

EL PAPEL DE LA MUJER EN LAS EMPRESAS ASTURIANAS CON ACTIVIDAD INTERNACIONAL



RESUMEN EJECUTIVO

AUTORAS

Couso Blanco, Inés
González Torre, Pilar L.
López Duarte, Cristina
Vidal Suárez, Marta M.

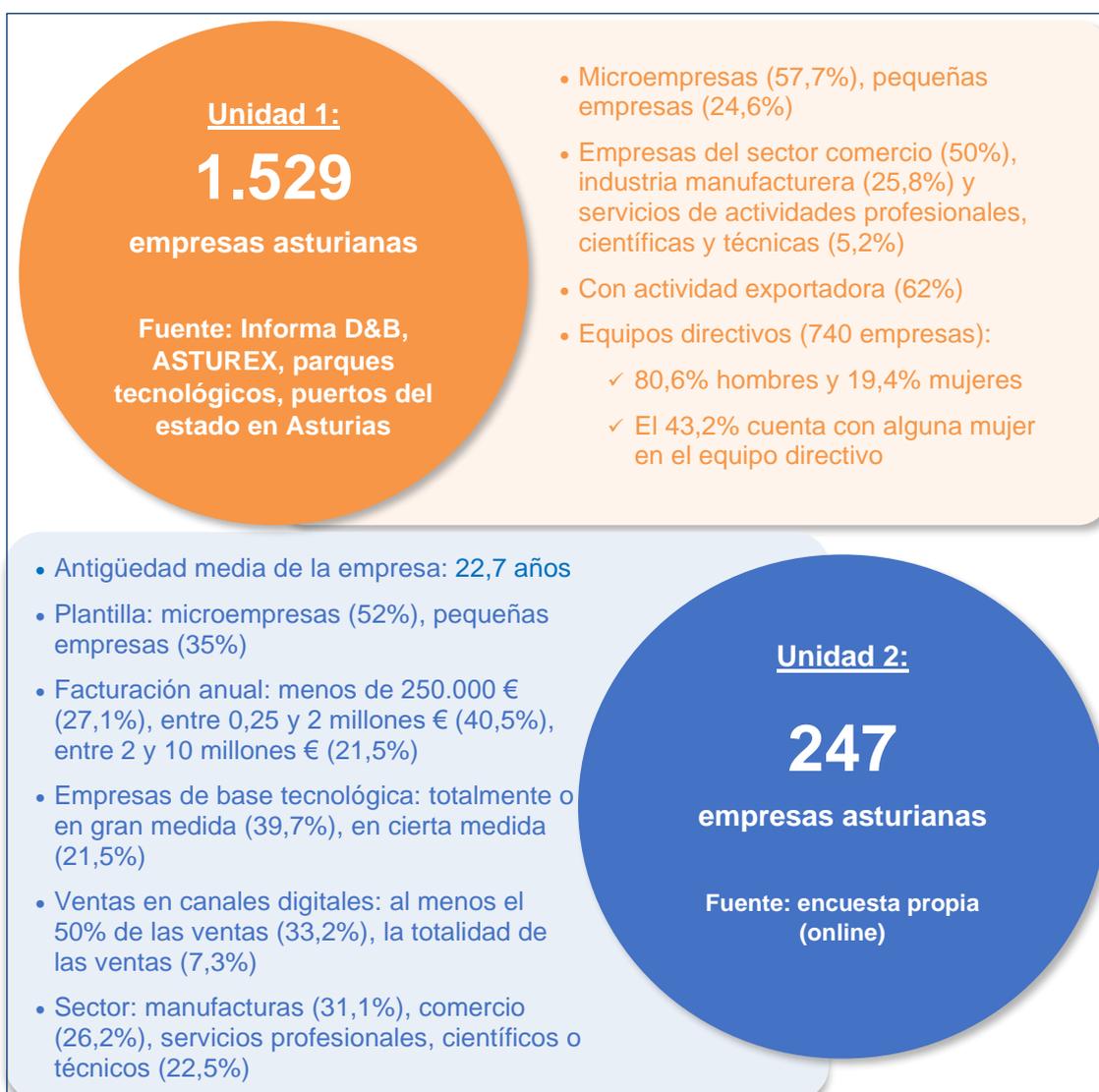
Este informe ofrece información actualizada de la presencia de las mujeres en la actividad internacional de las empresas asturianas al estudiar su implicación en las decisiones relacionadas con la proyección exterior de dichas empresas. Los datos disponibles hasta el momento indican que, tanto en el ámbito español como en el internacional, la participación de la mujer en las actividades internacionales de las empresas es inferior a la de los hombres. De hecho, la propia Estrategia de Internacionalización de la Economía Española 2017-2027 hace referencia explícita a la necesidad de considerar la perspectiva de género en el emprendimiento y proyección internacional de las empresas. El presente informe pretende proporcionar una imagen de la situación actual para el caso concreto del Principado de Asturias y aportar datos valiosos que permitan diseñar programas dirigidos a incentivar la participación, tanto de hombres como de mujeres, en proyectos de internacionalización empresarial persiguiendo así la equidad de género en este ámbito de actuación.

Para ello se ha trabajado sobre dos unidades de análisis diferentes:

- (I) el conjunto de empresas que desarrollan actividades exportadoras, importadoras o ambas y presentan sus cuentas anualmente al registro mercantil; esta población se obtuvo inicialmente a partir de Informa D&B (Grupo CESCE) y fue complementada por el equipo de investigación con información de la Sociedad de Promoción Exterior del Principado de Asturias (Asturex), los parques tecnológicos del Principado y los puertos de Gijón y Avilés (permitiendo identificar una población de 1.529 empresas).
- (II) la información obtenida por el equipo de trabajo a través de un cuestionario elaborado *ad hoc* y lanzado a las empresas que componen esta población (obteniendo una muestra de 247 empresas que respondieron cumplimentando un cuestionario válido). Dicho cuestionario se dirigió a recabar información sobre la empresa y su actividad internacional, así como sobre la propia persona encuestada (perfil demográfico, formación y experiencia profesional, rasgos y características en el desempeño profesional y equilibrio trabajo-vida personal).

En la figura 1 se destacan las principales características de ambas unidades.

Figura 1: Perfil básico de las dos unidades objeto de estudio



A partir de **la primera unidad de estudio** (1.529 empresas), se analizó el perfil de la empresa asturiana con actividad internacional y/o potencial para la internacionalización de sus productos/servicios. Existe un fuerte **predominio de las microempresas** (menos de 10 trabajadores), seguidas de las empresas de tamaño pequeño (entre 10 y 50 trabajadores); conjuntamente, ambos grupos representan más del 80% de la población. No obstante, se constata que la presencia (en términos relativos) de las empresas de mayor tamaño es superior a la que se observa para el conjunto del parque empresarial asturiano. La mitad de estas empresas se enmarca en el **sector de comercio** (sea este al por mayor o al por menor) y reparación de vehículos, ocupando la **industria manufacturera** un distante segundo lugar y el sector de **servicios relacionados con las actividades profesionales, científicas y técnicas** el tercer

puesto del ranking. Conjuntamente, estos tres sectores aglutinan más del 80% de las empresas asturianas con potencial actividad internacional.

En cuanto al tipo de actividad en el exterior, un 44,9% de las empresas desarrollan simultáneamente actividades de exportación e importación, el 38,5% realizan sólo importaciones y el 16,6% se centra únicamente en la actividad exportadora. Tomados en su conjunto, **más del 60% de las empresas que conforman la población desarrolla actividad exportadora**. El porcentaje de empresas implicadas en actividades exportadoras asciende notablemente entre las de mayor tamaño (superando el 80%), siendo las microempresas las que se involucran en menor medida en esta actividad (un porcentaje cercano al 50% no comercializa sus bienes o servicios en los mercados exteriores). Se constata en esta población una realidad recurrente en el ámbito nacional e internacional: como pauta general, las compañías de menor tamaño se enfrentan a una superior dificultad para iniciarse en los mercados exteriores fruto de su menor disponibilidad de recursos no solo financieros, sino también humanos y, sobre todo, relacionados con el conocimiento y la experiencia necesarios para abordar dicho crecimiento (i.e., conocimiento y experiencia relativo al propio sector de actividad en el que compete, a los mercados destino a los que pretende acceder y al propio proceso de crecimiento internacional); esta carencia de recursos exacerba **la desventaja del extranjero**. El volumen de empresas pequeñas y microempresas exportadoras es, no obstante, relevante, apuntando a la existencia de empresas con recursos y capacidades susceptibles de permitir el desarrollo de una ventaja competitiva en términos de diferenciación (innovación, especialización, flexibilidad ante demandas singulares o cambiantes, etc.) sostenible en el ámbito internacional.

Entre los sectores de actividad señalados anteriormente como de mayor peso dentro de la población, las empresas más exportadoras son las enmarcadas en las industrias manufactureras y los servicios relacionados con actividades profesionales, científicas y técnicas.

Sobre esta unidad de estudio, se ha analizado la **composición del equipo directivo** de la empresa asturiana con actividad internacional (información disponible para un total de 740 empresas). El **predominio de hombres** es más que notable: el 80,6% de estos puestos son ocupados por varones, frente a un 19,4% de mujeres; ello es así a pesar de que **más del 40% de las empresas cuentan con alguna mujer en su equipo directivo**. Esta diferencia es aún mayor cuando se analizan los puestos de alta dirección: el puesto de director general o gerente de la empresa es ocupado por mujeres únicamente en el 12,1% de las empresas. Esta brecha de género es superior a la que se observa para el conjunto de la economía española (considerando no solo empresas,

sino también administraciones públicas y organizaciones de interés social), si bien inferior a la que se registra en las empresas españolas de mayor tamaño (i.e. grandes corporaciones admitidas a cotización oficial).

La presencia femenina en el equipo directivo resulta ligeramente superior en el caso de las empresas con actividad exportadora (alcanza el 22,6%); de hecho, el porcentaje de empresas que cuentan con alguna mujer en sus equipos directivos supera el 70% entre las empresas exportadoras. También se constata una superior presencia femenina en puestos de dirección de las microempresas en las que 1 de cada 5 miembros del equipo directivo es una mujer (porcentaje ligeramente superior al 20%). Dicho porcentaje desciende más de 1 punto porcentual en el caso de las empresas de tamaño pequeño y mediano y cae hasta el 17% en el caso de las empresas de mayor tamaño. Los sectores representados por un mayor número de empresas en la población objeto de estudio se sitúan en torno a la media en lo que a presencia de mujeres en sus equipos directivos se refiere (ligeramente por debajo en el caso del comercio).

Si bien la superioridad en el número de varones se constata para todos los puestos directivos, es en las áreas de recursos humanos, calidad, finanzas y marketing en las que se detecta una mayor presencia femenina, con porcentajes que en algunos casos se acercan al 35%. Por contra, las direcciones de producción y operaciones, informática y proceso de datos y comercial constituyen, junto a la ya mencionada dirección general, las áreas en las que se evidencia una menor presencia de mujeres, en todas ellas por debajo del 15%. Esta **heterogeneidad en lo que a presencia femenina se refiere en las diferentes áreas directivas** refleja una realidad ya constatada a nivel nacional e internacional.

La segunda unidad de análisis la constituyen las empresas que respondieron al cuestionario *ad hoc* desarrollado para este proyecto en el que se recabó información sobre la actividad internacional de las empresas, la formación y experiencia profesional de sus dirigentes, sus rasgos y características en el desempeño profesional, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y su perfil demográfico (obteniéndose respuestas para 247 empresas y 231 responsables de las decisiones de internacionalización de la empresa). El trabajo de campo se realizó entre los meses de septiembre y diciembre de 2021.

Se observa una alta similitud en los datos relativos al sector de actividad, el tamaño empresarial y la representatividad del género femenino respecto a los constatados para el conjunto de la población. Esto avala la falta de sesgo de la muestra frente a la población, lo cual, unido a una tasa de respuesta (16,1%) y un tamaño de muestra

razonablemente altos (error muestral de 5,71%, para un intervalo de confianza del 95%), permite garantizar su representatividad y, por tanto, la fiabilidad de las conclusiones.

Además del predominio de las microempresas y empresas de tamaño pequeño procedentes de los sectores anteriormente mencionados, se constata en la muestra una fuerte presencia de **empresas jóvenes**: la mitad de ellas fue fundada con posterioridad a 2003. Más del 20% tiene apenas 5 años de vida, incluso más del 13% comenzaron su actividad en los mercados exteriores en el mismo año en el que fueron fundadas, lo que apunta a la presencia de **born globals** o empresas que se internacionalizan en una fase muy temprana de su existencia, desarrollando los mercados internacionales en paralelo al desarrollo de su propio mercado doméstico. Estas empresas se dirigen desde el principio y simultáneamente a un abanico de países sin que la distancia respecto al país de origen de la empresa (geográfica, económica, psíquica o institucional) suponga una barrera. Las *born global* se alejan, por tanto, del modelo tradicional de internacionalización secuencial en el que las empresas se inician en los mercados internacionales una vez que han acumulado conocimientos y experiencia en su mercado doméstico y realizan sus primeros proyectos en el exterior en aquellas naciones que se perciben como más cercanas a la propia nación de origen de la empresa.

Un porcentaje mayoritario de las empresas que conforman la muestra (75%) cuenta con una **estructura de propiedad y directiva limitadas** a no más de 3 personas y apenas el 30% de ellas cuenta con consejo de administración. Casi el 40% de las empresas se califican a sí mismas como **empresas de base tecnológica (EBT)** “totalmente o en gran medida” y otro 20% parcialmente o “en cierta medida”. Las EBT desarrollan su actividad en sectores de alta tecnología y se centran en la aplicación empresarial de innovaciones y conocimientos científicos o tecnológicos, dando lugar al desarrollo de nuevos productos y/o procesos. Estas empresas son particularmente flexibles y dinámicas, constituyen un puente entre la capacidad innovadora y los mercados de bienes y servicios y ofrecen productos de elevado valor añadido. El valor de estas empresas es ampliamente reconocido, en tanto que son generadoras de valor añadido de forma directa e indirecta (en calidad de empresas tractoras) para el conjunto de la economía, potenciadoras de la creación de empleo cualificado y catalizadoras del desarrollo y dinamización económica y social de los territorios en los que se localizan. Adicionalmente, **un porcentaje muy relevante de estas empresas nace con vocación internacional**, fruto del valor transnacional que suponen sus innovaciones o avances tecnológicos.

Las empresas integradas en la muestra comercializan, en promedio, un porcentaje cercano al 25% de sus bienes o servicios a través de **canales digitales** y más de una

cuarta parte obtiene por esta vía al menos la mitad de sus ventas, observándose una mayor utilización de los canales digitales entre las empresas más jóvenes y de menor tamaño.

Más del 65% de las empresas comercializa sus bienes y/o servicios en el exterior, facturando, en promedio, el 38% de sus ventas fuera de las fronteras nacionales. De ellas, dos tercios exporta bienes tangibles y más de la mitad presta y comercializa servicios en terceros países, siendo minoritario el número de compañías que realiza las labores de producción o fabricación fuera del mercado nacional y resultando frecuente el perfil de empresas que se implica en varias de estas actividades simultáneamente. La fórmula más habitual para la prestación de servicios en el exterior es la exportación desde Asturias de un servicio desarrollado íntegramente en origen y la prestación mediante el traslado temporal de personal de la empresa al país donde está localizado el cliente. También es frecuente la prestación de servicios mediante la colaboración con terceras empresas ya localizadas en el mercado a través de acuerdos de cooperación o **alianzas estratégicas** verticales u horizontales. La cooperación con socios locales que cuentan con implantación en el mercado receptor constituye una fórmula habitual de internacionalización en el caso de las empresas de servicios, en particular en el caso de aquellos cuya prestación implica cierto grado de **proximidad esencial** (actividades que requieren de infraestructuras *in situ* para la efectiva prestación del servicio). La UE es la principal región receptora tanto de la exportación de bienes como de la de servicios.

La **escasez de recursos** de diferente índole (financieros, recursos humanos cualificados, personal directivo que disponga de tiempo para implicarse en el proyecto, conocimiento específico sobre el mercado receptor o sobre el propio proceso de crecimiento internacional, etc.) constituye la principal barrera a la proyección internacional de las empresas; de hecho, la carencia de recursos no financieros constituye el factor que representa un mayor peso en el caso de abandono de un mercado previamente abordado.

Más del 45% de las empresas que cuentan con algún tipo de actividad exportadora actual o potencial ha participado en algún **programa institucional de apoyo a la internacionalización empresarial**.

Por término medio, el porcentaje de mujeres en plantilla se sitúa ligeramente por encima del 33%, si bien cae hasta el 27,4% en el caso de su participación en los equipos directivos, apuntando a una **menor presencia de mujeres en los cargos de mayor responsabilidad**. Por lo que respecta a la estructura de propiedad, en promedio, la presencia de mujeres se sitúa en el 26,5%. En el caso de las empresas que cuentan

con consejo de administración, la presencia femenina se identifica en el 67% de estos consejos, con una representación promedio que se sitúa en torno al 26%. En definitiva, la muestra de empresas refleja la notable brecha de género existente en lo que a ocupación de puestos de alta responsabilidad se refiere ya apuntada para el conjunto de la población.

La perspectiva de género y, en particular, el papel de la mujer en las empresas de la muestra se abordó a través de cuatro estudios:

1. Análisis de la relación entre el género y las características de las empresas (tamaño y estructura de propiedad).
2. Análisis de la relación entre el grado de representatividad de las mujeres y el grado de internacionalización de las empresas.
3. Análisis diferenciado en función del género de las características de la persona responsable de las estrategias y políticas de internacionalización de la empresa.
4. Análisis de potenciales indicios de discriminación por género en la selección del responsable de las estrategias y políticas de internacionalización de la empresa.

Las microempresas muestran una mayor proporción de mujeres en sus plantillas, equipos directivos y estructuras de propiedad, con porcentajes que apuntan a que más de un tercio de las plantillas y de una cuarta parte de las estructuras de propiedad y dirección están integradas por mujeres. El análisis estadístico realizado permite concluir que la relación entre el grado de representatividad de las mujeres en las empresas asturianas y su tamaño es significativa cuando este se mide en términos de facturación, pero no cuando se mide por número personas en plantilla. Se constata que la representatividad de las mujeres en los órganos directivos (modulada por el grado de presencia femenina en la empresa) es más baja en las empresas de tamaño mediano (frente a la micro y grandes empresas). En otras palabras, se observa una relación (moderada) entre ambas variables en forma de "U", de tal forma que la presencia femenina (tanto de empleadas, como de directivas) es superior en las empresas con niveles más extremos de facturación (microempresas y grandes empresas). En caso de existir consejo de administración, la presencia de mujeres es minoritaria; resultando más elevada en el caso de las microempresas y particularmente reducida en el caso de las empresas de mayor tamaño.

Los resultados de los diferentes análisis realizados (estudios de regresión lineal y no lineal, modelos de clasificación lineal y no lineal o contrastes de hipótesis de independencia) apuntan a la **no existencia de una relación de dependencia entre las variables relacionadas con el grado/tipo de implicación internacional de la**

empresa (estado de la proyección internacional, diversificación geográfica, porcentaje de facturación en el exterior) **y las relativas al grado de representatividad de las mujeres en las empresas** (proporción de mujeres en la plantilla, proporción de mujeres en el equipo directivo, género de la persona responsable de las decisiones de internacionalización en la empresa).

La mayor parte de las personas que toman decisiones en el ámbito de la internacionalización empresarial son del género masculino (71% de los casos) y se corresponden con uno de los propietarios de la empresa, su director general o gerente o con el responsable de un departamento o área —p.ej., departamento comercial, departamento de ventas, departamento de exportaciones. **El perfil tipo del decisor** se corresponde con un varón de nacionalidad española, de mediana edad (predominan las horquillas 40-50 y 50-60 años), experiencia emprendedora (bien sea mediante la puesta en marcha de nuevas empresas, bien mediante el desarrollo de nuevos proyectos empresariales en la/s empresas/ en las que realiza su actividad profesional), formación universitaria (80%) y dominio de, al menos, un segundo idioma. Si bien aproximadamente la mitad de estas personas viaja con cierta frecuencia al extranjero como consecuencia de su actividad profesional, menos del 20% ha precisado residir en otro país por motivos laborales. Más del 90% del total declara no haber sufrido ningún tipo de discriminación en el ámbito laboral. Un porcentaje mayoritario (por encima del 60%) cuenta con apoyo para conciliar sus obligaciones laborales y familiares y con disponibilidad para realizar viajes de corta duración al extranjero y no enfrenta problemas para compatibilizar sus obligaciones laborales y familiares, si bien apenas han contado con apoyo institucional para dicha conciliación.

No obstante, **se observan diferencias notables en función del género en lo que al perfil personal, formativo, profesional y equilibrio trabajo-vida personal de la persona decisora se refiere**. Estas diferencias son estadísticamente significativas para un total de 11 de las 33 variables analizadas:

- **Discriminación por razón de género en el ámbito laboral:** el porcentaje de mujeres entre el total de personas encuestadas que respondieron con la máxima calificación de la escala dirigida a medir esta variable es cercano al 90% (frente a un 10% de hombres).
- **Relevancia de las redes sociales en el desarrollo de la actividad profesional:** las mujeres otorgan a estas redes valores sustancialmente más altos que sus homólogos masculinos.

- **Valor de las asociaciones empresariales locales, regionales o nacionales:** al igual que en el caso anterior, las mujeres valoran en mayor medida estas asociaciones.
- **Discriminación laboral:** el porcentaje de mujeres que acredita haber sufrido algún tipo de discriminación en el desempeño de su actividad laboral (no necesariamente por razón de género, sino por nacionalidad o estereotipos asociados a la misma, edad, religión, nacionalidad, etc.) casi cuadriplica al porcentaje de hombres.
- **Estereotipos sociales acerca del rol de cada género:** las mujeres reportan valores significativamente más altos a la hora de juzgar la existencia de estereotipos de género en su desempeño laboral.
- **Importancia de los espacios coworking:** las responsables de la actividad y proyección internacional de las empresas atribuyen a estos espacios mayor valor y relevancia que sus homólogos masculinos.
- **Apoyo para conciliar vida familiar y laboral:** el porcentaje de mujeres que señalan no contar con apoyo (no institucional) para conciliar sus obligaciones familiares con las laborales duplica al de hombres.
- **Importancia de amigos y allegados:** las mujeres atribuyen una mayor importancia a las redes relacionales (grupos de amigos y conocidos) en el desarrollo de su actividad profesional.
- **Residencia en el extranjero:** el porcentaje de hombres que ha residido en el exterior o viaja con frecuencia a otros países es substancialmente superior; adicionalmente, las mujeres muestran una menor disponibilidad para viajar por motivos laborales.
- **Antigüedad en la empresa:** las mujeres se han incorporado a su empresa actual, por término medio, hasta dos años más tarde que sus homólogos masculinos.
- **Capacidad emprendedora** (número de empresas que ha puesto en marcha como socio): se evidencia una notable diferencia a favor de los hombres de forma que el promedio de empresas iniciadas por los hombres duplica al de las mujeres.

La significación de estas diferencias permite concluir que las mujeres responsables de las estrategias y decisiones de la internacionalización de las empresas asturianas manifiestan haber sufrido y perciben una superior discriminación en el contexto de su desempeño laboral, perciben más claramente que los hombres la existencia de estereotipos ligados al rol de cada género, valoran en mayor medida las redes relacionales (sean estas sociales, asociaciones, redes de amigos o allegados o vinculadas a espacios de trabajo compartido) y echan más en falta el apoyo de su entorno para conciliar vida laboral y familiar. También se constata que han residido en

el extranjero en menor medida que sus equivalentes masculinos, tienen menor disponibilidad para viajar por motivos laborales, menor experiencia (antigüedad) en su empresa actual y muestran menor actividad emprendedora.

Estas apreciaciones parecen indicar que las mujeres responsables y/o implicadas en la proyección internacional de sus empresas, se enfrentan a mayores dificultades a la hora de desempeñar su labor profesional.

Finalmente, se realizó una serie de estudios dirigidos a analizar **la potencial existencia de indicios objetivos de discriminación por causa de género** para acceder a determinados puestos de trabajo, entre ellos, el relativo a la responsabilidad de las decisiones de internacionalización de la empresa. A tal efecto, se realizó un análisis comparativo entre ambos géneros de los niveles educativos que presentan los responsables de internacionalización de las empresas. Posteriormente, para cada submuestra integrada por los individuos de cada género, se estudió la relación existente entre el nivel de estudios del encuestado y el nivel del puesto profesional alcanzado.

Los resultados apuntan a una notable diferencia a favor de las mujeres en lo que a formación se refiere, ya que **el nivel educativo medio de las mujeres es significativamente superior al de los hombres**. Entre el grupo de hombres, el porcentaje de varones que asume la dirección/responsabilidad de la proyección internacional de la empresa sin contar formación universitaria casi duplica al de mujeres. De igual forma, al utilizar una escala ordinal para medir el nivel de estudios, las diferencias entre los niveles promedio de ambos grupos (mujeres y hombres) resultan significativas. Adicionalmente, se constata que **los niveles educativos de las mujeres directivas son un uniformemente altos con independencia de la categoría profesional alcanzada**. Por el contrario, en el caso de los hombres se observa una relación entre el nivel educativo y la categoría profesional alcanzada (a mayor nivel, mayor categoría). En otras palabras, **para el desempeño de una misma categoría profesional, las mujeres cuentan con una cualificación (aproximada a través del nivel educativo alcanzado) superior**. Las diferencias entre los niveles educativos de ambos géneros son más acusadas en las microempresas y en las empresas de tamaño pequeño. Por el contrario, las diferencias son menos relevantes si nos restringimos al conjunto de empresas de mayor tamaño.

En definitiva, **el estudio realizado muestra la inferior implicación femenina en las decisiones y estrategias de internacionalización de las empresas asturianas, así como el hecho de que afrontan mayores limitaciones y dificultades para implicarse en ellas**. Remover estas barreras resulta indispensable en aras de favorecer

la incorporación plena de las mujeres al comercio internacional y la integración de una perspectiva de género en la gestión internacional de las empresas y, con ello, contribuir al logro del Objetivo Desarrollo Sostenible relativo a la Igualdad de Género (ODS 5). La consideración de esta perspectiva permite, a su vez, el aprovechamiento en favor de las empresas de las características diferenciadas que ambos géneros muestran en el desempeño profesional.