

BRECHAS DE GÉNERO — EN EL — DESEMPEÑO EMPRESARIAL

Hernán Guillermo Ceballos

Gerente iNNpulsa Colombia

Rosana Velasco Chaves

Gerente Técnica de Analítica

iNNpulsa Colombia

Luis Fernando Pérez

Presidente Cámara

de Comercio de Cali

Sergio Zuñiga

Director Unidad

de Emprendimiento

e Innovación

Autores

Margalida Murillo

Ejecutiva de la Gerencia

Técnica de Analítica

Cindy Paola Leal

Analista de la Gerencia

Técnica de Analítica

César A. Serrano

Corrección de estilo

Francisco Orjuela

Diseño y diagramación

Índice

1	Introducción	4
2	Brechas de género en el desempeño empresarial en Colombia y en el mundo	6
3	Datos	9
4	Estrategia empírica	13
5	Resultados	15
6	Conclusiones	20
	Referencias	22
	Anexos	25



1.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, se ha presentado un crecimiento notable de los estudios sobre las brechas de género en emprendimiento a nivel mundial. Este aumento en las investigaciones se ha dado por diversos factores, a modo de ejemplo se pueden enlistar al menos tres. En primer lugar, el reconocimiento de la importancia de la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida, principalmente en el ámbito económico y empresarial. En segundo lugar, el aumento en la disponibilidad de datos detallados que permiten analizar cómo influye el género en el emprendimiento. En tercer lugar, el cambio de conciencia sobre los impactos potenciales que tiene el fortalecimiento de los emprendimientos femeninos sobre la competitividad y productividad.

La mayoría de los estudios realizados revelan que las mujeres tienen menos probabilidades de ser propietarias de empresas consolidadas. Regularmente, las empresas lideradas por mujeres son sustancialmente más pequeñas que aquellas dirigidas por hombres, inician operaciones con menor capital, presentan ventas y utilidades más bajas, emplean menos personas, y tienen mayores tasas de salida en los mercados.

Para entender el origen de estas disparidades, las investigaciones previas se han centrado en el análisis de las características sociodemográficas de los emprendedores y de las empresas como posibles factores que explican las diferencias en el desempeño entre los negocios dirigidos por hombres y mujeres (Lemma et al., 2023; Grekou et al., 2023; Rietveld & Patel, 2022; Boahen et al., 2022; Kiefer et al., 2022; Fairlie & Robb, 2009). Sin embargo, se conocen pocos estudios que hayan abordado este tipo de análisis con información sobre las prácticas empresariales que implementan los negocios.

Con el ánimo de contribuir a las investigaciones existentes, se presenta este estudio basado en información cuantitativa y cualitativa de los emprendimientos que aplicaron tanto a programas de aceleración como a programas de fortalecimiento de la economía popular de iNNpulsa Colombia entre el 2020 y 2022. La riqueza de este conjunto de datos permite explorar si existe una disparidad de género en el desempeño de los negocios después de controlar por un conjunto amplio de factores que perfilan a los emprendedores y sus emprendimientos, incluidas sus prácticas empresariales.

Los resultados obtenidos usando estimaciones de regresión y técnicas de descomposición de brechas, revelan dos hallazgos importantes: i) el género del propietario no es una variable significativa para explicar las diferencias en el desempeño en ventas, utilidades y empleo de los negocios; ii) las diferencias en el desempeño de los emprendimientos propiedad de mujeres y hombres, se explican principalmente por las diferencias que existen entre ellos en las características del modelo de negocio, las prácticas empresariales y el capital humano de los propietarios.

Una vez presentada esta introducción, que corresponde a la primera sección, el resto del documento continúa con otras cinco secciones. En la segunda sección, se presentan datos de contexto sobre las brechas de género en emprendimiento y las regularidades empíricas encontradas en otras investigaciones. En la tercera sección, se describen los datos y las características generales de la muestra analizada, para luego, en la cuarta sección, exponer las dos metodologías utilizadas en esta investigación. La quinta sección muestra los resultados de las estimaciones econométricas. Finalmente, la sexta sección presenta las conclusiones y recomendaciones a las que permitió llegar el estudio.

2.

BRECHAS DE GÉNERO EN EL DESEMPEÑO EMPRESARIAL EN COLOMBIA Y EN EL MUNDO

Entre los Objetivos para el Desarrollo Sostenible 2030 de la Naciones Unidas, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres es uno de los fines que tienen los países para mejorar el crecimiento, la productividad, la competitividad y la sostenibilidad de sus economías (UN, 2023). Según proyecciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), cerrar las brechas de género en la fuerza laboral y el emprendimiento puede resultar en un aumento promedio del 9,2% del PIB en los países de la OCDE para 2060, aportando 0,23 puntos porcentuales al crecimiento anual promedio (OCDE, 2023).

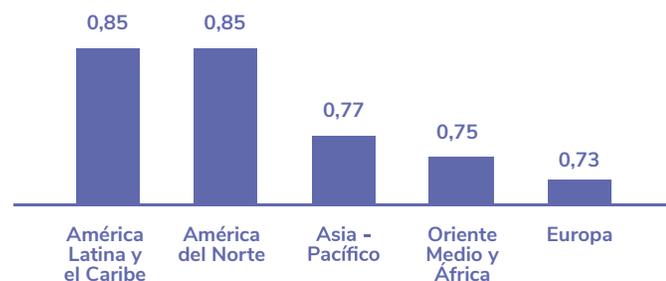
Sin embargo, a pesar de las ventajas económicas y sociales que supone reducir la brecha de género, aún persiste una amplia desigualdad en la mayoría de los países, incluso en aquellos que han estado a la vanguardia de las políticas de igualdad de género. De acuerdo con datos del Monitor de Emprendimiento Global (GEM, por sus siglas en inglés, Global Entrepreneurship Moni-

tor), la brecha de género en las tasas de actividad emprendedora¹ (TEA, por sus siglas en inglés), medida como la ratio entre el número de mujeres y hombres involucrados en actividades de emprendimiento, tiende a ser mayor en las economías de altos ingresos en comparación con países de ingresos medios y bajos. Por ejemplo, en América Latina y el Caribe (ALC) por cada 10 hombres que inician un negocio hay 9 mujeres que lo hacen (ratio de 0,85), en contraste, en Europa (ratio de 0,73) la relación es 7 mujeres por cada 10 hombres (panel A del gráfico 1).

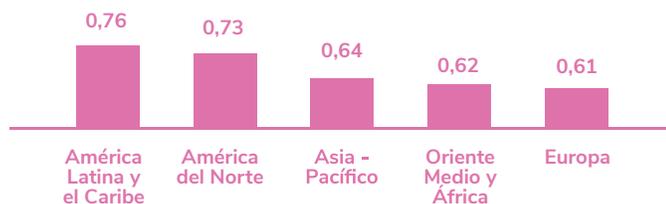
Si bien, en principio, la brecha de género en emprendimiento es menor en nuestras economías, es preciso destacar que el 82% de las mujeres de ALC emprende por necesidad, particularmente por la escasez de empleo. En contraste, en economías con grandes estados de bienestar, como en Europa, el espíritu empresarial se relaciona con las oportunidades de iniciar negocios rentables e innovadores (panel C del gráfico 1).

Gráfico 1. Indicadores del espíritu empresarial, comparación internacional (ratio mujeres/hombres)

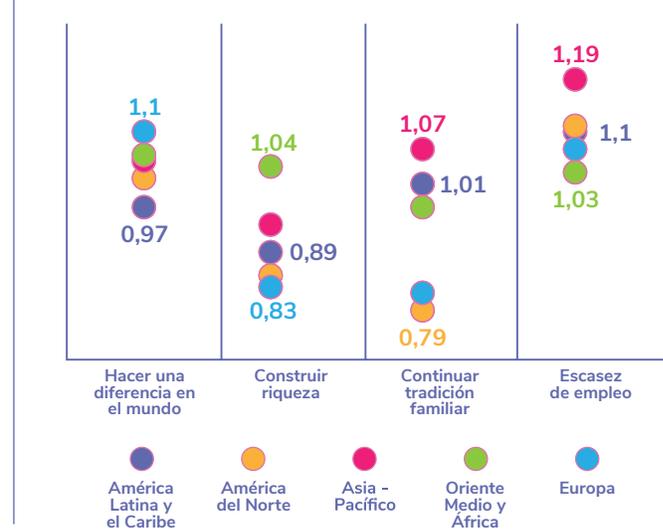
A. Tasa de actividad emprendedora



B. Tasa de negocios establecidos



C. Motivaciones para emprender



Fuente: Elaboración propia con datos del GEM (2023)

¹ El GEM define la tasa de actividad emprendedora como el porcentaje de individuos entre 18 y 64 años que están involucrados en la creación o gestión de un negocio, con menos de tres años de antigüedad.

Las diferencias en los motivos para emprender están de alguna manera relacionadas con las posibilidades que tienen los emprendimientos de consolidarse en el mercado. Cuando se analiza la brecha de género a partir de la ratio entre hombres y mujeres en la tasa de negocios establecidos² (EBO, por sus siglas en inglés) en América Latina y el Caribe, se observa que por cada 10 hombres que logran mantenerse en el mercado, solo 6 mujeres lo logran (ratio de 0,61) (panel B del gráfico 1). En contraste, en los países de ingresos altos de América del Norte y Europa, esta brecha es menor, con una relación de 7 mujeres por cada 10 hombres.

Así como se evidencian diferencias de género en la creación y consolidación de empresas en las comparaciones internacionales, diversos estudios empíricos han documentado la existencia de disparidades en variables propias del desempeño empresarial. Por ejemplo, las empresas lideradas por mujeres registran menores ventas (Kiefer et al., 2022; Lemma et al., 2022; Fairlie & Robb, 2009), una productividad laboral más baja (Grekou et al., 2023) y una mayor probabilidad de abandonar el mercado (Robb & Wolken, 2002; Couture & Houle, 2020) en comparación con las empresas lideradas por hombres.

En los países miembros de la OCDE, sólo el 13% de las empresas dirigidas por mujeres cuenta con más de 50 empleados, en contraste con el 24% para las dirigidas por hombres. Además, se observa una mayor concentración de empresas pequeñas entre las lideradas por mujeres, ya que el 60% de ellas tiene menos de cinco empleados, mientras que en las empresas lideradas por hombres este porcentaje se sitúa en el 43%.

Sin embargo, es preciso destacar que no toda la evidencia apunta a la existencia de brechas de género en el desempeño empresarial, ya que existen varios estudios académicos que no han encontrado diferencias significativas en el desempeño de los emprendimientos liderados por mujeres en comparación con los liderados por hombres (Banco Mundial, 2019; Fasci et al., 2015; Robb & Watson, 2012). Estos estudios sugieren que, una vez controladas las variables relevantes, como el sector, la experiencia empresarial y el acceso a recursos, no se observan diferencias sistemáticas en los resultados empresariales basados en el género del líder.

2. La tasa de negocios establecidos se define como el porcentaje de personas entre 18 y 64 años que son actualmente propietarios de una empresa que ha estado operando desde hace más de 3,5 años.

3.

DATOS



La información utilizada en este estudio se obtuvo de los formularios de línea base de los programas de apoyo al emprendimiento y la economía popular desarrollados por iNNpulsa Colombia entre los años 2020 y 2022. Estos formularios recopilan información sobre la caracterización sociodemográfica del emprendedor y su equipo, el modelo de negocio, datos financieros y de desempeño como ventas, utilidades, financiamiento, empleo y, además, indagan sobre la calidad de prácticas de gestión y organización en los emprendimientos.

Con esta información, se armonizó y consolidó una base de datos que cuenta con un total de 4.240 observaciones de emprendimientos que aplicaron tanto a programas de aceleración, dirigidos a emprendimientos en etapa temprana y con potencial de crecimiento³ (78% de la muestra), como a programas de fortalecimiento de la economía popular, donde se postulan negocios con potencial de sofisticación y sostenibilidad (22% de la muestra).

En la Tabla 1 se muestran las diferencias en las características entre mujeres y hombres emprendedores. En total, el 57% de los emprendedores en la base de datos son mujeres y el 43% hombres. La comparación entre ambos muestra que, en promedio, los hombres tienen más años de experiencia en el mercado laboral y en el sector donde deciden emprender que las mujeres.

Asimismo, se identifica un mayor porcentaje de hombres con educación superior, con experiencia de trabajo en grandes empresas y con experiencia previa como emprendedores o propietarios de negocios.

Los datos también revelan diferencias entre hombres y mujeres emprendedoras en cuanto a sus motivos para emprender. Por ejemplo, el 57,9% de los hombres que se postulan a estos pro-

gramas emprenden con el fin de aprovechar una oportunidad de negocio, mientras que este porcentaje entre las mujeres es del 45,3%. Esta característica es coherente con los datos del GEM, que indican que las mujeres tienen una mayor probabilidad de crear empresas por necesidad en comparación con los hombres.

En lo que respecta a las características del negocio, se observa que, en promedio, la edad de las empresas es muy similar tanto para los negocios liderados por hombres como para los liderados por mujeres (3 años). Sin embargo, los emprendimientos de propiedad masculina tienen una mayor probabilidad de generar empleo en comparación con los emprendimientos liderados por mujeres, y también emplean a un mayor número de trabajadores, como se muestra en la Tabla 1.

Además, los emprendimientos de propiedad masculina tienen una mayor probabilidad de ser formales, de tener modelos de negocio orientados a segmentos de clientes más sofisticados y con componentes innovadores, comparados con aquellos de propiedad femenina. Asimismo, los hombres tienden a enfocarse en actividades económicas del sector servicios que requieren un mayor conocimiento y tecnología, mientras que las mujeres tienen una mayor representación en los sectores de industria y comercio.

También se identifican diferencias en lo que respecta a las prácticas empresariales (Tabla 2). Comparado con las mujeres emprendedoras, se observa que los hombres toman decisiones bajo estructuras más organizadas (juntas de socios o juntas directivas), aplican prácticas más sofisticadas para llevar el registro contable de sus negocios (uso de software o herramientas ofimáticas), llevan indicadores de rendimiento, y planean sus inversiones en horizontes temporales más amplios.

3. La base incluye datos los programas de aceleración de la ruta Aldea que se ejecutaron en 2020 y 2021, el programa Laboratorio Startups de APPS.CO de 2021 y Empodera 2021, así como los programas de fortalecimiento a la economía popular Núcleo E Famiempresas ejecutado en 2021 y Núcleo Mujer operado en 2022.

Tabla 1. Características sociodemográficas y empresariales según el género del líder emprendedor (promedio)

	Hombres	Mujeres	Significancia
Características sociodemográficas			
Edad en años	37,5	38,3	-
Educación superior	86,9%	79,1%	***
Años de experiencia laboral	10,8	9,2	***
Experiencia laboral en grandes empresas	61,2%	46,9%	***
Años de experiencia en el sector	5,8	4,8	***
Emprendedores seriales	43,6%	30,3%	***
Motivo para emprender: Oportunidad	57,9%	45,3%	***
Características de la empresa			
Años de fundación	2,7	2,6	-
Emprendimientos con más de 5 años	14,2%	13,5%	-
Emprendimientos empleadores	79,1%	70,9%	***
Total de trabajadores de la empresa	6,5	4,7	***
Empresa formal	81,9%	69,7%	***
Segmento de clientes: B2B	39,8%	25,4%	***
Segmento de clientes: B2C	56,9%	71,8%	***
Innovación baja/nula	68,4%	81,2%	***
Innovación media	14,6%	9,2%	***
Innovación alta	17,0%	9,6%	***
Sector económico de la empresa			
Agrícola	4,0%	6,4%	***
Industria	13,8%	28,1%	***
Comercio	6,9%	9,0%	***
Servicios	75,1%	56,3%	***
Observaciones	1.813	2.418	

Fuente: Elaboración propia. Significancia al *** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1

Tabla 2. Prácticas empresariales según el género del líder emprendedor (promedio)

	Hombres	Mujeres	Significancia
Características de la empresa			
Toma de decisiones	44,6%	34,6%	***
Registro de cuentas	36,1%	27,5%	***
Tenencia de indicadores	41,6%	29,1%	***
Planeación a más de 1 año	46,2%	36,0%	***
Observaciones	1.813	2.418	

Fuente: Elaboración propia. Significancia al *** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; * $p < 0,1$

Por otro lado, un primer acercamiento al análisis de las diferencias en el desempeño de las empresas lideradas por mujeres y hombres (Tabla 3) muestra que, en promedio, los emprendi-

mientos liderados por mujeres generan menores ventas y utilidades anuales, y también muestran menor productividad y rendimiento por trabajador.

Tabla 3. Variables de resultado según el género del líder emprendedor y sectores económicos (millones de pesos)

	Agrícola	Comercio	Industrial	Servicios	Total general
Ventas anuales					
Hombre	71,9	123,8	80,5	94,0	93,3
Mujer	42,3	79,8	61,9	68,1	65,9
Ventas anuales por trabajador					
Hombre	19,2	31,5	16,5	19,2	19,7
Mujer	10,3	28,3	13,1	15,6	15,4
Utilidades anuales					
Hombre	16,7	15,4	8,3	17,1	15,9
Mujer	10,7	14,6	14,3	11,7	12,7
Utilidades anuales por trabajador					
Hombre	4,6	3,5	2,7	3,7	3,6
Mujer	2,1	4,9	2,4	2,7	2,8

Fuente: Elaboración propia.

La comparación de estos indicadores por sector muestra un comportamiento relativamente similar. En promedio, indistinto de la actividad en la que operan los negocios, los emprendimientos liderados por hombres obtienen mejores resultados que los de sus contrapartes mujeres ubicados en el mismo sec-

tor (Tabla 3). En la siguiente sección, se usarán modelos de regresión con el fin de determinar si el género en sí mismo explica estas diferencias en el desempeño de los emprendimientos, o si, por el contrario, estas obedecen a otras características en las que difieren las mujeres y hombres emprendedores.

A young woman with long dark hair, wearing a white button-down shirt, is smiling and looking towards the camera. She is holding a clipboard and a pen. The background is a blurred office or hallway. The entire image is overlaid with a semi-transparent pink color.

4.

**ESTRATEGIA
EMPÍRICA**

Este estudio utiliza dos estrategias econométricas complementarias para el análisis de brecha de género. La primera, analiza la incidencia que tiene el género del líder del negocio en diferen-

tes variables de desempeño del emprendimiento (ventas, empleo, utilidades). La segunda, identifica la magnitud y los factores que explican la brecha de género en el desempeño empresarial.

Relación entre el género sobre variables de resultado del desempeño empresarial

Para examinar la incidencia de los emprendimientos liderados por mujeres en el desempeño empresarial, se estiman modelos de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) y Logit según el carácter cuantitativo o cualitativo de la variable de desempeño a analizar.

En este estudio se utilizan cuatro (4) las siguientes cuatro variables: (i) ventas, (ii) empresas empleadoras, (iii) empleo de nómina, y (iv) utilidades. Para cada una se estima el siguiente modelo:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 \text{Género}_i + \sum_{i=1}^k \beta_i X_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

En esta ecuación, Y_i denota las variables de resultado relacionadas con el desempeño del emprendimiento i . Por su parte, entre las variables explicativas consideradas, la primera es el *Género* del propietario, definida como una variable binaria que toma el valor de 1 si la persona que lidera el emprendimiento es una

mujer, o cero si es un hombre. El vector X_i resume el resto de los factores observables que se incluirán en las estimaciones, a saber, los rasgos sociodemográficos del líder, las características del emprendimiento, y las prácticas empresariales (ver definición de variables en Tabla A1 del anexo).

Análisis de la brecha de género en el desempeño empresarial

Se utiliza la descomposición de Blinder-Oaxaca para cuantificar la brecha entre los emprendimientos liderados por mujeres y hombres, y luego analizar la contribución a la explicación de estas brechas que realizan los factores observables considerados en esta investigación. Este método se desglosa en dos pasos: en primer lugar, se usan los modelos de la ecuación 1 para obte-

ner el promedio de los factores estimados que influyen en cada una de las variables de desempeño, posteriormente, se usa la descomposición de Blinder-Oaxaca para obtener la diferencia de la probabilidad media de las variables de desempeño entre hombres y mujeres, que se denota como:

$$\bar{Y}_M - \bar{Y}_F = \underbrace{\left[\overline{F(X_M \beta_M)} - \overline{F(X_F \beta_M)} \right]}_{\text{Observable}} + \underbrace{\left[\overline{F(X_F \beta_M)} - \overline{F(X_F \beta_F)} \right]}_{\text{Inexplicable}} \quad (2)$$

Donde el subíndice M corresponde a la submuestra masculina y el subíndice F a la submuestra femenina. En la ecuación 2, el término del lado derecho indica la porción de la brecha del desem-

peño empresarial que se deriva de diferencias en las características observadas en las dos submuestras. El término del lado izquierdo refleja la porción no medida o no observable de la brecha.



5.

RESULTADOS

Determinantes del desempeño de los emprendimientos

Para comprender las diferencias en el desempeño entre los emprendimientos liderados por hombres y mujeres, se procede primero a analizar si el género ejerce una influencia significativa sobre las variables de interés, teniendo en cuenta el capital humano de los líderes emprendedores, las características inherentes a los emprendimientos y las prácticas de gestión implementadas en los negocios.

Los resultados obtenidos a través del análisis de regresión multivariada (Tabla 4), en el que se controla por un conjunto amplio de características con el fin de realizar una comparación más homogénea entre los emprendimientos liderados por hombres y mujeres, revelan que el género en sí mismo no ejerce ningún tipo de influencia sobre las variables vinculadas al desempeño de los negocios, como las ventas, las utilidades y el empleo.

En contraste, el modelo identifica que factores como la obtención de formación universitaria, la adquisición de experiencia específica en el sector del emprendimiento, llevar más años de operación en el mercado y el estatus formal de los emprendimientos inciden positiva y significativamente en el desempeño de los negocios. Del mismo modo, la implementación de buenas prácticas de gestión y organización, tales como el registro adecuado de cuentas, la supervisión o monitoreo del rendimiento a través de indicadores, la planificación de inversiones a largo plazo y la toma de decisiones en estructuras corporativas, se relaciona con mejoras en las perspectivas de éxito y crecimiento de los emprendimientos.

Si bien los resultados aquí encontrados difieren de los hallazgos de investigaciones realizadas para otros países, constituyen una contribución importante a la literatura empírica, ya que la mayoría de los estudios previos controlan por las características de los emprendedores y de los negocios, pero no tienen en cuenta las diferencias en las prácticas empresariales. Sin embargo, los análisis comparativos entre países realizados por Bloom et al. (2012, 2019, 2020) y un conjunto amplio de evaluaciones de impacto (McKenzie, 2021; McKenzie, 2017; Fasci et al., 2015; Bruhn et al., 2013; Bloom & van Reenen, 2010;) han aportado evidencia del papel fundamental que tienen las prácticas gerenciales en el desempeño de los negocios. Estos trabajos muestran que la forma en que los propietarios y gerentes planifican, organizan, dirigen y controlan las actividades de la organización, tiene un impacto significativo en la productividad y también en la innovación.

En ese sentido, subrayamos la necesidad de que las investigaciones futuras que abordan este tipo de análisis de emprendimiento con perspectiva de género recopilen datos de las prácticas empresariales que implementan los negocios, pues entre ellos existe una amplia heterogeneidad en la forma como organizan y gestionan la operación y los recursos. El no considerar esta variable, puede llevar a conclusiones erradas y orientar la política pública de emprendimiento en focos que no van a contribuir a mejorar el desempeño de los negocios.

Tabla 4. Resultados de las regresiones de determinantes de desempeño

VARIABLES	(1) Log ventas	(2) Empresa empleadora	(3) Empleo de tiempo completo	(4) Utilidades positivas
Características del líder				
Mujer	-0,122 (0,085)	0,033 (0,148)	0,078 (0,122)	-0,049 (0,156)
Características del líder				
Edad del emprendedor	-0,000 (0,004)	-0,009 (0,007)	-0,008 (0,006)	-0,00 (0,008)
Educación superior	0,299** (0,109)	0,230 (0,164)	0,305** (0,152)	0,135 (0,195)
Años experiencia en sector	0,017* (0,007)	0,024* (0,012)	0,024** (0,010)	0,001 (0,013)
Experiencia en empresas grandes	0,035 (0,083)	0,255* (0,144)	0,264** (0,118)	0,059 (0,152)
Emprende por oportunidad	0,035 (0,083)	0,255* (0,144)	0,264** (0,118)	0,059 (0,152)
Características de la empresa				
Años de operación	0,018*** (0,007)	0,007 (0,012)	0,006 (0,010)	-0,011 (0,012)
Número empleados	0,006*** (0,002)			0,011 (0,001)
Formal	1,320*** (0,114)	1,031*** (0,161)	0,711*** (0,155)	-0,464** (0,210)
Industria manufacturera	-0,097 (0,158)	0,337 (0,230)	0,805*** (0,218)	-0,451 (0,310)
Comercio	0,263 (0,177)	-0,248 (0,262)	0,351 (0,247)	-0,042 (0,350)
Servicios	-0,061 (0,158)	0,169 (0,231)	0,508** (0,216)	-0,426 (0,311)
Segmento B2B	0,301*** (0,086)	0,228 (0,150)	0,346*** (0,122)	-0,121 (0,158)
Componente innovador	0,196** (0,082)	-0,158 (0,142)	-0,023 (0,118)	-0,127 (0,151)
Financiamiento	0,220*** (0,085)	0,249 (0,155)	0,164 (0,125)	-0,308** (0,152)
Prácticas gerenciales				
Toma de decisiones	0,276*** (0,085)	0,541*** (0,156)	0,183 (0,122)	0,071 (0,157)
Registro de cuentas	0,766*** (0,087)	0,691*** (0,166)	0,520*** (0,125)	0,434*** (0,166)
Tenencia de indicadores	0,206** (0,090)	0,378** (0,172)	0,344*** (0,131)	0,032 (0,167)
Planeación a más de 1 año	0,209*** (0,080)	0,146 (0,138)	-0,035 (0,115)	0,004 (0,148)
Constante	0,870*** (0,270)	-0,512 (0,415)	-1,943*** (0,383)	2,204*** (0,512)
Controles: Región y año	Sí	Sí	Sí	Sí
Observaciones	1.473	1.722	1.691	1.334

Errores estándar en paréntesis. Significancia al *** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1

Análisis de descomposición

Los resultados del análisis de descomposición Blinder-Oaxaca, presentados en la Tabla 5, muestran el porcentaje de las diferencias entre hombres y mujeres que se explican mediante las características observables, así como la fracción que no puede ser atribuida a los factores considerados en el estudio. Los hallazgos de este ejercicio revelan que las diferencias entre los emprendimientos se explican principalmente por factores conocidos, y en los que difieren las mujeres y los hombres

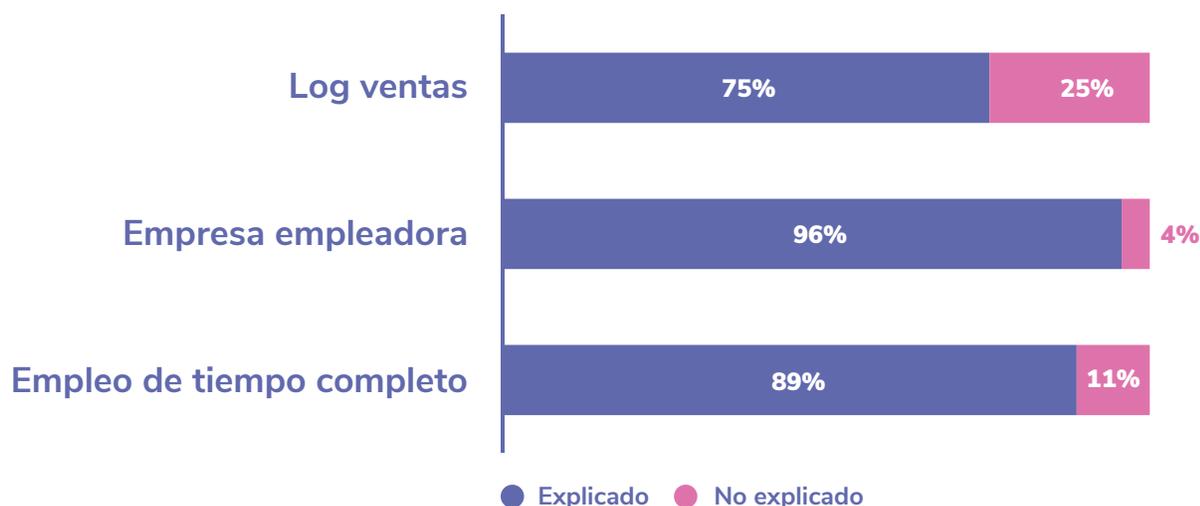
emprendedores. Estos factores incluyen la educación, la experiencia en el sector, el estatus de formalidad del negocio, y las prácticas empresariales, los cuales en conjunto explican entre el 75% y el 96% de las disparidades observadas en el desempeño en las ventas, en la probabilidad de que el emprendimiento sea generador de empleo a nivel general, y en la creación de empleos de calidad o de tiempo completo (Gráfico 2).

Tabla 5. Resultados de la descomposición Blinder-Oaxaca sobre las variables de desempeño de los emprendimientos

Variables	Log ventas	Empresa empleadora	Empleo de tiempo completo	Utilidades positivas
Diferencia	0,739*** (0,093)	0,101*** (0,020)	0,106*** (0,024)	0,008 (0,023)
Explicado	0,556*** (0,059)	0,097*** (0,010)	0,944*** (0,010)	-0,002 (0,007)
No explicado	0,197*** (0,087)	0,003** (0,208)	0,012* (0,024)	-0,013 (0,003)
Observaciones	1.473	1.722	1.691	1.334

Errores estándar en paréntesis. Significancia al *** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1

Gráfico 2. Contribución de las distintas fuentes a la brecha en el desempeño de los emprendimientos*



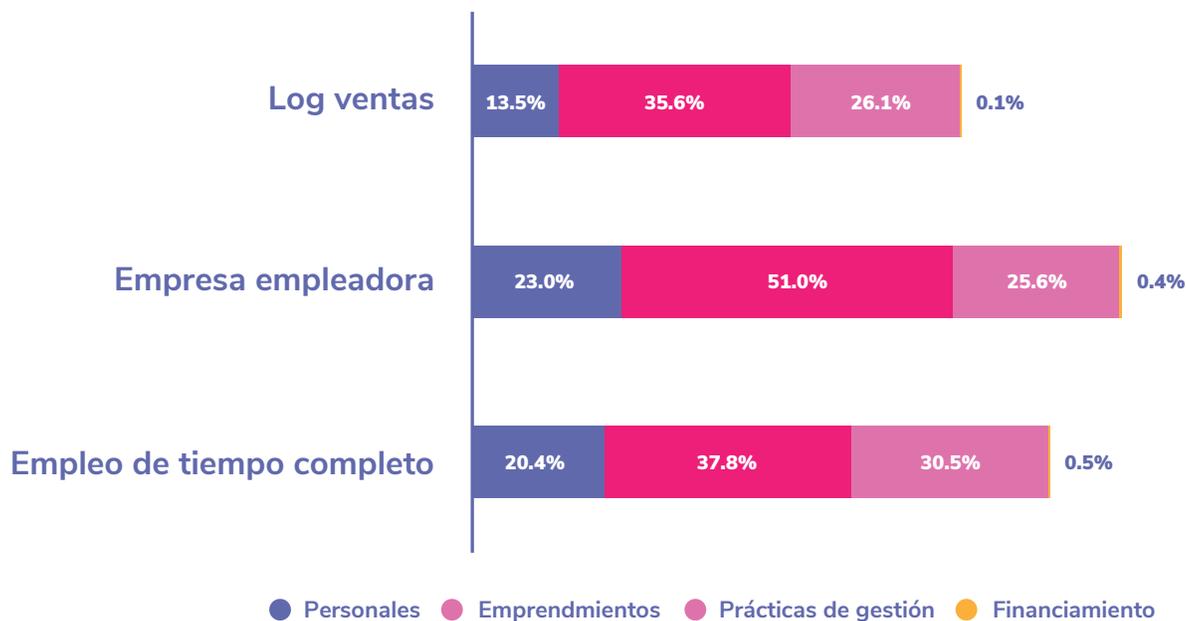
Nota: Las diferencias observadas entre hombres y mujeres en la variable de utilidades positivas no es estadísticamente significativa.

Fuente: Elaboración propia.

Por subcomponentes (Gráfico 3), los resultados de la descomposición Blinder-Oaxaca revelan que las características del emprendimiento y su modelo de negocio explican el 35,6% de las diferencias en ventas entre los emprendimientos liderados por hombres y

mujeres; las prácticas empresariales el 26,1%; las personales de los propietarios contribuyen con el 13,5%; mientras que el acceso a financiamiento explica únicamente el 0,1%.

Gráfico 3. Contribución de los grupos de características observables a la brecha en el desempeño de los emprendimientos



Nota: Las diferencias observadas entre hombre y mujeres en la variable de utilidades positivas no es estadísticamente significativa.

Fuente: Elaboración propia.



6.

CONCLUSIONES

En este estudio, se analizaron las diferencias en el desempeño entre emprendimientos de propiedad femenina y masculina utilizando información de negocios en etapa temprana con potencial de crecimiento, así como negocios de la economía popular que se postularon a los programas de iNNpulsa Colombia entre 2020 y 2022. Consistente con investigaciones previas, se observó que los emprendimientos liderados por mujeres presentan ventas y utilidades más bajas en comparación con sus contrapartes masculinas. Además, tienen una menor probabilidad de ser empresas generadoras de empleo y, entre aquellas que efectivamente generan empleo, contratan a menos trabajadores de tiempo completo.

Para comprender mejor estas diferencias, se realizaron estimaciones econométricas, controlando por las principales características de los emprendimientos y sus líderes para garantizar rigurosidad y precisión en la comparación. Estas estimaciones demostraron que el género en sí mismo no es el factor que explica las disparidades, sino que son otras características en las que las mujeres suelen tener desventajas, como la educación, la experiencia en el sector, el estatus de formalidad del negocio, y las prácticas empresariales.

En particular, los resultados aquí obtenidos muestran que las diferencias en las características de los negocios (35,6%), las prácticas empresariales (26,1%), y el capital humano de los propietarios (13,5%) son las principales explicaciones de las disparidades en el desempeño de los negocios propiedad de hombres y mujeres, y no solo el género en sí. La magnitud de la contribución de las características del negocio y las prácticas sugiere que los progra-

mas eficaces para fortalecer los modelos de negocios y el capital empresarial tienen el potencial de reducir en un 62%⁴ las disparidades de género en el desempeño de los negocios. Por lo tanto, un enfoque eficaz para cerrar estas brechas de género sería fomentar la participación de más mujeres en programas de incubación y aceleración, en lugar de centrarse exclusivamente en promover la igualdad de género empresarial mediante intervenciones de carácter normativo y cultural.

Los hallazgos de este estudio también subrayan la necesidad de diseñar programas de formación empresarial que respondan a las necesidades del mercado y ayuden a superar las debilidades que ponen a las empresarias en desventaja en comparación con sus homólogos masculinos.

Asimismo, ofrecer servicios de inclusión a las madres emprendedoras, como permitir que los hijos más pequeños las acompañen o proporcionar zonas de cuidado infantil, permite que más mujeres participen en las capacitaciones al contar con entornos que se ajusten a sus responsabilidades domésticas y a su proceso de crecimiento empresarial (Pro Mujer, 2023; Field et al., 2016).

En conclusión, este estudio resalta que la vía para reducir las desigualdades en el emprendimiento radica principalmente en: i) programas que fortalezcan los modelos de negocios y el capital empresarial de los emprendimientos, y ii) programas de formación capaces de transformar la mentalidad emprendedora de las líderes y mejorar sus prácticas empresariales, entre otras de carácter estructural que vienen desde los procesos de formación.

4. Este 62% es el resultado de la contribución que a las brechas de género hacen las características del negocio (35,6%) y las prácticas empresariales (26,1%) (ver Tabla 4).

Referencias

Bloom, N., & van Reenen, J. (2010). Why Do Management Practices Differ across Firms and Countries? *Journal of Economic Perspectives*, 24(1), 203-24.

Bloom, N., Brynjolfsson, E., Foster, L., Jarmin, R., Patnaik, M., Saporta-Eksten, I., & van Reenen, J. (2019). What Drives Differences in Management Practices? *American Economic Review*, 109(5), 1648-1683.

Bloom, N., Mahajan, A., McKenzie, D., & Roberts, J. (2020). Do Management Interventions Last? Evidence from India. *American Economic Journal: Applied Economics*, 12(2), 198-219.

Bloom, N., Sadun, R., & van Reenen, J. (2012). *The Organization of Firms Across Countries*. London School of Economics.

Boahen, E., Kwakwa, P., & Dankwah, J. (2022). Does gender make a difference in the performance of a small business enterprise? Evidence from a household survey data from Ghana. *SN Bus Econ*, 2, 1-26.

Bruhn, M., Karlan, D., & Schoar, A. (2013). The Impact of Consulting Services on Small and Medium Enterprises Evidence from a Randomized Trial in Mexico. *Policy Research Working Paper 6508*.

Couture, L., & Houle, S. (2020). Survival and Performance of Start-ups by Gender of Ownership: A Canadian Cohort Analysis. *Analytical Studies Branch Research Paper Series*.

DANE. (2022). *Mujeres y Hombres: Brechas de Género en Colombia*.

Fairlie, R., & Robb, A. (2009). Gender differences in business performance: evidence from the Characteristics of Business Owners survey. *Small Bus Econ*, 33, 375–395.

Fasci, M., Valdez, J., & Park, S. (2015). Comparative assessment of performance differentials for male- and female-owned small accounting firms at the beginning and end of a ten year period. *Journal of Small Business Strategy*, 25(1), 105–118.

Field, E., Jayachandran, S., Pande, R., & Rigol, N. (2016). Friendship at Work: Can Peer Effects Catalyze Female Entrepreneurship? *American Economic Journal: Economic Policy*, 8(2), 125–153.

GEM. (2023). *GEM 2022/23 Women's Entrepreneurship Report: Challenging Bias and Stereotypes*. London: GEM.

Grekou, D., Watt, J., & Morgan, H. (2023). Gender productivity gap: Does gender-equal ownership compensate for female entrepreneurs' lack of prior industry experience? *Small Bus Econ*, 60, 1543–1571.

Kiefer, K., Heileman, M., & Pett, T. (2022). Does gender still matter? An examination of small business performance. *Small Bus Econ*, 58, 141–167.

Korinek, J., & van Lieshout, E. (2023). Women entrepreneurs and international trade. En OCDE, *Joining Forces for Gender Equality: What is Holding us Back?* Paris: OECD Publishing.

Lemma, T., Gwatidzo, T., & Mlilo, M. (2023). Gender differences in business performance: evidence from Kenya and South Africa. *Small Bus Econ*, 60, 591–614.

McKenzie, D. (2017). Identifying and Spurring High-Growth Entrepreneurship: Experimental Evidence from a Business Plan Competition. *American Economic Review*, 107(8), 2278-2307.

McKenzie, D. (2021). Small business training to improve management practices in developing countries: re-assessing the evidence for 'training doesn't work'. *Oxford Review of Economic Policy*, 37(2), 276–301.

McKenzie, D., & Puerto, S. (2021). Growing Markets through Business Training for Female Entrepreneurs: A Market-Level Randomized Experiment in Kenya. *American Economic Journal: Applied Economics*, 13(2), 297-332.

OCDE. (2023). *Joining Forces for Gender Equality: What is Holding us Back?* Paris: OECD Publishing.

Rietveld, C., & Patel, P. (2022). Gender inequality and the entrepreneurial gender gap: Evidence from 97 countries (2006–2017). *Journal of Evolutionary Economics*, 32, 1205–1229.

Robb, A., & Watson, J. (2012). Gender differences in firm performance: Evidence from new ventures in the United States. *Journal of Business Venturing*, 544–558.

Robb, A., & Wolken, J. (2002). Firm, owner, and financing characteristics: Differences between female and male owned. Federal Reserve working paper series.

Shava, H., & Rungani, E. (2016). Influence of gender on SME performance in emerging economies. *Acta Commercii - Independent Research Journal in the Management Sciences*, 16(1).

UN. (2023). Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2023: Edición Especial. Por un plan de rescate para las personas y el planeta.

Anexos

Tabla A1. Definición de variables

	Variable	Descripción
<i>VARIABLES DE RESULTADO DE DESEMPEÑO</i>	Log ventas	Corresponde al logaritmo del valor de las ventas en millones de la empresa
	Empresa empleadora	Toma el valor de 1 si la empresa tiene más de un empleado (sin incluir al propietario), 0 en otro caso
	Empleo de tiempo completo	Toma el valor de 1 si la empresa tiene empleados de tiempo completo, 0 en otro caso
	Utilidades positivas	Toma el valor de 1 si la empresa tiene utilidades mayores que cero, y 0 en otro caso
<i>CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER</i>	Mujer	Toma el valor de 1 si es mujer, 0 si es hombre
	Edad del emprendedor	Corresponde a la edad del emprendedor
	Educación superior	Toma el valor de 1 si tiene educación superior y 0 si tiene educación básica
	Años experiencia en sector	Corresponde al número en años de la experiencia del emprendedor en el sector de su emprendimiento
	Experiencia en empresas grandes	Toma el valor de 1 si el emprendedor ha tenido experiencia en grandes firmas y 0 en otro caso
	Emprende por oportunidad	Toma el valor de 1 si ha emprendido porque identificó una oportunidad de negocio con posibilidad de generar ingresos constantes y 0 en otro caso
<i>CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA</i>	Años de operación	Corresponde al número en años desde que la empresa empezó a tener ventas
	Número de empleados	Toma el valor de 1 si tiene entre 0 y 9 empleados, 2 si tiene entre 10 y 30 empleados y 3 si tiene más de 30 empleados.
	Formal	Toma el valor de 1 si el negocio cuenta con los registros de RUT y Mercantil, 0 en otro caso
	Industria manufacturera	Toma el valor de 1 si la empresa pertenece al sector manufacturero, 0 en otro caso
	Comercio	Toma el valor de 1 si la empresa pertenece al sector comercial, 0 en otro caso
	Servicios	Toma el valor de 1 si la empresa pertenece al sector servicios, 0 en otro caso
	Segmento B2B	Toma el valor de 1 si el tipo de cliente en el que se enfoca el emprendimiento es otra empresa, y 0 en otro caso
	Componente innovador	Toma el valor de 1 si la empresa ofrece productos o servicios con algún componente de innovación (local, regional, nacional o internacional), 0 en otro caso
	Financiamiento	Toma el valor de 1 si la empresa ha tenido acceso a fuente de financiamiento, 0 en otro caso

	Variable	Descripción
<i>Prácticas gerenciales</i>	Toma de decisiones	Toma el valor de 1 si el líder toma las decisiones con su equipo emprendedor o con sus socios, y es 0 si las decisiones las toma solo o con su familia
	Registro de cuentas	Toma el valor de 1 si cuenta con mecanismos de registro formal, como contador independiente, software contable, etc., 0 en otro caso
	Tenencia de indicadores	Toma el valor de 1 si la empresa cuenta con indicadores, 0 en otro caso
	Planeación a más de 1 año	Toma el valor de 1 si el líder tiene metas de más de 1 año, es 0 en otro caso

Nota: Elaboración propia.

