

Entrepreneurship y género: mitos y realidades de la mujer empresaria

Laura Marcela López-Posada^{1*} & Janeth González-Rubio²

¹Ph.D. Profesor Asistente, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad del Tolima, Ibagué (Tolima), Colombia.

²Profesor Auxiliar, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad del Tolima, Ibagué (Tolima), Colombia.

Recibido 20 de abril de 2015; Aceptado 25 de mayo de 2015

Resumen

Este artículo busca estudiar los principales mitos, estereotipos y realidades que enmarcan el papel de la mujer empresaria en la sociedad actual. Se hace una revisión documental de investigaciones nacionales e internacionales en las que se aprecia que la mujer en el campo laboral, sea como empleada o empresaria, converge en aspectos de discriminación de género que afecta su participación en el fortalecimiento y crecimiento empresarial. Se encuentran diferencias de género en la iniciación de nuevas empresas, encontrando un mayor porcentaje de participación en los hombres, sin embargo se evidencia un crecimiento en la participación de mujeres empresarias.

Palabras clave: Empresariado, estereotipos de género, barreras sociales y culturales.

Abstract

This article seeks to study the major myths, stereotypes and realities that frame the entrepreneur woman role in today's society. It does a literature review of national and international research, which shows in it the stereotypes, myths and realities about woman in the work field, be as an employee or like an entrepreneur, they converge on issues related to gender discrimination that affects participation of woman in the creation, strengthening, financing and company growth. There are gender differences in the starting new companies, finding a higher participation percentage of men, but also a growth in the participation of women entrepreneurs.

Key words: Entrepreneurship, gender stereotypes, social and cultural barriers.

Introducción

El objetivo de la presente revisión de literatura es conocer los principales mitos y realidades de la mujer empresaria a través de una revisión de literatura. Se proponen dos temas de estudio:

El Papel de la Mujer Empresaria: mitos y realidades, el cual describe los principales mitos, realidades y estereotipos de las mujeres empresarias y se divide a su vez en los siguientes subtemas: El empresariado: ¿Dominio de Acción Femenino o Masculino?. Las Mujeres Empresarias: Entre la Familia y la Empresa; Estereotipos de Género: Entre el Empresariado Femenino y Masculino.

Empresarios Nacientes: Una perspectiva de género, en el que se trata de responder la pregunta: ¿Por qué nacen las empresas de mujeres empresarias. El método para la revisión de literatura consistió en la búsqueda, revisión, sistematización y análisis de revistas científicas, libros y publicaciones de instituciones internacionales de origen latinoamericano, mundial y nacional que aportan información relevante sobre entrepreneurship y género; se realiza el correspondiente análisis de contenido de la información tomando como base

categorías de análisis sobre las que se encuentran similitudes y diferencias frente a los temas de discusión del presente artículo. En general se concluye que hay relativamente pocos estudios que se enfocan en los determinantes de la actividad empresarial femenina y masculina a nivel de país.

Metodología

En la revisión literaria se abordaron dos temáticas de estudio: 1. *El papel de la mujer empresaria: Mitos y Realidades*; 2. *Empresarios nacientes: Una Perspectiva de Género*, dando a conocer una trayectoria teórica y los aspectos que aun quedan por investigar. Esta revisión contempla las definiciones conceptuales y operativas desde los diferentes autores, teóricos e instituciones y se tuvieron en cuenta publicaciones desde 1986 hasta 2014.

Origen de las publicaciones

Las fuentes documentales consideradas son artículos publicados en revistas científicas y publicaciones de instituciones internacionales de origen latinoamericano (CEPAL, BID), mundial (Banco Mundial, FMI) y nacionales (Banco de la

*Autor para Correspondencia: lmlopezpo@ut.edu.co

República), que han sido fruto de largos tiempos de investigación, socialización y validación. Proviene de Latinoamérica (GEM), de Europa, específicamente Alemania (Chelli & Rosti, 2005; Zwan, Verheul & Thurik, 2012), Austria (Joseph Alois Schumpeter, y sus múltiples publicaciones elaboradas en EEUU), Norteamérica (Berger & Buvinic, 1990; Bird & Brush, 2002).

Tipos de documentos revisados

Para esta revisión se realizaron búsquedas en journals especializados en el tema, como: Entrepreneurship Theory and Practice, Small Business Economics, Entrepreneurship and Regional Development, Journal of Small Business Management, Entrepreneurship and Innovation, International Journal of Entrepreneurship and Innovation, Women in Management Review, Data bases for the Study of Entrepreneurship. Así como libros y artículos nacionales e internacionales relacionados con entrepreneurship y género.

Opinión del autor: Con frecuencia se niega a las mujeres las posibilidades de ejercer un empleo asalariado a causa de sus responsabilidades familiares, de su falta de calificaciones, de barreras sociales y culturales o por falta de puestos de trabajo (Contreras y Pedraza, 2012; CEPAL, 2015). En este contexto, el ejercicio de una actividad independiente o creación de empresa -por lo general una microempresa- son con frecuencia los únicos medios que disponen las mujeres para obtener algunos ingresos que les permitan garantizar su subsistencia y la de sus hijos (Chelli & Rosti, 2005; Zwan, Verheul & Thurik, 2012).

Como resultado, en muchos países -en especial en los países en desarrollo y en proceso de transición económica -la mayor parte de los empresarios de las microempresas y del sector no estructurado son mujeres (Berger & Buvinic, 1990; Lycette & White, 1988; Buvinic & Lycette, 1994; Pazos et al., 2010; FMI, 2013). No obstante, las políticas y programas de apoyo a las microempresas, cuando existen, todavía se siguen basando con frecuencia en la hipótesis implícita de que los empresarios son en su mayoría de sexo masculino (Bird & Brush, 2002).

El papel de la mujer empresaria: Mitos y Realidades

Menzies & Paradi (2004) afirma que a pesar del número creciente de mujeres que están creando empresas, se presentan obstáculos en el surgimiento de su rol empresarial. Tal es el caso de los "mitos despectivos", como decir que las

mujeres no tienen el fundamento educativo suficiente para desarrollar empresas grandes; y por ende crean empresas poco atractivas para los capitalistas del riesgo.

Los "mitos" o creencias, por tradición, han inhibido el desarrollo de la mujer empresaria. El proyecto Diana de los U.S, se centró en identificar la escasez de mujeres que buscan y que reciben capital de empresa para sus negocios (Brush, Carter, Gatewood, Greene, & Hart, 2001) y revisó ocho mitos relacionados con las empresarias, así: 1. Las mujeres no quieren crear, ni poseer empresas de alto crecimiento; 2. No tienen la educación adecuada para desarrollarse como empresarias (Banco Mundial y BID, 2010; FMI, 2013); 3. No poseen la experiencia para llevar las empresas a altos crecimientos (Banco Mundial y BID, 2010); 4. Carecen de redes sociales apropiadas (Heller, 2010); 5. No son económicamente perspicaces; 6. No someten la empresa a planes; 7. No están en las industrias que los capitalistas de empresa (VCs) encuentran atractivas; y 8. No representan una oportunidad de inversión fija para los capitalistas de empresa (Gicheva & Link, 2013). Es posible afirmar que estos mitos tienen el potencial de impedir la posibilidad de adquirir el acceso al capital social para una mujer y crear un contexto negativo para el crecimiento empresarial de la mujer" (Brush, et al., 2001).

El empresariado: ¿Dominio de Acción Femenino y/o Masculino?

Para explicar los mitos que se construyen alrededor de la mujer empresaria Bird & Brush (2002) justifican que el empresariado ha sido un campo de acción del hombre. No es sorprendente que las caracterizaciones de los empresarios, los resultados de sus empresas y su contribución al desarrollo económico sean de carácter masculino (Kimhi, 2010; Banco Mundial, 2012, 2012a, 2013; FMI, 2013). "(...) En los EE.UU. hasta 1970, menos del 4,6% de todas las pequeñas empresas eran propiedad de mujeres. Entre 1970 y 1980, esto también fue cierto en países europeos, donde las tasas de participación femenina en auto-empleo cubrieron alrededor de 5-6%" (Bird & Brush, 2002, p. 42). No obstante, esta poca participación de la mujer en el campo del empresariado ha ido disminuyendo. Hoy en día la mujer tiene una posición más representativa en el campo del empresariado; pero sin llegar a sobrepasar el liderazgo que el hombre tiene en esta carrera profesional.

Los esfuerzos empresariales de las mujeres continúan creciendo como fuerza impulsora en los Estados Unidos y en la economía en general (Greene, Hart, Gatewood, Brush, & Carter, 2003), muchos segmentos de la industria y culturas de negocio continúan siendo dominadas por hombres en los Estados Unidos y otros países industrializados, (Kantor, 2003).

Según el Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2004; 2012; 2014), la tendencia muestra que los hombres son más activos en el empresariado que las mujeres (Minniti, Arenius, & Langowitz, 2005; Varela, Gómez, Vesga y Pereira, 2014). En el GEM (2002) realizado para 29 países se observa que las tasa de empresariado femenino son altas en algunos países (ejemplo, India, Argentina y Brasil) y bajas (ejemplo, Japón, Bélgica, Rusia). En el reporte de resultados GEM Colombia (2006, p.5), investigación internacional; se ha encontrado que "(...) las diferencias de género son significativas. En la mayoría de países los hombres mostraron mayor tendencia hacia la creación de empresas que las mujeres.

En general, en los estudios GEM (2002, 2006, 2012a, 2012b, 2014) los hombres presentan mejores indicadores que las mujeres en tres factores claves del emprendimiento: percepción de oportunidades, percepción de capacidades y temor al fracaso.

Las Mujeres Empresarias: Entre la Familia y la Empresa

En muchas sociedades alrededor del mundo, hay expectativas acerca de cómo las mujeres asumen las responsabilidades laborales y las familiares, y cuáles son los resultados obtenidos en el desarrollo de dichas funciones. Estos interrogantes permiten tejer una serie de mitos y realidades asociados con la doble responsabilidad de las mujeres empresarias: familia y empresa. Las obligaciones domésticas, incluyendo el cuidado de los hijos y la responsabilidad con parientes dependientes cae desproporcionadamente en las mujeres, incluso si trabajan igual o más horas que sus esposos (Marlow, 2002; Heintz, 2006; Lee, Sohn, & Ju, 2011; Aguirre, DeAnne, Hoteit, Rupp y Sabbagh, 2012; Duflo, 2012 OCDE, 2012; FMI, 2013). Duflo (2012) sostiene que las mujeres dedican el doble de tiempo que los hombres a tareas domésticas y cuatro veces más al cuidado de los niños; razones por las cuales tienden a experimentar tensión al hacer la elección de sus carreras, cuando intentan balancear los roles familiares y económicos.

Las presiones que debe asumir la mujer empresaria cuando decide crear su propia empresa son evidentes, y han motivado la declinación en el tamaño promedio de la familia y en la duración del matrimonio (Verheul *et al.*, 2006; Batthyany, Genta y Perrotta, 2013)., "(...) el papel de la familia dentro de la sociedad ha cambiado radicalmente en las últimas décadas, con una tasa menor de matrimonios, matrimonios pospuestos, una incremental tasa de divorcios y las tasas de natalidad más bajas" (Verheul *et al.*, 2006, p. 160).

Verheul *et al.* (2006) y Pazos *et al.* (2010) exponen como la presencia de hijos influencia las tasas de empleo de mujeres y hombres en direcciones opuestas, tener hijos influencia negativamente el empleo femenino, mientras que influencia positivamente el empleo masculino, y "(...) las políticas públicas siguen reflejando, y potenciando, un modelo de organización social basado en la familia de hombre sustentador/ mujer cuidadora".

Los roles familiar y doméstico se constituyen en responsabilidades de la mujer. La decisión de ser empresaria, implica sacrificar estabilidad y dominio en este tipo de responsabilidades (Banco Mundial y BID, 2010; Duflo, 2012, FMI, 2013). No tener hijos, no casarse, divorciarse; pueden ser decisiones que permiten evadir responsabilidades que la sociedad le ha asignado de generación en generación. Además, dado que las mujeres son responsables de la mayor parte de las actividades de crianza de los hijos (Pazos *et al.*, 2010; Batthyany *et al.*, 2013).

Estereotipos de Género: Entre el Empresariado Femenino y Masculino

Como sugiere Eagly & Karau (2002) "un potencial de perjuicio existe cuando perceptores sociales mantienen un estereotipo acerca de un grupo social (por ejemplo, las mujeres) esto es incongruente con los atributos que se piensa que son requeridos para el éxito en ciertas clases de roles sociales (por ejemplo, los empresarios)" (p. 574). Con respecto a estos estereotipos, se plantea que el estereotipo de género (masculino y femenino) permanece como una realidad social. (Diezman & Eagly, 2000).

Según Godwin, Stevens & Brenner (2006, p. 624) "una mujer empresaria dentro de una industria o cultura dominada por los hombres puede llevar la embarazosa carga invisible de los estereotipos basados en el sexo cuando ella trata de asegurar recursos, desarrollar redes de negocios y ganar

legitimidad para su dispuesto negocio".

De otro lado, Winn (2004) menciona que en las últimas décadas las mujeres han referenciado la falta de guía y experiencia administrativa, la exclusión de redes informales y el estereotipo masculino como las principales barreras para el avance en el campo empresarial. Según Naciones Unidas (1995); CEPAL, (2010); Chelli & Rosti (2005) y Zwan, Verheul & Thurik (2012) la discriminación de género altera la distribución del talento empresarial entre los trabajadores empleados, empresarios y autoempleados, y exponen que las mujeres empresarias tienen menor posibilidad de supervivencia que los hombres. Estas afirmaciones no son más que estereotipos de género, más aún considerando que los autores no aclaran cómo definen talento empresarial y cuáles son las pruebas que confirman el menor talento empresarial de las mujeres frente a los hombres.

Adicional a ello, en la revista Fortune (2002) se reconoce que pocas mujeres alcanzan los rangos de administración superior [mujer empresaria y/o mujer ejecutiva], y aquellas que lo hacen, "realmente no llevan su poder tan cómodamente como los hombres lo hacen" (Sellers, 2002, P. 102).

Con respecto al perfil personal de las empresarias, Sonfield, Lussier, Corman & McKinney (2001); Coatesy & Herbert (2008); Brana (2013) sostienen que existe una menor preferencia por el riesgo en las mujeres que en los hombres, dado que la mujer tiene menos confianza en su capacidad de tomar. Otros autores mencionan que las mujeres se apoyan más en redes sociales y menos en prácticas individuales sistemáticas en su toma de decisiones (Brush, 1992; Davis, Babakus, Englis, & Pett, 2010; CAHRS 2011; Barsh & Yee, 2012; CED, 2012; OCDE, 2012; Lord Davies, 2013; FMI, 2013).

En lo referente a la experiencia, en algunas investigaciones se muestra que las mujeres han sido empleadas en cargos administrativos o gerenciales antes de pasar a ser empresarias, pueden desarrollar mayores habilidades empresariales (Stuetzer, Obschonka & Schmitt-Rodermund, 2012); sin embargo, esta experiencia no disminuye los temores, las dificultades y las barreras que la mujer debe asumir para dar cumplimiento a las tareas como empresaria.

En conclusión, los estereotipos de mujeres y hombres empresarios, permiten identificar diferencias de género, que se asocian en la mayoría de casos con obstáculos de discriminación para

mujeres, y de oportunidades y apoyo para los hombres (Banco Mundial, 2012). Heller (2003) menciona que estos estereotipos obedecen a razones históricas, al desarrollo del trabajo en las organizaciones y a los contextos específicos particulares, que han conducido a una "(...) fuerte masculinización en la cultura de las organizaciones" (p.46).

Sobre las Mujeres Empresarias en Latino América

Pasado, Presente y Futuro

En Latinoamérica se resalta que es poca la literatura escrita sobre mujeres empresarias. Se encuentra mayor literatura sobre mujeres ejecutivas, y existen investigadoras (mujeres) como: Luz Gabriela Arango (1991, 1994, 1995); Elssy Bonilla Castro (1990,1992, 1994); Rosa Bernal Caicedo (1995), Mara Viveros Vigoya (1995), Lidia Heller (1999, 2003) y Gima Zabludovsky (2002); que se han preocupado por estudiar los cambios de la mujer en el desarrollo económico y social, y la participación de la mujer en la fuerza laboral.

A nivel internacional se ha reconocido que la participación laboral femenina ha aumentado en los últimos 20 años, "(...) la absorción de esta fuerza laboral en el sector formal se ha visto limitada por la disponibilidad de empleos, por la segregación ocupacional y porque la mujer debe integrar actividades económicas con sus responsabilidades familiares" (Bonilla, 1994, p. 4). Como consecuencia, algunos investigadores exponen que las mujeres y en especial las de bajos ingresos, se han visto forzadas a incorporarse a la economía informal, llegando a configurar cerca de un tercio de microempresarios de la región (Berger & Buvinic, 1990; Lycette & White, 1988; Buvinic & Lycette, 1994; Pazos *et al.*, 2010; FMI, 2013).

Se identificó que la evolución del trabajo femenino en la industria textil, ha sido estudiada en Colombia, por Luz Gabriela Arango (1994, 1991) quien analiza el caso de Fabricato (1923-1982) y el de Sedelana/Texmeralda (1934- 1994), mostrando que en su mayoría fueron mujeres, dedicadas a trabajo operativo -eran obrera, hilanderas y tejedoras-. De otro lado, Bustos(2001) estudia la mujer trabajadora en la empresa subsidiaria de Carvajal llamada Mancol, la planta seleccionada para este estudio esta ubicada en el suroeste de Colombia, en Santander de Quilichao, Cauca.

Así, con respecto al contexto empresarial, en el proyecto GEM (2006, 2012, 2014) se plantea que en

Colombia las mujeres y los hombres se encuentran en igualdad de condiciones para la creación de empresas, y existen las condiciones para que ellas opten por esta opción de carrera. En resumen, como lo plantea Pineda (2003); Heller (1999, 2003; 2010); Maurizio (2010); Batthyány y Montaña (2011) y CEPAL (2014) por razones históricas y económicas las mujeres se encuentran en desventaja para el acceso a la educación, la capacitación, el trabajo, y los recursos económicos y productivos. Heller (2003) plantea el siguiente interrogante, ¿por qué existe esa tendencia a contratar menos mujeres o contratarlas en niveles inferiores a los hombres, considerando igualdad de credenciales (educativas, experiencia, etcétera)? (p. 47).

Empresarios Nacientes: Una Perspectiva de Género

Brush *et al.* (2001) definen a los empresarios nacientes como esas personas individuales que están activamente comprometidas en las actividades relacionadas con empezar su propia empresa; sin embargo, las empresas no han llegado al estado operativo todavía Reynolds (2000: 157) afirma que muchas mujeres y hombres pueden tratar de empezar una empresa, pero nunca conseguir una empresa operativa.

En este mismo orden de ideas, y tomando como base el proyecto GEM (2006, 2012, 2014), la definición de empresas nacientes o start ups, significa “que han estado en operación hasta tres meses, ya sea en autoempleo o en combinación con otro trabajo” (GEM, 2006, p. 18). Las empresas nacientes según el proyecto GEM (2012, 2014), son consideradas como empresas nuevas.

Ha habido estudios de empresarios nacientes (Delmar & Davidsson, 2000; Davidsson & Honig, 2003; Bönnte & Piegeler, 2013) pero se refieren sobre todo a los factores que afectan la incidencia de empresarios nacientes y consideran diferencias del género dentro de ese contexto. En las revisiones de la literatura se ha encontrado que las mujeres empresarias nacientes son raramente un asunto de investigación del empresariado (Brush & Edelman, 2000).

¿Por qué nacen las empresas de mujeres empresarias?

Las empresas pueden nacer, ya sea por necesidad o por aprovechar una oportunidad que se presenta en el mercado (Banco Mundial y BID, 2010). Las mujeres que llegan al empresariado por necesidad, pueden iniciar con menos recursos que las mujeres impulsadas por la oportunidad.

(Minniti *et al.*, 2005).

Vale la pena destacar dos hipótesis para que nuevas empresas y nuevas empresarias surjan. La investigación de Verheul *et al.* (2006) plantean: "Hipótesis 3a: El desempleo tiene un efecto mayor en empresariado femenino que en el masculino", e "Hipótesis 4a: La porción de empleo en el sector servicios tiene una mayor influencia en empresariado femenino que en el masculino" (p. 157-158). Estas, se constituyen en una fuerza motivadora para la creación de empresa (Verheul *et al.*, 2006; Maurizio, 2010; Pazos *et al.*, 2010).

Para Delmar & Davidson (2000) el género es un fuerte predictor del empresariado naciente a nivel micro, y mencionan que son los hombres quienes tienen mayor probabilidad de iniciar un negocio que las mujeres. La participación de la mujer en el mercado laboral y con el empresariado ha sido una profesión ligada culturalmente con el “hombre”; Godwin *et al.* (2006) y Kantor (2003) argumenta que en algunas economías de transición, en las cuales las mujeres están comenzando a incursionar en culturas que son particularmente patriarcales (tales como las del Medio Oriente, Asia, y Europa Oriental).

Carree, Van Stel, Thurik, & Wennekers (2002) reportan una relación positiva entre el ingreso per cápita y el empresariado a partir de 1970. La Administración de Pequeños Empresarios (SBA) registra cerca de cinco millones de empresas pertenecientes a mujeres y calcula que éstas serán dueñas del 40% (otros dicen que del 50%) de las empresas pequeñas en el año 2000” (Aburdene y Naisbitt, 1993, p.7).

Según el proyecto GEM (2001, 2006, 2012, 2014) en el ámbito de nuevos empresarios, las diferencias entre hombres y mujeres es menor, que en el caso de los propietarios de empresas establecidas. Los empresarios nuevos presentan una disparidad de género de 1,82, pues la propensión de los hombres hacia la creación de empresas es del 13,5% y en las mujeres es sólo del 7,4% (p. 32). La etapa de la aceptación socio-cultural de la actividad empresarial, es la única que presenta mayor porcentaje de mujeres que de hombres.

Varela *et al.* (2014: 28) sostiene que deben llevarse a cabo algunas actividades específicas de educación, identificación de oportunidades, conductas frente al riesgo, desarrollos específicos de políticas de género con las mujeres colombianas para mejorar sus competencias básicas empresariales.

Conclusión

Las barreras sociales, culturales y estereotipos de género, a las mujeres en nuestras sociedades les corresponde buena parte de las tareas domésticas, las cuales suelen presentar bajo el nombre de trabajo doméstico. No se pretende afirmar que los hombres no tienen asignadas tareas dentro del hogar y tampoco que el trabajo doméstico sea exclusivo de las mujeres, pero si se resalta el hecho que en nuestras sociedades este tipo de trabajo es principalmente una responsabilidad femenina y tal hecho es reconocido y aceptado por la sociedad.

Se concluye que “*El Papel de la Mujer Empresaria: Mitos y Realidades*” es un tema transversal a empresarios nacies y al capital financiero. Los principales obstáculos de la mujer empresaria están relacionados con los mitos, estereotipos y realidades que determinan el posicionamiento de la mujer en éste tipo de profesión (Hellen, 1999, 2003). En el caso de las pequeñas unidades productivas gestionadas por mujeres, se afirma que “sus negocios son de menor tamaño (en términos de número de trabajadores y volumen de ventas), cuentan con menos activos, las ganancias por horas son más bajas y el radio de acción territorial es más limitado” (CPEM, 2003, p. 28).

A través de la revisión del estado del arte Entrepreneurship y género, se hace una invitación a reconocer el número y la participación de las mujeres empresarias en diferentes países y a promover la investigación a gran escala de áreas del empresariado femenino dentro y a través de los países. Es claro que “(...) a pesar de esto y a consideraciones correspondientes que las mujeres son una de las poblaciones de más rápido aumento de empresarios y hacen una contribución significativa a la innovación, empleo y la creación de riqueza en economías a través del globo, están siendo muy poco estudiadas” de Bruin *et al.*, 2006, p. 585).

Literatura citada

Aburdene, P.; Naisbitt, J. (1993). *Megatendencias de la Mujer*. Bogotá: Norma.

AGENDA CANADIENSE PARA EL DESARROLLO INTERNACIONAL -CIDA-. (1992). *Proyecto la Mujer en la Gerencia en América Latina*. Bogotá: Universidad de los Andes, Facultad de Administración.

Aguirre, D.; Hoteit, L.; Rupp, C.; Sabbagh, K. (2012). “Empowering the Third Billion. Women and the World of Work in 2012”, Booz and Company.

Arango, L. G. (1991). *Mujer, Religión e Industria. Fabricato 1923 - 1982*. Medellín: Universidad de Antioquia - Universidad Externado de Colombia.

Arango, L. G. (1994). *Evolución del trabajo femenino en la industria textil. Es caso Sedelana/Texmeralda (1934-1994)*. Bogotá: Comité de Investigaciones Universidad de los Andes.

Arango, L. G.; León, M.; Viveros, M. (1995). *Femenino, masculino, ¿plural? ensayos sobre género e identidad*. Tercer Mundo Editores - Universidad de los Andes - Universidad Nacional, Bogotá, D.C., Pp. 300.

Arango, L. G.; Viveros, M.; Bernal, R. (1995). *Mujeres ejecutivas: dilemas comunes, alternativas individuales*. Universidad de los Andes - Ecoe, Bogotá, D.C, Pp. 275.

Banco Mundial (2012). *Panorama general: informe sobre el desarrollo mundial igualdad de género y desarrollo*. Washington DC: Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial.

Banco Mundial (2012a). “Informe sobre el desarrollo mundial: igualdad de género y desarrollo”. Washington, D.C.: Banco Mundial.

Banco Mundial (2013). “The Little Data Book on Gender.” Washington, D.C.: Banco Mundial.

Banco Mundial, BID (2010). *Mujeres Empresarias: Barreras y Oportunidades en el Sector Privado Formal en América Latina y el Caribe*. GTZ Programa de Promoción de Equidad de Género y Derechos de la Mujer, Washington, DC: Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento / Banco Mundial

Barsh, J. & Yee, L. (2012) “Unlocking the Full Potential of Women at Work”, McKinsey & Company/Wall Street Journal.

Batthyany, K.; Genta, N.; Perrotta, V. (2013). *El cuidado de calidad desde el saber experto y su impacto de género. Análisis comparativo sobre cuidado infantil y de adultos y adultas mayores en el Uruguay. Serie asuntos de Género N° 123*. Cepal: Santiago de Chile.

Batthyány, K.; Montaña, S. (2011). *Construyendo Autonomía: Compromisos e Indicadores de Género*. CEPAL. Naciones Unidas: Santiago de Chile.

Berger, M. & Buvinic, M. (1990). *Women's ventures. Assistance to the informal sector in Latin America*. U.S.A: Kumarian Press.

Bird, B., & Brush, C. (2002). *A Gendered Perspective on Organizational Creation*. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 26, 41 - 65.

Bonilla, E. (1990). *La mujer trabajadora en América Latina*. En: BID, *Informe de Proceso Económico y Social 1990*. Washington. BID.

Bonilla, E. (1992). *La Mujer Latinoamericana en los 90. Recursos determinantes del crecimiento y la equidad*. Santa Fé de Bogotá: Programa Regional Capacitación de la Mujer para el Desarrollo.

Bonilla, E. B. (1994). *Servicios financieros para mujeres microempresarias*. Bogotá: CEDE. Documento CEDE 096.

Bönte, W. & Piegeler, M. (2013). *Gender gap in latent and nascent entrepreneurship: driven by*

- competitiveness. *Small Business Economics*, 41, 961-987.
- Brana, S. (2013). Microcredit: an answer to the gender problem in funding?. *Small Business Economics*, 40, 87-100.
- Brush, C. & Edelman, F. L. (2000). Women Entrepreneurs Opportunities for Database Research. Databases for the Study of Entrepreneurship (Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence and Growth, Volume 4), Emerald Group Publishing Limited, pp.445-484.
- Brush, C., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P., & Hart, M. (2001). The Diana Project Women business owners and equity capital: the myths dispelled. Kansas City, Missouri: Kauffman Center for Entrepreneurial Leadership.
- Brush, C.G. (1992). Reserch on women business owners: past trends, a new perspective and future directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16(4), 5-30.
- Burke, A.; Van Stel, A.; Hartog, C. & Ichou, A. (2014). What determines the level of informal venture finance investment? Market clearing forces and gender effects. *Small Business Economics*, 42, 467-484.
- Bustos, T. B. (2001). Mujeres, Hogar e Industria en el Suroeste de Colombia. México: Universidad de Guadalajara.
- Buvinic, M. & Lycette, M. (1994). Contribuciones de mujeres al crecimiento económico de América Latina y el Caribe: Hechos, experiencias y opciones. Internacional Center dor Research on Women. Washington, D.C.
- Carree, M. A., Van Stel, A. J., Thurik, A. R. & Wennekers, A.R.M. (2002). Economic development and business ownership: an analysis using data of 23 OECD countries in the period 1976-1996. *Small Business Economics*, 19 (3), 271-290.
- Center for Advanced Human Resource Studies (CAHRS) (2011). "Re-Examining the Female Path to Leadership Positions in Business", Cornell University.
- CEPAL (2010b). ¿Qué Estado para qué igualdad? (LC/G.2450(CRM.11/3). Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- CEPAL (2014). Informe Anual 2013-2014: El enfrentamiento de la violencia contra las mujeres en América Latina y el Caribe. Naciones Unidas: Santiago de Chile.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). (2013) Los bonos en la mira: aporte y carga para las mujeres. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Chaganti, R. (1986). Management in women-owned enterprises. *Journal of Small Business Management*, 24(4), 18-29.
- Chaganti, R., & Parasuraman, S. (1996). A study of the impacts of gender on business performance and management patterns in small businesses. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 21 (2), 73-75.
- Chelli, F. & Rosti, L. (2005). Gender Discrimination, Entrepreneurial Talent and Self-Employment. *Small Business Economics*, 24, 131-142.
- Coates, J.M. & Herbert, J. (2008). "Endogenous Steroids and Financial Risk Taking on a London Trading Floor", *PNAS*, vol. 105, No. 15: 6167-172.
- Committee for Economic Development (CED) (2012) "Fulfilling the Promise: How More Women on Corporate Boards Would Make America and American Companies More Competitive" (Washington).
- CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA LA EQUIDAD DE LA MUJER (CPEM) (2003). Mujeres Constructoras de Paz y Desarrollo: Una política nacional orientada a la paz, la equidad y la igualdad de oportunidades. Bogotá: República de Colombia.
- Davidsson, P., & Honig, B. (2003). The role of social and human capital among nascent entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 18(3). 301-331.
- Davis, P. S; Babakus, E.; Englis, P. D. & Pett, T. (2010) The Influence of CEO Gender on Market Orientation and Performance. *Journal of Small Business Management*, 48(4), pp. 475-496
- De Bruin, A., Brush, C. G. & Welter, F. (2006). Introduction to the Special Issue: Towards Building Cumulative Knowledge on Women's Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(5), 585-593.
- Delmar, F. & Davidsson, P. (2000). Where do they come from? Prevalence and characteristics of nascent entrepreneurs. *Entrepreneurship and Regional Development*, 12: 1-23.
- Demirgüç-Kunt, A.; Klapper, L. & Singer, D. (2013). "Financial Inclusion and Legal Discrimination against Women: Evidence from Developing Countries." Documento de trabajo de investigación de políticas Núm. WPS6416. Washington, D.C.: Banco Mundial.
- Diekman, A.B. & Eagly, A.H. (2000). Stereotypes as dynamic constructs: Women and men of the past, present, and future. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 1171-1181.
- Duflo, E. (2012). "Women Empowerment and Economic Development", *Journal of Economic Literature*, vol. 50, No. 4, págs. 1051-079.
- Eagly, A.H. & Karau, S.J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109, 573-598.
- Fischer, E. M., Reuber, A. R. & Dyke, L. S. (1993). A theoretical overview and extension of research on sex, gender and entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 8, 151-168.
- Fondo Monetario Internacional (FMI)(2013). Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género. Departamento de Estrategia, Políticas y Evaluación y Departamento de Finanzas Públicas.
- Gicheva, D. & Link, A. (2013). Leveraging entrepreneurship through private investments: does gender matter?. *Small Business Economics*, 40, 199-210.

- Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2012). Reporte GEM Colombia 2011-2012.
- Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2012). Reporte Cali 2011-2012.
- Global Entrepreneurship Monitor - GEM (2006). GEM Colombia 2006. Reporte de Resultados. Pp 5-77.
- Godwin, L. N., Stevens, C. E., & Brenner, N. L. (2006). Forced to Play by the Rules? Theorizing How Mixed-Sex Founding Teams Benefit Women Entrepreneurs in Male-Dominated Contexts. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30 (5), 623-642.
- GPFI (Global Partnership for Financial Inclusion) (2011). "A White Paper Prepared by CGAP on Behalf of the G-20's. Global Standard-Setting Bodies and Financial Inclusion for the Poor. Toward Proportionate Standards and Guidance." Seúl: GPFI.
- Greene, P.G., Hart, M.M., Gatewood, E.J., Brush, C.G., & Carter, N.M. (2003). Women entrepreneurs
- Hellen, L. (1999). Las que vienen llegando. Nuevos estilos de liderazgos femeninos en organizaciones. Argentina: Nueva visión.
- Hellen, L. (2003). La especificidad de los liderazgos femeninos. ¿Hacia un cambio en la cultura de las organizaciones?. Bogotá: Cátedra Corona, Universidad de los Andes, Facultad de Administración.
- Holmquist, C, & Sundin, E. (1990). What's special about highly educated women entrepreneurs?. *Entrepreneurship and Regional Development*, 2, 181-193
- Kantor, P. (2003). Women's empowerment through home-based work: Evidence from India. *Development and Change*, 34, 425-445.
- Kimhi, A. (2010). Entrepreneurship and income inequality in southern Ethiopia. *Small Business Economics*, 34, 81-91.
- Lee, J. ; Sohn, S. & Ju, Y. (2011). How Effective Is Government Support for Korean Women Entrepreneurs in Small and Medium Enterprises?. *Journal of Small Business Management*, 49(4), 599-616.
- Lord Davies of Abersoch (2013) "Women on Boards 2013: Two Years On", Gobierno del Reino Unido.
- Lycett, M. & White, K. (1988). Acceso de la mujer al crédito en América Latina y el Caribe. En: M. Berger & M. Buvinic, editores. *La mujer en el Sector Informal. Trabajo femenino y microempresa en América Latina*. ILDIS - Quito: Editorial Nueva Sociedad.
- Marlow, S. & Patton, D. (2005). All credit to men? *Entrepreneurship, finance, and gender*. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(6), 717-735.
- Marlow, S. (2002). Women and self-employment: A part of or apart from theoretical construct?. *Entrepreneurship and Innovation*, 3(2), 83-91.
- Maurizio, R. (2010). Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina. CEPAL - Serie Macroeconomía del desarrollo No 104. División de Desarrollo Económico, Santiago de Chile, junio de 2010.
- Menzies, T. V., & Paradi, J. C. (2003). Entrepreneurship education and engineering students: Career path and business performance. *International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 6(2). 85-96.
- Minniti, M., Arenius, P. & Langowitz, N. (2005). Global Entrepreneurship Monitor 2004 Report on Women and Entrepreneurship (Babson College: The Centre for Women's Leadership and London Business School).
- Naciones Unidas (1995), Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995. (A/CONF.177/20/Rev.1). Nueva York: Naciones Unidas.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2008). "The Price of Prejudice: Labour Market Discrimination on the Grounds of Gender and Ethnicity."
- Pailhé, C. (2014). Regulación financiera y Género: El enfoque de género en las operaciones de reforma financiera de la División de Mercados de Capitales e Instituciones Financieras. BID: Banco Interamericano de Desarrollo Instituciones para el Desarrollo División de Mercados de Capital e Instituciones Financieras. Documento para Discusión # IDB-DP-347.
- Palacio, V. (2013). Pronóstico del Liderazgo Empresarial Femenino en Latinoamérica entre el periodo 2013 - 2018. Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Minas, Departamento de Ingeniería de la Organización, Medellín, Colombia.
- Pazos, M.; Rodríguez, M.; Guzmán, V.; Cabrera, M.; Vásconez, A.; Gutiérrez, P.; Rodríguez, C; Castro, C; Medialdea, B. (2010) *Fiscalidad y Equidad de Género*. Madrid: Fundación Carolina Cealci.
- Pineda, J. D. (2004). Entre el empoderamiento y la subordinación. Los retos del enfoque de género y desarrollo en los programas de microempresas. En: *Aportes de la Perspectiva de Género en la Promoción del Microempresario para el Desarrollo Territorial en América Latina*. Compendio de principales conferencias presentadas en el marco del Seminario Taller realizado en las instalaciones del IICA. Pp. 41-55.
- Reynolds, P.D. (2000). National panel study of U.S. business startups: Background and Methodology. *Databases for the Study of Entrepreneurship*, 4, 153-227.
- Sellers, P. (2002). True grit. *Fortune*. 14 de October, 101-105.
- Sonfield, M., Lussier, R., Corman, J. & McKinney, M. (2001). Gender Comparisons in Strategic Decision-Making: An Empirical Analysis of the Entrepreneurial Strategy Matrix. *Journal of Small Business Management*, 39 (2), 165-173.
- Stuetzer, M.; Obschonka, M. & Schmitt-Rodermund, E. (2012). Balanced skills among nascent entrepreneurs. *Small Business Economics*, 41, 93-114
- Varela, R.; Gómez, L.; Vesga, R.; Pereira, F. (2014) *Dinámica Empresarial Colombiana Global*

- Entrepreneurship Monitor (GEM): Colombia.
- Verheul, I., Van Stel, A., & Thurik, R. (2006). Explaining female and male entrepreneurship at the country level. *Entrepreneurship and Regional Development*, 18, 151-183.
- Wennekers, A. R. M., Van Stel, A. J., Thurik, A. R. & Reynolds, P. D. (2005). Nascent entrepreneurship and the level of economic development. *Small Business Economics*, 24 (3), 293-309.
- Winn, J. (2004). Entrepreneurship: not an easy path to top management for women. *Women in Management Review*, 19 (3), 143-153.
- Zwan, P.; Verheul. I. & Thurik, A. (2012). The entrepreneurial ladder, gender, and regional development. *Small Business Economics*, 39, 627-643.