

BRECHAS DE GÉNERO EN EMPRENDIMIENTOS VALLECAUCANOS BENEFICIADOS CON
CAPITAL SEMILLA DEL FONDO EMPRENDER DEL SENA 2016-2021

MÓNICA MARÍA SERNA ARISTIZABAL

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN POLÍTICA SOCIAL
SANTIAGO DE CALI-VALLE

2022

BRECHAS DE GÉNERO EN EMPRENDIMIENTOS VALLECAUCANOS BENEFICIADOS CON
CAPITAL SEMILLA DEL FONDO EMPRENDER DEL SENA 2016-2021

MÓNICA MARÍA SERNA ARISTIZABAL

Trabajo de grado presentado como requisito para optar por el título de
Magister en Política Social

Directora de trabajo de grado: Ana Milena Yoshioka Vargas
Magister en Economía

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN POLÍTICA SOCIAL
SANTIAGO DE CALI-VALLE

2022

Santiago de Cali, 30 de abril de 2022

Doctor

Silvio Borrero

Decano

Facultad De Ciencias Económicas y Administrativas

Pontificia Universidad Javeriana

La Ciudad

Por medio de la presente estoy entregando a usted el Trabajo de Grado cuyo título es:
“BRECHAS DE GÉNERO EN EMPRENDIMIENTOS VALLECAUCANOS BENEFICIADOS
CON CAPITAL SEMILLA DEL FONDO EMPRENDER DEL SENA 2016-2021” Esperando
que este Trabajo cumpla con los requisitos académicos exigidos y que alcance el propósito
para el cual fue elaborado.

Atentamente



Mónica María Serna Aristizabal

C.C. 38876719



Santiago de Cali, 29 de abril de 2022

Doctor

Silvio Borrero

Decano

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Pontificia Universidad Javeriana Cali

La Ciudad

Por medio de la presente me permito comunicarle, que en mi calidad de directora de trabajo de grado, he leído detenidamente el informe final del estudio titulado “BRECHAS DE GÉNERO EN EMPRENDIMIENTOS VALLECAUCANOS BENEFICIADOS CON CAPITAL SEMILLA DEL FONDO EMPRENDER DEL SENA 2016-2021”, realizado por la estudiante de Maestría en Política Social de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Javeriana de Cali, Mónica María Serna Aristizabal, identificada con cedula de ciudadanía No. 38876729 expedida en Buga (V), y considero que cumple con todos los requisitos requeridos para ser presentado a evaluación.

Atentamente,

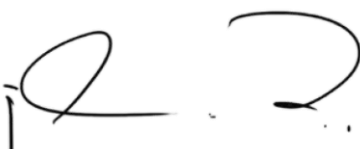
Ana Milena Yoshioka Vargas

C.C. No. 31403737

ARTÍCULO 23 de la resolución N° 13 de julio 6 de 1946

“La Universidad no se hace responsable por los conceptos emitidos por sus alumnos en sus trabajos de Tesis. Sólo velará porque no se publique nada contrario al dogma y a la moral católica y porque la Tesis no contenga ataques o polémicas puramente personales; antes bien, se vea en ellas al anhelo de buscar la Verdad y la Justicia”.

“Brechas de Género en Emprendimientos Vallecaucanos Beneficiados con Capital Semilla del Fondo Emprender del SENA 2016-2021” Aprobado por el Comité de Trabajos de Grado en cumplimiento de los requisitos exigidos por la Pontificia Universidad Javeriana para optar por el título de Magíster en Política Social.



SILVIO BORRERO

Decano

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas



Luis Fernando Aguado

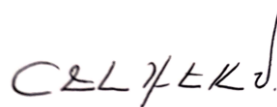
Director Adjunto

Maestría en Política Social



Ana María Osorio

Jurado



Ana Milena Yoshioka Vargas

Directora de Trabajo de Grado

Santiago de Cali, 16 de junio de 2022.

Tabla de Contenido

	Pág.
1. Resumen	12
2. Introducción	13
3. Planteamiento del problema	15
3.1. Desigualdades de género	15
3.2. Campo del emprendimiento	19
4. Justificación	22
5. Fondo Emprender	27
6. Objetivos	31
6.1. Objetivo general	31
6.2. Objetivos específicos	31
7. Marco conceptual	32
7.1 Concepto de emprendedor	32
7.2 Concepto de género	34
7.3. Brechas de género en el emprendimiento	36
8. Metodología	53
9. Resultados y discusión	55
9.1 Caracterización sociodemográfica de lo(a)s emprendedore(a)s	55
9.2 Caracterización familiar de lo(a)s emprendedore(a)s	56
9.3 Tiempo dedicado a trabajo no remunerado	59
9.4. Caracterización de los emprendimientos	60
9.5 Motivación para emprender	64
9.6 Sector económico de los emprendimientos	65
9.7 Tiempo dedicado a trabajo remunerado	68
9.8 Percepción brechas de género	69

9.9 Barreras para desarrollar el emprendimiento	72
10. Conclusiones	75
10.1. Limitaciones y estudios futuros	77
11. Recomendaciones	79
12. Referencias	82
13. Anexos	92

Lista de Figuras

	Pág.
FIGURA 1. Caracterización sociodemográfica	55
FIGURA 2. Caracterización familiar	56
FIGURA 3. Tiempo de trabajo no remunerado	59
FIGURA 4. Caracterización de los emprendimientos	62
FIGURA 5. Motivación para emprender	65
FIGURA 6. Porcentaje de hombres y mujeres según descripción de sus emprendimientos	67
FIGURA 7. Barreras reportadas por lo(a)s emprendedore(a)s para desarrollar sus negocios	73

Lista de Tablas

	Pág.
TABLA 1. Uso del Tiempo en Colombia Periodo septiembre de 2020 a agosto de 2021.	18
TABLA 2. Sector económico al que pertenecen los emprendimientos	66
TABLA 3. Tiempo diario y semanal dedicado al trabajo remunerado	69
TABLA 4. Percepción de lo(a)s emprendedore(a)s sobre brechas de género	70

Lista de anexos

	Pág.
ANEXO 1. Encuesta exploración de diferencias en emprendedores del Valle del Cauca.	92

1. Resumen

El presente trabajo es un estudio exploratorio que tiene como propósito examinar la existencia de brechas de género en los emprendimientos vallecaucanos beneficiados con capital semilla del Fondo Emprender del SENA durante el periodo 2016-2021. Para ello se partió de la comprensión de las brechas de género que se presentan en el emprendimiento mediante la revisión de fuentes secundarias de lo publicado en los últimos 15 años. Se utilizó una metodología cuantitativa para la obtención de datos de fuentes primarias por medio de la aplicación de la encuesta que se construyó en Google Forms aplicada a la población objetivo. Se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia y la muestra fue conformada por 87 emprendedores de una población total de 277, una vez se obtuvieron los resultados se llevó a cabo el respectivo análisis descriptivo. Algunos de los hallazgos están en línea con lo enunciado en los estudios sobre emprendimiento dada las dificultades que tienen las emprendedoras frente a los emprendedores en varios aspectos como: el acceso al financiamiento; obtención de utilidades operacionales que les permitan ampliar sus negocios; la familia como una limitación para desarrollar sus emprendimientos; la menor propensión a correr riesgos e incursión en el mercado. Igualmente se encontró que las emprendedoras dedican más tiempo que sus pares masculinos al trabajo no remunerado debido a los estereotipos de género persistentes en la sociedad; las mujeres reportan más barreras que los hombres para desarrollar sus emprendimientos y hay una segregación o división sexual del trabajo que se evidencia en el tipo de negocio y el sector económico donde se ubican.

Palabras clave: Brechas de género, emprendimiento, Fondo Emprender, Valle del Cauca, Colombia

2. Introducción

Colombia se ha comprometido internacionalmente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS para alcanzar la equidad de género, teniendo presente esta situación y que concretamente el objetivo 5 plantea: Lograr la igualdad entre los géneros y, el planteamiento del objetivo 8 es: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos (Objetivos de Desarrollo Sostenible [ODS], Colombia, s.f.); es preciso indicar que no es posible lograr un desarrollo económico sin equidad de género y no es posible alcanzar la equidad sin combatir las desigualdades, para ello, es necesario identificar aquellos aspectos donde se presentan brechas de género, es decir, las diferencias entre hombres y mujeres en las que por lo general ellas salen desfavorecidas.

Ahora bien, al hacer una revisión general sobre la realidad en Colombia y las brechas de género, la medición de la pobreza en el año 2020 muestra las desigualdades, ya que, en los hogares con jefatura femenina hay mayor prevalencia de pobreza monetaria, pobreza multidimensional y pobreza extrema que en los hogares con jefatura masculina. (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2021a) (DANE, 2021b).

Así mismo, se encuentra que para el trimestre octubre-diciembre del 2021 las mujeres tienen una mayor tasa de desempleo que los hombres (15,1% y 8,4%), una menor tasa de ocupación (42,0% y 66,3%) y en cuanto a la población económicamente inactiva, presentan mayor proporción que los hombres (65,7% y 34,3%) (DANE, 2022a).

Según lo mencionado, el mercado laboral no tiene la capacidad de absorber la disponibilidad de mano de obra que existe en el país, pero esta situación afecta en mayor proporción a las mujeres, de allí que la posibilidad de generar recursos económicos sea el emprendimiento, sin embargo, así como se presentan brechas de género en el campo laboral, en donde las mujeres se tropiezan con barreras verticales y horizontales para su desarrollo ocupacional, también se presentan brechas en el campo del emprendimiento.

Ahora bien, ante los pocos estudios que realizan análisis de brechas de género en poblaciones específicas de emprendedores en Colombia y, debido además, a la ausencia de estudios que realicen investigación sobre el Fondo Emprender del SENA desde la perspectiva de género, se decide avanzar en esta línea, por lo que el presente trabajo tiene como pregunta de investigación: ¿Cuáles son las brechas de género entre los emprendedores que han accedido a capital semilla del Fondo Emprender en el Valle del Cauca entre el 2016 y el 2021?

Partiendo de la pregunta de investigación se formuló el objetivo principal de examinar la existencia de brechas de género en los emprendimientos vallecaucanos beneficiados con capital semilla del Fondo Emprender del SENA 2016-2021, buscando con ello visibilizar las circunstancias y diferencias que rodean a los emprendedores y que pueden constituirse en un obstáculo para el desarrollo de sus negocios. Para lograr este objetivo, se parte del reconocimiento de las desigualdades de género en general y de las desigualdades en el campo del emprendimiento; luego se hace una alusión sobre algunas políticas públicas centradas en la promoción del emprendimiento en Colombia y políticas públicas relacionadas con la equidad de género; a continuación se da una visión panorámica del Fondo Emprender para que el lector conozca los principales aspectos de este programa; así mismo, se lleva a cabo una revisión de los conceptos de emprendedor y de género y; posteriormente se exponen las principales brechas de género identificadas mediante la revisión de la literatura.

Para la exploración de la existencia de brechas de género en los emprendimientos se utilizó como instrumento una encuesta estructurada según las brechas identificadas en la literatura como se explica en la parte metodológica, y consecutivamente se da paso al análisis de los resultados a partir de identificación de porcentajes para llegar a las conclusiones y, finalmente, se hacen las recomendaciones para el Fondo Emprender, los tomadores de decisiones y la academia.

3. Planteamiento del problema

3.1 Desigualdades de género

La igualdad de género y la autonomía de la mujer han sido metas planteadas desde tiempo atrás por distintas naciones del mundo, las cuales quedaron plasmadas en los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), estos fines se ampliaron y especificaron un poco más en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) donde se ratificó el objetivo de igualdad de género y, así mismo, se contempló el crecimiento económico para todos y el empoderamiento de la mujer, aspecto fundamental para lograr su autonomía (ODS, Colombia, s.f.).

Pese a todas estas buenas intenciones la realidad dista mucho de alcanzar la equidad de género ya que las brechas persisten entre hombres y mujeres, estando éstas últimas en desventaja frente a los hombres:

La sobrerrepresentación de las mujeres entre las personas en situación de pobreza, la falta de ingresos propios y suficientes, la sobrecarga de trabajo no remunerado, las brechas de participación económica y las tasas de desempleo sistemáticamente superiores a las de los hombres evidencian que aún quedan por enfrentar importantes desafíos para que hombres y mujeres vivan en condiciones de igualdad y gocen de manera plena de sus derechos. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2016, p. 39)

Además, no se puede hablar de autonomía, empoderamiento y crecimiento económico sin contemplar la capacidad de una persona para generar ingresos y recursos propios y es allí donde se identifica una de las principales brechas de género, pues la posición desigual de la mujer en el mundo productivo la limita para obtener ingresos.

La subordinación de las mujeres es un hecho universal, demostrado en varios patrones a través de los países. A pesar de los esfuerzos recientes de algunas organizaciones internacionales, por ejemplo, las Naciones Unidas y el Banco Mundial, para cerrar la brecha entre las oportunidades de mujeres y hombres, las desigualdades de género aún

prevalecen ampliamente y las mujeres se ven privadas de tener los mismos derechos que los hombres. (Sarfaraz y Faghih, 2011, p.47)

No en vano el Global Gender Gap Report para el año 2021, dentro de la medición mundial que realiza de los subíndices: Oportunidad y Participación Económica, Logro Educativo, Salud y Supervivencia, y Empoderamiento Político, sitúa al primero de estos como la segunda brecha de género más grande, habiéndose cerrado solo en el 58% desde que se inició la medición en el año 2006. “La brecha ha experimentado una mejora marginal desde la edición 2020 del informe y, como resultado, estimamos que tardará otros 267,6 años en cerrarse” (World Economic Forum, 2021, p. 5).

Si bien es cierto que las mujeres han accedido a distintos campos de desempeño dentro de lo laboral, la gran mayoría se ubica en puestos de baja calificación, en áreas de cuidado y servicio, mal remuneradas o con empleos precarios y un gran porcentaje se encuentra dentro de actividades llamadas de economía informal y sin cobertura de prestaciones sociales. Al respecto Maurizio (2010) indica:

El abanico de posibilidades laborales para las mujeres es significativamente más reducido que para los hombres. En algunos casos ello se debe al tipo de calificaciones que las mujeres reciben a lo largo de su vida (especialmente cuando son niñas y jóvenes) pero también a la segregación horizontal y vertical que ellas experimentan en el mercado de trabajo. Especialmente en las zonas más pobres las mujeres se insertan en oficios tradicionales y típicamente femeninos como son la elaboración de alimentos, cuidado, costura, etc. En general, estas tareas redundan en bajos ingresos y en escasas posibilidades de perfeccionamiento y de una carrera laboral ascendente. (p. 32)

De otro lado cabe mencionar que a nivel mundial las mujeres han alcanzado un importante acceso a la educación, logrando incluso niveles educativos más altos que los

hombres (World Economic Forum, 2021). Sin embargo, ello no precisamente representa facilidad de acceso a puestos de trabajo o mejores ingresos cuando logran inserción laboral.

Dentro del segmento de población que no logra acceder a un trabajo asalariado y se ve forzada a ingresar a la economía informal e incluso al trabajo sin remuneración, las mujeres tienden a vincularse al servicio doméstico y a pequeñas empresas familiares, actividades que no siempre están cubiertas por la seguridad social, que no generan mayores ingresos y se llevan a cabo en condiciones a veces peligrosas. (Maurizio, 2010; Heller, 2010).

Para aquellas mujeres que acceden a puestos de trabajo de menores ingresos, no necesariamente su inserción laboral beneficia su calidad de vida, incluso, dicha inserción puede terminar generando tensiones:

Dependiendo de las condiciones en que se da la inserción laboral de las mujeres, en especial las más pobres (empleos de muy mala calidad, con bajos ingresos, exigencia de largos y costosos desplazamientos cotidianos hacia el lugar de trabajo, acompañados de la falta de apoyo para el cuidado infantil, por ejemplo), esa inserción puede tener consecuencias negativas para su calidad de vida, aumentando su carga de trabajo de manera muy desproporcionada al ingreso que logran obtener, generándole fuertes costos psicológicos por las tensiones, debido a la falta de apoyos y la dificultad para compatibilizar el trabajo y las responsabilidades familiares, contribuyendo así a la reproducción de patrones muy inequitativos en las relaciones de género. (Abramo y Valenzuela, 2006, p. 33)

Igualmente, cuando la mujer logra acceder a puestos de trabajo de mejores ingresos, se tropieza con barreras invisibles como los techos de cristal o se ve obligada a ocupar ciertos rangos y solo ciertos puestos de trabajo dentro de las organizaciones (Maurizio, 2010).

Otro de los patrones inequitativos entre ambos géneros se ubica en los ingresos que perciben, al respecto el World Economic Forum a través del Global Gender Gap Report (2021)

señala que la brecha entre el salario de las mujeres con respecto a los hombres que ocupan un puesto similar es de aproximadamente 37%.

En Colombia para el 2019, “por cada 100 pesos que recibe un hombre por concepto de ingresos laborales totales, una mujer gana 87,1 pesos. En este sentido, los hombres ocupados recibieron un ingreso laboral mensual de 1,23 millones de pesos, mientras que las mujeres recibieron 1,07 millones” (DANE, 2020a, p.11).

Por su parte, dentro de la economía informal la brecha se hace aún mayor ya que por cada 100 pesos que recibe un hombre, una mujer gana 71 pesos, “Esta brecha es de gran importancia teniendo en cuenta que el 40,2% de las mujeres ocupadas en 2019 se encontraban en el sector informal” (DANE, 2020a, p.23).

El menor ingreso de las mujeres en el país se relaciona con el número de horas trabajadas ya que las mujeres dedican menos horas al trabajo remunerado que los hombres, ellas invierten 41 horas semanales frente a las 49 que invierten ellos (DANE, 2020a).

Cabe señalar que la jornada de trabajo no se agota en el mundo productivo puesto que en el hogar las mujeres continúan su jornada debido a la carga de trabajo doméstico que realizan. En Colombia respecto al uso del tiempo el DANE (2021c) revela que son las mujeres las que en mayor proporción realizan actividades de trabajo no remunerado, en la tabla 1 se presentan las cifras:

Tabla 1

Uso del tiempo en Colombia periodo septiembre de 2020 a agosto de 2021

Indicadores uso del Tiempo	Hombres	Mujeres	Brecha
Porcentaje de personas que participa en actividades de trabajo remunerado	53,30%	29,90%	23,5
Porcentaje de personas que participa en actividades de trabajo no remunerado	63,40%	90,40%	27
Porcentaje de personas que participa en actividades relacionadas con el suministro de alimentos (preparar, servir, lavar loza, etc.	32,10%	79,10%	47
Porcentaje de personas que participa en limpieza y mantenimiento de hogar	39,20%	72,00%	32,8

Tiempo diario promedio en actividades de trabajo no remunerado	3 horas y 6 minutos	7 horas y 46 minutos	4 horas y 40 minutos
--	---------------------	----------------------	----------------------

Nota: elaboración propia a partir de datos del DANE (2021c) publicados en el Boletín técnico de la encuesta nacional del uso del tiempo ENUT del periodo septiembre de 2020 a agosto de 2021.

Según lo que antecede la falta de corresponsabilidad en el hogar, y el uso del tiempo tanto en lo productivo como en lo reproductivo marcan enormes diferencias entre hombres y mujeres.

3. 2 Campo del emprendimiento

La otra alternativa que se tiene para generar ingresos es el trabajo por cuenta propia o la iniciativa de emprender, pero en este campo también se pueden apreciar diferencias de género, así lo demuestra el Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2021) ya que indica que la tasa de propietarios de empresas establecidas, es decir, los negocios que han pagado sueldos por más de 42 meses, es de una mujer por cada tres hombres, esta misma proporción se mantiene para los empresarios orientados al crecimiento activo, en la cual por cada mujer que manifestó su intención de contratar 6 o más empleados, tres hombres lo manifestaron.

Con relación a la propensión a emprender en el país, el informe de GEM Colombia (2021) indica que durante el periodo de 2016 al 2020, las mujeres mostraron en general para todos los años menos propensión a emprender que los hombres.

En Colombia la encuesta de Micronegocios (EMICRON) realizada entre enero y diciembre de 2019 arrojó que el 62,4% de propietarios de micronegocios son hombres, en comparación con el 37,6%, que son mujeres. Para el año 2020, la Encuesta de Micronegocios estimó la existencia de 5.446.329 propietarios de micronegocios, de los cuales el 63,7% eran hombres y 36,3% mujeres, (DANE, 2020b; DANE, 2021d). al comparar los datos de ambos años se observa un ligero aumento para los hombres en la cifra de propietarios de negocios vs una ligera disminución para las mujeres, es decir que para el 2020 la brecha aumentó.

En esta misma línea, el resumen ejecutivo del Fondo Emprender del SENA (2018) indica que, “De los 9.903 emprendedores beneficiados por el Fondo desde el año 2005 hasta el 2018, 4.118 son mujeres representando un 42% y 5.785 son hombres con un 58%” (p.6). Es decir que hay una brecha de 16 puntos porcentuales en cuanto a cantidad de hombres vs cantidad de mujeres beneficiadas con capital semilla para generar sus nuevas unidades de emprendimiento.

Las diferencias en el emprendimiento no se limitan a la proporción de participación de hombres vs mujeres en este tipo de actividades, ya que también se han identificado brechas en cuanto al tipo de emprendimiento, siendo los sectores comercio y servicios los más frecuentes para ellas, esta segregación es similar a la que presentan las asalariadas (Maurizio, 2010).

De otra parte, los emprendedores presentan una menor carga de trabajo no remunerado, situación privilegiada con relación a las emprendedoras que deben asumir este trabajo extra como correlato a los roles de género que aún persisten en la sociedad. Se encuentra además que los ingresos de los emprendimientos femeninos son menores a los de los emprendimientos masculinos (Saavedra y Camarena, 2015).

Según lo anterior, las asalariadas comparten brechas en común con las emprendedoras, ya que en ambas poblaciones se tiene menor tasa de participación tanto en el mercado laboral como en emprendimientos, suelen desempeñarse en actividades ocupacionales de cuidado y servicios y perciben menos ingresos, en adición, su rol en el mundo productivo se ve interferido por el tiempo de dedicación a las actividades reproductivas.

También se han identificado brechas de género específicas en el mundo empresarial, encontrando en los emprendimientos femeninos, por ejemplo, una menor tasa de permanencia del negocio en el mercado, un menor tamaño y expansión de la empresa y mayor dificultad para acceder a financiamiento (Saavedra y Camarena, 2015).

Dentro de lo expuesto se evidencian las inequidades que hay para las mujeres dentro del mundo productivo y a nivel del hogar por los estereotipos de género, así mismo, las cifras

nos muestran la dimensión de las brechas de género, sin embargo, no se tienen datos concretos en segmentos específicos de población, que permitan conocer si las políticas públicas tienen alguna incidencia para lograr mayor equidad de género según objetivos de desarrollo sostenible.

Si bien en Colombia se han realizado estudios sobre emprendimiento desde la perspectiva de género (Cataño y Tamanini, 2015; Díaz y Silva, 2017; Henríquez et al, 2010) como también se han realizado estudios sobre el Fondo emprender del SENA (Cajigas et al, 2017; García y Giraldo, 2020; Ocampo, 2020; SENA, 2014) estos últimos no se han llevado a cabo desde la óptica de brechas de género, y la integración de esta dimensión al análisis de los emprendimientos del Fondo podría ayudar a visibilizar la situación de los emprendedores y contribuir a un ajuste en la implementación de los programas y políticas públicas relacionadas con el emprendimiento, de allí que el presente trabajo tenga como pregunta de investigación ¿Cuáles son las brechas de género entre los emprendedores que han accedido a capital semilla del Fondo emprender en el Valle del Cauca entre el 2016 y el 2021?

4. Justificación

El presente estudio parte del reconocimiento de la existencia de brechas de género en el mundo del emprendimiento, las cuales no siempre son tenidas en cuenta al momento de generar las políticas públicas que fomentan la creación de empresa en Colombia.

En el país se han sancionado diversas leyes orientadas al fomento del emprendimiento, entre ellas, la Ley 905 de 2004, Ley 1014 de 2006, Ley 1429 de 2010, Ley 1780 de 2016 y más recientemente La Ley 2069 de 2020, siendo ellas el soporte jurídico necesario para impulsar la creación de empresas y dinamizar la economía.

Sin embargo, ninguna de las leyes sancionadas hasta el 2016 está pensada desde la perspectiva de género, como lo muestra el estudio de Díaz y Silva (2017) en el cual se evaluó con la óptica del enfoque de género las políticas públicas de emprendimiento en Colombia desde el 2006 al 2016. El estudio desarrolló una herramienta de evaluación de los textos de las normas que permite ver si estas contribuyen a disminuir las brechas para las mujeres en cuanto a la inserción al mundo productivo y concretamente en el emprendimiento.

La escala de medición desarrollada va desde totalmente desfavorable, en la cual la norma evaluada no tiene ningún mandato por la equidad, hasta la escala totalmente favorable en la que se tienen mandatos de equidad concretos. Ninguna de las normas alcanzó ese último puntaje, en su mayoría quedaron ubicadas en la categoría de la indiferencia, es decir que no contribuyen a modificar los roles tradicionales de género. Díaz y Silva (2017) aclaran, “Una norma desfavorable no implica necesariamente que no haya incluido a las mujeres, sino que el modo en que se hace esa inclusión es instrumental e insuficiente, además de ser homogenizador y remarcar en su vulnerabilidad más que su potencial. Por tanto, no tiene valor transformador de la realidad” (pp. 48-49).

Igualmente, la investigación señala que las normas analizadas tienen su acento en la obtención de recursos, pero no tienen en cuenta aspectos culturales y socio-estructurales. Además, la mujer es vista desde un enfoque tradicional que no favorece su empoderamiento:

“Cuando se incluye a las mujeres de forma específica, siempre se las incluye dentro de la población vulnerable, sin tener en cuenta una explicación de las causas estructurales que causan dicha vulnerabilidad” (Díaz y Silva, 2017, p. 53).

Una de las conclusiones más importantes a las que llegó dicho estudio puntualiza, “Los marcos conceptuales de las políticas no incorporan conceptos relacionados con la igualdad o equidad de género y por tanto las medidas carecen de ese enfoque” (Díaz y Silva, 2017, p. 54).

Con relación a La Ley 2069 del 2020, en la que se manifiesta como uno de sus objetivos generar equidad, se encuentra que contiene algunos artículos en donde específicamente se mencionan aspectos encaminados a favorecer el emprendimiento en las mujeres.

Dicha ley fue presentada como una medida para potenciar el emprendimiento femenino, pero no necesariamente ello implica medidas para modificar los roles tradicionalmente establecidos para hombres y mujeres. Los apartados que se concluye están encaminados a favorecer los emprendimientos femeninos mencionan establecer puntajes adicionales para acceder a capital semilla o contratación con el estado si se cumple con ciertas condiciones, en las que se puede leer condiciones de vulnerabilidad y, si bien indica incluir dentro de la capacitación temas de liderazgo y empoderamiento femenino, al hacer una lectura, desde los interrogantes del estudio de Díaz y Silva (2017) se podría concluir que al igual que las leyes anteriores en la materia, esta nueva Ley se enfoca en aspectos de tipo económico y no incluye medidas que permitan el mejoramiento de la gestión emprendedora.

Por otra parte, con El Decreto Ley 810 de 2020 se crea un patrimonio autónomo para impulsar el emprendimiento femenino denominado Fondo Mujer Emprende. Sin embargo, es necesario señalar que dentro de las especificaciones para acceder a apoyos se encuentran requisitos como, por ejemplo: generar ventas por encima de 100 millones de pesos, que el emprendimiento este legalmente constituido con personería jurídica y, que el modelo de negocio, producto y/o servicio sea innovador y con capacidad de crear y capturar valor de

forma diferenciada (Innpulsa Colombia, s.f.). Dado este tipo de requisitos se infiere que este fondo estaría destinado a un segmento muy pequeño de la población excluyendo los emprendimientos femeninos de subsistencia, los que no generen ventas por encima de 100 millones de pesos, los informales sin registro en cámara de comercio y los ubicados mayoritariamente en la categoría de microempresa.

A la existencia en Colombia de políticas de emprendimiento, se suma la existencia de políticas públicas para la protección de las mujeres y equidad de género, entre otras: el Decreto 1930 de 2013, por el cual se adopta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y se crea una Comisión Intersectorial para su implementación y CONPES 161 de 2013 Equidad de género para las mujeres, este documento tiene 8 líneas temáticas dentro de las que se encuentra la autonomía económica y el acceso a activos; en el que se especifica:

Buscando lograr la equidad de género en el mercado laboral, el Gobierno Nacional ha desarrollado una base normativa importante. Ejemplos de esto es la Ley 1496 de 2011, que busca garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres y el Decreto 4463 de 2011, que propone la creación del “Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres”. Este programa, que en la actualidad está siendo implementado por el Ministerio del Trabajo, busca el desarrollo de acciones de política pública que promuevan el empleo, la igualdad salarial, la no discriminación y acoso y el trabajo de calidad para las mujeres. Bajo este marco normativo, el reto es lograr establecer sistemas de seguimiento y monitoreo al cumplimiento de estas iniciativas. (Documento Conpes 161, 2013, p. 17)

Pese al texto del documento, nueve años después de establecido, las brechas salariales, la segregación ocupacional y la mayor tasa de desempleo persisten para las mujeres y se está muy lejos de alcanzar la autonomía económica de ellas, por lo que se infiere que, aunque en Colombia hay leyes y decretos que buscan equidad para la mujer, en la práctica no han sido efectivas.

Así mismo la Ley 1955 de 2019 por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo, Colombia 2018-2022 menciona dentro de la política social moderna la Segunda fase de la Política de Equidad de Género para las Mujeres y hace alusión al empoderamiento económico, político y social de ellas para promover la garantía plena de sus derechos.

Cabe señalar la existencia de la Ley 1232 de 2008 modificada parcialmente por La Ley 2115 de 2021, en la cual se contempla el fomento al desarrollo empresarial para personas cabeza de familia, sin embargo, es necesario decir que se enfoca en promover emprendimiento en sectores de bajos ingresos y, por ende, no contribuyen a modificar en el caso de las mujeres el fenómeno de feminización de la pobreza, pero, por otro lado, hay un avance en la equidad de género ya que incluye a los hombres.

A pesar de que La Ley 2069 de 2020 se promueve como aquella que fusiona el fomento al emprendimiento y la búsqueda de equidad para la mujer, como ya se mencionó, esta Ley no va más allá de considerar lo económico, por ende se puede concluir que entre ambos tipos de políticas tanto de emprendimiento como las de protección de la mujer y equidad de género no hay una correcta transversalización y articulación, situación que no es nueva ni en Colombia ni en Latinoamérica, lo cual es puesto en evidencia por Heller (2010) quien indica esta desarticulación y no solo entre la formulación de políticas sino también entre estas, la academia que investiga sobre el tema y la sociedad, “Tradicionalmente ha existido en América Latina y el Caribe, una falta de articulación entre la producción de conocimiento que se realiza en distintos ámbitos académicos sobre actividades empresariales, la formulación de políticas públicas y las organizaciones de la sociedad civil” (pág. 15). Y se añade que:

Uno de los desafíos que enfrenta la región en lo relacionado con el desarrollo con equidad, está referido a la necesidad de articular políticas y programas en marcha, el diseño de nuevas e innovadoras estrategias de intervención que posibiliten el aprovechamiento pleno de los recursos productivos y humanos con que cuenta la región

y el involucramiento activo de las organizaciones de mujeres en las diferentes instancias institucionales relacionadas con el desarrollo productivo. (Heller, 2010, pág.15).

En esta misma línea de pensamiento Henríquez et al (2010) indican la necesidad de afianzar la investigación sobre el emprendimiento femenino desde la óptica de brechas de género:

El análisis del emprendimiento femenino y sus implicaciones en el desarrollo del país es reciente tanto en los centros como en los grupos de investigaciones de las universidades, pero constituye una línea importante que se debe fortalecer con el propósito de conocer y analizar con mayor evidencia las limitaciones y discriminaciones de género que aún existen en nuestra sociedad y que impiden el desarrollo, (en condiciones de equidad e igualdad con los hombres), de las empresas creadas por mujeres, orientando la formulación de políticas públicas que consideren no sólo factores sociales y económicos, sino también factores personales relacionados directamente con la condición de género. (p. 74)

Por lo anterior se considera necesario contribuir a generar nuevos datos que permitan reconocer brechas de género en poblaciones específicas de emprendedores, con lo cual se podría ayudar a identificar su situación y detectar la existencia de necesidades no atendidas que deberían ser tenidas en cuenta en la formulación de las políticas y, a su vez, que sirvan de insumo para replantear la forma en que se aplican programas como el Fondo Emprender.

En consecuencia, el presente trabajo está encaminado a generar insumos para el análisis y reflexión sobre las posibles brechas de género de los emprendedores que participan de las convocatorias del Fondo Emprender y partiendo de allí generar recomendaciones que permitan que el Fondo incorpore una perspectiva de género.

La investigación toma como población objetivo a los emprendedores del Fondo Emprender del SENA dado que es una de las principales fuentes de obtención de capital semilla en Colombia y cubre un amplio segmento de iniciativas emprendedoras.

5. Fondo Emprender

El Fondo Emprender fue creado mediante el artículo 40 de la Ley 789 de 2002: “Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo”. El Fondo Emprender es una cuenta independiente y especial adscrita al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, es administrado por esta entidad y su reglamentación se encuentra en el Decreto 934 de 2003 y el Acuerdo 0010 de 2019 (SENA, s.f.).

El Fondo tiene como objeto financiar iniciativas empresariales que provengan y sean desarrolladas por aprendices o asociaciones entre aprendices, estudiantes y practicantes universitarios o profesionales y técnicos y tecnólogos, cuya formación se esté desarrollando o se haya desarrollado en las Instituciones reconocidas por el Estado. Igualmente, dentro de la población que puede beneficiarse se encuentran los aprendices activos del programa SENA Emprende Rural (SER) que certifiquen el cumplimiento de doscientas horas del programa de formación o egresados de este programa. Cabe señalar que a la población objeto del Fondo se han agregado los ciudadanos caracterizados como población vulnerable y connacionales certificados por la cancillería como retornados con retorno productivo, siempre y cuando, ambas poblaciones hayan completado por lo menos 90 horas de formación SENA en cursos afines al área de su proyecto productivo (SENA, s.f.). Este último aspecto es fundamental para lograr que el capital del Fondo llegue también a personas de más bajos recursos.

La razón de ser del Fondo es aportar el capital semilla que los nuevos emprendedores requieren para poner en marcha su negocio y a través de los Centros de desarrollo empresarial se realiza un proceso de capacitación y acompañamiento que va desde la asesoría para la creación de empresas, pasando por el entrenamiento en el desarrollo de competencias empresariales hasta la puesta en marcha del plan de negocio, al cual, si se le otorga capital semilla, se le hace interventoría y evaluación, que podría concluir en la condonación de la deuda (SENA, 2019).

El capital semilla se otorga a través de las convocatorias abiertas que pueden ser nacionales o territoriales y/o sectoriales cerradas, las primeras están dirigidas a cualquier sector económico y cobijan el territorio nacional, mientras que las segundas están dirigidas a un sector económico en particular o un territorio específico o una población delimitada (SENA, s.f.).

Del Fondo se espera que se creen empresas legalmente constituidas; se generen empleos formales; se contribuya al desarrollo humano, social y económico; y se mejore la competitividad del país. Cabe señalar que el Fondo Emprender no apunta a la reducción de brechas, ni está pensado desde una perspectiva de género, sin embargo, es evidente que a partir del año 2019 ha tenido en cuenta el enfoque diferencial ya que algunas de sus convocatorias están dirigidas específicamente a mujeres y a personas en condición de discapacidad, considerados población vulnerable, entre ellas se encuentran las convocatorias nacionales: 67, 71, 74 y 76 del 2019; y 79 del 2020. Aunque, lamentablemente, al hacer un barrido por los resultados de estas convocatorias se observa que muchas de las propuestas de los emprendedores fueron calificadas como no viables y en consecuencia no se les otorgó ningún recurso financiero.

Ahora bien, promover los emprendimientos femeninos con convocatorias específicas para las mujeres no debe entenderse como la aplicación de un enfoque de género, al respecto Heller (2010) manifiesta:

A la hora de definir programas y políticas que estimulen la actividad emprendedora en mujeres es necesario tener en cuenta que, incorporar la perspectiva de género en el desarrollo productivo, no significa estimular proyectos para mujeres exclusivamente, sino trabajar con vistas a establecer relaciones de equidad y solidaridad entre varones y mujeres, considerando las reales posibilidades de ellas para su incorporación plena al desarrollo de la región. (p. 14)

Al revisar los documentos y estudios existentes sobre el Fondo Emprender a nivel nacional se encontró un resumen ejecutivo publicado en el 2018 por el SENA en el cual se

indica que, desde el 2005 a octubre del 2018 se había aportado capital semilla para la creación de 7.070 empresas, a través de las cuales se generaron 27.368 nuevos empleos. De los 9.903 emprendedores beneficiados por el Fondo desde el año 2005 hasta el 2018, 4.118 fueron mujeres representando un 42% y 5.785 fueron hombres lo que corresponde a un 58% (SENA, 2018, p. 8).

En el año 2014 se llevó a cabo una evaluación del Fondo Emprender, en donde se encontró que del total de proyectos beneficiados con capital semilla se mantenían el 69% de ellos, también se encontró que el 63% de los emprendedores no vulnerables consideraban que las condiciones de vida mejoraron, mientras que para el grupo de los emprendedores vulnerables este porcentaje fue de 54% (SENA, 2014).

Un hallazgo importante fue que de los emprendedores que no resultaron beneficiarios con recursos financieros, el 63% poseen un negocio o empresa y de estos, el 61% fueron estructurados sobre la base del proyecto presentado al Fondo Emprender, lo que constituye una externalidad positiva importante del proceso de preparación y presentación de los planes de negocio bajo la gestión de los asesores de los Centros de Desarrollo Empresarial del SENA.

Dentro de las recomendaciones dadas en la evaluación se resaltan las siguientes: “Especializar los procesos de convocatoria, evaluación, asesoría e interventoría entre población vulnerable y no vulnerable. Ampliar el acompañamiento a los negocios fortaleciendo a los asesores. Mejorar integralmente los procesos de socialización y retroalimentación de resultados” (SENA, 2014, p. 11).

Por otra parte, al revisar la literatura sobre el Fondo Emprender se encuentra que se han llevado a cabo varias investigaciones, algunas a través de tesis de maestría, dentro de estas investigaciones se ha buscado la identificación de las características que han hecho posible el éxito del emprendimiento generado (Padilla et al, 2015; Ocampo, 2020). Aunque cabe señalar otro estudio que versa sobre las lecciones aprendidas del fracaso (García y Giraldo, 2020).

Una evaluación general sobre el éxito o fracaso del Fondo fue realizada por Cajigas et al (2017) donde concluyen que el emprendimiento como política pública en Colombia está fracasando, su conclusión se centra en que casi la mitad de las empresas creadas en el periodo por ellos analizado tuvo que devolver los recursos que se les había otorgado como capital semilla.

entre el 2006 y el 2013 se financiaron 2.119 proyectos, de los cuales 949 empresas- el 45%- no tuvieron éxito, al no poder cumplir los criterios de medición al final del primer año de creada la empresa, mientras las restantes 55%, es decir, 1.170 empresas, fueron exitosas, al cumplir los parámetros de calificación y continuaron abiertas después del primer año, sin tener que devolver los emprendedores el crédito obtenido del Fondo como capital semilla. (Cajigas et al, 2017, p. 126)

Por otra parte, el estudio señala que, de los 2.119 proyectos analizados en la investigación, la participación de la mujer alcanza solo un 38%.

Finalmente cabe mencionar que según cifras históricas actualizadas a abril de 2022 en la página Web del Fondo Emprender se manifiesta que se han visto beneficiados 12.794 emprendedores, representados en 10.060 planes de negocio financiados, los cuales han generado 38.479 empleos. (Fondo Emprender [FE], 2022).

6. Objetivos

6.1. Objetivo general

Examinar la existencia de brechas de género en los emprendimientos vallecaucanos beneficiados con el capital semilla del Fondo Emprender del SENA entre el 2016 y el 2021

6.2 Objetivos específicos

- Comprender las brechas de género en el emprendimiento a través de la revisión de la literatura existente.
- Explorar y analizar las brechas de género en los emprendimientos vallecaucanos beneficiados con capital semilla del Fondo Emprender.
- Generar recomendaciones para que el Fondo Emprender incorpore la perspectiva de género en el diseño e implementación del programa.

7. Marco conceptual

7.1. Concepto de emprendedor

El concepto de emprendedor ha tenido un desarrollo teórico desde distintas disciplinas del conocimiento como las ciencias sociales y económicas, pero no suele haber consenso sobre el tema y además en ocasiones es usado como si fuera sinónimo de empresario, para conocer el concepto es importante mencionar el origen del término y en este sentido Pereira (2003) menciona:

El término entrepreneur apareció por primera vez en el texto “Essai Sur la Nature du Commerce en Général” escrito por Richard Cantillon (1755), reconocido por muchos historiadores como el primer gran teórico de la economía. El término designaba una persona que se caracterizaba por comprar productos a precios conocidos para venderlos en el mercado a precios desconocidos. Esta concepción asoció al término emprendedor los elementos conceptuales de recursos y riesgo. Posteriormente, el concepto fue enriqueciéndose con los aportes de economistas importantes. (p.12)

Dentro de las principales características que se le atribuyen al emprendedor están la disposición a asumir un riesgo en un ambiente de incertidumbre, su tendencia a innovar y su capacidad para percibir una oportunidad; en relación con la definición de emprendedor, Bucardo et al (2015) en una revisión histórica detallada de los conceptos de empresario y emprendedor concluyeron:

El emprendedor es quien utiliza el ingenio, la audacia, el entusiasmo, la ilusión y la insatisfacción laboral para realizar un cambio a través de la innovación de las ideas, los productos o los procesos, sin que esto implique necesariamente su participación en la creación o dirección de las empresas. Por otra parte, el empresario es quien invierte en la empresa capital propio o ajeno y la dirige con la finalidad de obtener un rendimiento. (p. 106)

Ahora bien, para que el emprendedor pueda desarrollar su emprendimiento debe mirar el contexto y en este sentido Buitrago (2014) indica:

Se puede decir que emprendimiento es la capacidad de empezar una nueva idea de negocio con todo lo que esto trae consigo: el análisis del entorno, de la distinción del producto o servicio, de la competencia, de la factibilidad en cuanto a lo financiero y de la rentabilidad proyectada. (p. 8)

Por otra parte, El Global Entrepreneurship Monitor (GEM Colombia, 2021a) establece un modelo conceptual en el cual se enmarca la actividad empresarial y que comprende, entre otros, 4 factores: condiciones del contexto nacional, condiciones del contexto empresarial, valores sociales hacia la creación de empresas y atributos individuales. Además, hace una clasificación de la actividad empresarial por etapas, impacto y tipos. A su vez, frente a la definición de las etapas se menciona:

El proceso emprendedor inicia con los emprendedores potenciales, que son aquellas personas que manifiestan planes de desarrollar una actividad emprendedora pero aún no han iniciado. La primera etapa del proceso es la concepción, en la cual los individuos dejan de ser emprendedores potenciales y se convierten en emprendedores nacientes, los cuales han estado involucrados en la puesta en marcha de su negocio durante 0 a 3 meses, pero aún no reciben remuneración. La siguiente etapa es el nacimiento, en la cual el individuo se convierte en un emprendedor nuevo; en esta etapa el emprendedor ha estado involucrado en la puesta en marcha de su negocio entre 3 a 42 meses, pagando salarios o recibiendo remuneración de algún tipo. Finalmente, en la última etapa, llamada persistencia, el individuo es considerado como un emprendedor establecido, cuya empresa ha estado operando por más de 42 meses, pagando salarios o recibiendo algún tipo de remuneración. (GEM Colombia, 2021a, p. 5)

Uno de los principales indicadores que mide el GEM es la tasa de actividad emprendedora TEA, la cual:

Corresponde a la sumatoria de los emprendedores nacientes y nuevos, y está definida como el porcentaje de la población adulta entre 18 y 64 años que son empresarios nacientes o empresarios nuevos, es decir, personas que han estado en la puesta en marcha de su negocio o empresa y han pagado cualquier tipo de remuneración (en dinero o en especie) a empleados y/o propietarios durante menos de 42 meses (GEM Colombia, 2021, p. 6)

Otro indicador de gran relevancia que mide el GEM son las empresas establecidas- EB, es decir aquellos emprendedores que han pagado sueldos o recibido algún tipo de remuneración por más de 42 meses.

7.2 Concepto de género

No es posible hablar de brechas de género en el emprendimiento, sin mencionar el concepto de género; por ello, antes de abordar el tema objeto de este estudio, se hace necesario hacer algunas precisiones al respecto. Lo primero que se debe señalar es que el género no es equivalente a sexo, en cuanto este último alude a una diferenciación biológica; tampoco es equiparable a mujeres ya que se estaría dejando por fuera a los hombres: “Género Incluye a hombres y mujeres en todas las actividades de la esfera social, e incluye la conciencia de la desigualdad para generar las mismas oportunidades para todos” (Meneses, 2009; párr. 3).

Así mismo, el género puede aludir a distintos aspectos dependiendo del lente con que se mire, por ejemplo, desde la óptica sociocultural, se refiere a los modelos de masculinidad y feminidad, a sus atributos, roles y estereotipos culturales. Desde un nivel individual, hace alusión a la construcción e interiorización que cada persona elabora de su vivencia de género a partir de los procesos de socialización. Desde el punto de vista psicosocial o interpersonal, el concepto apunta a la interacción social, a las estructuras sociales y la asimetría de poder entre hombres y mujeres (García y Mina, 2000).

Igualmente es importante hacer notar que no existe realmente un límite estricto entre una y otra mirada, más bien, lo que se evidencia es una estrecha interrelación entre ellas.

Para Meneses (2009) el concepto de género implica una categoría analítica y un enfoque o perspectiva aplicable a la acción social:

Es una categoría analítica porque nos permite estudiar, desde otra mirada, cómo las desigualdades se asientan en las diferencias, mirando las atribuciones que históricamente se han adjudicado a hombres y mujeres, poniendo al descubierto las relaciones de poder asimétricas entre ambos y señalando los sistemas socio- culturales que sostienen y reproducen las desigualdades entre los sexos. Es una estrategia o perspectiva porque presta atención a las disparidades entre hombres y mujeres en las intervenciones sociales y políticas, intentando alcanzar la igualdad de oportunidades. (párr. 8)

En esta misma línea Pautassi (2011) expresa:

El enfoque de género da cuenta de la presencia de una estructura de poder asimétrica que asigna valores, posiciones, hábitos, diferenciales a cada uno de los sexos y por ende estructura un sistema de relaciones de poder conforme a ello, el cual se ha conformado como una lógica cultural, social, económica y política omnipresente en todas las esferas de las relaciones sociales. (p. 281)

De lo expuesto, se comprende que el concepto de género conlleva en sí mismo una visión que no se centra en la diferencia sexual anatómica entre hombres y mujeres, pero si tiene en cuenta las diferencias que se generan a partir de una construcción cultural emanada de lo que la sociedad determina sobre los roles que hombres y mujeres deben desempeñar, sobre la interacción entre ambos y el establecimiento de relaciones de poder que han conllevado históricamente a condiciones asimétricas, en las cuales, las mujeres han sido las más afectadas.

Incorporar la categoría de género a un estudio exploratorio sobre el emprendimiento ayuda a centrarse en aquellos aspectos que desde los roles socialmente determinados no benefician el desarrollo económico y permite identificar las brechas que marcan la desigualdad entre hombres y mujeres.

7.3. Brechas de género en el emprendimiento

Tomar la decisión de emprender es un reto que viven tanto hombres como mujeres, puesto que iniciar empresa y perdurar en el mercado no es nada sencillo:

las empresas pequeñas o medianas, en manos de hombres o mujeres, enfrentan dificultades para permanecer en el mercado y expandirse ante la falta de acceso a los activos necesarios como son los recursos financieros y humanos, conocimientos de gestión, tecnología, seguros frente a los riesgos, etc. (Maurizio, 2010, p. 35)

Sin embargo, como se verá en este apartado, en los emprendimientos femeninos hay dificultades adicionales a las que se presentan en los emprendimientos masculinos y ello como consecuencia de las características propias de las iniciativas empresariales de las mujeres y los estereotipos de género que las acompañan. Al respecto Pinkovetskaia et al (2015) señalan:

Las mujeres empresarias enfrentan problemas más serios para iniciar y administrar sus propios negocios en comparación con los hombres empresarios. Tales problemas no son exclusivos de países individuales, son pronunciados tanto en países en desarrollo como en países económicamente desarrollados. Entre los problemas que enfrentan las mujeres empresarias se encuentran los objetivos y subjetivos. (p.3)

Como problemas subjetivos se enumeran los estereotipos de género socialmente establecidos, la normatividad fiscal y legal, los prejuicios socioculturales y los vacíos institucionales; y como problemas objetivos se indica la conciliación entre familia, la vida personal y la actividad emprendedora.

Dentro de las particularidades propias del emprendimiento, como ya se mencionó anteriormente, las mujeres están menos representadas que los hombres en este campo;

algunas cifras del GEM (2021b) muestran datos que podrían estar relacionados con esta disparidad ya que, “A nivel global, es un 10% menos probable que las mujeres vean nuevas oportunidades de negocio en comparación con los hombres” (P. 37). Además, el informe agrega que a nivel mundial los hombres tienden a manifestar en un 52,8% que es fácil iniciar un negocio en su país, frente a la proporción de mujeres que manifiesta dicha facilidad en un 48,9%.

La mayor capacidad que tienen los hombres para percibir oportunidades de negocio es una conclusión a la que llegaron Henríquez et al (2010) al estudiar las percepciones masculinas y femeninas para la creación de empresa en Colombia, quienes además manifiestan que el resultado podría explicar la menor tasa de mujeres emprendedoras en el país.

Por su parte, Heller (2010) realiza un planteamiento distinto al indicar que la desigual distribución de los recursos productivos entre los géneros es uno de los principales motivos por los cuales las mujeres tienen mayores dificultades para emprender.

Además de las razones anteriores, la literatura muestra otros factores que podrían influir para que la tasa de emprendimiento femenino sea menor a la masculina, por ejemplo, Koellinger et al (2011) encontraron que los hombres emprenden más que las mujeres debido a que hay diferencias en las redes sociales de ambos, además los hombres temen menos al riesgo y confían más que las mujeres en sus capacidades empresariales.

Para Mejía y Vargas (2018) los emprendimientos femeninos se ven afectados por una serie de factores de tipo político, social y cultural, que impiden a las mujeres la iniciativa de emprender y el posterior desarrollo de sus negocios.

A su vez Pinkovetskaia et al (2019) consideran que:

En muchos países, el rezago de la TEA femenina en comparación con la TEA masculina, a nuestro juicio, se debe a la gran carga de trabajo de la mujer en la familia, a los estereotipos culturales, sociales y religiosos existentes, así como a las exigencias al nivel educativo de los empresarios. (p. 8)

En el estudio de Molina et al (2019) cuyo objetivo fue investigar los determinantes personales y contextuales de la intención emprendedora desde las diferencias de género en emprendedores italianos se encontró una relación fuerte entre la autoeficacia¹ y la intención emprendedora en el caso de los hombres y para el caso de las mujeres la relación más fuerte se dio entre el apoyo de familiares y amigos, la autoeficacia y la intención emprendedora. Es preciso indicar que este estudio concluye que hay una diferencia de género en la intención emprendedora, puesto que hombres y mujeres se apalancan en distintas fuentes de apoyo, por lo que se recomienda promover el desarrollo de la autoeficacia o fortalecer la confianza en las capacidades empresariales utilizando un lenguaje neutro que no aluda a algún género en particular.

Con relación a las diferencias de género en el emprendimiento, Popescu (2012) concluye que hay diferencias significativas entre hombres y mujeres en varios aspectos del espíritu empresarial y plantea que hay una perspectiva feminista social que considera que los hombres y mujeres que emprenden ven el mundo de forma diferente y por tanto asumen el emprendimiento de forma diferente, ahora bien, esas diferencias se estructuran en el proceso de socialización diferenciado por género que reciben las personas desde su temprana infancia. La otra perspectiva que plantea la investigadora es la feminista liberal, que considera que hombres y mujeres no son diferentes y que las diferencias en el emprendimiento se dan debido a que ellas se ven obligadas a desarrollar de manera diferente sus emprendimientos debido a las discriminaciones basadas en género de las que son objeto, además del acceso desigual a los recursos.

Siguiendo la línea de estudios que se interesan en las diferencias de género en cuanto a la tasa de participación en el emprendimiento, Van der Zwan et al (2011) se enfocaron en indagar acerca de la menor representatividad de las mujeres europeas a lo largo de la escalera

¹ Entendida como la percepción que tienen las personas sobre su propia capacidad para llevar a cabo exitosamente una tarea.

empresarial, definida en cinco etapas: nunca haber considerado el crear empresa, pensando en crearla, dando pasos para crearla, tener un negocio joven y, poseer ya un negocio maduro. Encontrando que los hombres tienen con relación a las mujeres el doble de probabilidades de iniciar la escalera empresarial, así mismo, los hombres tienen una y media más de probabilidades de pasar de nivel: pensar en iniciar una empresa, al nivel: dar pasos para iniciarla; en las otras etapas de la escalera empresarial las diferencias tienden a desaparecer.

Van der Zwan et al (2011) respecto a la escalera empresarial concluyen, “algunas economías europeas en transición se caracterizan por una propensión relativamente baja de las mujeres a convertir las consideraciones de puesta en marcha en actividades de puesta en marcha, y por tasas de supervivencia relativamente bajas de las actividades empresariales de las mujeres” (p. 640). Además, los autores añaden: “en algunos países europeos en transición, las mujeres parecen enfrentar barreras para tomar medidas para iniciar un negocio (“pensar” a “tomar medidas”). Estos países también parecen tener ambientes desfavorables para que las mujeres mantengan sus negocios (“negocios jóvenes” a “negocios maduros”)” (p. 640).

Como se puede apreciar la literatura intenta explicar las razones de las diferencias en los emprendimientos de hombres y mujeres y enuncia una multiplicidad de causas por las cuales las mujeres tienden a emprender en menor medida que los hombres.

Ahora bien, a las diferencias en cuanto al porcentaje de participación de hombres y mujeres en la actividad emprendedora, se añade la identificación de brechas en los tipos de emprendimientos y, así como persisten diferencias típicas de la división sexual del trabajo dentro del sector asalariado, esta división también permea al emprendimiento.

Por consiguiente, se encuentra que las mujeres tienden a emprender en actividades relacionadas con el sector comercio y de cuidado y servicios, mientras los hombres tienden a emprender en actividades relacionadas con la tecnología. Respecto a esta realidad Heller (2010) puntualiza que para la región de América Latina y el Caribe las mujeres emprendedoras,

“en zonas urbanas, se concentran mayoritariamente en sectores relacionados con servicios y en el comercio, hotelería, restaurantes” (p. 35).

Por su parte, Kargwell (2012) en un estudio comparativo sobre el género y el desarrollo empresarial llevado a cabo en los Emiratos Árabes Unidos manifiesta que las mujeres se dedican a actividades tradicionales como confección y sastrería, actividades de servicios como peluquería y otras actividades como decoración de interiores y pintura, indica además que los empresarios tienen negocios en diferentes industrias menos en la moda, mientras las empresarias concentran sus negocios en la moda y el comercio. El autor enuncia algunas explicaciones respecto a esta diferencia

Algunos investigadores argumentan que las diferencias de género en el tipo de negocio se atribuyen a la socialización y las barreras culturales. Las mujeres tienden a trabajar en ciertas ocupaciones e industrias porque estas ocupaciones e industrias son socialmente más aceptables para las mujeres; las mujeres enfrentan obstáculos para trabajar en otras industrias y ocupaciones. (p. 51)

En el contexto de la ciudad de Cali, según información del registro mercantil del año 2019 hay mayor representación de la mujer empresaria en algunos sectores:

La mujer empresaria participa en mayor medida en los sectores de comercio y servicios. Específicamente, se destaca en las actividades de peluquería (71%), atención de personas mayores (71%), atención médica en casa (64%), actividades educativas y comercio al por menor de prendas de vestir (60%), por mencionar algunos. Lo anterior evidencia la feminización de las ocupaciones relacionadas con el cuidado del otro, el cuidado personal y, por consiguiente, la lejanía o menor intervención en otros escenarios, en los cuales la representatividad masculina es mayor. (Cámara de comercio de Cali [CCC], 2021, p.8)

En el caso de los hombres, la variedad de posibilidades en las que se emprende es más amplia con relación a las mujeres. Por otra parte, el tipo de emprendimientos que ellas eligen

conlleva intrínsecamente otra dificultad, en tanto son sectores de fácil acceso y por ese mismo motivo muy competidos, respecto a la elección del tipo de emprendimiento en las mujeres la investigación de Maurizio (2010) señala:

La segregación ocupacional que registran como asalariadas también se evidencia en las actividades independientes. En particular, el abanico de posibilidades es muy reducido, concentrado en actividades con bajas barreras a la entrada y, por ello, altamente competitivas, en muchos casos restringidas al sector servicios o comercio. (p. 35).

Lo anterior no quiere decir que las mujeres no hayan incursionado en diversas actividades económicas, más bien podría afirmarse que hay áreas en las que están subrepresentadas, esta situación se ve adicionalmente influenciada por la tendencia de las mujeres a estudiar dentro del campo de las humanidades, mientras los hombres se enfocan más en el campo relacionado con las matemáticas.

Dentro de las llamadas “ocupaciones del mañana” no se muestra un cambio en la tendencia, puesto que el Global Gender Gap Report (2021) indica que la incursión de las mujeres en áreas donde están subrepresentadas es difícil, sobre todo en sectores como en Cloud Computing, Ingeniería, Datos e inteligencia artificial, a esta conclusión se llega al examinar la proporción actual de mujeres en las área mencionadas, pues en la primera actividad representan el 14% de la mano de obra; en la segunda representan el 20%; y en Datos e Inteligencia artificial el 32%.

Para Marchionni et al (2019) existe una brecha de género en el aprendizaje que condiciona la elección de carrera, puesto que en niveles iniciales de formación no hay mayor diferencia entre niños y niñas en cuanto a las matemáticas, sin embargo, a medida que avanzan en el sistema educativo se afianzan diferencias, es decir que se trata de un condicionamiento cultural y no de una diferencia en capacidades:

Sesgos de género en el ambiente reducen la confianza de las mujeres en sus habilidades para lidiar con las matemáticas, lo que retroalimenta las brechas en desempeño respecto de sus compañeros hombres y explica en parte que las mujeres resulten sub-representadas en las carreras vinculadas a la ciencia, tecnología, ingeniería o matemáticas (carreras STEM por sus siglas en inglés). (p. 29)

En esta misma línea de pensamiento Kargwell (2012) expresa:

algunas empresas no son de fácil acceso para las personas debido a su falta de formación académica adecuada. Este es particularmente el caso de las empresas que dependen en gran medida de la tecnología. Se atribuye a la concentración de género en determinados campos de la especialidad educativa; mientras que los hombres se enfocan en ciencias y matemáticas, las mujeres se enfocan en humanidades. (p. 51)

Desde un enfoque de género, transformar esta realidad significaría lograr mayor porcentaje femenino en el ingreso a programas y áreas de formación predominantemente masculinas, sin embargo, esto se logra si desde los inicios de la formación educativa el material de enseñanza no reproduce estereotipos de género, pero además se necesita incorporar la perspectiva de género en la formación de los maestros (Marchionni et al, 2019).

Con relación al tema, el Global Gender Gap Report (2021) recomienda que se generen políticas de readiestramiento ocupacional y contratación imparcial para lograr mayor igualdad de género.

En esta misma línea de pensamiento el informe GEM (2021b) recomienda apoyar a las mujeres en sectores dominados por los hombres, ya que los programas de formación empresarial que están dirigidos a las mujeres, predominantemente se concentran en aquellos sectores en los cuales ellas tienen ya una alta representatividad.

Pese a la afectación enunciada para las mujeres por el tipo de emprendimiento, Popescu (2012) siguiendo otra línea de pensamiento, llama la atención sobre un aspecto positivo de las diferencias de género en el emprendimiento ya que indica que las mujeres

contribuyen a una diversificación en la oferta pues se enfocan en productos y servicios hechos a la medida y recomienda apoyar los emprendimientos femeninos para aumentar la diversidad empresarial.

Por otra parte, los roles de género determinan decisiones en relación con los emprendimientos, lo cual marca otra característica femenina como es la necesidad de conciliar la vida familiar con la vida laboral (Naranjo, 2014), de allí que muchas mujeres opten por su vivienda como el lugar donde se ubica su emprendimiento, viéndose en la obligación de dedicar un gran porcentaje de su tiempo a labores de cuidado y hogar; así lo indica también Connolly (como se citó en Pinkovetskaia et al, 2019) “Los horarios flexibles, así como mayores oportunidades de trabajo en el hogar, brindan un buen equilibrio entre las actividades laborales, la vida familiar y las necesidades financieras” (p. 4).

En adición, el tiempo dedicado a la economía del cuidado se ha identificado como uno de los mayores obstáculos que presentan las mujeres para desarrollar sus emprendimientos, por eso es necesario suplir las necesidades que tienen las mujeres en el cuidado del hogar y los hijos, promoviendo la corresponsabilidad entre los miembros del hogar (Avolio y Di Laura, 2017).

Los roles de género están muy marcados en culturas como la de los Emiratos Árabes Unidos, así lo enuncian los hallazgos de Kargwell (2012):

la mayoría de las mujeres encuestadas (51,2%) dedican menos tiempo a las operaciones comerciales para que puedan lograr el equilibrio entre los compromisos de su familia y los compromisos de su negocio. Por el contrario, los hombres empresarios (45.6%) asumen que los asuntos familiares no son parte de sus responsabilidades debido al rol socialmente construido. Culturalmente, los hombres son responsables de sus familias y asumen el papel de sostén. Por lo tanto, en base a esta división del trabajo entre géneros, las mujeres tienen que lograr el equilibrio entre sus deberes familiares y sus compromisos laborales. (pp. 52-53)

La afectación que viven los emprendimientos femeninos debido a los roles tradicionales establecidos en la sociedad se reafirma en una publicación del Banco Mundial (BM) en asociación con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2010), “Los roles de género pueden incidir en las características y el desempeño de los negocios de propiedad de un hombre o de una mujer. Los roles tradicionales de género continúan cargando a las mujeres en forma desproporcionada con responsabilidades familiares y domésticas” (p.39). Además, añade que:

Instalar un negocio en casa puede implicar menor rentabilidad, particularmente para las mujeres, y sobre todo si éstas deben hacerse cargo de las labores domésticas y el cuidado de los hijos. Una diferencia importante entre empresarios hombres y mujeres es que estas últimas tienden más a instalar su negocio en el hogar. Esto les permite trabajar en su empresa y atender a su familia y las responsabilidades domésticas. (Banco Mundial y BID, 2010, pp. 42-43)

Otra brecha que se ha identificado en el mundo empresarial es una menor tasa de permanencia del negocio en el mercado, especialmente en la región de América Latina y el Caribe, ya que, a pesar de los altos niveles de actividad empresarial de las mujeres en esta región, presentan las tasas de cierre de empresas más alta del mundo, y en comparación con los hombres, la tasa del cierre de empresas de mujeres es un 20% más alta (GEM, 2021b)

En esta misma línea de pensamiento Cataño y Tamanini (2015) manifiestan que la tasa de supervivencia de empresas creadas por mujeres en nuestro país es menor con respecto a los hombres:

En Colombia los emprendimientos nacientes o nuevos creados por mujeres corresponden a un 17% y el 30% a hombres, siendo una discrepancia notable, que se agudiza en las fases subsecuentes del desarrollo del emprendimiento, ya que no siempre consiguen permanecer en esta actividad teniendo menos emprendimientos establecidos (4%), a comparación los hombres que aún continúan con mejores índices (8%). (p. 6)

El tiempo de supervivencia del negocio en el mercado, se relaciona directamente con otra característica de los emprendimientos femeninos y es un menor tamaño y expansión de la empresa. Las mujeres empresarias se ubican principalmente en la microempresa, en la medida en que el tamaño de la empresa es mayor, menor es la proporción de propietarias. Al respecto el GEM (2021b) informa:

A nivel mundial, las mujeres tienden a dirigir empresas mucho más pequeñas que los hombres. Alrededor del 36,6% de las mujeres empresarias trabajan como empresarias individuales en la etapa inicial, operando por su cuenta sin cofundadores ni empleados, en comparación con el 24,6% de los hombres. En el otro extremo del espectro, las mujeres empresarias tienen aproximadamente la mitad de las probabilidades que los hombres de poseer/administrar empresas con entre 6 y 19 empleados y dos tercios menos de probabilidades que los hombres de poseer/administrar empresas con 20 o más empleados (p.15)

Además, el documento del GEM (2021b) llama la atención sobre la relación del tiempo de supervivencia de la empresa en el mercado y el tamaño de esta dado que las empresas más pequeñas son más vulnerables y por ende están más expuestas a la volatilidad del mercado y las crisis económicas.

En el contexto local de la ciudad el panorama es similar, pues así lo expresa el informe de la Cámara de Comercio de Cali (2021):

Se evidencia una relación inversamente proporcional entre tamaño de empresa y representatividad de mujeres liderándolas. Aunque el 42% de las empresas que componen el tejido empresarial están lideradas por mujeres, se presenta que a mayor tamaño de empresa, mayor es la brecha entre hombres y mujeres, las cuales se concentran principalmente en la micro. (p. 10)

El tamaño de la empresa es un factor relacionado con otra diferencia que marca el emprendimiento y es la mayor dificultad para acceder a financiamiento que tienen las mujeres,

sin embargo, esta dificultad a su vez está asociada a otras variables, al respecto una de las conclusiones de la investigación de Saavedra y Camarena (2015) indica que:

Las emprendedoras se encuentran con mayores obstáculos en el momento de solicitar un financiamiento, debido a que cuentan con menor experiencia, sus empresas son de menor tamaño, tienen pocas relaciones empresariales, la posesión de activos valiosos y propiedades es escasa y hay falta de confianza en las mujeres como dueñas de negocios. (p. 124)

Con relación al tamaño de las empresas de mujeres, Popescu (2012) concluye no solo que las empresarias tienen negocios más pequeños, sino que además su menor tamaño marca la característica en sus índices de desempeño económico y estructura organizacional, igualmente, es menos probable que sus empresas crezcan. La investigadora añade que para la medición del desempeño económico de los emprendimientos femeninos debe tomarse en cuenta variables como el estado civil de la empresaria; si se tienen hijos o no; los sectores donde se ubican los emprendimientos, si son de producción o servicios y; el tiempo dedicado al emprendimiento, si es parcial o completo, ya que estas variables no siempre son tenidas en cuenta en los estudios.

En alusión al funcionamiento de las empresas, Kargwell (2012) indica:

las pequeñas empresas propiedad de mujeres empresarias funcionan de manera diferente a las de los hombres empresarios. La diferencia en el desempeño podría atribuirse a diferencias individuales o a diferencias en el sector industrial. Las empresas propiedad de mujeres tienen mucho en común con las de sus homólogos masculinos. Sin embargo, una diferencia destacada entre géneros en relación con el tipo de sus operaciones comerciales se asocia principalmente con el sector empresarial en sí (p. 48)

Por otra parte, el estudio de Muntean y Ozkazanc-Pan (2015) presenta una perspectiva distinta en relación con la dificultad de crecimiento de las empresas de mujeres y centra la

atención en lo que probablemente ocurría si las empresarias tuviesen apoyo para el cuidado del hogar y sus familias, como históricamente lo han tenido los hombres:

La falta de hombres dispuestos a desempeñar este papel de apoyo no remunerado para las mujeres empresarias orientadas al crecimiento también debe tenerse en cuenta en el cálculo de la decisión de por qué muchas mujeres empresarias reducen sus objetivos de crecimiento. Por lo tanto, los académicos deben analizar con más cuidado la motivación de "equilibrio entre trabajo y familia" que expresan las mujeres individuales para iniciar un negocio, así como cualquier ambición de crecimiento más baja. En muchos sentidos, tal manifestación a nivel individual de los deseos y comportamientos de las mujeres bien puede estar basada en restricciones familiares, estructurales y culturales que se les imponen. (p.31)

Otra diferencia que se ha encontrado es en cuanto al riesgo, puesto que los hombres están dispuestos a elegir negocios con mayores ingresos pero que traen el riesgo de la alta volatilidad, mientras ellas buscan negocios con menor riesgo de fracaso, pero estos pueden acarrear una menor renta, "Para las mujeres es más importante el acceso a un mercado potencial estable que ganancias más elevadas con mayor riesgo lo que las lleva a preferir negocios con menos probabilidades de fracaso que aquellos preferidos por los hombres" (Castiblanco, 2013, p 61).

La mayor propensión al riesgo por parte de los hombres es también un hallazgo del estudio de Kargwell (2012) pues los datos recopilados muestran que los emprendedores emiratíes tienden a buscar negocios que implican mayor riesgo que sus homologas.

En Colombia, con relación al riesgo Henríquez et al (2010) manifiestan que:

Los hombres detectan más fácilmente que las mujeres las oportunidades de negocio en Colombia. Este resultado se complementa con el hecho de que el hombre teme menos

a fracasar que la mujer, por lo cual enfrenta de una manera más decidida el riesgo al iniciar un nuevo negocio. (p.72)

Los factores anteriormente mencionados, es decir el sector y tipo de negocio en donde suelen emprender, el tiempo dedicado a las labores del hogar y de cuidado, la dificultad de acceder a financiamiento y la propensión a no correr mayores riesgos, trae como consecuencia una menor tasa de rentabilidad en los emprendimientos femeninos en comparación con los emprendimientos masculinos (Saavedra y Camarena, 2015; Naranjo, 2014).

La baja rentabilidad del emprendimiento de mujeres es una preocupación manifestada en el informe GEM (2021b):

Cada año, los datos del GEM confirman la sobrerrepresentación de mujeres empresarias en las empresas más pequeñas y en industrias caracterizadas por empresas pequeñas y bajos márgenes de beneficio. Este año no escapa a esta tendencia. De particular preocupación es la baja participación de las mujeres en los sectores de más rápido crecimiento, como las TIC, donde la actividad inversora es alta y el retorno de la inversión es aún mayor. (p.35)

Por otra parte, se ha investigado la motivación para crear empresa (Ortiz et al, 2008, Ortiz et al, 2015) (Ribes, 2020). Dicha motivación está correlacionada, entre otros aspectos, con el contexto económico de las regiones que condiciona la tasa de emprendimientos, evidenciándose que los países en vías de desarrollo presentan mayores tasas de actividad emprendedora.

Esta mayor tasa de emprendimientos en países de bajos ingresos se relaciona con la necesidad de las personas de buscar un medio de subsistencia debido a la escasez y dificultad para acceder a empleos formales en este tipo de economías.

La necesidad no es el único motivo para crear empresa puesto que también se encuentra la oportunidad como motivación para emprender y, en este sentido, se ha

identificado otra brecha de género debido a la tendencia de las mujeres a emprender más por necesidad y los hombres más por oportunidad. (Berdugo y Gámez, 2015; Mejía y Vargas 2018)

Una definición sobre emprendimiento por necesidad y por oportunidad se encuentra en una publicación del GEM (2015) donde se manifiesta que:

La actividad empresarial en etapa inicial basada en la necesidad se define como el porcentaje de personas impulsadas por no tener una mejor opción para trabajar. La actividad empresarial inicial basada en oportunidades describe el porcentaje de aquellos que están motivados para buscar oportunidades. Esto incluye aprovechar una oportunidad de negocio o tener un trabajo, pero buscando una mejor oportunidad. (pp. 30-32)

En el estudio de Pinkovetskaia et al (2019) se homologa la motivación por necesidad como motivación involuntaria y a su vez la oportunidad como motivación voluntaria, la primera comprende “el desempleo, malas perspectivas de carrera, condiciones de trabajo inaceptables, insatisfacción profesional, falta de instalaciones para el cuidado de los niños” (P. 3) mientras la segunda incluye: “factores como el deseo de independencia, autonomía, autorrealización, satisfacción laboral, así como metas sociales, el deseo de riqueza” (p.3)

Respecto al emprendimiento por necesidad en Latino América y el Caribe Heller (2010) menciona que, “En diferentes países de la región, la alternativa emprendedora y el autoempleo se convierten en muchos casos en una estrategia de supervivencia, sobre todo en períodos de crisis y desempleo, para aquellas que no encuentran otra forma de obtención de ingresos” (p. 24).

En línea con este planteamiento Henríquez et al (2010) establecen que las cifras de desempleo y población ocupada muestran la dificultad que tienen las mujeres para acceder al mercado laboral en Colombia, lo cual las hace considerar el iniciar un emprendimiento como fuente de obtención de recursos, lo que evidenciaría la tendencia de las mujeres a emprender por necesidad en comparación de los hombres que lo hacen por aprovechar una oportunidad.

De otra parte, en países desarrollados como los europeos, aunque también se alude a la falta de empleo como motivación para emprender, es menos común que en los países subdesarrollados y en todo caso la tasa de emprendimiento es menor que a nivel mundial:

Las mujeres en Europa tienen algunas de las tasas más bajas de iniciativa empresarial en comparación con las mujeres en otras regiones del mundo. La tasa de actividad empresarial entre las mujeres europeas se sitúa en el 5,7 %, frente a una media mundial del 11 %. Las mujeres en los países europeos son menos emprendedoras que en otras regiones porque tienen otras opciones laborales y se benefician de grandes estados de bienestar que protegen a los trabajadores del desempleo y las demandas de cuidado familiar. No obstante, la escasez de empleo seguía siendo la razón más común citada para la creación de empresas, más por parte de las mujeres que de los hombres. (GEM, 2021b, p.17)

Esta realidad también había sido denunciada por Sarfaraz et al (2014) en un estudio sobre La relación entre el emprendimiento femenino y la igualdad de género, donde se concluye que un índice de desarrollo de género más alto no conduce a una tasa de actividad empresarial femenina mayor, es decir que la actividad empresarial femenina no está correlacionada con la igualdad de género, ya que, entre menos discriminación hacia la mujer, mayor nivel de oportunidades para ella y concretamente mayor oportunidad de vinculación a un empleo formal, lo que refuerza la hipótesis que la necesidad es un motivo central para iniciar empresa.

En general, a medida que las economías avanzan hacia un mayor nivel de desarrollo, la tasa de actividad empresarial disminuye, independientemente del género. Por lo tanto, en economías más desarrolladas en las que tanto hombres como mujeres tienen diferentes opciones de empleo, las personas parecen estar más interesadas en tener empleos seguros que en iniciar sus propios negocios. (p. 3)

En adición, se ha encontrado que la motivación para iniciar empresa está correlacionada no solo con el contexto económico del país, sino también con el contexto cultural de este y los roles de género establecidos en la sociedad, así lo establece Kargwell (2012) según lo encontrado en su estudio en los Emiratos Árabes Unidos, ya que en esta sociedad, como en muchas otras culturas, las mujeres tradicionalmente deben cuidar a sus familias y realizar las tareas del hogar, mientras los hombres deben sostener económicamente a sus familias:

empresarias emiratíes indicaron que su primer motivo para iniciar un negocio es obtener más ingresos y tener tiempo libre. Del mismo modo, la mayoría de los hombres empresarios (57,9%) están motivados por el deseo de aumentar su nivel de ingresos como primera prioridad y ganar independencia. De hecho, esto se atribuye al papel socialmente construido en la sociedad árabe en el que los hombres son considerados como los que ganan el pan mientras que las mujeres tienen que cuidar de sus familias. (p. 51)

Otra brecha encontrada en el estudio de Kargwell (2012) se refiere a la aceptación por parte de la sociedad sobre los emprendimientos de hombres y mujeres:

(51,2%) de las mujeres encuestadas estuvo de acuerdo en que la sociedad de los EAU prefiere que los hombres sean dueños de negocios porque confía más en las habilidades de los hombres que en las de las mujeres para llevar a cabo actividades particulares. Sin embargo, la sociedad de los Emiratos Árabes Unidos prefiere que la mujer tenga negocios asociados con el dominio de las actividades femeninas (Kargwell, 2012, p. 53)

Como se puede apreciar en este apartado las brechas de género están presentes en el mundo del emprendimiento y sería recomendable que los diseñadores de políticas y tomadores de decisiones las tuvieran en cuenta a la hora de establecer programas encaminados al

fortalecimiento del emprendimiento en Colombia, especialmente en aquellos que buscan promover el emprendimiento femenino y la equidad de género.

8. Metodología

El presente es un estudio exploratorio que utiliza una metodología cuantitativa con revisión de fuentes secundarias que comprende lo publicado en la literatura por distintos autores interesados en las brechas de género en el emprendimiento y de fuentes primarias que comprende la aplicación de una encuesta a emprendedore(a)s beneficiado(a)s con capital semilla del Fondo Emprender en el Valle del Cauca entre el 2016 y el 2021.

Para explorar la existencia de brechas de género en la población objetivo se construyó una encuesta en Google Forms a partir de la información encontrada en la literatura sobre brechas de género en el emprendimiento. La encuesta se estructuró en los siguientes módulos: caracterización sociodemográfica y familiar, caracterización del emprendimiento y un módulo sobre la percepción de los emprendedores y emprendedoras sobre sus vivencias en relación con brechas de género en sus emprendimientos, la encuesta está conformada por 22 preguntas, 2 de las cuales fueron abiertas y en las que se solicitaba describir brevemente su emprendimiento y especificar que barreras tenían para desarrollarlo (ver anexo 1).

Se llevó a cabo una prueba piloto con una emprendedora para examinar el comportamiento del instrumento al momento de su aplicación y, se hicieron los ajustes pertinentes de acuerdo con las recomendaciones recibidas. La encuesta se envió a través de correo electrónico.

Para determinar el sector económico al que pertenecen los emprendimientos se utilizó la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas CIIU adaptada para Colombia (DANE, 2020). Las respuestas sobre la pregunta abierta respecto a qué barreras han tenido para desarrollar su emprendimiento fue clasificada según los aspectos a los que se hacía alusión, en los casos en que se enunciaban dos o más barreras, fueron contabilizadas una a una. De allí que en los resultados se presenten los porcentajes según el tipo de barreras.

Marco muestral: la población la constituyen emprendedore(a)s que participaron

de las convocatorias del Fondo Emprender entre los años 2016 y 2021 que ejecutaron los recursos del capital semilla y se les condonó la deuda o están en periodo de interventorías².

Población: 277 emprendedores, de los cuales 144 son hombres y 133 son mujeres

Unidad de muestreo: Cada emprendedor que acogió la convocatoria a diligenciar la encuesta.

Muestreo: No probabilístico por conveniencia o intencional³. Dada la enorme dificultad para que las personas contesten encuestas y ante la imposibilidad inicial de contar con la base de datos detallada de los emprendedores, se decidió hacer un muestreo por conveniencia al enviar la encuesta a toda la población mediante una convocatoria abierta.

Muestra: Dado el muestreo por conveniencia, la muestra está conformada por los emprendedores que voluntariamente participaron en el estudio y diligenciaron la encuesta totalmente.

Tamaño de la muestra: En total se logró la respuesta de 95 emprendedores, pero en la pregunta inicial que filtraba si continuaban o no con el emprendimiento 8 de ellos respondieron que no y por tanto no llenaron la encuesta, quedando 86 emprendedores que la diligenciaron en su totalidad, de los cuales 41 son hombres y 47 son mujeres, cifra correspondiente a un poco más del 30% de la población que se delimitó como objeto de estudio.

Para el procesamiento de la información, una vez descargado el archivo de Excel generado a partir del formulario de Google Forms, se realizó una exploración y validación de la base de datos, se identificaron frecuencias y porcentajes y, se elaboraron tablas y gráficos para facilitar la visualización de los resultados, finalmente, se llevó a cabo el respectivo análisis descriptivo.

² Lo que significa que están ejecutando el recurso, pero aún no se les condona la deuda porque están en evaluación.

³ Para una mejor comprensión de los métodos no probabilísticos puede consultarse a: Anderson, David R., Dennis J. Sweeney y Thomas A. Williams, (2008) Estadística para administración y economía, 10a. ed. ISBN-13: 978-607-481-319-7 ISBN-10: 607-481-319-1

9. Resultados y discusión

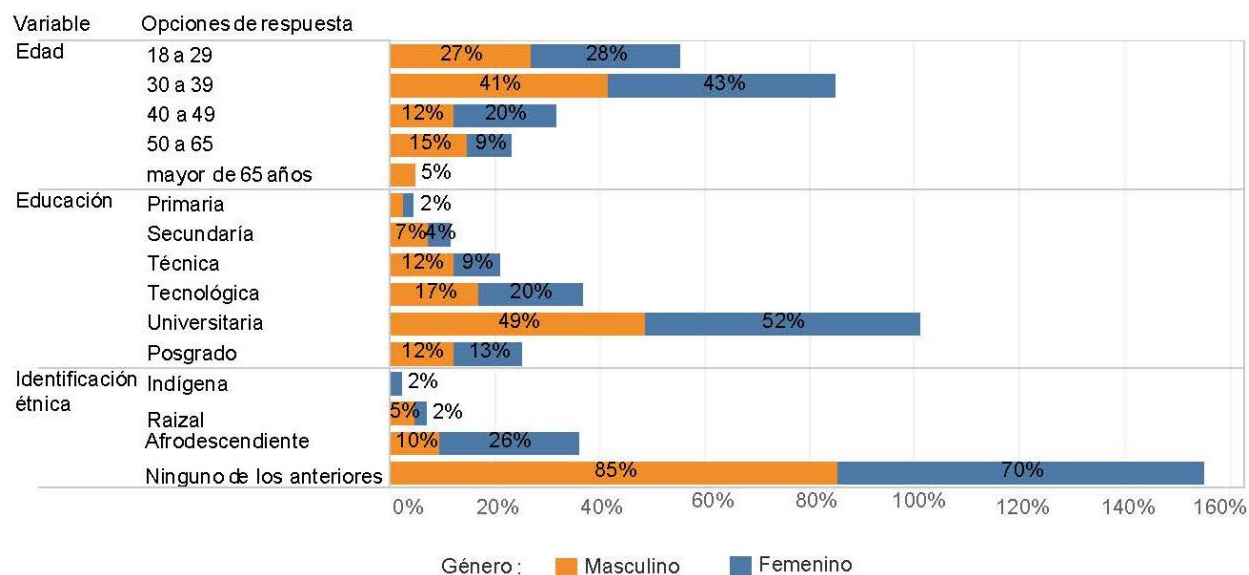
Para facilitar la visualización de los resultados se procedió según cada módulo de la encuesta a condensar la información y elaborar los respectivos diagramas de barras y tablas de porcentajes, a continuación de los cuales se encuentra el respectivo análisis. Dada la importancia de las variables sobre motivación para emprender, tipo de emprendimiento y barreras para desarrollar el emprendimiento, estas no se condensaron y son presentadas de manera individual.

9.1. Caracterización sociodemográfica de lo(a)s emprendedor(a)s

Según los resultados de la encuesta a continuación se presenta en la figura 1 los porcentajes de representación por género de la caracterización sociodemográfica de lo(a)s emprendedor(a)s

Figura 1

Caracterización Sociodemográfica



Nota: Por supresión de decimales, la suma de los porcentajes puede llegar a diferir ligeramente del 100%.

El mayor porcentaje de los emprendedores tanto de hombres como de mujeres se ubica en el rango etario de 30 a 39 años, 41% y 43% respectivamente, seguido del rango de 18 a 29

años, 27% y 28%, el tercer rango de edad en mayor proporción de emprendedores se ubica entre 40 a 49 años, 12% y 20%. Del total general de los encuestados, los mayores de 50 años representan solo el 13%, lo que indica que la gran mayoría son jóvenes. Dentro de los emprendedores más jóvenes no hay mayor diferencia en cuanto a la representatividad de hombres y mujeres, pero en el rango etario de 40 a 49 se inician las diferencias ya que las mujeres son el 20% mientras ellos son el 12%, y a partir de los 50 años la proporción de mujeres tiende a disminuir puesto que de 50 a 65 son el 9% y los hombres el 15%, no habiendo ninguna mujer mayor de 65 años mientras los hombres son el 5%.

En el nivel educativo se observa similitud entre hombres y mujeres, el 82% de emprendedores tiene formación superior distribuidos en los niveles tecnológico, pregrado y posgrado, con predominio del nivel de pregrado correspondiente al 51% de los encuestados. No es de sorprender este resultado dada la población objetivo que puede ser beneficiaria del Fondo Emprender.

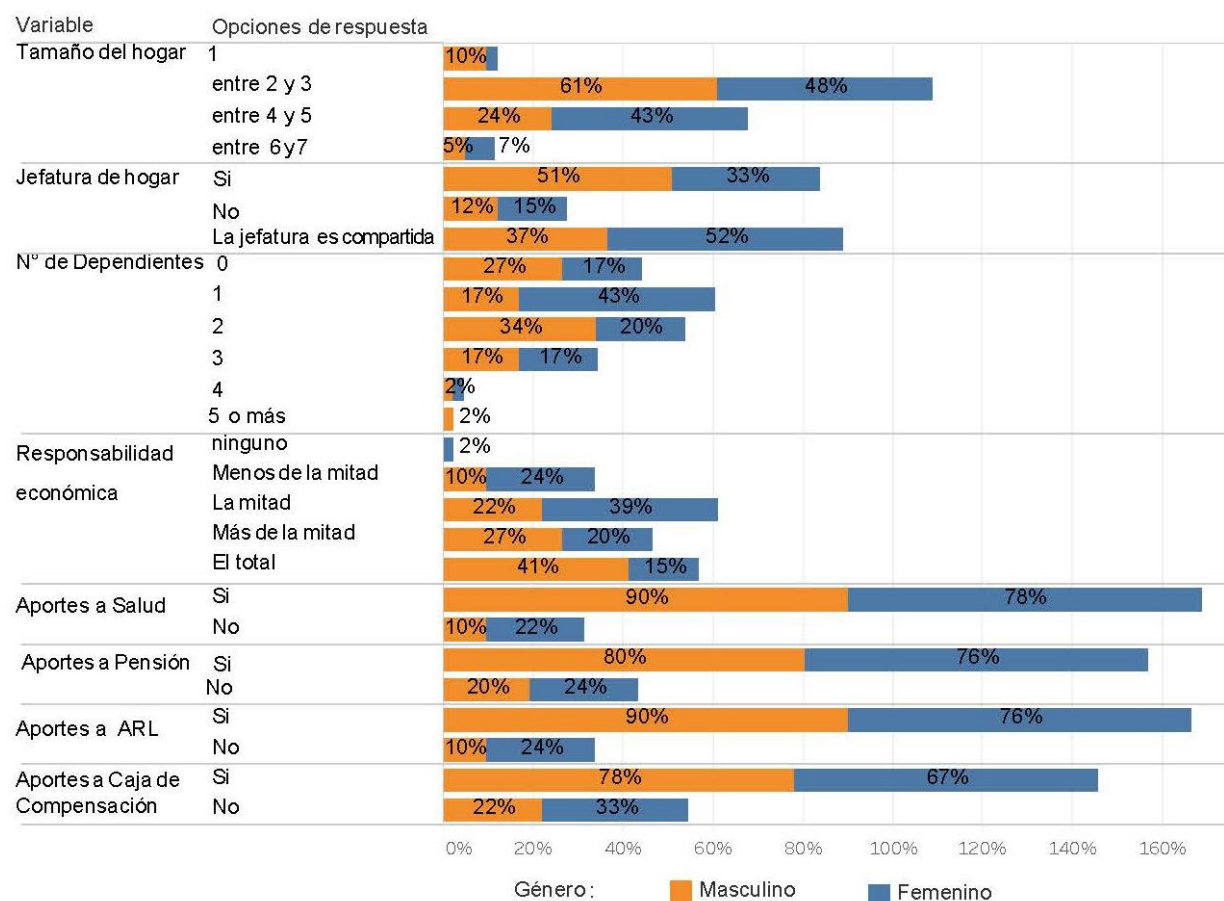
En cuanto a la identificación étnica el 77% de los emprendedores no se identifica con ninguna etnia, 70% las mujeres y los hombres el 85%, para la opción afrodescendiente las mujeres representan el 26% y los hombres el 10%,

9.2. Caracterización familiar de lo(a)s emprendedore(a)s

En la figura 2 se presentan los porcentajes de representación por género de la caracterización familiar de lo(a)s emprendedore(a)s que respondieron la encuesta.

Figura 2

Caracterización familiar



Nota: Por supresión de decimales, la suma de los porcentajes puede llegar a diferir ligeramente del 100%.

Del total general, el 54% de los hogares se encuentran conformados en el rango de entre dos y tres personas. En cuanto a las diferencias de género, dentro de las mujeres el 61% tiene hogares de entre dos y tres personas, mientras los hombres el 48%; en el rango de entre 4 y 5 personas hay una notoria diferencia ya que el porcentaje para los hombres se ubica en el 24%, mientras para ellas es casi el doble con el 43%. Se encuentra además que con relación a las mujeres hay mayor proporción de hombres viviendo solos y que las mujeres tienen hogares más numerosos con respecto a los hombres, puesto que la mitad de ellas, es decir el 50% viven en hogares de más de 4 personas, mientras el 71% de los hombres viven en hogares de menos de 3 personas.

Dentro de los hombres el 51% manifestó ser jefe de hogar, mientras las mujeres el 33%; la proporción de mujeres que manifestaron jefatura de hogar compartida fue de 52% mientras los hombres el 37% y en menor proporción ambos géneros manifestaron no ser jefes de hogar (15% mujeres y 12% hombres).

En cuanto al número de personas dependientes el 60% de las mujeres tienen uno o ningún dependiente, mientras los hombres el 44%. Hay una clara diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a la opción de tener un solo dependiente ya que para ellas el porcentaje fue del 43% frente al 17% de los hombres. También se encuentra una diferencia para la opción tener 2 dependientes pues el porcentaje de mujeres que eligieron la opción fue 20% mientras los hombres fueron el 34%. En general se observa que son los hombres quienes tienen más dependientes.

Dentro de la responsabilidad económica, el 41% de los hombres asumen el total de gastos en sus hogares mientras el 15% de las mujeres lo hace. Para la opción de asumir la mitad de los gastos, el porcentaje de mujeres fue de 39% mientras para los hombres fue de 22%. Por otra parte, más del doble de las mujeres con relación al porcentaje de hombres eligió la opción de pagar menos de la mitad de los gastos del hogar. Ello indica que dentro de quienes respondieron la encuesta la mayor carga económica es asumida por los hombres.

Respecto a los aportes a seguridad social se observan diferencias para ambos géneros pues los hombres manifestaron en mayor proporción que sí hacen aportes con respecto a lo manifestado por la mujeres, pues en el caso de ellos la opción de sí osciló entre el 78% y el 90%, mientras para las mujeres osciló entre 67% y 78% y a su vez de los encuestados que respondieran la opción de no pagar aportes en los cuatro ítem de la pregunta las mujeres alcanzan mayor representatividad, esto significa que ante un evento adverso de salud o laboral están más desprotegidas y además están por fuera de los beneficios que otorgan las cajas de compensación familiar, especialmente en lo que tiene que ver con el cese de su actividad productiva. La menor diferencia se encontró en los aportes a pensión, debido a que el 20% de

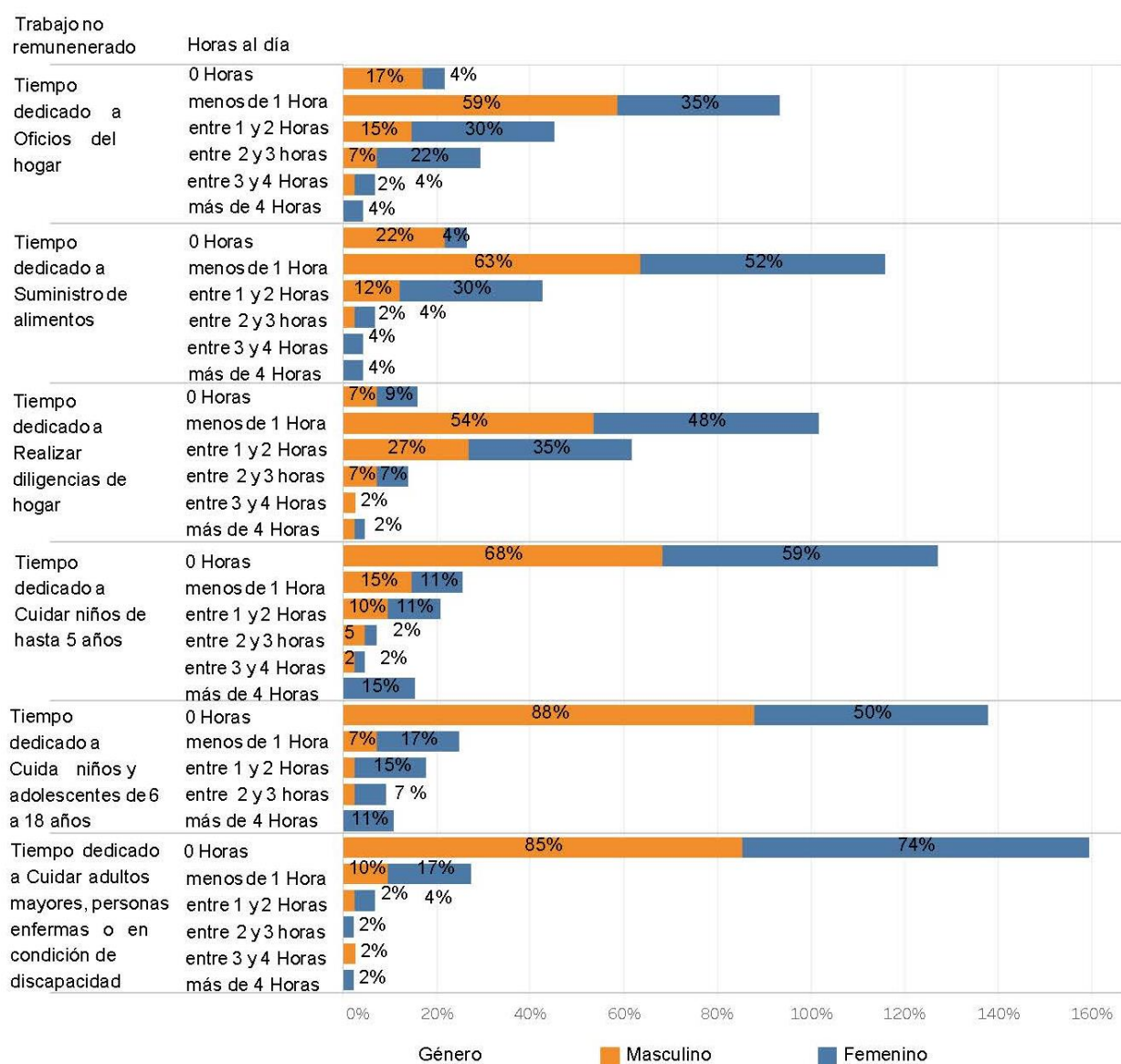
los hombres y el 24% de las mujeres eligieron la opción no hace aportes, lo que aumenta su vulnerabilidad en la vejez dada la menor cotización a pensión.

9.3. Tiempo dedicado al trabajo no remunerado

En la figura 3 se presentan los porcentajes de los rangos de tiempo diario que lo(a)s emprendedore(a)s les dedican a las actividades de trabajo no remunerado.

Figura 3

Tiempo de trabajo no remunerado



Nota: Por supresión de decimales, la suma de los porcentajes puede llegar a diferir ligeramente del 100%.

Dentro de la pregunta que indaga por el tiempo diario dedicado a oficios del hogar (lo cual incluye la organización y aseo de la vivienda y la ropa) se encontró que hay diferencias marcadas por género, puesto que para las opciones de respuesta de cero horas o menos de una hora diaria el 76% de los hombres seleccionó estas opciones mientras las mujeres fueron el 39%, es decir que son muchos más los hombres que dedican muy poco tiempo al cuidado del hogar en relación con las mujeres. Es necesario llamar la atención frente a la opción cero horas ya que solo el 4% de las mujeres eligió esta opción frente al 17% de los hombres que la eligió. Así mismo la brecha de la opción entre 1 y 2 horas es grande puesto que las mujeres que seleccionaron la opción fueron el doble con respecto a los hombres y, entre quienes eligieron las opciones de dos horas en adelante las mujeres fueron el 30% mientras los hombres el 9% según ello, la proporción de mujeres que dedica dos horas o más a realizar oficios del hogar es 3 veces mayor que los hombres. Esto comprueba la falta de corresponsabilidad frente a oficios del hogar, en los hogares de las personas encuestadas.

En el ítem de tiempo dedicado a suministro de alimentos que incluye cocinar, servir y lavar loza también se encontraron grandes diferencias por género, puesto que el 85% de los hombres vs el 56% de las mujeres eligieron las opciones cero o menos de una hora. Al igual que el ítem anterior se hace evidente la gran diferencia para la opción cero horas ya que solo el 4% de las mujeres eligió esta opción frente al 22% de los hombres que la eligió. Así mismo la brecha del rango entre 1 y 2 horas es grande puesto que las mujeres que seleccionaron la opción fueron más del doble con respecto a los hombres y, entre quienes eligieron las opciones de dos horas en adelante la proporción de participación de las mujeres fue 6 veces mayor con relación a los hombres (12% y 2% respectivamente).

En cuanto al tiempo dedicado a realizar diligencias del hogar que incluye hacer las compras, pagar recibos, etc., los porcentajes de participación en esta actividad para ambos

géneros son similares, sin embargo, la mayor diferencia se encontró en la opción entre 1 y 2 horas ya que el porcentaje de hombres que eligieron la opción fue del 27% frente al 35% de mujeres.

Para el ítem cuidado de niños hasta de 5 años que incluye alimentar, vestir, ayudar con higiene, acompañar en tareas escolares, jugar, acostar, etc., el 59% de las mujeres y el 68% de los hombres no participan en este tipo de actividades, igualmente el 11% de las mujeres y el 15% de los hombres dedican menos de una hora diaria. La diferencia más marcada se da en la última opción que señala más de 4 horas diarias de dedicación a esta actividad, en donde el 15% de las mujeres la eligió en contraste con que ningún hombre la eligiera.

Del tiempo de cuidado de niños/adolescentes de 6 a 18 años (alimentar, supervisar, acompañar en tareas, amigos, deberes del hogar, etc.) en todas las opciones hay diferencias entre ambos géneros, la opción cero horas tiene una brecha muy marcada ya que fue elegida por el 87,7% de los hombres mientras las mujeres fueron el 50%, la participación por género empieza a crecer para las mujeres a partir del aumento de horas dedicadas a este tipo de cuidado y por el contrario disminuye para los hombres ya que el 32% de mujeres dedican desde 1 hora en adelante a este tipo de cuidado mientras los hombres solo el 4%.

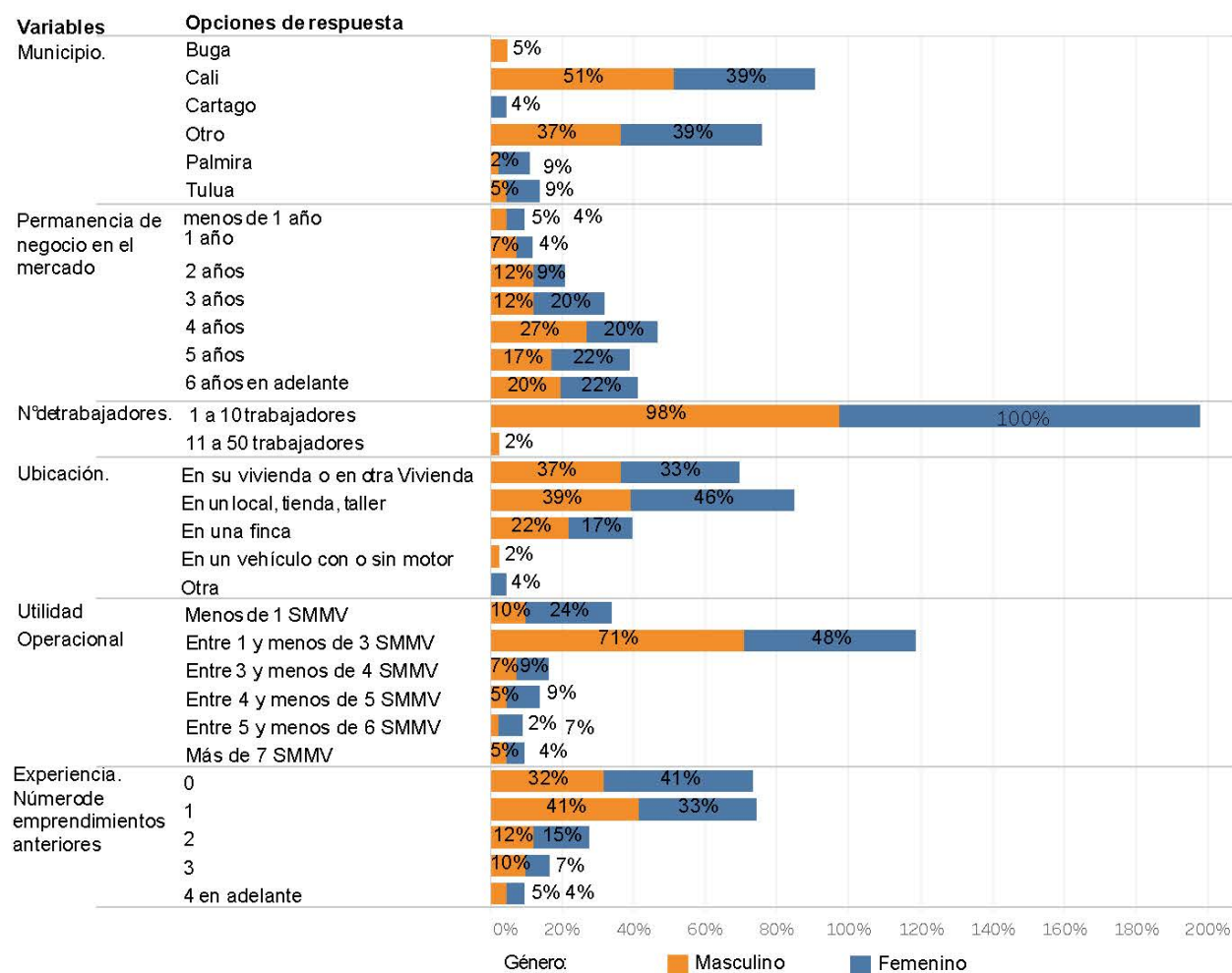
Para el último ítem de esta pregunta, es decir tiempo dedicado a cuidar adultos mayores, o personas enfermas o personas en condición de incapacidad, que incluye alimentar, dar medicamentos, llevar al médico, acompañar, ayudar en la higiene, etc., se encuentra que el 85% de los hombres no participa de estas actividades al elegir la opción cero horas, frente a 74% de las mujeres; y se puede concluir que las diferencias para hombres y mujeres en general no son muy grandes y que la gran mayoría de encuestados no participan de este tipo de actividades.

9.4. Caracterización de los emprendimientos

En la figura 4 se presentan los porcentajes por género de la caracterización de los emprendimientos según resultados de la encuesta.

Figura 4

Caracterización de los emprendimientos



Nota: Por supresión de decimales, la suma de los porcentajes puede llegar a diferir ligeramente del 100%.

Los emprendedores están distribuidos en todos los municipios del departamento y hay un porcentaje considerable ubicado en la ciudad de Cali, 51% de los hombres y 39% de las mujeres, ello probablemente se relacione con la situación de haber 5 Centros de Formación del SENA en la ciudad de los 10 con los que cuenta la regional Valle, habiendo en cada Centro de Formación un Centro de Desarrollo Empresarial.

Teniendo en cuenta la pregunta sobre la permanencia del negocio en el mercado, la TEA⁴ del total general de los emprendedores que respondieron la encuesta corresponde a un 37% mientras los negocios establecidos-EB⁵, más del 60%. En la TEA por género no hay diferencia puesto que el porcentaje de mujeres y hombres con negocios de hasta 3 años es casi el mismo; sin embargo, al discriminarlo por año se encuentra que dentro de las mujeres el 20% respondió que su negocio lleva abierto 3 años mientras los hombres fueron 12%, por otra parte, el 20% de las mujeres indicó que su negocio lleva abierto 4 años mientras esto mismo lo manifestaron el 27% de los hombres. Por lo anterior se concluye que los resultados de la encuesta son distintos a los informes en cuanto al planteamiento de una menor tasa de permanencia del negocio en el mercado para los emprendimientos femeninos (Cataño y Tamanini, 2015).

Pero, por otro lado, es importante señalar lo encontrado por el GEM Colombia 2020 donde se reportó que la tasa de actividad empresarial TEA fue de 31,1 % y en este sentido la TEA del presente estudio es cercana a la reportada por el GEM.

En cuanto al número de trabajadores con los que cuenta el emprendimiento, el 99% de los encuestados tiene entre 1 a 10, solo un emprendedor manifestó tener entre 11 a 50 trabajadores, este dato resulta preocupante en la medida que el GEM (2021b) indica que las empresas más pequeñas son las más vulnerables ante las crisis económicas y su tasa de supervivencia en el mercado por ende es menor.

Con relación a la ubicación del negocio, se encontró que los porcentajes de hombres y mujeres que tienen su emprendimiento en la vivienda es similar (37% ellos y 33% ellas); para la ubicación en un local, tienda o taller es mayor el porcentaje de mujeres con relación a los hombres (46% ellas y 39% ellos), por otra parte, se encontró que más hombres que mujeres refieren tener su negocio en una finca (22% ellos, 17% ellas). Estos hallazgos van en contravía

⁴ La TEA dentro del estudio se tomó como aquellos emprendimientos que llevan entre 0 y 3 años de establecidos.

⁵ La EB dentro del estudio se tomó como aquellos emprendimientos que llevan más de 4 años establecidos.

de lo enunciado en la literatura (Naranjo, 2014; Avolio y Di Laura, 2017; Bando Mundial y BID, 2010) en donde se manifiesta que existe mayor tendencia de las mujeres a ubicar los negocios en sus viviendas.

Respecto a la utilidad operacional⁶, se encuentra que las mujeres que señalaron los rangos desde 4 salarios mínimos mensuales vigentes en adelante son el 20% mientras los hombres son el 12%. Sin embargo, para el rango de utilidad entre 1 y menos de 3 SMMV⁷ la relación entre los géneros en cuanto al porcentaje se invierte ya que el 71% de los hombres seleccionó esta categoría, frente al 48% de las mujeres. Ahora bien, la brecha en la que ellas están en mayor desventaja se ubica en el menor rango de utilidad, menos de 1 SMMV, puesto que más del doble de mujeres están en esta categoría (24%) con respecto a los hombres (10%). Los resultados de esta pregunta coinciden parcialmente con investigaciones que indican que los emprendimientos femeninos tienen una menor tasa de rentabilidad (Saavedra y Camarena, 2015) (Naranjo, 2014) (GEM, 2021b).

Teniendo en cuenta la experiencia previa en emprendimiento, entendida como el número de emprendimientos previos tenidos antes del que se financió a través del capital semilla del Fondo Emprender, se encuentra que no hay gran diferencia entre hombres y mujeres cuando han tenido 2, 3 y 4 o más emprendimientos anteriores, pero en cuanto a la falta de experiencia, los resultados muestran que las mujeres son más inexpertas pues el porcentaje se ubicó en un 41% con respecto a los hombres que fue de un 32%.

9.5 Motivación para emprender

A los emprendedores se les presentó una amplia posibilidad de opciones sobre la motivación para emprender, algunos relacionados con necesidad y otros con oportunidad; en la

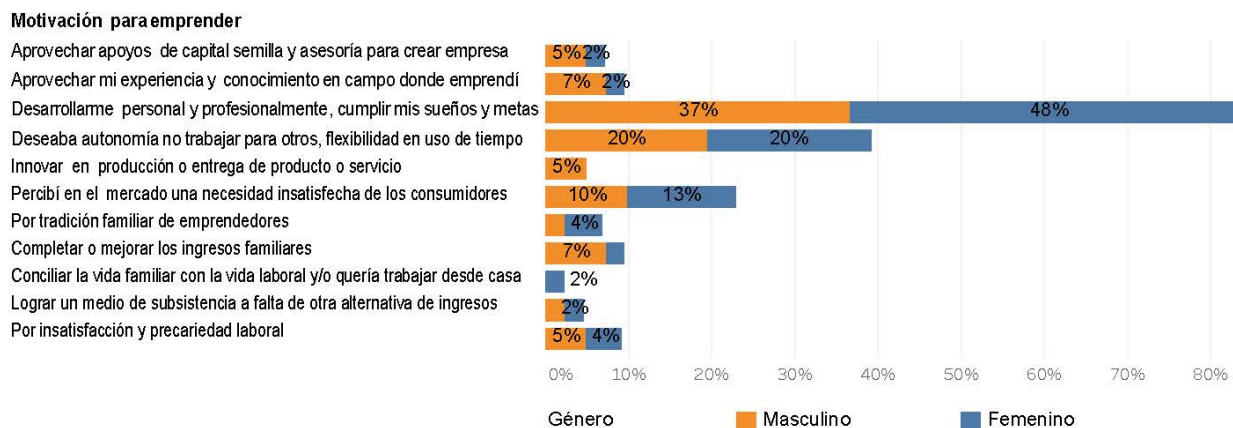
⁶ La utilidad operacional corresponde a la pregunta de Nivel de ingresos de la encuesta y se refiere a los ingresos mensuales generados por el emprendimiento luego de pagar gastos de funcionamiento, para facilitar la comprensión de lo(a)s emprendedor(a)s no se utilizó en la encuesta la expresión utilidad operacional.

⁷ SMMV corresponde a salario mínimo mensual vigente en Colombia para el año 2022.

figura 5 se presentan los porcentajes por género según las elecciones realizadas por los encuestados.

Figura 5

Motivación para emprender



Nota: Por supresión de decimales, la suma de los porcentajes puede llegar a diferir ligeramente del 100%.

Pese a lo manifestado por la literatura (Berdugo y Gámez 2015; Mejía y Vargas 2018), en cuanto a que las mujeres tienden a emprender por necesidad y los hombres por oportunidad, lo que se encontró entre lo(a)s encuestado(a)s es que fueron más los hombres que las mujeres quienes seleccionaron aquellas opciones relacionadas con la necesidad como motivación para iniciar sus emprendimientos (14% ellos y 10% ellas).

La opción más elegida por ambos géneros fue el deseo de desarrollarse personal y profesionalmente y cumplir sus sueños y metas, aunque fue mayor el porcentaje de las mujeres con un 47,8% mientras ellos fueron un 36,6%. Estos resultados están un poco más en línea con los estudios de Ribes (2010) y Pinkovetskaia et al (2019). Sería conveniente en futuros estudios examinar si este deseo de superación en el caso de las mujeres está en relación con los techos de cristal que encuentran en el campo laboral.

9.6 Sector Económico de los emprendimientos

Como se manifestó en la parte de la metodología, las respuestas a la pregunta abierta sobre el tipo de emprendimiento se caracterizaron según la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas-CIIU, en la tabla 2 se presentan los resultados discriminados en porcentajes por género.

Tabla 2

Sector económico al que pertenecen los emprendimientos

Sector económico del emprendimiento.	Femenino	Masculino
Industria manufacturera	46%	27%
Agricultura, ganadería, caza, selvicultura y pesca	20%	29%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	15%	10%
Educación	9%	2%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	4%	
Alojamiento y servicios de comida	4%	
Información y comunicaciones	2%	20%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas		7%
Otras actividades de servicios		2%
Actividades de servicios administrativos y de poyo		2%

Nota: Por supresión de decimales, la suma de los porcentajes puede llegar a diferir ligeramente del 100%.

Como se puede observar la mayor representatividad por sectores se encuentra en el sector industria manufacturera, sin embargo, hay una brecha debido a que el 46% de las mujeres se ubica en este sector mientras los hombres son el 27%.

El otro gran sector que ocupa el segundo nivel en porcentaje de representatividad es agricultura, ganadería y pesca. Una brecha bastante significativa se da en el sector información y comunicaciones ya que el porcentaje de mujeres solo alcanza el 2% mientras los hombres alcanzan un 20%.

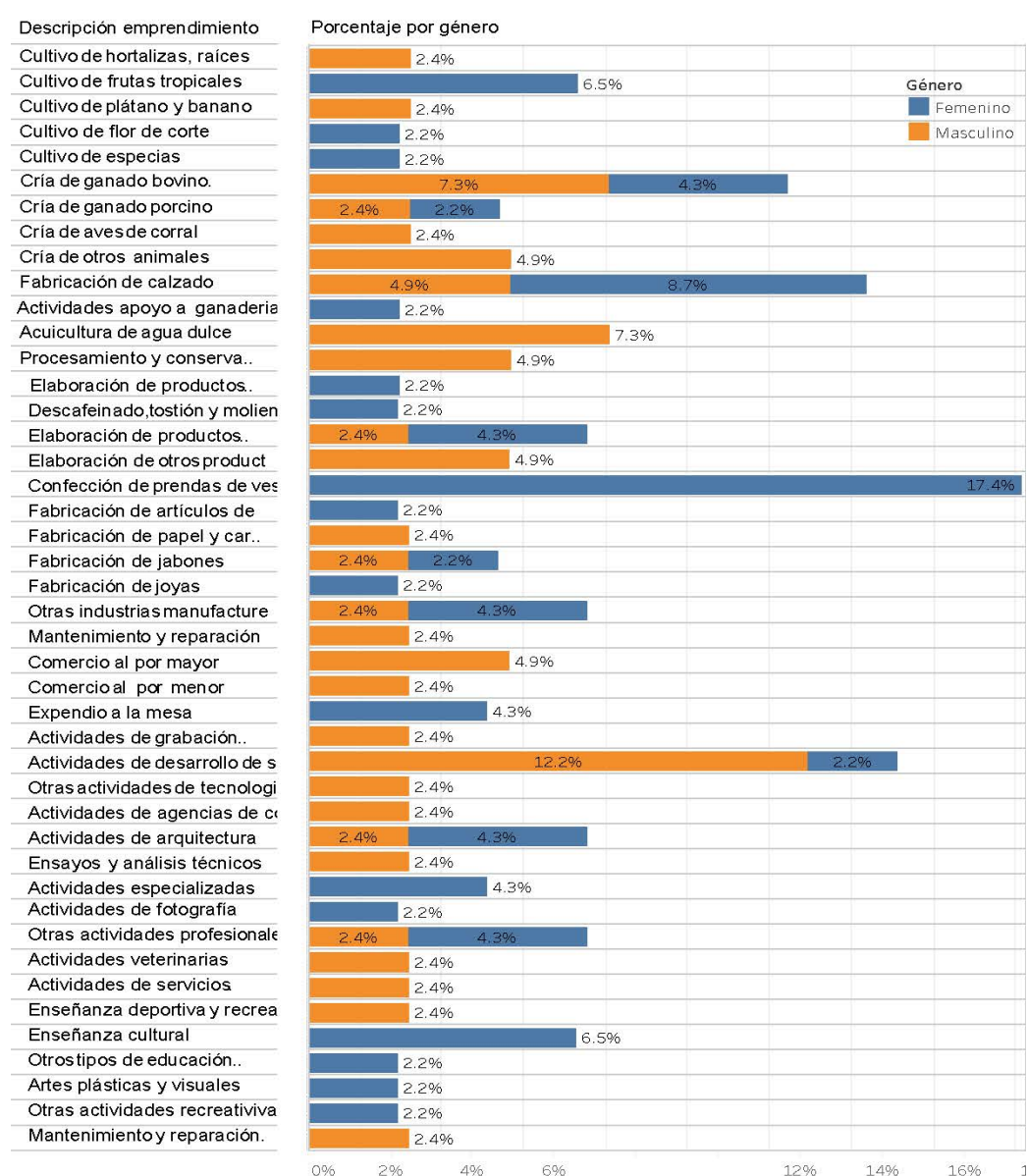
Teniendo en cuenta información histórica sobre el Fondo Emprender se puede decir que la tendencia a emprender en el sector industria manufacturera no ha cambiado toda vez que en

la evaluación del Fondo del año 2014 se menciona que esta industria lidera las iniciativas presentadas. (Fondo Emprender, 2014).

Con el fin de tener una visión detallada de las brechas de género dentro de los tipos de emprendimientos y facilitar su análisis, se realizó un desglose y reagrupación de la información teniendo en cuenta la descripción del CIU, en la figura 6 se presenta el resultado.

Figura 6

Porcentaje de hombres y mujeres según descripción de sus emprendimientos



Nota: Por supresión de decimales, la suma de los porcentajes puede llegar a diferir ligeramente del 100%.

Se puede apreciar que dentro de la industria manufacturera un porcentaje considerable de mujeres indicaron tener un emprendimiento en fabricación de prendas de vestir (20%) mientras ningún hombre se dedica a esta actividad. En fabricación de calzado, ellas están representadas en un 9% frente al 5% de los hombres. Por otra parte, los emprendimientos masculinos en este tipo de industria son un poco más diversos he incluyen fabricación de jabones, papel, productos alimenticios, mantenimiento especializado de maquinaria entre otras.

Dentro del sector agricultura y ganadería, ellos son mayoría en actividades de cría de animales 24% frente a 7% de las mujeres, mientras ellas en este sector económico se ubican en un 11% en el cultivo de la tierra vs el 5% de hombres. Como ya se mencionó otra brecha importante se encuentra en información y comunicaciones en donde ellas efectivamente están subrepresentadas, situación que coincide con el Gender Gap Report del 2021 donde se expresa el rezago que tienen las mujeres para entrar en el campo de la inteligencia artificial.

Las anteriores observaciones coinciden con Maurizio (2010) cuando puntualiza que las actividades de las mujeres se relacionan con costura, muy en la línea de las dedicaciones históricas que han ejercido las mujeres, y también concuerdan con lo encontrado por Cataño y Tamanini (2015) quienes plantea que los emprendimientos de ambos géneros mantienen una división sexual del trabajo en donde tanto hombres como mujeres están representados en cierto tipo de actividades.

Otro hallazgo importante se dio en el sector comercio, puesto que la literatura como ya se expuso anteriormente indica que son las mujeres quienes se ubican en este sector, sin embargo, los resultados de esta investigación arrojan que no hay ninguna mujer en este tipo de actividad vs un 7% de hombres.

9.7 Tiempo dedicado a trabajo remunerado

Los rangos de tiempo diario y semanal que lo(o)s emprendedore(a)s le dedican a su negocio se presentan en la tabla 3 según porcentajes por género.

Tabla 3

Tiempo diario y semanal dedicado al trabajo remunerado

Trabajo remunerado	Tiempo diario/semanal	Femenino	Masculino
Tiempo diario dedicado al emprendimiento	Entre 1 y 4 horas	4%	5%
	Entre 5 y 7 horas	22%	22%
	Entre 8 y 10 horas	39%	51%
	Entre 11 y 13 horas	17%	10%
	14 horas o más	17%	12%
Tiempo semanal dedicado al emprendimiento	Entre 1 y 3 días	2%	7%
	Entre 4 y 5 días	15%	12%
	Entre 6 y 7 días	83%	81%

Nota: Por supresión de decimales, la suma de los porcentajes puede llegar a diferir ligeramente del 100%.

Según lo observado en la tabla 4 dentro de los rangos de horas diarias dedicadas al emprendimiento hay una marcada diferencia en la opción de 8 y 10 horas ya que las mujeres que eligieron esta categoría fueron el 39% mientras los hombres fueron el 51%, y para aquellos emprendedores que dedican 11 horas en adelante el 34% de mujeres seleccionaron estas opciones mientras los hombres un 22%, es decir que son las emprendedoras quienes están trabajando muchas horas al día en su negocio, los resultados de la encuesta no concuerdan con lo enunciado por el DANE (2020a) entidad que plantea que los hombres dedican más horas semanales al trabajo remunerado en comparación con las mujeres.

En cuanto a los días a la semana dedicados al emprendimiento los porcentajes por género son muy similares.

9.8 Percepción brechas de género

Dado que el propósito del estudio es examinar las brechas de género en los emprendedores beneficiados con capital semilla del Fondo Emprender, se indagó la percepción que tienen los emprendedores sobre sus vivencias en relación a las brechas de género,

teniendo en cuenta una amplia variedad de aspectos en los que la literatura sobre emprendimiento indica que existen estas brechas; los resultados se presentan en la tabla 4, no obstante, el análisis de las percepciones se centra solo en aquellos resultados en donde si se encontraron diferencias y por ende evidencia la existencia de brechas.

Tabla 4

Percepción de lo(a)s emprendedore(a)s sobre brechas de género

Percepción de brechas de género	Opciones de respuesta / Género									
	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Parcialmente de acuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo	
	Fe	Ma	Fe	Ma	Fe	Ma	Fe	Ma	Fe	Ma
Dispongo del tiempo suficiente de dedicación que requiere mi emprendimiento	57%	56%	28%	24%	9%	17%	4%	2%	2%	-
Los ingresos generados por mi emprendimiento me permiten tener autonomía económica	28%	27%	33%	34%	17%	29%	11%	7%	11%	2%
Tengo autonomía y capacidad de decisión frente al manejo de mis ingresos y mi negocio	50%	54%	37%	34%	11%	7%	-	2%	2%	2%
Los ingresos solo cubren gastos básicos que no permiten un crecimiento o ampliación del negocio	24%	15%	30%	24%	17%	22%	15%	22%	13%	17%
He tenido dificultades para acceder a crédito y capital financiero	39%	29%	22%	24%	15%	15%	17%	15%	7%	17%
Mi vida familiar supone una limitación para desarrollar mi emprendimiento	7%	2%	9%	5%	15%	12%	35%	22%	35%	59%
Percibo que debido a mi género me es difícil abrirme campo en el mercado	11%	5%	13%	7%	20%	2%	33%	20%	24%	66%
He encontrado barreras o trabas para desarrollar mi negocio	22%	24%	11%	17%	28%	17%	28%	24%	11%	17%
Percibo que el mercado no es favorable a mi emprendimiento porque hay mucha competencia	11%	5%	13%	15%	22%	22%	35%	29%	20%	29%
No corro riesgos en mi negocio, así los ingresos sean más limitados	20%	2%	17%	27%	22%	27%	33%	20%	9%	24%
He incorporado las TICS en mi emprendimiento	37%	41%	35%	32%	24%	12%	2%	10%	2%	5%
Cuento con conocimiento y capacitación suficiente para desarrollar mi negocio	50%	41%	35%	44%	11%	7%	-	7%	4%	-
La capacitación y acompañamiento del Fondo Emprender tuvo en cuenta mis necesidades y contó con horarios flexibles que se adaptaron a mis circunstancias	57%	59%	26%	17%	7%	17%	4%	5%	7%	2%
Siento apoyo de mi familia cercana, amigos y colegas a mi iniciativa emprendedora y puedo contar con ellos si necesito un favor	61%	59%	30%	24%	7%	10%	2%	7%	-	-

Nota: Por supresión de decimales, la suma de los porcentajes puede llegar a diferir ligeramente del 100%.

En la afirmación: Los ingresos generados por mi emprendimiento me permiten tener autonomía económica, el 22% de las mujeres frente al 9% de los hombres manifestaron estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con esta afirmación, es decir que más del doble de mujeres con relación a los hombres considera que la utilidad de sus negocios no les permite tener autonomía económica.

Para la afirmación: los ingresos solo cubren gastos básicos que no permiten un crecimiento o ampliación del negocio, se encuentra que más de la mitad de las mujeres está totalmente de acuerdo o de acuerdo en un porcentaje del 54% mientras los hombres que eligieron estas opciones fueron el 39%, a su vez las opciones en desacuerdo y totalmente en desacuerdo fueron elegidas por el 28% de las mujeres y el 39% de los hombres, lo que significa que son las emprendedoras quienes en mayor medida se ven afectadas en la perspectiva de ampliar su negocio dadas las utilidades que reciben.

En cuanto a la afirmación: he tenido dificultades para acceder a crédito y capital financiero, el 61% de las mujeres respondió que está de acuerdo o totalmente de acuerdo frente al 53% de los hombres, para las opciones en desacuerdo y totalmente en desacuerdo el 39% de los hombres la eligió frente al 24% de las mujeres, es decir que ellas si perciben la dificultad señalada por la literatura (Saavedra y Camarena, 2015) en cuanto a tener mayor dificultad para financiamiento.

En relación con la afirmación: mi vida familiar supone una limitación para desarrollar mi emprendimiento, en la opción totalmente en desacuerdo hay una diferencia de 24 puntos entre géneros ya que las mujeres que eligieron esta categoría fueron el 35% frente al 59% de los hombres, por su parte el 16% de las mujeres está de acuerdo y totalmente de acuerdo con esta afirmación, frente al 7% de los hombres, según estos resultados se puede inferir que para ellas existe un factor adicional que está en relación directa con su familia para poder desarrollar su emprendimiento, este resultado coincide con lo planteado por autores como Naranjo (2014) y

Avolio y Di Laura (2017) en cuanto a la afectación que tienen las emprendedoras debido a los roles de género.

Una gran brecha se presenta en la percepción sobre percibir que debido a su género les es difícil abrirse campo en el mercado ya que el 66% de los hombres está totalmente en des acuerdo con esta afirmación frente al 24% de las mujeres, a su vez, el doble de mujeres con respecto a los hombres está de acuerdo y totalmente de acuerdo con la afirmación ya que ellas son el 24% frente al 12 de los hombres, estos resultados coinciden con lo encontrado por Ortiz et al (2015) en la publicación mujeres empresarias en Colombia.

Los resultados para la afirmación: No corro riesgos en mi negocio, así los ingresos sean más limitados, coincide con lo reportado por la literatura en el sentido que los hombres le temen menos al riesgo, ya que el 20% de las mujeres está totalmente de acuerdo con la afirmación frente al 2% de los hombres, por otra parte, el 9% de las mujeres está totalmente en desacuerdo frente al 24% de los hombres. Los hallazgos coinciden con lo encontrado por Henríquez et al (2010) y Castiblanco (2013) en el sentido que los hombres temen menos al riesgo.

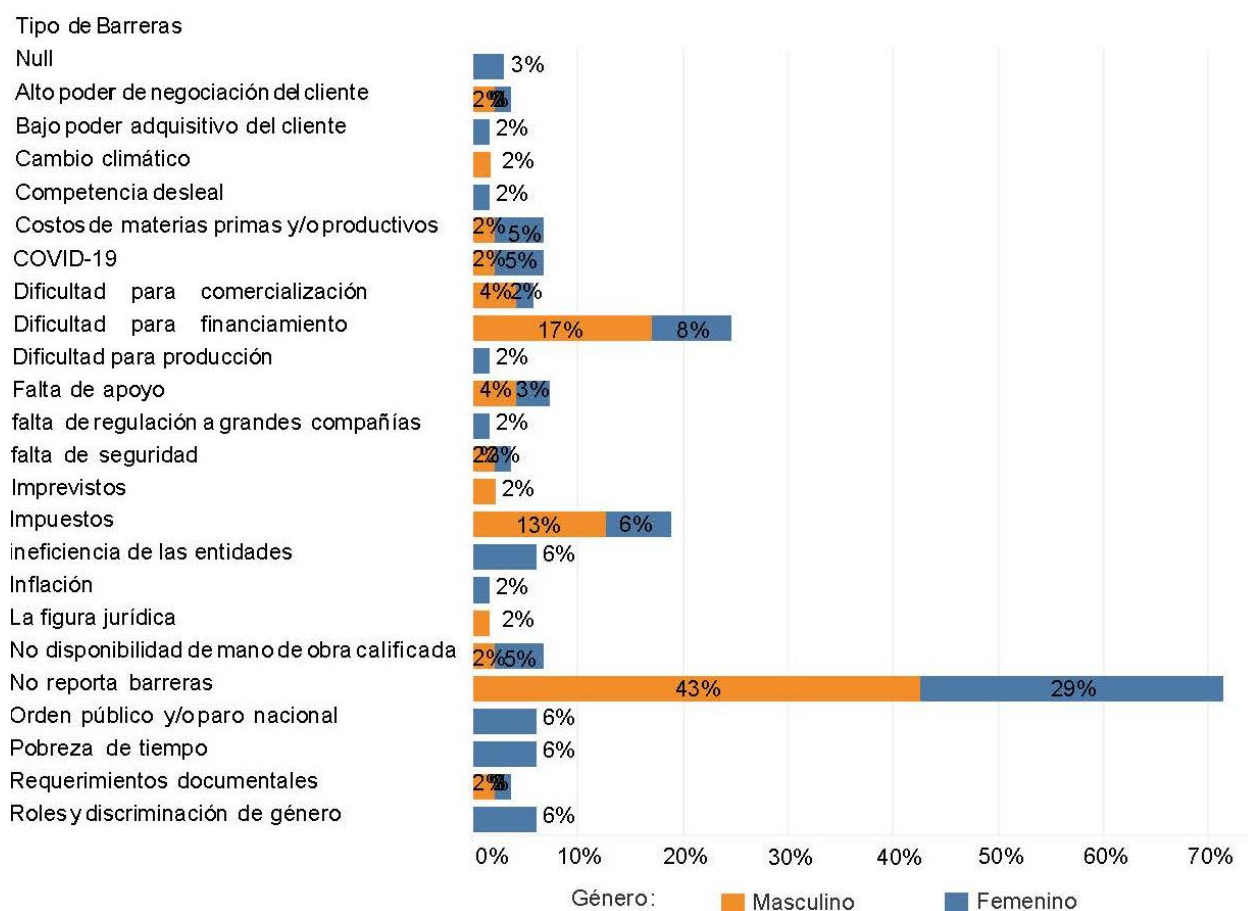
Finalmente, para la afirmación: He incorporado las TICS en mi emprendimiento, el 4% de las mujeres frente al 15% de los hombres indican estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, ello permite inferir que el rezago frente al uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones se encuentra del lado de los hombres.

9.9 Barreras para desarrollar sus emprendimientos

Como se explicó en la parte metodológica, las barreras corresponden a una pregunta abierta de la encuesta, para la cual se realizó una clasificación según elementos en común encontrados en las respuestas, en aquellos casos en los que lo(a)s emprendedore(a)s indicaban varias barreras, se contabilizaron individualmente, en la figura 7 se presentan los porcentajes por género según discriminación por tipo de barreras.

Figura 7

Barreras reportadas por lo(a)s emprendedor(a)s para desarrollar sus negocios



Nota: Por supresión de decimales, la suma de los porcentajes puede llegar a diferir ligeramente del 100%.

Según se evidencia en la figura 6 es mayor el porcentaje de hombres vs mujeres que no reporta barreras, ellos son el 43% mientras ellas el 29%; por otra parte, los hombres que reportaron barreras se encuentran predominantemente en relación con aspectos de tipo económico puesto que el 17% de ellos manifestó tener dificultades para financiamiento y el 13% indicó que su principal barrera para desarrollar su negocio son los impuestos; en estos tipos de barreras las mujeres son menos de la mitad con relación a los hombres puesto que el 8% tiene dificultades para financiamiento y el 6% indica los impuestos como barrera.

Resulta particular la cantidad de hombres que manifestaron como barrera la dificultad para financiamiento, 17%, dado que en la pregunta de percepción que tiene relación con las barreras fueron las mujeres quienes más señalaron tener esta dificultad.

Por otra parte, se encuentra que hay barreras específicas por género, pero que también tiene que ver con el desempeño de sus emprendimientos, por ello solo los hombres reportan dificultades en relación con el cambio climático, los imprevistos y la figura jurídica del negocio. En este aspecto las barreras reportadas por las mujeres abarcan más aspectos y, entre ellos, factores específicos de género como los roles y discriminación de género, así como la pobreza del tiempo.

Es importante señalar que las mujeres fueron las únicas que reportaron barreras en relación con el paro nacional que ocurrió en Colombia en el año 2021 e igualmente el 5% de ellas indicó la pandemia del COVID-19 como una de las dificultades para desarrollar sus emprendimientos, frente al 2% de los hombres que refirió esta misma barrera; siendo dos grandes acontecimientos que acarrearán dificultades de tipo económico para la población y los medios productivos en todos los sectores, resulta un poco inesperado que no fueran reportadas como barreras por un porcentaje mayor de emprendedore(a)s.

10. Conclusiones

Si bien es cierto que Colombia cuenta con una política pública sobre equidad de género y que se han sancionado diversas leyes que promueven el emprendimiento en general y el emprendimiento de las mujeres, sigue existiendo una gran deuda con ellas para lograr la equidad con relación a los hombres. Ello se debe principalmente a que las leyes que promueven en el país tanto la equidad de género como el emprendimiento, continúan centradas en el asistencialismo a las mujeres y asimilando la definición de género a mujer dejando por fuera a los hombres, sin promover un cambio sustancial en cuanto a la estructura social que determina los roles de género y la división sexual del trabajo, y mientras los tomadores de decisiones no se percaten de esta realidad, serán cortos los pasos dados para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres acorde a lo planteado en los ODS.

Como se puede evidenciar en la exploración realizada en el presente estudio, persisten diferencias entre las emprendedoras y los emprendedores beneficiados con el capital semilla del Fondo Emprender del SENA en el Valle del Cauca entre el 2016 y el 2021

De la caracterización realizada de lo(a)s emprendedor(a)s se concluye que las mujeres viven en hogares con mayor número de personas respecto a los hombres, pero ellos tienen más dependientes que ellas. Por otra parte, son los emprendedores quienes asumen en sus hogares la mayor responsabilidad económica, en cambio las emprendedoras asumen la mitad de esta responsabilidad y las mujeres hacen menos aportes a la seguridad social, por lo que se encuentran más vulnerables ante un evento adverso en salud o en su desempeño productivo y frente a su vejez.

La mayor proporción de hombres no realiza actividades de trabajo no remunerado y en general las emprendedoras dedican mayor tiempo que sus pares masculinos a este tipo de actividades, es decir que hay una afectación para ellas por la estructura social de roles que impide mayor equidad y corresponsabilidad entre los miembros del hogar, ello concuerda con los hallazgos de la encuesta de uso del tiempo del DANE (2021c) en donde se indica que las

mujeres dedicación más tiempo a este tipo de actividades. Respecto al tiempo dedicado al trabajo remunerado se encontró que ellas realizan en mayor proporción extensas jornadas de trabajo frente a sus pares masculinos.

Hay más mujeres que hombres cuya utilidad operacional del negocio es menos de 1 SMMV, pero Hay más mujeres que hombres cuya utilidad operacional del negocio está en las categorías de mayor ingreso.

Con relación al sector económico ambos géneros comparten representatividad en algunos sectores, pero, al interior de ellos hay una división sexual del trabajo, por ejemplo, dentro del sector industria varias mujeres se desempeñan en confección de prendas de vestir, pero no hay ningún hombre con este tipo de actividades. A su vez, dentro el sector agricultura, ganadería y pesca hay 4 veces más hombres que mujeres en la cría de animales, pero en cultivos las mujeres doblan en porcentaje a los hombres. Otra brecha importante se dio en el sector información y comunicaciones en donde hay una mínima participación de las mujeres frente a una quinta parte de los hombres.

Ahora bien, en relación a las percepciones sobre las brechas de género, los hallazgos están en línea con lo enunciado en los estudios sobre emprendimiento dada la mayor dificultad que tienen las emprendedoras frente a los emprendedores en varios aspectos como: el acceso a financiamiento; obtención de utilidades operacionales que les permitan ampliar sus negocios; la familia como una limitación para desarrollar sus emprendimientos; la menor propensión a correr riesgos y; finalmente, tener mayor dificultad para incursionar en el mercado

incursionar en el mercado. En relación con este último aspecto es pertinente mostrar lo enunciado por una emprendedora: “Es una industria manejada solo por hombres o en su mayoría por hombres y algunos minimizan por ser mujeres ejerciendo esta profesión”. Así mismo, en relación con la familia como obstáculo, otra emprendedora expresó: “El tiempo de mi hija y la presión de responder por ella y al mismo tiempo ser mamá y papá por ser madre cabeza de hogar”.

En referencia a los resultados sobre las barreras, se concluye que efectivamente son las mujeres quienes están sometidas a mayores dificultades para desarrollar sus emprendimientos, es decir que, en la carrera empresarial, ellas están en desventaja respecto a sus pares masculinos.

Frente al acompañamiento y capacitación del Fondo Emprender, la gran mayoría de emprendedores tiene una percepción positiva, sin embargo, dentro de la pequeña proporción que considera que el Fondo no tuvo en cuenta sus necesidades y no contó con horarios flexibles, las mujeres fueron 3 veces más que los hombres.

Finalmente cabe señalar que mientras las mujeres sigan dedicando más horas que los hombres al trabajo no remunerado, mientras no exista corresponsabilidad en los miembros del hogar frente a las actividades de cuidado y mientras el estado no de un soporte efectivo externo a la demanda de cuidado dentro de las familias, las brechas de género persistirán y a las barreras propias del mundo del emprendimiento, se van a sumar las barreras de estereotipos de género y por tanto ellas tendrán mayor dificultad para desarrollar sus negocios.

10.1. Limitaciones y estudios futuros

En cuanto a limitaciones del estudio, se encuentra que la obtención de información primaria fue compleja debido a la dificultad para acceder a las bases de datos de los emprendedores, así mismo, aunque se recurrió a la difusión de la encuesta por parte de los gestores de emprendimiento de la regional, esta estrategia no tuvo mayor respuesta de parte de la población objetivo.

Otra limitación se tuvo en las categorías de respuesta de algunas preguntas de la encuesta, ya que al ser amplias, por una parte, las frecuencias de respuesta eran pocas y, por otra, se limita el uso de test de comparación de proporciones; para futuros estudios se sugiere usar categorías de respuesta dicotómicas, con lo cual se podrían utilizar test estadísticos que permitan analizar las posibles asociaciones entre las variables categóricas; aunque cabe

señalar que desde el planteamiento inicial del presente estudio exploratorio no se contempló dentro de los objetivos, analizar asociación entre variables, y ello, como consecuencia de la ausencia de estudios previos en emprendedores del Fondo Emprender incorporando el análisis desde la perspectiva de género.

Se tuvo además dificultad para encontrar estudios que correlacionaran el emprendimiento y la perspectiva de género especialmente en brechas, siendo necesario recurrir a estudios sobre emprendimiento femenino, temática en la cual hay más investigaciones, y así, fortalecer la parte teórica. Cabe recordar que el concepto de género alude a todos los géneros no solo a las mujeres.

Por último, la principal limitación se dio frente al uso del muestreo no probabilístico al que debió recurrirse por la dificultad inicial de acceso a las bases de datos y por el riesgo que muchos emprendedores no respondieran la encuesta vs la necesidad de avanzar en el trabajo de investigación, esto significa que las conclusiones del presente estudio se aplican a la muestra de emprendedores que respondió la encuesta, pero podrían no ser concluyentes respecto a la población total de emprendedores del Valle del Cauca beneficiados con capital semilla del Fondo Emprender entre el 2016 y el 2022. La presente investigación es un avance para futuras investigaciones en las que se analice el Fondo Emprender desde la óptica de brechas de género y se permita usar métodos aleatorios para la selección de la muestra como solución a la dificultad presentada; igualmente para futuros estudios sería conveniente ampliar la población de emprendedores a todas las regiones de Colombia dado el cubrimiento a nivel nacional de los Centros de Desarrollo Empresarial del SENA y, finalmente, las futuras investigaciones deberían centrarse en el análisis de las barreras y obstáculos que tiene las y los emprendedores, de esta forma se lograría responder mejor a sus necesidades y se contribuiría al desarrollo económico del país.

11. Recomendaciones

Para el Fondo Emprender:

Dentro de lo que se espera del Fondo Emprender es contribuir al desarrollo humano, social y económico del país, por ello, la principal recomendación que se hace es incorporar la perspectiva de género al Fondo, ello significa tener en cuenta dentro de la capacitación que reciben lo(as) emprendedor(e)as el desarrollo de habilidades para enfrentar las barreras encontradas en el estudio y especialmente las debidas a los estereotipos de género; igualmente, se recomienda reevaluar las convocatorias que se abren exclusivamente para mujeres, ya que con ellas no se está logrando ningún cambio estructural ni en la relación entre géneros, ni en la segregación existente por la división sexual del trabajo detectada en el tipo de emprendimientos y sector económico.

Ahora bien, teniendo en cuenta que las convocatorias del Fondo Emprender presentan condiciones iguales tanto para hombres como para mujeres, se recomienda hacer un ajuste a estas condiciones toda vez que incorporar la perspectiva de género incluye considerar que en la escalera empresarial ellas no parten en el mismo nivel de circunstancias que los hombres, y, por lo tanto, la competencia es desventajosa para las mujeres.

La última recomendación que se hace al Fondo es tener en cuenta las especificidades de las circunstancias que rodean los emprendimientos femeninos, que además ellas tienen necesidades adicionales debido a la carga histórica que la sociedad les ha impuesto de cuidado de los hijos y el hogar, y como se pudo apreciar en los resultados de esta investigación la gran mayoría de los hombres emprendedores no realiza actividades de trabajo no remunerado y dentro de lo(a)s emprendedore(a)s que si realizan actividades de cuidado de los hijos y el hogar, las mujeres dedican mayor tiempo que sus pares masculinos, por ello, el Fondo debería implementar horarios flexibles y conocer la realidad de los hogares de las emprendedoras, comprender como esa realidad afecta sus emprendimientos y desde allí, brindar el soporte que necesitan.

Para los tomadores de decisión:

Teniendo en cuenta nuevamente que los hallazgos del estudio muestran la disparidad de género en la economía del cuidado y que el desarrollo económico con equidad no se va a lograr mientras las mujeres se vean obligadas a invertir su tiempo en trabajo no remunerado restando con ello tiempo al trabajo remunerado y a otras esferas del desarrollo humano, como la capacitación, la salud y el ocio saludable, la primera recomendación para los tomadores de decisión es un ajuste en las políticas públicas de economía del cuidado y la familia, para que se implemente adecuadamente la corresponsabilidad entre los miembros del hogar.

En adición, se recomienda el desarrollo de una infraestructura dirigida a brindar servicios de cuidado externos a la familia dirigidos específicamente a lo(a)s emprendedore(a)s y que además estén cercanas a sus viviendas o lugares de trabajo y sean asequibles a nivel económico.

Es innegable el gran aporte que las mujeres realizan al desarrollo económico de la nación y teniendo en cuenta el hallazgo del estudio en cuanto a las dificultades reportadas por las emprendedoras para hacer crecer sus negocios, las políticas públicas dirigidas a ellas deben reevaluar el enfoque asistencialista en donde son considerarlas población vulnerable, ya que ello no promueve el desarrollo de todo su potencial ni genera mayor desarrollo económico y tampoco transforma estructuralmente los estereotipos y las relaciones de poder establecidas socialmente entre los géneros; serviría en todo caso cambiar la visión asistencialista por una política social más efectiva para el acceso a financiamiento sobre todo teniendo en cuenta que la caracterización de los emprendimientos arrojó que casi todos los negocios están en la categoría de microempresas.

Para la academia:

Se recomienda desde los niveles formativos iniciales utilizar un tipo de comunicación neutral al género y promover la capacitación y el desarrollo de habilidades de las mujeres en aquellos campos en donde históricamente han estado subrepresentadas como las ciencias

exactas, las ingenierías y las nuevas áreas de desarrollo como la inteligencia artificial, con el fin de abrir mayores posibilidades de trabajo productivo.

Dado los estudios que se tienen sobre brechas de género, se recomienda acompañar a los tomadores de decisiones en la implementación de las políticas sociales de género existentes, ya que se suelen quedar en el papel y, así mismo, acompañar la estructuración de una política social de reeducación ciudadana, que abarque todos los estamentos de la sociedad, que permee los espacios públicos y privados, que promueva y logre la transformación estructural de los estereotipos y roles de género, ya que se necesita que tanto hombres como mujeres desaprendan las prácticas de relación patriarcal que se reproducen generación tras generación y que perpetúan las desigualdades en donde las mujeres terminan siendo las más afectadas, para buscar de esta manera, cerrar las brechas que aún persisten.

Continuar con la línea de investigación de brechas de género en el emprendimiento dentro de poblaciones específicas como en el presente caso, en donde se dieron primeros pasos de exploración de brechas en emprendedores del Fondo Emprender, que permitan contribuir al cierre de dichas brechas.

Adicionalmente, se recomienda que el GEM incorpore una perspectiva de género, dado el alcance mundial de las mediciones que realiza.

Finalmente, se considera que sería oportuno para futuros estudios profundizar en las barreras para desarrollar los emprendimientos y de esta manera responder a las verdaderas necesidades de lo(a)s emprendedor(a)s, ajustando las políticas sociales en línea con los hallazgos, a fin de promover el desarrollo económico del país puesto que es la microempresa la gran generadora de empleo en Colombia.

12. Referencias

- Abramo, L., y Valenzuela, M. E. (2006). Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina. En L. Abramo. (Ed.) *Trabajo decente y equidad de género en América Latina* (pp. 29-62). Oficina Internacional del Trabajo.
<http://www.institutouejn.nqnwebs.com/documentos/genero/Trabajo%20decente%20y%20equidad%20de%20g%C3%A9nero%20en%20America%20Latina.pdf>
- Avolio, B. y Di Laura, G. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista de la CEPAL* (122), 35-62 agosto de 2017.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42031/1/RVE122_Avolio.pdf
- Banco Mundial y Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2010). *Mujeres Empresarias: Barreras y Oportunidades en el Sector Privado Formal en América Latina*
http://web.worldbank.org/archive/website01404/WEB/IMAGES/LIBRO_MU.PDF
- Berdugo Coterá, Éiber y Gámez Gutiérrez, Jorge. (2015) Mujeres empresarias de Bogotá. *Revista CIFE* 26. 17, (26) 149-174
<https://www.proquest.com/openview/c4e0c55117adb8d0b6e924975f95299b/1?pq-origsite=gscholar&cbl=4896746>
- Bucardo Castro, Alberto, Saavedra García, María Luisa, & Camarena Adame, María Elena. (2015). Hacia una comprensión de los conceptos de emprendedores y empresarios. *Suma de Negocios*, 6(13), 98-107. <https://dx.doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.08.009>
- Buitrago Nova, Jahir (2014), Emprendimiento en Colombia. *Administración & Desarrollo* 43(59), 7-21, ISSN-e 0120-3754. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6403431>
- Cajigas Romero, M., Haro, M., & Ramírez, E. (2017). El estado colombiano y el emprendimiento empresarial: éxito o fracaso de su programa clave. *Criterio Libre*, 15(26), 105-130. <https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2017v15n26.1043>

- Cámara de Comercio de Cali (CCC), (2021) Mujer y Empresa Contexto, cifras y recomendaciones. Estudio temático Unidad de Fortalecimiento Empresarial. febrero de 2021
https://www.ccc.org.co/inc/uploads/2021/04/Documento_Mujer_Empresaria.pdf
- Castiblanco Moreno, Suelen Emilia (2013) La construcción de la categoría de emprendimiento femenino. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*. Vol. XXI (2), 53-66 <https://www.redalyc.org/pdf/909/90930501005.pdf>
- Cataño Amézquita, Lorena Rocío y Tamanini, Marlene (2015) Mujeres emprendedoras en Colombia ¿una cuestión de género? [ponencia] *XI Jornadas de Sociología*. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.
<https://cdsa.aacademica.org/000-061/333S>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2016). *Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible*.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40633/4/S1601248_es.pdf
- Decreto 1930 de 2013. Por el cual se adopta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y se crea una Comisión Intersectorial para su implementación. 11 de septiembre de 2013. Diario Oficial. N° 48910.
<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Decretos/2013/Documents/SEPTIEMBRE/06/DECRETO%201930%20DEL%2006%20DE%20SEPTIEMBRE%20DE%202013.pdf>
- Decreto Legislativo 810 de 2020. Por el cual se crea el patrimonio autónomo para el emprendimiento, la formalización y el fortalecimiento empresarial de las mujeres, con el fin de mitigar los efectos de la Emergencia Social, Económica y Ecológica. 4 de junio de 2020. Diario Oficial. N° 51335,
https://cijuf.org.co/sites/cijuf.org.co/files/normatividad/2020/DeLMINHACIENDA00810_2020.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2020). Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas CIIU. Revisión 4 adaptada para Colombia CIIU Rev. 4 A.C. marzo 2020.

https://www.dane.gov.co/files/sen/nomenclatura/ciiu/CIIU_Rev_4_AC2020.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2020, mayo 28). Boletín Técnico Encuesta de Micronegocios – EMICRON Año 2019.

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/micro/bol-micronegocios-2019.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2020). Brecha salarial de género en Colombia 2020 <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/nov-2020-brecha-salarial-de-genero-colombia.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2021, noviembre 18). Boletín Técnico Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2020-2021

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema-2/pobreza-y-condiciones-de-vida/encuesta-nacional-del-uso-del-tiempo-enut>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2021, marzo 31). Boletín Técnico Encuesta de Micronegocios – EMICRON Año 2020.

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/micronegocios/micronegocios-historicos>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2021, 6 de mayo).

Caracterización pobreza monetaria y resultados clases sociales 2020

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/condiciones_vida/pobreza/2020/Presentacion-pobreza-monetaria-caracterizacion-clases-sociales-2020.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2021, 2 de septiembre). Boletín Técnico Pobreza multidimensional en Colombia Año 2020

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/condiciones_vida/pobreza/2020/boletin_tec_pobreza_multidimensional_20.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2022, 11 de febrero) Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Mercado laboral según sexo trimestre octubre-diciembre 2021

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/boletin_GEIH_sex_oct21_dic21.pdf

Díaz Pérez, Ángela, & Silva Niño, Andrea Carolina (2017). Retos de las políticas públicas para el fomento del emprendimiento femenino en Colombia. *Reflexión Política*, 19(38),42-57. ISSN: 0124-0781. <https://www.redalyc.org/pdf/110/11054032004.pdf>

Documento Conpes 161 de 2013: Política Pública Nacional de Equidad de Género para las mujeres y el Plan Integral para garantizar a las mujeres una Vida Libre de Violencias. Marzo 12 de 2013. Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia Departamento Nacional de Planeación

Fondo Emprender (FE). (2022, 25 de abril). Nuestro Impacto. Programa: Fondo Emprender, cifras históricas. <https://www.fondoemprender.com//SitePages/Home.aspx>

García, Ana, & Freire, Mina (2000). A vueltas con la categoría Género. *Papeles del Psicólogo*, (76),35-39. ISSN: 0214-7823. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=778/77807606>

García Castro, Catherine y Giraldo González, Juan Sebastián. (2020). Lecciones aprendidas de proyectos no condonados del Fondo Emprender del sector agrícola en Pereira. (Tesis de maestría, Universidad EAFIT). Repositorio Institucional Universidad EAFIT. <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/17600>

Global Entrepreneurship Monitor (GEM). (2015) SPECIAL REPORT Women's Entrepreneurship Global Entrepreneurship Monitor (GEM Colombia) (2020, 1 de junio). Dinámica de la Actividad Empresarial en Colombia.

http://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/handle/10906/86241

- Global Entrepreneurship Monitor (GEM) Colombia. (2021). *Actividad emprendedora en Colombia en tiempos del coronavirus 2020-2021*. Editorial Universidad del Norte.
<https://www.gemconsortium.org/file/open?fileId=50842>
- Global Entrepreneurship Monitor (GEM). (2021). Women's Entrepreneurship 2020/21 Thriving Through Crisis <https://www.gemconsortium.org/file/open?fileId=50841>
- Heller, Lidia. (2010) *Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, obstáculos y desafíos*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). División de Asuntos de Género.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5818/S0900676_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Henríquez-Daza, María Cecilia, Mosquera-Sánchez, Clara Eugenia y Arias- Sandoval, Alberto. (2010). La creación de empresas en Colombia desde las percepciones femenina y masculina. *Economía, Gestión, Desarrollo*. Cali (Colombia) N°. 10; 61-77.
<https://core.ac.uk/download/pdf/6552299.pdf>
- Innpulsa Colombia. (s.f.) ALDEA Fondo Mujer Emprende. Descripción de la convocatoria.
<https://emprendimientoinnpulsa.com/convocatoria/aldea-20>
- Kargwell, S. (2012). A Comparative Study on Gender and Entrepreneurship Development: Still a Male's World within UAE cultural Context. *International Journal of Business and Social Science* Vol. 3 No. 6; 44-55.
http://www.ijbssnet.com/journals/Vol_3_No_6_Special_Issue_March_2012/7.pdf
- Koellinger, P., Minniti, M., and Schade, C. (2011). Gender differences in entrepreneurial propensity. *Oxf. Bull. Econ. Stat.* 75, 213–234. doi: 10.1111/j.1468-0084.2011.00689.x.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-0084.2011.00689.x>
- Ley 789 de 2002. Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. 27 de diciembre de 2002. Diario oficial N° 45.046.

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0789_2002.html

Ley 1232 de 2008. Por la cual se modifica la Ley 82 de 1993, Ley Mujer Cabeza de Familia y se dictan otras disposiciones. 17 de julio de 2008. Diario Oficial N° 47.053.

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1232_2008.html

Ley 1955 de 2019. Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022: Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad. 25 de mayo de 2021. Diario Oficial N° 50964.

<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/Ley1955-PlanNacionaldeDesarrollo-pacto-por-colombia-pacto-por-la-equidad.pdf>

Ley 2069 de 2020. Por medio del cual se impulsa el emprendimiento en Colombia. 31 de diciembre de 2020. Diario oficial N° 51544.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=160966#:~:text=OBJETO..bienestar%20social%20y%20generar%20equidad.>

Ley 2115 de 2021. Por la cual se crean garantías de acceso a servicios financieros para mujeres y hombres cabeza de familia, se adiciona la Ley 82 de 1993 modificada por la Ley 1232 de 2008 y se dictan otras disposiciones. 29 de julio de 2021. Diario Oficial N° 51.750. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=168046>

Maurizio, Roxana. (2010) *Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) División de Desarrollo Económico.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5333/1/S1000313_es.pdf

Marchionni, M., Gasparini, L., & Edo, M. (2019). *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*. Caracas: CAF Banco de Desarrollo de América Latina.

<http://scioteca.caf.com/handle/123456789/1401>

Mejía Carvajal, G. P., & Vargas Macías, N. Y. (2018). Emprendimiento en perspectiva femenina: limitaciones y claves del éxito de las mujeres en los procesos de construcción

- de empresa en Colombia.
https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/1535
- Meneses, Carmen (2009). Género, desigualdad e inclusión. *Ciudades para un Futuro Más Sostenible*. Madrid (España), Edición del 21-10-2009.
<http://habitat.aq.upm.es/boletin/n41/acmen.html>
- Muntean, SC y Ozkazanc-Pan, B. (2015), "Una conceptualización integradora de género del espíritu empresarial", *New England Journal of Entrepreneurship*, vol. 18 núm. 1; 27-40.
doi.org/10.1108/NEJE-18-01-2015-B002
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/NEJE-18-01-2015-B002/full/pdf?title=a-gender-integrative-conceptualization-of-entrepreneurship>
- Molino M, Dolce V, Cortese CG, Ghislieri C (2018) Personality and social support as determinants of entrepreneurial intention. Gender differences in Italy. *PLOS ONE* 13(6): e0199924. <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0199924>
- Naranjo, Carola (2014). Desigualdades de género en el emprendimiento y en los negocios de las mujeres. *Revista de trabajo social*, (86) 3-12. ISSN 0716-9736.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6334112a>
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), (s.f.) Colombia Herramientas de aproximación al contexto local,
<http://www.santandercompetitivo.org/media/a61418d1bc05cffd9ae466243d92b387469ebe04.pdf>
- Ocampo Castaño, H.C. (2020). Estrategias del Fondo Emprender del SENA Pereira para fortalecer en el emprendedor beneficiado de capital semilla. *NOVUM*, 2(10), 194 – 213.
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/novum/article/view/86856>
- Ortiz, C., Duque, Y. & Camargo, D. (2008). Una revisión a la investigación en emprendimiento femenino. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, Universidad Militar Nueva

Granada, XVI, (1). junio 2008, 85-104.

<http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v16n1/v16n1a07.pdf>

Ortiz, C., Duque, Y. & Camargo, D. (2015). *Las mujeres empresarias en Colombia*.

Características de su carrera empresarial. ISBN: 978-958-8795-43-0.

https://www.researchgate.net/publication/281847879_Las_mujeres_empresarias_en_Colombia_Caracteristicas_de_su_carrera_empresarial

Padilla Cervantes, Alfredo Luis. Cuten Barrios, Yohel Ricardo. y Flórez Herrera, Verónica.

(2015). Elementos de éxito y fracaso en la estrategia de los emprendimientos: caso emprendimientos surgidos en Bolívar a través del Fondo Emprender desde el 2005 hasta el 2011 (Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica de Bolívar). Repositorio Utb. <https://repositorio.utb.edu.co/handle/20.500.12585/3378>

Pautassi, Laura. (2011). La igualdad en espera: el enfoque de género. *Lecciones y Ensayos*, (89), 279-298. <http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/89/pautassi-laura-la-igualdad-en-espera-el-enfoque-de-genero.pdf>

Pereira Laverde, Fernando (2003). Reflexión Sobre Algunas Características Del Espíritu

Emprendedor Colombiano. *Economía, Gestión, Desarrollo. Cali (Colombia)* (1) 9 - 26, agosto - 2003

https://www.academia.edu/184050/Reflexi%C3%B3n_Sobre_Algunas_Caracter%C3%A1sticas_Del_Esp%C3%ADritu_Emprendedor_Colombiano

Pinkovetskaia, I., Nikitina, I., & Gromova, T. (2019). Actividad empresarial femenina, motivación y brecha de género. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores* VI (53) 1-17 doi.org/10.46377/dilemas.v27i1.1549

<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1549/1592>

- Popescu, S. (2012). Women and men in entrepreneurship. *Journal of Knowledge Management, Economics and Information Technology*, 2(4), 1-10. http://www.scientificpapers.org/wp-content/files/1298_Silvia_Popescu_WOMEN_AND_MEN_IN_E.
- Ribes, Gabriela. (2020) capitulo 6 Emprendimiento femenino ¿oportunidad o necesidad? En Sepúlveda Jovany (Ed), *Ciencias económicas y contables desafíos y retos para la competitividad*. (pp. 86-97) Sello Editorial Coruniamericana.
<https://americana.edu.co/medellin/wp-content/uploads/2020/09/Ciencias-econ%C3%B3micas-y-contables-desafios-y-retos-para-la-competitividad.pdf>
- Saavedra García, M. L., & Camarena Adame, M. E. (2015). Retos para el emprendimiento femenino en américa latina. *Criterio Libre*, 13(22), 129–152.
<https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2015v13n22.129>
- Sarfaraz, L., & Faghih, N. (2011). Women's entrepreneurship in Iran: a GEM based-data evidence. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 1 (1), 45-57.
<https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.475.6264&rep=rep1&type=pdf>
- Sarfaraz, L., Faghih, N., & Majd, A. A. (2014). The relationship between women entrepreneurship and gender equality. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 4(1), 1-11. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1186/2251-7316-2-6.pdf>
- Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). (2014). Evaluación del Fondo Emprender – Resumen Ejecutivo. Septiembre 22 de 2014
https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/pe/evalua_fondo_empren.pdf
- Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). (2018). Apoyo a iniciativas empresariales mediante el Fondo Emprender –FE, resumen ejecutivo. Coordinación nacional de emprendimiento.

https://spi.dnp.gov.co/App_Themes/SeguimientoProyectos/ResumenEjecutivo/0025002840000.pdf

Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). (s.f.). Manual Financiero y de Financiamiento. Fondo Emprender. https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/ProyectoNorma/proyecto_manual_financiero_y_financiacion_fondo_emprender.pdf

Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). (2019). ¡Modelo de Emprendimiento SENA Más que una Misión...! ¡una pasión! Fondo Emprender. https://www.adelante-i.eu/sites/default/files/modelo_emprendimiento_sena_digital_1.pdf

Van der Zwan, P., Verheul, I., & Thurik, A. R. (2011) The entrepreneurial ladder, gender, and regional development. *Small Bus Econ* 39:627–643. DOI 10.1007/s11187-011-9334-7. https://www.researchgate.net/publication/227044314_The_entrepreneurial_ladder_gender_and_regional_development/link/02e7e52a6057cae28b000000/download

World Economic forum -Global Gender Gap Report 2021: Insight Report." (2021, March 30) https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf

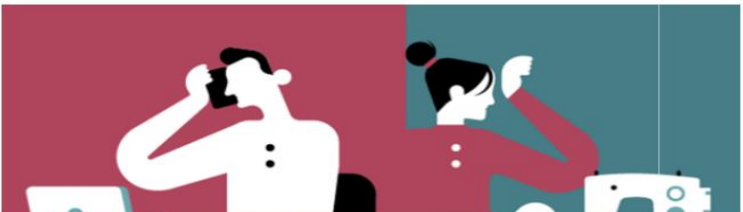
13. Anexos

Anexo 1: Encuesta exploración de diferencias en emprendedores del Valle del Cauca.

Aplicada a emprendedores beneficiados con capital semilla del Fondo Emprender del SENA entre el 2016 y el 2021 Regional Valle

ENCUESTA: EXPLORACIÓN DE DIFERENCIAS EN EMPRENDEDORES DEL VALLE DEL CAUCA

imagen OIT



Consentimiento Informado. La presente investigación es realizada por Mónica María Serna Aristizabal estudiante de la Maestría en Política Social de la Universidad Javeriana Cali, el objetivo de la investigación es explorar la posible existencia de brechas de género (Desigualdades entre hombres y mujeres) en los emprendedores Vallecaucanos del Fondo Emprender, por tanto, el propósito es eminentemente académico. Su participación es totalmente voluntaria y puede darla por terminada en cualquier momento, así mismo, puede plantear todas sus dudas respecto a la investigación antes, durante y después de su participación a los emails: monicaserma@javerianacali.edu.co y mmserna917@misena.edu.co La información que me brinde será tratada de manera confidencial y anónima, en ningún caso sus respuestas serán presentadas acompañadas de algún dato que la o lo identifique, y no se usará para ningún otro propósito fuera de los fines de esta investigación. La información que me pueda brindar será de gran ayuda por lo que agradezco su participación. Acepto participar de esta investigación *

SI
 No

[Siguiente](#)

Página 1 de 3 [Borrar formulario](#)

Las preguntas corresponden al emprendimiento formulado en el plan de negocios con el que se presentó en la convocatoria del Fondo Emprender el cual fue calificado como Viable

¿Su negocio o emprendimiento continúa en funcionamiento? *

SI
 NO

[Atrás](#)

Página 2 de 3 [Borrar formulario](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Características Socio-demográficas

1. Edad. Me encuentro entre: *

- 18 a 29
- 30 a 39
- 40 a 49
- 50 a 65
- mayor de 65 años

2. Genero. ¿Con qué género se identifica? *

- Femenino
- Masculino
- Otro

3. Educación. ¿Cuál es el nivel educativo más alto alcanzado por usted? *

- Primaria
- Secundaria
- Técnica
- Tecnológica
- Universitaria
- Posgrado

4. Identificación étnica. De acuerdo con su cultura, pueblo y rasgos físicos ¿Usted se auto reconoce cómo? *

- Indígena
- Gitano o Room
- Raizal
- Palenquero
- Afrodescendiente o afrocolombiano o Negro o Mulato
- Ninguno de los anteriores

Características Familiares

5. Tamaño del hogar. Incluyéndose usted ¿Cuántas personas viven en su hogar? *

- 1
- entre 2 y 3
- entre 4 y 5
- entre 6 y 7
- más de 7

6. Jefatura de hogar. ¿Es usted jefe o jefa de hogar? *

- Si
- No
- La jefatura de hogar es compartida

7. Responsabilidad económica. ¿Qué proporción de los gastos mensuales en su hogar son cubiertos por usted? *

- ninguno
- Menos de la mitad
- La mitad
- Más de la mitad
- El total

8. N° de Dependientes. ¿Cuántas personas dependen económicamente de usted? *

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 o más

9. Trabajo no remunerado. Teniendo en cuenta un día normal en su vida, usted que tiempo debe dedicar a: *

	0 horas	menos de 1 hora	entre 1 y 2 horas	entre 2 y 3 horas	entre 3 y 4 horas	más de 4 horas
Oficios del hogar (ordenar y limpiar la casa, lavar y organizar la ropa, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suministro de alimentos (cocinar, servir, lavar loza)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realizar diligencias de hogar (hacer las compras, pagar recibos, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Cuidar niños de hasta 5 años (alimentar, vestir, ayudar con higiene, acompañar en tareas escolares, jugar, acostar, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuidar niños/adolescentes de 6 a 18 años (alimentar, supervisar, acompañar en tareas, amigos, deberes del hogar, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuidar de adultos mayores o personas enfermas o en condición de discapacidad (alimentar, dar medicamentos, llevar al médico, acompañar, ayudar en la higiene, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Seguridad Social. Usted hace aportes a: *

	Si	No
Salud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pensión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Caja de Compensación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ARL	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Características del Emprendimiento

11. Permanencia de negocio. Indique los años que lleva en funcionamiento su emprendimiento *

- menos de un año
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 años en adelante

12. Motivación para emprender ¿Cuál fue su principal Motivación para emprender? *

- Desarrollarme personal y profesionalmente y, cumplir mis sueños y metas
- Deseaba autonomía, independencia, no trabajar para otros y flexibilidad en el uso del tiempo
- Por insatisfacción y precariedad laboral
- Lograr un medio de subsistencia a falta de otra alternativa de ingresos
- Por tradición familiar de emprendedores
- Percibí en el mercado una necesidad insatisfecha de los consumidores
- Seguir el ejemplo de un emprendedor conocido
- Completar o mejorar los ingresos familiares
- Aprovechar la existencia de apoyos de capital semilla y asesoría para crear empresa
- Innovar en la producción o entrega de un producto o servicio
- Obtener altos ingresos económicos, ganar más de lo que se obtiene con un salario
- Conciliar la vida familiar con la vida laboral y/o quería trabajar desde casa
- Aprovechar mi experiencia y conocimiento en el campo donde emprendí
- Para ejercer mi oficio, carrera o profesión
- Por falta de experiencia o capacitación o escolaridad para un empleo
- Otra

13. Tipo de emprendimiento. ¿A qué está dedicado su emprendimiento (describa brevemente su producto o servicio)? *

Por ejemplo: Dentro del sector servicios, una descripción podría ser: Distribución al por menor de alimentos, bebidas y snacks

Tu respuesta _____

14. Experiencia en emprendimiento. Indique el número de emprendimientos que tuvo antes de la asesoría y/o adjudicación del capital semilla del Fondo Emprender *

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4 en adelante

15. Municipio. ¿En qué municipio se ubica su emprendimiento? *

- Cali
- Buga
- Tulua
- Cartago
- Palmira
- Otro

16. Dedicación diaria. ¿Cuántas horas al día trabaja en su emprendimiento o negocio? *

- entre 1 y 4 horas
- entre 5 y 7 horas
- entre 8 y 10 horas
- entre 11 y 13 horas
- 14 horas o más

17. Dedicación semanal. ¿Cuántos días a la semana trabaja en su emprendimiento o negocio? *

- entre 1 y 3
- entre 4 y 5
- entre 6 y 7

18. Ubicación. Su emprendimiento o negocio está ubicado en: *

- En su vivienda o en otra Vivienda
- En un local, tienda, taller, fábrica, oficina o consultorio
- De puerta en puerta (a domicilio)
- En un vehículo con o sin motor
- En una finca
- Otra

19. Nivel de ingresos ¿En qué rango se ubican los ingresos mensuales generados por su emprendimiento luego de pagar gastos de funcionamiento? *

- Menos de 1 salario mínimo mensual vigente
- Entre 1 y menos de 3 SMMV
- Entre 3 y menos de 4 SMMV
- Entre 4 y menos de 5 SMMV
- Entre 5 y menos de 7 SMMV
- Mas de 7 SMMV

20. N° de trabajadores. ¿Cuántos trabajadores tiene su emprendimiento? Entre *

- 1 a 10 trabajadores (microempresa)
- 11 a 50 trabajadores (mi pyme)
- 51 a 200 trabajadores (mediana empresa)
- más de 201 trabajadores (gran empresa)

Exploración de posibles brechas de género

21. Brechas de género. En qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones (elija una opción para cada afirmación) *

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Los ingresos generados por mi emprendimiento me permiten tener autonomía económica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los ingresos solo cubren gastos básicos que no permiten un crecimiento o ampliación del negocio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dispongo del tiempo suficiente de dedicación que requiere mi emprendimiento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi vida familiar supone una limitación para desarrollar mi emprendimiento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
He encontrado barreras o trabas para desarrollar mi negocio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siento apoyo de mi familia cercana, amigos y colegas a mi iniciativa emprendedora y puedo contar con ellos si necesito un favor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No corro riesgos en mi negocio, así los ingresos sean más limitados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tengo autonomía y capacidad de decisión frente al manejo de mis ingresos y mi negocio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

He incorporado las TICS en mi emprendimiento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Percibo que debido a mi género me es difícil abrirme campo en el mercado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuento con conocimiento y capacitación suficiente para desarrollar mi negocio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Percibo que el mercado no es favorable a mi emprendimiento porque hay mucha competencia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
He tenido dificultades para acceder a crédito y capital financiero	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La capacitación y acompañamiento del Fondo Emprender tuvo en cuenta mis necesidades específicas y contó con horarios flexibles que se adaptaron a mis circunstancias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. Barreras para el emprendimiento. Si en la afirmación: He encontrado barreras o trabas para desarrollar mi emprendimiento, usted escogió las opciones totalmente de acuerdo o de acuerdo, por favor indique cuáles han sido esas barreras. Si eligió las otras opciones escriba No aplica *

Tu respuesta

[Atrás](#)

[Enviar](#)

Página 3 de 3

[Borrar formulario](#)