

— HOJAS DE ADMINISTRACIÓN



Contenido

Editorial

Las emociones como estrategias del cuidado de sí. Editorial Hojas de administración
Mario Hernán González Bríñez

Reflexiones

La desigualdad de género como factor del desempleo en Colombia
María Paula Gómez Cortes & Lina Paola Martín Fuenmayor

Academia y conocimiento

Esteriotipos sociales y económicos: un impedimento para las mujeres emprendedoras en Colombia
Estefanny Andrea Lora Espitia & Angy Carolina Espitia Molina

Notas informativas

Diplomado en Gobierno Corporativo y Gestión de Inversiones

HOJAS DE ADMINISTRACIÓN

Vol. 26 - No. 03 Jul. Sep. 2020 | ISSN: 2027 - 7911

Universidad El Bosque

Rectora

María Clara Rangel Galvis

Vicerrectora Académica

Rita Cecilia Plata de Silva

Vicerrector de Investigaciones

Miguel Otero Cadena

Vicerrector Administrativo

Francisco Falla Carrasco

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Antonio Alonso González, Decano

Director

Antonio Alonso González

Editor

Mario Hernán González Bríñez

Comité Editorial

Antonio Alonso González, Pedro Nel Valbuena
Hernandez, Mario Hernán González Bríñez

Concepto, diseño y diagramación

David Ramírez

Facultad de Creación y Comunicación

Centro de Diseño y Comunicación

hojasdeadministracion@unbosque.edu.co

Editorial

Las emociones como estrategias del cuidado de sí. Editorial Hojas de administración



Nicolás Cuevas Alvear
Gestor de Revistas Científicas

Apreciados miembros de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad El Bosque. Durante el año 2020 hemos escuchado hablar constantemente de las diferentes estadísticas que explican el fenómeno del covid-19. Además, se ha hecho patente la responsabilidad que tenemos con nosotros mismos y con los demás para cuidar de nuestra salud. A pesar del llamado mundial al cuidado de sí, nos encontramos con que en realidad no sabemos a qué se refiere esa expresión. Parece que durante esta época cuidar de sí mismo y de los otros significa quedarse encerrado o usar un tapabocas para no ser contaminado ni contaminar a los demás. Sin embargo, cuidar de sí y de los demás tiene un alcance más amplio de lo que salta a simple vista. El cuidado está relacionado no solo con la salud física del ser humano; hay que considerar al humano como un ser íntegro. Esto indica que cuidar tiene al menos dos dimensiones. La primera es la dimensión física que ya mencionamos, esta está directamente relacionada con el cuerpo y sus afecciones, es decir, enfermedades, dolencias, deformaciones, entre otros. La segunda es una dimensión difícil de clasificar, algunos la llaman psicológica y otros llaman espiritual. Desde mi punto de vista, cualquiera de los nombres es adecuado. El énfasis de esta segunda dimensión está en los estados afectivos con los que el humano se relaciona con el mundo en el que vive. Por esa razón, en este pequeño espacio de reflexión, les compartiré una propuesta muy interesante que hace el médico y filósofo Robert Solomon sobre el cuidado de sí en su dimensión afectiva. Como punto de partida de interés para la comunidad de las ciencias económicas y administrativas, Solomon propone que las emociones son estrategias que usamos para actuar en situaciones determinadas. Aquí, estrategia se toma en su sentido más administrativo posible. La estrategia es una serie de acciones encaminadas hacia un fin determinado. Con el fin de presentar la propuesta y hacer énfasis en su relevancia actual, explicaré en primer lugar, qué significa que una emoción sea una estrategia. En segundo lugar, haré un breve comentario sobre la relación entre el cuidado de sí con tres emociones fundamentales para todos: la felicidad, la gratitud y el amor. Por último, cómo se relacionan las emociones con el cuidado de sí.

En la actualidad, con el auge de las ciencias cognitivas y la neurociencia, muchas personas consideran que no hay nada más que decir sobre las emociones que las descripciones físicas sobre cuáles son los eventos que desencadenan las reacciones químicas que nos traen felicidad o tristeza. Así, es recurrente escuchar expresiones como: “la felicidad solo es la dopamina que libera nuestro cerebro”. En esta visión hay una noción del cuerpo y de lo corporal como las meras descripciones físicas o anatómicas que se estudian en medicina. No obstante, hay otras visiones del cuerpo que lo consideran como un objeto físico situado en una trama de la vida. Entonces, si bien las emociones tienen una dimensión corporal en el primer sentido como las lágrimas, o

el enrojecimiento del rostro; también están relacionadas con las acciones y las intenciones de las personas en su cotidianidad. En términos técnicos, las emociones son: “formas valorativas características que posicionan a un sujeto en el mundo, de modo que de una vez le dan su posición perspectiva y lo proyectan al mundo que se abre ante él como posibilidad de acción.” (Molano, Cuéllar y Pérez, 2018, p. 78).

Otros comentarios comunes acerca de las emociones revelan que las personas tienden a pensar que estas están fuera de nuestro control, un ejemplo de esto es la famosa frase: “hay actuar con la razón y no con la pasión”. No obstante, en la noción de las emociones como formas valorativas o estrategias de acción estos comentarios no son pertinentes. Si las emociones nos sirven como planes para actuar y conseguir determinados fines, entonces, están completamente en nuestro control. Claro, durante un ataque de rabia parece que no pudiésemos controlarnos. Sin embargo, a lo que se refiere Solomon es que ponernos iracundos nos ayuda a salir de una situación específica en la que podemos sentirnos amenazados o agredidos. Así pues, siempre caben las preguntas sobre por qué nos da ira en una situación específica o por qué nos da miedo o tristeza otra situación (Solomon, 2007 p. 38). Además, cabe preguntarse: para qué me puse iracundo o triste en esta o aquella situación. Son estas preguntas las que precisamente sacan a relucir el valor estratégico de las emociones.

Las emociones son estrategias de las personas para desarrollar la vida y enfrentar el mundo. De esta manera, los humanos nos preparamos para afrontar situaciones conocidas y desconocidas que se nos puedan presentar en la cotidianidad. Aún más importante, nos preparamos estratégicamente para consolidar los proyectos vitales que tenemos, ya sea montar una empresa exitosa o volvernos un deportista o músico reconocido e incluso tener una pareja con la cual compartir nuestras experiencias, siempre necesitaremos un plan de acción. Este plan de acción no necesariamente es consciente todo el tiempo, y es precisamente allí donde el rol de las emociones como estrategias tienen gran relevancia. Parece que esa inconciencia del plan de acción que determina nuestras emociones en las distintas situaciones nos libra de responsabilidad de ataques de ira, de ansiedad o de miedo. No obstante, si las emociones son estrategias, esto significa que somos responsables de nuestras emociones como lo somos de nuestros actos; tal como somos responsables de los planes de acción de nuestra empresa o proyecto personal.

Un claro ejemplo es la ya mencionada ira. A veces nos ponemos iracundos con el fin de intimidar a otra persona; como en el caso de un robo o una situación peligrosa. Otras veces, nos ponemos iracundos para evadir alguna conversación: como cuando peleamos con nuestra pareja o nuestros familiares. Incluso, hay ocasiones en las que simplemente nos ponemos iracundos con el fin de llamar la atención; cuando somos ignorados en algún restau-

La cultura corporativa importa. Cómo elige la administración tratar a su gente impacta en todo para bien o para peor.

Simon Sinek.

te. Quedan al menos tres formas en las que la ira nos sirve como plan de acción para conseguir un determinado objetivo a pesar de que en ese momento no fuese tan claro para nosotros. Así pues, el énfasis de las emociones debe estar en para qué las utilizamos, debemos preguntarnos esto constantemente con el fin de tener claridad de nuestros objetivos y reevaluar nuestras estrategias. Cuándo nos ponemos tristes y para qué, cuándo celosos, cuándo alegres, cuándo miedosos.

Ahora bien, cabe preguntarse cuáles son las emociones más generales que nos dan una directriz para cumplir con nuestro proyecto de vida. En otros términos, cuáles le dan sentido a la vida. La primera emoción que salta a la vista es la felicidad. A veces parece que no sabemos cómo definirla o cómo tratar esta noción sin que sea demasiado confusa o no se ajuste a lo que sentimos. Para no entrar en términos técnicos, la felicidad es la valoración de la vida propia, es decir, las opiniones que tenemos con respecto a los eventos de nuestra vida en general. Podríamos decir que si nuestra opinión general ante la vida es que hemos realizado los proyectos que nos hemos propuesto, podemos decir que somos felices; siempre y cuando estos proyectos tengan un carácter integral. La integralidad de la vida incluye no solo éxito laboral, también incluye el ámbito social y el personal, como tener una buena relación de pareja, con la familia y unas grandiosas amistades bien cultivadas en la base del respeto y la sinceridad.

La gratitud está relacionada con la felicidad, puesto que proviene de la idea de que siempre podemos ser felices. Esta emoción nos ayuda a “considerar la vida desde el presente inmediato, sí, pero proyectada a futuro” (Molano, Cuéllar y Pérez, 2018, p. 81). A pesar de que suene muy bella esta noción, lo que trae a la mesa es que la gratitud nos trae la consciencia de que somos responsables de forjar nuestra propia felicidad y no estamos condenados a una vida emocional miserable. Claro está que uno de los mayores obstáculos para ser feliz y para la gratitud es la soberbia. De manera específica, la idea de que todo lo que constituye nuestra felicidad lo conseguimos por mérito propio. La gratitud nos obliga a reconocer que hemos sido afortunados por ciertas situaciones ajenas a nuestra voluntad que han jugado a nuestro favor, como conocer casualmente a una pareja o un amigo muy cercano e incluso dar con un trabajo que no buscábamos.

Por último, el amor está relacionado con la felicidad y la gratitud porque involucra ambas emociones. Solo podemos amar si consideramos la vida en su conjunto y la responsabilidad propia de forjar el futuro y el agradecimiento de la buena fortuna que de algún lado nos ha llegado.

Siendo este el panorama, lo que nos deja la noción de entender las emociones como estrategias es una responsabilidad completa por la vida misma. En esta responsabilidad encontramos como centro el cuidado de sí, que no

solo incluye el cuidado de la salud física sino de la salud espiritual o psicológica. Esta depende totalmente de nosotros, entendiendo que mi mente, mi cabeza, mi pensamiento, es una red de emociones y creencias que involucran todas mis relaciones. Así pues, solo si todas mis relaciones o la mayoría de ellas me hacen sentir realizado y tengo buenas opiniones de ellas, yo como el respaldo de las relaciones en las que más confío, entonces puedo decir que me estoy cuidando y que de cierta manera también estoy cuidando a los demás. La constante revisión de mis estrategias para la vida y la plena conciencia de mi responsabilidad sobre ellas hará que cumplir mis proyectos, y, por ende, llegar al amor, sea mucho más fácil. Con esto le dejo la invitación a toda la comunidad académica a que cuiden de sí, de su cuerpo y de su alma, tanto como cuidan sus proyectos personales, sus empresas y sus familias.

Referencias

- Molano Bustacara, A., Cuéllar Saavedra, J. E., & Pérez Jiménez, M. Ángel. (2018). Integridad emocional. Sobre cómo ser espiritual en un mundo escéptico. *Hallazgos*, 15(29), 73-85. <https://doi.org/10.15332/1794-3841.2018.0029.03>
- Solomon, R. C. (2007). *True to our feelings: What our emotions are really telling us*. Oxford University Press.

Reflexiones

La desigualdad de género como factor del desempleo en Colombia

María Paula Gómez Cortes & Lina Paola Martín Fuenmayor
Estudiantes de VI semestre de Negocios Internacionales
Universidad el Bosque

Resumen

A lo largo de la historia se ha vivido una diferencia de género en la mayoría de los países del mundo, Colombia no es la excepción, esta diferencia es muy notoria en diversos escenarios, pero en especial en el contexto laboral. Para luchar contra este flagelo existen leyes que se encargan de promover los derechos humanos de las mujeres en el trabajo, pero infortunadamente no todas son tomadas con la importancia necesaria.

Este artículo pretende informar brevemente sobre el panorama de cómo ha avanzado el tema de la igualdad laboral desde sus inicios en la constitución política de 1991, y en el que el enfoque de género está orientado a observar, estudiar y transformar las diferencias culturales existentes, tanto económicas como políticas. La constitución política de Colombia estipula también que todos los trabajadores sin importar el género deben tener las mismas posibilidades de trabajo en todos los aspectos, en este caso se explicará el por qué las mujeres pueden trabajar en la ocupación que deseen sin ningún derecho a ser vulneradas, de la misma manera el presente artículo se fundamentará en la teoría del reconocido economista estadounidense Gary Becker y el desarrollo del *Modelo del Gusto por la discriminación* que habla sobre los efectos económicos que tiene la desigualdad en el mercado laboral provocando el techo de cristal que hace referencia a la barrera invisible que se crea impidiéndole a cualquier grupo minoritario avanzar en el mundo de los negocios.

Palabras clave: Discriminación, igualdad laboral, mujer, equidad de género

Abstract

Throughout history there has been a gender difference in most countries in the world, Colombia is no exception, this difference is very noticeable in various settings, but especially in the labor context. To combat this scourge, there are laws that are responsible for promoting the human rights of women at work, but unfortunately, not all of them are taken with the necessary importance.

This article aims to briefly report on the panorama of how the issue of labor equality has advanced since its inception in the 1991 political constitution, and in which the gender approach is oriented to observe, study and transform existing cultural differences, both economic and political. The political constitution of Colombia also stipulates that all workers regardless of gender must

have the same job opportunities in all aspects, in this case it will explain why women can work in the occupation they want without any right to be violated. In the same way, this article will be based on the theory of the renowned American economist Gary Becker, the “Model of Taste for Discrimination” that talks about the economic effects of inequality in the labor market, causing the glass ceiling that he refers to. To the invisible barrier that is created preventing any minority group from advancing in the business world.

Keywords: Labor equality, discrimination, women, gender equality

La desigualdad de género ha existido durante mucho tiempo debido a ideologías y tradiciones, esta desigualdad provoca que se vulneren los derechos de las personas, inclinándose más hacia la vulnerabilidad de los derechos de la mujer, por lo que se ha convertido en un tema controversial en varios países del mundo, así mismo economistas señalan que la desigualdad o discriminación de género es un obstáculo para el desarrollo humano de cada país (ONUMUJERES, s.f). Kofi Annan, economista Ghanes y ex-secretario general de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) afirma que “La igualdad de género es más que un objetivo en sí mismo. Es una condición previa para afrontar el reto de reducir la pobreza, promover el desarrollo sostenible y la construcción de un buen gobierno”.

El término desigualdad se menciona desde el inicio de las pequeñas civilizaciones donde los hombres realizaban los trabajos fuertes y las mujeres los trabajos que no implicaban mucho esfuerzo, con el pasar del tiempo esto sigue sucediendo y se debe a que la desigualdad es algo que se inculca en casa, debido a que las actitudes maternas y/o paternas influyen en los sesgos y creencias de cada persona. La discriminación también se evidenciaba con el reparto de recursos, ya que algunas no tenían acceso a la educación; y quienes sí la tenían sólo gozaban de una educación primaria, eran muy pocas las que alcanzaban a pensar en una educación superior, por lo que muchas veces la selección de empleo no era una opción para algunas mujeres (PNUD, 2019).

Con el tiempo el tema de la discriminación se volvió cada vez más notorio e injustificable; así que para transformar esa grave situación las mujeres se vieron obligadas a luchar por sus derechos, promoviendo acciones reivindicativas que tuvieron mayor éxito con la constitución política de 1991, donde se ampliaron las libertades y garantías de los derechos de las mujeres. La constitución incluye derechos como la participación ciudadana, la libertad, el derecho a conformar una familia, la protección durante el embarazo, el derecho a ejercer una profesión, la igualdad frente a los hombres, entre otros que ya habían sido reconocidos internacionalmente, pero que desde ese momento fueron ratificados por el Estado colombiano (Semana,2011).

La cultura corporativa importa. Cómo elige la administración tratar a su gente impacta en todo-para bien o para peor.

Simon Sinek.

Si conoces al enemigo
y te conoces a ti mismo,
no necesitas temer el
resultado de cien batallas.
Si te conoces a ti mismo,
pero no a tu enemigo, por
cada victoria te espera una
derrota.

Sun Tzu.

Colombia es un país que se caracteriza por su normatividad, pero existe una brecha entre lo que establece la Ley y su aplicación efectiva, dado que infortunadamente no siempre se cumple. No obstante algunas leyes promulgan la igualdad, entre ellas se encuentran: el Artículo 13 en el que se establece: “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley”, el Artículo 43 “La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades”, el Artículo 25 “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Constitución, 1991).

Por otro lado también se encuentra la Ley 823 de 2003, por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres. El objeto de esta ley es establecer el marco institucional y orientar las políticas y acciones por parte del gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en el ámbito de lo público y lo privado (SANDOVAL, 2020).

Los anteriores artículos, establecen los derechos que tienen las mujeres, amparando su desarrollo desde la igualdad. Es decir, no debería existir ningún tipo de discriminación o vulnerabilidad sobre ellas; sin embargo se evidencia, en algunos ámbitos especialmente en el ámbito laboral la desigualdad existente entre mujeres y hombres; por ejemplo, la tasa de desempleo para mujeres es del 13,9 %, mientras que para los hombres es del 8,1%, la participación laboral de las mujeres es del 52,5 %, frente al 74,1 % para los hombres. Adicionalmente, el 13,5 % de las mujeres son empleadas domésticas, mujeres que por su falta de educación se les reducen las oportunidades en el mercado laboral y la opción de aumentar sus ingresos económicos. (Sánchez-Torres, 2020).

En conjunto a lo anterior el Ministerio del Trabajo promueve el cumplimiento de la ley 1257 de 2008 con el decreto reglamentario del sector Trabajo 4463 de 2011. En ese marco normativo el Ministerio del Trabajo tiene entre sus obligaciones la promoción de los derechos humanos de las mujeres en el sector laboral, puesto que aún existen diversas brechas entre hombres y mujeres que generan un alto nivel de discriminación, de desigualdad salarial y ocupacional. En el figura 1 se observa como con el pasar de los años las mujeres siempre han tenido cifras más bajas que las de los hombres en cuanto a los principales indicadores del mercado laboral.

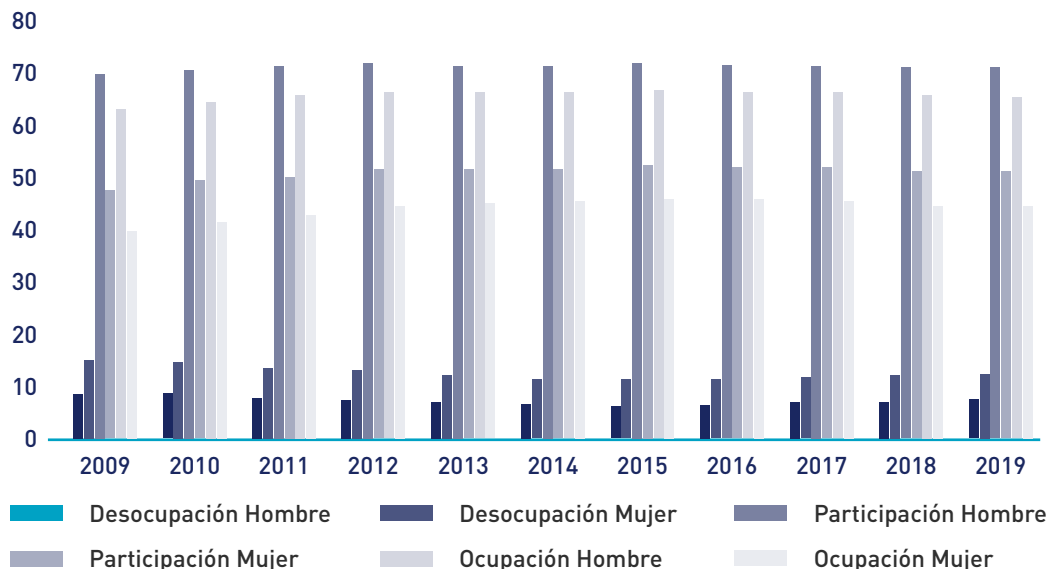


Tabla 1. Colombia: Principales indicadores del mercado de trabajo por año, según el género.

Fuente: OIT. Panorama Laboral 2019. América Latina y el Caribe

Es importante resaltar que este flagelo no existe solo en Colombia sino que también se replica en varios países de Latinoamérica, según el informe laboral de la OIT la tasa de desempleo en Latinoamérica al cierre de 2019 fue de 8,1%, una décima más con respecto al 8,0% de 2018, igualmente para este mismo año, se expresa que a pesar del aumento de la participación laboral de las mujeres a (50,9%), “ésta sigue estando más de 20 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres” (74,3%). Además la tasa de desempleo femenino subió dos décimas a 10,2%, mientras que la de los hombres se mantuvo sin cambios en 7,3%, lo que indicaría que el peso del aumento del desempleo regional afectó en forma desproporcionada a las mujeres (TIEMPO, 2020).

La tabla 1 permite visualizar los principales indicadores del mercado de trabajo por año, según el género, durante los tres primeros trimestres de 2019 la tasa de desocupación de las mujeres aumentó en 0,2 puntos porcentuales, dicho aumento de la tasa contrasta con el estancamiento del indicador en los hombres, lo que da como resultado un aumento de las brechas de desocupación. Por ende, la desaceleración económica regional ahondó estas brechas, con la consecuente mayor precarización de las condiciones generales de las mujeres en el mercado laboral. No obstante, la evolución de los indicadores de oferta y demanda laboral por género responde a dinámicas distintas (OIT, 2019)

Por otro lado, la tasa de ocupación también exhibió un aumento robusto entre las mujeres, pero se redujo entre los hombres. El resultado de la tasa de desocupación por género corresponde a contracciones de oferta y demanda similares en el caso de los hombres, y aumentos de la tasa de participación mayores a los de la tasa de ocupación, entre las mujeres. Por ende, mientras que la dinámica del mercado laboral entre los hombres es de ajuste contractivo, entre las mujeres se aprecia un contexto de crecimiento y mayor dinamismo (OIT, 2019)

Todo lo que es inteligente puede haber sido ya pensado siete veces. Pero replantearse de nuevo en otro tiempo y en otra situación, no es la misma cosa.

Ernst Bloch

Tabla 1: América Latina y el Caribe: principales indicadores del mercado de trabajo por año, según su género. 2012 - III trimestre 2019 (tasas anuales medias)

Indicadores ^{a/}	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2018 Promedio al III trimestre ^{b/}	2019
Tasa de participación	62,4	62,2	62,0	61,9	62,0	62,3	62,4	61,9	62,1
Hombre	75,9	75,6	75,5	75,1	75,0	75,1	75,0	74,4	74,3
Mujer	49,8	49,7	49,5	49,6	50,0	50,5	50,8	50,3	50,9
Tasa de ocupación	58,4	58,3	58,2	57,9	57,2	57,3	57,5	56,7	56,8
Hombre	71,8	71,6	71,4	70,9	70,0	69,9	69,9	69,1	68,9
Mujer	46,0	46,0	45,9	45,7	45,4	45,7	46,1	45,3	45,7
Tasa de desocupación	6,4	6,3	6,1	6,6	7,8	8,1	8,0	8,4	8,5
Hombre	5,5	5,4	5,3	5,7	6,8	7,0	6,9	7,3	7,3
Mujer	7,8	7,6	7,3	7,9	9,2	9,6	9,5	10,0	10,2

Fuente: OIT. Panorama Laboral 2019. América Latina y el Caribe

En cuanto al tema salarial, el salario de las mujeres subió ligeramente por encima del de los hombres, dentro de un proceso secular de reducción de brechas. Sin embargo, todavía los salarios de los hombres son un quinto superior a los de las mujeres. La mayor parte de esta brecha se atribuye a factores no observables más que a variables objetivas, medibles y asociadas a la productividad laboral, tales como educación (Figura 2), experiencia, sector económico y ocupación. Así, una conclusión importante es que en gran medida el problema de la inequidad de género requiere de un cambio cultural que trasciende al mundo del trabajo. En esto hay una tarea pendiente en la erradicación de los estereotipos, la discriminación, los sesgos inconscientes, la violencia y, en general, los privilegios que limitan la consecución de una sociedad con mayor igualdad de oportunidades (OIT, 2019)

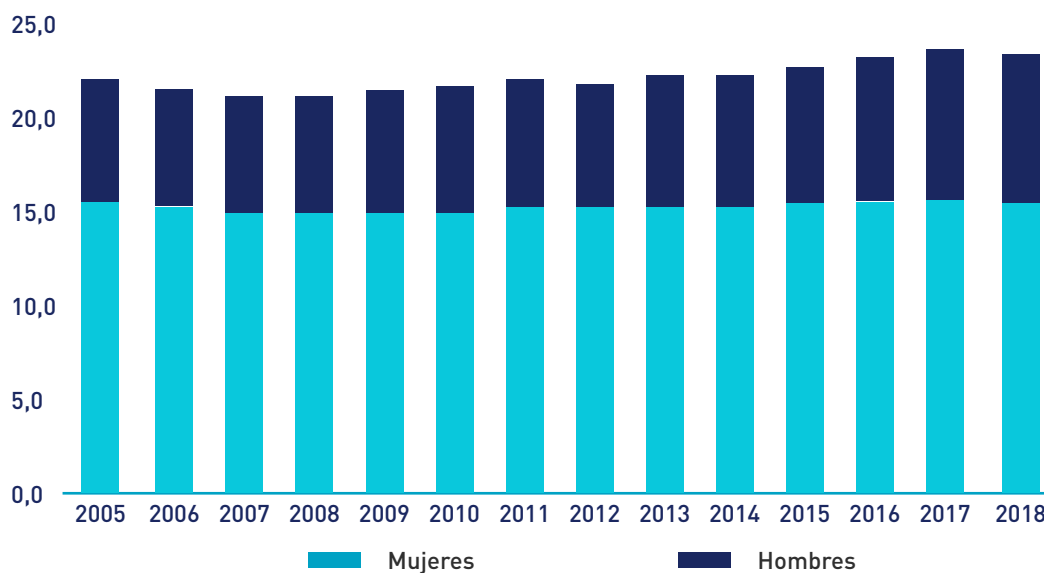


Figura 2: América Latina: número de personas (15 a 24 años) que no estudian ni trabajan presentado por género (2005 y 2018)

Fuente: OIT -Panorama laboral 2019. ILOSTAT sobre estimaciones modeladas

No existe una respuesta única del porqué de la brecha por género, posiblemente como ya fue mencionado anteriormente esta brecha puede estar relacionada con las diferencias en cuanto a la formación de familias y a la división sexual de tareas al interior del hogar. La proporción de personas que no estudia ni trabaja y han formado su propio hogar es mucho mayor entre las mujeres que entre los hombres. Específicamente, en promedio, en ALC, una de cada tres mujeres entre 15 a 24 años que no estudia ni trabaja ha formado un nuevo hogar. Mientras que, en el caso de los hombres que no estudian ni trabajan, esta cifra es casi cero. Prácticamente la totalidad de las mujeres jóvenes que no trabajan ni estudian dedica su tiempo a labores domésticas; y más de la mitad al cuidado de menores y familiares (OIT, 2019)

En el ámbito laboral es muy común ver desigualdad, se dice que aún existen empresas donde no tienen a ninguna mujer en cargos directivos e incluso existen aquellas que prefieren no contratarlas por diversos factores, entre ellos y el más prevaleciente es debido a la maternidad. Por otro lado, las mujeres que sí trabajan muchas veces deben hacerlo durante 8 horas diarias o más y de la misma manera triplicar sus responsabilidades con quehaceres domésticos y el cuidado de los niños o adultos mayores (Heraldo, 2019).

Entre los países con mayores cifras de desigualdad en Latinoamérica se encuentran México y Guatemala ya que según el informe 'The Global Gender Gap Report 2020' publicado por el Foro Económico Mundial, México es el país latinoamericano donde la brecha salarial es más profunda. En una escala en la que un puntaje de 1 equivale a total equidad y 0 a total inequidad en los salarios entre ambos géneros, México obtuvo 0,46. El índice de brecha salarial registrado en este país refleja que los ingresos percibidos por las mujeres representan, en promedio, un 46% del de los hombres (FORUM, 2020).

En lo que respecta a Guatemala el 51% de las mujeres no representan ningún tipo de ingresos, mientras que para la población masculina se representa en un 14% (Convertí, s.f) lo que deja en evidencia que la desigualdad laboral está presente en varias regiones Latinoamericanas.

Un hombre puede plantar un árbol por un sinnúmero de razones. Tal vez a él le gusten los árboles; tal vez quiere un refugio; o tal vez él sabe que algún día necesitará leña.

Joanne Harris.

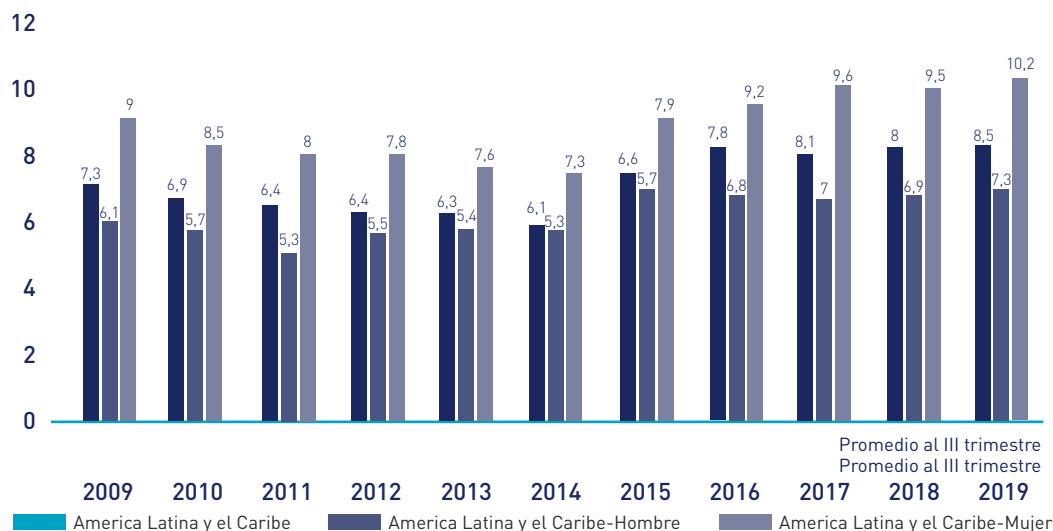


Figura 3: América latina y el caribe: tasas de desocupación por año

Fuente: OIT. Panorama Laboral 2019. América Latina y el Caribe

En general así como se presenta en la figura 3 en América Latina y el Caribe es evidente que la tasa de desocupación de la mujer es mayor que la de los hombres, igualmente se observa que con el pasar de los años no se ha visto ninguna mejora en estas cifras o realmente las mejoras son poco significativas alcanzando así en el año 2019 la cifra más alta de desocupación femenina en la región (OIT, 2019).

En cuanto a los cargos políticos, la participación femenina colombiana ha aumentado del 6% al 11% en los cargos de elección popular, y del 7% al 21% en las elecciones del Congreso en los últimos 20 años (ONUMUJER, s.f). Sin embargo, Colombia, es uno de los países latinoamericanos con la menor representación femenina en el poder, para 2015 cuentan tan sólo con el 14% de concejales, el 17% de diputadas, el 10% de alcaldesas y el 9% de gobernadoras (ONUMUJER,s.f). Ya para el 2020 estas cifras han aumentado, pero aún están muy por debajo de la natalidad y existencia de mujeres dentro de la sociedad.

La participación femenina política en el mundo sigue en aumento. Actualmente, el 18,6% de los puestos parlamentarios están ocupados por mujeres, cifra alentadora pues desde 1995 ha aumentado en un 60% (Gurirab, S.f). Sin embargo, en la cuarta parte de los parlamentos la participación de las mujeres todavía es inferior al 10%, lo que refleja progreso, pero a ritmo lento debido a que la inclusión femenina no se está logrando positivamente en todos los países, entre ellos están Yemen, Omán, Haití, Kuwait, Líbano y Tailandia, con 5% o menos mujeres en puestos parlamentarios (Trowsdale, 2018).

Rwanda es un ejemplo mundial con respecto a la inclusión femenina, de hecho este supera a los países Nórdicos pues dentro del ámbito parlamentario político actualmente se cuenta con el 67% de participación femenina comprometida al desarrollo económico e igualitario del país (PRESS, 2018), seguido por Cuba y Bolivia.

En la preparación para la batalla he encontrado que los planes son inútiles, pero la planificación indispensable.

Dwight D. Eisenhower

Según un estudio de la Organización de las Naciones Unidas, de 193 países existentes aproximadamente 10 están siendo o han sido gobernados por mujeres, esto debido a los prejuicios y las percepciones culturales sobre las funciones de las mujeres, la falta de recursos financieros y la indiferencia de las instituciones (ONU, 2019), ocasionando que aquellas mujeres que han logrado llegar a gobernar un país deban exigirse el doble de lo que deberían.

Una de las mujeres más influyentes en el mundo es Ángela Merkel jefa de gobierno de Alemania quien desde el 2005 lleva las riendas del país, otro ejemplo de liderazgo femenino es Tsa Ing-Wen presidenta de Taiwán quien se ha ganado el respeto nacional e internacional por la implementación de leyes económicas y sociales efectivas (Hidalgo, 2017).

Por otra parte Chile y Michelle Bachelet son un icono de progreso pues Bachelet se ha enfocado en buscar la igualdad en todos los aspectos, velando siempre por la equidad femenina (Hidalgo, 2017) ya que como ella misma afirma “La igualdad educativa no garantiza la igualdad en el mercado laboral. Todavía hay techos de cristal y “tuberías con fugas” que impiden a las mujeres salir adelante en el lugar de trabajo”.

Por este motivo y muchos de los mencionados anteriormente, el presente artículo se desarrollará sobre el “modelo del gusto por la discriminación”, teoría desarrollada por el economista estadounidense Gary Becker quien habla sobre los efectos económicos que tiene la discriminación en el mercado de trabajo por la raza, religión, género, clase social, personalidad, entre otros, demostrando que la discriminación en el mercado laboral hacia cualquier grupo considerado minoritario reduce sus ingresos reales. Según Becker los empresarios hombres se comportan como si la contratación de mujeres les impusiera costes subjetivos o psíquicos; adicionalmente indica que los hombres toman ventaja con la discriminación ya que sus salarios son más altos debido a que están protegidos por los empresarios discriminados. (CHAVEZ, 2014).

El modelo del gusto por la discriminación se puede generar en tres escenarios diferentes: principalmente la discriminación por parte del empleador, la cual se presenta cuando los empleadores tienen prejuicios contra los miembros del grupo minoritario, por ejemplo cuando los empresarios hombres ejercen su gusto por discriminar a las mujeres a las que le dan empleo; por otro lado también existe la discriminación por parte de los trabajadores; la cual se basa en que existen algunos miembros del grupo mayoritario que tienen prejuicios en contra del grupo minoritario, es decir que puede que el empleador no discrimine a una mujer pero los trabajadores si lo hagan; por último la discriminación por parte de los consumidores, quienes a veces piensan que obtendrán menor utilidad si le compran a alguien del grupo minoritario, es decir que muchas veces prefieren no comprar si ven que la trabajadora es una mujer. (CHAVEZ, 2014).

La administración es la eficiencia en escalar la ladera del éxito; el liderazgo determina si la ladera está apoyada en la pared correcta.

Stephen Covey.

Si usted no tiene un
objetivo justo, con el
tiempo se verá afectado.
Al hacer lo correcto,
por la razón correcta, el
resultado correcto espera.

Chin Ning Chu.

En el caso de Colombia esta es una teoría que hace visible la realidad de las mujeres, quienes en su mayoría no logran ocupar cargos altos e importantes, siendo excluidas. Por ejemplo, para el 2015, las mujeres contaron tan sólo con el 14% de concejalas, 17% de diputadas, 10% de alcaldesas y el 9% de gobernadoras, cifras inferiores, frente a otros países que aplican políticas de igualdad (ONUMUJER,s.f). Ya para el 2020 estas cifras han aumentado, pero aún están muy por debajo de la natalidad y existencia de mujeres dentro de la sociedad.

La teoría de Gary Becker concluye en el desarrollo del *Techo de cristal*, el cual hace referencia a una barrera invisible que no permite que las mujeres alcancen el mundo de los negocios, esto se debe a brechas existentes en cuanto a la ocupación, al salario, a la participación, a las condiciones laborales, entre otras actividades que permiten comprender las situaciones a las que se deben enfrentar las mujeres en el momento que deciden salir a trabajar, esto se puede cambiar, pero para esto se necesita un gran compromiso de parte de las personas que hacen parte del grupo discriminatorio (Chávez,2014).

Conclusiones

Colombia es un Estado social de derecho lo que indica principios de igualdad y por esta razón debe encontrar la manera de reducir la discriminación apoyando a las mujeres para que no solo se les permita ocupar cargos bajos o medios dentro de las organizaciones, pues si se quiere lograr un avance en la igualdad es muy importante iniciar el cambio por el gobierno buscando la forma de promover la inclusión femenina en el mercado laboral y político, así como lo indican las leyes, en la medida que le permitan generar sus propios ingresos, aumentando sus niveles de autonomía personal y económica, y por supuesto acabando con el rechazo que sólo genera aspectos negativos.

Es necesario realizar cambiar de pensamiento, generando conciencia sobre la importancia de la igualdad de género, como se mencionó al inicio, el cambio debe ser desde el hogar, inculcándoles a las nuevas generaciones este tema tan relevante para que en un futuro no siga sucediendo y se pueda notar el cambio, donde las mujeres puedan sobresalir al igual que los hombres sin ningún prejuicio, y sin miedo a ocupar altos cargos o a tener un buen trabajo ya que tanto los hombres como las mujeres deben tener las mismas oportunidades de alcanzar sus objetivos en todos los ámbitos, en este caso en el ámbito laboral.

Poseer y mejorar la cultura organizacional de una compañía desde el gerente hasta sus empleados es muy importante, sin lugar a duda es una buena opción para hacer que la inclusión prevalezca dentro de la empresa, dejando a un lado los prejuicios de género, ya que, implementando espacios de integración se podrá entender de una mejor forma la igualdad de género dentro de la organización.

En importantes empresas muchos de los puestos de trabajo manejan un cupo limitado de personal, puesto que algunos de los gerentes de las empresas y/o compañías afirman que los líderes masculinos son mucho más radicales que aquellas líderes femeninas (PNUD, pg 169,2019). Del mismo modo la mayor parte de los directivos indican que incluir políticas de igualdad laboral es muy complicado debido a la sociedad machista de hoy en día y que por eso no se tienen en cuenta este tipo de inclusiones (PNUD, 2019), esto no debería ser una excusa ya que el cambio podría iniciar desde ellos, pero igual no es un tema muy trascendental y es una de las razones principales de las altas cifras de desigualdad laboral no sólo en Colombia sino en el mundo.

Finalmente cabe resaltar que la discriminación no solo se vive en Latinoamérica, sino que se vive en todos los países del mundo, en algunos más que en otros, con el pasar del tiempo se han desarrollado leyes para acabar con la vulnerabilidad hacia el género femenino, igualmente se ha visto como muchas mujeres han logrado superar este problema alcanzando altos puestos en sus países, esto es una muestra de que si se trabaja fuertemente contra la discriminación las mujeres pueden obtener grandes logros. Es importante continuar apoyando iniciativas para el progreso de la mujer en el mercado laboral y por ende mejorar las cifras de desempleo en cualquier país.

Referencias

- Benjumea, C. A. (Junio de 2016). *Las medidas de protección a mujeres víctimas de violencia: Análisis de la ley 1257 de*. Recuperado el 08 de Junio de 2020, de https://www.humanas.org.co/alfa/dat_particular/ar/260716_Medidas_proteccion_mujeres_vitimas._Analisis_ley__1257_2008_recomendaciones2016.pdf
- Catalina Nicolás Martínez, M. L. (s.f.). *La segregación ocupacional entre hombres y mujeres: teorías explicativas y análisis de su evolución reciente en España*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Chávez, N. M., & Ríos, H. (2017). Discriminación Salarial Por Género “Efecto Techo De Cristal”. Caso: Siete Áreas Metropolitanas De Colombia. *Dimensión Empresarial*, 12(2), 29 - 45. <https://doi.org/10.15665/rde.v12i2.276>
- Conceição, P. (2019). Desigualdades de género más allá de los promedios: entre las normas sociales y los desequilibrios de poder. En P. Conceição, *Informe sobre Desarrollo Humano 2019* (pág. 417). PNUD.
- Congreso de la República de Colombia. Ley 1257 de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

Cuando sabemos que nuestro enemigo es invencible, es mejor correr y esconderse...o intentar hacer negocios con él.

Toba Beta.

La superioridad numérica no tiene ninguna importancia. En la batalla la victoria será para el mejor estratega.

Robert Lynn Asprin.

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 13. 4 de julio de 1991 (Colombia).

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 43. 4 de julio de 1991 (Colombia).

Converti, L. (s.f). *Celag.org*. Obtenido de Celag.org: <https://www.celag.org/la-desigualdad-economica-de-genero-en-america-latina/>

Díaz, A. O. (30 de Octubre de 2019). México *FORBES*. Obtenido de México *FORBES*: <https://www.forbes.com.mx/mujeres-y-jovenes-quienes-sufren-mas-de-desigualdad-laboral-estudio/#:~:text=En%20M%C3%A9xico%20hay%20m%C3%A1s%20del,lo%20cual%20representa%20un%208%25>

Gurirab, T.-B. (S.f). *NACIONES UNIDAS*. Obtenido de <https://www.un.org/es/chronicle/article/las-mujeres-en-la-politica-la-lucha-para-poner-fin-la-violencia-contra-la-mujer>

Hidalgo, S. (07 de Noviembre de 2017). *World Economic Forum*. Obtenido de <https://es.weforum.org/agenda/2017/11/las-5-politicas-mas-influyentes-del-mundo>

Informe sobre el desarrollo humano. (2019). Más allá del ingreso, más allá de los promedios, más allá del presente: Desigualdades del desarrollo humano en el siglo XXI. Publicado para el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Jairo Baquero, J. C. (2000). *Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, Modalidades y Estudios*. Bogotá D.C: UNIVERSIDAD DEL ROSARIO

MELKAS, H. Y ANKER, R. (1997). "La segregación profesional entre hombres y mujeres. Investigación empírica sobre los países nórdicos". *Revista Internacional del Trabajo*, 116/3, pp. 371-394.

OIT. (2019). *Panorama laboral América Latina y el Caribe 2019*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_732198.pdf

ONU, N. (12 de Marzo de 2019). *NOTICIAS ONU* <https://news.un.org/es/story/2019/03/1452691>

ONUMUJERES. (s.f). *ONUMUJERES*. Obtenido de ONUMUJERES: <https://colombia.unwomen.org/es/onu-mujeres-en-colombia/las-mujeres-en-colombia>

PRESS, E. (05 de Septiembre de 2018). *EUROPA PRESS*. Obtenido de EUROPA PRESS: <https://www.europapress.es/internacional/noticia-nuevo-parlamento-ruanda-contara-67-mujeres-record-mundial-20180905100715.html>

Sánchez-Torres, R. M. (2020). Mujeres y mercado laboral en Colombia: salarios no compensan cualificación. Obtenido de <https://unperiodico.unal.edu.co/pages/detail/mujeres-y-mercado-laboral-en-colombia-salarios-no-compensan-cualificacion/>

SANDOVAL, C. B. (2020). *INCLUSIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO*: Obtenido de <http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/6167>

Semana. (24 de Junio de 2011). *Semana*. Obtenido de *Semana*: <https://www.semana.com/nacion/articulo/la-constitucion-del-91-derechos-mujer/241871-3>

TIEMPO, E. (2020). OIT lanza alerta por aumento de desocupados en A. Latina y el Caribe. Obtenido de <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/la-alerta-de-la-oit-por-el-aumento-de-desocupados-en-america-latina-y-el-caribe-457888>

Trowsdale, A. (17 de Julio de 2018). *BBC News*. Obtenido de *BBC News*: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-44846994>

WORLD ECONOMIC FORUM (2020). *The Global Gender Gap Report 2020* Recuperado de: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2020/the-global-gender-gap-index-2020/results-and-analysis/>

Cuando sabemos que
nuestro enemigo es
invencible, es mejor
correr y esconderse...o
intentar hacer negocios
con él.

Toba Beta.

Academia y conocimiento

Estereotipos sociales y económicos: un impedimento para las mujeres emprendedoras en Colombia

Social and economic Stereotypes: an impediment for female entrepreneurs in Colombia

Estefanny Andrea Lora Espitia

Angy Carolina Espitia Molina

Estudiantes de VI semestre de Negocios Internacionales

Resumen

En Colombia las personas deciden iniciar un negocio por dos motivos, el primero es la necesidad y el segundo es la oportunidad. Sin embargo, la tasa de actividad emprendedora femenina es menor a la tasa emprendedora masculina debido a que, a diferencia de los hombres, las mujeres se enfrentan a tres roles en un entorno masculinizado: el trabajo doméstico, la tarea de dirección y la demostración de las capacidades y conocimientos. De igual forma, los miedos que acomplejan a las mujeres (la fuente de financiamiento, políticas gubernamentales y el tradicional pensamiento de que el hombre por naturaleza es mejor emprendedor) afectan negativamente en la creación y el desarrollo del emprendimiento femenino.

Palabras claves: emprendimiento, emprendimiento femenino, estereotipos.

Abstract

In Colombia, people decide to initiate a business for two reasons, the first one is the need and the second one is the opportunity. However, the Total early-stage Entrepreneurial female Activity is lower than the Total early-stage Entrepreneurial male Activity because, unlike men, women face three roles in a masculinized environment: domestic work, management task and the demonstration the skills and knowledge. Likewise, the fears that lack complexes women (the source of funding, government policies and traditional thought of which the man by nature is better entrepreneur) negatively affected the creation and development of female entrepreneurship.

Key words: entrepreneurship, female entrepreneurship, stereotypes.

A lo largo del tiempo, los emprendimientos buscan adaptarse a las necesidades y gustos cambiantes de las personas siendo pioneros en el uso de la tecnología con el fin de ser innovadores en un mercado competitivo, aceptando los riesgos que esto conlleva (Castiblanco Camelo y Martín Hidalgo, 2018). Por lo que, los emprendimientos son producto de la oportunidad de negocio que existe en el entorno del emprendedor, siendo este quien se enfrenta a los miedos que surgen a lo largo del proceso y crea la iniciativa de emprender (Castiblanco Moreno, 2013).

De acuerdo con el informe de GEM (Global Entrepreneurship Monitor) sobre la actividad emprendedora en Colombia (Laverde et al., 2019), las personas emprenden por dos motivos, la necesidad y la oportunidad. Respecto al primero, se considera el emprendimiento como la única alternativa de ingreso puesto que no cuentan con un empleo o los ingresos son considerados bajos. Según el boletín técnico de mercado laboral por sexo del periodo mayo-julio de 2020 publicado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas DANE, la Tasa de Ocupación nacional (TO) fue de 56,8% para los hombres y de 33,4% para las mujeres. Durante este trimestre, la tasa de desempleo (TD) fue de 17% para los hombres y de 25,5% para las mujeres. Esta tendencia, donde la TO masculina es mayor a la TO femenina y la TD femenina es mayor a la TD masculina se presenta en la Tabla 1.

Tabla 1. Tasa de ocupación y desempleo nacional por sexo (Trimestre Mayo-Julio 2015-2020)

Trimestre	Hombres		Mujeres	
	Tasa de Ocupación	Tasa de Desempleo	Tasa de Ocupación	Tasa de Desempleo
Mayo-Julio 2015	69,6%	6,7%	48,4%	11,2%
Mayo-Julio 2016	68,9%	7,3%	47,8%	11,7%
Mayo-Julio 2017	69,5%	6,9%	47,8%	12,4%
Mayo-Julio 2018	69,3%	7,4%	46,9%	12,4%
Mayo-Julio 2019	67,7%	8,1%	46,2%	13,1%
Mayo-Julio 2020	56,8%	17,0%	33,4%	25,5%

Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas [DANE], (2015,2016,2017,2018,2019,2020)

En cuanto a la oportunidad, es necesario mencionar la innovación como el principal factor para identificar y aprovechar las oportunidades y necesidades del mercado, además de esto, la innovación permite agregar valor a la idea de negocio destacándola entre la competencia (Rodríguez Zambrano, 2019). En el informe de GEM (Laverde et al., 2019), la Tasa de Actividad Emprendedora (TEA) por oportunidad es mayor que la TEA por necesidad, un ejemplo de ello es que, en el año 2018 la TEA por oportunidad fue del 18,13% mientras que la TEA por necesidad fue del 2,58% (Figura 1). Lo anterior se debe a varios factores tales como la independencia y el incremento de ingresos personales.

Tabla 2. Motivación de la Tasa de Actividad Emprendedora

Año	TEA Oportunidad	TEA Necesidad
2009	14,57%	7,54%
2010	12,13%	8,15%
2011	15,99%	5,30%
2012	17,54%	2,50%
2013	19,00%	4,30%
2014	12,30%	6,20%
2015	14,90%	7,50%
2016	23,50%	3,60%
2017	14,50%	3,80%
2018	18,13%	2,58%

Fuente: Laverde et al. (2019)

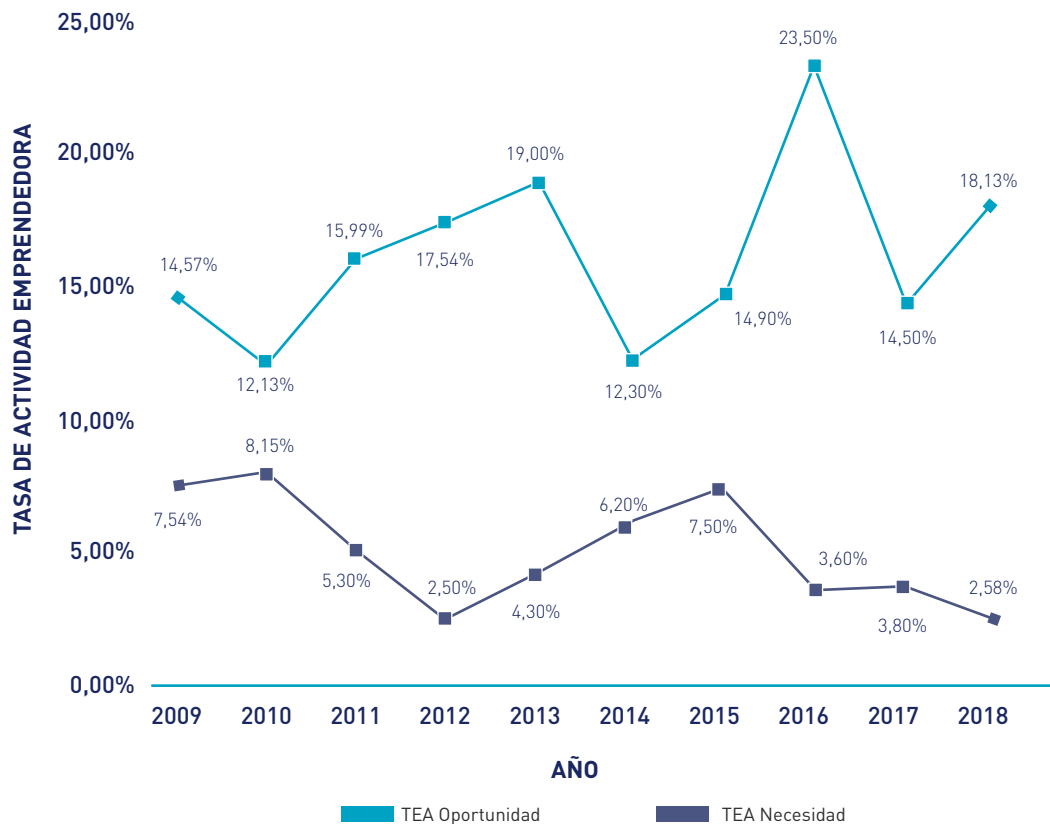


Figura 1: Motivación de la Tasa de Actividad Emprendedora

Fuente: Laverde et al. (2019)

De igual forma, este informe indica que la actividad emprendedora por parte de los hombres aumentó en un 5,7% mientras que el emprendimiento femenino decreció un 0,4% (Ilustración 2). Esta diferencia se debe a que, los emprendimientos femeninos se caracterizan por pertenecer a la industria de la belleza y el arte mientras que, los emprendimientos masculinos se caracterizan por conformar parte de la industria del transporte, la construcción y la manufactura (Sabater Fernández, 2018).

Tabla 3. Tasa de Actividad Emprendedora por género

Año	TEA Hombres	TEA Mujeres
2006	28,0%	17,3%
2007	26,9%	18,8%
2008	30,3%	19,1%
2009	25,0%	18,0%
2010	23,0%	18,4%
2011	26,8%	16,3%
2012	22,8%	17,6%
2013	30,5%	17,3%
2014	22,8%	14,6%
2015	27,1%	18,5%
2016	30,2%	24,7%
2017	19,2%	18,2%
2018	24,9%	17,8%

Fuente: Laverde et al. (2019)

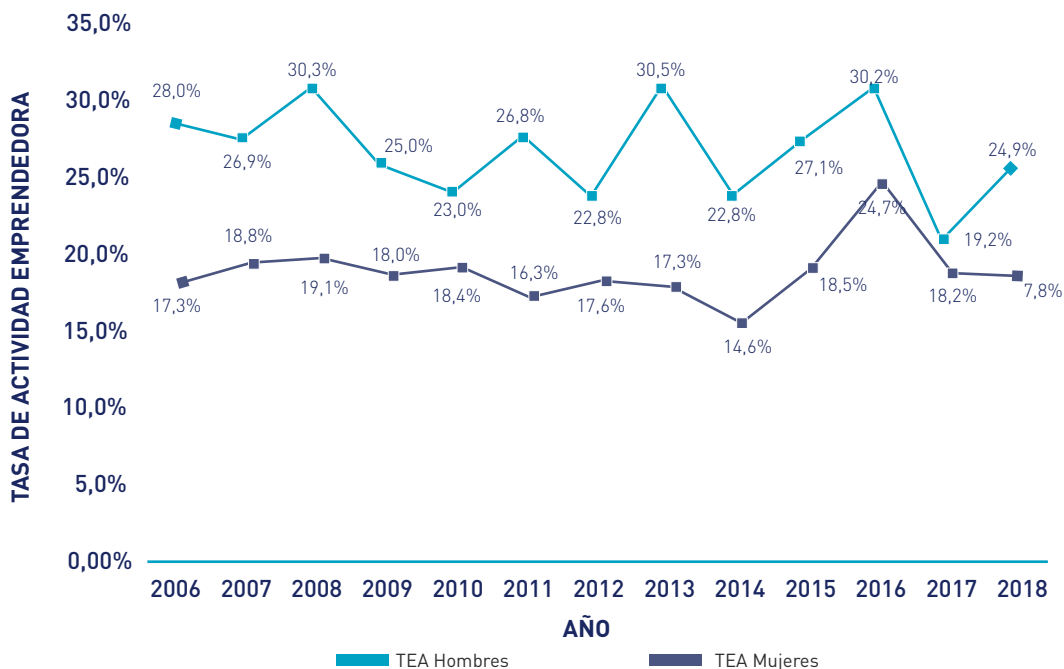


Figura 2: Tasa de Actividad Emprendedora por género

Fuente: Laverde et al. (2019)

La estrategia de mi entrenador y mía, consistió en tomar la mejor parte de todos los saltadores del mundo y crear un atleta que nunca hubiera existido. A continuación, empezar a trabajar en ser esa persona.

Sergei Bubka.

Del mismo modo, Cataño Amézquita y Tamanini (2015) consideran que existe esta misma brecha en cuanto al sector en que emprenden mujeres y hombres destacando que, los emprendimientos femeninos tradicionales generan poco crecimiento y permanencia en el mercado debido a que son poco innovadores y tecnificados, por el contrario, la variedad en los emprendimientos masculinos genera mayores utilidades ya que poseen mayor innovación y tecnología.

En un ámbito de emprendimiento favorecedor para los hombres, las mujeres se enfrentan a tres roles, el primero es el trabajo doméstico, el segundo es la tarea de dirección y, el tercero es la demostración de sus capacidades y conocimientos. (Sabater Fernández, 2018).

El trabajo doméstico tradicionalmente ha sido desempeñado por las mujeres, siendo estas las encargadas de los cuidados y la educación de los hijos al igual que, del cuidado del hogar mientras que, los hombres se encargan de ser el pilar económico de la familia, a esta situación se le conoce como estereotipos de género. (Informe sobre el desarrollo humano, 2019). Sin embargo, esta labor no goza del reconocimiento monetario (salario o bonificación) y no monetario (agradecimientos, felicitaciones, entre otros) que merece a pesar de la importancia que representa en el ámbito familiar.

Respecto a la tarea de dirección, para que una mujer pueda dirigir ya sea una compañía, un proyecto, un departamento, o en este caso, una idea de negocio debe visibilizar su capacidad de dirección y liderazgo ante el gremio de directivos buscando la aceptación de estos, considerando que en un ambiente masculinizado es necesario ser una persona de carácter fuerte, exigente y de imposición y que, por lo tanto, las mujeres debido a su naturaleza no son aptas para la dirección. (Virgilí, 2011).

Por último, la demostración de sus capacidades y conocimientos permite a la emprendedora identificar oportunidades en el sector económico al que pertenece su emprendimiento para posteriormente planear y ejecutar estrategias que favorezcan el crecimiento y consolidación de este (Cataño Amézquita y Tamanini, 2015). Por lo que, entre mayor sea el nivel educativo de la emprendedora, mayor será el tiempo de supervivencia de su emprendimiento y las probabilidades de éxito (Castrillón y Ricaurte, 2008). Teniendo en cuenta esto, en Colombia la ley N° 1014 (2006) busca “a través de las redes para el emprendimiento, el acompañamiento y sostenibilidad de las nuevas empresas en un ambiente seguro, controlado e innovador.” Sin embargo, al igual que, la tarea de dirección, las mujeres tienen que visibilizar el potencial y los conocimientos con los que cuentan para posicionar su emprendimiento.

Estos roles a los que se ven enfrentadas las mujeres hacen que los estereotipos sociales se evidencien de forma clara al momento en que las femininas deciden incursionar en el camino del emprender, “En Colombia los

empresarios nacientes o nuevos creados por mujeres corresponde a un 17% y el 30% a hombres". (Cataño Amézquita, L. & Tamanini, M. ;2015), esta cifra representa la abrupta brecha entre hombres y mujeres en el tema del emprendimiento, pero ¿Por qué las mujeres emprenden poco? ¿Existe un "miedo" más allá de sus capacidades?

Son muchas las razones que llevan a que una mujer dude al momento de emprender (Rodríguez, 2009), dentro de estas razones destacaremos:

1. Los imaginarios que se tienen frente a la mujer sobre áreas de emprendimiento, esto hace referencia a la creencia de que "un hombre es mejor que una mujer" en cuestiones de emprender. Este es uno de los pensamientos más discriminatorios al que se ven expuestas las mujeres, muchas de ellas creen esta aberración y esto hace que no se sientan seguras y dude de sus extraordinarias capacidades.
2. La fuente de financiación es otra de las razones que llevan a una mujer a dudar al momento de tomar la decisión de emprender.
3. La falta de políticas gubernamentales orientadas al emprendimiento femenino.

El primer punto hace referencia a los estereotipos y/o imaginarios que se tienen a cerca de la mujer, a pesar de que últimamente ésta ha venido recobrando su protagonismo, aún existen una serie de creencias concernientes al papel de la mujer en la sociedad, esto se puede explicar con la teoría del rol social, esta es una teoría que sustenta cómo los roles de cada individuo interfieren en las relaciones de grupo, los teóricos de este planteamiento prestan atención especial a la distribución de hombres y mujeres en la sociedad, "las causas más importantes, responsables de estas diferencias sexuales en los roles, son las diferencias físicas inherentes al sexo, que hacen que ciertas actividades se realicen de manera más eficiente por un sexo u otro en función de las circunstancias de cada sociedad y de la cultura" (Wood y Eagly, 2002). La sociedad se encuentra repartida y organizada dependiendo de los roles de cada individuo y esto está determinado por normas de acuerdo a las responsabilidades de los miembros.

La ocupación del mercado y de sus integrantes está determinada por el género, para esto es necesario la interacción de tres factores que son:

1. Pertenencia a un grupo u otro (ser hombre o mujer)
2. Identificación del individuo con las características del género (masculino o femenino)
3. Los estereotipos de género

La verdadera medida del valor de cualquier líder y gerente es el rendimiento.

Brian Tracy.

Estos tres factores influyen de manera directa en la elección de la profesión o a lo que se dedique la persona en el transcurso de su vida, esto hace que haya una sectorización de las actividades y unos supuestos con referencia al género, por ejemplo, algunos creen que las mujeres se dedican a carreras o actividades en las que no se presente un mayor esfuerzo como lo son las artes y el lenguaje, por su parte, los hombres se enfocan en carreras que involucren un mayor esfuerzo o dedicación como las matemáticas o las ciencias. (Pérez, 2013).

El tema de financiación es una de las mayores preocupaciones de las mujeres al momento de emprender, ya que muchas veces no cuentan con los recursos necesarios para iniciar sus negocios y recurren al apoyo familiar, quienes muchas veces son los primeros en no confiar en ellas y sus capacidades, por ende, las rechazan, este problema va más allá, se debe a la falta de acceso a la información sobre los programas de financiación que ofrecen muchas entidades, estos programas se crean con el fin de ser apoyo en el emprender femenino y que éstas no tengan impedimento para iniciar su propio negocio, un ejemplo de estos programas es la iniciativa de financiamiento de mujeres emprendedoras (We-Fi), “esta es una iniciativa del Banco Mundial que busca beneficiar a más de 15.000 empresas que están liderada por mujeres, con el fin de impulsar la actividad de la mujer en el sector empresarial, para ello, se cuenta con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo para los proyectos de América Latina” (Bekkers, 2020).

Rescatando en este último punto, en Colombia se está trabajando junto por medio de la Alianza Del Pacífico para eliminar la existente brecha entre hombre y mujeres, existen proyectos y/o programas que están encaminados al apoyo de las mujeres en su caso hacia el emprendimiento, la alianza del Pacífico cuenta con 51 programas, los cuales están enfocados a fortalecer y apoyar el emprendimiento femenino, destacando en números, “programas de educación y formación (65%), aquellos dirigidos a la generación de redes (40%), y programas de acceso a financiamiento (31%), además de los programas que ayudan a disminuir el riesgo” (Observatorio Estratégico de la Alianza del Pacífico; 2018). Cada país miembro de la alianza del Pacífico tiene sus programas específicos para ayudar a las femeninas.

En Chile se puede destacar: centro de desarrollo de negocios, escuela de fortalecimiento empresarial femenino, capital semilla emprende y capital abeja emprende, capital humano para la innovación, Voucher de innovación para empresas de mujeres, MujerExporta, entre otros. (Observatorio Estratégico de la Alianza del Pacífico, 2018).

En Colombia se puede destacar: intercambios Col-Co, programa de formación y capacitación continua, equipajes, red de mujeres empresarias, jornadas de bancarización, jornadas para ingresar a la ruta de emprendimiento, mujeres TIC, entre otros. (Observatorio Estratégico de la Alianza del Pacífico,

“Pienso que está bien el
querer que se me pague
al igual que mis compa-
ñeros hombres”

Emma Watson

2018). Para ahondar más en la temática de los programas que se le ofrecen a las mujeres emprendedoras, mujeres TIC o por TIC mujer, “es una iniciativa que comenzó el Ministerio TIC en el año 2019, la cual tiene como objetivo empoderar a las mujeres en el uso y apropiación de las TIC, promoviendo emprendimientos y entornos digitales de prevención” (MINTIC, 2020). Esta iniciativa del ministerio de tecnologías de la información y las comunicaciones busca una articulación entre el emprendimiento y el uso adecuado de las tecnologías para el crecimiento del mismo y lograr un mejor aprovechamiento de los recursos disponibles, es necesario que las mujeres conozcan los beneficios del uso de las TIC en las empresas y/o el sector real, además, aprovechar estas herramientas digitales en su desarrollo tanto personal como profesional, enfrentar la pobreza, reconocer la importancia de las TIC en la búsqueda de igualdad de género y la potencialización de los emprendimientos femeninos.

En México se puede destacar: unidad de igualdad de género, mujeres moviendo a México, programa mujer PYME, apoyo a mujeres empresarias, encuentro de mujeres emprendedoras de turismo, programa de desarrollo comunitario para mujeres, entre otros. (Observatorio Estratégico de la Alianza del Pacífico, 2018).

Y por último, en Perú se puede destacar: emprende mujer, centro de desarrollo empresarial, Perú responsable. (Observatorio Estratégico de la Alianza del Pacífico, 2018).

Todos los países miembros de la alianza del Pacífico tienen programas orientados al apoyo a la mujer en temas relacionados con el emprendimiento, pero cabe destacar que Colombia es el país que más cuenta con estos programas, actualmente tiene 23, por su parte, Perú es el país que menos programa de apoyo a la mujer tiene siendo 3.

Es importante que en todos los países se garantice el apoyo a la mujer en todos los ámbitos, resaltando el ámbito empresarial, el trato igualitario entre hombres y mujeres, reconocer las capacidades que las mujeres poseen, eso por parte de las empresas y las entidades encargadas de velar por los derechos de las femeninas. Las mujeres necesitan empoderamiento, es un tema que se puede trabajar desde casa y desde las instituciones educativas rompiendo los paradigmas asociados a las mujeres, promoviendo la igualdad de género y sembrando en las niñas la idea de que ellas son capaces de todo lo que se propongan, si se inculca este pensamiento será más fácil que las mujeres se sientan motivadas al momento de incursionar en el mundo del emprendimiento, no es nada sencillo pero con esfuerzo y dedicación se puede lograr un emprender exitoso.

Mostrar a todos los competidores lo que se está haciendo. Ellos aprenden muy pronto de todos modos. Eso sí, no les digas lo que estás pensando.

Bill Hewlett (fundador de Hewlett Packard)

Con demasiada frecuencia, un modelo exitoso de nuevos negocios se convierte en el paradigma a seguir de empresas que no son lo suficientemente creativas para inventar el suyo propio.

Gary Hamel.

Referencias

- Castiblanco Camelo, S.V. y Martín Hidalgo, S.M. (2018). *Barreras del emprendimiento femenino en Bogotá* (Tesis de pregrado). Universidad Cooperativa de Colombia, Bogotá. Recuperado de <http://repository.ucc.edu.co/handle/ucc/8873>
- Castiblanco Moreno, S. E. (2013). La construcción de la categoría de emprendimiento femenino. *Revista Facultad De Ciencias Económicas*, 21 (2), 53-66. <https://doi.org/10.18359/rfce.656>
- Castrillón, G. M. y Ricaurte, J. C. (2008). *Caracterización de la mujer emprendedora en Colombia*. (Tesis de maestría). Fundación Universidad del Norte, Barranquilla. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10584/131>
- Cataño Amézquita, L. R. y Tamanini, M. (2015) Mujeres emprendedoras en Colombia ¿una cuestión de género?. *XI Jornadas de sociología*. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. Recuperado de <https://www.academica.org/000-061/333>
- COLOMBIA- Ley 1014 de 2006 de fomento a la cultura del emprendimiento. Congreso de Colombia. Bogotá D.C., Colombia, 26 de enero de 2006. Recuperado de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1014_2006.html
- Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas. (2015). *Mercado laboral por sexo. Trimestre móvil Mayo-Junio 2015*. Recuperado de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_ejesexo_may_Jul15.pdf
- Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas. (2016). *Mercado laboral por sexo. Trimestre móvil Mayo-Junio 2016*. Recuperado de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_ejesexo_may_jul16.pdf
- Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas. (2017). *Mercado laboral por sexo. Trimestre móvil Mayo-Junio 2017*. Recuperado de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_ejesexo_may17_jul17.pdf
- Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas. (2018). *Mercado laboral por sexo. Trimestre móvil Mayo-Junio 2018*. Recuperado de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_ejesexo_may18_jul18.pdf
- Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas. (2019). *Mercado laboral por sexo. Trimestre móvil Mayo-Junio 2019*. Recuperado de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_ejesexo_may19_jul19.pdf

- Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas. (2020). Mercado laboral por sexo. Trimestre móvil Mayo-Junio 2020. Recuperado de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_jul_20.pdf
- Laverde et al. (2019). Estudio de la actividad emprendedora en Colombia, basado en GEM Colombia 2018-2019.
- Rodríguez Zambrano, H. (2019). La gestión empresarial en la construcción de una sociedad emprendedora. *Cuadernos Latinoamericanos De Administración*, 15 (28). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2708>
- Sabater Fernández, C. (2018). La mujer emprendedora: identidad profesional y factores culturales de género. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 3(2), 55-78. Doi: <https://doi.org/10.20318/femeris.2018.4320>
- Bekkers, A. (2020). A través de la Iniciativa de Financiamiento para Mujeres Emprendedoras (We-Fi) se invierte en más de 15 000 empresas lideradas por mujeres en plena crisis del coronavirus. Banco Mundial. Recuperado de <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2020/08/20/women-entrepreneurs-finance-initiative-invests-in-over-15000-women-led-businesses-amidst-covid-19-crisis>
- Informe sobre el desarrollo humano. (2019). Más allá del ingreso, más allá de los promedios, más allá del presente: Desigualdades del desarrollo humano en el siglo XXI. Publicado para el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
- MINTIC. (2020). POR TIC mujer. Recuperado de <https://mintic.gov.co/portal/inicio/Ministerio/Direccion-de-Apropiacion-de-TIC/Coordinacion-Grupo-Tecnico-de-Innovacion-Social-y-Apropiacion-en-Comunidades/82245:POR-TIC-MUJER>
- Observatorio Estratégico de la Alianza del Pacífico. (2018). Programas de apoyo al emprendimiento femenino en la alianza del Pacífico.
- Pérez, A. (2013). *La influencia de los estereotipos de género en el emprendimiento: Una aplicación en el contexto de Catalunya*. Universidad de Barcelona.
- Wood, W., y Eagly, A. H. (2002). A cross-cultural analysis of the behavior of women and men: Implications for the origins of sex differences. *Psychological Bulletin*, 128(5), 699- 727. Recuperado de <https://doi.org/10.1037/0033-2909.128.5.699>
- Virgilí, D. (2011). ¿Empresarias o superwomen? Un estudio de identidad género-profesional en directivas de empresa. *Revista Clepsydra*, (10), pp. 95-108.

“Llamar a las mujeres el sexo débil es una calumnia; es la injusticia del hombre hacia la mujer”

Mahatma Gandhi

Notas informativas

Diplomado en Gobierno Corporativo y Gestión de Inversiones

Para ver el contenido de la presentación **haz click sobre la imagen**



Programa de Administración de Empresas*

Información:

Carrera 7 B Bis No. 132 - 38 Casa A3 - W3
Edificio Bosque del Condado
Teléfonos: (57+1) 274 84 34 - (57+1) 648 90 21
Fax: (57+1) 648 90 07
Correo: secretaria.administracion@unbosque.edu.co
Bogotá, D.C. Colombia

Misión

El Programa de Administración de Empresas de El Bosque construye conocimiento administrativo conjunto entre profesores y estudiantes, dándole prioridad a la vida, al individuo y a la cultura del grupo social en que trabaja.

Visión

Ser en el mediano plazo uno de los Programas más destacados, llevando a sus egresados a ocupar espacios importantes en el país, por medio del aporte desde sus propias empresas o desde la organización a la que se encuentren vinculados ya sea de carácter público o privada.

Objetivo General

Construir conocimiento con los estudiantes de la facultad, utilizando para ello los referentes históricos, filosóficos y epistemológicos de la administración, con el fin de alcanzar estándares de desempeño profesional acorde con las necesidades que el entorno de los negocios exige a los Administradores de Empresas, dándole prioridad a la vida y a la cultura del grupo social en que trabaja.

Objetivos específicos

El Programa de Administración de Empresas de la Universidad El Bosque persigue los siguientes objetivos:

- Incorporar en el proceso formativo de los estudiantes, los valores y principios de la Universidad, en su enfoque bio-psico-social y cultural, y que estos se vean reflejados en el desarrollo de la profesión del egresado.
- Desarrollar en los estudiantes la capacidad analítica y crítica del entorno y la realidad del país y el mundo, de tal forma que puedan actuar y tomar decisiones en la búsqueda del beneficio común, alcanzando estándares de desempeño profesional acorde con las necesidades que el entorno de los negocios exige a los Administradores de Empresas.
- Preparar a los estudiantes para que se desempeñen en los sectores público y privado, desde la perspectiva de la alta gerencia, creando empresas y desarrollando actividades de consultoría e investigación.
- Fortalecer los vínculos actuales con universidades del exterior y establecer otros, para el aprovechamiento mutuo de estudiantes, profesores y egresados de la Facultad.
- Trabajar ligados a la realidad empresarial, investigando continuamente las necesidades del mercado y de esta forma garantizar el fácil acceso de nuestros egresados al medio laboral.