <li>15. Catalizar el cambio.</li> <li>16. Influencia</li> <li>17. Gestión de conflictos.</li> <li>18. Trabajo en equipo.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

En este ámbito ha primado la unanimidad en cuanto a las soluciones aportadas por los participantes de los cinco grupos.

Todos ellos coinciden en la importancia y repercusión que el ámbito formativo tiene respecto a la igualdad de género, por ello, señalan la necesidad que desde la educación reglada la educación, se lleve a cabo en igualdad de oportunidades y no se disgregue por razón de género.

Para ello proponen tres grupos de medidas.

- 1) Educación en igualdad.
- 2) Formación en emprendimiento.
- 3) Formación en TIC.

La mayoría de los colectivos, contemplan la necesidad de que, a instancia de los distintos agentes sociales, y desde la formación no reglada, se impartan cursos de iniciación al emprendimiento, así mismo el grupo formado por mujeres emprendedoras después de 2011, considera que dicha formación no debe ser genérica y debe adaptarse al ámbito geográfico en el que se imparta.

En relación a las competencias necesarias para las limitaciones planteadas, el grupo representantes políticos y el grupo desempleadas, contemplan competencias de las cuatro dimensiones, señalando también, todas las competencias incluidas en la dimensión 4. “Gestión de las Relaciones”.

Por su parte el grupo de mujeres emprendedoras después de 2011, solo contempla las competencias (13) desarrollo de personas, (17) gestión de conflictos y (18) trabajo en equipo.

Siendo estas dos últimas, las consideradas como más necesarias para dar solución a las limitaciones planteadas en este ámbito, por el conjunto de los participantes.



#### 5.8.6. Síntesis de los Resultados.

Una vez analizados los distintos escenarios y las limitaciones u obstáculos para el emprendimiento femenino, se puede concluir que las iniciativas o propuestas más importantes para dar solución a las mismas, son las siguientes:

- 1) Educación en igualdad. Se declara La necesidad de eliminar los estereotipos sociales que afectan negativamente a la mujer. En opinión de todos los grupos, debe ir de la mano de un cambio de modelo en la educación que reciben los niños/as. desde los ámbitos formativo y familiar. para los adultos, se proponen campañas de concienciación y reeducación respecto a la conciliación y la igualdad. Con ello se pretende que la educación patriarcal tradicionalmente recibida por las mujeres, deje paso a una educación paritaria y no discriminatoria.
- 2) Ayuda de la Administración. La intervención de la Administración es propuesta en todos los escenarios, para ayudar a solucionar los problemas planteados y para fomentar del emprendimiento.

En el ámbito económico a través de subvenciones, créditos, bajadas de impuestos o reformas laborales.

En el formativo, incluyendo asignaturas de emprendimiento y competencias, así como fomentando el acceso a las TIC.

En el ámbito familiar, se requiere su intervención para favorecer la conciliación a través de políticas públicas y sociales, ayudas económicas para personas dependientes, guarderías públicas, así como, la realización de campañas divulgativas para favorecer la conciliación familiar y eliminar los estereotipos de género.

Desde el ámbito psicológico, se proponen algunas iniciativas que podría llevar acabo la Administración, como la creación de gabinetes de apoyo psicológico para emprendedores y talleres de competencias para adultos entre otras.

Por último, en el ámbito sociocultural, se insta a que, desde la Administración local, se tomen medidas para que -a través de distintos servicios-, se oriente, asesore y acompañe en el proceso de emprendimiento.

- 3) Visibilización de la mujer en el ámbito del emprendimiento en concreto, y en el resto de ámbitos en general, con el objetivo de crear referentes sociales y visibilizar la potencialidad y logros de estas. Algunas medidas propuestas para ello son: el asociacionismo, proyectos, programas, premios o actos de gran difusión mediática impulsados por los distintos agentes sociales.

Para concluir y en lo que se refiere a las competencias seleccionadas, por cada uno de los colectivos, en los diferentes escenarios, son las competencias incluidas en la dimensión 2. “Autogestión”, asociadas al perfil competencial del emprendedor/a, y las competencias de la dimensión 4. “Gestión de relaciones”, asociadas a la gestión de recursos humanos, las que en opinión de todos los colectivos que han participado en las cinco TT.GG.NN. realizadas, aportarían más utilidad y solución a las limitaciones planteadas.

En base a todo lo expuesto, se podría concluir que las dificultades, limitaciones o barreras del emprendimiento femenino en la ciudad de Lorca, podrían solucionarse potenciando el aprendizaje de dichas competencias, a través de las diferentes iniciativas aportadas por los participantes, entre otras.

## CAPITULO VI

---

### ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD. RESULTADOS



## CAPÍTULO VI. ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD. RESULTADOS.

En este capítulo, se exponen los resultados obtenidos a través de la segunda herramienta utilizada en la presente investigación, la Entrevista en Profundidad.

El motivo de dicha elección ha sido que “mediante la entrevista, el investigador social enmarca histórica y socialmente las experiencias personales de sus entrevistados, y busca comprender, los procesos sociales que subyacen a las valoraciones e interpretaciones subjetivas individuales. En este proceso, el investigador social no ignora además, el hecho de que el propio contexto de investigación, es parte de la estructura social y comunicativa que produce e incita estas mismas valoraciones”. Finkel, et al, (2008:132)

Partiendo de esta premisa, tal y como se expuso en el capítulo 4 Metodología, el guion de la entrevista<sup>38</sup> se diseñó en base a las dimensiones y variables resultantes de la primera herramienta o instrumento utilizado para el estudio, la Técnica de Grupo Nominal.

Una vez diseñado el guion de la entrevista, se seleccionaron cuatro perfiles<sup>39</sup>

Perfil 1 Emprendedores

Perfil 2 Profesionales que trabajan en el ámbito del mercado laboral

Perfil 3 Representantes de asociaciones de emprendedores

Perfil 4 Representantes sindicales y políticos.

Posteriormente se realizaron 24 entrevistas con objeto de obtener una visión lo más amplia y heterogénea posible respecto al tema de investigación.

El objetivo de la entrevista ha sido conocer y comprender desde la propia narrativa de los entrevistados, qué elementos modulan el emprendimiento femenino en un contexto especialmente adverso como el de la ciudad de Lorca, a raíz de los terremotos de 2011.

A partir de la información obtenida en las entrevistas, se describen y analizan los aspectos considerados más relevantes con la finalidad de dar respuesta a los siguientes objetivos específicos:

- 1) -Factores que limitan, dificultan o por el contrario favorecen, el emprendimiento en la ciudad a raíz de los terremotos de 2011.

---

<sup>38</sup> Anexo 2

<sup>39</sup> Las tablas 31 y 32 muestran la información acerca de los cuatro perfiles seleccionados

- 2) -Diferencias del emprendimiento por razón de género y en función del entorno rural o urbano.
- 3) -Ponderación o peso explicativo en opinión de los entrevistados, de los factores o ámbitos más relevantes resultantes de las TT.GG.NN., respecto al emprendimiento femenino.
- 4) -Identificación de competencias emprendedoras, en función de género.
- 5) -Prospección acerca de las limitaciones para el emprendimiento femenino y de medidas que ayudarían a potenciar el emprendimiento en la ciudad.

El capítulo se ha estructurado en cuatro grandes epígrafes.

El primero, se centra en el ámbito geográfico y contexto socioeconómico de la ciudad de Lorca tras los terremotos de 2011 y su incidencia o relación, respecto a la motivación o razones para emprender en esta ciudad (objetivo específico 1).

El segundo, se centra en las diferencias que pueden existir entre el emprendimiento femenino y el masculino, así como en las que pueden darse en función de si el entorno en el que se desenvuelve la mujer es rural o urbano (objetivo específico 2).

El tercero, se centra en las variables o factores que pueden promover o inhibir el emprendimiento de las mujeres en mayor o menor medida y en las competencias<sup>40</sup> que modulan el emprendimiento femenino (objetivos específicos 3 y 4).

El cuarto, está orientado a conocer a través de la prospección, que aspectos o medidas ayudarían a potenciar el emprendimiento femenino en general, y en la ciudad de Lorca, particularmente (objetivo específico 5).

Realizadas las entrevistas y transcrita la información textual, se procedió al análisis de los 24 discursos a través del programa informático ATLAS.TI (versión 8).<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> Con el fin de identificar detalladamente las competencias referidas, al entrevistado se le facilitó un anexo con una relación de 18 competencias, para que seleccionase las que consideraba más relevantes en función de la variable género. Dicha relación, está basada en la adaptación del modelo ECI<sup>40</sup> realizada por Olaz y Ortiz (2016).

<sup>41</sup> Como se comentó en el capítulo 4, se trata de un software profesional para el análisis cualitativo de datos multimedia y textos. Esta herramienta, con base en la Teoría Fundamentada, agiliza y facilita las actividades implicadas en el análisis cualitativo, así como la interpretación de los datos.

El análisis de la información se ha realizado a dos niveles: descriptivo y relacional.

El análisis descriptivo, se ha llevado a cabo en base a las citas, códigos y anotaciones, extraídos del discurso de los entrevistados. Posteriormente, en el análisis relacional, se han establecido las posibles relaciones entre esos códigos y citas.

Las variables desde las que se ha abordado el análisis del discurso son: contexto, género y competencias.

A continuación, se presenta la “nube de palabras” que ha resultado del análisis (figura 5) donde se puede apreciar gráficamente que las palabras más destacadas en los veinticuatro discursos son: emprendimiento, educación, mujeres, competencias y entorno.

Figura 5. Nube de palabras



Fuente: Elaboración propia.

### VI.1. Factores que modulan el emprendimiento en un contexto adverso, incentivos y dificultades.

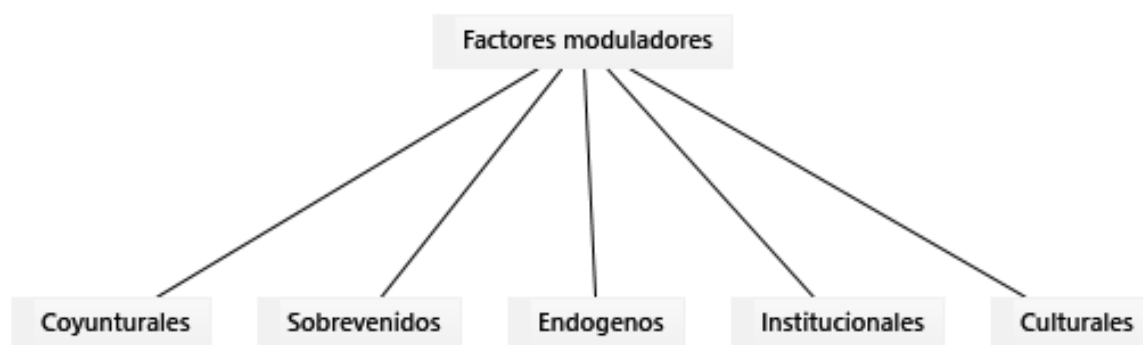
En la decisión de emprender, al igual que en cualquier otra decisión, convergen e interactúan distintas variables o factores. Uno de los más importantes es el contexto o lugar donde se decide emprender. Este contexto, contiene a su vez multitud de factores o

circunstancias ambientales (institucionales, políticas, económicas, culturales o sociales) que pueden incentivar el emprendimiento o, por el contrario, dificultarlo.

En el caso de la ciudad de Lorca, la vida social y económica se vio alterada a partir de los terremotos de 2011, por ello, el objetivo del primer bloque de los cuatro que componen la entrevista ha sido conocer, de un lado, la percepción de los entrevistados acerca del impacto que estos causaron en el contexto socioeconómico y en el emprendimiento y, de otro, los factores que en su opinión modulan el emprendimiento en la ciudad a partir de este acontecimiento.

Del análisis del discurso de los entrevistados<sup>42</sup>, se han extraído cinco grupos de códigos relacionados con el emprendimiento en la ciudad (figura 6) que podrían dar explicación a la mayor o menor actividad emprendedora en la misma actualmente.

Figura 6. Factores contextuales que modulan el emprendimiento en Lorca.



Fuente: Elaboración propia.

La estabilidad socioeconómica de cualquier contexto se puede ver alterada por diversos factores. Estos factores contextuales pueden modular en mayor o menor medida dicha estabilidad en función de su naturaleza y de su permanencia en el tiempo.

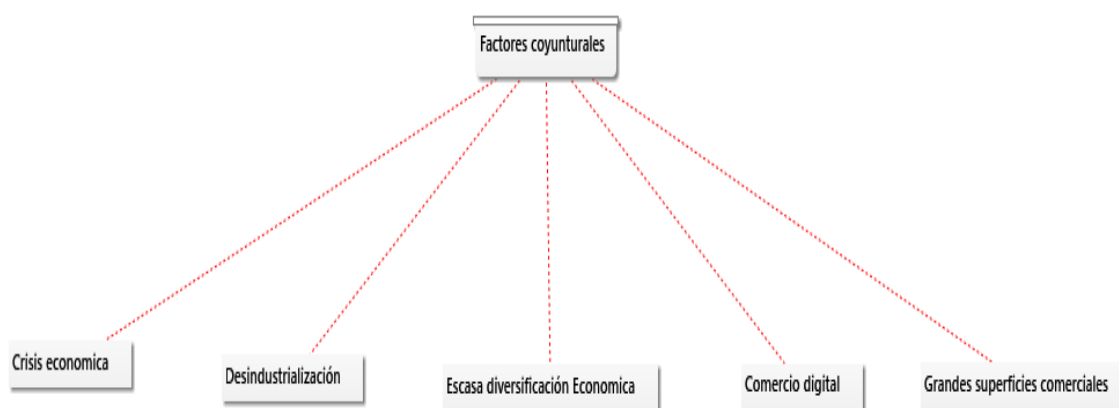
#### 6.1.1. Factores coyunturales.

Los factores coyunturales son entendidos en este estudio como la combinación de distintas circunstancias (económicas, políticas o sociales) que afectan a un contexto en un periodo determinado. La figura 7 representa los códigos que se desprenden del discurso de los entrevistados en este aspecto.

<sup>42</sup>, El anexo 4 explica la nomenclatura utilizada para los distintos perfiles



Figura 7. Factores coyunturales.



Fuente: Elaboración propia.

### Crisis económica.

Si bien la cuestión planteada hace referencia a un suceso y periodo de tiempo concreto, los terremotos de 2011, los entrevistados aluden a la crisis económica de 2008 junto con otras variables, para contextualizar y valorar la influencia real que ha tenido este acontecimiento en la actual situación socioeconómica de la ciudad.

Tal y como relata M.E.11 el escaso periodo de tiempo que medió entre ambas circunstancias, así lo justifica.

“Pienso que Lorca, ya estaba “tocada “con la crisis de 2008 y que los terremotos fueron la puntilla. Resulta difícil, discernir las contingencias causadas por una o por otro” (M.E.11).

El análisis del discurso en función de los distintos perfiles, revela que tanto los emprendedores que tenían un negocio previamente a 2011, como los que emprendieron después de esa fecha, no tienen una percepción positiva del actual contexto socioeconómico de la ciudad. Ambos perfiles aluden a la crisis de 2008, como el inicio de una decadencia económica y social que se mantiene en la actualidad.

En opinión del perfil emprendedores antes de 2011, al impacto económico que supuso la crisis para el comercio local, se sumó la gestión poco acertada que realizaron las distintas administraciones, considerando que las medidas adoptadas por estas, no fueron adecuadas para paliar los efectos negativos que ambas circunstancias tuvieron en el comercio local.

Así lo refiere una de las emprendedoras más veterana y segunda generación de un comercio emblemático en la ciudad.

“Pasó una desgracia, arrastrábamos la crisis y luego tuvimos la mala suerte de una gestión pésima y una ignorancia y falta de respeto total hacia nosotros los empresarios por parte del gobierno regional y nacional, así lo he vivido yo y así creo que ha sido” (M.E.9).

En la misma línea se manifiesta el perfil de emprendedores después de 2011, es el caso de M.E.7 que abrió su negocio a mediados de 2019:

“Yo creo que Lorca sufrió un deterioro, en 2011, pero que ya lo venía sufriendo anteriormente, entre la crisis, ciertas gestiones que se han hecho y la catástrofe del terremoto, todo ha ido en decadencia, en lo referente al comercio, mucho más” (M.E.7).

De otro lado, los entrevistados pertenecientes al perfil técnicos, representantes sindicales y representantes políticos, que han hecho referencia a la crisis, coinciden con los emprendedores respecto a los efectos negativos que la misma ha provocado en el comercio local, pero aportan una perspectiva más amplia y global acerca de sus efectos en la ciudad y en el emprendimiento, haciendo referencia a otros sectores que también se han visto perjudicados por esta coyuntura, es el caso del sector industrial.

#### Desindustrialización.

Sectores como el textil y de curtidos han tenido una larga tradición en la ciudad desde mediados de los años sesenta, empleando a más de 400 personas en el caso de la empresa textil y a más de 2.000 entre empleo directo e indirecto en el caso de las 25 empresas de curtidos que se llegaron a instalar en la ciudad.

Las políticas de deslocalización que se llevaron a cabo durante la crisis, supusieron un duro golpe para la economía local puesto que la desindustrialización dejó sin empleo a muchas personas de mediana edad que no tenían recursos formativos para reincorporarse al mercado laboral, entre ellas muchas mujeres que eran las que mayoritariamente trabajaban en el sector textil.

A ello se refiere, un representante político (H.R.P.23) y un representante sindical (H.R.S.21) pues debido a su profesión, han podido conocer de primera mano, el perjuicio que la desindustrialización causó a muchos trabajadores y a la economía local.

“...el sector industrial, va a trancas y barrancas sobre todo el sector del curtido, desde finales de 2008 a 2010” (H.R.P.23).

“Todo esto ha coincidido también con la crisis de sectores muy representativos de Lorca y de la Comarca, como el sector del curtido, el del textil, que está prácticamente desaparecido, con la crisis del sector agroalimentario, por la falta del recurso fundamental como es el agua, etc...” (H.R.S.21).

A pesar de que existen muchas ventajas en la ciudad y podrían ser aprovechadas para impulsar la industria y revitalizar la economía, (disponibilidad de suelo industrial y su posición estratégica en el corredor Mediterráneo) queda patente que este sector no tiene un peso significativo en la economía local.

La desindustrialización que se produjo pone de relieve otro factor estructural<sup>43</sup> y modulador del emprendimiento en la ciudad, la escasa diversificación económica que se da en la misma.

Escasa diversificación de la economía.

En la actualidad, tal y como se ha señalado anteriormente, la estructura productiva lorquina se basa en gran medida en el sector agrario y en el sector servicios, existiendo muy pocas alternativas empresariales a dichas actividades, de hecho, entre los entrevistados pertenecientes al perfil emprendedor, diez de los once se encuentran dentro del sector servicios y solamente uno (M.E.2) pertenece al sector secundario.

Algunos de los testimonios más destacados al respecto, son los siguientes:

“...tenemos una economía muy poco diversificada, una economía basada sobre todo en el sector agroalimentario, el sector industrial, va a trancas y barrancas sobre todo el sector del curtido, desde finales de 2008 a 2010, y luego es un municipio donde la actividad turística y hostelera está todavía en desarrollo, con lo cual tenemos muchas potencialidades, pero también muchas dificultades” (H.R.P.23).

---

<sup>43</sup> Los factores estructurales en este trabajo, hacen referencia al peso que los distintos sectores productivos tienen en la economía local y su influencia respecto al emprendimiento en un momento determinado, en el caso que nos ocupa la horquilla temporal abarca desde la crisis de 2008 a la actualidad, teniendo como punto de inflexión el año 2011.

“... uno de los lastres que tiene la economía de Lorca, la economía comarcal e incluso la economía regional, es su gran dependencia del sector primario, agricultura y ganadería. Lo que se produce, con todos mis respetos, tiene poco valor añadido, estamos muy expuestos por ello a la competencia de terceros países. Ahora por ejemplo se avecina un problema muy grave con el tema del Brexit, que puede suponer la competencia de terceros países, por ejemplo, del norte de África o países latinoamericanos, que sean productores, puedan entrar en competencia directa con nosotros y se pueda perder un mercado fundamental y nos pueda provocar una crisis importante” (H.R.S.21).

“...el campo genera una riqueza pero es limitada, no podemos esperar que el empresario de aquí de la zona vaya a pagar grandes sueldos a las personas que están trabajando, de hecho muchos intentan traerse gente de fuera porque la de aquí a pesar de que los sueldos son muy bajos, todavía les sale más rentable traérsela del norte de África y es uno de los puntos en los que el SEF actúa e intenta evitar a toda costa que se intente traer gente de fuera cuando realmente hay gente aquí que está con la capacidad para poder trabajar” (H.T.12).

Llama la atención que pesar de ser la estructura productiva de un contexto determinado -un factor muy relevante respecto al emprendimiento y la economía local-, los perfiles emprendedores antes de 2011 y emprendedor después de 2011, no han aludido a ello de manera significativa. Por el contrario, los perfiles técnicos, representantes sindicales y representantes políticos, le otorgan gran importancia respecto al emprendimiento y la situación socioeconómica de la ciudad.

Esta divergencia en cuanto a la ponderación de los factores que modulan el emprendimiento en la ciudad, puede estar relacionada con la perspectiva que a estos últimos les aporta su profesión o cargo, teniendo acceso a información y datos más precisos que los emprendedores.

De otro lado, se podría afirmar que tanto la desaparición progresiva de la industria lorquina como la escasa diversificación económica también podría ser consecuencia de una falta de actualización e innovación por parte de dicho sector en la localidad.

La falta de actualización e innovación, no solo afectaría al sector industrial, sino pues tal y como se deduce del discurso de los entrevistados, concretamente de los que se

incluyen en el perfil emprendedor antes de 2011, el comercio digital y las T.I.C. se constituyen en un hándicap o factor limitante para ellos.

### Comercio digital.

El periodo de crisis, coincidió con la irrupción del comercio digital lo que supuso un cambio significativo en los hábitos de consumo de la población. Este hecho, es considerado como un factor negativo o limitante para al comercio tradicional tan característico de la ciudad.

A ello alude M.E.3, que emprendió en los años ochenta y ha podido apreciar como cada vez son menos los clientes que se acercan a su local y M.E.1, que compagina su propio negocio con el negocio familiar del que es tercera generación.

“... en cuanto a comercios al menos aquí en el centro, la gente compra mucho por internet, no va a los comercios, encima no bajan los alquileres y la gente cierra. Los negocios que se montan no duran mucho” (M.E.3).

“al tener mi despacho y al tener también un comercio la familia, yo eso lo noto, la gente te dice, hombre es que no tenéis ya tanta mercancía como teníais y tú le intentas explicar para que ese consumidor también esté informado, hay un efecto, que además se lo corregí a la persona que lo estaba haciendo, veía las cosas por internet, se iba, se las probaba en la tienda y las pedía por internet” (M.E.1).

Esta cuestión, sin embargo, no es referida por los emprendedores que abrieron su negocio después del 2011, lo que podría atribuirse a la existencia de una brecha digital entre los comercios tradicionales y los nuevos comercios que se establecen en la ciudad. Estos últimos son conscientes de que la tecnología e internet es el nuevo modo de interacción con los clientes, mientras que los emprendedores veteranos, más allá de verlo como una oportunidad para adaptarse a los nuevos hábitos de consumo lo consideran una amenaza o competencia desleal.

Relacionado con los testimonios de M.E.3 y M.E.1 donde se alude al cambio en los hábitos de consumo, H.E.8, emprendedor procedente de otro municipio y que se instaló en la ciudad a finales de 2019, señala otra variable que ha repercutido y repercute

negativamente en el emprendimiento ubicado en el casco urbano, la proliferación de las grandes superficies comerciales.

Grandes superficies comerciales.

La apertura del centro comercial Parque Almenara en las afueras de Lorca, supuso el inicio del declive para muchos comercios de cercanía ubicados en el centro y barrios de la ciudad. Estos comercios, en su mayoría autónomos con una media de uno o dos empleados, no pueden competir con los precios, diversidad de productos y servicios que ofrecen las grandes superficies.

Así lo refieren dos entrevistados que han emprendido en la localidad recientemente.

“Los fines de semana la gente se va a los centros comerciales a consumir y ni siquiera pasan por la ciudad. Estamos intentando hacer cosas, pero cuesta mucho trabajo, se ha apagado mucho” (M.E.7).

“Veo Lorca un poco aletargada, cuando venía de fuera los fines de semana, aprovechaba para hacer aquí todas las compras, había todo tipo de comercios, pero eso ha cambiado mucho, entre la crisis, el terremoto y el centro comercial, el comercio en Lorca ha bajado bastante, sobre todo en el casco urbano” (HE.8).

La expansión de las grandes superficies y su ubicación en el extrarradio de las localidades, pone de manifiesto la importancia que el comercio ubicado en el centro de la ciudad tiene para la vida social y económica de la misma.

Por último, y a modo síntesis en cuanto a los factores coyunturales se refiere, del discurso de los entrevistados se puede deducir que la confluencia de la crisis, la desindustrialización, la irrupción del comercio electrónico y la expansión de las grandes superficies, en un periodo de tiempo muy corto, han supuesto una serie de cambios en los hábitos de consumo a los que el comercio local no ha sabido o podido adaptarse.

A colación con estas circunstancias y desde un punto de vista competencial, los factores limitantes señalados por los entrevistados, evidencian la importancia que para el emprendimiento tienen competencias como la creatividad, relacionada con la innovación y la adaptabilidad, competencias aplicables a cualquier ámbito, pero que cobran especial

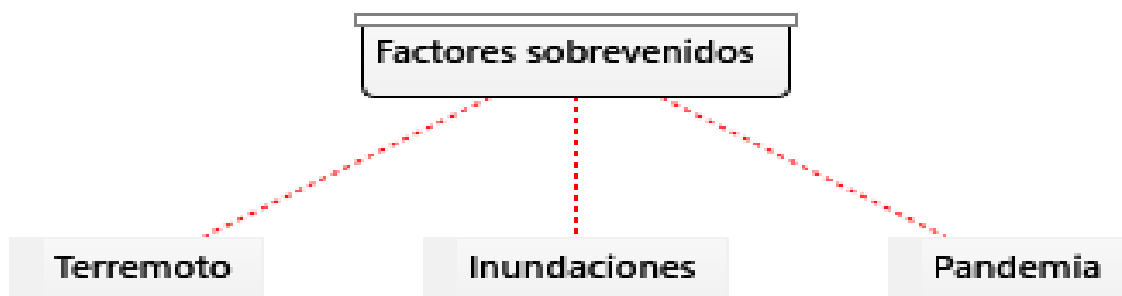
relevancia respecto al emprendimiento en contextos adversos y cambiantes como el de la ciudad de Lorca que se ha visto afectada por varias catástrofes naturales en un periodo de tiempo relativamente corto.

#### 6.1.2. Factores sobrevenidos.

Los factores sobrevenidos son considerados en este trabajo más allá de los daños inmediatos y tangibles que -desafortunadamente- ocasionaron las catástrofes naturales en la ciudad de Lorca, pues también pueden ser entendidos tal y como se definen en derecho los daños sobrevenidos: “aquellos que se manifiestan después de transcurrido un cierto tiempo desde el acaecimiento del evento dañoso” (Reglero 2008:1258).

Las catástrofes naturales que afectaron a Lorca dos años consecutivos, los terremotos de 2011 y las inundaciones de 2012, supusieron un duro golpe para la sociedad lorquina en todos los ámbitos, a ello se suma la reciente pandemia de 2020, otro factor sobrevenido al que la ciudad de Lorca ha tenido que hacer frente (figura 8).

Figura 8. Factores sobrevenidos.



Fuente: Elaboración propia.

## Terremotos 2011.

En relación a los terremotos, todos los entrevistados se refieren a los mismos como una catástrofe o desgracia que vino a sumarse a la crisis económica empeorando la difícil situación de la ciudad, sin embargo, difieren respecto a la influencia que este acontecimiento han tenido en el emprendimiento.

De un lado, solamente dos de los entrevistados pertenecientes al perfil emprendedor, M.E.2, y M.E.4, ambas emprendedoras previamente a 2011, afirman que, a raíz de los terremotos, la ciudad ha evolucionado positivamente y se encuentra en proceso de recuperación.

Esta percepción, es compartida por dos técnicos de los cuatro que se han entrevistado para este perfil (H.T.12 y M.T.14) y mayoritariamente por los entrevistados pertenecientes al perfil representantes asociaciones empresariales, tal y como lo reflejan los siguientes testimonios:

“Desde luego Lorca, y también la comarca, ha avanzado mucho, los terremotos nos pillaron con una crisis, y fue un punto de inflexión importante, pero sí que es cierto que la zona del valle del Guadalentín, hay muchos buenos empresarios, mucha gente con muchas ganas de hacer cosas, y eso se ha notado y creo que desde 2011, desde los terremotos, ha habido una mejoría sustancial importante, no solo desde el punto de vista empresarial sino también en la gente de la calle” (H.R.A.18).

“Lorca ha tenido un comportamiento excelente en cuanto a su capacidad para sobreponerse a la situación del terremoto, si tuviéramos que comparar la situación actual con la de antes del terremoto creo que no habría prácticamente diferencias, creo que los diferentes responsables políticos han hecho un gran esfuerzo y sobre todo las personas de la localidad, las empresas han tenido un comportamiento excelente, creo que Lorca sigue en un proceso de crecimiento, de restablecimiento. Creo que está en un momento interesante” (H.R.A.19).

“Yo creo que el año del terremoto fue un momento duro y crítico pero el municipio de Lorca es emprendedor, en lo que respecta a creación de cooperativas y economía social, los datos que barajamos nosotros ha mejorado notablemente” (M.R.A.20).



Concretamente, los entrevistados M.E.2 y M.R.A.16, consideran que incluso han supuesto un “revulsivo” para la ciudad, propiciado que se emprenda e innove más.

“El terremoto, dentro de lo malo, vino muy bien, porque en Lorca hubo un montón de trabajo para arreglar todas las casas del pueblo... trabajos pequeños... pero eso suma... no se los números, pero se han dado números del dinero que ha entrado... y a la hora de montar empresas la gente... lo que te he dicho antes... profesionales liberales, fontaneros, albañiles...” (M.E.2).

“Es cierto que el terremoto fue una desgracia, pero creo que ha hecho que mucha gente avance y vuelva a reinventarse, muchas empresas que se fueron al traste en muchas ocasiones y creo que ha venido muy bien para que la gente se dé cuenta del nivel donde estaba y que mejoren muchísimas en otras cosas. Entonces si me preguntas desde el punto de vista personal, creo que ha venido muy bien y que la gente ha seguido emprendiendo desde el punto de vista del terremoto” (M.E.16).

Esta visión positiva no es compartida por el resto de participantes en la entrevista, en su mayoría emprendedores, que opinan que la localidad permanece estancada desde el punto de vista económico y social a raíz de la crisis y los terremotos de 2011.

“Nos quedamos estancados y desaparecieron comercios, por ejemplo, desaparecen ocho y se crea uno y ese uno no dura más de año y medio, lo tengo comprobado, entonces claro es una tristeza, un desasosiego” (M.E.1).

“Después del terremoto se ha quedado fatal” (M.E.4).

En base a los testimonios de los entrevistados, se podría considerar que actualmente, después de nueve años, aún se perciben los efectos de los terremotos en el contexto socioeconómico lorquino, siendo este un factor que indirectamente aún modula el emprendimiento en la ciudad.

Inundaciones 2012.

En septiembre de 2012 tuvo lugar otra catástrofe natural en la ciudad de Lorca, en menos de dos horas cayeron 170 milímetros de precipitación, equivalente a un nivel de 2,40 metros de agua provocando una riada que causo numerosos daños personales y materiales.

A pesar de ser otra catástrofe natural que sucedió al año siguiente del terremoto y agravó aún más la difícil situación en la que se encontraba la ciudad, cabe destacar que solamente dos de los entrevistados pertenecientes al perfil emprendedores antes de 2011 en el caso de M.E.1, y después de 2011 en el caso de M.E.5, han hecho referencia a las inundaciones de 2012.<sup>44</sup>

“...ya es el máximo...entre recesiones, terremotos, inundaciones, llevamos una mochila añadida...” (M.E.1).

“...tampoco sé si lo podemos achacar directamente a la catástrofe del terremoto de 2011, pero como ya veníamos de una crisis precedente, el sector empresarial bajo un poco, luego se vio agravado con las inundaciones de 2012, entonces no sé si estamos todavía con esa etiqueta del terremoto y nos cuesta arrancar...” (M.E.5).

Esta cuestión, podría estar relacionada, por un lado, con el hecho de que no obtuvo tanta repercusión mediática como el terremoto (quizá, por ser una catástrofe natural más “habitual”) y de otro, con el hecho de que las mayores pérdidas económicas y consecuencias negativas se produjeron en el ámbito rural, (con menor índice población) mientras que el terremoto afectó principalmente al núcleo urbano (donde se concentra la mayor parte de la población y comercios).

Este hecho, evidencia la división o diferenciación que existe en la localidad entre el ámbito rural y urbano.

Pandemia 2020.

Si bien el presente estudio se realizó previamente a la llegada de la pandemia mundial provocada por la Covid-19, se ha considerado necesario hacer mención a este acontecimiento con el propósito de resaltar la repercusión de los factores sobrevenidos en todos los ámbitos vitales, así como, el valor que el emprendimiento y las competencias que lo acompañan pueden tener para una recuperación social y económica tras estos acontecimientos tan adversos.

---

<sup>44</sup> Según los datos del Ayuntamiento de Lorca, los daños ascenderían a más de 100 millones de euros, 300 viviendas y 260 granjas con “daños severos”, 200 toneladas de animales muertos y 10.000 hectáreas de tierras de labor “gravemente afectadas”.

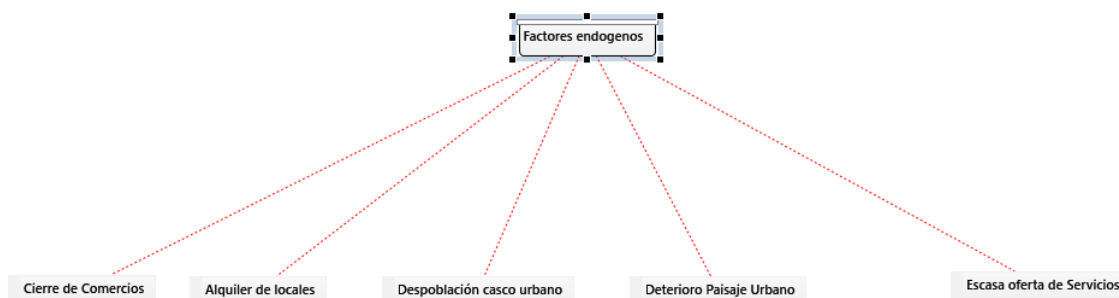
Avanzando en el análisis del discurso, junto con los factores coyunturales, los daños ocasionados por los factores sobrevenidos precipitaron una serie de acontecimientos posteriores que a día de hoy siguen modulando el emprendimiento en la ciudad.

### 6.1.3. Factores Endógenos.

Los factores endógenos han sido considerados como hechos que se han producido en la ciudad a consecuencia de los factores coyunturales y sobrevenidos, señalados anteriormente y que han modulado o modulan el emprendimiento en el periodo de tiempo considerado.

A continuación, se analizan los que han sido referidos con mayor frecuencia por las diferentes personas entrevistadas (figura 9).

Figura 9. Factores endógenos.



Fuente: Elaboración propia.

#### Cierre de comercios.

Los terremotos causaron especialmente daños y destrozos en locales situados en planta baja y primeros pisos, donde suelen ubicarse la mayoría de los comercios.<sup>45</sup>

Estos daños ocasionaron el cese en la actividad y que muchos comercios no se plantearan reparar el local, entre otros motivos, porque las ayudas económicas tardaron mucho en llegar y no pudieron soportar las pérdidas económicas que les originó esa

---

<sup>45</sup> Según datos de la Cámara de Comercio de Lorca, 996 Establecimientos comercios, 94 establecimientos industriales, y 555 establecimientos de servicios, sufrieron daños por un valor global de 69 millones de euros entre daños del inmueble, pérdida de equipamiento y cese de actividad. En el caso de los comercios, se estableció una ayuda única de 8.000 Euros, siendo las condiciones establecidas, tener una póliza de seguro contratada previamente al terremoto y contar con menos de 50 empleados

espera; por todo ello, el cierre de comercios, sobre todo en el casco urbano, fue numeroso.

Así lo refiere M.E.4, perteneciente al perfil emprendedor antes de 2011, que ha visto como muchos compañeros tuvieron que cerrar el negocio a raíz de los daños ocasionados por los terremotos al no poder frente a las pérdidas.

“Veo que el comercio en Lorca no es estable, los negocios no duran y vemos que comercios muy legendarios y afianzados han cerrado, compañeros a los que el terremoto les afectó y no tenían seguro en un primer momento los comerciantes sin seguro no estaban incluidos en las ayudas, y cuando se dieron cuenta del alcance del daño que hizo el terremoto en los locales comerciales, sobre todo bajos y primeros, los incluyeron” (M.E.4).

De otro lado, el perfil de técnicos, en base a los datos que manejan, considera que si bien el emprendimiento se paralizó debido a los terremotos y muchos comercios se vieron obligados a cerrar, también se abrieron nichos de negocio en muchos sectores como es el caso de la construcción y los oficios asociados a ella, provocando un repunte del emprendimiento en dicha actividad a partir de 2011.

“Tras los terremotos hubo un parón, pero dependiendo del sector, por ejemplo, en el sector de la construcción hubo mucho movimiento y un repunte debido al gran número de viviendas y locales afectados, pero el sector del comercio hubo un bajón porque muchos locales quedaron destrozados y otros que no iban muy bien aprovecharon la ocasión y cerraron porque no hay que olvidar que estábamos en un periodo de crisis. Actualmente no creo que se haya llegado a los niveles previos a 2011” (M.T.15).

Se podría concluir respecto a este asunto, que a muchos comercios que previamente a 2011 venían padeciendo las consecuencias de la crisis y la competencia del centro comercial, el terremoto terminó por hundirlos económicamente y no pudieron o no les compensó mantenerlos abiertos mientras esperaban la llegada de unas ayudas insuficientes para cubrir las pérdidas que venían acumulando.

Así lo manifiesta la representante de una asociación de comerciantes, que ha comprobado como muchos de sus afiliados se vieron obligados a cerrar sus comercios.

“Yo creo que Lorca no se ha terminado de recuperar, tras la catástrofe de 2011, es cierto que se ha recuperado parte del tejido empresarial, pero se siguen notando las consecuencias del terremoto, desaparecieron muchísimos comercios, fundamentalmente, yo creo que el sector que más acuso los terremotos fue el comercio, y esos comercios, me refiero al pequeño comercio tradicional, no han vuelto a abrir. Es verdad que no tenemos datos para determinar un porcentaje. Ahora mismo ha sido muy difícil hacer un seguimiento, pero me atrevería a decir que entre un 15 o 20 % del comercio tradicional no ha reanudado la actividad (M.R.A.17).

El testimonio de M.R.A.17, nuevamente pone de manifiesto que a día de hoy después de nueve años, los efectos del terremoto aún repercuten en el emprendimiento.

Al respecto, en función de los perfiles entrevistados, se aprecian percepciones antagónicas en cuanto a la trascendencia del terremoto en el emprendimiento, mientras que para los perfiles emprendedores antes y después de 2011, representantes de asociaciones y representantes de sindicatos, el emprendimiento se vio seriamente afectado por los terremotos, los entrevistados pertenecientes al perfil técnicos, aportan una visión más positiva diferenciando entre sectores que si se vieron afectados y otros como el de la construcción, que se vio favorecido. Resulta evidente que los datos que manejan cada uno de los perfiles condicionan la perspectiva del contexto y los hechos.

Otro factor considerado limitante para el emprendimiento -y al que solamente hace referencia el perfil emprendedor después de 2011-, se encuentra relacionado con los locales comerciales y es la dificultad con la que se encuentran para poder alquilar un local comercial con una buena ubicación.

Alquiler de locales.

Muchos de los bajos ubicados en calles más céntricas y emblemáticas para el comercio de la ciudad, como son la calle Corredera o Avda. Juan Carlos I, se encuentran cerrados por el precio excesivo del alquiler, haciendo inviable emprender en el centro urbano y, por tanto, dinamizar el comercio en esta zona.

Así lo manifiesta un emprendedor que se ha instalado recientemente en el centro de la ciudad.

“...hay mucha gente que ha intentado alquilar un bajo, y no lo consiguen, porque el dueño/a del bajo les pide cuatro veces lo que realmente vale ese bajo. Esto es sintomático de una sociedad poco comprometida y dice mucho” (H.E.8).

Esta variable que limita el emprendimiento en la ciudad, evidencia tal y como expone H.E.8, la idiosincrasia de los propietarios de los locales que prefieren tenerlos cerrados a alquilarlos a un precio más bajo. Así mismo, refleja de nuevo una falta de coordinación y acción entre los distintos agentes sociales para dar respuesta a los distintos problemas que puedan frenar el emprendimiento en la ciudad.

La dificultad para encontrar precios de alquiler rentables en el centro, ha supuesto además la marcha de distintas franquicias a locales más baratos ubicados en el centro comercial, provocando el cierre de muchos pequeños comercios que se habían instalado alrededor por ser estas marcas un reclamo muy importante para el público.

Esta es también la opinión de M.E.7, que optó por instalar su negocio en una de las calles más céntricas y comerciales de la ciudad a final de 2019 y que considera esencial que por parte de la administración local, se incentive el establecimiento de empresas en el casco urbano para revitalizar Lorca.

“te tienes que asegurar que grandes empresas como Inditex, se queden en el centro y no al centro comercial por las ventajas que tiene el alquiler, si bien el centro comercial genera mucho trabajo, pero apaga la ciudad” (M.E.7).

La suma de los acontecimientos y variables como el terremoto el cierre de comercios y los precios excesivos del alquiler, ha generado desembocado en otro de los factores limitantes para el emprendimiento en la ciudad, la despoblación del casco urbano.

#### Despoblación del casco Urbano.

Las viviendas del centro de la ciudad, al igual que los comercios, sufrieron grandes daños y mucha gente que abandonó en un principio temporalmente su vivienda para repararla, con el paso del tiempo no ha regresado, prefiriendo residir en la zona de la huerta, o en una ubicación diferente y alejada de la ciudad.

“Me da la sensación que mucha gente se fue a vivir fuera, a las casas de campo o a las casas de Águilas, segundas residencias, y mucha gente no ha vuelto, no sé si ha descubierto otra manera o estilo de vida por la coyuntura y no sé si el tema de ayudas lo hubiera evitado” (M.E.6).

Este hecho podría estar relacionado con la sismicidad a la que está expuesta la ciudad. Fueron muchas las personas que, tras los terremotos, no querían vivir en Lorca ni visitar la ciudad por miedo a que volviese a suceder una catástrofe, así lo refiere una de las entrevistadas incluida en el perfil representante político (M.R.P.24).

“...tiene que ver con el terremoto, al principio sí que había una psicosis y la gente no quería venir a Lorca, pero ahora ya no pasa eso” (M.R.P.24).

Deterioro del entorno y el paisaje urbano.

La despoblación del casco urbano ha supuesto un deterioro del entorno y paisaje urbano, donde aún existen muchos edificios antiguos o dañados por los terremotos pendientes de rehabilitar.

Este deterioro del entorno o paisaje urbano es señalado, sobre todo, por los entrevistados de los perfiles emprendedores antes de 2011 y después de 2011, conscientes de la importancia que tienen para su comercio la imagen de la ciudad.

En su opinión, la ciudad transmite una imagen decadente y apagada, haciéndola poco atractiva al visitante y a cualquier inversión o emprendimiento en la misma.

“... por ejemplo la gente que viene al parador, cuando baja a Lorca se encuentra una Lorca deprimida, rota, sucia, una Lorca que no tiene una imagen bonita” (M.E.3).

“... la gente que dice ¿voy a montar algo en el centro de Lorca, si esto está medio muerto? Pues me voy y lo monto en otro sitio. Influye incluso la estética, pasar por las calles y encontrártelas vacías, sucias, sin luces...” (H.E.8).

“Cuando vengo a Lorca, las luces están apagadas, es como cuando llegas a una casa y no hay luz, da sensación de desidia, todo sucio...” (M.E.10).

Por su parte, uno de los entrevistados pertenecientes al perfil representantes políticos, señala que la falta de formación o competencias de algunos comerciantes para presentar sus productos de forma atractiva al comprador, también es causante de esta imagen poco atractiva de la ciudad y el comercio.

“...los comercios no están bonitos, no están atractivos, no hay formación, no hay iluminación, es muy triste que esté todo oscuro a las siete de la tarde” (M.R.P.24).

De otro lado, en relación con el paisaje urbano, se encuentran las limitaciones que supone la propia estructura urbana, muy lineal, dividida por las vías del tren y con escasos ejes transversales, lo que provoca problemas de tráfico, escasa accesibilidad y movilidad por el centro de Lorca.

Así mismo, son muy pocas las calles peatonalizadas o parquin públicos, que faciliten el acceso a los comercios que se encuentran ubicados en el casco urbano. Esta situación, unida a los cambios en los hábitos de consumo, conlleva que mucha gente opte por comprar en el centro comercial (ubicado a las afueras) y no compre en el centro, tal y como lo refieren un representante sindical y un representante político (M.R.S. 22 y M.R.P. 24).

“... no es una ciudad cómoda para venir a comprar al centro, veo que, aunque no quieres te vas al centro comercial y eso es el primer punto que creo que es desfavorable” (M.R.S.22).

“...creo que no está adaptada para afluencia de gente” (M.R.P.24).

En síntesis, se puede afirmar que, tanto para los emprendedores como para los clientes, la estética de los comercios, el paisaje urbano y la escasa accesibilidad al centro de la ciudad, son factores que dificultan tanto el emprendimiento como el consumo.

Todo ello, ha repercutido a su vez, en una menor afluencia de personas en el centro de la ciudad y como consecuencia, la oferta de servicios en el centro de Lorca, ha descendido notablemente.

Escasa oferta de servicios.



La escasa oferta de servicios como hostelería u ocio, que son un reclamo para el habitante y visitante, es otro factor considerado como negativo para la ciudad y para el emprendimiento en opinión de todos los perfiles entrevistados.

“En el sector hostelería no hay oferta, los jóvenes no tienen dónde ir, están controlando mucho los horarios de los bares, se debería gestionar el ocio. Al final como no animas a que la gente salga, eso repercute negativamente en el comercio” (M.E.3).

“Lorca ha sido siempre una zona de influencia históricamente muy importante respecto a la zona de Puerto Lumbreras, Águilas, Almería, La Comarca de los Vélez y ahora no veo ese movimiento en Lorca, la gente se queda en el centro comercial donde les ofrecen aparcamiento gratuito, zonas para los niños, ocio, hostelería etc... Entonces no necesitan entrar en Lorca. No está adaptada para acoger a ese público, no hay precios populares en parquin públicos, no hay zonas de ocio, no hay ni cine, entonces Lorca no está ofreciendo alternativas para que el comercio se instale aquí” (M.R.P.24).

“Después del terremoto se ha quedado fatal, yo vivo entre Caravaca, y Lorca, y ya no vengo tanto a Lorca. Me voy a Caravaca, da encanto ir, está muchísimo mejor, te encuentras un montón de restaurantes nuevos, hay comercio, hay vida, un ambiente muy bonito” (M.E.10).

El déficit en oferta de servicios, al igual que ocurría con la escasa diversificación de la economía es -en opinión de los entrevistados-, consecuencia de una falta de innovación, así lo consideran los entrevistados (M.T.13, H.R.S .21, M.R.S.22).

“...no hay un funcionamiento diferente, es lo que te decía antes, siguen funcionando las mismas empresas, las que pudieron en su momento reiniciar la actividad, pero no creo que haya una nueva forma de emprender” (M.T.13).

“Nosotros el planteamiento sindical que hicimos en las primeras reuniones tras los terremotos, justo en los días posteriores coincidiendo con unas elecciones autonómicas y locales, en 2011, hubo muchas declaraciones de intenciones y reuniones de trabajo, desde el sindicato, se hizo un trabajo previo y entendíamos que el terremoto debía ser una oportunidad de negocio para abrir la puerta a que Lorca se pudiera convertir en un referente, en algunos sectores y que eso permitiera poder cambiar incluso el modelo económico.

Si miramos los sectores de referencia, en Lorca, agroalimentario, industrial, fundamentalmente del curtido, estamos hablando de las terceras y cuartas generaciones. Están haciendo lo mismo y en la misma línea de lo que han heredado, es decir no ha habido ningún cambio sustancial. Es decir, no son referentes a nivel nacional ni mundial. Concretamente el sector curtidos, que trabaja fundamentalmente para la industria del calzado, llegó un momento que el sector del calzado se fue a comprar las pieles a países asiáticos porque si no me ofreces nada diferente y a mí se me abaratan los costes con la misma o parecida calidad me voy” (H.R.S.21).

“...la gente que arreglo su negocio, solo lo arreglo, pero no se ve nada nuevo, no hicieron nada por intentar cambiar algo, las ayudas no sirvieron para crear futuro o innovar”. (M.R.S.22)

En base a lo argumentado por los entrevistados y en cuanto a los factores endógenos, vuelve a ponerse de manifiesto la importancia de la formación específica en competencias relacionadas con el emprendimiento. En concreto, la innovación es una de las competencias atribuidas a los emprendedores más importante y necesaria debido a que ayuda a ser competitivo y diferenciarse del resto pero, sobre todo, se hace necesaria en contextos adversos donde por circunstancias coyunturales o sobrevenidas, el sistema socioeconómico que estaba preestablecido desaparece.

Por todo ello, se puede afirmar que la ausencia de formación en determinadas competencias relacionadas con el emprendimiento, se convierte en un factor limitante para todos los sectores y en todas las etapas del mismo.

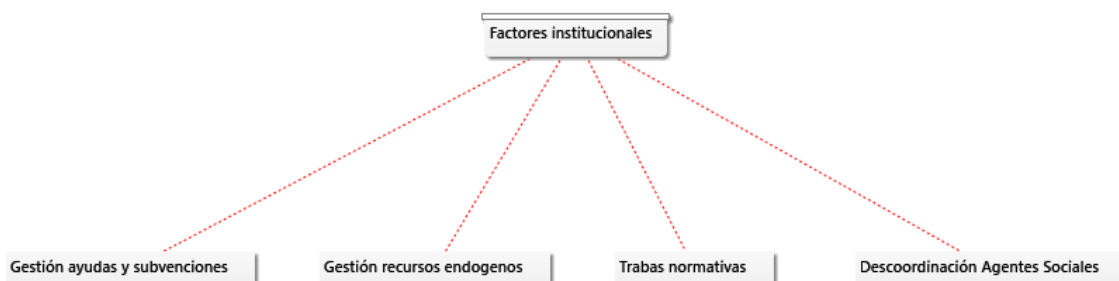
Siguiendo con el análisis del discurso, otro de los factores considerado muy importante por los entrevistados es la influencia e importancia que los factores institucionales tienen respecto al emprendimiento en la ciudad, el efecto modulador de los mismos, ha estado presente a lo largo de toda la entrevista de un modo transversal.

#### 6.1.4. Factores Institucionales.

Estos son entendidos como la acción o inacción por parte de las administraciones y los distintos agentes sociales, ante la situación socioeconómica de la localidad, pudiendo favorecer o por el contrario desincentivar el emprendimiento en Lorca.

En relación con estos factores, la figura 10 recoge los códigos resultantes del discurso de los entrevistados.

Figura 10. Factores Institucionales.



Fuente: Elaboración propia.

### Gestión de ayudas económicas.

Tras los terremotos las distintas administraciones estatal, regional y local, pusieron en marcha una serie de medidas y ayudas económicas con objeto de paliar los daños ocasionados por los terremotos.

Existe unanimidad por parte de todos los perfiles entrevistados en cuanto a la necesidad de dichas ayudas en unas circunstancias tan adversas, pero no sucede así en cuanto a la percepción de su utilidad real para el emprendimiento.

En opinión de un representante político, H.R.P.2, dicha utilidad no es visible porque la inversión que se realizó, aún no se ha materializado:

“... hubo una inyección grande de dinero en las familias, se pudo incrementar el consumo y dinamizar la economía, la bonificación del I.B.I., la cantidad de ayudas que llegaron, la restauración del patrimonio que le ha dado unas herramientas turístico culturales muy importantes al municipio, pero insisto en que su aprovechamiento está todavía en desarrollo” (H.R.P.23).

Por el contrario, el resto de entrevistados considera que dichas ayudas no han repercutido -ni lo van a hacer- en el tejido empresarial y en la dinamización de la economía lorquina.

Este hecho, se atribuye principalmente a la gestión que de las ayudas económicas recibidas se hizo por parte de las distintas administraciones, concretamente por parte de la

administración local, a ello aluden dos de los entrevistados pertenecientes al perfil representantes sindicales y al perfil técnico.

“Yo soy muy crítico, porque realmente el tema de los terremotos, aparte de que fue una desgracia y ha supuesto un gran desembolso de dinero por parte de la administración y las instituciones, realmente no ha supuesto un cambio sustancial en el tejido empresarial Lorquino” (H.R.S.21).

“...se destinaron más de ochenta millones de ayudas a la zona y evidentemente eso tiene que repercutir, lo que pasa es que quizá no en todos los casos hayan sido lo suficientemente buenas para reactivar lo que es la economía de la zona”. (H.T.12).

Los entrevistados consideran que esta inyección de dinero recayó casi exclusivamente en la restauración de las viviendas y el patrimonio histórico, pero no directamente en el comercio local, así lo refieren emprendedores y representantes de asociaciones.

“...en un momento dado si reactivo, pero era para algo muy concreto, entonces sí que fueron útiles para esas primeras necesidades, para las reactivaciones de comercio, no, para la reactivación de que hubiese más trabajo, tampoco, es decir, directamente cubrieron las necesidades básicas y ahora ya visto ocho años después encima de todo te empiezan a pedir justificaciones, pues todo eso, lo que fue de utilidad, se ha quedado en nada” (M.E.1).

“...la actividad empresarial fue la gran olvidada de las ayudas iniciales, la administración no estaba preparada para afrontar unos sucesos como los que ocurrieron en Lorca, los primeros reales decretos fueron muy importantes pero la actividad empresarial no aparecía. No se contemplaba, hay tengo que decir que las organizaciones empresariales, cámara de comercio, color, hicieron una labor importantísima, porque los empresarios fueron los grandes olvidados y gracias a la organización y a la insistencia se consiguieron numerosas ayudas, entonces ¿fueron útiles? Rotundamente si, ¿fueron suficientes? No” (M.R.A.17).

“En mi opinión personal, cuando ocurren catástrofes de este tipo, hay que aparcar por un momento otro tipo de cosas y centrarse en ello, porque este terremoto fue único en España, pues vamos a volcarnos, no esperemos a trámites burocráticos. No puede ser que haya gente después de diez años que aún no haya vuelto a su casa. Y no digamos nada en

cuanto a los comercios, igual, las ayudas han llegado despacio, tarde y creo que la administración podía haber hecho más, tanto la estatal como la regional. La administración local quizá debía haber presionado un poco más a la estatal” (H.R.A.19).

“... las ayudas aparte del tema de vivienda, para el tema de empresas, para el tema de comercios, no solamente propio, sino de alquiler, vinieron tarde, mal y con muchas trabas de cara al empresario” (M.R.S.22).

“... las ayudas tampoco fueron inmediatas con lo cual se ralentizo un poco que volviera a funcionar la empresa de nuevo, entonces creo que tampoco todas las empresas pudieron recibir esas ayudas porque no sé. Los requisitos que puso la administración en ese momento, de hecho, alguna usuaria sí que he tenido...me estoy acordando ahora mismo de una usuaria que tenía una peluquería estaba ella sola, era una empresa pequeña y a raíz del terremoto tuvo que cerrar y no la ha vuelto a retomar, incluso dice que deuda que tenía de antes aún la sigue pagando con lo cual puede ser que en empresas más grandes esas ayudas sirvieran un poco de ayuda, pero en la empresa pequeña no fueron efectivas” (M.T.13).

A la administración local se le recriminan determinadas decisiones que en opinión de los entrevistados pertenecientes al perfil representantes sindicales, condicionan negativamente el emprendimiento, pues no se ha considerado la repercusión de las mismas en la economía local y en el comercio ubicado o que pretende ubicarse en el núcleo urbano.

“Proyectos empresariales que han sido novedosos como el Centro comercial Parque Almenara, el planteamiento inicial fue erróneo porque se trasladó fuera del casco urbano, con un servicio de transporte público muy deficiente o precario, y luego con un modelo de negocio exterior sin tener el clima en cuenta.

La fábrica turca, NUXES, fue una iniciativa donde la administración tuvo una participación importante, al ceder los terrenos, y las facilidades, realmente en la práctica no termina de despegar. Y el compromiso que hubo de ampliar y hacer más fases, por cuestiones de tipo político y de oportunidad de negocio, no termina de despegar.

No sé si es responsabilidad de las administraciones, en este caso local y autonómica, porque cuesta mucho trabajo que un proyecto como este se ponga en marcha. Otro ejemplo es la empresa COOPBOX, una empresa aquí muy conocida que era de la que

más trabajadores empleaban, y ha costado mucho trabajo la implicación de la administración para evitar los despidos. Finalmente ha sido un inversor el que ha retomado el proyecto y le ha dado continuidad” (H.R.S.21).

Además de la gestión de las ayudas económicas que se recibieron para paliar los efectos de los factores sobrevenidos en la ciudad y la gestión realizada respecto al emprendimiento, a la administración local también se le atribuye una gestión deficitaria respecto a los recursos endógenos que posee el municipio y que en opinión de los entrevistados, se podrían configurar como una de las mejores herramientas disponibles para hacer frente a la difícil situación socioeconómica de la ciudad y fomentar el emprendimiento.

#### Gestión de recursos endógenos.

En esta cuestión se alude a la inacción de la administración local respecto a la explotación y gestión de los recursos endógenos del municipio, tanto de los recursos naturales, como del gran patrimonio cultural que posee la ciudad.

Esta opinión es compartida por todos los perfiles entrevistados, pues consideran que si dicho patrimonio se gestionara acertadamente, se podría reactivar la economía local y el emprendimiento en la ciudad.

“Tenemos unas características muy particulares en la comarca del Guadalentín, desde la costa a la parte norte, eso en otras zonas geográficas de la región se está aprovechando en cambio aquí, posiblemente por una desidia política, no se está aprovechando” (H.R.S.21).

“El casco histórico, es la gran asignatura pendiente de esta ciudad. Ya no solo porque es un gran casco histórico que fue declarado en su momento Bien de Interés Cultural, en 1964, fue el primer casco histórico que obtuvo tal denominación en la Región de Murcia. Hablo del casco histórico no solo como algo de interés cultural desde el punto de vista monumental, que por su puesto lo tiene, sino como una oportunidad de negocio, creo que es la gran oportunidad que Lorca tiene y llevamos mucho tiempo perdido, hay es inexcusable la voluntad de la administración, da igual lo que hagamos los demás, tiene que ser la administración la que apueste decididamente por el casco histórico” (M.R.A.17).

“Por ejemplo el concepto de las pedanías, tuvimos reuniones con el ayuntamiento para dinamizarlas, vino una concejala de Vera buscando un paraje, porque tenían el compromiso de hacer excursiones en invierno con la gente que visitaba sus hoteles y nadie del ayuntamiento dijo nada, aquello a mí me impacto. La concejala estaba interesada porque lo había visto y nunca se hizo. Es la desgana, y la mala gestión política, la gente se está yendo a otros sitios” (M.E.10).

“...el casco histórico de Lorca es el único sitio donde no hay nada, es un error muy grande en cualquier ciudad” (M.E.9).

De otro lado, uno de los entrevistados, M.E.2, perteneciente al perfil emprendedor cuya empresa es la única encuadrada en el sector terciario, alude también a la existencia de una amplia superficie de terrenos industriales, que están en desuso por la inacción del gobierno local, puesto que son muchas las trabas normativas para instalarse en dichos terrenos.

Trabas normativas.

Las trabas normativas o la burocracia existente respecto a la puesta en marcha de un negocio en la ciudad, desincentivaría la inversión y el establecimiento de empresas, tanto locales, como extranjeras, que se han interesado por emprender en la ciudad.

Así lo explica M.E.2, emprendedora perteneciente al sector terciario y segunda generación de una empresa familiar.

“... la "pata floja" que le veo a Lorca, en concreto, no te puedo hablar de otros municipios o ciudades porque no sé, es el Gobierno... o sea quiero decir... en Lorca hay una barbaridad de suelo industrial, espectacular, que está sin desarrollar, entonces, tú dices...como puede pretender que aquí venga industria, si aquí es súper complicado el tema... entonces cuando tú hablas esto con la Administración Local te dicen !Hombre; aquí hay un polígono Saprelorca que hay un montón de parcelas vacías...Ya pero es que a lo mejor no le interesa a la gente el polígono Saprelorca. ¿Cómo me puede explicar que los polígonos de Serrata que están ahí 100 años, que la primera industria que es el curtido que está aquí toda la vida... que está instalada... que hay empresas instaladas... y que hay no hay un polígono industrial con los metros que hay? ¿Cómo me explicas que hace 20 años que organizaron el tema por sectores y todavía no se haya constituido ningún polígono ahí? Eso yo no me lo explico. Ese tipo de cosas generaría, que la gente también

se moviera en ese sentido... llamaría a industrias... que yo soy concedora de industrias que se han interesado por esa zona... por ejemplo empresas químicas... hay un montón de empresas que se han interesado por instalarse ahí. Yo por ejemplo a nivel personal y empresarial he nombrado esto, en concreto, porque tengo conocimiento. No hemos tenido ni una iniciativa por parte del Ayuntamiento” (M.E.2).

Estas trabas normativas también son referidas en cuanto a la normativa existente para poder rehabilitar o construir en el casco histórico y que en opinión de alguno de los entrevistados pertenecientes al perfil representantes de asociaciones, ralentiza la dinamización y aprovechamiento del mismo.

“... el gobierno debería facilitar la construcción de edificios en esta zona, respetando el patrimonio cultural fachadas etc... haciendo que el acceso sea fácil, teniendo en cuenta que la gente joven quiere tener comodidad poder acceder con el coche, en resumen, dar facilidades para que la gente joven pueda venir al casco histórico a vivir, eso revitalizaría la zona, haría que se emprendiera, que se montasen negocios, eso atraería a la gente. Pero hay que dar facilidades desde la administración, yo siempre digo lo mismo, los empresarios no queremos subvenciones, queremos facilidades” (H.R.A.18).

“Hay que facilitar el emprendimiento, no hablo de ayudas económicas ni de subvenciones, hablo de facilitar la actividad empresarial” (M.R.A.17).

Descoordinación de los distintos agentes sociales.

En la misma línea en cuanto a los factores institucionales, se señala la falta de coordinación entre todos los agentes sociales implicados en el desarrollo económico y social de la ciudad, como un factor limitante para el emprendimiento.

Esta cuestión es planteada por algunos de los entrevistados pertenecientes al perfil emprendedor y por uno de los entrevistados incluidos en el perfil representantes sindicales.

“...creo que la administración no es eficaz y debería existir una coordinación y cooperación entre ellas” (M.E.4).

“Los propios agentes sociales, tenemos parte de culpa en eso, tengo la sensación de que, en cuanto a asesoramientos de proyectos, estar relacionándose con el INFO, buscar



financiación a través de programas, el tema de nuevas tecnologías, de I+D, de energías renovables, buscar nuevos nichos de negocio” (H.R.S.21).

De otro lado, uno de los entrevistados, M.E.10, perteneciente al perfil emprendedores antes de 2011 hace referencia a que esa falta de unión o coordinación, se produce también entre los propios emprendedores.

“Los empresarios somos poco solidarios entre nosotros, por eso a mí me gusta ayudar a la gente, porque si alguien me hubiera ayudado a mí, no me hubiera costado tanto trabajo. No preguntes que nadie te dice nada, aunque seas de sectores diferentes. No hay compañerismo, eso es lo que yo he vivido” (M.E.10)

Un breve repaso a los testimonios en función de los diferentes perfiles y en cuanto a la influencia de los factores institucionales respecto al emprendimiento, pone de manifiesto la importancia y el efecto modulador que la acción o inacción de las distintas administraciones tienen en la dinamización de la economía y fomento del emprendimiento.

La demanda de apoyo institucional por parte de los entrevistados pertenecientes al perfil emprendedor antes y después de 2011, es una constante en su discurso, y es entendida por los entrevistados como la necesidad de contar no solo con ayudas económicas, sino también con apoyo al emprendimiento en un sentido amplio y a través de la adopción de medidas en distintos ámbitos destinadas a potenciar y mantener el comercio local.

En este sentido, una de las cuestiones más señalada por los entrevistados es que desde las administraciones no existe el apoyo suficiente a los emprendedores y que son muchas las trabas burocráticas y fiscales para mantener un negocio o para plantearse abrirlo.

Igualmente, se vuelve a evidenciar que la falta de coordinación entre los distintos agentes sociales se debe a la ausencia de un planteamiento común respecto al criterio a seguir para fomentar del emprendimiento y revitalizar la economía en la localidad.

En este punto, y en relación a la descoordinación de los distintos agentes sociales, llama la atención que el asociacionismo no tiene ninguna presencia en el discurso de los

entrevistados. La cultura empresarial o la idiosincrasia de la población, podrían estar relacionadas con esta actitud individualista respecto cuales son las medidas correctas o necesarias para dinamizar la economía lorquina.

#### 6.1.5. Factores Culturales.

Bajo el paraguas de los factores culturales, se pueden incluir numerosos aspectos que caracterizan una sociedad determinada (lenguaje, religión, tradiciones...) en este estudio, se hace referencia solamente a los aspectos que han sido considerados relevantes para el emprendimiento (figura 11).

Figura 11. Factores culturales.



Fuente: Elaboración propia.

#### Carácter emprendedor.

El carácter emprendedor es considerado como la predisposición de determinadas personas respecto al emprendimiento. Esta actitud, suele ir acompañada de competencias consideradas características de una persona emprendedora, como pueden ser la iniciativa, la creatividad o el liderazgo entre otras muchas.

El análisis descriptivo del discurso de los entrevistados, refleja que una amplia mayoría, considera que la sociedad lorquina es una sociedad emprendedora, argumentan que la ubicación geográfica de la ciudad (se encuentra en zona de influencia entre Murcia y Almería) ha potenciado o incidido en la gestación de un carácter emprendedor que los define.

“Lorca es una zona estratégica por su ubicación geográfica, además, tiene muy buenas comunicaciones (red de autovías y autopistas, aeropuertos de Corvera y Alicante y

Almería y puerto de Cartagena...) todo ello aporta un gran atractivo para la implantación de empresas.” (M.E.11).

Otro factor destacado por dos entrevistados pertenecientes al perfil representantes de asociaciones y que habría influido en la gestación de ese carácter, es en opinión de las personas entrevistadas (M.R.A.17, H.R.A.19) la escasa dependencia del Estado o administraciones públicas, en el sentido de que en la localidad, no existen empresas de propiedad estatal y los lorquinos han tenido que generar un carácter independiente y emprendedor para salir adelante.

“... sí, de hecho, hay un dato objetivo, Lorca tiene un importante peso en el conjunto regional desde el punto de vista empresarial y de puestos de trabajo, es verdad que tenemos una población amplia y un término municipal muy grande, pero Lorca nunca ha vivido de lo que tradicionalmente se ha llamado el “papa Estado” aquí nunca ha habido empresas públicas, todo ha sido empresas de carácter privado, entonces la característica de ser una ciudad emprendedora es clarísima” (M.R.A.17).

“... totalmente, yo creo que es una sociedad que, desde la época prerromana, desde la época fenicia siempre ha sido una tierra de comercio y de empresas. Aquí ha habido sectores empresariales muy fuertes, te vas a los polígonos industriales y hay una gran cantidad de actividades, es una de las regiones con más autónomos, la Región de Murcia y también nuestro municipio” (H.R.P.23).

“... yo creo que sí, por la información que tenemos nosotros al respecto y lo que vemos día a día, y además vemos que cada vez hay más emprendimiento, que cada vez viene más gente a solicitar las subvenciones, entonces desde mi punto de vista yo sí que creo que la sociedad lorquina es emprendedora y con los datos que nosotros disponemos, claramente lo es y cada vez más” (H.T.12).

“... el carácter lorquino es salir adelante por sí mismo, no espera ayuda de las administraciones, eso ha calado en este carácter que, además, viene determinado también por las características geográficas, la gente que vivió en pedanías lorquinas como la Paca o Coy, tiene que salir sola adelante porque nadie les ayuda, los lorquinos son emprendedores por naturaleza” (H.R.A.19).

Tal y como describen los entrevistados, factores como la ausencia de empresas estatales y la fisonomía del municipio, donde existen grandes distancias entre las propias

pedanías y entre estas y la ciudad, podrían haber propiciado determinadas características o rasgos distintivos que conformarían la idiosincrasia social.

Idiosincrasia social.

La R.A.E. define idiosincrasia como el “conjunto de los rasgos y el carácter distintivos de un individuo o comunidad” en ese sentido y aplicada al ámbito del emprendimiento es como se ha entendido en esta investigación.

A ello hacen referencia dos entrevistadas pertenecientes al perfil emprendedor después de 2011 (M.E.7 y M.E.9) y otra entrevistada perteneciente al perfil técnicos (M.T.14) pues consideran que ciertos factores inherentes al contexto de la ciudad como la idiosincrasia social, influyen en el mayor o menor grado de emprendimiento en la misma.

“... yo sí que considero que la sociedad lorquina es emprendedora, es algo que siempre he creído, pero creo que es difícil abrir un negocio aquí, aquí es complicado emprender, pero se puede” (M.E.7).

“... sí, es una sociedad emprendedora, pero también es una sociedad complicada, particular y peculiar, los lorquinos somos gente encantadora, muy solidaria y trabajadora, pero somos muy particulares...” (M.E.9).

“... es complicado emprender, tanto a nivel económico, a nivel jurídico, sí que es complicado, pero sí que la gente, tanto hombres, como mujeres, sí que considero que es una sociedad emprendedora” (M.T.14).

Esta percepción no es compartida por dos de los emprendedores que también iniciaron su actividad después de 2011 (M.E.6, H E.8), ni por dos de las emprendedoras que lo hicieron previamente (M.E.4 y M.E.10), que consideran que la sociedad lorquina no es emprendedora.

Estos cuatro emprendedores, aluden a un carácter conservador y acomodado de la sociedad lorquina, a la ausencia del carácter emprendedor y las competencias que lo acompañan y a que el tipo de empresa que se crea, en su mayoría es autoempleo. Consideran así mismo, que las razones de fondo se encuentran en que el emprendimiento

no se fomenta lo suficiente desde el ámbito institucional, y que, desde el ámbito formativo, no se promueven las competencias necesarias para el emprendimiento.

“Creo que la sociedad lorquina es conservadora, hay otras ciudades más emprendedoras en la región, Lorca se mira un poco al ombligo” (M.E.6).

“Desde fuera es una sociedad tradicional y conservadora, no me cabe duda, es una sociedad estática y muy anclada. Todo gira, en torno a la semana santa, y en sus tradiciones. Cuando vienes te das cuenta de que hay poco movimiento” (H.E.8).

“No, para mí la sociedad lorquina es una sociedad acomodada al trabajo por cuenta ajena, no tenemos quizá los factores de personalidad necesarios para emprender, motivación, iniciativa, ideas innovadoras... tampoco la formación va orientada a fomentar esas capacidades o rasgos que se necesitan para montar un negocio” (M.E.4).

“No, falta mucha más educación y cultura empresarial, y España iría mejor, los países irían mejor, es que si estamos siempre dependiendo de que alguien te dé un sueldo todos los meses” (ME.10).

La misma opinión es compartida por dos de los técnicos entrevistados (M.T.13 y M.T.15) y por un representante sindical (H.R.S.21).

“... emprendedora no la veo, aquí sí que hay empresas grandes, pero más bien empresa pequeña, familiar...” (M.T.13)

“No, para mí la sociedad lorquina es una sociedad acomodada al trabajo por cuenta ajena, no tenemos quizá los factores de personalidad necesarios para emprender, motivación, iniciativa, ideas innovadoras... tampoco la formación va orientada a fomentar esas capacidades o rasgos que se necesitan para montar un negocio” (M.T.15).

“La sociedad Lorquina incluso la sociedad comarcal, la veo muy conservadora, se vive de las rentas del pasado, cuesta trabajo ver o presenciar la apertura de nuevos negocios o actividades” (H.R.S.21).

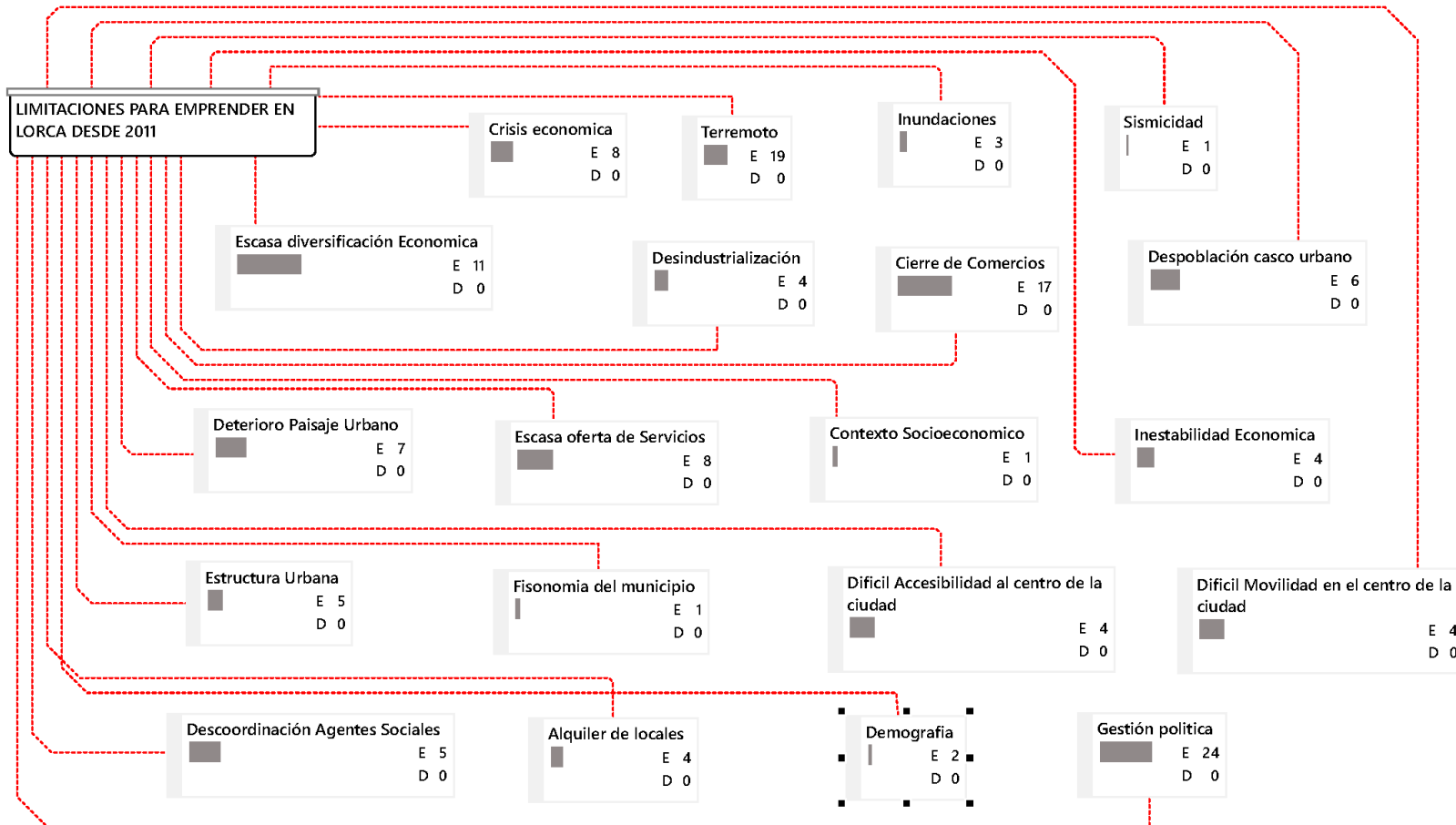
En síntesis, respecto a los factores culturales, 16 de los 24 entrevistados consideran que los lorquinos poseen un carácter emprendedor en base a una larga tradición emprendedora, influenciada a su vez por las características geográficas del

municipio y que ha cristalizado en un carácter resiliente y luchador, cuestión esta, que repercutiría positivamente en el emprendimiento.

De otro lado, los ocho restantes, entre los que se encuentran dos entrevistados pertenecientes al perfil emprendedor antes de 2011, (M.E.10 y M.E.11) tres pertenecientes al perfil emprendedores después de 2011 (M.E.5, M.E.6 y H.E.8) un representante sindical (H.R.S.21 y dos técnicos ( M.E.13 y M.T.15), opinan que la sociedad lorquina es una sociedad tradicional, acomodada y con poca iniciativa, debido en parte a la influencia de factores institucionales y educativos, que le haría carecer de las competencias necesarias para el emprendimiento, siendo esto, un factor limitante respecto al mismo.

Por último, y a modo resumen, en la red 1 se puede visualizar la relación que existe entre los distintos códigos del bloque temático contexto a los que han aludido los entrevistados.

## Red semántica 1. Limitaciones al emprendimiento relacionadas con el contexto



Fuente: Elaboración propia.

Nota: (E) Enraizamiento: N° de citas que se asocian a cada código. (D) Densidad: N° de códigos asociados entre sí.

El análisis relacional pone de manifiesto que el actual contexto socioeconómico se encuentra condicionado por diversos factores que no están favoreciendo el emprendimiento en la ciudad a raíz de la crisis económica que se inició a final de 2007.

Este primer factor coyuntural ha tenido un efecto “dominó” en el resto de acontecimientos que han ido sucediendo posteriormente y que, a su vez, se han transformado en factores limitantes para el emprendimiento en la ciudad.

A estos factores se suman los efectos de los terremotos de 2011 que continúan repercutiendo en diferentes ámbitos, el hándicap que supone la escasa diversificación económica de la localidad para poder adaptarse a las nuevas circunstancias, la escasa formación en competencias emprendedoras y la falta de apoyo institucional al emprendimiento en todas sus fases.

De manera transversal, la idiosincrasia de la población, conservadora y tradicional, modularía el comportamiento o la respuesta ante los factores señalados, limitando la creatividad o la innovación, entre otras competencias relacionadas con el emprendimiento.

Todos y cada uno de los factores a los que se ha hecho referencia, influyen en la percepción que se tiene de la situación socioeconómica, cultural, e incluso estética, de un contexto determinado. Dicha percepción, es un factor muy importante respecto a la decisión o motivación para vivir, invertir o emprender en dicho lugar.

En este punto cabe preguntarse por los motivos que determinan a una persona para decidirse a emprender en un contexto que, en principio desde el ámbito económico, no sería el más adecuado para iniciar un proyecto.

## VI.2. Motivaciones para emprender en Lorca a partir de 2011.

Referente a la motivación para emprender en un contexto como el de la ciudad de Lorca tras los terremotos de 2011, se ha pretendido conocer las razones de fondo (motivaciones) que en opinión de los entrevistados tuvieron las personas para emprender en esta ciudad.



Tal y como se aprecia en la figura 12 se han identificado cinco códigos: emprendimiento por necesidad, emprendimiento por oportunidad, resiliencia, razones emocionales y carácter emprendedor.

Figura 12. Factores motivadores



Fuente: Elaboración propia.

### Emprendimiento por oportunidad.

Algunos de los entrevistados opinaron que se emprendió por oportunidad de negocio, es decir, por la singularidad socioeconómica en que quedó la ciudad tras los terremotos y que generó demandas inexistentes hasta el momento o que habían desaparecido debido a la crisis, como es el caso de la construcción.

Otro motivo al que se alude está relacionado con la idea de que, tras los terremotos, se recibieron unas pequeñas ayudas económicas para los emprendedores que mucha gente aprovechó para iniciar un negocio.

Esta opinión es compartida por cinco de los siete entrevistados pertenecientes al perfil emprendedor antes de 2011, los dos restantes M. E4 y M.E.11 consideran que se emprendió por necesidad y por aspectos motivacionales respectivamente.

De otro lado, dos de los cuatro emprendedores entrevistados pertenecientes al perfil emprendedores después de 2011 (M.E.6 Y H.E.8), los representantes políticos, (H.R.P.23 y M.R.P.24) y dos técnicos (M.E.13 y M.E.15) también comparten la opinión de que se emprendió por oportunidad de negocio.

Algunos de los testimonios más relevantes al respecto son:

“...vieron que había oportunidad de negocio, las catástrofes y las crisis son así, y creo que la razón de fondo para emprender aquí ha sido que mucha gente de pronto se vio con esas

pequeñas ayudas y los pequeños comercios que abrieron fueron porque vieron la oportunidad y el momento” (M.E.1).

“En verdad, hay muchos comercios que se habían cerrado y hay un nicho de mercado que se puede aprovechar y tiene más sentido emprender. Nosotros hemos emprendido en Lorca, porque en Madrid, hubiésemos sido uno más y en Lorca no estaba este servicio” (M.E.6).

“...los que lo pusieron creo que fue porque cogieron un dinero en un momento dado, hubo unas ayudas muy pequeñas y golosas...” (M.E.9).

“...de cada problema hay que sacar una oportunidad, yo creo que hay hubo una oportunidad que supieron ver algunos, que no significa que sean mejores ni peores que otros que no la vieron, simplemente se adaptaron a las circunstancias, y vieron que podía haber un hueco o nicho de mercado donde podían empezar a funcionar, por ejemplo: el bajo que tenía mi padre que se ha caído y lo han arreglado es la oportunidad de que yo monte mi negocio y empiece algo, hay ha habido muchas personas que han visto su momento y oportunidad de hacer algo, creo que ese punto de inflexión del terremoto ha sido importante para sacar adelante muchas cosas” (H.R.A.18).

“... pero yo entiendo que el aterrizar un empresario en unas circunstancias quizá no muy favorables, es con una perspectiva de que quizá las administraciones se iban a volcar, y que eso iba a suponer que tanto las empresas como los particulares tuvieran recursos y que determinadas negocios o actividades pudiesen ser rentables por esas circunstancias” (H.R.S.21).

### Emprendimiento por necesidad.

De otro lado, los entrevistados (M.E.4, M.E.5, M.T.14, M.R.A.16) consideran que, tras los terremotos de 2011, las personas que decidieron emprender en Lorca, lo hicieron por necesidad. Entienden que ante la difícil situación del mercado de trabajo por cuenta ajena provocada por la crisis y empeorada por los terremotos, las personas con una especial imposibilidad de reincorporarse a dicho mercado (personas de mediana edad o edad avanzada) optaron por el emprendimiento como única salida laboral.

“... principalmente por necesidad económica, porque después de 2011 mucha gente se quedó en paro, sobre todo gente de mediana edad, que se vio estancada y veía que no los

iban a volver a contratar y entonces mucha gente se planteó montar un negocio a ver cómo les iba. La mayoría emprendió por necesidad porque no era el momento económico más adecuado para hacer una inversión” (M.E.4).

“... pues creo que la de sobrevivir, hubo mucha gente que se vio sin su casa tras los terremotos o tras las inundaciones, pero hay que seguir comiendo al día siguiente, entonces los que tuvieron que seguir haciendo frente a las facturas, tuvieron esa motivación de necesidad” (M.E.5).

“...yo creo que con el paso del tiempo ha sido más bien por necesidad, hubo mucha gente que no solamente perdió su vivienda, sino que perdió su forma de subsistir y gente que ya te digo, que nunca se había dedicado, que no tenía comercio o establecimiento propio, por lo que te comentaba, que por necesidad tuvo que emprender” (M.T.14).

“... en muchas ocasiones es que no hubo más remedio, te quiero decir, cuando una persona por ejemplo se queda sin vivienda, o hace algo o tiene que emprender por necesidad o lo hubiese pasado muy mal, hay mucha gente que lo paso muy mal” (M.R.A.16).

#### Emprendimiento por resiliencia.

Otra opinión es la aportada por los entrevistados (H.T.12, M.R.A.17, H.R.A.18.) que consideran que las motivaciones de fondo están relacionadas con la Resiliencia entendida como las capacidades y habilidades que se adquieren o desarrollan por parte de la persona, para hacer frente a las limitaciones o dificultades ocasionadas por determinados acontecimientos, y que sirven para afrontarlos de forma positiva.

“... creo que fundamentalmente, fue una cuestión de resiliencia, como se dice ahora, fue un ánimo común por recuperar por sobreponerse, no porque vieran claramente unas buenas perspectivas, sino porque esto había que sacarlo adelante, esa sensación se tuvo durante y mucho tiempo después, esto había que sacarlo adelante. Creo que fue una motivación más psicológica que real” (M.R.A.17).

“... y yo creo que la principal motivación es que cuando tú ves una catástrofe de ese... de esa magnitud, y eso yo creo que es inherente al ser humano, siempre queda lo mejor de ti, entonces la sociedad, yo creo que la sociedad murciana en general, la española..., aunque tenga sus defectos también tiene sus virtudes y una de ellas es sobreponerse a todo tipo de

cosa mala que suceda y si a eso le añadimos el contexto de crisis pues, yo creo que eso incentivó de manera positiva al emprendimiento y a la mejora” (H.T.12).

“... uno no se puede dejar llevar por los incidentes ni accidentes, ha ocurrido no podemos sumirnos en una depresión, ha ocurrido y hay que seguir adelante, creo que motivaciones personales y profesionales, motivaciones de vida, en definitiva, todos estamos expuestos a que nos ocurra una desgracia personal o profesional en nuestras vidas y eso no debería cortar la progresión ni empresarial, ni personal” (H.R.A.18).

### Emprendimiento por carácter emprendedor.

De otro lado, los entrevistados H.E.8 y H.R.P.23, entienden que las motivaciones para emprender en la ciudad a raíz de los terremotos son consecuencia del carácter emprendedor de los lorquinos, entendiendo por carácter emprendedor, el conjunto de rasgos, aptitudes, habilidades, o competencias, distintivos de una persona, y que lo predisponen al emprendimiento.

“Creo que se emprendió por la propia dinámica social, la gente en esta tierra en el sudeste, especialmente la Región de Murcia es muy emprendedora, aquí la gente está emprendiendo constantemente, si tienen un contexto o ambiente propicio para realizar este tipo de inversiones, mejor, que es lo que tiene que facilitar las administraciones. Pero aquí la gente es emprendedora por naturaleza” (H.R.P.23).

Así lo manifiesta también un emprendedor que montó su negocio en 2019 y que entiende que la iniciativa emprendedora requiere de unas determinadas características o competencias inherentes a la persona.

“... yo estoy seguro que después del terremoto y situación de crisis, hay gente que tiene ese talento y que en momentos adversos aprovecha la oportunidad para invertir y para emprender. Hay gente que emprende porque tiene ese don para ver que una idea puede funcionar, y tiene esa no aversión al riesgo que hay que tener para emprender y se arriesga lo pongo en marcha y a ver qué tal” (H.E.8)

Concretamente este emprendedor alude a rasgos de personalidad - “don”, “talento”... - que llevan aparejadas competencias como la creatividad, iniciativa y valentía para arriesgarse, o dicho de otro modo, la ausencia de miedo al fracaso o al riesgo.

Emprendimiento por razones emocionales.

Por último, dos entrevistados, aluden a las razones emocionales como razón de fondo para emprender en Lorca, (M.E.7) que emprendió en 2019, argumenta que su decisión se basó en el vínculo emocional que la une a la ciudad y a sus gentes.

“Mis motivos fueron un poco emocionales, fíjate, totalmente lo contrario a lo que te enseñan en los másteres, soy lorquina, me gusta mucho Lorca, he vivido muchos años fuera, he trabajado fuera porque creo que es necesario salir, formarte, pero ahora, la edad que me pillan, me apetecía hacer algo por Lorca, porque creo que tiene muchas posibilidades, estamos en un entorno muy bueno, la gente en Lorca es muy emprendedora también, aunque está teniendo dificultades, está luchando porque esto funcione. No nos queda otra que intentarlo. Creo que es una ciudad que se merece que la gente que venimos con ganas de hacer cosas diferentes y hacer cosas aquí lo intentemos. Yo soy lorquina de corazón, lo que pasa es que es difícil, aunque por ser lorquina me lo están poniendo más fácil y la gente se vuelca mucho contigo” (M.E.7).

La misma opinión comparte (M.E.11) que alude al sentido de pertenencia y apego a la ciudad como principal motivación para emprender en un contexto tan peculiar como el de Lorca.

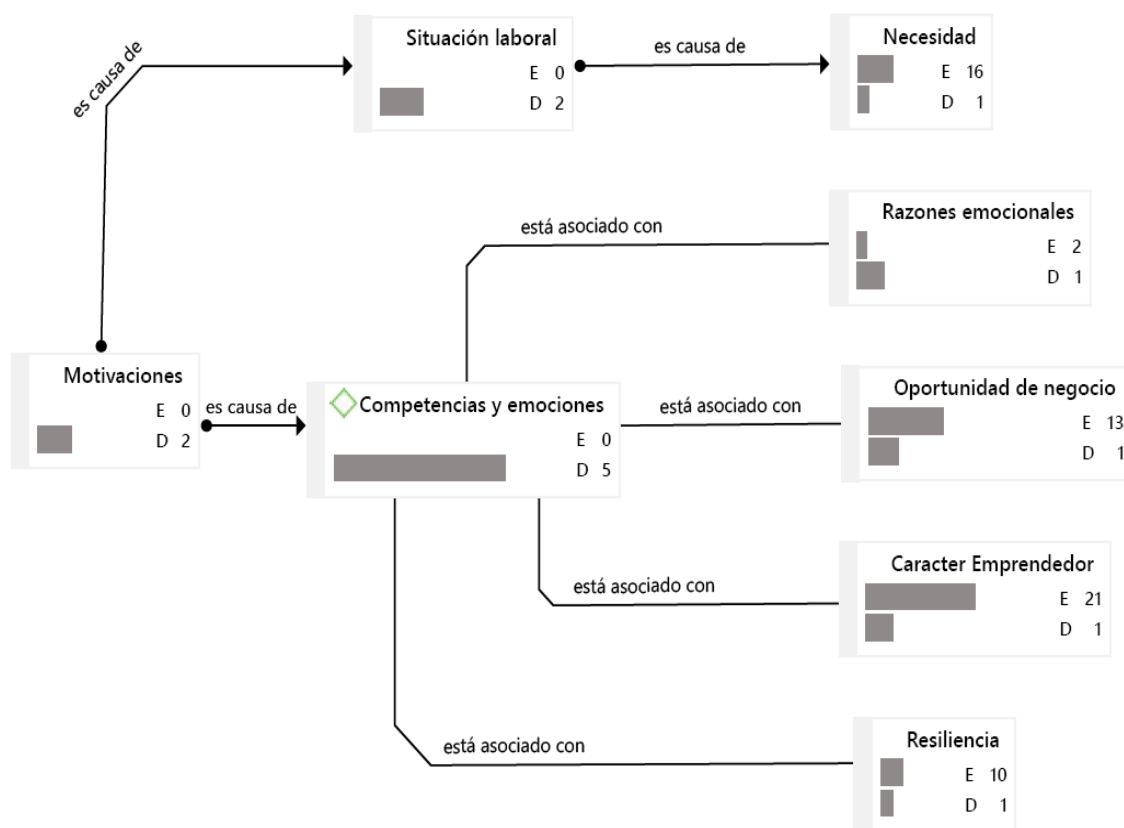
“Las personas de Lorca que emprendieron aquí, creo que es fundamentalmente por apego a la tierra, en general, el lorquino es muy “lorquinista” (M.E.11).

En síntesis, resulta paradójico que la mayoría de los entrevistados (14 de 24) opinen que el principal motivo para emprender en un contexto adverso es la oportunidad de negocio.

Cuatro de los entrevistados consideran que se emprende por necesidad, cuatro aluden a la resiliencia y dos a razones emocionales.

A continuación, la red 2 sintetiza las principales motivaciones en función de los códigos aludidos por los entrevistados y la relación entre los mismos.

## Red semántica 2. Motivaciones para emprender en Lorca tras los terremotos de 2011.



Fuente: Elaboración propia

Nota: (E) Enraizamiento: N° de citas que se asocian a cada código. (D) Densidad: N° de códigos asociados entre sí.

El análisis relacional pone de manifiesto que, ante un contexto adverso, las motivaciones para emprender están más relacionadas con factores informales como el carácter, las competencias y las emociones, que con factores formales como puede ser el desempleo o la economía. Este dato reafirmaría la hipótesis que se plantea en la presente investigación, acerca de la prevalencia de los factores informales sobre los formales en la decisión de emprender, así como la prevalencia de la actitud frente a la aptitud en dicho proceso.

Cabe preguntarse si estas motivaciones son las mismas en función de género y la influencia que sobre las mismas puede tener el entorno según sea rural o urbano, a ello entre otras cuestiones, hace referencia el siguiente epígrafe.

### VI.3. Factores que diferencian el emprendimiento femenino.

En este apartado se describe, en primer lugar, la opinión de los entrevistados respecto a las diferencias que pueden darse por razón de género en el emprendimiento y, en segundo lugar, se plantea esta misma cuestión pero en función de si el ámbito en el que se emprende es rural o urbano.

#### 6.3.1. Diferencias por razón de género.

En cuanto a la primera cuestión, los entrevistados aluden en su discurso a los siguientes códigos como variables o factores que diferencian el emprendimiento entre hombres y mujeres en la ciudad de Lorca: educación recibida, formación en igualdad, referentes familiares y motivaciones.

En opinión de los entrevistados, (M.E.7, H.R.A.18, H.R.P.23) en lo referente a determinados factores formales, como puede ser el acceso a la financiación o requisitos legales exigidos para emprender, hoy en día existiría “prácticamente” paridad e igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Así lo afirman dos de los entrevistados pertenecientes al perfil representante de asociación y representante político de género masculino:

“Inevitablemente la historia nos dice que el emprendimiento se ha identificado con el sector masculino, desde hace unos años no hay tanta diferencia. Yo no observo diferencias a la hora de emprender aunque queden reminiscencias” (H.R.A18).

“Yo creo que a día de hoy no hay grandes diferencias, de hecho, las mujeres son grandes emprendedoras, encuentras muchísimos negocios desde empresas grandes a pequeñas, autónomos, capitaneadas por mujeres, yo lo he comprobado en mi actividad pública y sobre todo en este último periodo donde he visitado muchísimas empresas, el papel de la mujer en muchas es preponderante. Creo que efectivamente hubo diferencias, pero ya prácticamente no existen. Es un mercado libre donde la mujer puede desplegar las dotes que tiene para el emprendimiento, pues yo creo que prácticamente está diluida la diferencia” (H.R.P.23).

Y una mujer que emprendió en 2019:

“Considero que las limitaciones son iguales para hombres que para mujeres, emprender hoy en día es muy difícil, no nos lo ponen nada fácil, es más importante la gestión que haces que el hecho de ser hombre o mujer, sinceramente, depende del trabajo, mi hermano también ha emprendido y se ha encontrado las mismas dificultades que yo” (M.E.7).

Cabe señalar que esta opinión no es compartida por el resto de mujeres y hombres entrevistados, en el caso de M.E.7, esta diferencia de opinión podría estar relacionada con el apoyo familiar (referentes emprendedores) y la red social con la que -según reconoce- ha contado en su iniciativa emprendedora.

“Por ser lorquina me lo están poniendo más fácil y la gente se vuelca mucho contigo” (M.E.7).

Este apoyo, no es habitual en los inicios del emprendimiento femenino tal y como afirma M.E.10.

“...a mí me gusta ayudar a la gente, porque si alguien me hubiera ayudado a mí, no me hubiera costado tanto trabajo” (M.E.10)

La mayor o menor dificultad con la que se encuentran las mujeres a la hora de constituir su empresa en comparación con los hombres, además de en los factores formales, se encuentra directamente relacionada con el ámbito familiar y la educación recibida en el mismo.

Educación recibida.

La educación recibida es entendida como los valores y competencias transmitidos por la familia o cuidadores, que repercute directamente en todos los ámbitos vitales tanto de la mujer como del hombre y en la autopercepción y percepción recíproca en función de género.

En el contexto de la ciudad de Lorca, los entrevistados consideran que la población es mayoritariamente conservadora y que por tanto la educación recibida por las mujeres en el ámbito familiar sigue siendo mayoritariamente patriarcal. Esta opción educativa, contribuye al mantenimiento de la desigualdad de la mujer en todos los ámbitos y en consecuencia en el emprendimiento femenino.



“Pues yo fundamentalmente creo que si hay diferencias, las diferencias entre emprendimiento femenino y emprendimiento masculino, vienen, por lo mismo que en cualquier otro ámbito de la vida, es decir, se ha avanzado mucho, la mujer gracias a Dios, tiene un sitio reconocido, igualdad de oportunidades, pero la mujer, por razones por todos conocidas, tiene muchísimas más dificultades para cualquier cosa relacionada con el mercado laboral, me da igual, ser trabajadora que ser emprendedora, me da lo mismo, y creo que esa es la gran diferencia, pero no obedecen a razones estrictamente empresariales, sino propias de cualquier actividad” (M.R.A.17).

“... a una mujer nos cuesta mucho más, tiene que demostrar las cosas setenta veces más, partiendo de ahí al final a una mujer se le cuestiona todo en todos los ámbitos, sin embargo, a los hombres no se les cuestiona” (M.R.S.22).

El coste de una educación patriarcal se suele manifestar en las mujeres, en un déficit o ausencia de ciertas actitudes, aptitudes y competencias, como la independencia, autoestima o la iniciativa entre otras, tan necesarias e importantes para desenvolverse y posicionarse favorablemente tanto social como laboralmente.

Algunos de los testimonios así lo confirman:

“En general, muchas mujeres tienen que liberarse de los costes de una educación más adversa al riesgo, conservadora y temerosa que la que reciben los hombres y deberíamos empezar a ser cada vez más dueñas de nuestras propias vidas, nuestras ilusiones y nuestros proyectos” (M.E.11).

“Pues sí, principalmente aquí yo creo que, en el caso de la mujer, y yo por el cargo en el que estoy sí que es cierto que veo muchísimas cosas al día, creo que principalmente es un caso de autoestima, es decir creo que mucha culpa de la que no haya emprendimiento en la región en este caso en Lorca, a nivel local, es porque muchas mujeres no confían en ellas mismas para poder hacer la labor que pueden llegar a hacer. A lo mejor tampoco confían porque hay una carga detrás, por ejemplo una carga familiar, una carga psicológica, una carga económica...entonces creo que eso hace que en muchas ocasiones haya un freno para el emprendimiento” (M.R.A16).

“... es fundamental la educación, es decir que desde la base se eduque a que los hombres y las mujeres somos iguales y sobre todo esas madres o esos padres que eduquen también en la igualdad y en la conciliación, la conciliación es importantísima” (M.R.A16).

Otro factor muy relevante que se vería influenciado por la educación recibida en el ámbito familiar, es el acceso a la formación de las mujeres.

Acceso a la formación.

El acceso a la formación, es entendido como la ayuda o impedimentos que la mujer se va a encontrar en el entorno familiar a la hora de acceder a la formación, independientemente de que esta sea reglada o no.

En función de la educación recibida y del contexto sociocultural, para la mujer será más o menos factible acceder y elegir la formación deseada. El testimonio personal de una de las mujeres emprendedoras entrevistadas, así lo confirma:

“Hay mucha gente, familias que no tienen cultura, por ignorancia no saben muchas cosas, no saben qué pasos hay que dar, les da miedo porque son mujeres y en vez de apoyarlas para estudiar, al final las casan o las ponen a trabajar en una tienda y no les dan la oportunidad de desarrollarse” (M.E.9).

“Yo te hablo de mí que tengo 56 años, la educación recibida y el rol de la mujer en la sociedad para mí han sido importantísimos, en el sentido de que me he educado en un colegio religioso que me ha dado muchas oportunidades y he podido dar saltos que de otra forma no hubiera podido, el rol de la mujer en la sociedad a mí me afectó muchísimo desde pequeña, venía de una familia muy humilde, muy pobre, gente de campo y no me dieron oportunidad para poder estudiar, salir fuera, entonces, si yo hoy no tengo una carrera y estoy en Nueva York, es por eso, no fue realmente porque no tuviera medios, cuando pude estudiar mi madre ya ganaba mucho dinero, pero no me permitía, no me dejaba ni irme a Murcia, entonces dejé los estudios. Ese es mi ejemplo. Hoy en día, seguimos con lo mismo, creo que la educación es lo principal, después la formación” (M.E.9).

En la misma línea -y en función de si la educación recibida en el ámbito familiar es conservadora o no-, condicionaría la elección de determinados estudios muy feminizados y relacionados con el rol de cuidadora de la mujer en la sociedad o, por el contrario, fomentaría la elección de carreras más técnicas, consideradas tradicionalmente como masculinas.

Este condicionamiento hacia las mujeres en cuanto la elección de determinados estudios, no solo es atribuible al ámbito familiar, sino que también provendría de las instituciones.

Los entrevistados consideran que desde la educación formal o reglada no se fomenta suficientemente la formación en igualdad y, por tanto, no se incentiva que las mujeres cursen estudios técnicos. Esta cuestión, supondría una limitación respecto al acceso a ciertos sectores para emprender o trabajar por cuenta ajena, y repercutiría directamente en el status social y económico de la mujer.

“Yo me tuve que ir fuera de Lorca a estudiar una carrera técnica y luego me tuve que ir fuera de España para poder seguir y conseguir trabajo, entonces creo que es fundamental la formación a nivel técnico porque no sé porque están asociadas ciertas carreras a mujeres o a hombres y si nos ponemos a analizarla formación .analíticamente que porcentaje de mujeres y hombres realizan una carrera técnica y luego realmente la llegan a desarrollar pues es bestial, porque en una carrera de enfermería pues hay muchísimas mujeres, en una carrera administrativa hay muchísimas más mujeres que hombres, y si te vas a una carrera técnica pues hay muchos más hombres que mujeres, entonces si a nivel técnico a nivel empresarial, esas carreras hacen que ocupes los puestos más elevados en las empresas, estamos dándonos un batacazo bastante fuerte, porque carreras técnicas tienen altos cargos que son hombres y carreras administrativas pues no los tienen, entonces esto sería un buen debate” (M.R.A.16).

Las distintas titulaciones existentes se centran en dotar al estudiante de competencias específicas y necesarias para insertarse laboralmente en un sector económico concreto, por tanto, la elección de estudios es determinante para que las mujeres puedan acceder en igualdad de condiciones a los sectores económicos emergentes con más productividad y prestigio social.

Tal y como se ha señalado, la formación va a determinar la adquisición de determinadas cualificaciones y competencias, así como, la el sector en el que se emprende. Respecto a este tema existe una gran diferencia por razón de género puesto que determinados sectores como los servicios o la educación se encuentran altamente feminizados, sin embargo, en otros como sectores como el agroalimentario o el industrial, la presencia femenina es muy baja.

Esta diferencia es otro factor señalado como limitante para el emprendimiento femenino, que se encuentra con muchos impedimentos y dificultades para acceder a determinados sectores empresariales.

Sector en el que se emprende.

En cuanto al sector y tipo de negocio en el que emprenden las mujeres, la mayoría de los entrevistados, consideran que sí, se pueden apreciar diferencias más visibles que las anteriormente mencionadas, respecto al emprendimiento masculino. Esta cuestión, se asocia a los factores culturales que se desprenden o son consecuencia del contexto sociocultural donde se desenvuelve la mujer.

“Lorca es una ciudad muy pequeña y dependiente todavía de la huerta y no nos vamos a engañar, Lorca es una ciudad que no es progresista, es una sociedad muy conservadora, y entonces tú en tu casa con diecinueve años les dices a tus padres que quieres emprender y lo primero que te dicen es que no” (M.E.4).

“... depende del trabajo, depende del sector, en el mío, por ejemplo, yo no noto ninguna limitación todo lo contrario, pero hay sectores que no conozco que si limitan más” (M.E.7).

“Si es cierto que sectores como servicios sociales, educación están feminizados y otros como construcción y agrario muy masculinizados” (H.R.A.18).

“La tendencia es que cada vez sean menos, pero pueden darse, por ejemplo hay todavía actividades muy feminizadas y otras más masculinizadas” (M.R.A.20).

“En mi opinión, sí que sigue habiendo una brecha en cuanto al rol y condiciones socioculturales, económicas etc. que marcan una pequeña diferencia entre hombres y mujeres, por ejemplo hay determinados sectores en los que la mujer emprendedora tiene una mayor predisposición a estar por ejemplo, sector de los servicios, sector de hostelería, peluquerías, cosas así, aquí prácticamente todas las emprendedoras que vienen son mujeres, en cambio luego hay tenemos negocios relacionados con la industria y sobre todo con el campo, en que predominantemente son hombres los que vienen” (H.T.12).

La “predisposición” para emprender en determinados sectores, señalada por H.T.12, pone de manifiesto la vigencia de determinados estereotipos por razón de género y la relevancia de la educación y formación para eliminarlos.

De otro lado, el ámbito familiar también puede incentivar el emprendimiento a través de los referentes familiares.

Referentes familiares.

El hecho de tener referentes familiares y proceder de una familia emprendedora es otro aspecto destacado por dos de las entrevistadas pertenecientes al perfil emprendedor antes de 2011, y que es considerado favorecedor respecto al emprendimiento femenino.

En opinión de las participantes (M.E.1. y M.E.4), ambas procedentes de familias emprendedoras, cuando la mujer proviene de una familia emprendedora no se darían diferencias por razón de género respecto al emprendimiento, sin embargo, no ocurriría igual respecto a las mujeres que no tienen referentes familiares que no han tenido ese ejemplo y educación.

“Cuando uno ya ha mamado lo que es la parte empresarial, no las hay, si las hay para quien no viene de ese entorno sociocultural, se diferencia en que cuando tu desde tu casa lo has tenido, va a ser igual que seas hombre o mujer porque curiosamente, no hay un componente de género cuando hablamos del empresario nato. (M.E.1).

“Desde el punto de vista social, si, personalmente no he tenido problema vengo de una familia de emprendedores y estoy acostumbrada, pero una mujer que en su familia eso no lo haya visto, si puede estar más perdida, si eres muy joven necesitan el consentimiento o aval de los padres, o tu marido te avala..., no te toman tan en serio como a los hombres, es una diferencia más velada” (M.E.4).

La misma opinión es compartida por uno de los entrevistados pertenecientes al perfil técnico.

“... si en tu familia has vivido que es importante apostar por tu negocio, que has vivido desde el principio, pues eso al final queda. ...que tu familia haya sido emprendedora y de alguna manera te quede ese ejemplo” (M.T.13).

Dentro también del ámbito familiar, otra variable o código señalado por uno de los entrevistados, (M.E.4) ha sido el poder adquisitivo de la familia y su situación socioeconómica, como una variable que diferenciaría el emprendimiento entre las propias mujeres, facilitando o dificultando el emprendimiento.

“... en las familias que económicamente están bien, es más fácil emprender, te pueden ayudar económicamente, tienen, más contactos, etc... Hay una diferencia abismal entre las mujeres de una familia adinerada y las mujeres de familias con menos nivel económico. Para las primeras es mucho más fácil emprender” (M.E.4).

En este sentido, cabe destacar que, si bien es cierto que el estatus económico familiar puede facilitar el emprendimiento femenino, tal y como señala M.E.4, no lo es menos que este hecho afectaría por igual a hombres y mujeres que quieran emprender.

Relacionado con las razones que llevan a una persona a decidir emprender, se encuentra otro de los factores que diferencian el emprendimiento en función de género.

#### Las Motivaciones.

El último de los factores diferenciadores entre el emprendimiento masculino y femenino al que aluden los entrevistados, es la razón o motivación para emprender.

En opinión de los entrevistados, la maternidad y el rol de cuidadora de la mujer, determinarían que el tipo de emprendimiento predominante de estas fuese el autoempleo, y que la principal motivación para emprender de las mujeres, tuviera de fondo la búsqueda de una conciliación familiar.

De otro lado, los hombres emprenderían por oportunidad de negocio y por una cultura emprendedora, de la que la mujer carecería por motivos educacionales relacionados con el contexto en el que se educan.

“En general creo que la mujer emprende en plan autoempleo, tener una conciliación familiar y laboral, con ganar para mí me vale..., quizá sea un tópico o un estereotipo porque habrá de todo, pero el hombre a lo mejor emprende o aspira a algo más grande.

La mujer hay una etapa entre los treinta y cuarenta años en los que si quiere ser madre o jefa tiene las horas limitadas” (M.E.6).

“...de manera inevitable el tema de género, aunque de manera transversal, a la hora de emprender influye, una mujer tiene que tener en cuenta aspectos como la maternidad o la conciliación que el hombre no tiene, eso nos hace diferenciarnos” (M.E.5).

“...Aunque sí que es verdad que alguna usuaria me ha dicho, oye pues un comercio donde puedo tener a mis hijos, yo me organizo las horas, entonces pues puede ser una opción” (M.T.13).

“Las mujeres tienen poca cultura empresarial, en Lorca hay pocas mujeres que tengan una empresa importante. Cuando optan por el trabajo autónomo como salida, lo hacen un poco porque les permite flexibilizar la jornada laboral, les permite tener un dinero, pero no se lo plantean como los hombres, como un negocio, se lo plantean como una ayuda económica a la familia, que les permite conciliar, imagino que con el tiempo cambiara” (M.R.P.24).

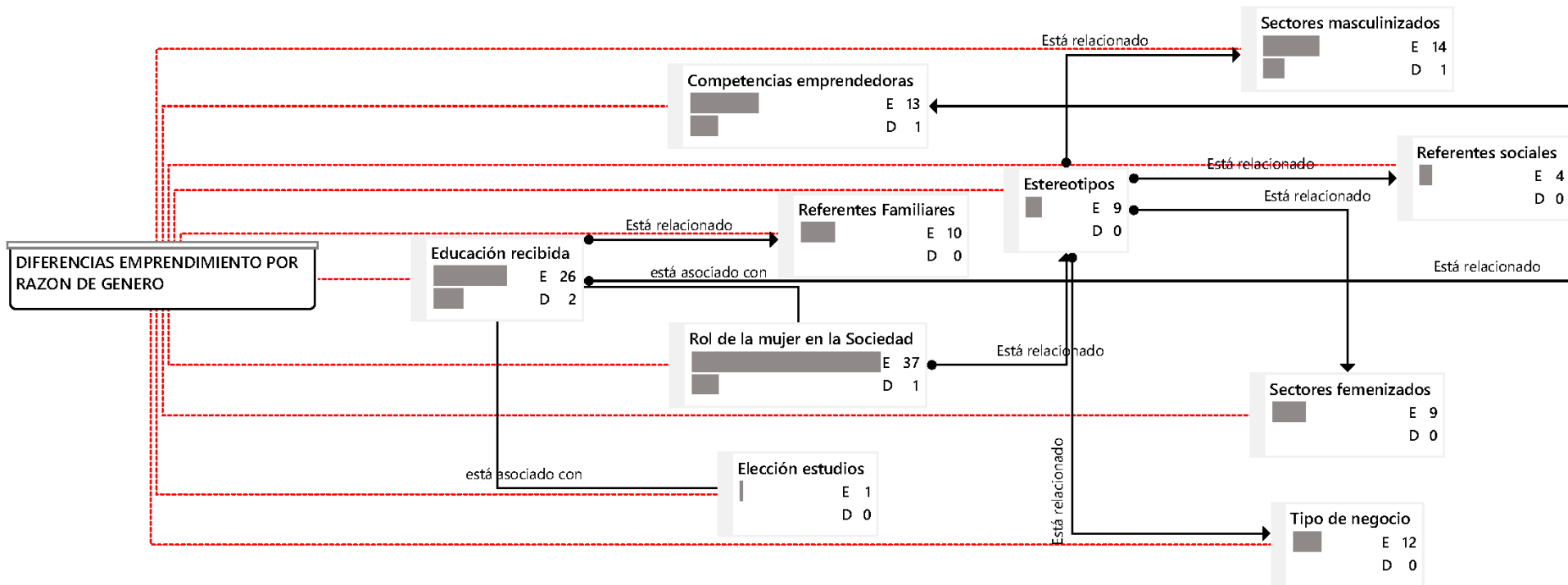
En otro ámbito, el perfil técnico en base a su experiencia laboral, también destacan la influencia de la cultura de determinadas nacionalidades como factor decisorio para el emprendimiento femenino, sobre todo en nacionalidades como la marroquí o africana, donde la mujer se encuentra especialmente discriminada y la cultura se presenta como un factor muy limitante y decisorio respecto a la motivación para emprender.

“... tenemos poblaciones o culturas que vienen de fuera, hay el nivel de emprendimiento es mínimo, no se... población árabe, sudamericana más la figura del hombre está ahí y la población de origen africano. Influye, influye la cultura también” (M.T.13).

“... hay determinadas personas que no suelen venir aquí a que les gestionemos temas de las subvenciones para emprendimiento porque evidentemente la barrera sociocultural y familiar, influye mucho. Las mujeres marroquíes, no vienen, ellos pueden venir, pero ellas nunca vienen como emprendedoras, entonces claro, hay una barrera hay sociocultural, religiosa que aun hoy día e España, sigue produciéndose” (H.T.12).

A modo resumen, la red 3 expone la relación existente entre los códigos relacionados con las diferencias del emprendimiento por razón de género.

### Red semántica 3. Diferencias en el emprendimiento por razón de género.



Fuente: Elaboración propia

Nota: (E) Enraizamiento: N° de citas que se asocian a cada código. (D) Densidad: N° de códigos asociados entre sí



El análisis relacional de los factores señalados, evidencia que el ámbito familiar es determinante respecto a las diferencias que se producen por razón de género en todos los ámbitos sociales y, por tanto, también en el emprendimiento femenino respecto al masculino.

La educación recibida modula el acceso a la formación y la elección de determinados estudios, igualmente modula la adquisición de competencias personales y labores, facilitando o por el contrario limitando el acceso a determinados sectores tradicionalmente masculinizados y condicionando a su vez el tipo de empresa que se crea.

De otro lado, la educación recibida también determinaría el rol de la mujer en la sociedad y dentro de la familia, condicionando a su vez las motivaciones y opciones para emprender.

Relacionado directamente con el ámbito familiar y la educación, se encuentra el entorno sociocultural.

En el caso de Lorca, la propia fisonomía del municipio hace que el ámbito rural predomine, la gran extensión del municipio, (1.677,61 Km), compuesto por 39 pedanías, con poblaciones que en algunos casos no superan los 50 habitantes por kilómetro cuadrado, contrasta con un núcleo urbano de extensión reducida, donde se concentra la mayor parte de la población, (el 64,6 %).

“El ámbito rural tan extenso que hay en la ciudad de Lorca, lo que limita el emprendimiento femenino es el contexto sociocultural de la zona, la limitación del propio entorno y cultura, en el ámbito urbano no sucede lo mismo” (M.R.A.20).

Estos dos ámbitos (rural y urbano) tan diferenciados, repercuten directamente en el emprendimiento femenino. En el ámbito rural se dan una serie de variables o factores que lo diferencian respecto al que se produce en el ámbito urbano.

### 6.3.2. Diferencias en función del entorno rural o urbano.

El contexto sociocultural se encuentra condicionado por el entorno físico, en función del entorno donde se desenvuelva la familia o la persona, rural o urbano, la educación transmitida será más o menos conservadora influyendo en el tipo de

emprendimiento y en las diferencias que pueden darse en función de género e inter género.

“La mujer del ámbito rural tiene una gran dependencia familiar, de lo que opina la familia, de lo que le han enseñado en el ámbito familiar, el peso de la casa. En la zona urbana, no, la educación y formación no es igual, si en el ámbito urbano la mujer se encuentra con un 30% de freno para emprender en el ámbito rural esta cifra sería el doble, El primer freno es su propia educación y a partir de ahí todo el contexto que le rodea” (M.R.A.20).

Del discurso de los entrevistados se desprende que la educación patriarcal se encuentra más arraigada y presente en el ámbito rural que en el urbano, así lo manifiesta una emprendedora perteneciente al perfil emprendedor antes de 2011, educada en una pedanía lorquina.

“Aquí la educación es machista en muchas familias, incluso las mujeres participan de ello, hay muchas mujeres que se educan bajo unas normas y miedos, que tienen que ser muy fuertes y muy seguras de sí mismas para vencer esas barreras. Cada vez lo hacen más, pero por ser nosotros un pueblo, llevamos retraso. No estoy hablando de la C/Corredera ni de la Avenida (centro urbano de Lorca) estoy hablando del campo, las pedanías, en el ámbito urbano quizá haya más igualdad entre hombres y mujeres” (M.E.9).

“... y luego aparte la mentalidad, los padres les dicen, pero ¿dónde te vas a meter? Hay mucho más machismo en el ámbito rural” (M.E.1).

La prevalencia de la educación patriarcal en el entorno rural, minoraría y dificultaría el emprendimiento de las mujeres respecto a los hombres y en comparación con las mujeres que se desenvuelven en un entorno urbano, donde mayoritariamente reciben una educación menos conservadora.

Otro de los factores que diferencian el emprendimiento rural del urbano son los recursos disponibles a los que tiene acceso el emprendedor/a rural para ejercer una determinada actividad.

Recursos disponibles.

Además de un factor diferenciador, los recursos endógenos son un condicionante para el emprendimiento femenino en el entorno rural. El predominio del sector primario, un sector masculinizado tradicionalmente, es un hándicap al que las mujeres del entorno rural se enfrentan y que las diferencia de las emprendedoras urbanas que tienen más posibilidades de emprender en diferentes sectores.

“No es lo mismo, en un entorno rural las emprendedoras tienen más limitaciones en el entorno rural, las emprendedoras del entorno urbano tienen más posibilidades, las mujeres del entorno rural emprende en sectores que tiene más a mano, está más limitada” (M.E.5).

“La mujer rural tiene unas características muy específicas y muy determinadas, no sé si hay mucha diferencia, pero el emprendimiento femenino de la mujer rural es un poquito diferente al de la mujer que vive en el centro urbano, el sector en el que emprende, la mujer rural emprende en unos sectores, que quizá no es políticamente correcto decirlo, pero mucho más cercanos al hombre. Sectores tradicionalmente masculinizados” (M.E.6).

“Lorca es también una población muy rural, el trabajo en el campo está muy presente y predomina el sector masculino, porque es un trabajo más rudo, ha sido algo que se ha llevado a cabo por los hombres. También hay ya muchas mujeres que están desarrollando un papel importante ya en ese ámbito, pero supongo que es algo en lo que se ira progresando. Yo tengo amigas que están en el mundo de la agricultura, pero les cuesta más trabajo, estamos hablando de perfiles poco habituales en las mujeres. Mi sector por ejemplo es muy femenino. En sanidad, pasa eso, en óptica por ejemplo el 95% son mujeres, entonces no noto tanto la diferencia, en ese tipo de sectores (masculinizados) es más complicado emprender y las mujeres sufren más las diferencias” (M.E.7).

Así mismo, el entorno reduciría las posibilidades de emprender en un sector distinto dentro del propio entorno rural, tal y como manifiestan un técnico, un representante de asociación empresarial y un representante sindical, respectivamente.

“Luego en otros sectores no tiene disponibilidad ni recursos necesarios para montar algo en el campo, sobre todo teniendo en cuenta que la mujer se dedica sobre todo a sectores como el de cuidados y comercios, en el ámbito rural es más difícil montarlo que en el ámbito urbano donde tiene un abanico mucho más amplio de posibilidades respecto al tipo de negocio o sector” (M.T.15).

“No emprende igual, aunque la voluntad sea la misma. Creo que el emprendimiento rural, hoy en día está más masculinizado que feminizado, donde se da más el emprendimiento femenino es en el entorno de las ciudades. Pero el emprendimiento femenino en el ámbito rural está muy centrado en la agricultura o en proyectos endógenos de la localidad en la que estén” (H.R.A.19).

“No es lo mismo, el tipo de comercio es diferente, en el campo no se pone una boutique, por ejemplo, el estilo de vida del campo es diferente, no es lo mismo vivir en el campo que en la ciudad, en el campo los comercios cubren los servicios básicos” (M.R.S.22).

Estas diferencias provocadas por el entorno rural, también se producen en cuanto a los servicios y recursos que ofrecen las distintas administraciones a las mujeres que quieren emprender en el ámbito urbano, en comparación con los que se ofrecen a las mujeres en el ámbito rural.

Acceso a la información.

La dificultad añadida para acceder a determinados recursos como la información o el asesoramiento por parte de las administraciones y de los diferentes agentes sociales relacionados con el emprendimiento se convierte en otro factor diferenciador y limitante de la actividad emprendedora de las mujeres en el ámbito rural en comparación con las mujeres y hombres del ámbito urbano.

“Es mucho más difícil en el ámbito rural, no tienen las mismas oportunidades ni los mismos servicios disponibles que las mujeres del ámbito urbano, entonces les cuesta muchísimo más trabajo, tienen menos acceso a la información acerca de cómo realizar cualquier trámite” (M.E.4).

El apoyo por parte de la administración a través de la orientación e información, así como, por parte de los diferentes agentes locales relacionados con el emprendimiento y la mujer, resultan necesarios para la puesta en marcha y viabilidad de una empresa más aun, cuando no existen referentes ni experiencia previa, pero se hace especialmente necesario en entornos como el rural donde las mujeres se encuentran con dificultades añadidas para poder emprender.

Otra diferencia se encuentra en las diferentes motivaciones que tendrían las mujeres para emprender en función de si el entorno es rural o urbano.

#### Motivaciones.

En relación con el menor acceso a los recursos y la educación recibida, algunos entrevistados encuentran que el emprendimiento rural femenino, es un emprendimiento motivado por la necesidad.

“Entiendo que el emprendimiento a nivel rural es más complicado, creo que se da en el caso de familias monoparentales, cuando se divorcian y dejan de depender económicamente del marido y necesitan ingresos” (M.E.6).

“Es un entorno de subsistencia y donde se genera un emprendimiento por necesidad, Creo que la gente que emprende en el entorno rural es por necesidad porque no puede moverse del pueblo y busca los recursos que tiene en el entorno. Más que un emprendimiento por motivación o voluntad, Cuando estamos en el entorno urbano el abanico y las posibilidades para emprender se amplía” (H.R.S.19).

#### Invisibilidad de la mujer rural.

El distanciamiento físico entre las distintas pedanías y entre estas y el núcleo urbano pone de relieve otro factor diferenciador y limitante respecto a las mujeres que emprenden en el entorno rural, la mayor invisibilidad de estas últimas en la sociedad.

Es bastante habitual, que aprovechando el aislamiento territorial de muchas pedanías y por tanto un menor control por parte de la autoridad laboral, en muchos casos a pesar de ser las mujeres las que dirigen y trabajan en el negocio, no están dadas de alta en la T.G.S.S ni en la A.E.A.T<sup>46</sup>, por lo que no constan legalmente en ningún lugar como emprendedoras.

Así lo refiere uno de los entrevistados pertenecientes al perfil técnico y otro perteneciente al perfil representante político.

---

<sup>46</sup> T.G.S.S( Tesorería General de la Seguridad Social)  
A.E.A.T(Agencia Estatal de Administración Tributaria)

“Si claro, también hay diferencias, en el ámbito rural quizá la mujer emprende mucho menos, de hecho de las usuarias que se atienden en orientación hay mujeres cuyo titular es el marido, tienen empresas pequeñas pues yo sé empresas agrícolas o ahora mismo se me está ocurriendo el caso de una usuaria que su marido tiene una empresa de productos agrícolas y ella estado trabajando muchísimos años dentro de esa empresa y quizá hace más funciones de gerente que el marido y sin embargo el titular de la empresa es el marido. Otro caso también de una usuaria que también llevaba unos veinte años trabajando en una empresa y el titular era el marido, sin embargo, la que llevaba la empresa era ella. Son casos más quizás de zona rural, en la zona urbana el tipo de emprendimiento que llevan las mujeres es distinto” (M.T.13).

“Yo creo que, en Lorca, en el ámbito de la mujer que es el que yo conozco, hay muchas mujeres muy trabajadoras y emprendedoras históricamente, sobre todo en el campo, lo que pasa es que no siempre se han visibilizado, son ellas las que trabajan, pero el titular del negocio es el marido o el hombre. Ellas no están dadas de alta, con todos los inconvenientes que ello le supone de cara a una jubilación o cualquier ayuda económica” (M.R.P.24).

La invisibilidad de la mujer rural repercute en la ausencia de reconocimiento social de su trabajo y en la ausencia de referentes femeninos, dificultando así el empoderamiento de las mujeres rurales y una educación en igualdad.

A colocación con la invisibilidad de la mujer emprendedora, nuevamente los referentes familiares son señalados como favorecedores del emprendimiento femenino, especialmente en entornos donde los referentes sociales, son más escasos que en el entorno urbano.

Referentes familiares.

Los referentes familiares respecto al emprendimiento femenino, son relevantes en un entorno como el rural, donde el sector económico predominante se encuentra muy masculinizado y la mujer tiene más dificultades para emprender que en un entorno urbano.

“En el entorno rural es más factible emprender en una empresa familiar por el contexto sociocultural, sin embargo, no lo es tanto en el entorno urbano. Que las hay, pero menos. Luego, también entra en juego la desigualdad social de mujeres emprendedoras. En el

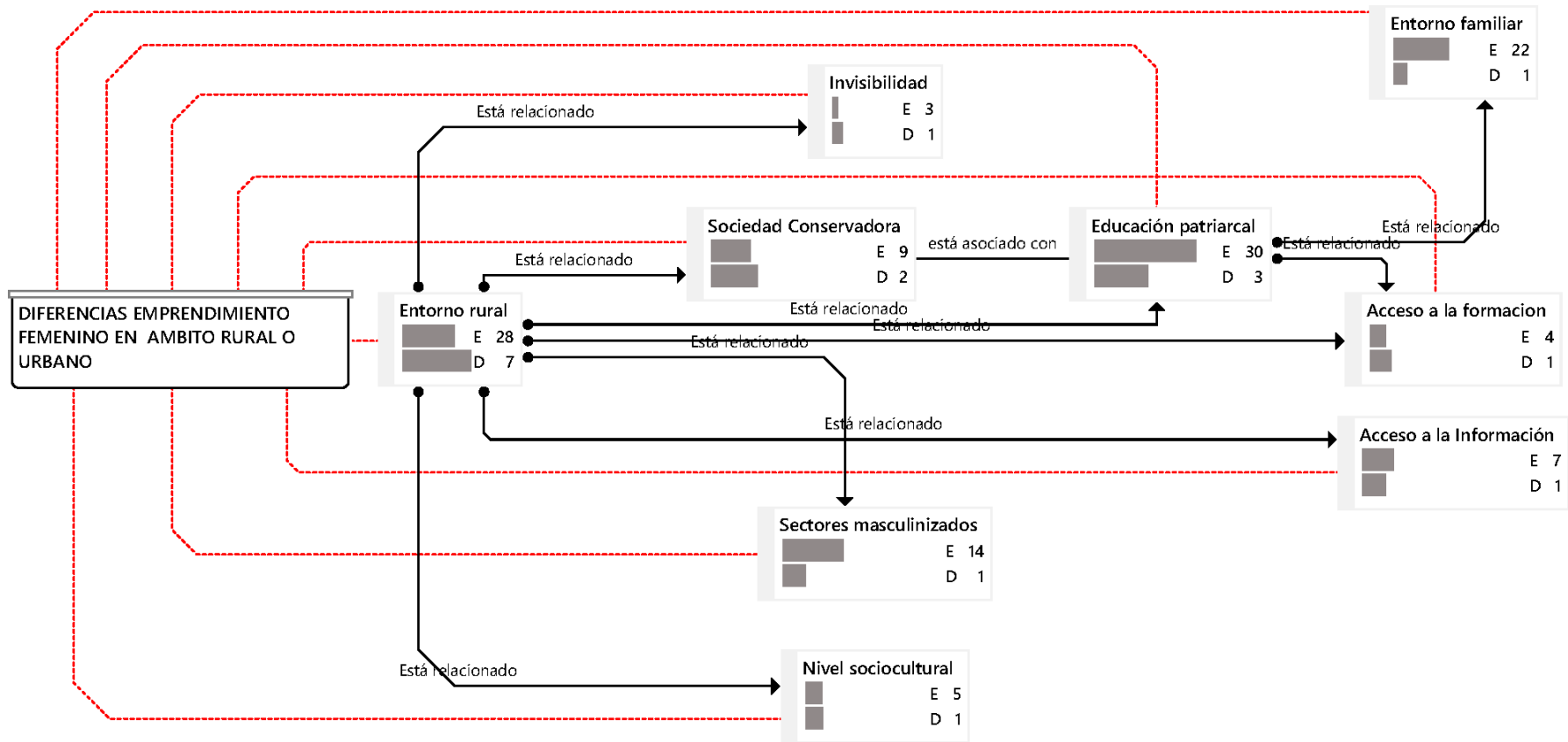
entorno rural si una hija ha visto a su madre siempre al frente del negocio familiar, es más factible que siga su ejemplo que si esto ocurre en el entorno urbano. Luego la idiosincrasia de la población, hay determinados sectores que están masculinizados o feminizados.

Estoy hablando de aquí, de personas que conozco, que nos fuimos a estudiar y luego hemos gestionado las tierras del padre porque o se puso enfermo y era la madre la que tuvo que tirar de ello y entonces tienen ese ejemplo. Pero claro, son todavía pioneras” (M.E.1).

El emprendimiento femenino en el entorno rural, se vería favorecido por el referente materno principalmente, naturalizando y normalizando a través de estos referentes, el emprendimiento de la mujer en un sector tan masculinizado.

Por último, la red 4 resume la relación de códigos a los que se han referido los entrevistados, relacionados con los factores diferenciadores y limitantes para el emprendimiento femenino en función del entorno donde se emprende.

Red semántica 4. Factores diferenciadores y limitantes para el emprendimiento femenino en función del ámbito o entorno donde se emprende.



Fuente: Elaboración propia.

Nota: (E) Enraizamiento: N° de citas que se asocian a cada código. (D) Densidad: N° de códigos asociados entre sí



#### VI.4. Ámbitos, variables y competencias que modulan el emprendimiento femenino.

En la adquisición de las competencias necesarias para realizar cualquier actividad, ya sea personal o profesional, intervienen en mayor o menor medida los diferentes escenarios o ámbitos en los que la persona interactúa o se desenvuelve, así como algunas de las variables que forman parte o se desprenden de dichos ámbitos.

Con la finalidad de conocer cuáles de estos ámbitos o variables repercuten en mayor o menor medida respecto a la adquisición de las competencias emprendedoras en la mujer, en este epígrafe, en primer lugar, se ponderan los ámbitos o escenarios resultantes de las cinco TT.GG.NN. realizadas previamente y que, en opinión de los entrevistados, podrían contribuir a explicar el emprendimiento femenino.

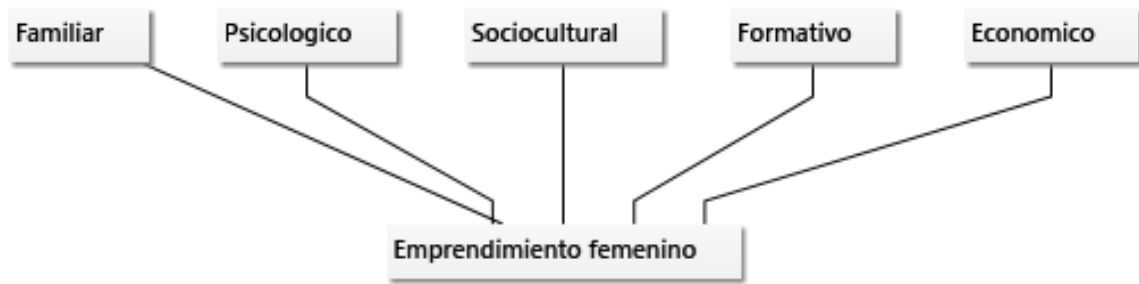
En segundo lugar, se ha desarrollado el mismo proceso de análisis con tomando en consideración algunas de las variables relacionadas con dichos ámbitos: formación, edad, educación recibida y rol de la mujer en la sociedad.

Por último, en un tercer momento, a los entrevistados se les proporcionaron unas tarjetas que contenían las 18 competencias incluidas en el E.C.I. con objeto de conocer la opinión de los mismos respecto a las competencias que, en su opinión, caracterizarían el emprendimiento por razón de género.

##### 6.4.1. Ponderación de los ámbitos resultantes de las TT.GG.NN. y su influencia en el emprendimiento femenino.

Los resultados de las cinco TT.G.NN. realizadas previamente a la entrevista, dieron como resultado una serie de variables que en opinión de los participantes modulaban el emprendimiento femenino en la ciudad de Lorca. Estas variables, se agruparon en cinco ámbitos: Socio-cultural, Económico, Familiar, Psicológico y Formativo, tal y como representa la figura 13.

Figura 13. Ámbitos que modulan el emprendimiento femenino.



Fuente: Elaboración propia.

Con objeto de contrastar la opinión de los participantes de las TT.GG.NN. con la de los participantes en las entrevistas, a estos últimos se les preguntó acerca cuál de los cinco ámbitos referidos, consideraban que modulan en mayor medida el emprendimiento femenino.

Un análisis de los resultados en función de los perfiles (ver tabla 60) revela que tanto las personas entrevistadas que emprendieron antes del 2011, en su mayoría mujeres, como los que emprendieron después, opinan que el ámbito familiar, es el más relevante respecto al emprendimiento femenino.

La misma opinión es compartida por un técnico, por dos representantes de asociaciones empresariales y por un representante político.

Solamente los entrevistados pertenecientes al perfil representantes sindicales, no consideran que este ámbito es el más influyente respecto al emprendimiento femenino.

Tabla 60. Ponderación de los ámbitos que modulan el emprendimiento femenino según los diferentes perfiles.

Perfil entrevistado	Ámbitos
<b>Emprendedor antes 2011</b>	<b>Ámbitos</b>
M.E.1	Sociocultural
M.E.2	Familiar
M.E.3	Familiar
M.E.4	Familiar
M.E.9	Familiar
M.E.10	Económico
M.E.11	Sociocultural
<b>Emprendedor después 2011</b>	<b>Ámbitos</b>
M.E.5	Familiar
M.E.6	Familiar
M.E.7	Familiar
H.E.8	Familiar
<b>Técnicos</b>	<b>Ámbitos</b>
H.T.12	Sociocultural
M.T.13	Económico
M.T.14	Económico
M.T.15	Familiar
<b>Representantes asociaciones empresariales</b>	<b>Ámbitos</b>
M.R.A.16	Psicológico
M.R.A.17	Familiar
H.R.A.18	Familiar
H.R.A.19	Formativo
M.R.A.20	Sociocultural
<b>Representantes sindicales</b>	<b>Ámbitos</b>
H.R.S. 21	Sociocultural
M.R.S.22	Económico
<b>Representantes políticos</b>	<b>Ámbitos</b>
H.R.P. 23	Familiar
M.R.P.24	Sociocultural

Fuente: Elaboración propia.

En función de género, el 50% de los hombres entrevistados (H.E.8, H.R.A 18 y H.R.P.23) coinciden con sus homólogas respecto al peso de este ámbito en el emprendimiento femenino. Por su parte, H.T.12 y H.R.S.21, opinan que es el ámbito sociocultural el que más determina dicho emprendimiento y solamente H.R.19 considera que el formativo es el más relevante.

Llama la atención que ninguno de los entrevistados alude al ámbito psicológico a excepción de M.R.A.16. Esto no implica que carezca de relevancia respecto al emprendimiento femenino, sino que según su criterio sería menos limitador.

Ámbito familiar.

El ámbito familiar se constituye como un factor diferencial en el emprendimiento de las mujeres con respecto al de los hombres.

Entre los condicionantes que interfieren en el emprendimiento femenino dentro del ámbito familiar, destacan el rol de cuidadora de la mujer y la dificultad que supone conciliar ese rol, con el ámbito laboral.

La mujer priorizaría el ámbito familiar frente al laboral, limitando así su incorporación y progresión en el mercado de trabajo, tanto si trabaja por cuenta ajena como si emprende.

“... en el tema de la mujer, el ámbito familiar sigue pesando mucho, hablo por experiencia propia, sigue pesando mucho” (M.R.A.17).

“... creo que es el propio núcleo familiar quien limita el emprendimiento al decidir quien trabaja y quien se queda con los hijos. No es una conciliación familiar por el mundo laboral, es una conciliación por la familia, que es quien decide” (H.R.A.18).

El entorno familiar también modularía la adquisición o no, de determinadas competencias relacionadas con la personalidad y las habilidades sociales, el acceso a la formación y el emprendimiento de la mujer.

“... familiar, la educación que tu recibes en tu casa va a condicionar todo, si te dicen tú tienes que estudiar para ser una persona independiente o para emprender te va a influir y condicionar en el resto de ámbitos” (M.R.A. 20).

La inferencia del entorno familiar en el caso de las mujeres, se podría relacionar o ser causa de la sobreprotección hacia las mismas, debido entre otras causas, a una educación patriarcal y conservadora o a un entorno sociocultural determinado.

Por todo ello, se observa que la mayor limitación respecto al emprendimiento femenino, así como del desarrollo personal de las mujeres, procede del entorno más cercano, la familia, así como de los estereotipos y prejuicios causados por el entorno sociocultural. En el caso de la ciudad de Lorca, este efecto modulador se vería más acentuado debido a la prevalencia del ámbito rural, donde la educación patriarcal aún tiene más peso y la sociedad es más conservadora.

De otro lado, los referentes familiares vuelven a ser identificados como positivos para paliar esta situación, especialmente en el ámbito rural donde el emprendimiento es mayoritariamente masculino.

“La educación recibida es fundamental, los referentes familiares son importantes”  
(H.R.A.19).

#### Ámbito económico.

Tras el ámbito familiar, el ámbito económico es en opinión de una emprendedora, dos de los cuatro técnicos entrevistados y un representante sindical, el más importante o el que más modularía el emprendimiento femenino. En base a su experiencia laboral, consideran que el mayor problema que se encuentran las mujeres que quieren emprender está relacionado con la falta de capital o la dificultad para obtener financiación, lo que frenaría el emprendimiento.

“De mis usuarias, el principal factor es este, el económico, hay muchas mujeres que dirían yo me plantearía esto como alternativa, pero ¿cómo? ¿Cómo lo hago? y aparte sí que hay ayudas económicas, sí que las hay pero las ayudas económicas no se dan al principio de la actividad empresarial, no se facilitan al principio y creo que eso es lo que falla, se te dan después, entonces o tienes algún colchón de dónde tirar o ahorros de dónde tirar, a alguien que te ayude económicamente, que te financie la empresa o ese paso no lo puedes dar por muy pequeña que sea la empresa, porque me imagino que en trámites administrativos también un pico se te va, un dinero se te va. Entonces yo creo

que el principal factor, por el tiempo que llevo yo trabajando, te diría que es el económico” (M.T.13).

Resulta llamativo que solamente una de las entrevistadas pertenecientes al perfil emprendedor se refiera al ámbito económico como el más determinante para el emprendimiento. El motivo podría encontrarse en el concepto de aspectos económicos donde se podría distinguir entre la mayor o menor facilidad con la que se encuentra el emprendedor para acceder al capital necesario e iniciar un negocio, y las ayudas por parte de la administración para incentivar el emprendimiento y en todo lo referente a ventajas fiscales que faciliten la viabilidad y perdurabilidad del negocio.

La falta de apoyo institucional entendido como beneficios o exenciones fiscales, si es señalado como un factor limitante por parte de los emprendedores.

“hay que dar facilidades desde la administración, yo siempre digo lo mismo, los empresarios no queremos subvenciones, queremos facilidades.” (H.R.A.18).

Se podría concluir respecto a este ámbito que, si bien el aspecto económico es relevante para la puesta en marcha de un negocio, para el emprendedor no resulta tan determinante como los aspectos fiscales que sí van a condicionar el funcionamiento y perdurabilidad de la empresa una vez constituida.

#### Ámbito Sociocultural.

En cuanto al ámbito sociocultural, obtiene la misma valoración, que el ámbito económico. El 20% de los entrevistados opinan que este ámbito es el que más modula el emprendimiento femenino.

Entre los factores que constituyen el ámbito sociocultural y los que aluden los entrevistados, se encuentran los referentes sociales, la cultura empresarial del contexto y un factor no muy importante, las relaciones personales y la red de contactos.

“El ámbito sociocultural, considero que es importantísimo, si en el entorno en que te mueves, tienes referencias de otros emprendedores, tienes conocimiento para acceder a asesoramiento de como emprender, detectar necesidades, tienes relaciones sociales...” (M.E.11).

“Limita no tener referencias, porque cuando ves mujeres que lo han conseguido te animas y dices yo también puedo, eso es sociocultural” (M.R.P.24).

Las relaciones sociales y la red de contactos, son especialmente relevantes para el buen funcionamiento de un negocio y están directamente relacionadas con la adquisición de determinadas competencias y habilidades sociales, muchas de ellas transmitidas desde el ámbito familiar y cultural.

En el caso de las mujeres y en determinados entornos socioculturales, estas competencias y habilidades sociales, no les son transmitidas debido a una educación patriarcal en la que se transmiten determinadas competencias o habilidades en función de género.

Por todo ello, nuevamente los referentes se constituyen como un factor determinante para el fomento del emprendimiento y un primer paso para lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Directamente relacionado con la adquisición o no, de las competencias y las habilidades sociales a las que se ha hecho referencia se encuentra el ámbito psicológico.

Ámbito Psicológico.

Respecto al ámbito psicológico, solamente uno de los entrevistados, (M.T.16) perteneciente al perfil técnicos y profesionales, considera que este ámbito es el más relevante, señalando que se encuentra relacionado con el ámbito familiar y el rol de la mujer en la sociedad.

“... yo creo que el psicológico es el principal, ellas mismas se subvaloran, aparte fíjate, lo raro es que cuando ven a una mujer que tiene otros cargos o tiene otras cosas, sí que se alegran, sí que veo yo que lo ven como positivo, y hablando con ellas, consideran que sí pueden hacerlo, pero cuando vuelven a su vida normal, en una reunión normal o en otro sitio ya no” (E.16).

La seguridad en las capacidades o habilidades que se poseen, es un elemento que diferencia el emprendimiento entre hombres y mujeres y que modula todos los ámbitos vitales. La falta de autoestima o de autoconfianza de las mujeres, son en opinión de los entrevistados, dos de las competencias de las que carecen las mujeres mayoritariamente.

Ambas competencias son muy importantes para llevar a cabo el emprendimiento y, si bien se pueden aprender, cabe señalar que vienen determinadas en gran medida por la educación recibida en el ámbito familiar, así como, por el rol que la mujer desempeñe dentro de la familia y en la sociedad.

La adquisición de determinadas competencias, además de con la educación recibida en el ámbito familiar se encuentra relacionada con la formación, puesto que el total de competencias adquiridas en ambos ámbitos modulará la mayor o menor proyección en el ámbito laboral.

Ámbito formativo.

El ámbito formativo ha sido señalado como el más relevante para el emprendimiento femenino solamente por uno de los entrevistados (H.R.A.19) perteneciente al perfil técnicos y profesionales.

No obstante, cabe señalar que si bien el entrevistado, selecciona la formación en primer lugar, de su discurso se desprende, que las competencias para llevar a cabo el emprendimiento tendrían una mayor ponderación, pues subraya que aun teniendo formación, si no se tienen las competencias necesarias para emprender no es posible hacerlo.

“Emprender, no solo es formación, es tener actitudes, carácter emprendedor, si eso no lo tienes es difícil emprender. Emprender tiene un cierto carácter de atrevimiento y si no lo tienes innato posiblemente nunca lo vas a hacer. Hay otras variables que está en el entorno del emprendimiento que tienes que tenerlas. Puedes tener una edad, educación y formación adecuadas para hacerlo, pero si no tienes estas cualidades no vas a iniciar el proyecto” (E.19).

Así lo considera también otro de los entrevistados pertenecientes al perfil emprendedor antes de 2011.

“Con carácter general, considero que, para emprender, se necesita crear una idea, ser auténtico, poner pasión en lo que se hace, arriesgarse, perseverar, aprender de tus errores, y seguir sin desanimarse y esto se tiene que dar tanto si el que emprende es un hombre o una mujer” (M.E.11).



En el lado opuesto, pero a colación con la importancia de las competencias en el emprendimiento, H.R.S.21, considera que el ámbito formativo es el menos influyente de los cinco ámbitos a los que se ha hecho referencia, pues muchas personas que emprenden con éxito, lo hacen sin formación, pero en su lugar, poseen unas competencias determinadas que facilitan el emprendimiento.

“conozco a emprendedores que “no saben hacer la o con un canuto”, indistintamente de que sean hombre o mujer, pero que en cambio han tenido unas habilidades que llama mucho la atención y que te sorprenden y han sabido sacar adelante un negocio que en circunstancias similares un hombre quizá no habría sido capaz” (H.R.S.21).

En síntesis, respecto a los aspectos formativos, se podría concluir que no siendo esenciales para el emprendimiento, sí son necesarios para emprender en determinados sectores tanto para hombres como para mujeres, y también para equilibrar la presencia femenina en sectores tradicionalmente masculinizados.

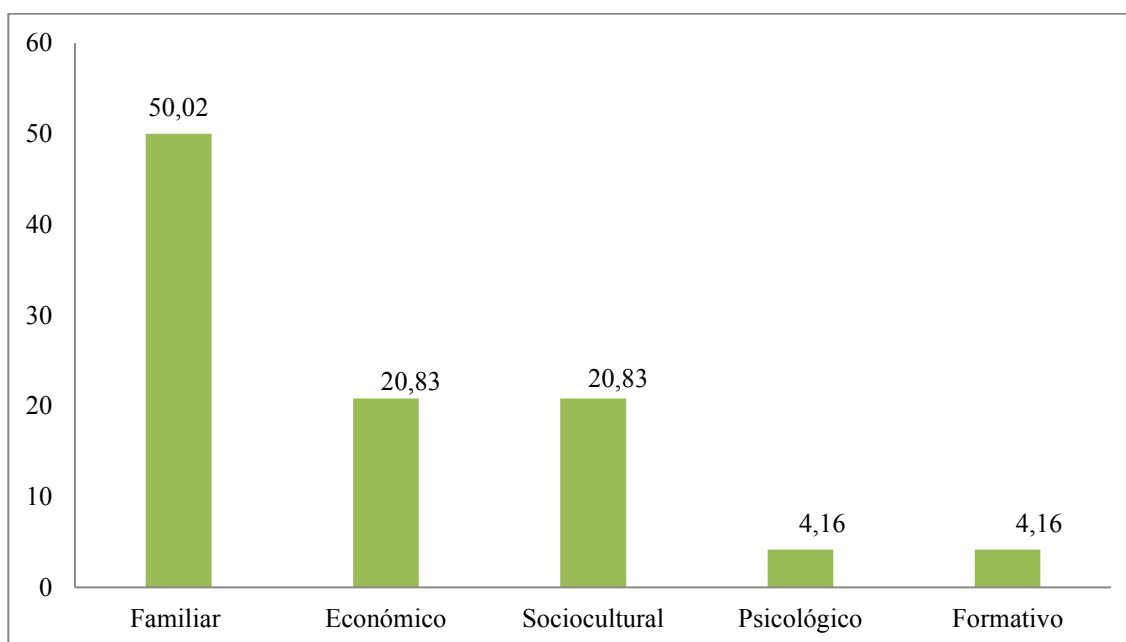
De otro lado, la formación en competencias se revela como necesaria para cualquier proyecto empresarial, bien como complementarias a la formación reglada o bien como parte de la misma.

A continuación, y a modo resumen, el gráfico 8, representa los porcentajes<sup>47</sup> obtenidos por cada uno de los ámbitos señalados.

---

<sup>47</sup> Porcentajes obtenidos respecto al número total de participantes en la entrevista (24)

Gráfico 8. Ámbito más importante para el emprendimiento femenino (%).



Fuente: Elaboración propia.

En síntesis, se puede concluir que, si bien todos los ámbitos van a repercutir y modular el emprendimiento femenino en mayor o menor intensidad, el familiar se configura como el más influyente, pues transversalmente, modula el resto de ámbitos.

El ámbito familiar junto con el ámbito sociocultural, determinaría la educación recibida, las competencias adquiridas y la formación seleccionada por las mujeres, igualmente, sería facilitador del emprendimiento a través de los referentes femeninos y la disponibilidad de una red social y de contactos, especialmente necesarios en determinados entornos o ámbitos geográficos.

#### 6.4.2. Ponderación de variables que modulan el emprendimiento en la mujer.

Con objeto de conocer la opinión de los entrevistados acerca de que variables relacionadas con los ámbitos señalados anteriormente consideran que son más limitantes para el emprendimiento de la mujer, a los entrevistados se les facilitó una relación con las siguientes variables.

La tabla 61 refleja la opinión de los entrevistados, en cuanto a la mayor o menor importancia que dichas variables, tienen respecto al emprendimiento femenino.

Tabla 61. Variables que repercuten en el emprendimiento femenino.

Emprendedor antes 2011	Variables
M.E.1	Educación recibida
M.E.2	Formación
M.E.3	Educación recibida
M.E.4	Rol social de la mujer
M.E.9	Rol social de la mujer
M.E.10	Educación recibida
M.E.11	Formación
Emprendedor después 2011	Variables
M.E.5	Educación recibida
M.E.6	Rol social de la mujer
M.E.7	Rol social de la mujer
H.E.8	Educación recibida
Técnicos	Variables
H.T.12	Rol social de la mujer
M.T.13	Formación
M.T.14	Rol social de la mujer
M.T.15	Rol social de la mujer
Representantes asociaciones empresariales	Variables
M.R.A.16	Formación
M.R.A.17	Formación
H.R.A.18	Educación recibida
H.R.A.19	Educación recibida
M.R.A.20	Rol social de la mujer
Representantes sindicales	Variables
H.R.S.21	Rol social de la mujer
M.R.S.22	Formación
Representantes políticos	Variables
H.R.P.23	Rol social de la mujer
M.R.P.24	Educación recibida

Fuente: Elaboración propia.

Educación recibida en el ámbito familiar.

Del total de entrevistados, nueve pertenecen al perfil emprendedores, y cuatro al perfil técnicos y representantes, han considerado que la educación recibida es la variable más importante y ninguno de los entrevistados, opina que es la que tiene menor importancia o influencia en el emprendimiento femenino.

“...para mí el importante es la educación recibida que te diría que es casi el mismo que el rol de la mujer, porque la educación te va a marcar tu rol, aunque luego te puedes revelar a ese rol” (E.1).

“La educación recibida, tenemos una educación sexista” (E.24).

Del discurso de los entrevistados se desprende que la educación recibida dentro del ámbito familiar, determina en gran medida el rol que va a desempeñar la mujer en su vida social y laboral.

Si la educación es patriarcal o conservadora, el rol que ejerce la mujer en la familia y en la sociedad bajo este paradigma sería más limitante que el rol que ejercen las mujeres que reciben una educación en igualdad, poniendo a las primeras en desventaja para lograr una igualdad efectiva en el mundo laboral con respecto a los hombres, pero también con respecto a las mujeres que reciben una educación sin sesgo de género.

Rol social de la mujer.

La educación recibida como se ha visto anteriormente condiciona el rol de la mujer en la sociedad y en el ámbito laboral, tal y como señalan los entrevistados.

“El rol de la mujer en la sociedad sería lo primero, a pesar de lo que hemos avanzado, con la edad que tengo por lo menos nuestra generación, se supone que hemos avanzado, pero lo que hemos hecho ha sido cargarnos más de trabajo” (E.4).

“Para mí el rol de la mujer en la sociedad, es el más importante, repercute en la educación recibida y en la formación” (E.15).

Todas las personas asumen diferentes roles en función del ámbito en el que se desenvuelvan. La priorización de unos sobre otros determina la evolución o progresión en

el ámbito laboral. En el caso de las mujeres que han recibido una educación patriarcal, el rol que primaria sería el de cuidadora, anteponiendo así el ámbito familiar al laboral.

La priorización del rol de cuidadora limitaría el acceso al mundo laboral, las condiciones laborales en las que trabajan las mujeres y la progresión de carrera de las mismas, perpetuando así las desigualdades que se producen en el mercado laboral por razón de género.

Formación.

Respecto a la variable formación, los entrevistados le han otorgado la misma importancia que al rol social.

Los entrevistados que así opinan, asocian el nivel de formación, al tipo de emprendimiento femenino, considerando que en función de este, la mujer emprende en un determinado sector u otro. Bajo este planteamiento, a más nivel formativo, la mujer diversificaría más su emprendimiento y optaría a más sectores aparte de los tradicionalmente feminizados.

“... la formación es lo principal, para todo, pero para montar una empresa es básico...el nivel educativo que tenga una mujer, que tenga estudios superiores creo que hace que se diversifique el tipo de empresa, no sé si me explico lo que quiero decir. Que cuando estamos hablando de mujeres con poco nivel formativo, el tipo de empresa suele ser comercio, imagen personal todo lo relacionado con eso y poco más. Cuando ya saltamos a estudios universitarios el tipo de empresa ya se diversifica...en función de la formación que una mujer pudiera tener pues eso va relacionado con el tipo de empresa que puede llegar a crear”. (M.E.13).

En último lugar, la edad es una variable que también modula el emprendimiento, como por ejemplo las mujeres que a menudo interrumpen su vida laboral para ser madres en un periodo determinado de sus vidas y que cuando deciden reincorporarse de nuevo al mercado laboral se encuentran con determinadas dificultades o limitaciones relacionadas con la edad.

Edad.

La variable edad, solamente es considerada como la más influyente para el emprendimiento femenino, por dos de los entrevistados pertenecientes ambos al perfil emprendedor (M.E.5, M.E.10).

De un lado M.E.5, es menor de 30 años y considera que la juventud es un hándicap para emprender pues se encuentra con la falta de apoyo del entorno familiar y social que consideran que no está capacitado o le falta experiencia.

“Creo que la edad es importante, una chica de veinte años puede querer emprender, pero a lo mejor no lo hace por su propio entorno, ella puede tener la idea y las bases, pero le dicen ¿dónde vas? Intenta primero encontrar un trabajo por cuenta ajena y si no es posible pues ya emprendes” (M.E.5).

De otro lado M.E.10, mayor de 50 años, considera que, a partir de determinada edad, no compensa emprender si no existe un relevo generacional

“La edad es un hándicap, yo sigo con tanta fuerza porque sé que tengo el respaldo de mi hija que es la que va a seguir con la empresa, pero muchas veces me meto en unos embolados que pienso que no tengo necesidad, yo ya tengo suficiente para vivir bien y estar tranquila, porque ya soy mayor y entonces si no tienes a alguien que te respalde y que venga detrás no te compensa” (M.E.10).

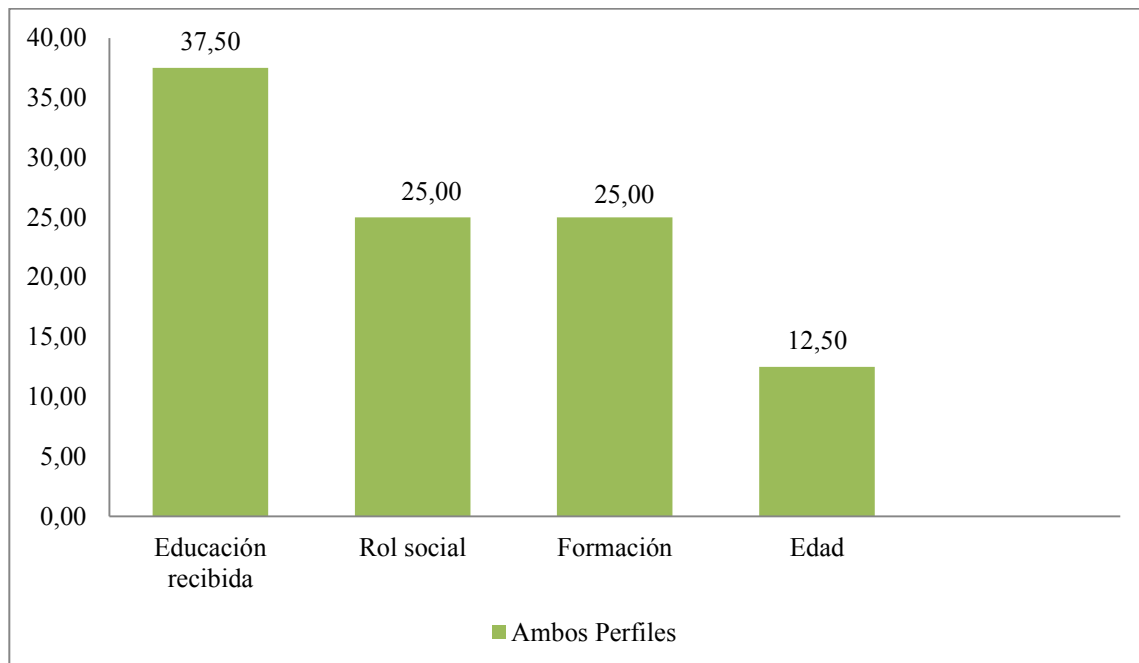
Por contra, un entrevistado perteneciente al perfil técnico, opina en base a los usuarios que atiende que no es una variable que limite el emprendimiento femenino.

“... y el tema de la edad, la verdad es que por la gente que nosotros atendemos aquí, sí que es verdad que a lo mejor acude gente más joven por el tema del conocimiento de ayudas, pero también hemos tenido mujeres mayores de cuarenta y cinco años que han emprendido, que han intentado por lo menos emprender su negocio y no le ha ido mal” (M.T.14).

Se podría concluir que la subjetividad de cada persona va a determinar la relevancia de la edad en cuanto al emprendimiento, no obstante, tanto en el caso de personas muy jóvenes como en el de personas con una edad avanzada, el apoyo dentro del ámbito familiar se revela como condicionante para ello.

A continuación, en el gráfico 9, se representan los porcentajes<sup>48</sup> en función del perfil y variables señaladas como más importantes para el conjunto de los entrevistados.

Gráfico 9. Variables que pueden modular el emprendimiento femenino para el conjunto de los entrevistados (%)



Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos en cuanto a las variables que más modulan el emprendimiento femenino, vienen a reafirmar y complementar los obtenidos respecto a los ámbitos que más influencia tienen en el emprendimiento de la mujer. Así pues, constatan la importancia del ámbito familiar en el emprendimiento femenino, ya que dentro del mismo se determinan -entre otras- las variables educación recibida y rol de la mujer, que son las que mayor ponderación han obtenido.

#### 6.4.3. Competencias emprendedoras en función de género ECI.

De entre los objetivos específicos de este trabajo, el análisis competencial del perfil de la mujer emprendedora, se constituye como uno de los más relevantes. Por ello, y partiendo del carácter diferencial que existe entre el emprendimiento masculino y femenino, a través del modelo ECI (Emocional Competente Inventory)<sup>49</sup> se les ha

<sup>48</sup> Porcentajes obtenidos respecto al número total de entrevistados pertenecientes al perfil emprendedores (11) respecto al número total de entrevistados pertenecientes al perfil técnicos y representantes (13) y respecto al número total de participantes en la entrevista (24).

<sup>49</sup> Con el fin de identificar detalladamente las competencias referidas, al entrevistado se le facilitó un anexo con una relación con 18 competencias para que seleccionara las que considerase más relevantes en función

preguntado a los participantes acerca de las competencias que, en su opinión, caracterizan el emprendimiento femenino, las que caracterizan el emprendimiento masculino y las que son comunes a ambos.

El propósito de realizar un análisis comparativo en función de género, ha sido detectar las competencias que destacan o prevalecen, tanto en las mujeres emprendedoras como en los hombres emprendedores, y que serían susceptibles de fomentarse desde diferentes ámbitos, a fin de potenciar y mejorar el emprendimiento femenino desde el punto de vista competencial.

Para el análisis cuantitativo de los datos, se ha seguido la estructura o dimensiones en las que se divide el ECI:

#### Dimensión 1 Autoconocimiento Personal.

Esta dimensión comprende las competencias 1. conciencia emocional, reconocimiento de las propias emociones y sus efectos; 2. autoevaluación conocimiento de las fortalezas y limitaciones de uno mismo y 3. autoconfianza sentido de autoestima y de las capacidades personales propias.

Este grupo de competencias, indaga acerca de la repercusión que el grado de conocimiento personal, tiene sobre la actividad emprendedora.

#### Dimensión 2. Autogestión.

Compuesta por las competencias 4. autocontrol emocional: contención de emociones e impulsos nocivos; 5.transparencia: integridad y actuación congruentemente con los propios valores; 6. adaptabilidad: flexibilidad ante los cambios.; 7. logro: impulso por satisfacer y mejorar objetivos propios de la excelencia; 8.iniciativa: disposición para actuar sobre las oportunidades que se presentan y 9.optimismo: capacidad para insistir en la consecución de objetivos pese a obstáculos.

#### Dimensión 3. Conciencia Social.

---

de la variable género. Dicha relación, está basada en la adaptación que del modelo ECI realizada por Olaz y Ortiz (2016).



Esta dimensión contiene competencias especialmente relevantes, pues la interrelación del emprendedor con su entorno o contexto va a determinar el emprendimiento fomentándolo o inhibiéndolo.

Abarca las competencias 10 empatía: capacidad para interiorizar sentimientos y perspectivas de los demás actuando activamente en sus preocupaciones; 11 conciencia organizacional: capacidad para interpretar corrientes emocionales de un grupo y relaciones de poder existentes; 12 orientación al servicio: anticipar, reconocer y satisfacer las necesidades de los clientes.

#### Dimensión 4. Gestión de las Relaciones Interpersonales.

El éxito de una empresa, se debe a la conjugación de muchas variables, pero entre las más importantes, se encuentra la labor directiva, esta gestión, va a determinar la motivación o implicación de los trabajadores con la empresa y por tanto la productividad y perdurabilidad de la misma.

Relacionadas con el estilo de dirección, se encuentran las competencias que componen esta dimensión: 13: desarrollo de personas: detección de las necesidades de desarrollo de las personas así como el fortalecimiento de sus capacidades; 14 liderazgo inspirador: inspirar a las personas bajo un liderazgo efectivo; 15 catalizar el cambio: iniciar o propulsar la gestión del cambio; 16 influencia: implantar actividades orientadas a la persuasión; 17 gestión de conflictos: negociación y resolución de desacuerdos; 18 trabajo en equipo: trabajar con otros hacia metas compartida. crear sinergia de grupo en la búsqueda de objetivos colectivos.

#### 6.4.4. Resultados.

La tabla 62, refleja la opinión o percepción que los entrevistados tienen acerca de las competencias que caracterizan a las mujeres emprendedoras, a los hombres emprendedores o las que son comunes a ambos.

Tabla 62. Competencias emprendedoras (%).

COMPETENCIAS		Perfil 1 y 2			Perfil 3,4,5 y 6			Media todos los perfiles		
		Mujeres	Hombres	Ambos	Mujeres	Hombres	Ambos	Mujeres	Hombres	Ambos
D.1	1. CONCIENCIA EMOCIONAL	72,73	0	27,27	66,67	8,33	25	69,57	4,35	26,09
	2. AUTOEVALUACIÓN	54,55	18,18	27,27	41,67	8,33	50	47,83	13,04	39,13
	3. AUTOCONFIANZA	27,27	63,64	9,09	33,33	41,67	25	30,43	52,17	17,39
D.2	4. AUTOCONTROL EMOCIONAL	9,09	63,64	27,27	50	25	25	30,43	43,48	26,09
	5. TRANSPARENCIA	27,27	9,09	63,64	41,67	0	58,33	34,78	4,35	60,87
	6. ADAPTABILIDAD	54,55	0	45,45	41,67	25	33,33	47,83	13,04	39,13
	7. LOGRO	27,27	27,27	45,45	41,67	16,67	41,67	34,78	21,74	43,48
	8. INICIATIVA	36,36	27,27	36,36	33,33	16,67	50	34,78	21,74	43,48
D.3	9. OPTIMISMO	36,36	0	63,64	50	16,67	33,33	43,48	8,7	47,83
	10. EMPATÍA	81,82	9,09	9,09	83,33	8,33	8,33	82,61	8,7	8,7
	11. CONCIENCIA ORGANIZACIONAL	63,64	27,27	9,09	50	16,67	33,33	56,52	21,74	21,74
D.4	12. ORIENTACIÓN DE SERVICIO	72,73	0	27,27	41,67	8,33	50	56,52	4,35	39,13
	13. DESARROLLO DE PERSONAS	27,27	18,18	54,55	41,67	16,67	41,67	34,78	17,39	47,83
	14. LIDERAZGO INSPIRADOR	9,09	72,73	18,18	25	41,67	33,33	17,39	56,52	26,09
	15. CATALIZAR EL CAMBIO	18,18	18,18	63,64	50	8,33	41,67	34,78	13,04	52,17
	16. INFLUENCIA	18,18	36,36	45,45	33,33	16,67	50	26,09	26,09	47,83
	17. GESTIÓN DE CONFLICTOS	63,64	0	36,36	58,33	8,33	33,33	60,87	4,35	34,78
	18. TRABAJO EN EQUIPO Y COLABORACIÓN	36,36	0	63,64	33,33	8,33	58,33	34,78	4,35	60,87

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se realiza un análisis descriptivo de las competencias más destacadas por los participantes, en cada una de las dimensiones señaladas anteriormente referidas.

Los resultados ponen de manifiesto una primera constatación, no se dan diferencias significativas entre los diferentes perfiles entrevistados en cuanto a la percepción de las competencias en función de género.

Dentro de la primera dimensión, “Autoconocimiento personal” los entrevistados consideran que las mujeres emprendedoras destacan o poseen en más medida que los hombres, habilidades y competencias relacionadas con la conciencia social.

De otro lado, desde su percepción, los hombres destacarían en competencias relacionadas con el autoconocimiento personal (dimensión 1).

Tal y como se aprecia en la tabla 62, un alto porcentaje (72,7%) de las componentes del perfil 1 emprendedor y un 69,57% de los que componen el perfil, 3, 4,5 y 6, consideran que la mujer emprendedora se caracteriza por tener una mayor conciencia emocional y autoconocimiento, es decir que las mujeres emprendedoras tendrían un alto grado de conocimiento de sus emociones y de la repercusión que las mismas puede tener en su comportamiento.

Si bien este alto grado de autoconocimiento personal debería redundar en una mayor autoconfianza y autocontrol emocional (dimensión 2), resulta llamativo que estas dos competencias sin embargo, son atribuidas a los hombres emprendedores en un alto porcentaje (63,64% en el caso de los perfiles 1 y 2 y 52,17% en el caso de los perfiles restantes) esta valoración podría relacionarse con la vigencia de estereotipos por razón de género, en base a los cuales las mujeres no son percibidas como personas seguras de sus capacidades y habilidades contrariamente, a la percepción que se tiene respecto a los hombres.

El contexto sociocultural y la distinta educación emocional recibida en función de género, también podrían ser la causa de un mayor o menor desarrollo de las competencias relacionadas con las emociones.

En cuanto al resto de competencias que componen la dimensión 2 (transparencia, logro, iniciativa y optimismo) en opinión de los entrevistados son atribuibles a ambos

géneros, argumentan que dependen o se desarrollarían en función del carácter e idiosincrasia de la persona, más allá del género. No obstante, los porcentajes obtenidos les otorgan a las mujeres una mayor capacidad de adaptación, iniciativa y optimismo que a los hombres.

Estas últimas competencias se encuentran directamente relacionadas y podrían integrarse en el concepto de resiliencia, entendida esta como la capacidad de adaptación a las circunstancias junto con una actitud positiva para lograr un objetivo. Esta actitud, podría desarrollarse en un porcentaje mayor en las mujeres entre otros motivos por el rol de cuidadora asignado a estas tradicionalmente y la necesidad de compaginar los ámbitos familiar y laboral.

En cuanto a la dimensión 3, conciencia social, el resultado final, otorga mayoritariamente a las mujeres las tres competencias incluidas en la misma: siendo seleccionadas por el 82.61% empatía y por el 56.52%, orientación al servicio y conciencia organizacional.

Las tres competencias referidas son esenciales en el actual entorno socioeconómico y en el emprendimiento, las tres forman parte de las habilidades sociales, tan importantes para gestionar correctamente las relaciones personales y profesionales.

La prevalencia de estas competencias en las mujeres emprendedoras respecto a los hombres emprendedores, también podría relacionarse o ser consecuencia de un aprendizaje de género diferencial.

Al igual que ocurría con la conciencia emocional, las mujeres tendrían necesidad de buscar más apoyo social que los hombres para poder compaginar diferentes ámbitos vitales y ello haría que desarrollasen en mayor medida las competencias relacionadas con la conciencia social.

Por último, entre las competencias que componen la dimensión 4 “gestión de las relaciones”, el 56,52% de los entrevistados ha señalado la competencia liderazgo como característica de los hombres emprendedores, mientras que el 60,87% opina que la competencia gestión de conflictos sería más característica de las mujeres emprendedoras.

Esta percepción, podría estar relacionada con la escasa presencia de mujeres en puestos de alta responsabilidad y con la invisibilidad de las mujeres directivas.

Igualmente se podría asociar con los estereotipos por razón de género, donde al hombre se le atribuyen cualidades relacionadas con el poder.

A modo resumen, para el conjunto de los entrevistados las competencias que más caracterizan a las mujeres emprendedoras serían: conciencia emocional, orientación al servicio, empatía, conciencia organizacional y gestión de conflictos.

De otro lado, opinan que los hombres emprendedores, poseen en mayor medida, las competencias Autoconfianza, Autocontrol y Liderazgo.

#### VI.5. Prospectiva.

En este epígrafe se reflejan en primer lugar las soluciones o medidas aportadas por los entrevistados y que podrían dar solución a las limitaciones o condicionantes negativos para emprender en general y para el emprendimiento femenino en particular en la ciudad de Lorca. En segundo lugar, se hace referencia a las perspectivas de futuro de la localidad en cuanto a la situación socioeconómica y el emprendimiento.

##### 6.5.1. Soluciones propuestas para dinamizar la economía y el emprendimiento en Lorca.

Los entrevistados consideran que, desde las distintas administraciones o instituciones, se deberían adoptar diversas medidas, principalmente dentro de los ámbitos educativo, formativo y económico.

#### Ámbito educativo.

En este ámbito las medidas propuestas se refieren en primer lugar a la necesidad de implantar medidas políticas con perspectiva de género, que incidan en los valores y educación en igualdad desde la infancia y en todos los ámbitos sociales.

“... al final para que un país funcione tienes que educar en igualdad. Creo que el problema de base es la educación” (M.E.5).

“... porque los políticos tienen que ponerse las pilas, empezando por la educación y siguiendo por las subvenciones, porque tiene que ofrecer un incentivo para emprender” (M.E.10).

“... desde niños intentar luchar contra los roles sociales que hay porque los estereotipos no se rompen con treinta años, desde el ámbito educativo se debe fomentar la igualdad y romper el estigma y rol que tiene la mujer en la sociedad” (M.T.15).

“Educación parental, antes de tener hijos, enseñar a educar en igualdad, y luego en las escuelas y toda la formación reglada. Una vez que educas en igualdad puedes hablar de autoempleo femenino” (E.20).

El ámbito educativo se encuentra interrelacionado con el ámbito formativo, ambos se retroalimentan y son consecuencia el uno del otro.

Ámbito formativo.

La necesidad de nuevas políticas relacionadas con el fomento de la cultura emprendedora o del emprendimiento desde la educación reglada, es otra de las medidas que los entrevistados consideran necesarias.

“Políticas educativas relacionadas con el emprendimiento en los colegios, para que los niños supieran que es una empresa y que el día de mañana puede ser su propio jefe independientemente de que seas chico o chica” (M.E.5).

“Fomento cultura emprendedora” (M.E.6).

“... si no preparas a la gente para que emprenda, no se va hacer, yo te lo digo por mí, a mí me costó mi miedo, porque tenía muchas dudas, luego empiezas a trabajar y vas saliendo, pero se necesita formación” (E.10).

“...la formación, porque apenas hay formación en lo que se refiere al tema de emprender, hay demanda de oferta, y además las mujeres tanto como los hombres lo piden” (M.T.14).

“Creo que hay que hacer un cambio formativo, hay que enseñar más desde el instituto y la Universidad a que se den cuenta de lo que es una empresa realmente. No tener miedo a ser empresario” (H.R.A.18).

“La formación en emprendimiento ayudaría, tenemos mucha gente de mediana edad que la necesitaría” (M.R.S.22).

De otro lado, los entrevistados también refieren la necesidad de “reeducar” a personas adultas respecto a los estereotipos y prejuicios, que puede frenar el emprendimiento y la participación de las mujeres en la sociedad. Para ello, proponen la realización de acciones formativas regladas o no, dirigida a mujeres y que les proporcionen las herramientas o competencias necesarias para emprender.

“Todo esto pasa por trabajar en una concienciación a través de la formación, llevar a cabo talleres de empleo, ver dónde están las cualidades o habilidades de esas personas o de esas emprendedoras” (E.21).

“En la formación no reglada, que haya más cursos donde se fomente la autoestima de la mujer para que sepan que son capaces de emprender igual que los hombres” (E.15).

“es importante potenciar tanto la conciliación como la autoestima de las mujeres para fomentar el emprendimiento y el crecimiento” (E.16).

#### Ámbito Económico.

En este ámbito, las principales medidas o soluciones propuestas por los participantes en la entrevista giran en torno a políticas económicas que incentiven el emprendimiento y la inversión a través de créditos, subvenciones o ayudas al alquiler, así como, medidas legislativas que rebajen la presión económica y fiscal sobre los emprendedores.

“La inversión la hacen los empresarios donde ven que pueden tener rentabilidad económica, para que vengan inversores hay que ofrecerles beneficios e incentivos para atraer capital de fuera” (M.E.4).

“La reducción de la cuota de autónomos, porque llega un momento que no sale rentable” (M.E.5).

“... hay que apoyar a los comerciantes, por ejemplo, con los dos primeros años de alquiler gratis” (M.E.7).

“Políticas económicas con, más subvenciones y más cuantiosas porque una subvención de ocho mil euros no te da para montar una empresa y además muchas de las subvenciones son a posteriori, primero montas la empresa y luego recibes la subvención con lo cual no hay

viabilidad, si no tengo el dinero como la monto. Creo que habría que replantearse las políticas económicas existentes” (M.T.15).

“... creo que hay que ayudar económicamente a las mujeres que decida compartir una vida laboral y tengan hijos, no digo directamente ayudas económicas, pero tienen que tener incentivos para ello” (M.R.A.17).

“... ayudas económicas y facilidades para el alquiler por ejemplo durante un año”. (M.R.S.22).

“... presentan iniciativas que ayuden y motiven a los jóvenes a poner negocios y empiezan a apostar por Lorca, entonces la cosa irá bien” (M.E.9).

“... que las administraciones nos diesen un poco más de cuello, que hubiese una ley de segunda oportunidad cuando se cierra un negocio, todo eso va sumando. La presión económica que tenemos invita mucho a hacerlo todo en negro” (M.E.10).

“... una pequeña línea de ayudas para cubrir la primera apertura y que no les condicionaran a mantener cinco años un negocio, un poquito esa libertad, no digo a fondo perdido evidentemente” (M.E.1).

Otra de las medidas señaladas en este ámbito, es la necesidad de incentivar la inversión en tres sectores: industria, turismo y servicios.

#### Sector Industrial.

Este sector, es considerado por algunos de los entrevistados como un sector clave para la economía lorquina. En su opinión, la industria es el primer pilar para la recuperación económica y social de la localidad; entienden que es uno de los sectores que más empleo y riqueza genera y, por ello, incentivaría la prosperidad del resto de sectores. Las siguientes citas son ilustrativas de la importancia adjudicada a este sector por los entrevistados.

“La industria no depende de que haya más población o menos. La industria es lo que puede revitalizar la economía...” (M.E.2).



“El papel del turismo tiene que ser importante, pero todo pasa por que haya un tejido industrial mínimamente consistente e importante. A partir de ahí nacen muchas cosas, hay gente, hay dinero, movimiento y comercio. Si no se reindustrializa mínimamente Lorca, va a ser más complicado, del turismo se vive, pero ya sabemos cómo se vive, por el ejemplo de otras ciudades” (H.E.8).

“... haría falta potenciar la industria, Lorca tiene un enclave estupendo, aquí hay mucha industria, pero se ha externalizado la mano de obra. Este sería el primero” (M.R.S 22).

### Sector turístico.

Respecto a este sector, los entrevistados consideran que el patrimonio histórico y cultural, que posee la ciudad, es una de las potencialidades económicas de la misma. Por ello, entienden que es en este sentido donde deben dirigirse los esfuerzos para recuperar la antigua actividad comercial y social previa a la crisis y los terremotos de 2011.

“El turismo y la artesanía tienen que volver a resurgir, hay un proyecto que se va a llevar a cabo que es la casa del artesano y que se merece una oportunidad” (M.E.5).

“Vitalizar más que revitalizar el sector turístico, porque creo que nunca ha estado vitalizado, hay que hacer una estrategia turística, la que hay no funciona. El casco histórico está ahí, se han restaurado muchísimas zonas y monumentos y no creo que se estén explotando. El patrimonio histórico de Lorca tiene mucho potencial, se podría explotar más, ese producto turístico” (M.T.15).

“Si, en el casco histórico, es la gran asignatura pendiente de esta ciudad. Ya no solo porque es un gran casco histórico que fue declarado en su momento Bien de Interés Cultural, en 1964, fue el primer casco histórico que obtuvo tal denominación en la Región de Murcia. Hablo del casco histórico no solo como algo de interés cultural desde el punto de vista monumental, que por su puesto lo tiene, sino como una oportunidad de negocio, creo que es la gran oportunidad que Lorca tiene y llevamos mucho tiempo perdido, hay es inexcusable la voluntad de la administración, da igual lo que hagamos los demás, tiene que ser la administración la que apueste decididamente por el casco histórico hay muchas medidas que se podrían adoptar al respecto, como ayudas, viviendas jóvenes. Tiene que ser interesante para la iniciativa privada, la administración tiene que apostar por el casco histórico de Lorca, creo que es nuestra asignatura pendiente y un nicho de negocio importantísimo” (M.R.A.17).

“... en el casco histórico de Lorca, eso sería un foco de atracción, no solo para Lorca, sino para toda la Comarca del Guadalentín, que es nuestra zona de influencia natural, y creo que habría que pensar que ayudas se necesitan, el gobierno debería facilitar la construcción de edificios en esta zona, respetando el patrimonio cultural fachadas etc..., haciendo que el acceso sea fácil, teniendo en cuenta que la gente joven quiere tener comodidad poder acceder con el coche, en resumen dar facilidades para que la gente joven pueda venir al casco histórico a vivir, eso revitalizaría la zona, haría que se emprendiera, que se montasen negocios, eso atraería a la gente” (E.18).

“... tenemos un patrimonio excepcional, tenemos un casco histórico precioso, una sinagoga que es una joya, no conocemos el patrimonio que tenemos y no se está fomentando esa cultura. Hay que divulgar la cultura lorquina” (E.24)

### Sector Servicios.

El sector servicio es otro de los sectores mencionados para revitalizar la economía de la ciudad, directamente asociado al sector turístico. Así lo entienden los entrevistados (ME.1, M.E.4, ME.6, M.E.7,) pertenecientes al perfil emprendedor y los entrevistados (M.T.14, H.R.S.21, M.R.S.22), incluidos en el perfil técnicos y representantes.

“... por ejemplo el tema de la hostelería que a raíz del terremoto, el tema aquí está bastante parado, no como si te vas a otras localidades ya no solamente costeras, y el sector hostelero está mucho más en auge que aquí .A nivel de por ejemplo el tema servicios, la atención a personas dependientes, ya no solamente hablo de personas mayores, sino de personas dependientes en general, porque el sector de la construcción pues está muy minado, muy minado, pero yo creo que el tema de la hostelería sería bueno para Lorca porque movería también el tema de turismo, es decir atraería a mucha gente, mucha gente aquí” (M.T.14).

“Falta incentivar el sector servicios, tenemos una riqueza patrimonial importantísima y hay que fomentar el turismo. El sector Hostelería, hay cosas interesantes que se podrían hacer. Innovar, si haces lo que hace todo el mundo no te diferencias, aquí hay mucha gente” (H.E.8).

Algunos de los entrevistados, aluden a la necesidad de invertir en todos debido a que entienden que están interrelacionados y se retroalimentan.

Así lo manifiesta, (M.E.4) perteneciente al perfil emprendedor y (H.RS.21) incluido en el perfil representante sindical.

“... aquí todo lo que tenga que ver con servicios y turismo está sin explotar no estamos aprovechando nuestro enclave, habría que invertir en infraestructuras para estar mejor comunicados, también la agricultura debería enfocarse a otros tipos de cultivo más sostenible” (M.E.4).

“Creo que hay sectores como el sector servicios, que todavía se podría potenciar, creo que el tema de las pedanías altas, el tema de agricultura y ganadería, pero con otro tipo de planteamiento, el tema de las denominaciones de origen, de los alojamientos rurales, del ecoturismo, de las energías renovables, en las pedanías altas hay terrenos que son de secano completamente improductivos, muy bien comunicados en algunos casos, que se podrían utilizar” (H.R.S.21).

De otro lado, tres de los entrevistados, (H.T.12, M.T.13, M.R.A.16) pertenecientes al perfil técnicos y representantes asociaciones, consideran que se debería invertir en I+D+I, aplicándola también al sector primario, lo que contribuiría a modernizar este sector en la localidad y a la diversificación de la economía.

“Yo creo que habría que emprender en los sectores que puedan aportar mayor valor a lo que se invierte, invertir en I+D+I creo que sería la, y sobre todo con la modernización ahora que se está transformando la localidad, sería uno de los puntos a tener en cuenta para revitalizar lo que es la economía, No depender solo de los sectores tradicionales, sino generar nuevos sectores, aquí hay empresas asentadas en Lorca bastante importantes, empresas de ingeniería... en fin todo eso, todo ese tipo de puestos, yo creo que es lo que genera valor y al final genera riqueza, el campo genera una riqueza pero es limitada” (H.T12).

Finalmente, y en cuanto al emprendimiento femenino en concreto, los entrevistados consideran que también se deben mejorar y propulsar políticas específicas dirigidas a facilitar la conciliación familiar. Señalan que las leyes actuales solo son aplicables a grandes empresas y no tienen en cuenta que la mayoría de los emprendedores son autónomos/as que se auto emplean o pequeñas y medianas empresas.

“Se hacen medidas políticas poco efectivas en general. Las medidas tendrían que solucionar los temas de la mujer, relacionado con la conciliación” (M.E.2).

“Es verdad que en las grandes empresas, aunque en Lorca no hay, pero en las Pymes grandes, las políticas de igualdad se pueden implantar con muchísima facilidad porque en la empresa pequeña en el pequeño comercio, si eres autónoma.... a eso hay que darle la vuelta, y creo que los sindicatos y las organizaciones empresariales tenemos un reto, una responsabilidad, y por supuesto la administración que lo tiene que facilitar y hacer cómodo” (M.R.A.17).

A modo resumen la tabla 63, sintetiza las propuestas aportadas por los entrevistados.

Tabla 63. Medidas propuestas para fomentar el emprendimiento femenino.

Ámbito	Medidas
Educativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación parental, para educar en igualdad y en conciliación familiar.</li> <li>- Formación dirigida a la reeducación de adultos, en competencias sociales y emprendedoras a través de diferentes cursos, actividades y talleres.</li> <li>- Fomento desde las instituciones de la participación de las mujeres en todos los ámbitos sociales</li> <li>- Facilitar el acceso a la información y asesoramiento en emprendimiento, sobre todo en el entorno rural</li> <li>- Visibilizar y poner en valor a las mujeres emprendedoras</li> <li>- Políticas de igualdad, no solo destinadas a las grandes empresas, sino también a los autónomos y pymes.</li> </ul>
Formativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones formativas regladas o no, dirigidas a las mujeres y que les proporcionen las herramientas o competencias necesarias para emprender.</li> <li>- Políticas relacionadas con el fomento de la cultura emprendedora o del emprendimiento desde la educación reglada.</li> <li>- Políticas que incentiven entre las mujeres la elección de estudios tradicionalmente masculinizados y con más valor añadido, como las carreras técnicas.</li> <li>- Fomento del emprendimiento desde las aulas...</li> </ul>
Económico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reindustrialización del municipio a través de incentivos o beneficios económicos, a las distintas industrias para que se instalen en los polígonos industriales de los que dispone el municipio.</li> <li>- Ayudas económicas o subvenciones para el inicio de la actividad emprendedora, entre ellas, ayudas relacionadas con el alquiler en el centro urbano</li> <li>- Ayudas específicas al comercio tradicional</li> <li>- Cambio normativo respecto a la fiscalidad de las empresas.</li> <li>- Ofrecer incentivos a las principales franquicias, que son un reclamo para el consumidor, con objeto de que se instalen en el centro de la ciudad.</li> <li>- Renovar la estética del paisaje urbano, para facilitar la accesibilidad al centro urbano y fomentar el turismo.</li> <li>- Impulsar el sector servicios de cara al turismo, y a revitalizar la vida social en el centro de la ciudad</li> <li>- Inversión en I+D+I.</li> <li>- Repoblación del casco histórico y centro de la ciudad, a través de medidas como vivienda joven y recuperación de comercios tradicionales como la artesanía</li> <li>- Coordinación de los diferentes agentes sociales</li> <li>- Asociacionismo de los emprendedores</li> <li>- Facilitar el acceso a la información, y al asesoramiento para emprender</li> <li>- Propulsar el desarrollo sostenible y la innovación en el sector primario</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

### 6.5.2. El futuro del emprendimiento en Lorca.

En cuanto al futuro emprendedor de la localidad y las perspectivas socioeconómicas para los habitantes de la zona, los entrevistados se dividen entre los que tienen una visión optimista y consideran que la ciudad a pesar de los reveses que ha sufrido va a evolucionar positivamente, tal y como manifiestan los entrevistados M.R.A.16, M.R.A.17 y H.R.P.23:

“Pues yo la veo buena, desde mi posición intento que cada vez más mujeres emprendan porque creo que es positivo y creo que es muy bueno, al igual que para los hombres, pero creo que va a haber un descenso de la natalidad, porque es muy difícil conciliar las dos cosas” (M.T.16).

“Creo que Lorca tiene un gran futuro, por razones endógenas, nuestra posición, nuestro clima, nuestras horas de sol, nuestra área de influencia, creo que tiene grandes posibilidades” (M.R.A.17).

“Creo que el emprendimiento va a seguir creciendo y desarrollándose en esta comarca” (H.R.P.23).

Los que, por el contrario, opinan que la ciudad se encuentra en una situación socioeconómica muy difícil de solventar y por esta razón, el emprendimiento en la ciudad disminuiría tal y como afirman M.T.13 y H.R.A.18, incluidos en el perfil técnicos y profesionales.

“No lo veo, no lo creo por eso por lo que te decía, aun habiendo formación en ese sentido, incluso la persona que está cobrando la prestación por desempleo que puede invertir esa prestación en crear empresas no se lo plantea en ese momento, muy poca gente, muy poco porcentaje se lo plantea, no se no veo que cambie a más” (M.T.13).

“Yo creo que se va a paralizar, porque se va a paralizar en si la empresa, debido a la incertidumbre política que tenemos, los empresarios estamos todos preocupados, hay muy pocas inversiones y estamos viendo venir lo que hay, eso hace que todo tu entorno actúe igual, si los que ya estamos (emprendedores) no tiramos para adelante, no puedes esperar que venga otro a hacerlo (emprender) Yo creo que se va a paralizar un poco” (H.R.A.18).

Y en último lugar se encuentran los que opinan que el futuro de la localidad está condicionado e ira mejor o peor en función de si se realizan o no, los numerosos cambios y acciones necesarias para revitalizar la economía tanto desde la Administración, como por parte de los emprendedores.

Entre esos cambios, fomentar las ventajas competitivas de la zona e incentivar el emprendimiento a nivel local y captar a nuevos inversores, procedentes de empresas con proyectos de expansión nacional e internacional, contribuiría a que se produjeran cambios socioeconómicos y culturales que contribuyeran a cambios de estilo de vida y de consumo.

Algunos de los testimonios más representativos al respecto son los siguientes:

“Pues necesita mucho trabajo, si no nos movemos y adoptamos la postura del “laissez faire” vamos a seguir en la misma línea, en la que estamos y no va a cambiar nada, hay que empezar a trabajar con el tema educativo y con las políticas que favorezcan el emprendimiento femenino” (M.T.15).

“Teniendo en cuenta que se ha hecho poco o nada, al final es un espacio por descubrir. El tema está en cómo llegamos a la sociedad en como la implicamos para que eso sea posible, hay herramientas” (H.R.S.21).

“Yo creo que la ciudad está en medio de un cambio y creo que la gente de Lorca en general es activa y emprendedora” (EM.R.S.22).

“Necesitamos un impulso político y económico. Quizá las mujeres tienen más sensibilidad para ver todas estas posibilidades, porque estamos educadas de otra forma” (M.R.P.24).

## VI.6. Conclusiones preliminares.

El objetivo de las entrevistas, ha sido conocer a través del discurso de los entrevistados, los aspectos o factores que pueden condicionar el emprendimiento en general, y el femenino en particular en la ciudad de Lorca a raíz de los terremotos de 2011.

Así mismo, se ha pretendido identificar las competencias más relevantes respecto al emprendimiento y aportar las diferentes medidas o soluciones que en opinión de las personas entrevistadas, ayudarían a fomentar el emprendimiento femenino en la ciudad.

Con ello, se responde a los objetivos específicos 1, 2, 3,4 y 5.

Siguiendo la estructura de la entrevista, y respecto al primer bloque temático, donde se pregunta acerca de las limitaciones y motivaciones para emprender en la ciudad a partir de 2011, del discurso de las personas entrevistadas se puede concluir que el actual contexto socioeconómico en el que se encuentra la ciudad, es el principal limitador respecto al emprendimiento.

#### 6.6.1. Contexto y emprendimiento, factores moduladores.

En cuanto a factores moduladores del emprendimiento en un contexto como el de Lorca, del análisis de discurso se desprende que para los perfiles emprendedores antes y después de 2011, las principales limitaciones se asocian con los factores coyunturales e institucionales. El soporte público se convierte en esencial para este perfil frente a la actual coyuntura económica, y las demandas hacia las administraciones se articulan en torno a medidas de carácter económico, pero también logísticas y proactivas respecto a la dinamización de la ciudad y el comercio.

En un análisis por perfiles, se observa que los representantes de asociaciones, políticos y sindicales, consideran que las limitaciones al emprendimiento en la ciudad estarían relacionadas en mayor medida con factores estructurales de la economía local, como la desindustrialización y la escasa diversificación económica.

Se puede concluir que la actual situación de la ciudad es el resultado de una conjunción de factores coyunturales, como la crisis económica, factores sobrevenidos, como los terremotos de 2011 y las posteriores inundaciones de 2012, y de factores endógenos, como la idiosincrasia de la población o la propia fisonomía del municipio, con una gran extensión territorial donde predomina el entorno rural.

La preponderancia del ámbito rural, predispone a un mayor emprendimiento en el sector primario, este hecho, es un factor limitante por dos causas: 1) Por la gran dependencia que la economía local tiene de dicho sector y 2) Por el condicionamiento o



predisposición, acerca del sector y tipo de negocio en el que se emprende, teniendo como consecuencia, la escasa diversificación de la economía.

A estos factores considerados limitantes, se suma la gestión política del municipio, que es señalada por la mayoría de los entrevistados, como poco acertada respecto a las medidas o acciones, llevadas a cabo para lograr la reactivación económica de la ciudad, así como, para incentivar el emprendimiento y aprovechar los recursos de los que dispone la ciudad.

En relación a las motivaciones que pueden tener las personas que deciden emprender en la localidad, en un contexto tan adverso, resulta paradójico que sea ese mismo contexto al que se ha aludido anteriormente como el principal factor limitante, el que ha dado lugar a nuevos nichos de mercado, y a que el emprendimiento desde los terremotos de 2011, se haya producido en gran medida por oportunidad de negocio.

No obstante, a la situación económica en la que se encontraba el municipio, especialmente a partir de 2011, expulso a muchas personas del mercado de trabajo, y ante la imposibilidad o dificultad para volver a trabajar por cuenta ajena, algunas personas decidieron autoemplearse a través del emprendimiento.

De otro lado, el emprendimiento en la ciudad también se podría relacionar con la idiosincrasia resiliente y carácter emprendedor de los lorquinos. Esta idiosincrasia, sería consecuencia de una larga tradición emprendedora, condicionada por la ubicación geográfica y las características territoriales del municipio.

Resulta contradictorio que la misma idiosincrasia considerada como un factor positivo para el emprendimiento en la localidad, sea señalada a su vez como un factor limitante para el emprendimiento en la ciudad, pues a los lorquinos, también se les atribuye falta de sentido de pertenencia y responsabilidad respecto a la ciudad.

En este sentido, algunos de los entrevistados aluden a que no existe concienciación por parte de los ciudadanos acerca de la importancia que tiene para revitalizar el comercio lorquino, comprar en la ciudad y no trasladarse al centro comercial u otras localidades próximas. Si bien, la escasez de servicios y oferta de ocio en Lorca justifica que realicen sus compras fuera de la localidad, redundando en un empeoramiento de la situación y al cierre de muchos negocios, por ello, los hábitos de consumo de los

lorquinos se convierten en otro de los factores que limitaría el emprendimiento en la ciudad.

De otro lado, la escasa adaptación de los comercios tradicionales de la ciudad a las nuevas tecnologías y al comercio digital, es otro de los factores que perjudican el emprendimiento.

Finalmente, la escasa coordinación e interacción de los agentes sociales, cada colectivo baraja unos datos diferentes que no son puestos en común para obtener una visión global de la situación real y tampoco existe un planteamiento conjunto acerca de la dinamización de la economía del municipio que ponga en valor todos los recursos endógenos del mismo, siendo este, otro factor que condiciona negativamente el emprendimiento en Lorca.

#### 6.6.2. Diferencias por razón de género y entorno donde se emprende.

En relación al segundo bloque de la entrevista, donde se ha preguntado acerca de las diferencias del emprendimiento por razón de género y entorno donde se realiza, las principales conclusiones son las siguientes:

La motivación para emprender en el caso de las mujeres, se asocia a la necesidad de conciliar la vida laboral con la vida familiar. En el caso de los hombres, sin embargo, se considera que emprenden mayoritariamente por oportunidad de negocio o carácter emprendedor.

Esta diferencia por razón de género, sería consecuencia, principalmente, de la educación recibida en el ámbito familiar donde, en función de la misma, a las mujeres y hombres se les ha dotado de unas competencias distintas, tanto de cara al emprendimiento, como respecto a otros ámbitos vitales.

El rol de la mujer en la sociedad actual y la discriminación que padece en determinados ámbitos, es consecuencia directa de determinados factores culturales que se dan en sociedades o poblaciones muy conservadoras, donde la educación transmitida se basa en el patriarcado. La educación patriarcal se configura como un hándicap respecto a la igualdad y, por tanto, respecto a la vida laboral y el emprendimiento.

La formación, al igual que la educación, es modulada por la familia en primera instancia y por las instituciones y ámbitos académicos en segundo lugar.

La educación que se recibe en la familia es el primer condicionante respecto al nivel educativo al que acceden las mujeres, así como respecto a la elección de estudios. Esta educación puede estar condicionada a su vez por la situación sociocultural de la familia y el entorno, entre otras variables.

Además del acceso a la formación, la educación patriarcal, también influiría en la elección de carreras tradicionalmente femeninas y enfocadas a sectores laborales muy feminizados como la educación o la sanidad, frente a carreras más técnicas y que tradicionalmente han sido cursadas por hombres, como ingenierías o nuevas tecnologías.

Por último, la educación recibida junto con la formación, modularía la elección del sector donde se emprende y el tipo de negocio por el que se opta, dando lugar a sectores masculinizados frente a sectores feminizados, perpetuando así, las diferencias entre hombres y mujeres tanto en el emprendimiento, como en el rol de cada uno en la sociedad.

En cuanto a las diferencias en función del ámbito o entorno donde se emprende, rural o urbano, se considera que, en el ámbito rural, el contexto sociocultural es más conservador que en un entorno urbano. Por ello, las mujeres del entorno rural tendrían más dificultades para emprender que las mujeres del entorno urbano, debido a la educación recibida.

A las diferencias señaladas anteriormente se le añaden también la dificultad de las mujeres que viven en el entorno rural, para acceder a determinados recursos como la información y el asesoramiento para emprender.

De otro lado, las opciones respecto al sector y tipo de negocio donde emprender, se encuentran más limitadas que en el entorno urbano, por la demografía y el propio contexto socioeconómico de la pedanía o diputación. El sector primario, un sector muy masculinizado tradicionalmente, es el que más prevalece en el entorno rural, lo que dificultaría el acceso de las mujeres al mismo, y limitaría las posibilidades de emprender en dicho entorno.

Otra de las diferencias que repercuten negativamente en el emprendimiento femenino rural, es la mayor invisibilidad de estas emprendedoras respecto a las mujeres del entorno urbano. El sector primario y el tipo de negocio mayoritario en este entorno, posibilitan que muchas mujeres no figuren inscritas como titulares de la empresa, a pesar de ser ellas las que la gestionan.

De otro lado, la distancia física entre las pedanías y la ciudad, también dificultaría su reconocimiento y visibilidad.

En relación con la visibilidad, se encuentra el único factor positivo que fomentaría el emprendimiento femenino (al que han aludido algunos de los entrevistados), los referentes familiares y sociales.

Estos referentes se encuentran en relación con la educación recibida y promoverían el emprendimiento femenino, especialmente en el entorno rural, donde las mujeres emprenden en menor medida que en el entorno urbano.

#### 6.6.3. Ámbitos y variables que influyen en el emprendimiento femenino.

Respecto al tercer bloque de la entrevista, se puede concluir que, si bien todos los ámbitos por los que se les ha preguntado a los entrevistados influyen en mayor o menor medida respecto al emprendimiento femenino, el ámbito que más peso tendría respecto al mismo, y por tanto respecto la adquisición de competencias emprendedoras, sería el ámbito familiar.

Estos resultados vienen a reforzar los obtenidos en el segundo bloque diferencias, donde el factor señalado como más limitante por los entrevistados ha sido la educación recibida por la familia.

Como se ha señalado anteriormente, la educación familiar, modularía junto con la formación, el rol de la mujer en la sociedad, variable esta, a la que también le han otorgado mayor importancia de entre las que se les ha presentado.

#### 6.6.4. Competencias emprendedoras.

En cuanto a las competencias que caracterizan el emprendimiento, destaca la importancia que se le concede a las habilidades o competencias emprendedoras frente a la

formación, el hecho de poseer determinados rasgos de carácter o habilidades, es más relevante para el emprendimiento que la formación, si bien esta última es considerada necesaria igualmente.

Del discurso de los entrevistados se desprende que ciertos rasgos o competencias se asocian a las personas emprendedoras, en concreto las más aludidas han sido valentía, iniciativa, autoestima, autoconfianza y resiliencia. Los entrevistados, además han atribuido a la mujer una mayor capacidad de innovación respecto a los hombres.

En otro orden, los resultados reflejan que los estereotipos de género se encuentran aún, muy vigentes en la sociedad y respecto al emprendimiento.

De un lado a las mujeres se les asignan todas las competencias incluidas en la dimensión 3, Conciencia Social: Empatía, Conciencia organizacional y orientación al servicio, competencias, cualidades o actitudes, consideradas culturalmente femeninas.

De otro lado, a los hombres se les asignan las competencias Autoconfianza y liderazgo, relacionadas con la fortaleza psicológica y el poder de influencia respecto a otras personas, cualidades estas, tradicionalmente asignadas a los hombres.

En este sentido, Levine y Campbell (1972) entienden que los estereotipos reflejan diferencias ocupacionales, o de vida urbana y rural, o diferencias en los estilos de aculturación entre distintos grupos.

Por ello, se podría confirmar la segunda de las hipótesis planteadas en esta tesis donde se plantea la relevancia del contexto sociocultural y la educación recibida respecto a la adquisición de competencias, el rol de la mujer en la sociedad y el emprendimiento femenino, así como la necesidad de fomentar y educar en competencias.



## CAPÍTULO VII

---

### CONCLUSIONES





## CAPÍTULO VII. CONCLUSIONES.

En los capítulos precedentes se ha contextualizado y analizado el emprendimiento femenino en la ciudad de Lorca desde una perspectiva competencial. En este capítulo se examinan, en primer lugar, el cumplimiento de los objetivos generales y específicos. A continuación, se exponen las principales conclusiones obtenidas en relación con los objetivos específicos y, por último, se verifica el cumplimiento de las hipótesis planteadas al inicio de la investigación.

### VII.1. Cumplimiento de objetivos generales y específicos.

El objetivo general de esta investigación ha sido conocer los factores que modulan el emprendimiento femenino en la ciudad de Lorca tras los terremotos de 2001, así como las competencias que conlleva dicha iniciativa.

Para ello se cifraron una serie de objetivos que retomamos en este apartado con el fin de identificar los principales resultados obtenidos en cada uno de ellos:

- 1) Diagnosticar los escenarios que explican y modulan el emprendimiento femenino.
- 2) Identificar las variables clave que fomentan o por el contrario dificultan el emprendimiento.
- 3) Conocer las características del emprendimiento femenino en el contexto de la ciudad de Lorca y la influencia de los terremotos de 2011 en la decisión emprendedora.
- 4) Conocer y comprender los conocimientos, capacidades y habilidades (competencias) que promueven y son relevantes para el emprendimiento femenino.
- 5) Proponer un conjunto de recomendaciones en diferentes ámbitos que puedan favorecer el emprendimiento femenino.

A través del análisis de los resultados obtenidos en la realización de las cinco TT.GG.NN. expuestas en el capítulo cinco, se han cumplido los objetivos específicos o parciales: 1, 2, 4 y 5.

De otro lado, mediante el análisis de resultados obtenidos del discurso de los participantes en la entrevista en profundidad diseñada a partir de los resultados obtenidos en las TT.GG.NN. precedentes, se ha cumplido el objetivo específico 3, y se han confirmado los resultados de los objetivos específicos 2, 4 y 5.

A continuación se enumeran cada uno de ellos.

7.1.1. Objetivo específico 1. Diagnosticar los escenarios que explican y modulan el emprendimiento femenino.

Del planteamiento acerca de en qué ámbitos se podrían enmarcar los factores o variables que modulan el emprendimiento de las mujeres en la ciudad de Lorca, han resultado cinco que han sido ponderados de mayor a menor importancia en el siguiente orden: sociocultural, económico, familiar, psicológico y formativo.

Si bien todos son importantes, los resultados apuntan a que el ámbito que prima por encima de los demás respecto a su repercusión en el emprendimiento femenino en la ciudad, es el ámbito sociocultural.

Los aspectos sociales y culturales, son entendidos como el entorno, físico, cultural y social en el que se desarrollan las personas (Olaz y Ortiz, 2018) estando dichos aspectos, relacionados con la motivación o predisposición a emprender (Ortiz y Millán, 2011:222) con la educación recibida y con las competencias adquiridas.

La sociedad lorquina es considerada como una sociedad tradicional y conservadora. La preponderancia de un ámbito rural donde el aislamiento geográfico de muchas pedanías implica la interacción con redes sociales más reducidas y menos diversas, así como la menor posibilidad de acceso a la información y recursos que en el entorno urbano, podrían dar explicación a dicha idiosincrasia, entre otros motivos.

Relacionado con la idiosincrasia de la población, el rol de la mujer en la sociedad y la discriminación que padece en distintos ámbitos, es consecuencia directa de determinados factores culturales que se dan en sociedades o poblaciones muy conservadoras, donde la educación transmitida se basa en el patriarcado.

A esta educación patriarcal, las mujeres del entorno rural suman el hecho de que el sector económico predominante en la localidad es el primario, sector este tradicionalmente masculinizado y de difícil acceso para las mujeres, Así mismo, el

entorno rural también limitaría la diversidad económica y el tipo de negocio al que pueden optar las mujeres.

En este sentido, los estereotipos por razón de género, los prejuicios en torno a la figura del emprendedor, así como la falta de referentes sociales femeninos, se configuran como aspectos limitantes, que perpetuarían las barreras con las que se encuentran las mujeres para emprender en esta sociedad.

La educación patriarcal se constituye como un hándicap respecto a la igualdad y, por tanto, respecto a la vida laboral y el emprendimiento de las mujeres.

De otro lado, este contexto sociocultural tan tradicional tendría, además, otros efectos colaterales en lo que al sector, actividad e inversión en Lorca se refiere, puesto que condicionaría la innovación a la hora de emprender en la ciudad.

Por último, en relación con el ámbito sociocultural, el emprendimiento en la ciudad también se asocia con una idiosincrasia resiliente y carácter emprendedor de los lorquinos, consecuencia de una larga tradición emprendedora condicionada por la ubicación geográfica y las características territoriales del municipio.

En este sentido, resulta contradictorio que la misma idiosincrasia considerada como un factor positivo para el emprendimiento en la localidad sea señalada a su vez como un factor limitante para el emprendimiento femenino por considerar que es tradicional y conservadora.

7.1.2. Objetivo específico 2. Identificar las variables clave que explican y modulan el emprendimiento femenino.

Las dos variables señaladas como más relevantes para el emprendimiento femenino han sido la educación familiar junto con la formación. Estas dos variables modularían, tanto el rol de la mujer en la sociedad, como el emprendimiento femenino.

El entorno o ámbito familiar concebido como entidad fundamental de toda estructura social, determina y modula la relación de sus integrantes con el resto de ámbitos sociales.

Desde este punto de vista, la familia puede impulsar o inhibir el emprendimiento de las mujeres en base al tipo de educación recibida y las competencias adquiridas en la misma.

Estos resultados vienen a reforzar los obtenidos en el primer objetivo específico, en el que se incidía en las diferencias por razón de género en cuanto al emprendimiento y donde el factor señalado como más limitante dentro del ámbito sociocultural, ha sido la educación conservadora y patriarcal recibida por la familia.

A colación con la educación patriarcal, los resultados concluyen que la motivación para emprender en el caso de las mujeres, se asocia a la necesidad de conciliar, la vida laboral con la vida familiar, mientras que, en el caso de los hombres, se considera que emprenden mayoritariamente, por oportunidad de negocio o carácter emprendedor

En cuanto a la formación, al igual que la educación, es modulada por la familia en primera instancia y por las instituciones y ámbitos académicos en segundo lugar.

La educación que se recibe en la familia es el primer condicionante respecto al nivel educativo al que acceden las mujeres y respecto a la elección de estudios. Esta educación puede estar condicionada a su vez por la situación sociocultural de la familia y el entorno urbano o rural, entre otras variables

Además del acceso a la formación, la educación patriarcal también influiría en la elección de carreras tradicionalmente femeninas y enfocadas a sectores laborales muy feminizados como la educación o la sanidad, frente a carreras más técnicas y que tradicionalmente han sido cursadas por hombres, como ingenierías o nuevas tecnologías.

En síntesis, respecto a estos dos factores, la educación recibida junto con la formación, modularía la elección del sector donde se emprende y el tipo de negocio por el que se opta, dando lugar a sectores masculinizados frente a sectores feminizados, perpetuando así las diferencias entre hombres y mujeres tanto en el emprendimiento, como en el rol de cada uno en la sociedad.

De otro lado, los referentes familiares, sobre todo femeninos, se constituyen en un factor potenciador del emprendimiento de las mujeres, especialmente en el entorno rural donde la invisibilidad de la mujer emprendedora es mayor que en el entorno urbano.

7.1.3. Objetivo específico 3. Conocer las características del emprendimiento femenino en el contexto de la ciudad de Lorca y la influencia de los terremotos de 2011 en la decisión emprendedora.

La fisonomía del municipio determina la caracterización del emprendimiento en general y del emprendimiento femenino en particular. La preponderancia del ámbito rural, predispone a un mayor emprendimiento en el sector primario, este hecho, es un factor limitante tanto para el emprendimiento femenino como para el masculino por dos causas:

- 1) Por la gran dependencia que la economía local tiene de dicho sector.
- 2) Por el condicionamiento o predisposición, acerca del sector y tipo de negocio en el que se emprende, teniendo como consecuencia, la escasa diversificación de la economía.

La mayor parte de las empresas creadas por mujeres se orientan al sector servicios, se ubican en el núcleo urbano y son pequeños comercios que en la mayoría de ocasiones no generan puestos de trabajo más allá del autoempleo. La experiencia, previa al emprendimiento es muy baja o nula y en muchas ocasiones, el emprendimiento es un recurso para poder conciliar vida familiar y laboral.

Al respecto, cabe destacar que la maternidad y la edad no son factores limitantes respecto a la creación de empresas por parte de las mujeres, aunque sí moduladores en función de la edad de los hijos y de la mujer.

A pesar de que las mujeres objeto de estudio, en su mayoría, cuentan con formación superior o secundaria, esta formación no está relacionada con los conocimientos necesarios para gestionar una empresa y en su mayoría tampoco con el negocio que se emprende.

Los conocimientos o formación que poseen tampoco están ajustados a las demandas del actual mercado laboral, que requiere una mayor formación en emprendimiento, ingeniería o disciplinas técnicas.

Así, la escasa adaptación de los comercios tradicionales de la ciudad a las nuevas tecnologías y al comercio digital, donde existe una brecha por razón de género, es otro de los factores que perjudican el emprendimiento femenino.

Este desequilibrio también supone un factor limitante respecto a las mujeres para acceder a otros sectores económicos y posiciona a las emprendedoras en el sector servicios principalmente.

Por todo ello, la gran mayoría de empresas constituidas, no superan el considerado periodo crítico para garantizar su viabilidad debido, en parte, a las dificultades de financiación y a que en el proceso de creación o de consolidación de éstas no se dan los conocimientos o competencias aptitudinales necesarios para lograr superar este periodo.

La excepción a este dato son las empresas familiares que pasan de una generación a otra y que tienen mayor trayectoria temporal.

Finalmente, destaca la ausencia de asociacionismo entre las emprendedoras, así como la escasa coordinación e interacción de los agentes sociales para el fomento del emprendimiento entre las mujeres. En este sentido, se podría concluir que el colectivo emprendedor es un colectivo especialmente individualista sobre todo en determinados sectores, motivado quizá por el miedo a la competencia

En relación a la influencia de las catástrofes naturales en Lorca respecto al emprendimiento, los datos evidencian que, desde el punto de vista económico, el impacto fue relativamente positivo debido a la inyección económica que desde las distintas administraciones recibió la ciudad tras los terremotos de 2011. Estas ayudas económicas destinadas a la recuperación de la ciudad, junto con el nacimiento de nuevos nichos de mercado a raíz de los terremotos, supuso un incremento del empleo y el emprendimiento entre 2012 y 2014.

Al respecto, se puede concluir que para el conjunto de los entrevistados y siempre desde el punto de vista económico, ha sido un hecho puntual que la ciudad ha superado y que no modula la intención de emprender de los lorquinos que están acostumbrados a este tipo de catástrofes naturales, puesto que se han ido sucediendo a lo largo de la historia en la ciudad, por ello, afirman que la idiosincrasia de los lorquinos se podría definir con la competencia resiliencia.

No obstante, consideran que estos acontecimientos y la sismicidad de la zona sí podría influir negativamente en posibles inversores de otros lugares.

7.1.4. Objetivo específico 4. Conocer y comprender los conocimientos, capacidades y habilidades (competencias) que promueven y son relevantes para el emprendimiento femenino.

En cuanto a las competencias que caracterizan el emprendimiento, destaca la importancia que se le concede a las habilidades o competencias emprendedoras frente a la formación. El hecho de poseer determinados rasgos de carácter o habilidades es más relevante para el emprendimiento que la formación, si bien esta última es considerada necesaria igualmente.

Entre las competencias asociadas a las personas emprendedoras sin distinción de género, las más aludidas han sido iniciativa, autoestima, autoconfianza. Los entrevistados, además han atribuido a la mujer una mayor capacidad de innovación respecto a los hombres.

Bajo otro prisma de análisis, los resultados también reflejan que los estereotipos de género se encuentran aún, muy vigentes en la sociedad y respecto al emprendimiento.

De un lado a las mujeres se les asignan todas las competencias incluidas en la dimensión 3, conciencia social: empatía, conciencia organizacional y orientación al servicio, competencias, cualidades o actitudes, consideradas culturalmente femeninas.

De otro lado, a los hombres se les asignan las competencias autoconfianza y liderazgo, relacionadas con la fortaleza psicológica y el poder de influencia respecto a otras personas, cualidades estas, tradicionalmente asignadas a los hombres.

En este sentido, Levine y Campbell (1972) entienden que los estereotipos, reflejan diferencias ocupacionales, o de vida urbana y rural, o diferencias en los estilos de aculturación entre distintos grupos.

7.1.5. Objetivo 5. Proponer un conjunto de recomendaciones en diferentes ámbitos que puedan favorecer el emprendimiento femenino.

En relación con las limitaciones para el emprendimiento que se han ido exponiendo a lo largo de la investigación, a continuación, se exponen algunas propuestas que podrían ayudar a fomentar el emprendimiento en la localidad y, por tanto, a fomentar el emprendimiento femenino.

En el capítulo cinco y seis, se han aportado detalladamente todas las posibles soluciones y recomendaciones propuestas para cada uno de los cinco ámbitos resultantes en la investigación, es por ello que en este apartado con objeto de sintetizar la información, solamente se hace referencia a los dos ámbitos que han sido ponderados con mayor puntuación respecto a la influencia que tienen sobre el emprendimiento en la ciudad.

#### Ámbito económico.

En primer lugar, aprovechando la extensión y la diversidad territorial, así como la gran zona de influencia que abarca el municipio, se podrían establecer programas de colaboración entre municipios vecinos, donde existiese un beneficio conjunto y se recuperase la imagen de Lorca como capital comarcal.

De otro lado, sería interesante diversificar el emprendimiento en las zonas rurales mediante acciones que dinamicen la economía de las pedanías, como puede ser el turismo rural o la implementación de nuevas tecnologías en las explotaciones del sector primario, mejorando así la empleabilidad y opciones de emprendimiento de la población rural, así como la relación con el entorno urbano

Igualmente, el fomento del asentamiento de industrias en la localidad, aprovechando su localización y la gran cantidad de terreno industrial disponible, sería una buena iniciativa para atraer inversión y generar empleo en la localidad.

De otro lado, dando respuesta a los problemas planteados en cuanto al acceso de los compradores y turistas al casco urbano, sería recomendable optimizar la accesibilidad al centro urbano donde se hallan la mayoría de los comercios y el conjunto histórico patrimonial, a través de medidas como la reestructuración de las calles, la peatonalización, el incremento de aparcamientos disuasorios, la mejora del transporte público y la eliminación de barreras arquitectónicas para personas con algún tipo de discapacidad.

Así mismo, relacionado con el casco histórico y la importancia que para la economía de la ciudad supone la dinamización social y económica de esa zona, sería aconsejable una adecuación urbanística del mismo, facilitando la construcción y el acceso a la vivienda en esta zona, de tal manera que su uso residencial tenga un efecto llamada para instalar comercios y servicios para la población lorquina y para el turismo.



Este potencial cultural se podría reforzar mediante campañas publicitarias y proyectos destinados a potenciar el patrimonio histórico y cultural, asociándolo al prestigio con que ya cuenta la semana santa de Lorca declara de interés turístico internacional, para promocionar la ciudad a lo largo de todo el año y desestacionalizar el turismo.

Ámbito educativo.

En este ámbito, el fomento y formación a través de cursos o talleres por parte de las administraciones de los comercios orientados al turismo, como hostelería, gastronomía, escaparatismo o artesanía entre otros, favorecería la consecución de estos objetivos.

Al respecto, la ampliación de la oferta formativa en el campus universitario, podría dinamizar igualmente la economía y la vida sociocultural de la ciudad.

Actualmente en la universidad solamente se ofertan los estudios de enfermería y nutrición -ambas titulaciones muy feminizadas-, por lo que sería recomendable ampliar la oferta de carreras técnicas y fomentar su estudio entre las mujeres.

Relacionado con el ámbito educativo, la formación en nuevas tecnologías y la reducción de la brecha digital entre hombres y mujeres debería estar presente como objetivo a cumplir en todas las etapas educativas.

Así mismo, sería aconsejable ofertar a los comercios tradicionales de la localidad formación para adaptar su comercio a las T.I.C y fomentar la creación de comercio digital aprovechando las infraestructuras y difusión que pueden aportar las numerosas asociaciones empresariales de la localidad. A este respecto la innovación tecnológica en los sectores económicos más destacados, añadiría valor a estos.

La diferencia entre las competencias adquiridas por las mujeres y los hombres debido a una educación patriarcal, ha quedado constatada en la investigación, por ello, la puesta en marcha de cursos, talleres u otro tipo de formación que posibilite a las mujeres formarse y adquirir competencias a las que por razón de género no han tenido acceso, competencias tanto personales como profesionales.

Estos cursos deberían implementarse periódicamente en horarios y lugares (locales de asociaciones, municipales...) donde las mujeres, sobre todo en las zonas rurales puedan asistir

De otro lado, desde la administración, el fomento del emprendimiento pasa por ofrecer apoyo, información y asesoramiento al emprendedor, antes del proceso de creación de la empresa y durante un periodo razonable para la puesta en marcha del negocio...

Igualmente, pasa por minimizar y simplificar la burocracia, facilitar ayudas económicas, beneficios fiscales o facilidades para el alquiler de locales, entre otras.

Así mismo, la implementación de asignaturas relacionadas con el emprendimiento y las competencias que lo acompañan, debería estar presente y fomentarse desde la educación infantil hasta la enseñanza superior.

También desde este ámbito, la educación parental y del profesorado para educar en igualdad, es un requisito necesario para lograr una educación sin sesgos de género y que debería formar parte de los requisitos que acompañan a la escolarización de los niños y al ejercicio como docente.

Solo a través de la educación se puede cambiar la cultura y solo a través de esta, la sociedad y la construcción de género.

Se hace necesario visibilizar a través de la educación las distintas opciones laborales a las que se puede optar, más aun teniendo en cuenta la inestabilidad económica y social a nivel mundial, donde las estructuras económicas y sociales son cambiantes.

## VII.2. Comprobación de hipótesis.

A la luz de los datos obtenidos, el análisis realizado y las conclusiones expuestas, se confirman las dos hipótesis planteadas al inicio de esta investigación:

La primera hipótesis de esta tesis, considera que existe una prevalencia de las competencias actitudinales respecto a las aptitudinales en cuanto al emprendimiento femenino y que igualmente los factores informales frente a los formales tienen mayor incidencia respecto al emprendimiento de las mujeres.

Como se ha podido constatar, si bien la formación facilita el emprendimiento femenino y la diversificación del mismo, sobre todo en los países industrializados, no es un requisito imprescindible para el emprendimiento de las mujeres. De hecho el emprendimiento es mayor en los países en vías de desarrollo donde las mujeres no cuentan con formación, que en los países donde el nivel de formación de éstas es alto.

En general, a pesar de no haber sido formadas en las competencias que facilitarían el emprendimiento, y haber sido orientadas a otro tipo de empleo o formación que nada tiene que ver con esta actividad, la determinación y la actitud de éstas, prima en la decisión de emprender. Así se constata con el incremento progresivo del emprendimiento femenino en las últimas décadas.

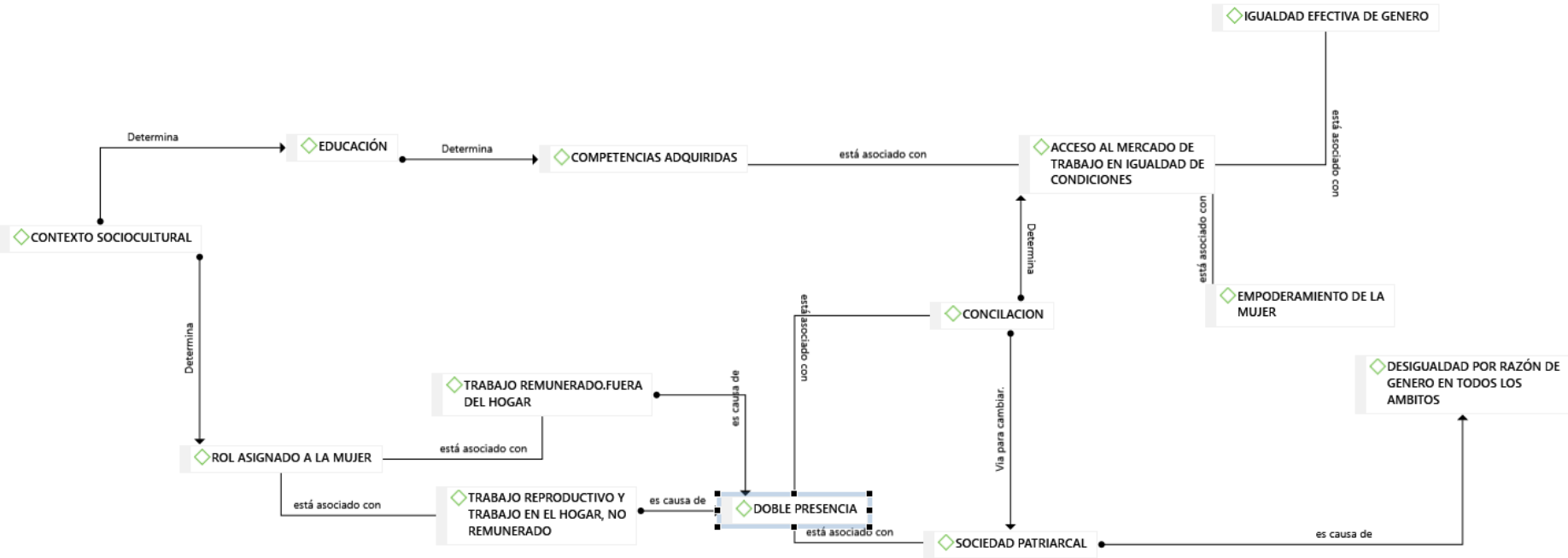
De otro lado, el rol de la mujer en la sociedad, marcado por una educación patriarcal que la coloca en el papel de cuidadora, es el que realmente dirige o modula el emprendimiento de las mujeres, más allá de los factores económicos o formales.

Como se ha podido constatar, las motivaciones para emprender, sobre todo, en mujeres que son madres, vienen acompañadas de una búsqueda de conciliación y calidad de vida que no les ofrece el trabajo por cuenta ajena.

Por ello, se confirma la segunda de las hipótesis planteadas en esta tesis, donde se aludía a la influencia que el contexto sociocultural y la idiosincrasia de la comunidad ejerce sobre las iniciativas emprendedoras de las mujeres. En este sentido, se considera que la construcción de género, la educación familiar y los referentes femeninos en determinadas culturas y entornos es decisiva respecto al futuro laboral de las mujeres.

En la red semántica 5 se sintetizan las conclusiones expuestas.

Red semántica 5. Conclusiones de la investigación.



Fuente: Elaboración propia

Nota: (E) Enraizamiento: N° de citas que se asocian a cada código. (D) Densidad: N° de códigos asociados entre sí.

### VII.3. Futuras líneas de investigación.

Las investigaciones desde una perspectiva de género se hacen necesarias para ahondar en las causas de la desigualdad y discriminación que soporta la mujer en la sociedad.

Igualmente, la perspectiva competencial -donde las investigaciones son aún más escasas-, es clave para lograr la integración de las mujeres en igualdad de condiciones en todos los ámbitos vitales.

De otro lado, cada contexto es diferente y requiere de investigaciones particulares adaptadas al mismo. Por ello, sería interesante contrastar los resultados de diferentes municipios con los de la presente investigación con objeto de obtener una perspectiva más amplia del tema de estudio.



## BIBLIOGRAFÍA

---





## BIBLIOGRAFÍA

- Abadía, L. (2005). *Discriminación salarial por sexo en Colombia: un análisis desde la discriminación estadística*. Universidad Javeriana-Bogotá.
- Aguilar, M. (2010). «Las otras» cuidadoras: mujeres inmigrantes en el servicio doméstico y trasvases generizados en el ámbito territorial del bienestar.
- Ahn, N., y Ugidos, A. (1999). Willingness to move for work and unemployment duration in Spain. *Económica*, 66(263), 335-357.
- Aigner, D., y Cain, G. (1977). Teorías estadísticas de discriminación en los mercados laborales. *Iir Review*, 30(2), 175-187.
- Alberici, A., y Serreri, P. (2005). *Competencias y formación en la edad adulta: El balance de competencias*. Laertes.
- Alda-Varas, R., Villardón-Gallego, L., y Elexpuru-Albizuri, I. (2012). Propuesta y validación de un perfil de competencias de la persona emprendedora. Implicaciones para la formación. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 10(3), 1057-1080.
- Aldrich, H., y Martínez, M. (2001). Many are called, but few are chosen: An evolutionary perspective for the study of entrepreneurship (Discussion Paper). *Chapel Hill, NC: University of North Carolina*.
- Alonso, L., Fernández, C., y Nyssen, J. (2009). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Madrid: ANECA.
- Alvarez, C., Noguera, M., y Urbano, D. (2012). Condicionantes del entorno y emprendimiento femenino. Un estudio cuantitativo en España. *Economía industrial*, No. 383, 2012, págs. 43-52.
- Alvarez, C., y Urbano, D. (2011). Una década de investigación basada en el gem: Logros y retos (a decade of gem research: Achievements and challenges). *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, (46), 16-37.

- Alvira F. (1983). Perspectiva cualitativa-cuantitativa en la metodología sociológica. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (22).
- ANECA, A. (2007). *El profesional flexible en la Sociedad del Conocimiento. (Informe ejecutivo)*. Madrid; Ministerio de educación y ciencia.
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. *Revista internacional del trabajo*, 16(3), 343-370.
- Anker, R., y Hein, C. (1985). Por qué los empresarios de las ciudades del tercer mundo suelen preferir el empleo de varones. *Revista Internacional del Trabajo*, 99.
- Arenius, P., y Kovalainen, A. (2006). Similitudes y diferencias entre los factores asociados con la preferencia del autoempleo de las mujeres en los países nórdicos. *International Small Business Journal* , 24(1), 31-59.
- Ariza, M., y De Oliveira, O. (2000). Género, trabajo y familia: consideraciones teórico-metodológicas. *México, DF, inédito*.
- Arrow, K. (1971). 'Industrial Relations Section', 'Princeton University gv Working Paper No. 30A.
- ASEME (2015). Causas de la escasa representación de las Mujeres empresarias en determinados sectores y segmentos del tejido empresarial de la Comunidad de Madrid. Recuperado de [http://www.aseme.es/empresas/aseme/Causas\\_infra.pdf](http://www.aseme.es/empresas/aseme/Causas_infra.pdf).
- Asociación Española de Normas y Certificación, A. E. N. O. R. (2003). Los recursos humanos en un sistema de gestión de la calidad. Gestión de las competencias. *UNE, 66173*, 2003.
- Asociación, R. E. D. (2014). GEM España (2016). *Global Entrepreneurship Monitor: informe GEM España*.
- Ayala, JC., y Manzano, G. (2014). La resiliencia del emprendedor. Influencia en el éxito del negocio. Un análisis longitudinal. *Revista de Psicología Económica*, 42, 126-135.

- Baartman, L, Bastiaens, T., Kirschner, P., y Van der Vleuten, C. (2007). Evaluación de la calidad de la evaluación en la educación basada en competencias: una comparación cualitativa de dos marcos. *Revisión de investigación educativa*, 2 (2), 114-129.
- Barnett, R. (2001). *Los límites de la competencia: el conocimiento, la educación superior y la sociedad*. Barcelona: Gedisa.
- Barth, E. y Dale-Olsen, H. (1999). *Discriminación monopsonista y brecha salarial de género* (No. w7197). Oficina Nacional de Investigación Económica.
- Baumol, W. (1993). *Emprendimiento, gestión y estructura de pagos*.
- Becker, G. (1983). *El capital humano: un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación* (No. 330 BECc).
- Becker, H. y Geer, B. (1957). Observación y entrevista de participantes: una comparación. *Organización humana*, 16 (3), 28-32.
- Beltrán, M. (1996). Cinco vías de acceso a la realidad social. *García Ferrando, M., Ibáñez, J., y Alvira, F. (Comps.). El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación. Madrid: Alianza.*
- Bergesio, L. (2016). Mujeres visiblemente invisibilizadas la antropología y los estudios de la división sexual del trabajo. *Temas de mujeres*, 2(2).
- Bergesio, L., del Valle V., y Heredia, N. (2002). Relaciones de vecindad: Antropología y Feminismo (comp.) *Pensamiento Feminista. Reflexiones de la realidad con enfoque de género. Córdoba: CEN Ediciones.*
- Bergmann, B. (1974). Segregación ocupacional, salarios y ganancias cuando los empleadores discriminan por raza o sexo. *Eastern Economic Journal*, vol. 1 (2), páginas 103-110, abril.
- Bergmann, B. (1971). El efecto sobre la renta blanca de la discriminación en el empleo. *Revista de economía política*, 79 (2), 294-313.
- Bergmann, B. (1986). *The Economic Emergence of Women*, Basic Books, Nueva York.

- Birley, S. (1985). El papel de las redes en el proceso emprendedor. *Journal of business venturing*, 1(1), 107-117.
- Blau, F., Ferber, M., & Winkler, A. (1992). The Economics of Women. *Men and Work, Englewood Cliffs*.
- Bloom, B., Hostings, J., y Madaus, G. (1975). *Evaluación del aprendizaje*. Centro Regional de Ayuda Técnica, Buenos Aires (Argentina).
- Bover, O. (1997). Cambios en la composición del empleo y actividad laboral femenina. *Papeles de Economía española*, (72), 38-51.
- Boyatzis, R. (1982). *El gerente competente: un modelo para un desempeño efectivo*. John Wiley y Sons.
- Boyatzis, R. (1998). *Transforming qualitative information: Thematic analysis and code development*. sage.
- Brockhaus, R., y Horwitz, P. (1986). La psicología del emprendedor. *Sexton, DL – Smilor, W. (eds): El arte y la ciencia del emprendimiento. Cambridge, MA: Ballinger Publishing Co.*
- Bruni, A., Gherardi, S., y Poggio, B. (2004). Mentalidad emprendedora, género y estudio de mujeres emprendedoras. *Revista de gestión del cambio organizacional*.
- Brush, C. (1992). Investigación sobre mujeres empresarias: tendencias pasadas, una nueva perspectiva y direcciones futuras. *Teoría y práctica del emprendimiento*, 16 (4), 5-30.
- Bruyat, C. y Julien, P. (2001). Definición del campo de investigación en emprendimiento. *Journal of business venturing*, 16 (2), 165-180.
- Bruyat, C. y Pierre A. (2000). Defining the Field of Research in entrepreneurship. – *Journal of Business Venturing*.
- Burdett, K. y Mortensen, DT (1998). Diferencias salariales, tamaño del empleador y desempleo. *Revista Económica Internacional*, 257-273.

- Bygrave, W., y Minniti, M. (2000). The social dynamics of entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 24(3), 25-36.
- Cain, G. (1991). El análisis económico de la discriminación en el mercado laboral: una panorámica. In *Manual de economía del trabajo* (pp. 881-1034).
- Canales, M., y Peinado, A. (1994). Grupos de discusión. *Métodos y técnicas de investigación en ciencias sociales*. Madrid: *Síntesis psicológica*, 287-316.
- Cantillon, R. (1755). Ensayo sobre la naturaleza del comercio en general. México: Fondo de Cultura Económica.
- Carosio, A. (2004). *Las mujeres y la opción emprendedora: consideraciones sobre la gestión*. Revele.
- Carosio, A. (2012). Aportes feministas a la comprensión y superación de la crisis. *La economía feminista como un derecho*, 9-28.
- Carrasco, C. (2009). *Mujeres, sostenibilidad y deuda social*, Revista de Educación, N° extraordinario, Madrid: Ministerio de Educación, pp. 169-191
- Carrasco, C., y Mayordomo, M. (2001). Mujeres, trabajo y actividad: la cara oculta de la EPA. *torno al mercado de trabajo y las políticas de igualdad de oportunidades en España*.
- Carrasquer, P., y Recio, C. (2013). Los colectivos más débiles del mercado laboral:¿ la excepción como norma?. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 1, 0185-194.
- Carrasquer, P., y Torns, T. (2005). Tiempos de trabajo: una aproximación desde la conciliación. *Cuadernos de relaciones laborales*, 9-12.
- Carter, S.; Anderson S., y Shaw, E. (2001). Women's business ownership: a review of the academic, popular and Internet literature. Department of Marketing, University of Strathclyde. Disponible en [www.berr.gov.uk](http://www.berr.gov.uk).

- Casero, J, Pulido, D., y Mogollón, R. (2005). Teoría económica institucional y creación de empresas. *Investigaciones europeas de dirección y economía de la empresa*, 11(3), 209-230.
- Casson, M. (1982). *The entrepreneur: An economic theory*. Rowman y Littlefield.
- Castaño, C. (2015). Introducción. En: Castaño, C. (Ed.), Las mujeres en la Gran Recesión. Ediciones Cátedra.
- Castaño, C., Iglesias, C., Mañas, E., y Sánchez-Herrero, M. (1999). Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información. *Colección Estudios, Consejo Económico y Social*.
- Castells, M. (1999). *La era de la información: economía, sociedad y cultura* (Vol. 1). siglo XXI.
- Cebrián, I., y Moreno, G. (2008). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos. *Economía industrial*, (367), 121-137.
- CES. (2017). Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2016.
- Christensen, M. (1994). *The identification of business starters using attitude measurements*. University of Calgary.
- Clark, J. (1877). La nueva filosofía de la riqueza.
- Coase, R. (1937). The Nature of the Firm. *Economics* 4 (noviembre), 386-405
- Coase, R. (1994). La empresa, el mercado y la ley; Alianza Editorial.
- Colardyn, D. (1996). *La gestion des compétences: perspectives internationales*. FeniXX.
- Collins, O. y Moore, D. (1964). *El hombre emprendedor* (Vol. 1). Michigan State Univ. Pr.
- Comaroff, J. (1987). Del totemismo y el origen étnico: conciencia, práctica y signos de desigualdad. *Ethnos*, 52 (3-4), 301-323.
- Comte, A. (1868). *The positive philosophy of Auguste Comte*. W. Gowans.

- Constitución Española. «BOE» núm. 311, de 29/12/1978.
- Cooper, A. (1973). “Thecnical entrepreneurship: What do we know?”, R., y D Management, vol. 3, pp. 59-64.
- Cooper, A., y Gimeno-Gascon, F. (1992). Entrepreneurs, Processes of Founding and New Venture Performance. *The State of the Art in Entrepreneurship. Coleman Foundation, Boston, MA: PWS-Kent.*
- Cowling, A., James, P., y Verania de Parres, C. (1997). *La administración de personal y las relaciones industriales.* Prentice Hall Hispanoamericana.
- CREM Centro Regional de Estadística de Murcia. *Datos Municipales Lorca.*  
[http://sitmurcia.carm.es/web/crem/inicio/-/crem/sicrem/PU\\_LorcaCifrasNEW/Indice3.html](http://sitmurcia.carm.es/web/crem/inicio/-/crem/sicrem/PU_LorcaCifrasNEW/Indice3.html)
- D’argemir, D. (1995). Trabajo, género y cultura. *La construcción de desigualdades entre hombre y mujeres. Barcelona, España. Icaria.*
- Dávalos, C., y Vera, J. (2017). Tres enfoques teoricos en la gestión por competencias. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración*, 4 (6), 15-24.
- De Haro, J. (2004). ¿Sabe alguien qué es una competencia? *Dirigir personas*, 30, 8-17.
- De la Cruz, C. (1992). Mujer, género y desarrollo. Una estrategia pendiente. *Revista Iberoamericana de Autogestión y Acción comunal*, 25, 26.
- De Lara, V., y del Pilar, M. (2006). Factores determinantes de la creación de una empresa en la etapa del proceso de puesta en marcha de una empresa.
- De Miguel , M., Alfaro , I., Apodaca , P., Arias B, J., García , E., y Lobato Fraile, C. (2006). *Metodologías de enseñanza y aprendizaje para el desarrollo de competencias: orientaciones para el profesorado universitario ante el Espacio Europeo de Educación Superior.* Madrid: Alianza editorial.
- De Población Activa, E. (2017). Serie histórica (Datos en miles de personas). Instituto Nacional de Estadística. 2017.

- De Vries, M. (1977). The entrepreneurial personality: A person at the crossroads. *Journal of management studies*, 14(1), 34-57.
- Del Pino, A. (1997). Empleabilidad y competencias: ¿nuevas modas?. En *Psicología del trabajo y gestión de recursos humanos* (pp. 104-118). Asociación Española de Dirección de Personal, AEDIPE.
- Delbecq, A., y Van de Ven, A. (1971). A group process model for problem identification and program planning. *The Journal of applied behavioral science*, 7(4), 466-492.
- DeSeCo. (2000). Definition and Selection of Competencies: Theoretical and Conceptual Foundations, background paper, OCDE.
- DeSeCo. (2005). The definition and selection of key competencies, resumen ejecutivo, OCDE.
- Diario Oficial de la Unión Europea (Ed.). (2006). Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente (2006/962/CE).
- Díaz, C. (2003): La Creación de Empresas en Extremadura. Un Análisis Institucional. Tesis Doctoral. Universidad de Extremadura.
- Díaz, C., Urbano, D. y Hernández, R. (2005). “Teoría Económica Institucional y Creación de Empresas”, *Investigaciones europeas de dirección y economía de la empresa*, 11 (3) (pp. 209-230).
- Doeringer, P. y Piore, M. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. New York: D.C. Heath and Company.
- Dolinsky, A., y Caputo, R. (2003). Health and female self-employment. *Journal of Small Business Management*, 41(3), 233-241.
- Dueñas, D., Iglesias, C., y Llorente, R. (2016). Análisis de las transiciones laborales en España: la brecha (mala) está volviendo. *Cuadernos de Economía*.
- Durkheim, E. (1938). *Rules of Sociological Method 1950 Rpt.*



- Echeverría, B. (2001). Configuración actual de la profesionalidad. *Letras de Deusto*, 2001, vol. 91, num. 31, p. 35-55.
- Engels, F. (1924). *El Origen de la Familia, la Propiedad y el Estado*. Restoy y Doeste.
- Engels, F. (1974) El origen de la familia, la propiedad y el Estado. Buenos Aires: Editorial Claridad
- Enríquez, H., y Rodríguez, R. (2017). Turismo y Sistemas Empresariales Resilientes: Factores Críticos de Adaptabilidad en Baños de Agua Santa–Ecuador. *Revista de Gestão e Secretariado*, 8(1), 01-25.
- Escobar, M. (2005). Las competencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Estudios gerenciales*, 21(96), 31-55.
- Ferber, M., Loeb, J., y Lowry, H. (1978). La situación económica de la mujer: una reevaluación. *Revista de Recursos Humanos*, 385-401.
- Fernández, C., Llorente, R., y Dueñas, D. (2010). Diferencias de género en el empleo TIC.
- Fernández, D., Fernández, I., y Heras, L. (2017). Análisis de las transiciones laborales en España: the (bad) gap is coming back. *Cuadernos de Economía*, 40(114), 191-207.
- Fernández, E., y Junquera, B. (2001). Factores determinantes en la creación de pequeñas empresas. *Papeles de economía española*, 89(90), 322-342.
- Ferreiro, R. (2011). Tres vértices del triángulo de las Competencias Didácticas: Teoría, Metodología y Método. *Revista Complutense de Educación*, 22(1), 11-23.
- Fischer, C. (1987). Toward a more complete understanding of occupational sex discrimination. *Journal of Economic Issues*, 21(1), 113-138.
- Fonrouge, C. (2002). Entrepreneur/manager: deux acteurs d'une même pièce. In *Conférence de l'AIMS*.
- Formaini, L (2001). El motor del proceso capitalista: empresarios en teoría económica. *Revisión económica y financiera*, 4, 2-11.

- Fourier, C. (1966). *Théorie des quatre mouvements et des destinées générales: prospectus et annonce de la découverte* (Vol. 1). , Ed. Anthropos, Paris.
- Franck, K. (2012). Factores que motivan el microemprendimiento informal de las mujeres. *Revista internacional de género y emprendimiento*.
- Galeano, M. (2003). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Universidad Eafit.
- Gálvez, L., y Rodríguez Modroño, P. (2013). La desigualdad de género en las crisis económicas.
- Gálvez, L., y Rodríguez-Modroño, P. (2012) «La desigualdad de género en las crisis económicas», *Investigaciones Feministas*, 2: 113-132.
- Gartner, W. (1988). "¿Quién es un emprendedor?" Es la pregunta equivocada. *Revista estadounidense de pequeñas empresas*, 1 (4), 11-32.
- Gartner, W. (1990). ¿De qué estamos hablando cuando hablamos de emprendimiento? *Journal of Business Venturing* , 5 (1), 15-28.
- Gartner, W. (1985). A conceptual framework for describing the phenomenon of new venture creation. *Academy of management review*, 10(4), 696-706.
- Giménez, D. (2012). Factores DS del emprendimiento femenino: Una revisión bibliográfica. *Revista venezolana de estudios de la mujer*, 17(38), 127-142.
- Giurfa, A. (2012). *Estudio de desarrollo emprendedor de la población joven en la provincia de Tacna*, Tacna, Perú: Universidad Privada de Tacna.
- Global Entrepreneurship Monitor. Informe GEM España. <https://www.gem-spain.com/>
- 2014. Informe GEM España. [https://www.gem-spain.com/wp-content/uploads/2015/04/GEM\\_es\\_2014.pdf](https://www.gem-spain.com/wp-content/uploads/2015/04/GEM_es_2014.pdf)
  - 2016. Informe GEM España. <https://www.gem-spain.com/wp-content/uploads/2015/03/InformeGEM2016-1.pdf>
  - 2018-2019. Informe GEM España. <https://www.gem-spain.com/wp-content/uploads/2019/05/GEM2018-2019.pdf>
- Goleman, D. (1999). *La inteligencia emocional en la empresa*, Madrid, Vergara.

- Gómez, C. (2001). Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. *Papers: revista de sociologia*, (63/64), 0123-140.
- Gómez, R. (2010). Costos de transacción y creación de empresas. *Revista ciencias estratégicas*, 18(23), 43-58.
- Gonczy, A. (1994). Perspectivas internacionales sobre la educación basada en competencias". 1a. y 2a. partes, en revista " Técnica y Humanismo.
- González, M., Cortina, C., y Rodríguez, J. (2019). ¿Tienen las mujeres menos oportunidades de ser contratadas. *Observatorio Social de " la Caixa". Recuperado de: <https://observatoriosociallacaixa.org/es/-/mujeres-oportunidades-contratadas> (06/06/2019).*
- Grawitz, M. (1984). *Métodos y técnicas de las ciencias sociales* (No. 300.18 G73y).
- Greene, F., y Saridakis, G. (2007). Comprender los factores que influyen en el emprendimiento de posgrado. *Informe de investigación del Consejo Nacional para emprendedores graduados*, 1, 2007.
- Guillen, A. (1999). Protección social, género y ciudadanía: el caso español. In *Género y ciudadanía: revisiones desde el ámbito privado: XII Jornadas de Investigación Interdisciplinaria* (pp. 313-340). Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.
- Guzmán, J. (1994). "Aspectos estructurales de las PMES. Las microempresas y los empresarios en España", *Economía Industrial*, núm. 300, pp. 197-204.
- Hannan, M., y Freeman, J. (1977). "The population ecology of organizations", *American Journal of Sociology*, vol. 82, nº 5 (pp. 86-118).
- Hanson, S. (2009). Changing places through women's entrepreneurship. *Economic geography*, 85(3), 245-267.
- Harris, O., y Young, K. (1981). Estructuras engendradas: algunos problemas en el análisis de la reproducción. En *La antropología de las sociedades precapitalistas* (pp. 109-147). Palgrave, Londres.

- Hébert, R. y Link, A. (1988). *El emprendedor: opiniones dominantes y críticas radicales*. Editores Praeger.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación. Sexta edic. McGraw-Hill, Interamericana editores SA de CV, editors. México DF.*
- Herrera, G., y Rodríguez, G. (2017). Turismo y Sistemas Empresariales Resilientes: Factores Críticos de Adaptabilidad en Baños de Agua Santa–Ecuador. *Revista de Gestão e Secretariado*, 8(1), 01-25.
- Humphrey, H., Sleeth, G., y Kellet, B. (2004). Emotional competence, complex task choice, and leadership emergence en Boyatzis, R. E. y Sala, F, The Emotional Competence Inventory (ECI).
- Icart, I., y Alarcón, A. (2004). Teorías sobre la figura del emprendedor. *Papers: revista de sociología*, 81-103.
- International Labour Office (ILO-OIT) (2003). Time for equality at work. Report of the Director-General. Global report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. International Labour Conference 91st Session 2003. International Labour Office, Ginebra.
- Justo, R. (2008). La influencia del género y entorno familiar en el éxito y fracaso de las iniciativas emprendedoras.
- Kabeisi, N. (2010) Gender factors and female entrepreneurship: International evidence and policy implications. En: *Journal of International entrepreneurship*, 8.
- Kantis, H., Ishida, M., y Komori, M. (2002). Empresarialidad en economías emergentes: Creación y desarrollo de nuevas empresas en América Latina y el Este de Asia.
- Kargwell, S. (2012). Un estudio comparativo sobre género y desarrollo empresarial: sigue siendo un mundo masculino dentro del contexto cultural de los EAU. *Revista Internacional de Negocios y Ciencias Sociales*, 3(6).
- Kirzner, I. (1986). El Empresario. En J. Huerta de Soto (Comp.) *Lecturas de Economía Política*. Vol. 1, Madrid: Unión Editorial.

- Kirzner, I. (1995). *Clásicos en la economía austriaca: una muestra en la historia de una tradición: la era de Mises y Hayek*. William Pickering.
- Kirzner, I. (1995). El subjetivismo de la economía austriaca. *Nuevas perspectivas sobre la economía austriaca*, 11-25.
- Knight, H. (1921). *Risk, uncertainty and profit* (Vol. 31). Houghton Mifflin.
- Kobeissi, N. (2010). Gender factors and female entrepreneurship: International evidence and policy implications. *Journal of international entrepreneurship*, 8(1), 1-35.
- Labrie, V. (1982). Précis de transcription de documents d'archives orales. Québec: Institut québécois de recherche sur la cultura.
- Langowitz, N., y Minniti, M. (2007). La propensión empresarial de las mujeres. *Teoría y práctica del emprendimiento*, 31 (3), 341-364.
- Langowitz, N., y Morgan, C. (2003). Mujeres emprendedoras. *Nuevas perspectivas sobre las mujeres emprendedoras*, Information Age Publishing Inc., Estados Unidos, 101-119.
- Laparra, M., Obradors, A., Pérez, B., Pérez, M., Renes, V., Sarasa, S., y Trujillo, M. (2007). Una propuesta de consenso sobre el concepto de exclusión. Implicaciones metodológicas. *Revista española del tercer sector*, 5, 15-57.
- Laparra, M., y Pérez, B. (2008). La exclusión social en España: un espacio diverso y disperso en intensa transformación. *VI Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*, 173-205.
- Larrañaga, O. (2000). Eficiencia y equidad en el sistema de salud chileno. *En: Ensayos sobre el financiamiento de la seguridad social en salud: los casos de Estados Unidos, Canadá, Argentina, Chile y Colombia-Santiago: Fondo de Cultura Económica/CEPAL, 2000-v. 2, p. 415-462.*
- Larraz, D. (2010). El debate sobre las competencias, una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Luis Enrique Alonso, Carlos J. Fernández Rodríguez y José María Nyssen. Madrid: ANECA, 2009. *RES. Revista Española de Sociología*, (13), 135-139.

- Lasch, F., y Yami, S. (2008). La naturaleza y el enfoque de la investigación empresarial en Francia durante la última década: ¿un toque francés? *Teoría y práctica del emprendimiento*, 32(2), 339-360.
- Le Boterf, G., Vincent, F., y Barzucchetti, S. (1993). *Cómo gestionar la calidad de la formación*. Barcelona: Gestión 2000.
- Leibenstein, H. (1968). "Entrepreneurship and Development". The American Economic Review. Vol. 58(2). 72-83
- Leung, A. (2011). Motherhood and entrepreneurship: gender role identity as a resource. En: *Internacional journal of gender and Entrepreneurshi*, 3(3) 254-264
- Lévy-Leboyer, C., y Prieto, J. (1997). *Gestión de las competencias*. Barcelona: Gestión.
- Levy-Leboyer, C., y Prieto, J. (2001). *Gestión de las competencias: cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas*. Gestión 2000.
- Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo. «BOE» núm. 238, de 4 de octubre de 1990
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. «BOE» núm. 106, de 4 de mayo de 2006
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. «BOE» núm. 147, de 20/06/2002.
- Link, N. (1982). *The entrepreneur: Mainstream views and radical critiques*. New York, NY: Praeger.
- López, E. (2016). En torno al concepto de competencia: un análisis de fuentes. Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado, 20 (1), 311-322.
- López, R., y Deslauriers, J. (2011). La entrevista cualitativa como técnica para la investigación en Trabajo Social.

- Lundberg, S., y Startz, R. (1983). Discriminación privada e intervención social en el mercado laboral competitivo. *The American Economic Review*, 73(3), 340-347.
- MacCormack, C., y Strathern, M. (eds.) (1980) *Nature, Culture and gender*. Cambridge: Cambridge University.
- Madden, J. (1977). Una teoría espacial de la discriminación sexual. *Revista de Ciencia Regional*, 17(3), 369-380.
- Manning, A. (1994). *Mercados laborales con políticas salariales de las empresas* (No. dp0214). Centro de Desempeño Económico, LSE.
- Manzanera, S. (2016). La precariedad laboral y los nuevos espacios de exclusión social. Recuperado de: <https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/47749/1/tesis.pdf>
- Marshall, R. (1974). La economía de la discriminación racial: una encuesta. *Revista de literatura económica*, 12(3), 849-871.
- Martín, M. (2008). Domesticar el trabajo: una reflexión a partir de los cuidados. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26, 13-44.
- Martínez, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias. *Ciência y Saúde Coletiva*, 17(3), 613-619.
- Martínez, M. (1996). *Análisis psicosocial del prejuicio*. Madrid: Síntesis.
- Maté, J., Nava, L., y Rodríguez, J. (2002). “La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 36, (pp. 79-94).
- Matiz, F. (2009). Investigación en emprendimiento, un reto para la construcción de conocimiento *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (66), 169-182.
- Maxwell, J. (1996). Un modelo para el diseño de investigación cualitativo. *Qualitative research design. An interactive approach*, 1-21.
- McClelland, D. (1973). Prueba de competencia en lugar de "inteligencia". *Psicólogo estadounidense*, 28(1), 1.

- McClelland, D. (1998). Identificación de competencias con entrevistas de eventos conductuales. *Ciencia psicológica*, 9(5), 331-339.
- McConnell, R., y Brue. S. (1997). Economía laboral contemporánea. *España: McGraw Hill*.
- McConnell, B., y Brue, S. L. MacPherson. (2007). Economía Laboral. *Madrid: McGrawHill*.
- McConnell, Campbell, Stanley Bruce y McPherson (2003), *Economía laboral*, McGraw-Hill-Interamericana de España, Barcelona
- Méndez, L. S. A. (2013). Las competencias aplicadas al emprendimiento. *Escenarios*, 11(1), 44-56.
- Mercado, F., Leitón, J., y Ríos, F. (2004). *El mercado matrimonial: un nexo entre la movilidad social y el mercado laboral* (No. 03/04). Documento de Trabajo, Instituto de Investigaciones Socio-Económicas, Universidad Católica Boliviana.
- Mertens, L. (1996). Competencias laborales y sistemas, surgimiento y modelo. *CINTEFOR, Montevideo*.
- Miguélez, F., y Prieto, C. (2008). L'autre côté de la croissance de l'emploi en Espagne: une précarité qui se perpétue. *Travail et Emploi*, (115), 45-57.
- Mill, J. (1951). *Principios de economía política: con algunas de sus aplicaciones a la filosofía social*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Mincer, J. (1974). "Schooling, Experience and Earnings", Columbia Press University
- Mincer, J., y Polachek, S. (1974). Inversiones familiares en capital humano: ingresos de las mujeres. *Revista de economía política*, 82(2, parte 2), S76-S108.
- Minniti, M. (2010). Emprendimiento femenino y actividad económica. *The European Journal of Development Research*, 22(3), 294-312.
- Moliner, M. (1998). *Diccionario de uso del español* (Vol. 2). Madrid: Gredos.



- Moore, H. (1999) *Antropología y feminismo*. Madrid: Ediciones Cátedra-Universitat de València-Instituto de la Mujer.
- Moreno, G., Cebrián, I., Iglesias, C., y Llorente, R. (2005). Mujer, Inmigración y Mercado de Trabajo. ¿ Son diferentes las mujeres inmigrantes y nacionales?. *Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad, (753-6), 05.*
- Moreno, S. (2013). La construcción de la categoría de emprendimiento femenino. *Revista Facultad de Ciencias Económicas, 21(2), 53-66.*
- Motellón, E., y López-Bazo, E. (2006). Discriminación salarial por tipo de contrato. Efectos en el conjunto de la distribución. *IX Encuentro de Economía Aplicada.*
- Mulder, M. (2007). Competencia: la esencia y la utilización del concepto en la formación profesional inicial y permanente. *Revista europea de formación profesional, (40), 5-24.*
- Mulder, M., Weigel, T., y Collings, K. (2008). El concepto de competencia en el desarrollo de la educación y formación profesional en algunos Estados miembros de la UE: un análisis crítico. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de profesorado, 12(3), 1-25.*
- Muñoz, L., y Modroño, P. (2012). La desigualdad de género en las crisis económicas. *Investigaciones Feministas, 2, 113-132.*
- Nel, H. (2004) An industrial psychological investigation into the relationship between emotional intelligence and performance in the call centre environment, en Van Rooy, D. y Viswesvaran, Ch., Emotional intelligence: A meta-analytic investigation of predictive validity and nomological net, *Journal of vocational Behavior, 65 (1).*
- North, C. (1990). Institutions, institutional change and economic performance. Cambridge University Press. *Cambridge*
- North, C. (2005). Understanding the process of economic change. Princeton University Press. *Princeton*

- Nueno, P. (1996). "Evolución de los conceptos de management" *Management Review*, nº 1, enero-abril 1996 (pp. 73- 83).
- Nuez, A., y Górriz, G. (2008). El emprendedor y la empresa: una revisión teórica de los determinantes a su constitución. *Acciones e Investigaciones sociales*, (26), 5-44.
- Nuño, L. (2010). El mito del varón sustentador. *Orígenes y consecuencias de la división sexual del trabajo*.
- OIT. (2005), *Recomendación 195. Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, educación, formación y aprendizaje permanente*, Ginebra.
- Olaz, A. (2008). La entrevista en profundidad. *Oviedo: Ediciones Septem*.
- (2011). Una aproximación conceptual a la cualificación profesional desde una perspectiva competencial. *Papers: revista de sociologia*, 589-616.
  - (2012). Propuesta de un modelo explicativo de adecuación de personas a puestos de trabajo basado en la integración de competencias e inteligencias múltiples. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (26), 193-214.
  - (2016). La entrevista de investigación. Madrid: Editorial Grupo 5.
  - (2017). La técnica de grupo nominal: protocolo, práctica y procedimiento. En *Causas y factores del emprendimiento de personas con discapacidad: un análisis competencial a través de la técnica de grupo nominal* (pp. 43-60). Thomson Reuters Aranzadi.
  - (2018). Guía práctica para el diseño y medición de competencias profesionales. ESIC Editorial
- Olaz, A., Ortiz, P., y Sánchez-Mora, M. I. (2011). Una aproximación conceptual al término competencia desde un análisis polisémico.
- Olaz, A., y Brändle, G. (2013). Diseño de una entrevista de evaluación del desempeño por competencias desde una perspectiva microsociológica. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, (58), 1-28.

- Olazabal, A. U., y Jung, N. A. (1995). Desempleo juvenil en España: qué determina su duración. *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, (31), 246-265.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2004). Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, Ginebra, Suiza.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO-OIT, (2017). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo (Tendencias del empleo femenino en 2017). Ginebra, Suiza.
- Orhan, M., y Scott, D. (2001). Why women enter into entrepreneurship: an explanatory modelo. *Women in management review*.
- Orozco, A. (2006). Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico. *Revista de economía crítica*, 5, 7-37.
- Ortí, A. (1986). La apertura y el enfoque cualitativo o estructural: la entrevista abierta semidirectiva y la discusión de grupo. *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Madrid: Alianza Editorial, 176.
- Ortí, A. (1999). "La Confrontación de Modelos y Niveles Epistemológicos en la Génesis e Historia de la Investigación Social". En *Métodos y Técnicas Cualitativas de Investigación en Ciencias Sociales*, (3ª. Ed.). Síntesis Psicológica, España. pp: 85-95
- Ortiz, P. (2015). El trabajo a tiempo parcial ¿Una alternativa para la mujer en tiempos de crisis? *Sociología del Trabajo*, 82.
- Ortiz, P., y Millán, A. (2011). Emprendedores y empresas. La construcción social del emprendedor, *Lan Harremanak*, 24, 219-236.
- Ortiz, P., y Olaz, A. (2014). La mujer en la empresa familiar española desde la perspectiva del familiness. *Política y Sociedad*, 51(2), 481-506.
- Ortiz, P., y Olaz, A. (2016). *Mujer y emprendimiento desde una perspectiva competencial*, Madrid: Aranzadi.

- Ortiz, P., y Olaz, A. (2017). *Emprendimiento, empleo y discapacidad. Un diagnóstico*. Madrid: Aranzadi.
- Ortner, S. (1979). ¿Es la mujer con respecto al hombre lo que la naturaleza con respecto a la cultura? *Antropología y feminismo*, 109-131.
- Parvin, L., Rahman, M., y Jia, J. (2012). Determinates of women micro-entrepreneurship development: an empirical investigation in rural Bangladesh. *International journal of Economics and Finance*, 4(5), 254-260.
- Paturel, R. (1997). *Pratique du management stratégique*. Presses universitaires de Grenoble.
- Pennings, J (1982). Frecuencias de nacimiento organizacionales: una investigación empírica. *Ciencias administrativas trimestrales*, 120-144.
- Perrenoud, P. (2008). Construir las competencias, ¿es darle la espalda a los saberes?. *Revista de docencia universitaria*, 6(2).
- Phelps, E. (1972). La teoría estadística del racismo y el sexismo. *The American Economic Review*, 62(4), 659-661.
- Piore, M. (1975). Notas para una Teoría de la estratificación del Mercado de Trabajo, en Toharía L. (ed.), *El Mercado de Trabajo: teorías y aplicaciones*, Madrid, Alianza Universidad.
- Pressman, S. (2013). *Cincuenta grandes economistas*. Routledge.
- Prieto, C. (2000). Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad de empleo (y sucrisis). *Política y Sociedad*. Vol. 34, 19-32.
- Real Academia Española (2001): *Diccionario de la Lengua Española*. Consultado en: <http://www.rae.html> el 22/04/2019.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Recomendación del Consejo de 22 de mayo de 2017 relativa al Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente y por la que se deroga la

- Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de abril de 2008 relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (2017/C 189/03).
- Recomendación del parlamento europeo y del consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente (2006/962/CE).
- Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de abril de 2008 relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (Texto pertinente a efectos del EEE).
- Ripsas, S. (1998). Towards an interdisciplinary theory of entrepreneurship. *Small Business Economics*, 10(2), 103-115.
- Robinson, J. (1969). *La economía de la competencia imperfecta*. Saltador.
- Rodríguez, C., y Jiménez, M. (2005). Emprenderismo, acción gubernamental y academia. Revisión de Literatura. En Innovar. *Revista de ciencias administrativas y sociales*, 15(026) Universidad Nacional, pp. 73-89.
- Rodríguez, F. (2011). Percepción del profesorado de las Escuelas Taller y Casas de Oficios en Andalucía acerca del nivel de competencias emprendedoras en su alumnado. En. *Revista de educación nº 356. Mejorar la escuela: perspectivas didácticas y organizativas*.
- Romer, P. (1986). Rendimientos crecientes y crecimiento a largo plazo. *Revista de economía política*, 94(5), 1002-1037.
- Rosaldo, M. (1979). Mujer y cultura: una visión teórica. *Harris y Young (comp.) Antropología y feminismo, Barcelona, Anagrama*.
- Rothschild, M., y Stiglitz, J. (1982). Un modelo de resultados de empleo que ilustra el efecto de la estructura de la información sobre el nivel y la distribución del ingreso. *Cartas de economía*, 10(3-4), 231-236.
- Ruiz, J., Camelo, C., y Coduras, A. (2012). Mujer y desafío emprendedor en España. Características y determinantes. *Economía Industrial*, 383,13-23

- Say, J. (1821) Tratado de economía política ó Exposición sencilla de cómo se forman, se distribuyen y se consumen las riquezas, I y II, 4ª ed. Madrid: Villalpando.
- Schmude, J., Welter, F., y Heumann, S. (2008). Entrepreneurship research in Germany. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 32(2), 289-311.
- Schultz, T. (1961). Investment in human capital. *The American economic review*, 1-17.
- Schumpeter, J. (1944) Teoría del desenvolvimiento económico: una teoría sobre ganancias, capital, crédito, interés y ciclo económico, México, Fondo de Cultura Económica
- Schumpeter, J. (1963). *Capitalismo, socialismo y democracia* (No. 04; HX72, S3 1963.).
- Schwartz, H. (1984) Sociología Cualitativa: Método para la reconstrucción de la realidad. *México*.
- Sevillano, M., Ortega, J., Ballesta, F., Medina, A., y Ricoy, M. (2009). Diagnóstico y desarrollo de competencias en el uso de herramientas de comunicación virtual para la sociedad del conocimiento a lo largo de la vida. Madrid: UNED.
- Shane, S., y Venkataraman, S. (2000). S. 2000. The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25(1), 217-226.
- Shapiro, A., y Sokol, L. (1982). "The social dimensions of entrepreneurship", en Kent, Sexton y Vesper (eds.), *The Encyclopedia of Entrepreneurship*. Englewood Cliffs: Prentice Hall (pp. 72-90)
- Sieber, S. (1973). La integración del trabajo de campo y los métodos de encuesta. *Revista estadounidense de sociología*, 78(6), 1335-1359.
- Spencer, L., y Spencer, P. (2008). *Competence at Work models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Spence, M. (1973). Señalización del mercado laboral. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374.
- Stagg, G., y Gunter, D. (2002). Emotional intelligence in the fire service. London Fire Brigade. Unpublished Paper.

- Strathern, M. (1992). *Reproducing the Future. Anthropology, Kinship and the New Reproductive Technologies*. Manchester University Press. Manchester.
- .Schwartz, H., Jacobs, J. (1984) *Sociología Cualitativa: Método para la reconstrucción de la realidad*. México.
- Suárez, R. (2011). *Mujeres empresarias en Colombia: hacia la autonomía económica y la construcción del cuidado* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Colombia).
- Taylor, S., y Bogdan, R. (1994). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación* [Introduction to qualitative research methods].
- Thurow, L. (1975). *Generating inequality*. Basic books.
- Tobón, S. (2015). *Formación integral y competencias*. Editorial Macro.
- Tomei, M. (2005). *Ação afirmativa para a igualdade racial: características, impactos e desafios*. Brasília: OIT.
- Torns, T. (2004). Las políticas de tiempo: un reto para las políticas del estado del bienestar. *Trabajo*, 13, 145-164.
- Torns, T. (2010). De cómo la relación entre tiempo y trabajo resulta poco amable para las mujeres. *Emakunde*, (78), 1.
- Torns, T., y Carrasquer, P. (2007). *Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva de género*. *Sociedad y utopía*:
- Torns, T., y Recio, C. (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista de economía crítica*, 14(segundo semestre), 178-202.
- Turgot, A. (1766). *Reflexiones sobre la formación y distribución de la riqueza. Cuadro filosófico de los progresos sucesivos del espíritu humano y otros textos*, 85-162.

- Ugidos, A., y De la Rica, S. (1995). ¿Son las diferencias en capital humano determinantes de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres. *Investigaciones económicas*, 19(3), 395-414.
- UNE-EN ISO 19011:2008. Directrices para la auditoría de los sistemas de gestión.
- Urbano, D. (2006). Factores condicionantes de la creación de empresas en Catalunya: un enfoque institucional. *Estudios de Economía Aplicada*, 24(2).
- Ussel, J. (2004). Familia y trabajo de la mujer. *Arbor*, 178(702), 167-185.
- Valencia, F., Restrepo, I., y Restrepo, J. (2014). Aportes teóricos y empíricos al estudio del emprendedor. *Cuadernos de administración*, 30(51), 89-99.
- Van de Ven, A., y Delbecq, A (1972). El grupo nominal como instrumento de investigación para estudios exploratorios de salud. *Revista estadounidense de salud pública*, 62 (3), 337-342.
- Van der Klink, M., Boon, J., y Schlusmans, K. (2007). Competencias y formación profesional superior: presente y futuro. *Revista Europea de formación profesional*, (40), 74-91.
- Vásquez, A. (2007). Desarrollo endógeno. Teorías y políticas de desarrollo territorial. *Investigaciones regionales*, 11, 183-210.
- Vazquez, A. (2002) *Endogenous development*. Londres y Nueva York, Routledge
- Veciana, J.M. (1985). Características del empresario en España, *Papeles de Economía Española*, 39-40 (pp. 19-36).
- (1988). Empresario y proceso de creación de empresas. *Revista Económica de Cataluña*, 8, 2-34.
  - (1996). “Emprendedor o empresario”, en *Innovando*, Boletín del Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial de la Universidad de ICESI, nº 17
  - (1999) Creación de empresas como programa de investigación científica”. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, v. 8, 3: 11-36.



- (2005). *La Creación de Empresas: un enfoque gerencial*, Colección de estudios económicos, La Caixa, Barcelona

- (2007). *Entrepreneurship as a scientific research programme*. In *Entrepreneurship* (pp. 23-71). Springer, Berlin.

Veciana, J.M., y García, E. (1998). La empresa familiar como programa de investigación científica: enfoques y estado actual. En *VIII Congreso Nacional de ACEDE* (Vol. 2, pp. 87-113).

Veciana, J.M. (2005). *La creación de empresas: Un enfoque gerencial*. Caixa, Servicio de Estudios.

Ventura, R., y Quero, M. (2013). Factores explicativos de la intención de emprender en la mujer. Aspectos diferenciales en la población universitaria según la variable género. *Cuadernos de Gestión*, 13 (1), 135-155.

Verdeguer, E. (2003). *Historia del Pensamiento Económico*, Acento, Madrid

Weber, M. [1942 (1974)] *Historia Económica General*, Fondo de Cultura Económica, Madrid.

Weber, M. [2003 (2008)] *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, Edición crítica de Francisco Gil Villegas, Fondo de Cultura Económica, México.

Weinert, F. (2001). *Concepto de competencia: una aclaración conceptual*.

Young, F. (1971). "A Macrosociological interpretation of entrepreneurship", en Kilby, P. (ed.): *Entrepreneurship and Economic Development*, Nueva York: Free Press.

Zabalza, M. (2003). *Las Competencias docentes del profesorado universitario: Calidad y desarrollo profesional*. Narcea ediciones.



## ANEXOS

---





## Anexo 2. Guión entrevista emprendimiento femenino en Lorca.

*Buenos días:*

*Esta entrevista forma parte de la investigación que llevo a cabo para la realización de la Tesis Doctoral sobre Emprendimiento femenino desde una perspectiva competencial, dirigida por los profesores Olaz y Ortiz, de la Universidad de Murcia.*

*El objetivo de esta investigación es conocer los factores que limitan el emprendimiento femenino en la ciudad de Lorca tras los terremotos de 2011, así como, las competencias que conlleva dicha iniciativa.*

*El cuestionario contiene varios bloques referidos a distintos temas de interés para la investigación.*

*Le agradecemos de antemano su colaboración ya que sus respuestas serán de gran ayuda para la investigación. Queda garantizado el anonimato y confidencialidad de las respuestas aportadas, en caso que así lo desee.*

## DATOS ENTREVISTADO

DATOS BIOGRAFICOS
Nombre y Apellidos: Edad: Sexo: Nivel Formativo: Titulación:
DATOS DE SITUACION
Fecha realización entrevista: Localidad de realización entrevista: Inicio de la entrevista (HH:MM): Finalización de la entrevista (HH:MM):
EMPRENDEDORAS
Nombre de la empresa: Año constitución: Sector: Actividad Principal: Ámbito (local, regional, nacional, extranjero...): Nº Empleados: Años trabajando en la empresa: Empresa familiar (Si-No): En caso de (SI) Número de generación: Nº hijos: Nº Personas distintas a los hijos (padres, familiares...) a su cargo o dependientes de Usted: Tipo de Familia: Biparental, monoparental...:
PROFESIONALES RELACIONADOS CON EL EMPRENDIMIENTO
Nombre de la Institución: Cargo o puesto: Tiempo en cargo actual: Tiempo trabajado en ámbitos relacionados con el tema de investigación (emprendimiento, mujer, mercado laboral...):
OBSERVACIONES

### Bloque temático contexto.

1. ¿Cómo ve Lorca desde el punto de vista empresarial con la perspectiva de los años transcurridos desde la catástrofe de 2011?
2. ¿Considera que fueron útiles las ayudas de la Administración para la economía de la zona?
3. Tras los terremotos de 2011 y el contexto socioeconómico en que quedó Lorca, ¿qué razones de fondo, (motivaciones) considera que tuvieron las personas para emprender en esta ciudad?
4. ¿En su opinión qué características definirían la sociedad lorquina? ¿Considera que es una sociedad emprendedora?

### Bloque temático diferencias.

5. ¿Pueden darse diferencias en el emprendimiento por razón de género (masculino-femenino)? En caso afirmativo, ¿cuáles pueden ser y en qué se basan?
6. ¿Considera que la mujer emprende de forma diferente en función de si el ámbito es urbano o rural y del contexto sociocultural del mismo? (tradiciones, rol de la mujer en la sociedad, desigualdad entre hombres y mujeres, discriminación en algunos sectores, falta de referentes sociales de mujeres emprendedoras, idiosincrasia de la población...)

### Bloque temático competencias

7. ¿De los siguientes ámbitos: Socio-cultural/ Económico/ Familiar/ Psicológico/ Formativo, clasifique de mayor a menor importancia, los que considera que repercuten o influyen más en el emprendimiento femenino?

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)



¿Por qué los ha clasificado en ese orden? ¿Considera que existen otros ámbitos o aspectos distintos a los nombrados, que influyen en el emprendimiento de las mujeres? ¿Cuáles?

8. De entre los siguientes elementos: formación, edad, educación recibida o rol de la mujer en la sociedad, ¿cuáles considera que son más importantes que otros en cuanto al emprendimiento femenino? ¿Añadiría alguno más?

9. Hablamos ahora de competencias, es decir las capacidades o habilidades que posee y utiliza una persona para realizar una determinada actividad, De las siguientes características, habilidades, cualidades, rasgos de carácter (competencias), indique las que en su opinión, definen o caracterizan a las mujeres emprendedoras, las que definen o caracterizan a los hombres emprendedores, y las que considera que son comunes a ambos. (ANEXO I)

#### Bloque temático prospectiva

10. ¿Qué elementos considera que limitan, impiden o condicionan negativamente el emprendimiento femenino? ¿Y en la ciudad de Lorca concretamente? ¿Por qué?

11. ¿Qué medidas políticas, educativas ayudarían a potenciar el emprendimiento femenino en Lorca?

12. ¿Qué aspectos destacaría sobre el futuro emprendedor de esta localidad/zona?

13. ¿Considera que habría que emprender en algún sector concreto para revitalizar la economía Lorquina?

### Anexo 3. Competencias ECI.

Rasgos o competencias que definen o caracterizan, a mujeres y hombres emprendedores  
(Marcar con una X)

	Competencias	Mujeres Emprendedoras	Hombres Emprendedores	Indistintas para ambos
1.	CONCIENCIA EMOCIONAL: Reconocimiento de las propias emociones y sus efectos.			
2.	AUTOEVALUACIÓN: Conocimiento de las fortalezas y limitaciones de uno mismo.			
3.	AUTOCONFIANZA: Sentido de autoestima y de las capacidades personales propias			
4.	AUTOCONTROL EMOCIONAL: Contención de emociones e impulsos nocivos.			
5.	TRANSPARENCIA: Integridad y actuación congruentemente con los propios valores.			
6.	ADAPTABILIDAD: Flexibilidad ante los cambios.			
7.	LOGRO: Impulso por satisfacer y mejorar objetivos propios de la excelencia.			
8.	INICIATIVA: Disposición para actuar sobre las oportunidades que se presentan			
9.	OPTIMISMO: Capacidad para insistir en la consecución de objetivos pese a obstáculos.			
10.	EMPATÍA: Capacidad para interiorizar sentimientos y perspectivas de los demás actuando activamente en sus preocupaciones.			
11.	CONCIENCIA ORGANIZACIONAL: Capacidad para interpretar corrientes emocionales de un grupo y relaciones de poder existentes.			
12.	ORIENTACIÓN DE SERVICIO: Anticipar, reconocer y satisfacer las necesidades de los clientes.			
13.	DESARROLLO DE PERSONAS: Detección de las necesidades de desarrollo de las personas así como el fortalecimiento de sus capacidades.			
14.	LIDERAZGO INSPIRADOR: Inspirar a las personas bajo un liderazgo efectivo.			
15.	CATALIZAR EL CAMBIO: Iniciar o propulsar la gestión del cambio.			
16.	INFLUENCIA: Implantar actividades orientadas a la persuasión.			
17.	GESTIÓN DE CONFLICTOS: Negociación y resolución de desacuerdos.			
18.	TRABAJO EN EQUIPO Y COLABORACIÓN: Trabajar con otros hacia metas compartida. Crear sinergia de grupo en la búsqueda de objetivos colectivos.			

Anexo 4. Nomenclatura utilizada en la exposición de resultados de la entrevista.

- Mujer (M).
- Hombre (H).
- Emprendedora (E).
- Técnico (T).
- Representante asociación empresarial (R.A).
- Representante sindical (R.S).
- Representante político (R.P).
- N° del 1-24 (corresponde al n° asignado a cada uno de los entrevistados).