

PROBLEMÁTICA DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO, EL ESPÍRITU EMPRENDEDOR EN NUEVOS NEGOCIOS Y RELACIÓN CON SUS VALORES Y CREENCIAS

WOMEN'S PROBLEMS IN THE LABOR MARKET, IN THE NEW BUSINESS VENTURE, ITS PERFORMANCE AS A BUSINESS OWNER AND ITS OWN VALUES

Iribarren Alcaíno, Luis (Universidad de Sevilla)*

RESUMEN

Este trabajo de investigación trata sobre la problemática de la mujer en el mercado de trabajo, en el emprendimiento de nuevos negocios, y en su desempeño como propietaria en esos negocios emprendedores. Considera los alcances relevantes del estado de la investigación existente sobre esos temas, las dificultades imperantes en su desarrollo y los principales desafíos que enfrentan en la actualidad. La contribución de esta investigación, pretende específicamente explorar los temas señalados resaltando los resultados a que ha llegado la investigación sobre la mujer, su discriminación en el área de la gestión¹ (*Management*), en el área del emprendimiento, así como aportar en un tema de escasa literatura, referido a los factores que miden el desempeño de mujeres propietarias en sus pequeños negocios.

El contexto que abarca esta investigación es: *económico, educativo, laboral, ético-religioso-cultural, psicológico y biológico*. La investigación se focaliza en tres problemas de interés: a) la mujer y mercado de trabajo; los elementos que frenan su desarrollo profesional, su perfilamiento, sus estilos de gestión y nivel de desempeño, a nivel comparativo con sus pares masculinos; b) la incorporación creciente de la mujer al emprendimiento y el desarrollo que ha experimentado esta área en su perspectiva de género; y c) su desempeño como propietaria de pequeños negocios, aplicando un modelo de desempeño a un país emergente como es el caso de Chile.

Palabras claves: mujeres, mercado de trabajo, emprendimiento, propietarias de negocios, desempeño. **JEL:** Y40, C52, J16, J44, J71.

ABSTRACT

This research paper goes through some of the issues women face in the labour market, as an entrepreneur in new business ventures, and as the owner of those businesses. It considers the relevant research literature on those topics, difficulties for further development and the main challenges women still face nowadays.

The expected deliverables comprise a thorough investigation of those topics, highlighting the latest findings on women's issues, workplace discrimination in areas such as management, and entrepreneurship, and also adding in research results on women's performance when they are at the forefront of their business ventures.

* Departamento de Administración de Empresas y Comercialización e Investigación de Mercados, Avda. Ramón y Cajal, 1, 41018, Sevilla .iribar2mail.com.

Recibido: Abril de 2013. Aceptado: Junio de 2013.

¹ El término *Management*, se ha traducido como gestión, dirección, administración, que son los términos que usualmente se emplean en los libros de negocios, o administración de empresas, o de planificación estratégica.

The areas covered in this research are: *economic*, since it refers to entrepreneurship equity; *educational*, since a global revolution is currently under way; *labour*, due to the existence of discrimination when compared to some of her peers; *ethical-religious-cultural*, due to its global impact; psychological, when referring to personal values such as self-esteem, failure, happiness, achievement, independence, self-trust, excellence, resilience, involvement, family responsibility, among others; and lastly *biological*, when it involves maternity, and family/child/elderly/handicapped care.

This research focuses on three issues of interest: a) women and the workplace (going out to work away from home; establishing; generating revenue; performing in a variety of work fields; quitting the paid worker post pursuing the entrepreneurship opportunity); b) elements impeding personal development, profiling, management style, and performance level, comparing to that of male peers, c) the growing of role of women into entrepreneurship, her performance as owner of small businesses, and her contribution to the development of emerging countries, as in the case of Chile.

Key words: women, workplace, labour market, entrepreneurship, business owners, performance. **JEL:** Y40, C52, J16, J44, J71.

1. INTRODUCCIÓN

La presente investigación trata sobre la problemática de la mujer en el mercado de trabajo, en el emprendimiento de nuevos negocios, y en su desempeño como propietaria en esos negocios emprendedores. Indaga por el estado de la investigación existente sobre esos temas, las dificultades imperantes en su desarrollo y los principales desafíos que enfrentan en la actualidad. La contribución de esta investigación, se orienta específicamente en explorar los temas señalados resaltando los resultados a que ha llegado la investigación sobre la mujer, su discriminación en el área de la gestión² (*Management*), en el área del emprendimiento, así como aportar con un modelo, de desempeño de mujeres propietarias en sus pequeños negocios, aplicado a Chile.

2. CONTEXTO Y REALIDAD DE LA MUJER EN LOS ÁMBITOS DEL MERCADO DE TRABAJO Y EL EMPRENDIMIENTO

Una realidad que se constata en el mundo actual es el fenómeno de la incorporación de la mujer en la fuerza de trabajo, el fenómeno del *glass ceiling*, y la cada más abundante cantidad de mujeres dueñas de nuevos negocios. En el caso de Chile, país donde se llevó a cabo esta investigación, las tasas de incorporación de esas mujeres han sido ascendentes, con 28,1 por 100, 35,7 por 100 y 47,8 por 100 para los años 1992, 2002, y 2011, respectivamente. El ingreso medio de la mujer representa el 62 por 100 del hombre (SERNAM-Chile, 2006; INE-Chile, 2006). Las mujeres dueñas de negocios representan más del 15 por 100 de las 1,5 millones de pequeñas empresas chilenas; y el 40 por 100 del empleo femenino se concentra en el sector servicios. Asimismo, se constata que tanto en lo privado y en lo público se han ocupado del tema, analizan y hacen propuestas sobre la relación trabajo-emprendimiento-familia como fenómeno global y de alto impacto en la sociedad (fomento, pobreza, desarrollo económico-social, regional). Se observa, asimismo, la carencia de trabajos de investigación sobre la mujer en éstos ámbitos, donde la primacía la tienen USA y Europa. Respecto a su

² El término *Management*, se ha traducido como gestión, dirección, administración, que son los términos que usualmente se emplean en los libros de negocios, o administración de empresas, o de planificación estratégica.

contribución a la economía nacional, ella se visualiza, vía la generación de ingreso, dar empleo, superar la pobreza y emprender por necesidad. Estudios sobre participación en la fuerza de trabajo (GEM³, SBA⁴ entre otros) destacan cifras relevantes.

Lo mismo respecto al incremento sostenido en el número de emprendedoras propietarias de pequeños negocios en el mundo (OECD, 1993,1998; BID, 2009), especialmente en España⁵, y lo relativo al fenómeno de la irrupción de la mujer en los puestos de trabajo que tradicionalmente fueron ocupados por hombres, en el campo político, en la administración pública, en la academia, en las fuerzas armadas, por mencionar algunos ejemplos.

De ahí la necesidad de profundizar en el análisis de las barreras que impiden a la mujer acceder y realizarse en el trabajo pagado; indagar en la existencia de determinadas características personales (incluidos valores y creencias), y del entorno que llevan a las mujeres a emprender nuevos negocios, a tener éxito en su desempeño como propietaria de negocios y contribuir de esa manera con el desarrollo de los países; así como la existencia o no de ventajas diferenciadoras, respecto a sus contrapartes hombres. Con los aportes de esta investigación se pretende perfilar a esta mujer emprendedora propietaria, sus habilidades, destrezas y competencias, que son las que se propagan muchas veces como estereotipos, de orden cultural, económico o educacional, dada la existencia del llamado *glass ceiling* o “techo de cristal”⁶ (Noguera y Urbano, 2009); su comportamiento como mujer trabajadora, en la estructura institucional vigente⁷ (en trabajos administrativos o directivos); o por el hecho de ser empresaria dueña de sus propios negocios, y asumiendo sus propios riesgos.

En la literatura existente las principales cuestiones tratadas se han focalizado en un primer ámbito sobre características de mujeres trabajadoras (Mavin, 2001; Alimo-Metcalf y West, 1993); roles como mujer profesional y directiva en negocios (Rigg y Sparrow,1994; Wiklund, Davidsson y Delmar, 2003), en el desarrollo de carrera (Shelton, 2006), en los problemas y estilos de administración (Powell, G. 2003; Alimo-Metcalf, 2001; Brush, 1992, 1997); en la adquisición de capital (Hisrich y Brush, 1986; Carter *et al.* 2001; Brush, Carter, Gatewood, Greene y Hart,2004); en el perfil emprendedor y comportamiento (Baum, Locke y Smith, 2001; Baum, 2004; Cornet y Constatinidis, 2004); en los factores que influyen las decisiones emprendedoras (Minniti *et al.* ,2005); en su comportamiento en redes de trabajo (Aldrich *et al.* 1989, 1997; Rosa y Hamilton, 1994); en las diferencias de desempeño en los negocios según género (Watson, 2002); en los aspectos de tipo cultural en el trabajo, la acción emprendedora y el desarrollo económico (Verheul, vanStel y Thurik, 2006; Delmar, 2003; Shane, 2003; Shane *et al.*, 1991; Reynolds *et al.*, 2002; Minniti *et al.*, 2005; GEM, 2001-2002;; Shane y Venkataraman, 2000); en el área del desempeño y administración estratégica con enfoque de género; en el emprendimiento y autoempleo (Delic, 2006; Rosa *et al.* 1996).

También merece destacarse, a manera de ejemplo, estudios realizados sobre la mujer en el trabajo, que son complejos y se vinculan a un sinnúmero de aspectos que han sido motivo de investigación y análisis, entre ellos: la participación de la mujer en el mercado del trabajo; los factores determinantes de dicha participación; la participación de la mujer en puestos

³ El *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) es un programa de investigación sobre la actividad del emprendimiento en el mundo, formado por la *London Business School* y el *Babson College*, y que en Chile se ha integrado a la Universidad del Desarrollo. Para mayor detalle visitar su página: <http://www.gemconsortium.org/>

⁴ Organismo norteamericano oficial que provee soporte a los pequeños negocios a nivel nacional. Su página web es : <http://www.sba.gov>

⁵ Ver Álvarez, Noguera y Urbano (2012).

⁶ “Techo de cristal”(glass ceiling), conjunto de normas no escritas que dificulta a las mujeres acceder a altos puestos de dirección.

⁷ En los textos en inglés se usa el término “trabajo en corporaciones”, para referir al trabajo fijo remunerado.

directivos; particularidades de las mujeres directivas; satisfacción laboral; el *glass ceiling*⁸, *glass walls* y *global walls* (barreras visibles e invisibles, personales, estructurales, culturales); su carrera profesional en la organización; el tema de la autoestima entre las mujeres directivas y los procesos psicológicos que ello conlleva; teorías que explican la baja representación en el nivel alto de la administración; estereotipos del *sex-role*, masculino y femenino; la igualdad de oportunidades en el empleo; la diversidad de los estilos de gestión y el lugar de trabajo; el rol de las minorías (raciales, religión, género); el *mentoring*; la relación entre estilos de dirección y estilos de liderazgo; el balance trabajo profesional-familia: responsabilidades por el cuidado de familiares dependientes económica y físicamente; el acoso sexual; la temática de los mercados con trabajo flexible y participación; y, por último, la carencia de indicadores sociales y económicos en la igualdad de género, entre otros aspectos importantes.

No fueron considerados en esta investigación estudios tales como comportamiento en el trabajo asalariado, estrés y lugares de trabajo, productividad basada en el género, menopausia y emprendimiento (*grey entrepreneurship*), entre otros.

En cuanto al tema del emprendimiento en la mujer, se puede mencionar lo que se está investigando: los rasgos y comportamientos distintivos entre emprendedores; las variables que determinan los grados de éxito en los nuevos negocios que se inician según género; la búsqueda de desarrollo y cumplimiento de un proyecto personal; tipos de actividad independiente y edad de inicio en el emprendimiento; la innovación y creatividad; tiempo de dedicación al proyecto emprendedor; inclinación por actividades de estilos dinámicos y trabajo en equipo; estilos de liderazgo basado en el género, búsqueda de consultoría y consenso entre sus colaboradores más cercanos para la toma de decisiones importantes; búsqueda de nuevas oportunidades; más apertura al uso de las nuevas tecnologías; futuro laboral más dependiente de su sólo actuar, más allá de cualquier circunstancia; el rol del dinero ya no como el único y principal impulsor del emprendimiento, sino que en la misma escala de preferencia; la búsqueda de independencia y realización personal; el fracaso considerado como una etapa más en el proceso de aprendizaje; la propensión al riesgo y personalidad de los emprendedores según el género; el fenómeno de más mujeres incorporándose al emprendimiento, superando así el *glass ceiling*, entre otros.

Como lo señalaba una publicación de la OIT (1999), no hay duda que se han logrado progresos significativos en la causa de la igualdad de género en el mercado del trabajo, en las recientes décadas. Las mujeres ocupan puestos de tipo profesional o de trabajos directivos, en trabajos como empleadas o como propietarias de negocios, todos ellos reservados antes sólo a los hombres.

Si bien hoy las mujeres participan en el empleo remunerado como nunca antes⁹, en los mercados de trabajo de todas las áreas geográficas existe la segregación basada en el sexo, y las mujeres «*se concentran en los empleos de menor calidad, irregulares e informales*» (Abramo, 2003; OIT, 2008; Xaba *et al.*, 2002).

Un informe reciente de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) citado por una publicación de la OIT, reveló que, en la mayor parte de los países miembros de la OCDE, las mujeres representaban menos de un tercio de los estudiantes avanzados de química, física o biología en las escuelas secundarias. En los Estados Unidos, las mujeres representan sólo el 15 por 100 de los estudiantes en cursos avanzados de ciencias

⁸ También se define este “techo de cristal” como “una barrera transparente que mantiene a las mujeres apartadas de crecer por encima de un cierto nivel en las organizaciones”. Se les denomina también *glass wall*, cuando las dificultades están referidas principalmente al ingreso a ciertos sectores de la economía.

⁹ Ver cifras más actuales en European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions (2008).

de la computación. En cambio, según el Instituto de Estadística de la UNESCO, en América Latina y el Caribe, el 43 por 100 de los investigadores en ciencia y tecnología son mujeres; esta cifra supera el promedio mundial del 28 por 100. En la mayoría de los países del Asia Central que han proporcionado información, la cifra correspondiente es de alrededor del 50 por 100; en la Comunidad de Estados Independientes, del 43 por 100, y en África, de alrededor del 31 por 100.

Su acceso a la educación y a la capacitación continua, las han capacitado con las cualificaciones requeridas para postular a trabajos en los niveles más altos de la administración en organizaciones públicas y privadas. Chile, hoy es otro ejemplo mundial, con la elección democrática de su primera mujer presidente en la historia del país, Michel Bachelet (2006-2010) y con un nivel de consenso de aprobación de la ciudadanía alcanzado, que superó los registros históricos, a meses de poner término a su mandato: 85 por 100¹⁰.

Existen obstáculos reales que permanecen y están a menudo arraigados en el modo como el trabajo se ejecuta o en los desafíos que enfrentan las mujeres que tratan de conciliar trabajo y compromiso familiar. Muchas mujeres aspiran a esa conciliación, lo cual plantea un problema de planificación y desarrollo de sus carreras profesionales, ya que el trabajo va de la mano de la vida hogareña y, desafortunadamente, los puestos de trabajo de mayor responsabilidad exigen largas jornadas laborales y no pocos sacrificios personales. A veces, por ejemplo, ante los obstáculos que las mujeres deben enfrentar para acceder a un puesto directivo o hacer carrera en la organización, puede significarles un esfuerzo tan grande que el abandono es la única salida (Langowitz y Minniti, 2007; Hart, 2004).

Las estadísticas mundiales reflejan el fuerte crecimiento que las mujeres están experimentando en su participación en los distintos mercados, tanto en el sector público, como en el sector privado y ONG, obteniendo resultados iguales o mejores que los hombres (OIT, 2007, 2008). Las Naciones Unidas plantean que si a las mujeres se les ofreciera el mismo apoyo que a los hombres, aumentarían, por ejemplo, el rendimiento de los cultivos en un 20 por 100. Además, advierte de que si en América del Sur se eliminasen las desigualdades de género en el mercado de trabajo, el producto nacional se incrementaría en más de un 5 por 100¹¹.

Se constatan las brechas existentes en el trabajo que realizan hombres y mujeres, principalmente las diferencias de sueldos y salarios en los distintos tipos de trabajo, sea en puestos operativos como directivos. Las explicaciones son muchas, pero la mayoría derivadas de las discriminaciones que el mercado impone a la mujer que trabaja y emprende. Hoy, la mayoría de los países, según lo señalan documentos de la OIT, BID, GEM, entre otros, reconoce la importancia de la igualdad de género para el crecimiento económico y el bienestar de la familia (Verheul, van Stel y Thurik, 2006).

El poder económico ganado por las mujeres está jugando un rol clave en la lucha por “barrer con las desigualdades de género”. (OIT, 2008; BID, 2009). Además, se constata que la necesidad de emprendimiento es mucho más grande en los países pobres que en los países que tienen las más altas tasas de crecimiento. (GEM 2003). En el Informe Ejecutivo GEM-2003, que comprendió 40 países, se les clasificó según el grado de emprendimiento, y Chile se ubicó entre los países más emprendedores. Ese informe señaló además, que un contexto positivo personal y cultural proclive al emprendimiento tiende a incrementar la participación

¹⁰ Según Marta Lagos, Directora de Latinobarómetro, publicación página web del 11-12-2009, Radio Bío-Bío.Chile

¹¹ Tomado de Muñoz (2006).

en las empresas nacientes. La atención en lo educacional y el ingreso familiar afecta también los motivos para emprender, los pobres y no educados son más proclives a responder a las necesidades de emprendimiento¹².

Según el *Center for Women's Business Research (Report, 2001)*, las mujeres propietarias de negocios, que comenzaron su negocio en la última década, lograron al menos resultados positivos anuales. El mismo informe señala que las mujeres propietarias de negocios establecidas hace una década han hecho contribuciones económicas significativas al mismo nivel que sus predecesores. Plantea que la nueva generación de mujeres emprendedoras parecen estar mejor equipadas que hace dos décadas; han adquirido una mayor y mejor educación; postulan a puestos más altos en la administración; implantan estilos de liderazgo más acordes con las nuevas realidades empresariales; en los negocios que inician, hay relación con su experiencia previa en su carrera ocupacional. Según la misma fuente, es importante tener en cuenta que resultados de investigaciones realizadas en esta última década manifiestan que la vocación emprendedora no siempre está relacionada con el género.

Las mujeres son mayoritariamente propietarias de negocios en un 30 por 100 (6.7 millones) de todas las empresas privadas de los Estados Unidos. Esas firmas en la actualidad alcanzan unos 2,5 trillones de dólares por concepto de ingresos por venta, y emplean 19,1 millones de trabajadores (CWBR¹³, 2005). Sin embargo, a pesar del gran número de mujeres propietarias de negocios, poco es lo que se conoce acerca de la motivación y procesos que siguen para iniciar sus propios negocios (Manolova, Brush y Edelman, 2008).

En cuanto a la tendencia entre mujeres a dejar las empresas en las que trabajan para fundar sus propios emprendimientos, investigaciones realizadas en ese mismo sentido señalan que un porcentaje importante de las nuevas empresas han sido fundadas por mujeres (Brush, Carter, Gatewood, Greene, Hart, Gatekeepers, 2004).

En el 2001, a nivel de propietarios de microempresas (hasta 9 trabajadores), el 21 por 100 eran mujeres (SERNAM-Chile, Cuenta Pública. 2003). Según el INE-Chile (2008), cerca de un 15 por 100 de las PYMES pertenecen a mujeres, las que, entre otras cosas, buscan esa anhelada autonomía horaria y libertad frente al trabajo.

Respecto a los desafíos, éstos afloran desde las más diversas aristas del género, comenzando por los estereotipos y la necesidad de llevar a cabo una profunda revisión de nuestra cultura organizacional; la desigualdad de la mujer en los ámbitos del hogar, la empresa, la economía, la educación y la cultura; el mismo emprendimiento, que está en un proceso de cambio en cuanto a sus preguntas, sus respuestas, su impacto en el nivel micro y macroeconómico, en los propios individuos, en las redes, en las tecnologías de la comunicación y de la información, el impacto de la generación, conservación y acrecentamiento del conocimiento acumulado; en fin, es un desafío para todos los que de una u otra manera se sienten inquietos y con ánimo de indagar y expandir los resultados para esta generación y las futuras. Tal como lo manifiesta Linda Wirth (O.I.T., febrero 2003), *“El impulso para modificar las actitudes y normas imperantes en las empresas tendrá que provenir de las mismas mujeres. Se verán obligadas a luchar para lograr un cambio, de modo que mucho depende de su motivación”*.

¹² Esto se refiere a casos expuestos por SEBRAE de Brasil, en el encuentro de países miembros participantes del proyecto BID-SEBRAE-SECOTEC-Ministerio de la Pequeña Empresa de Argentina, Chile, 2007, sobre manejo de bases de datos PYME y comunidades de aprendizaje.

¹³ *Center for Women's Business Research*. <http://www.cfwbr.org/topfacts>. Ver también Reaves (2008).

Lo que señala la literatura existente sobre la problemática de la mujer en el trabajo, su emprendimiento y desempeño en los negocios, tiene muchas aristas y es complejo de estudiar por ser un fenómeno multifacético, y sus aportes se reproducen a tasas crecientes en estas últimas décadas. El interés de los investigadores de centros públicos y privados es también creciente. En suma, es un fenómeno mundial y Chile no es una excepción. Hoy por hoy, se están destinando cuantiosos recursos para promover y canalizar el interés de la población por emprender en todo el orbe. Se visualiza que esta área de interés y el rol de la mujer al acceder al mundo del trabajo tendrá una enorme repercusión en el desarrollo de todas las economías, pobres y ricas, pequeñas y grandes, y de paso permitirá mejorar la empleabilidad y la calidad de vida (OIT, 2009; Banco Mundial, BID, 2009). Lo mismo puede señalarse respecto al rol de los pequeños negocios en las economías de post guerra en Norteamérica y Europa Occidental. Dicha literatura, según Audretsch y Thurik (2004), ha definido una serie de características, relativas a que: han sido menos eficientes que sus grandes contrapartes (Weiss, 1966, 1964 y Pratten, 1971); con bajos niveles de compensación en el empleo (Brown, Hamilton y Medoff, 1990); e involucrándose sólo marginalmente en actividades innovadoras. (Scherer, 1991; Acs y Audretsch, 1990). Aunque la importancia relativa de estos pequeños negocios fue declinando en Norteamérica y Europa (Scherer, 1991), luego la situación cambió desde 1970 en adelante (Acs y Audretsch, 1993; y Brock y Evans, 1989), dado el avance tecnológico, la globalización y la competencia, el cambio en la composición de la fuerza de trabajo (mayor participación de la mujer, los inmigrantes, los trabajadores jóvenes y viejos), debido a la flexibilidad del trabajo; la desregulación y privatización; la proliferación de consumidores; y la innovación, y de esa manera estimulando la actividad emprendedora.

Si las mujeres pobres ingresaran al mercado laboral, la incidencia de la pobreza se reduciría en ocho puntos porcentuales. Un 7,6 por 100 de las microempresas se ubican en el tramo de pobreza y la indigencia¹⁴. La incorporación de mujeres en los directorios de las empresas chilenas alcanza sólo al 2 por 100 y en las planas ejecutivas de las grandes compañías sube levemente al 5 por 100.

La creciente participación de las mujeres en el sector de la micro y pequeña empresa, está basado en tres tipos de motivaciones: una, relacionada con la necesidad económica de aportar ingresos a su grupo familiar; la otra, con la necesidad de autorrealización y, por último, por búsqueda de una autonomía financiera personal (OIT, 2006).

La brecha salarial se debería principalmente a que el mundo laboral femenino sigue ligado a rubros que son los peor pagados, como el comercio y los servicios, y al hecho que la preconcepción de que el rol económico de las mujeres en la familia es secundario o complementario. Chile es uno de los países con mayor disparidad entre hombres y mujeres en Latinoamérica (Puesto n° 64), según lo mostró el índice anual de Disparidad entre Géneros, publicado por el Foro Económico Mundial (FEM)¹⁵. Este Índice de Disparidad evalúa el buen uso y reparto de los recursos y oportunidades entre la población femenina y masculina de cada país, independientemente de los niveles generales de dichos recursos y oportunidades. “El avance de Chile fue impulsado por mejoras de la mujer en la fuerza laboral, los aumentos de los ingresos estimados de las mujeres y una mayor proporción de mujeres legisladores, altos funcionarios y ejecutivos”, según lo señala el informe aludido¹⁶.

¹⁴ *Opinión Pública*, n° 10, Agosto 2003. Fundación Chile 21. Datos de CEPAL citados.

¹⁵ *Diario Financiero*, Chile, 28 de octubre de 2009, p. 4.

¹⁶ España descendió del puesto 10 en el 2007 al 17 el año 2008. A juicio de la Fundación Mujeres, España se encuentra entre los 20 primeros puestos, muy por encima de algunos de los países representados en la reunión del G-20, como EEUU, situado en el puesto 27.

En resumen, se puede afirmar, por ámbito de trabajo contemplado en esta investigación:

a) Respecto al primer ámbito de trabajo “*Mujer y Trabajo*”:

Tanto el fenómeno de la incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo, que ha pasado a constituirse en casi la mitad de ella en magnitud; como su nivel de alto impacto en la cultura familiar tradicional (el sex-rol de la mujer al cuidado de los hijos y familiares dependientes físicamente v/s el cambio en las jefaturas de hogar que arrojan los censos poblacionales según Tironi y Larrañaga, 2003); y la mirada globalizada del enfoque de género en el trabajo remunerado fijo que entregan los organismos públicos y privados, sin dejar de lado el esfuerzo de las organizaciones internacionales (BID, Banco Mundial, OIT, Naciones Unidas-CEPAL, OCDE, entre otros), todo ello y más, está planteando desafíos enormes, que requieren el aporte de eruditos, investigadores, del aparato público del Estado y organizaciones que la propia ciudadanía se ha ido dando, para superar las dificultades que la mujer enfrenta a diario en éste ámbito.

Este trabajo quiere ser una contribución de primer peldaño, aportar al déficit de información existente, vinculada al tema en cuestión, recopilando aquella que sea de interés para seguir indagando en la relación de causalidad de este importante y complejo fenómeno y aportar a la construcción de modelos que arrojen luz en predecir sus consecuencias; por lo que uno de los destinatarios de este esfuerzo está en la política pública, principalmente en el área del fomento productivo con aplicación de enfoque de género; otro es el área académica-docente e investigación universitaria y a las múltiples organizaciones que las propias mujeres han creado.

b) Respecto al segundo y tercer ámbito de esta investigación “*Mujer y Emprendimiento*” y “*Desempeño de los Pequeños Negocios de Mujeres Propietarias*”:

En la mayoría de los foros económicos, políticos o sociales, los participantes piensan u opinan que el emprendimiento es una actividad importante para la competitividad y el crecimiento de los países y adicionalmente una gran fuente de movilidad social (Amorós y Echeopar, 2006). Por lo tanto, se puede mencionar que hay consenso en torno al emprendimiento y su capacidad generadora de bienestar. Sin embargo, aún se discute cuál o cuáles son los mejores mecanismos para apoyar el emprendimiento en los diferentes países y, por ende, apoyar a hombres y mujeres que desean o están en el emprendimiento de los pequeños negocios.

Un informe del *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM 2006) sostiene que los países de bajos ingresos tienen a una gran parte de su población emprendiendo como forma de auto sostenerse y, por lo tanto, la actividad emprendedora está basada en empresas muy pequeñas o el autoempleo. Señala que a medida que un país se desarrolla, las medianas y grandes empresas se van consolidando y van teniendo un rol más activo en la economía, por lo que generalmente logran generar empleos que atraen a emprendedores por necesidad y son más eficientes que las micros y pequeñas empresas. Agrega que algunos países o regiones al seguir desarrollándose, han sido capaces de generar una base de capital humano y gran cantidad de conocimientos que les permite entrar a sectores que requieren de productos y servicios más innovadores. Asimismo, señalan que las oportunidades de negocios comienzan a crecer y pueden convertirse en el motor del desarrollo del país a través de la creación de nuevas empresas que están insertas en sectores o industrias más intensivas en conocimiento. Por último, sostienen que los países con más bajos ingresos tienen mayores niveles de actividad emprendedora en etapas iniciales y que respecto a la asociación entre el emprendimiento y el nivel de desarrollo, medido a través del PIB per cápita, no presentaría claramente ninguna relación causal.

Si se analiza el contexto mundial, partiendo por EEUU, que lidera los estudios e investigaciones sobre el emprendimiento, y específicamente sobre emprendimiento de las mujeres, esta área del conocimiento ha estado cubriendo una buena parte de los centros de investigación y enseñanza, según se menciona en la revisión de la literatura realizada por este trabajo.

Específicamente, en lo que se refiere al fenómeno de la creación de empresas y su rol en el modelo económico de desarrollo regional, Barba y Martínez (2006) plantean que este objetivo resulta de gran interés si se considera que durante los últimos años, en el entorno de la Unión Europea (UE), se ha asistido a un proceso de cambio desde un modelo económico en el que predominaban los factores de capital y trabajo no cualificado como fuentes de ventajas competitivas, a otro en donde surgen nuevos recursos competitivos como el capital emprendedor. Derivado de lo anterior, la figura del emprendedor/a resulta clave para entender el éxito en este proceso de reestructuración, y potenciar la creación de empresas (Álvarez, Noguera y Urbano, 2012) como generadoras de riqueza y empleo.

3. OBJETIVOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

Se contemplan tres objetivos generales, según los ámbitos que abarca esta investigación: a) un primer objetivo de carácter exploratorio¹⁷, indaga respecto al estado de la cuestión y sus principales resultados y desafíos, en cuanto a la investigación llevada a cabo, a la fecha, en lo referente a la mujer, su incorporación al trabajo, factores de discriminación, carrera funcionaria, etc.; b) un segundo objetivo, también de carácter exploratorio, que indaga el estado de la cuestión de la investigación llevada a cabo, a la fecha, referido al emprendimiento de las mujeres, sus principales resultados y desafíos; y c) se presenta una aproximación teórico-práctica de un modelo que replique su aplicación en un país pequeño, en vías de desarrollo, como es Chile, presentando sus resultados, limitaciones e implicaciones para futuras investigaciones.

4. CONCLUSIONES POR ÁMBITOS DE TRABAJO

El primer ámbito “Mujer y Trabajo”, arroja las siguientes conclusiones principales, derivadas del aporte al marco teórico conceptual, el que estuvo basado en los de 57 documentos que lo conformaron:

- a. No es concluyente en los estilos de liderazgos y perfil en la gestión de empresas por diferencias en el género.
- b. Se evidencia el impacto del fenómeno del *glass ceiling*, en el rol de la mujer en el trabajo remunerado.
- c. Los factores de discriminación por género de Henning y Jardim (1778) -decisión tardía, sentido de pasividad, énfasis en el auto mejoramiento individual -se reafirman a nivel del rol directivo actual.
- d. Se evidencia la exclusión en las redes de trabajo.
- e. Existe tensión al equilibrar familia-trabajo.

¹⁷ No se trata de un meta-análisis, aunque la investigación sí contiene varias de las etapas que dicha metodología implica (la formulación del problema, la búsqueda de la literatura pertinente que trata sobre estudios empíricos del tema), pero no es sistemática, no se acota a un período temporal, y lo más importante, no todos los trabajos empíricos que se han seleccionado para esta investigación cumplen con cierta rigurosidad científica que permita evaluar la magnitud de los efectos que dicen los trabajos empíricos que se logró.

f. El éxito o fracaso se mide según los modelos masculinos imperantes.

El segundo ámbito, desagregado en tres partes: a) la que resume los periodos de revisión desde 1971 al 2008, con diez y siete trabajos analizados; b) una más acotada al emprendimiento, enfocado al género y el marco teórico conceptual, contiene ocho acápite sobre modelos y constructos, orientados a mujeres emprendedoras, así como su grado de aplicación; y c) la que comprende cuarenta trabajos (modelos) enfocados específicamente al desempeño de los pequeños negocios de propiedad de hombres y mujeres emprendedores.

Entre sus conclusiones principales, como aportes a la definición del marco teórico conceptual, y que luego se replican en el tercer ámbito de trabajos, pueden señalarse las siguientes: se observa la inexistencia de consenso entre los eruditos sobre emprendimiento, aunque hay un afán marcado de búsqueda y esfuerzo; la existencia de bases de datos no comparables, o no existentes; el emprendimiento irrumpe a nivel global, y las mujeres han hecho contribuciones relevantes al desarrollo económico; se evidencia discriminación en el acceso al crédito a mujeres; se priorizan las variables financieros-cuantitativas al medir el desempeño de estos negocios sobre otras variables cualitativas. Las mujeres aparecen con un relativo menor éxito en dichos negocios; no hay consenso a nivel de eruditos sobre la unidad de análisis a emplear en las investigaciones (el emprendedor/a; el negocio; el proyecto; la organización); predomina el análisis de modelos masculinos; la base del desarrollo teórico actual sigue siendo el pensamiento de Schumpeter y Kirzner; los aportes más relevantes al emprendimiento, provienen de distintas disciplinas, lo que lo hace más complejo como fenómeno; el enfoque de género es escaso en las investigaciones; y el que se evidencia un gran número de organismos enfocados al fenómeno, por su impacto en lo económico-social y cultural.

El tercer ámbito de esta investigación plantea una aproximación teórica-práctica de un modelo de desempeño de los pequeños nuevos negocios de propiedad de mujeres, aplicado a la realidad chilena, basado en el modelo de Lerner, Brush y Hisrich (1997), el que fuera aplicado por primera vez en Israel, país que no pertenece a la OCDE, pequeño y en vías de desarrollo. Este modelo a su vez se basó en el modelo de Hisrich y Brush (1982, 1985), aplicado en EE.UU y países de la OCDE, traducido al hebreo y adaptado a la población israelí. A su vez, se incluyeron las contribuciones de los otros modelos de desempeño que conformaron el marco conceptual de esta investigación.

El trabajo a realizar en esta aproximación implica un tipo de investigación exploratorio y también explicativa, aunque igual se completa el ciclo: inductivo-hipotético-deductivo.

El modelo a replicar en Chile, conlleva en su aplicación, variables que provienen del análisis de los trabajos analizados en los dos ámbitos anteriores tales como: antecedentes del negocio, motivación y metas, expectativas de crecimiento del negocio, nuevos constructos sobre compromisos con el nuevo negocio y satisfacción con él; además de incorporar factores de entorno, apoyo de la familia al financiamiento, apoyo de la educación recibida en la iniciación del negocio, todo ello con el objeto de mejorar la capacidad de predicción de este modelo. En otras palabras, se le incorporan variables cualitativas relativas a valores y creencias. Para la elaboración de los constructos e hipótesis de trabajo, destacan de entre cuarenta contribuciones de trabajos de investigación analizadas, los modelos marco que hicieron posible la aplicación teórica-práctica: el de Sharon Bender y su modelo universal de perfilamiento; el de Lerner, Brush y Hisrich y su aplicación a Israel; el de Watson y Westhead, y sus modelos de medición del desempeño; el de Baum, Locke y Smith, sus modelos multivariantes; y el de Verheul y Thurik, y su modelo de economía emprendedora.

El modelo aplicado posee 10 constructos, 5 variables independientes y 40 variables (categorías) independientes. Contiene 23 hipótesis de trabajo, respecto a cada uno de los constructos señalados previamente. Ver en anexo las Figuras N° 1: Constructos y variables, y las Figura N° 2 y 3: Hipótesis según constructo. La población objeto del estudio fueron los ganadores nacionales, mujeres y hombres, que postularon al subsidio estatal “Capital Semilla Empresa” Junio 2008, con nuevos negocios con sustentabilidad mayor a 2 años.

Se tomaron dos muestras de la población, una de 165 mujeres, y 132 hombres con emprendimientos sustentables. Hubo una tasa de respuesta del 35,7 por 100. El instrumento para recopilar los datos fue una encuesta¹⁸. Se validó el instrumento en una municipalidad, y luego se remitió a un grupo experto. Para el tratamiento de los datos se utilizó SPSS v18. Para la fiabilidad que mide consistencia, exactitud y capacidad de predicción, se calcularon las varianzas y para la consistencia interna se usó el ρ de Spearman; y en relación a la validez, se usó la matriz de distancias entre variables (similaridades y disimilaridades). Dada la naturaleza de las preguntas y datos a recopilar, se eligió como herramienta no paramétrica un caso particular de *Kruskal-Wallis*, la *Mann-Whitney*; y se ajustó un modelo de probabilidad no lineal, tipo *probit*, con *pseudo R²* y *test omnibus*¹⁹.

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN VINCULADOS ESPECÍFICAMENTE CON LOS TEMAS DE VALORES Y CREENCIAS

En el ámbito de la *Mujer y Trabajo*:

- 1) El mismo concepto de género involucra aspectos de tipo cultural y relativo a valores (Henning y Jardim, 1976).
- 2) Los aspectos de diferencias en los liderazgos que ejercen hombres y mujeres, especialmente el estilo transformacional (habilidades soft) asociado a las mujeres, y el transaccional (habilidades hard) asociado a hombres (Hall-Taylor, 1997), y los aspectos cualitativos del liderazgo con sus constructos respectivos (Loden, 1985; 1987; Rosener, 1990; Powell, 1990,1993; Alimo-Metcalfe, 1995, entre otros).
- 3) Una mirada más cercana a los valores femeninos frente a los masculinos, la proporciona Hofstede (1980,1991), revelando comportamientos estereotipados.
- 4) Los aspectos de percepción de mujeres ejecutivas, expresión de sentimientos, predominio de las solteras o divorciadas en investigaciones grupales; alto grado de significación a plantearse retos, búsqueda de oportunidades, cordialidad en el trabajo, hacer aportes a la sociedad, acomodar familia-negocio, etc. (Alban-Metcalfe, Beverly y West, 1993).
- 5) La creencia que directivos femeninos son fuertes constructores de equipos y desarrolladores de staff (Alimo-Metcalfe, 1998; Bass *et al.*, 1996, y Rosener, 1990, 1996).
- 6) La femineidad y masculinidad en los estilos de trabajo (Rigg y Sparrow, 1994), para lo cual se puede señalar como ilustrativo los estereotipos del cuadro de rasgos de icholson (1987).

¹⁸ Se usó la definición de encuesta, según el código internacional de ESOMAR, citado por Sarabia (1999), p. 273.

¹⁹ Ver en anexo figuras n° 5.1 a 5.3 que señalan los resultados globales por constructo e hipótesis.

- 7) Los factores situacionales que afectan el estilo y valores directivos de las mujeres, muy similares a sus pares masculinos Kanter (1977).
- 8) La focalización en los temas de autoconfianza entre mujeres directivas y los procesos psicológicos que las restringen (Rosenthal, 1995).
- 9) Las ganancias que ha logrado la mujer en el trabajo. Sin embargo, predominan las actitudes negativas y los estereotipos de mujeres consideradas líderes, por la cultura masculina vigente en la sociedad, lo que inhibe su potencial de auto percepción y evaluación (Klenke, 1996; Davidsson y Cooper, 1992); los beneficios que les proporcionan las redes informales, al ser excluidas de las redes de los “Old Boy”; el etiquetamiento negativo a que se ven sometidas por un estilo u otro adoptado en sus cargos directivos (Klenke, 1996).
- 10) El que sean poco asertivas, carezcan de autoconfianza, sean renuentes a competir, poseer bajas aspiraciones y expectativas inapropiadas, que fallan en mantener mentores, falta de sociabilización con sus subordinados, que estén más a favor de la familia que del trabajo, etc. (Hall-Taylor, 1997).
- 11) El énfasis en el paradigma masculino dominante en la cultura actual (generadora de estereotipos), lejos del que podría ser un paradigma femenino en el trabajo (Mavin, 2001); la carencia de género en la disciplina de la Teoría de la Administración (Management) y la necesidad de comprender y desarrollar la carrera psicológica de la mujer (White, 1995); el manejo del concepto y medición de “éxito” considerando variables objetivas tales como: salario, rango o promoción. Sin embargo, en las mujeres se mediría en términos más subjetivos, como: satisfacción personal o profesional, calidad percibida o sentido de crecimiento y desarrollo; la exigencia de mayor flexibilidad para medir la carrera profesional por su compromiso con la crianza o cuidado de sus padres.
- 12) La responsabilidad del trabajo y la intención de buscar trabajo estaría asociado al género del directivo/a, según lo plantean las autoras Valentine, Godkin y Turner (2002).

En el ámbito de la **Mujer y Emprendimiento**:

- 1) El concepto de emprendedor se utiliza, en la literatura revisada como un elemento neutro respecto al género. Sin embargo, hay aspectos relativos a valores culturales por género, cuando se intenta perfilar al “emprendedor” en su heterogeneidad y en el proceso de toma de decisiones. Esto se hace evidente en las escuelas de pensamiento actuales sobre el emprendimiento. La percepción de oportunidad y la decisión o voluntad de alcanzarlas son condición necesaria y suficiente para que la actividad emprendedora tome su lugar. Inciden en ello habilidades y destrezas cognitivas, diferencias psicológicas, acceso a redes, nivel educacional, entrenamiento, influencia de la familia, etc. (Audretsch y Keilbach (2004).
- 2) Los negocios propios son más bien percibidos como compatibles con el rol de la mujer en la crianza de los hijos, por su gran flexibilidad; la existencia de padres emprendedores que son modelos de rol a imitar (independencia y locus de control interno); y la frustración, aislamiento y soledad, ante exigencias del entorno, son una fuente del autoempleo.
- 3) La notable contribución de mujeres que emprenden nuevos negocios en la creación de empleo nacional y crecimiento económico. Se evidencia la diferencia de perfiles personales y de negocios. Esta diversidad se da en términos sectoriales, de productos, formas de organización y pronósticos de mercado y porque persiguen

- diferentes metas. Aunque su número esté muy por debajo del de los hombres emprendedores, crecen a tasas crecientes superiores a la de los hombres y están estrechamente relacionadas al marco general de condiciones para el emprendimiento en economías específicas (Verheul, van Stel y Thurik (2006), Shane *et al.*, 1991; Delmar y Davidsson, 2000; Delmar, 2003; de Kovalainen *et al.*, 2002; Reynolds *et al.*, 2002).
- 4) La literatura actual sobre emprendimiento femenino ha estado focalizada en estudios al nivel micro, sobre las características distintivas de hombres y mujeres emprendedores: motivaciones, valores, rasgos personales, experiencia, el rasgo de sus empresas (tamaño, metas, estrategias, gestión y desempeño) e influencia del entorno macro (financiero, regulaciones, fomento productivo, etc.) (Minniti, 2005).
 - 5) La actividad informal emprendedora, que es un modo alternativo para las mujeres de lograr mayor flexibilidad en combinar trabajo y tareas del hogar (World Bank, 2005).
 - 6) Los factores culturales, los valores y creencias, también influyen en la decisión de llegar a ser auto empleado. La cultura emprendedora es un concepto complejo, que involucra muchos aspectos, incluyendo el reconocimiento que se dé a los emprendedores, la actitud hacia el éxito y el fracaso, y el grado por el cual la gente considere el perseguir oportunidades como algo socialmente legítimo. Muchos de los valores culturales pueden estar más profundamente enraizados al emprendimiento. La relación entre factores culturales y emprendimiento es dependiente de si esta relación es mirada como agregado de los rasgos psicológicos del emprendimiento o de la perspectiva de la legitimización social (insatisfacción). (Reynolds *et al.*, 1999; Hofstede, 1980, 2001; Davidsson, 1995; Wennekers *et al.*, 2002; Hofstede *et al.*, 2004; Baum *et al.*, 1993).

En el ámbito de ***Aproximación Teórica-Práctica de un Modelo de Desempeño de los Pequeños Negocios de Mujeres Propietarias***, aplicado en Chile, los resultados principales son los siguientes, focalizados en los valores y creencias:

- 1) Ordenando las variables según la correlación mayor entre ellas (Ver Figura N°4: ranking de correlación), se observa que ella es significativa, entre “*Sobrevivir con el negocio*” (variable de sustentabilidad del negocio estudiada en modelos de crecimiento de los pequeños negocios, según Baum *et al.* (2001) y las expectativas de “*Mejorar el nivel de ingreso*” y el “*Mejorar la relación familiar*”. También el motivo “*Aprovechar la oportunidad de emprender nuevos negocios*”, con “*Mejorar calidad de vida*” y “*Buscar satisfacción de vida*”. Esta situación se ha analizado en Chile a nivel de la microempresa y de empleo, y su relación con la propuesta de trabajo decente (en sus tres dimensiones: tiempo, espacio y patrimonio) (Infante y Sunkel, 2004). Asimismo, ha sido un tema de análisis en la Universidad de Harvard (Ibarra, 2002). Se evidencia correlación entre “*Mejorar calidad de vida*” con “*Mejorar mi dignidad como persona*”. En relación a un factor de la motivación, específicamente “*Ser independiente*”, resaltada fuertemente en las investigaciones analizadas, aparece con sólo una leve significancia respecto a la meta “*Sobrevivencia del negocio*” y “*Mejoramiento del nivel de ingreso*”.
- 2) A continuación se muestran los resultados por Hipótesis y Constructos (ver en anexo las figuras. n° 5.1, 5.2 y 5.3), con sus correspondientes relaciones respecto de las variables de desempeño impactadas (expectativas de: venta, tramo de venta, empleo, utilidad, y crecimiento). Con signo (+) las que afectan positivamente y lo

contrario con (-). Aquellas variables que no registraron evidencia de relación con las variables de desempeño establecidas en el modelo aparecen sin signo.

- a. No se descarta la influencia del Género en las variables que se han utilizado en este estudio, en un mejor desempeño del negocio de hombres y mujeres dueños de nuevos negocios, aunque ella sea leve.
- b. Hubo evidencia estadística para sostener que el “*Tener hijos menores de 18 años*”, sólo por mujeres emprendedoras, ello afectaría negativamente el desempeño de sus negocios, medido por las variables utilizadas en este estudio.
- c. Hubo evidencia estadística para probar que el “*Estado Civil*” sí tiene influencia positiva en el mejor desempeño de los negocios de hombres o mujeres emprendedores propietarios de negocios.
- d. No hubo evidencia estadística para sostener que el “*Haber tenido una situación económica estrecha en la infancia*”, influiría negativamente en el desempeño de los negocios de las mujeres emprendedoras.
- e. Hubo leve evidencia estadística para sostener que la “*Existencia de emprendedores en la familia directa*” (relativa a la teoría del aprendizaje social), afectaría un mejor desempeño de los negocios, medido por las variables propuestas.
- f. Respecto al nivel educacional logrado por hombres o mujeres dueños de pequeños negocios, no hubo evidencia estadística que permitiera probar que esta variable influyera en un mejor desempeño de sus negocios.
- g. Tampoco hubo evidencia estadística para quienes tenían “*Experiencia previa en el rubro*”, el “*Haber tenido puestos de jefatura anterior*”, “*Haber sido su propio empleador*”, o “*Hayan tenido la categoría de empleado*”, en ocupaciones previas a la de ser emprendedor(a); o “*Haber contado con los conocimientos y experiencia en iniciar nuevos negocios*”, todos factores considerados en el ámbito del capital humano.
- h. En cambio, si hay leve evidencia estadística, dentro del mismo ámbito del capital humano para no rechazar la hipótesis de que la variable “*Haber esto involucrado directamente en crear nuevos negocios*”, afecta positivamente el desempeño de sus negocios. Y respecto a la variable “*Haber estado cesante*”, como resultado de una ocupación anterior al emprender, también hay evidencia estadística suficiente para probar que sí afectan negativamente un mejor desempeño de los negocios de hombres y mujeres emprendedores.
- i. La relación de contar con “*Habilidades en los negocios*”, de hombres y mujeres propietarios de pequeños negocios, medida por la “*Existencia de un plan escrito de negocio*” y su influencia positiva en el desempeño de sus negocios no encontró evidencia estadística que permitiera refrendarla.
- j. El “*Pertenecer a redes de trabajo*” y su influencia en un mejor desempeño de los negocios que posean hombres y mujeres propietarios de pequeños negocios, encontró leve sustento.
- k. En cuanto a las variables de entorno, sólo la antigüedad del negocio no encontró sustento estadístico respecto a que influyera en el mejor desempeño de los negocios de hombres y mujeres, propietarios de pequeños negocios.
- l. En cambio para las variables “*Cantidad de horas dedicadas al negocio*”, la “*Pertenencia a un sector*” y la “*Participación de la familia directa en el*

financiamiento del negocio”, si se encontró evidencia estadística para sostener que esas variables influyen positivamente en el mejor desempeño de sus negocios, medido por las variables “*Tramo de ventas y Utilidad*”.

- m. Para la variable “*Apoyo del sistema educacional para iniciar un negocio*”, no encontró sustento estadístico para probar su relación con un mejor desempeño de los negocios de hombres y mujeres propietarios de pequeños negocios.
- n. Al considerar la variable “*Expectativa de crecimiento del negocio*”, como variable independiente, no se encontró evidencia estadística para probar su influencia en un mejor desempeño del negocio, medido por las cuatro variables propuestas: ventas, utilidad, número de empleados y tramo de ventas.

Un resumen de los resultados específicos sobre los constructos “*Motivación y metas*”, “*Satisfacción con el negocio*”, “*Compromisos con el negocio*” y su influencia en el desempeño de los negocios, de hombres y mujeres propietarios de negocio, medidos por las variables “*expectativas de: ventas, tramo de ventas, n° de empleados, utilidad, y crecimiento*”, se muestran a continuación: (ver en anexo las Figs. N° 5.1; 5.2; y 5.3 con sus correspondientes relaciones respecto de las variables de desempeño impactadas (expectativas de: *venta, tramo de venta, empleo, utilidad, y crecimiento*). Con signo (+) las que se afectan positivamente; y lo contrario con (-), y sin signo, aquellas variables que no registraron evidencia de relación. Con letra “D”, aquellos ítems (categorías) que afectan directamente a la variable de desempeño, y con letra (I), aquellos ítems (categorías) que afectan inversamente a la variable de desempeño.

Constructo “Motivación y Metas”

Las variables “*Dar Empleo*”, “*Obtener ganancia*”, “*Mejorar nivel de ingreso*”, y “*Ser Independiente*”, son variables que si pueden explicar la variabilidad del desempeño de un negocio. La primera explica la variabilidad del desempeño del negocio medido por “*N° de empleados*” y “*Utilidad*”; la segunda explica la variabilidad del desempeño del negocio medido sólo por “*N° de empleados*”, la tercera y cuarta variable de **Motivación y Metas** explican dicha variabilidad para con el desempeño del negocio medido por la “*Utilidad*” y las “*Ventas*”.

Constructo “Satisfacción con el negocio”

Las variables “*Mejorar relación de pareja*”, “*Mejorar mi dignidad como persona*” y “*Mejorar calidad de vida*” son variables que si pueden explicar la variabilidad del desempeño de un negocio. La primera explica la variabilidad del desempeño del negocio medido sólo por “*N° de empleados*”; la segunda y tercera variable explican dicha variabilidad para con el desempeño del negocio medido sólo por la “*Utilidad*”.

Constructo “Compromisos con el negocio”

Las variables “*Compromiso en horas de dedicación al negocio*”, “*Importancia del negocio en la ocurrencia diaria*”, y “*Costo de dejar el negocio*”, son variables que si pueden explicar la variabilidad del desempeño de un negocio. La primera explica la variabilidad del desempeño del negocio medido por “*N° de empleados*” y “*Tramo de ventas*”; la segunda variable explica dicha variabilidad para con el desempeño del negocio medido por el “*Número de empleados*” y “*Utilidad*”, y la tercera variable explica la variabilidad del desempeño del negocio medido por la “*expectativa de crecimiento*”.

6. COMENTARIOS FINALES

1) En relación al perfilamiento de la mujer emprendedora, se pueden destacar: su nivel educacional ha aumentado considerablemente; cuentan con bajo capital para iniciar sus negocios; poseen carencias de conocimientos y capacitación en habilidades de negocios y finanzas, principalmente; los factores de personalidad que destacan son: aversión al riesgo, necesidad de logro, deseos de independencia, ser flexible.

2) En relación al desempeño de mujeres emprendedoras en sus nuevos negocios, se puede concluir que: muestran menor desempeño en sus negocios que sus pares masculinos; menor crecimiento en sus negocios, los mercados son locales y de tamaño pequeño; existen muchos aspectos de sus negocios en que no hay diferencias relevantes según el género; el apoyo familiar en el financiamiento de sus negocios es clave del éxito; hay leves diferencias en el manejo del recurso humano, las comunicaciones y los compromisos con el negocio; trabajan menos horas a la semana en sus negocios; y la edad v/s el éxito están en una relación inversa.

3) En cuanto al entorno de sus negocios, se concluye en que: hay relación del emprender femenino con la pobreza y la indigencia, así como en emprender y trabajar por necesidad; hay evidencia de discriminación: la existencia de brecha salarial y otras respecto a sus pares masculinos; la legislación laboral y el fomento se están enfocando a considerar el género como norma; hay un fuerte crecimiento del sector servicios, lo que explica la presencia de mujeres en dicho sector; la existencia de redes es un factor clave de la sobrevivencia en los negocios; el estado actual de la investigación sobre mujeres emprendedoras se ha diversificado y ampliado en las diferentes disciplinas; los enfoques eclécticos, multivariantes o multidimensionales están exigiendo el uso sofisticado de matemáticas y estadísticas; se observa una reorientación del trabajo de análisis y de investigación empírica hacia los países pequeños y pobres, en materia de emprendimiento; el fenómeno de la globalización y la cultura influyen fuertemente en el trabajo y el emprender de la mujer; continua la evidencia de la existencia del fenómeno “techo y murallas de cristal”; y fuerte crecimiento de las redes de trabajo femeninas; la motivación de iniciar negocios son muy similares a sus pares masculinos: satisfacción de vida, independencia, y deseos de logro.

4) Las principales limitaciones importantes de la investigación fueron la carencia de información disponible y de recursos y la inexistencia de bases de datos, datos incompletos o de mala calidad, no desagregados por género, o imposibilidad de acceso a datos duros de este sector.

5) En materia de recomendaciones en materias asociadas a la investigación, se pueden señalar: el orientar las investigaciones sobre las diferencias de perfil y comportamiento de hombres y mujeres, y del financiamiento, respecto a pequeñas empresas, de países emergentes y pequeños (caso Chile); el profundizar sobre los tipos de medición del desempeño de pequeños negocios, con enfoque de género; el establecer criterios de evaluación de programas sobre políticas y programas públicos que fomentan el emprendimiento, que incluyan el enfoque de género.

6) En recomendaciones en materias de política pública, se sugiere elaborar programas basados en las diferencias hombre-mujer a fin de apoyar a las mujeres propietarias de empresas; el establecer políticas familiares más favorables y de prestaciones para las mujeres auto-empleadas; elaborar programas de compras públicas para mujeres propietarias de negocios con cuotas; el difundir la investigación sobre el emprendimiento femenino, así como la gestión de modelos femeninos exitosos; y el tener en cuenta un marco de análisis para el fomento de las políticas de desarrollo productivo con enfoque de género.

7) Respecto a líneas futuras de investigación, se pueden mencionar las siguientes: ahondar el proceso de detección de oportunidades de nuevos negocios; profundizar en los estilos de gestión de mujeres propietarias de negocios en las empresas, incorporando el ámbito de la cultura, la salud y sus valores personales; integrar el tema de la enseñanza del emprendimiento con enfoque de género, en los programas curriculares del sistema educacional; ahondar en el rol de las mujeres en el emprendimiento global; y orientar la Investigación al paradigma cualitativa en los modelos de evaluación del desempeño de negocios de mujeres propietarias.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Abramo, L. (2003): *Incorporación de la dimensión de género en las políticas de empleo: experiencias y desafíos*, OIT- Oficina Regional.
- Acs, Z. y Audretsch, D. (1993): "Innovation and Firm Size: The New Learning", *The International Journal of Technology Management*, 8, pp. 23-35.
- Ahl, H. (2006): "Why research on women entrepreneurs needs new directions", *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30, n° 5, pp. 595-621.
- Alban-Metcalfe, B. y West, M. (1993): "Perspectivas psicológicas y organizativas", en "Mujeres Ejecutivas", contenido en el Cap.XII de *La mujer en el mundo del trabajo. Perspectivas psicológicas y organizativas*, Ed. Morata, S.L. Madrid.
- Aldrich, H., Reese, P. R. y Dubini, P. (1989): "Women on the verge of a break-through: networking among entrepreneurs in the United States and Italy", *Entrepreneurship and Regional Development*, 1, 339-356.
- Aldrich, H. (1999): *Organizations Evolving*, Sage, London.
- Alimo-Metcalfe, B. (1995): "Investigation of female and male constructs of leadership and empowerment", *Women in Management Review*, vol. 10, n° 2, pp. 3-8.
- Alimo-Metcalfe, B. y Alban-Metcalfe, R.J. (2001): "The development of a new transformational leadership questionnaire", *The Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 74, 1-27.
- Álvarez, C., Noguera, M. y Urbano, D. (2012): "Condicionantes del entorno y emprendimiento femenino. Un estudio cuantitativo en España", *Economía Industrial*, n° 383, pp. 43-52.
- Amorós, J. E. y Echeopar, G. (2007): *Global Emprendimiento Monitor, Informe Nacional de Chile*, abril, Ediciones Universidad del Desarrollo: www.udd.cl
- Audretsch, D. y Thurik, R. (2004): A Model of the Entrepreneurial Economy, *Discussion Papers on Entrepreneurship, Growth and Public Policy*, Group Entrepreneurship, Growth and Public Policy. MPI Jena, n° 1024, mayo.
- Audretsch, D. y Keilbach, M. (2004): *Entrepreneurship, Growth and Restructuring* Max Planck Institute of Economics, Group Entrepreneurship, Growth and Public Policy, MPI Jena, Germany.
- Banco Mundial (1990): *World Development Report* (World Development Indicators, WDI, is the World Bank's premier annual compilation of data about development Improving Women's Lives, disponible en: www.worldbank.org/gender.
- Banco Mundial (2001): *Engendering Development Through Gender Equality in Rights, Resources, and Voice*, World Bank Policy Research Report, Washington, D.C.

- Banco Mundial (2005): World Bank's annual World Development Report for 2005.
- Barba, V. y Martínez M.P. (2006): "Cambios en el modelo de desarrollo económico y creación de empresas. El emprendedor como factor clave del proceso de cambio", *Boletín Económico de ICE*, n° 2882 del 26 de junio al 2 de julio de 2006.
- Baum, J. R., Locke, E. y Smith, K.G. (2001): "A multidimensional model of venture growth", *Academy of Management Journal*, vol. 44, n° 2, 292-303.
- Baum, R y Locke, E. (2004): "The Relationship of Entrepreneurial Traits, Skill and Motivation to Subsequent Venture Growth". *Journal of Applied Psychology*, vol 89, n° 4.
- Benavente, J.M. (2003): *El proceso emprendedor en Chile, Informe final*, BID/FUNDES.
- BID (2009): *New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America*, IDB Working Paper Series, n° 109.
- Brock, W.A. y Evans, D.S. (1989): "Small business economics", *Small Business Economics*, 7-20.
- Brown, Ch., Hamilton, J. y Medoff, J. (1990): *Employers Large and Small* Cambridge: Harvard University Press.
- Brush, C., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P. y Hart, M. (2006): *Growth-Oriented Women Entrepreneurs and Their Businesses. A Global Research Perspective New Horizons in Entrepreneurship*, MPG Books Ltd. Bodmin, Cornwall, UK.
- Brush, C. G. y Hisrich, R. D. (1985): "Women and Minority Entrepreneurs: A Comparative Analysis", *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Babson College.
- Brush, C.G., Manolova, T.S. y Edelman, L. (2008): "Separated by a Common Language? Entrepreneurship Research Across the Atlantic", *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 32, issue 2, pp. 249-266.
- Brush, C.G., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P. y Hart, M.A. (2004): "Women Entrepreneurs, Growth, and Implications for the Classroom", *Coleman Foundation White Paper Serie*, United States Association for Small Business and Entrepreneurship.
- Carter, S., Anderson, S., y Shaw, E. (2001): "Women's business ownership: A review of the academic, popular and internet literature", *DTI Small Business Service, Report to the Small Business Service*, Department of Marketing, University of Strathclyde, Glasgow, disponible: <http://www.sbs.gov.uk/content/research/Carter-Report.pdf>
- Cornet, A. y Constatinidis, C. (2004): "Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attentes différenciées", *Revue Francaise de Gestion*, tomo 30, n° 151, 191-205.
- Delic, S. (2006): *Income determinants and factors affecting the choice of self-employed Canadians to invest in RRSPS and health-related benefits: an empirical analysis and policy reflection*, Tesis para el Master of Public Policy. Publicado: *The Faculty of Arts and Social Sciences Simon Fraser University*, Burnaby, BC, Canada.
- Delmar, F. y Shane, S. (2003): "Does planning facilitate product development in new ventures?", *Strategic Management Journal*, 24 (12), pp. 1165-1185.
- European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions (2008): *Report from the Commission to the Council, the European Parliament. Equality between women and men*, CEC, Bruselas
- GEM (varios años): *Reportes Nacionales GEM Chile (2002 al 2010); y Reportes Mujeres y Actividad Emprendedora*, Facultad de Economía y Negocios, Universidad del Desarrollo, Chile, Disponibles: www.negocios.udd.cl/gemchile/

- Hall-Taylor, B. (1997): "The construction of women's management skill and the marginalization of women in senior management", *Women in Management Review*, vol. 12 nº 7, pp. 255-263.
- Henning, M. y Jardim, A. (1978): *The managerial Women*, Pocket Boooks, New York.
- Hisrich, R y Brush, C.(1986): *The woman entrepreneur: Starting, financing and managing a successful new business*, Lexington, Mass, Lexington Books.
- Hofstede, G. (1980): *Culture's consequences: International differences in work-related values*, Beverly Hills, CA, Sage.
- Hofstede, G. (2001): *Culture's consequences: comparing values, behaviors, and organizations across nations*, 2ª ed., Thousand Oaks, CA, Sage.
- Ibarra, H. (2002): "How to stay stuck in wrong career", *Harvard Business Review*, vol. 80, nº 12, pp. 40-8, disponible en <http://hbr.harvardbusiness.org/2002/12/how-to-stay-stuck-in-the-wrong-career/ar/pr>
- INE (2006): Encuesta Anual PYME.
- INE (2008): Indicadores Mensuales Empleo Trimestral.
- Kanter. R. (1977): *Men and Women of the Corporation*, N.Y., Basic Books.
- Katz, J. y Williams, P. (1997): "Gender, self-employment and weak-tie networking through formal organizations", *Entrepreneurship and Regional Development*, 9(3), pp. 183-197.
- Klenke, L. (1996): *Women and Leadership: A Contextual Perspective*.
- Langowitz, N. y Minniti, M. (2007): "The Entrepreneurial Propensity of Women", *Entrepreneurship Theory and Practice*, pp. 341-364.
- Lerner, M., Brush, C., y Hisrich, R. (1997): "Israeli women entrepreneurs: an examination of factors affecting performance", *Journal of Business Venturing*, 12 (4), pp. 315-339.
- Loden. M. (1985): *Feminine Leadership or How to Succeed in Business without Being One of the Boys*, Times Books, New York.
- Manolova, T., Brush, C. y Edelman, L. (2008): "What do women entrepreneurs want?", *Strategy Change*, nº 17, pp. 69-82.
- Mavin, Sh. (2001): "Women's career in theory and practice: time for change?", *Women in Management Review*, vol. 16, nº 4, pp. 183-192.
- Minniti, M., Arenius, P. y Langowitz, N. (2005): *Global Entrepreneurship Monitor 2004 Report on Women and Entrepreneurship*, Babson Park, MA, Babson College.
- Nicholson, J. (1987): *Hombres y Mujeres*, Ariel Psicología.
- Noguera, M. y Urbano, D. (2009): "Género y creación de empresas: Un estudio de casos en Catalunya", Trabajo de investigación doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona.
- OECD (1998): *Women Entrepreneurs in Small and Medium Enterprises*. OECD Conference París 1997.
- OECD (1993): *Regional Characteristics Affecting Small Business Formation: A Cross-National Comparison*. Report prepared by Paul D. Reynolds and David J. Storey. Paris, France: OECD Co-operative Action Program on Local Initiatives: ILE Notebooks nº 18 (English and French).
- OIT (1999): *Revista Internacional del Trabajo. Perspectivas*.
- OIT (2003): *Developing Entrepreneurship among Women with Disabilities*, OIT.

- OIT (2004): Tendencias mundiales del empleo de las mujeres. (Primera edición enero 2004. Ginebra). Autora: Schmidt, Dorotea.
- OIT (2004): *Trabajo Decente y calidad de vida familiar, 1990-2000 Chile*. Autores: Infante, R. y Sunkel, G.
- OIT, PNUD. (2004): *Chile. Brechas de Equidad y Mercado de Trabajo* Autor: Selamé, T.
- OIT (2006): *De la Casa a la Formalidad. Experiencias de la ley de microempresas familiares en Chile*. María Elena Valenzuela, Roberto Di Meglio y Gerhard
- OIT. (2008): *Las mujeres, el género y la economía informal: evaluación de los estudios de la OIT y orientaciones sobre el trabajo futuro*.
- OIT. (2008): *Competencias y emprendimiento: Reducir la brecha tecnológica y las desigualdades de género*.
- OIT (2009): *Report on the training and up-skilling of vulnerable groups in TPSEP countries: Brunei Darussalam, Chile, New Zealand*
- Powell, G. N. y Mainiero, L. A. (1992): "Cross-Currents in the River of Time: Conceptualizing the Complexities of Women's Careers", *Journal of Management*, vol. 18, n° 2.
- Powell, G.N. y Graves, L. (2003): *Women & Men in Management*, 3ª ed., Sage Publications.
- Reaves, B. (2008): *Entrepreneurial success: a phenomenological study of the characteristics of successful female entrepreneurs*, Tesis doctoral, Universidad de Phoenix (disponible en <http://gradworks.umi.com/3338362.pdf>)
- Reynolds, P.D., Carter, N.M., Gartner, WB., Greene, P.G. y Cox, LW. (2002): *The Entrepreneur Next Door: Characteristics of Individuals Starting Companies in America*, Kansas City, MO, Ewing Marion Kauffman Foundation.
- Rigg, C. y Sparrow, J. (1994): "Gender, Diversity and Working Styles", *Women in Management Review*, vol 9, n° 1, pp. 9-16.
- Rosa, P. y Hamilton, D. (1994): "Gender and ownership in UK small firms", *Entrepreneurship theory and practice*, 18(3), 11-27.
- Rosa, P., Carter, S. y Hamilton, D. (1996): "Gender as a Determinant of Small Business Performance: Insights from a British Study", *Small Business Economics*, 8, 463-478.
- Rosener, J. (1990): "Ways Women Lead", *Harvard Business Review*, (November-December), 119-125.
- Rosenthal, P. (1995): "Gender differences in managers' attributions for successful work performance", *Women in Management Review*, vol.10, n° 6, pp 26-31.
- Scherer, R. F., Brodzinsky, J. D., y Wiebe, F. A. (1990): "Entrepreneur career selection and gender: a socialization approach", *Journal of Small Business Management*, 28(2), pp. 37-43.
- SERNAM-INE (2001): *Mujeres Chilenas: Estadísticas para un nuevo siglo*, Gobierno de Chile, disponible en: <http://portal.sernam.cl/>
- SERNAM-INE (2004): *Mujeres Chilenas, Tendencias en la última década* (Censos 1992-2002), 1ª edición, marzo 2004, disponible en: www.ine.cl
- SERNAM (2008): *Report n° 36228*, Chile, disponible en: <http://portal.sernam.cl/,2008>
- Shane, S., Kolvereid, L., y Westhead, P. (1991): "An exploratory examination of the reasons leading to new firm foundation across country and gender", *Journal of Business Venturing*, 6(6), pp. 431-446

- Shane, S y Venkataraman, S. (2000): “The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research”, *Academy of Management Review*, vol 25, n° 1, pp. 217-226.
- Shelton, L. M. (2006): “Female Entrepreneurs, Work–Family Conflict, and Venture Performance: New Insights into the Work–Family Interface”, *Journal of Small Business Management*, 44(2).
- Tironi, E., Larrañaga, O. et al. (2003): *Cuánto y cómo cambiamos los chilenos: balance de una década 1992-2002*, INE/Cuadernos Bicentenario.
- Valentine, S., Godkin, L. y Turner, J.H. (2002): “Women’s management, perceived job responsibility, and job search intention”, *Women in Management Review*, vol. 17, n° 1, pp. 29-38.
- Verheul, I. y Thurik, R. (2000): “Start-up Capital: Differences Between Male and Female Entrepreneurs. Does Gender Matter?”, *EIM Research Report 9910/E*, Rotterdam, Erasmus University.
- Verheul, I., Wennekers, S., Audretsch, D. y Thurik, R. (2001): An Eclectic Theory of Entrepreneurship: policies, institutions and culture. *TI 2001-030/3*, Tinbergen Institute Discussion Paper, March, disponible en: verheul@few.eur.nl.
- Verheul, I., van Stel, A. y Thurik, R. (2006): Explaining female and male entrepreneurship at the country level, *SCALES-paper N200510*. January, disponible en: verheul@few.eur.nl.
- Watson, J. (2002): “Motivation Mediators of Entrepreneurs’ Personal Characteristics and New Venture Performance”, *University of Maryland at College Park*, Smith School of Business, disponible en: jrbaum@rhsmith.umd.edu
- Watson, J. (2002): “A multidimensional modelo of venture growth”, *Journal Academy of Management*, vol. 44, n° 2.
- Watson, J. (2002): “Comparing the performance of male- and female-controlled businesses: Relating outputs to inputs”, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 26, 3, Spring, pp. 91-100.
- Watson, J. (2003): “Failure rates for female-controlled business: Are they any different?”, *Journal of Small Business Management*, 41 (3), jul.
- Wiklund, J., Davidsson, P. y Delmar, F. (1997): “What Do They Think and Feel about Growth? An Expectancy-Value Approach to Small Business Emprendedores’ Attitudes toward Growth”, *Frontiers in Entrepreneurship Research*.
- Xaba et al. (2007): “Unemployment in South Africa, 1995 2003: Causes, Problems and Policies”, *Journal of African Economies*. CSAE.

ANEXO

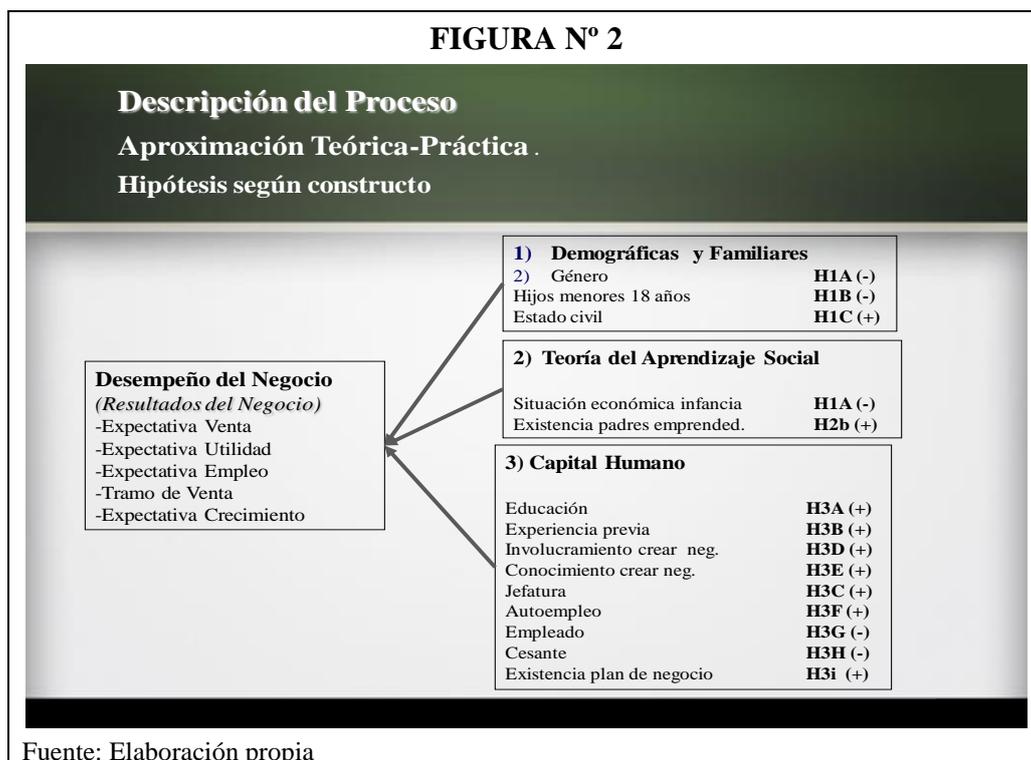
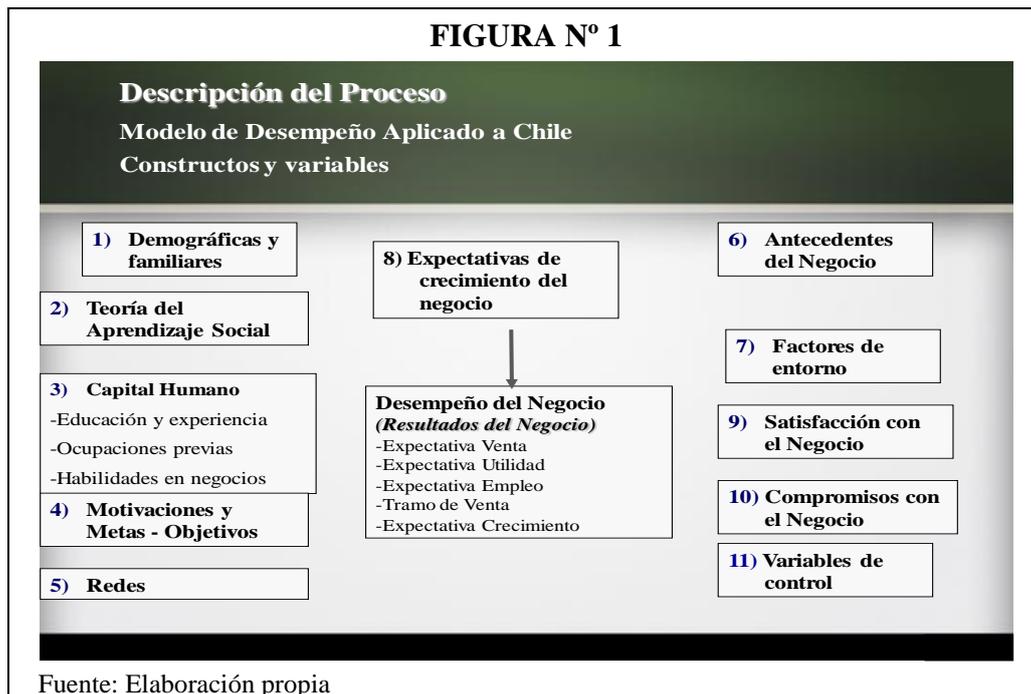


FIGURA N° 3 (continuación Hipótesis)

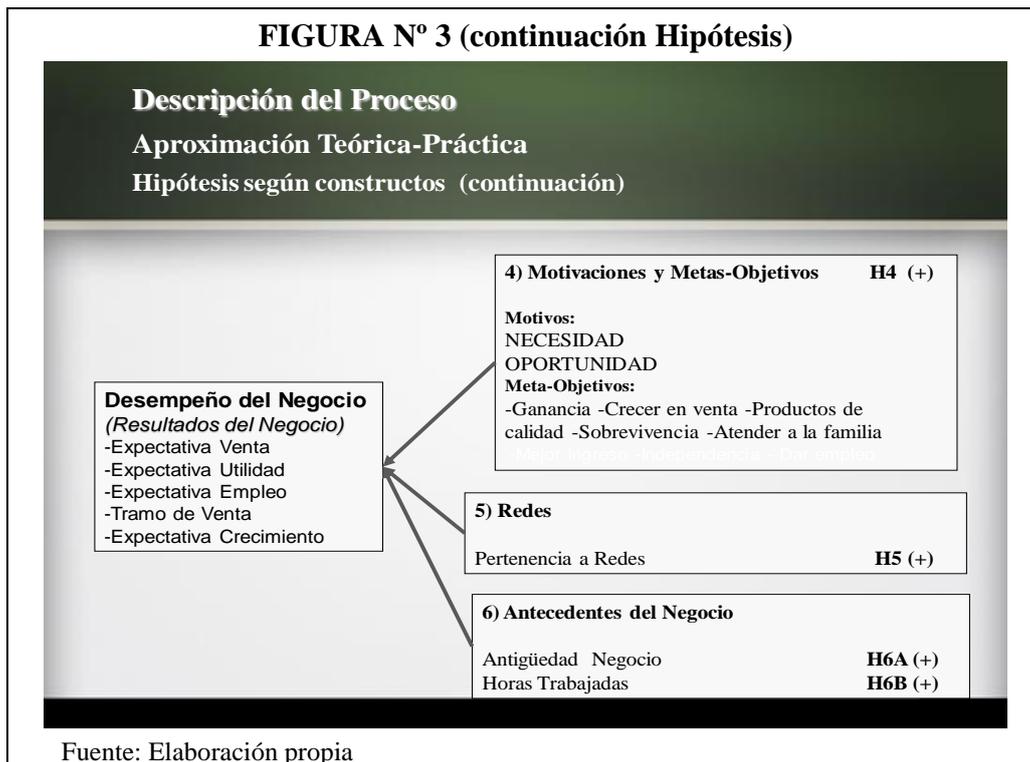


FIGURA N° 4

Aproximación Teórica-Práctica. "Ranking de Correlación entre Variables Compromisos, Satisfacción con el Negocio, y Variables de Desempeño"

<i>Variable Xi</i>	ρ	<i>Variable Xj</i>
Satisfacción de vida	0,797**	Oportunidad (Motivo)
Utilidad (variable desempeño)	0,720**	Venta (variable desempeño)
Mejorar relación de pareja	0,681**	Mejorar relación con la familia
Obtener Ganancia	0,677**	Venta (variable desempeño)
Orgullo de poseer el negocio	0,615**	Exigencia de esfuerzo
Mejorar calidad de vida	0,599**	Aumentar dignidad
Años de experiencia en el rubro	0,597**	Antigüedad del negocio
Mejor calidad de vida	0,567*	Oportunidad (Motivo)
Mejorar nivel de ingreso	0,558**	Venta (variable desempeño)
Mejorar relación de pareja	0,558**	Aumentar dignidad
Sobrevivir con el negocio	0,557**	Mejorar nivel de ingreso
Sobrevivir con el negocio	0,534**	Trabajar y atender la familia
Mejorar nivel de ingreso	0,508**	Dar empleo (variable desempeño)

Fuente: Elaboración propia

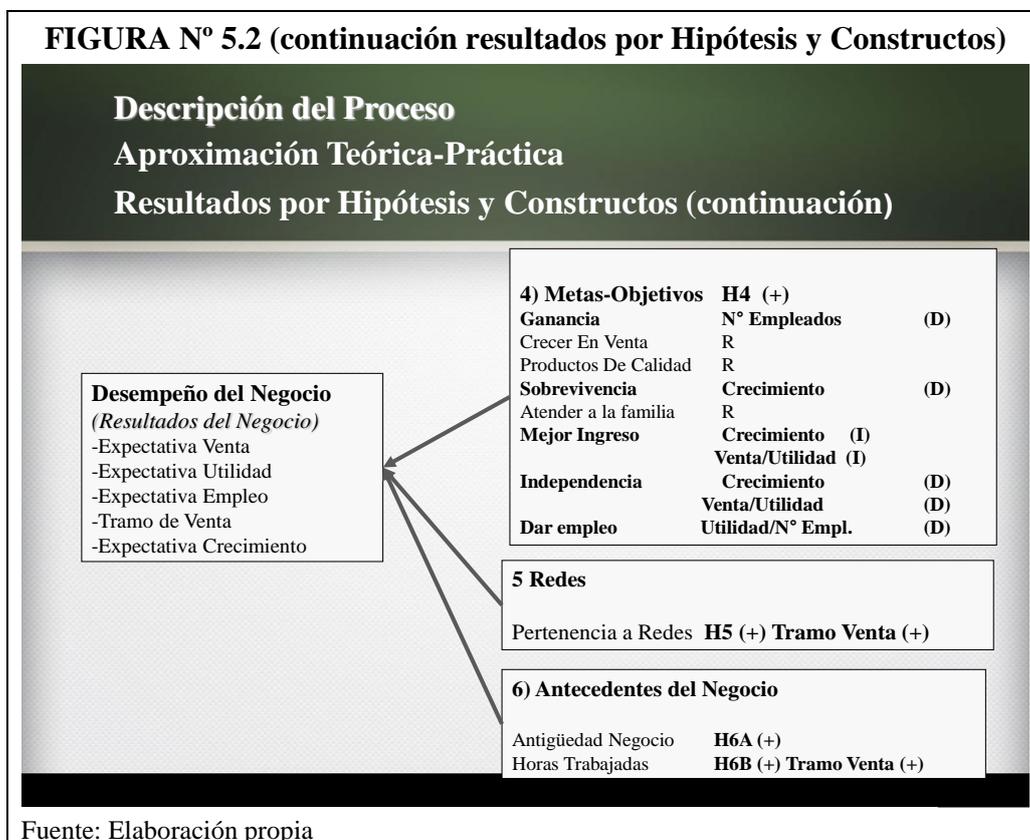
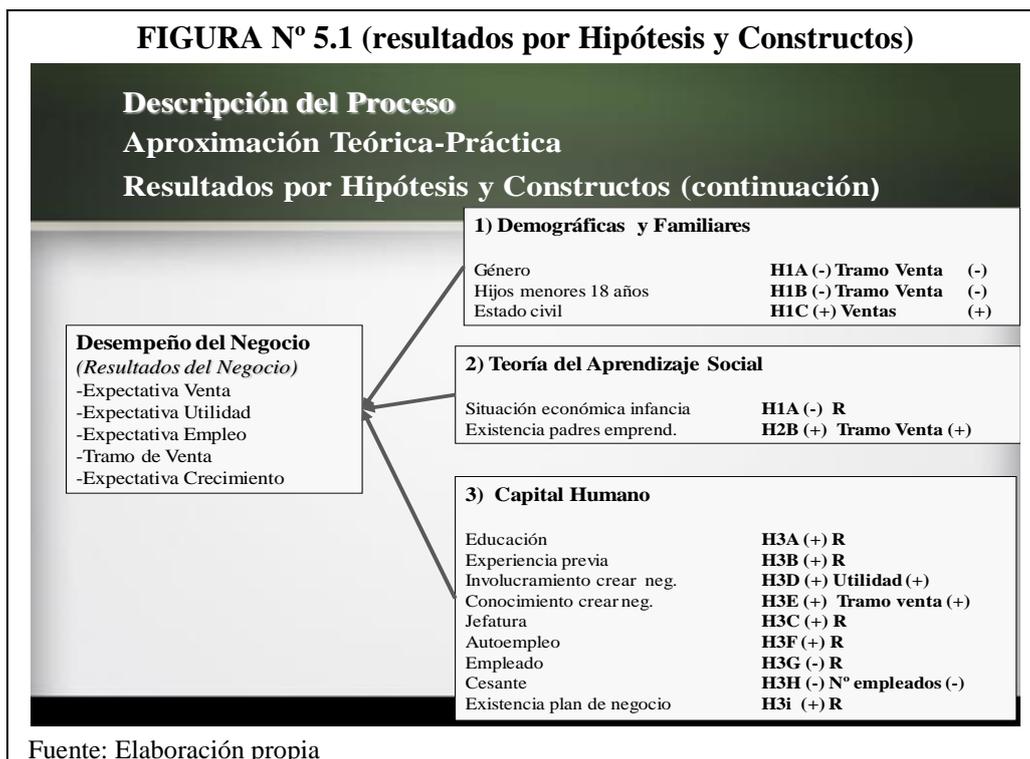


FIGURA Nº 5.3 (continuación resultados por Hipótesis y Constructos)

