

Mujeres en innovación, negocios e inversión en América Latina y el Caribe: los silencios como oportunidades de investigación

1. Introducción

Dirigir, emprender, innovar e invertir en el mundo de los negocios son temas relevantes para el desarrollo social y económico de las naciones, y la mujer ha estado tomando un rol preponderante en estos espacios, tradicionalmente masculinos. Últimamente, se han estado estudiando estos fenómenos como procesos sociales, contextuales y relacionales (Brush, 2022).

Mucho se ha dicho sobre liderazgo, emprendimiento, innovación e inversión de las mujeres, sin embargo, los equipos investigadores nos enfrentamos continuamente al desafío de ofrecer un punto de vista novedoso y una contribución teórica respecto al tema de las mujeres en los negocios, dando luz a silencios que reflejan vacíos en la literatura, a silencios sistémicos o, quizás, a silencios deliberados.

El aporte científico está en reconocer este contexto específico donde las mujeres se desenvuelven. Cabe indicar que la participación de la mujer en los negocios es distinta en América Latina y el Caribe (ALC) si la comparamos con otros contextos. Y esta diferencia puede tener sus raíces en el marco legal, que permite o prohíbe, facilita o dificulta el interés, acceso, participación, promoción y, finalmente, el éxito (entendido como bienestar general) de la mujer en el mundo de los negocios. Estos marcos incluyen el mercado laboral, la protección social, las expectativas sociales y los roles culturales transmitidos por las familias, escuelas, universidades e instituciones públicas y privadas que redundan en procesos de identidad y dinámicas particulares a la región, a la vez, muy variopinta.

Este número especial contribuye con trabajos que amplían la evidencia práctica sobre las mujeres que

fomentan y lideran el desarrollo económico y social en el contexto de ALC.

2. Revisión de la literatura

Dado que las mujeres adoptan diversos roles como directoras, gerentes, empresarias, emprendedoras, innovadoras e inversionistas, hemos decidido estructurar la revisión de la literatura más reciente en 4 grandes categorías relacionadas a estos roles principales en el mundo de los negocios desde ALC.

2.1. Mujeres en la dirección de empresas

El tejido empresarial en ALC está compuesto por micro, pequeñas y medianas empresas, y se estima que un 85 % del tejido corresponde a empresas familiares (González & Olivé, 2018). Cruz *et al.* (2020) revisan la literatura sobre empresas familiares en ALC y muestran que 3 cuartas partes de los estudios son de carácter local (en especial, en industrias de turismo y turismo rural, con énfasis en hoteles) y 1 tercio, regional. Estos estudios abordan temas como la falta de planificación general, la escasa inversión en formación y la baja competitividad; sin embargo, también muestran que las empresas familiares son más persistentes en el tiempo y buscan un entorno familiar arraigado en valores, con mayor involucramiento de las mujeres y acciones que les lleven a sostener el negocio a través de las generaciones.

Kuschel y Salvaj (2018) revisaron estudios empíricos para entender qué funciona y qué se puede aplicar en países de ALC para que las mujeres lleguen a cargos directivos en las organizaciones. Ellas notaron que entrar, mantenerse y avanzar son «juegos» distintos, con diferentes reglas y actores. Para persistir, el estudio encuentra que la mujer y la organización deben poner de su parte; es decir, la mujer requiere buscar un equilibrio trabajo-familia (que incluye cuestionar los esquemas de género, decidir hacer carrera, delegar, recibir apoyo del supervisor para negociar flexibilidad, y recibir apoyo de la pareja y de la familia).

Por otra parte, la empresa debe tener condiciones laborales transparentes y que desafíen el *statu quo*, como proveer una sensación de logro a sus empleadas, evitar sobrecarga laboral y largas horas de trabajo, evitar el ostracismo y entornos de trabajo hostiles, erradicar la brecha salarial de género, promover evaluaciones con base en resultados, y fomentar el intraemprendimiento y la innovación. Solo asegurando que las mujeres se mantengan en la organización y evitando ese *leaky pipeline* se puede promover su avance. Este progreso requiere de habilidades estratégicas, de liderazgo, redes y negociación por parte de la mujer. Asimismo, la organización ha de asegurar procesos que promuevan el talento femenino y un entorno positivo. Y, por último, la política pública debe crear un marco regulatorio que permita la corresponsabilidad y el uso adecuado de acciones afirmativas (como cuotas en los cargos de directorio).

Esta revisión invita a la reflexión sobre lo que no se nombra en la literatura, evidenciando que no hay estudios empíricos que muestren el rol del hombre o las desventajas sistémicas en los artículos revisados.

Un análisis en un grupo de mujeres con cargos ejecutivos en América Latina demostró que entre las estrategias de crecimiento que utilizan las mujeres ejecutivas están el trabajo en red, el apoyo de una persona líder que guía en el proceso de desarrollo y se considera como referencia, la educación y la experiencia general (Avolio *et al.*, 2016).

Respecto a las industrias, se sabe que las mujeres tienen mayor participación en el sector de servicios y comercio. En el ámbito *fintech*, parece haber más mujeres liderando en ALC que en otras regiones del mundo (ONU Mujeres, 2021).

Respecto a la participación en el mundo laboral, la mujer toma cargos en los mandos intermedios (Leyva *et al.*, 2021) y avanza verticalmente. En 2017, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estimó que, en América Latina, el 19 % de las compañías tienen a mujeres ocupando cargos de alta dirección; mientras que en la región del Caribe alcanzan un 24 %. Ahora, según el reporte de Egon

Zehnder (2020) para los países de Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México, el 68,6 % de las salas de directorio tienen al menos una mujer. Este progreso en participación se pudo haber visto afectado negativamente por la pandemia de COVID-19, que generó pérdidas de trabajo y provocó que muchas mujeres renunciaran para hacerse cargo de tareas domésticas y de cuidado en casa. En los hogares más pobres, algunos hijos no pudieron seguir en clases por falta de internet o computador, y otros dejaron la escuela para trabajar y ayudar financieramente a sus familias.

En relación al aspecto ético, suele afirmarse una cierta superioridad moral de mujeres en posiciones de influencia (es decir, con propiedad de la empresa y en la alta dirección); no obstante, Wellalage *et al.* (2020) demostraron que en América Latina, ellas están igualmente asociadas con el soborno a nivel empresarial. Además, los resultados indican que las mujeres reciben, por término medio, una mayor retribución por el soborno en comparación con sus homólogos masculinos.

Por otra parte, Briano-Turrent (2022) sugiere que una mayor representación femenina como miembros del consejo de administración puede tener un papel esencial en el establecimiento y la defensa de una cultura de ética empresarial. Su estudio realizado en empresas que cotizan en la bolsa en Argentina, Brasil, Chile y México revela un efecto positivo de la representación femenina en los consejos de administración sobre el funcionamiento ético del consejo, el índice de transparencia de los conflictos de intereses, la creación de códigos éticos y la adopción de una orientación hacia los grupos de interés. Asimismo, el efecto es mayor cuando las mujeres en el consejo constituyen una masa crítica de 3 mujeres.

Aún con los avances actuales en materia de derechos humanos y de las mujeres, siguen presentándose los «techos de cristal». Jauhar y Lau (2018) encontraron que los puestos de alta dirección en el mundo siguen estando dominados por los hombres y que, a pesar de que muchas mujeres completan estudios universitarios, hay 5 variables independientes que se asocian con barreras para

el progreso profesional de la mujer, como las prácticas organizacionales, la cultura organizacional, factores familiares, redes organizacionales y rasgos de personalidad.

2.2. Mujeres y emprendimiento

ALC presenta altos niveles de emprendimiento comparada con otras regiones del mundo y con economías en desarrollo y emergentes (Minniti & Naude, 2010; Terjesen & Amorós, 2010; De Vita *et al.*, 2014; Kelley *et al.*, 2015). A pesar de ello, en proporción, sigue prevaleciendo como principal motivación la necesidad de obtener fuentes de ingresos, especialmente en el sector servicios (García *et al.*, 2022); y los negocios siguen estando menos enfocados en mercados internacionales, lo que se traduce en que hay menos investigación sobre emprendimiento e internacionalización en ALC (López & Álvarez, 2018).

El perfil de la emprendedora en ALC tiende más hacia el emprendimiento informal y motivado por la necesidad. Ruiz-Martínez *et al.* (2021a) exploran cómo las mujeres artesanas negocian espacios y tiempos de producción artesanal con el de ocio personal, contribuyendo esto a estados de *flow* y bienestar. Para muchas mujeres en riesgo de exclusión social, el proyecto emprendedor cumple un rol «terapéutico», pues mantiene a las emprendedoras activas y conectadas con otras mujeres (Ruiz-Martínez *et al.*, 2019). Esta investigación da relevancia a la formación en emprendimiento y al acceso a microcréditos.

Además de las estadísticas de cada país que alimentan la base de datos de empresas creadas del Banco Mundial, la principal fuente de datos sobre emprendimiento es provista por el proyecto Global Entrepreneurship Monitor (GEM), que genera reportes periódicos comparando las tasas de emprendimiento en distintas economías. Los datos del GEM demuestran que la participación de las mujeres en el emprendimiento ha ido en aumento en los últimos 20 años. Asimismo, durante la pandemia de COVID-19 se acentuó el aumento en las tasas de emprendimiento en ALC tanto para hombres como para mujeres (GEM, 2021; Kantis *et al.*, 2021) a causa de la pérdida de empleos,

en especial en el sector servicios, donde la mujer tiene mayor participación laboral.

Ruiz-Martínez *et al.* (2021b) identifican 5 condiciones contextuales a considerar al analizar el emprendimiento de las mujeres en América Latina en comparación con el hemisferio norte: a) altas tasas de emprendimiento de mujeres, b) altas tasas de informalidad, c) cultura tradicional y autoexpresión, d) bajas tasas de emprendimientos basados en la innovación y e) ecosistemas en desarrollo. Las autoras sugieren tanto una agenda de investigación como una agenda pública, fomentando las políticas públicas con perspectiva de género que impulsen el emprendimiento sostenible, dado que su mayor acceso por parte de las emprendedoras contribuye al desarrollo regional, impacta la actividad económica, crea empleo (Kuschel *et al.*, 2018), mejora la distribución del ingreso, reduce la pobreza y fomenta la igualdad de género.

Bernat *et al.* (2017) estimaron los factores que explican tanto la actividad emprendedora como la brecha de género, a saber: la educación, la tolerancia al riesgo, el vehículo propio como principal medio de transporte, la satisfacción laboral y la propiedad de la empresa por parte de los padres. Variables como la edad, el acceso a los préstamos y la necesidad de logro están significativamente asociadas a la actividad emprendedora, pero desempeñan un papel insignificante a la hora de explicar la brecha de género. Esto nos invita a pensar en aumentar el *pool* de variables, incluyendo más aspectos contextuales y relacionales con perspectiva de género (Brush, 2022).

Se ha estudiado a emprendedoras en tecnología o campos STEM —acrónimo en inglés de *Science, Technology, Engineering y Mathematics*— en su rol de generar empleo (Kuschel *et al.*, 2018), crear equipos basados en relaciones de confianza y coemprendedurismo (Kuschel & Lepeley, 2016), construir su identidad como emprendedoras en tecnología (Kuschel & Labra, 2017) y levantar capital de riesgo luego del programa de aceleración Start-Up Chile (Kuschel *et al.*, 2017). También se analiza su tendencia a posponer la maternidad en pos de la *start-up* hasta que levantan capital (Kuschel, 2019a), y su ecosistema de apoyo en Chile (Kuschel, 2019b).

Por otro lado, está cobrando interés el estudio sobre intenciones para emprender y experiencias de mujeres latinas

en el extranjero (Cameron & Cabaniss, 2018; Cho *et al.*, 2019). Cameron y Cabaniss (2018) confirman que las limitaciones de empleo son fuertes motivadores para que las mujeres hispanas creen empresas. Sin embargo, un nuevo catalizador para la entrada en el mundo empresarial se identifica como «emprendimientos y pasiones sociales», hallazgo que desafía la suposición convencional de que los empresarios inmigrantes y étnicos abren negocios principalmente como una estrategia de supervivencia económica o como una apelación a las normas culturales.

2.3. Mujeres e innovación

Las mujeres en STEM normalmente se enfrentan a una penalización por el género (Adikaram & Razik, 2022), entendida como retos estructurales/administrativos y relacionados con el género en la intersección entre género, emprendimiento y las características asignadas a las disciplinas STEM. En consecuencia, la falta de acceso a las redes y oportunidades, los obstáculos de procedimiento, los problemas para la contratación de personal, las barreras para obtener financiamiento, la falta de comprensión y apoyo de la familia y la sociedad, las dificultades para gestionar la vida laboral y los obstáculos de legitimidad parecen frenar a las mujeres a la hora de emprender y dirigir sus empresas.

Cabe precisar que no encontramos mucha literatura académica respecto a innovadoras, inventoras y emprendedoras académicas en ALC, lo que también representa una brecha a investigar.

2.4. Mujeres y financiamiento: levantamiento de capital y mujeres inversionistas

Este tema es probablemente el menos estudiado en nuestra región. Recién en 2019 se hicieron esfuerzos por capturar el estado actual del ámbito de la inversión con enfoque de género en ALC (International Finance Corporation, 2019; Value for Women, 2019). El reporte de ONU Mujeres (2021) estimó que el 7 % de las empresas en ALC que levantan capital de riesgo para sus proyectos son de mujeres. En la última década, se han creado fondos que invierten exclusivamente en mujeres o que invierten solo cuando hay una mujer en el equipo cofundador, abriendo oportunidades para emprendedoras en negocios de alto crecimiento.

Se estudió en 13 países de América Latina que la mujer tiene la misma prevalencia de solicitar créditos formales que sus

pares masculinos. No obstante, por el lado de la oferta bancaria, las instituciones en ALC siguen teniendo mayor reticencia a prestar dinero a mujeres emprendedoras y para ellas el crédito es más caro (Bardasi *et al.*, 2011).

Ante esta situación, lanzamos este número especial de *360: Revista de Ciencias de la Gestión* para aportar a los vacíos identificados y abrir el debate con nuevas miradas sobre problemas persistentes.

3. Artículos incluidos en el número especial

Recibimos alrededor de 20 propuestas de trabajos de revisión y conceptuales, así como los estudios cualitativos y cuantitativos (trabajos empíricos) que proporcionan marcos para entender el papel de la mujer en el ámbito empresarial latinoamericano. Todos los trabajos de investigación presentados se sometieron a un proceso de revisión por pares doble-ciego, que arrojó una selección de 6 manuscritos.

Abrimos este número con un primer bloque que contiene 3 artículos enmarcados en Chile, un país donde las políticas públicas otorgan apoyo al ecosistema de emprendimiento e innovación, y en el que las políticas de equidad de género también están cada vez más presentes. A lo largo de los 2 primeros estudios se puede profundizar acerca del papel del sector público en el emprendimiento chileno y de su rol en la promoción de la equidad de género, así como reflexionar ante tal escenario respecto de la paradójica situación de la informalidad.

Chile es un país con alta tasa emprendedora y un amplio desarrollo desde las políticas públicas para su promoción y desarrollo, en aras de contribuir al desarrollo social y económico del país. Asimismo, las políticas dirigidas a fomentar la equidad de género se han ido abriendo paso recientemente en este sector. Araya *et al.* (2022) realizan un catastro de los programas de apoyo para emprendedoras y ponen en relevancia a aquellos actores más activos en el ecosistema de emprendimiento en Chile. Este inventario de programas muestra el rol principal del sector público (mediante la Corporación de Fomento de la Producción [Corfo]) como principal financista en etapas tempranas y compara la oferta de programas pre y peripandemia.

El estudio clasifica los programas para emprendedoras en 3 categorías: los intensivos en innovación, que apoyan a emprendedoras altamente calificadas; los que apoyan a la mujer jefa de hogar o «cabeza de familia»; y los programas para la superación de la pobreza. Destaca, a su vez, la falta de un

policy-mix que integre diversas áreas que debieran estar presentes en un programa de estas características y que fomentaría los niveles de I+D+i.

En este contexto, el estudio de Ruiz-Martínez y Quiroz (2022) se enmarca en uno de los desafíos que afrontan tanto ALC como Chile en particular, que es el alto índice de informalidad en el emprendimiento, cuyas consecuencias se relacionan con la mayor dificultad en la obtención de financiación, subvenciones y ayudas públicas. También son consecuencias de ello la falta de cumplimiento normativo, la limitación del desarrollo y crecimiento de la empresa, o las peores condiciones de trabajo y la desprotección laboral.

Además, si se analiza la situación desde la perspectiva de género, la literatura existente apunta a que la precariedad a todos los niveles es más acusada en el caso de las mujeres. Este estudio, basado en un modelo econométrico probit, plantea precisamente su hipótesis respecto a esta brecha de género, encontrando mayor probabilidad de que las emprendedoras no formalicen sus emprendimientos en función de distintas variables afectadas por el género, como el nivel de ingresos y el uso del tiempo, en comparación a sus pares varones.

Los resultados de su estudio permiten formular medidas concretas para impulsar la formalización del emprendimiento en Chile con perspectiva de género; es decir, midiendo con cada factor el diferente impacto de las políticas en mujeres y en hombres emprendedores. Finalmente, las autoras invitan a aplicar esta metodología basada en *gender mainstreaming* para las nuevas preguntas que se abran en el contexto actual.

También en el contexto de Chile, Martínez Gómez *et al.* (2022) presentan un estudio sobre mujeres que lideran empresas tecnológicas en Santiago de Chile. Este artículo describe el perfil de varias ejecutivas e inspira nuevas preguntas de investigación, en especial sobre cómo la infancia y experiencia previa han ido modelando los intereses y habilidades de estas líderes. En este sentido, el equipo autor hace un llamado a que se desarrolle nueva investigación en estos términos desde una perspectiva sociológica y antropológica, a fin de tener en cuenta las causas que hay detrás de las percepciones de las mujeres encuestadas y no perpetuar posibles sesgos.

A continuación, presentamos un segundo bloque de artículos, en los que conoceremos interesantes aspectos de las mujeres inventoras de México a través de un estudio cuantitativo, así como una serie de barreras que enfrentan las emprendedoras

en STEM de Argentina, Colombia, Ecuador y Perú. Por último, pero no menos importante, incluye un artículo dedicado a las barreras a la atracción del talento emprendedor en el Perú que analiza diversos colectivos y sus características, entre ellos, el de las mujeres emprendedoras.

El estudio de la participación de las mujeres en la actividad de patentamiento tiene poco desarrollo en México, por lo que cobra importancia en la consecución de objetivos vinculados a la igualdad de género y al progreso tecnológico, los cuales contribuyen al bienestar de la sociedad. La literatura existente señala esta brecha de género en la actividad innovadora y de patentamiento a nivel mundial. Asimismo, evidencia un avance en los últimos años en distintos países sin apenas llegar a cerrar la brecha y manteniendo las desigualdades. Los autores Domingo Sifontes y Rosa Morales (2022) analizan los factores organizacionales asociados a la presencia de las mujeres en la actividad de patentamiento en México para el periodo 1976-2017 mediante un modelo estadístico probit, y detectan que el trabajo en equipo y la forma de organización del proceso de patentamiento son importantes para explicar la presencia de las mujeres en la actividad innovadora, así como que las universidades y los laboratorios se asocian a una mayor probabilidad de presencia de las mujeres en dicha actividad que las empresas.

Su contribución frente a investigaciones previas realizadas en México en este ámbito se destaca por establecer la influencia de determinadas variables en las situaciones de desigualdad de género, siendo el caso de los aspectos organizacionales para México un campo de estudio hasta ahora inexplorado respecto a la presencia de las mujeres en las actividades de patentamiento. En este sentido, el estudio destaca que, si bien se evidencia un avance en la presencia de las mujeres en las áreas de ciencia y tecnología, las diferencias siguen siendo considerables. Por consiguiente, se sugieren estrategias institucionales orientadas a fomentar los equipos de trabajo con presencia de mujeres. Sifontes y Morales aconsejan que haya futura investigación que analice factores de influencia en la actividad innovadora de las mujeres, como son el sector de actividad o la calidad de la invención. Coincidimos en que, en el ámbito de la innovación, la actividad de las mujeres inventoras es un área poco explorada a nivel global, como también lo es la desigualdad en la innovación desde una mirada interseccional (Mickey & Smith-Doerr, 2022).

Siguiendo con el área de innovación, la actividad de las mujeres emprendedoras en STEM tiene un potencial considerable

para el desarrollo económico de las naciones y para el empleo presente y futuro; sin embargo, detenta una escasa participación respecto a la de sus pares masculinos. La literatura ha abordado el análisis de estas diferencias, identificando barreras sistémicas relacionadas con el género, así como las recomendaciones y políticas públicas emprendidas desde distintos países para impulsar el avance de las mujeres en estas áreas. Las disciplinas STEM, desde el ámbito de la educación, están relacionadas entre sí y permiten un enfoque global para preparar a las nuevas generaciones para la innovación y la investigación.

En esta línea, las autoras Patricia Debeljuh *et al.* (2022) destacan la importancia del emprendimiento como vía para la autonomía económica de las mujeres en América Latina y la problemática central en la región respecto al reducido nivel de transformación de la innovación generada en el ámbito universitario a partir de emprendimiento dinámico, especialmente el liderado por mujeres. En este sentido, presentan un estudio a partir de los datos del Programa WISE acerca de mujeres en STEM para Argentina, Colombia, Ecuador y Perú que explora motivaciones y factores de éxito, y profundiza acerca de las barreras que enfrentan las mujeres emprendedoras en STEM en estos países.

Los resultados de su estudio se orientan hacia diversos aspectos relacionados con las motivaciones y percepciones de las emprendedoras en STEM del citado programa. Un hallazgo que destacamos es la motivación principal para emprender en la búsqueda del equilibrio vida personal/profesional, mientras que la barrera más evidente que experimentan es la dificultad para generar ese balance. Desde nuestra perspectiva, esta situación paradójica refleja las desventajas sistémicas que las autoras exponen respecto al factor género y contribuye a la literatura existente en torno al mismo aspecto en otros países (Díaz Martínez, 2018; Fitzsimons, 2002; Kuschel *et al.*, 2020).

En paralelo, desde una perspectiva transversal, el estudio presentado por Debeljuh *et al.* (2022) nos orienta a plantear la necesidad de promover la investigación realizada por mujeres de áreas STEM.

Los ecosistemas de emprendimiento e innovación en el Perú cuentan principalmente con el apoyo de las instituciones universitarias, tal y como Powosino *et al.* (2022) exponen en su trabajo acerca de los programas de *soft-landing* como herramienta dinamizadora. Estos programas pueden facilitar el impulso de estos ecosistemas desde una perspectiva integradora gracias a un diagnóstico previo que ayude a identificar las diferentes

características de los colectivos emprendedores. Así, se pueden promover medidas que tengan en cuenta el diferente impacto en cada uno de estos grupos. En este sentido, el estudio identifica la existencia de barreras adicionales que el colectivo de mujeres emprendedoras debe enfrentar a causa de los roles y estereotipos de género presentes en la sociedad.

Según Ruth Powosino y su equipo, el establecimiento de iniciativas para la atracción del talento emprendedor e innovador en el Perú está apenas comenzando. Es por ello que recomiendan un paquete de políticas públicas que incorpore diversas iniciativas y adopte la perspectiva de género, y sugieren también aportar más investigación cualitativa respecto a la identificación de barreras para contribuir al diseño de estos programas, tanto a lo largo del país como en relación a la incorporación de perspectivas de diversos actores relevantes del ecosistema emprendedor.

4. Los «silencios»

En esta introducción hemos revisado la literatura sobre mujeres en ALC y hemos señalado la aportación que los diferentes artículos de este número realizan a esa literatura y las avenidas futuras de investigación que identifican. Sin embargo, nos parece importante advertir sobre aquello que parece no haber sido mencionado y que llama la atención precisamente por su ausencia. «Hay silencios de todos los tipos y transpiran distintos significados», escribe Charlotte Brontë en *Villete*; conviene, por ello, perfilar algunos que han aparecido tanto en la revisión de la literatura como en los temas tratados, de modo que se pueda descifrar su significado y avanzar en la reflexión.

Un primer silencio tiene que ver con la ausencia de investigación acerca de mujeres en industrias extractivas (minería, pesca, forestal), que puede deberse a que ellas no están presentes en esas industrias o lo están, pero en menor medida. Al momento de escribir este artículo, la empresa colombiana Grupo ARGOS (de cemento y construcción) fue presentada por *Forbes* (Brier, 2022) como la mejor de 400 empresas a nivel mundial en el *ranking* de las compañías más amigables para las mujeres. Cuenta con políticas y prácticas que impulsan la presencia laboral de mujeres y el 50 % de los cargos administrativos y directivos están ocupados por ellas, igual que el 50 % de los puestos en su junta directiva. No obstante, ninguna otra empresa de ALC aparece entre las primeras 200, lo cual da una idea de lo que

puede estar pasando ya no solo en las industrias extractivas, sino también en otro tipo de empresas.

De modo similar, el silencio sobre el rol de mujeres en la economía circular como impulsoras de modelos de consumo y cuidado sostenibles; o a nivel corporativo y respecto a su impacto en las prácticas organizacionales, exige atención. Así como Wellalage *et al.* (2020) encontraban evidencia de mujeres involucradas en corrupción empresarial en ALC y Briano-Turrent (2022) mostraba que cierta masa crítica (3) era necesaria para que las mujeres pudieran impulsar una cultura empresarial ética, surge la pregunta de si es posible que, por centrar la pregunta en lo individual (mujer/varón), se estén ignorando elementos estructurales que fomentan esas prácticas empresariales viciadas. Son también llamativos los silencios en Latinoamérica acerca de las estrategias administrativas y conductas que asumen las mujeres en posiciones directivas como la homosocialización o el comportamiento de «abeja reina», entre otros. Hasta el momento, la literatura ha dado mayor importancia al vencimiento de obstáculos antes que a las prácticas que estas directoras adoptan para lograr su ascenso y mantenerse en cargos directivos.

De igual modo, las relaciones entre mujer y emprendimiento en sectores rurales o *seniorpreneurs*, para el caso de las autoempleadas o *freelancers*, o de afrolatinas e indígenas, no aparecen en los registros académicos en ALC, aunque también es cierto que el lugar (el campo) donde se emprende, la edad y la raza suelen ser elementos que rara vez se abordan, incluso estudiando el emprendimiento en general en la región. En esta misma línea de ausencias que ocasionan silencios están los estudios o el relevamiento de información acerca de microemprendimientos liderados por mujeres o de la internacionalización de emprendimientos.

Por otra parte, la ausencia en ALC de investigación académica y datos, más allá de la literatura gris e investigación de organismos internacionales, ahonda más —si cabe— los silencios acerca de ya no solo la presencia de la mujer en ámbitos innovadores; sino, por ejemplo, en torno a su relación específica con la innovación, si la hay. Otro silencio tiene que ver con la ausencia de estudios que amplían el foco de lo local a lo regional. Si bien los países que conforman la región son bastante distintos entre sí, comparten rasgos culturales e históricos que ofrecen campo para extender los escenarios y las aproximaciones a los fenómenos que se estudian, especialmente en los relacionados con las mujeres.

La pandemia de COVID-19 cambió profundamente nuestros hábitos personales, familiares y modos de trabajar. Para ALC, al aumento importante del desempleo como consecuencia de la emergencia sanitaria se suman las precarias condiciones económicas previas de la mayoría de los países, así como los efectos que trae consigo la invasión rusa a Ucrania, todo lo cual pinta un panorama gris para la economía regional. Esto, a su vez, produciría las condiciones para que el número de personas que crean empresas aumente debido a la necesidad de subsistencia. Sin embargo, las posibilidades de sostenibilidad de estos emprendimientos si no se dan los apoyos políticos y económicos concretos para que florezcan son escasas. Son las mujeres las que se verán afectadas en especial, pues son ellas las más fuertemente golpeadas por el desempleo en la región (Cepal, 2022). Se requieren estudios, inexistentes por el momento, que potencien desde una base sólida de información la construcción de políticas y el desarrollo de prácticas que ayuden a paliar la situación.

En la misma línea de silencios que estamos siguiendo, la ausencia de investigación sobre cómo las mujeres fueron más afectadas en sus actividades laborales y de cuidado que los varones durante la pandemia también dice mucho. No se trata simplemente de hacer evidente que lo fueron, estableciendo un número, sino estudiar a través de qué mecanismos sociales y culturales se produjo ese efecto. Se presentan algunas avenidas de indagación: ¿cómo se dio el acceso y uso de la tecnología disponible en los hogares durante los periodos de aislamiento y de trabajo remoto? ¿Tienen las mujeres las habilidades necesarias para enfrentar exitosamente una automatización de sus procesos laborales, como los que se dieron durante la emergencia sanitaria? ¿En qué situación se encuentran las mujeres de la región para encarar el futuro del trabajo?

Identificamos como un potencial quinto ámbito de estudio los «ecosistemas propulsores para las mujeres». ALC puede verse, como lo mencionamos anteriormente, no solo como una zona geográfica con elementos comunes, sino también como un ecosistema de emprendimiento e innovación que funciona como un gran mercado facilitador y propulsor para las mujeres. De esa manera, se abre la línea de investigación sobre el impacto de la cooperación de los países de ALC con sus tratados de libre comercio y organizaciones de apoyo (universidades, aceleradoras, programas de *soft-landing*, ONG y fundaciones para el desarrollo,

start-ups, scale-ups, empresas familiares, internacionales y multilatinas) para el comercio internacional.

Con este número hemos intentado contribuir con información para reducir algunos de los silencios mencionados. Al mismo tiempo, hemos identificado otros. Somos conscientes de que en ocasiones los silencios parecen agrandarse antes que reducirse, pero lo esencial es no cesar en el empeño de identificarlos y darles sentido.

Katherina Kuschel

*Centrum Graduate Business School,
Pontificia Universidad Católica del Perú*

Sandra Idrovo

Inalde Business School, Universidad de La Sabana

Rocío Ruiz-Martínez

SBR Lab & Universitat Rovira i Virgili

bibliografía

- 2022 **Adikaram, A. S., & Razik, R.**
Femininity penalty: challenges and barriers faced by STEM woman entrepreneurs in an emerging economy. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, (en prensa). <https://doi.org/10.1108/JEEE-07-2021-0278>
- 2022 **Araya, F., Kuschel, K., & Alsua, C.**
Recomendaciones para una política nacional de emprendimiento femenino en Chile. *360: Revista de Ciencias de la Gestión*, (7). <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/360gestion/article/view/25842>
- 2016 **Avolio, B., Alcalá, P., Rurush, M., Vilca, P., & Zelaya, D.**
Strategies for the Professional Development of Executive Women: Empirical Evidence in Latin America. *Journal of Women's Entrepreneurship and Education*, (3-4), 81-101. <https://www.library.iien.bg.ac.rs/index.php/jwee/article/view/268/265>
- 2011 **Bardasi, E., Sabarwal, S., & Terrell, K.**
How do female entrepreneurs perform? Evidence from three developing regions. *Small Business Economics*, 37(4), 417-441.
- 2017 **Bernat, L. F., Lambardi, G., & Palacios, P.**
Determinants of the entrepreneurial gender gap in Latin America. *Small Business Economics*, 48(3), 727-752.
- 2021 **Bhatti, A., & Ali, R.**
Women constructing leadership identities in academia: Intersection of gender and culture. *Issues in Educational Research*, 31(1), 1-18.
- 2022 **Briano-Turrent, G. D. C.**
Female representation on boards and corporate ethical behavior in Latin American companies. *Corporate Governance: An International Review*, 30(1), 80-95.
- 2022 **Brier, E.**
The World's Top Female-Friendly Companies 2022. Forbes.
- 2022 **Brush, C. G., Eddleston, K., Edelman, L. F., Manolova, T. S., McAdam, M., & Rossi, C.**
Catalyzing Change: Innovation in Women's Entrepreneurship. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 16(2), 243-254. <https://doi.org/10.1002/sej.1435>
- 2018 **Cameron, A. E., & Cabaniss, E. R.**
Forging Their Own Path to the Labor Market: Hispanic Women Business Owners in North Carolina. *Social Currents*, 5(4), 369-385.
- 2022 **Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal).**
Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2022: dinámica y desafíos de la inversión para impulsar una recuperación sostenible e inclusiva. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/48077-estudio-economico-america-latina-caribe-2022-dinamica-desafios-la-inversion>
- 2019 **Cho, E., Moon, Z. K., & Bounkhong, T.**
A qualitative study on motivators and barriers affecting entrepreneurship among Latinas. *Gender in Management*, 34(4), 326-343.

bibliografía

- Cruz, M. G., Devesa, M. J. S., & Quiñones, P. G.**
- 2020 La mujer emprendedora en el turismo rural: peculiaridades del caso costarricense a través de la revisión bibliográfica. *Cuadernos de Turismo*, (46), 185-214.
- De Vita, L., Mari, M., & Poggesi, S.**
- 2014 Women entrepreneurs in and from developing countries: Evidence from the literature. *European Management Journal*, 32(3), 451-460.
- Debeljuh, P., Foutel, M., & Torres Carbonell, S.**
- 2022 Barreras y desafíos de las Emprendedoras STEM. *360: Revista de Ciencias de la Gestión*, (7). <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/360gestion/article/view/25843>
- Díaz Martínez, C.**
- 2018 Mujeres de ciencias, mujeres en las ciencias, ciencia con mujeres. En *Memoria, género y educación: Investigaciones y cuestiones epistemológicas* (pp. 93-106). Servicio de Publicaciones e Intercambio Científico. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7073869>
- Egon Zehnder.**
- 2020 *Egon Zehnder Global Board Diversity Tracker 2020*. Zúrich: Egon Zehnder International, Inc.
- Fitzsimons, A.**
- 2002 *Gender as a verb: Gender segregation at work*. Ashgate.
- García, M. L. S., Aguirre, N. D. L. L. B., & Rojas, K. G. V.**
- 2022 Análisis y Evolución del Emprendimiento Femenino en Latinoamérica. *RECAI*
- Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 11(32), 1-29.
- Global Entrepreneurship Monitor (GEM).**
- 2021 *Women's Entrepreneurship 2020/21: Thriving Through Crisis*.
- González, E., & Oliví, C.**
- 2018 *Empresa Familiar, Emprendimiento e Intraemprendimiento*. Madrid: EAE Business School. https://www.eref.es/sites/default/files/archivos/SRC_Emprendimiento_EmpresaFamiliar.pdf
- International Finance Corporation.**
- 2019 *Moving Toward Gender Balance in Private Equity and Venture Capital*.
- Jauhar, J., & Lau, V.**
- 2018 The 'Glass Ceiling' and Women's Career Advancement to Top Management: The Moderating Effect of Social Support. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 10(1), 163-178.
- Kantis, H., Federico, J., & Ibarra, S.**
- 2021 *Resiliencia y reinención de los emprendedores latinoamericanos en el contexto del impacto provocado por la pandemia*. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Kelley, D., Brush, C., Greene, P., Herrington, M., Ali, A., & Kew, P.**
- 2015 *GEM Special Report: Women's Entrepreneurship*. Babson Park, Massachusetts: Global Entrepreneurship Monitor, Babson College.

bibliografía

- Kuschel, K.**
2019a Women founders in the technology industry: The startup-relatedness of the decision to become a mother. *Administrative Sciences*, 9(2), 30. <https://doi.org/10.3390/admsci9020030>
- Kuschel, K.**
2019b Women in high-growth entrepreneurship and Chile's entrepreneurial ecosystem. En M. T. Lepeley, K. Kuschel, N. Beutell, N. Pouw y E. L. Eijdenberg (eds.), *The Wellbeing of Women in Entrepreneurship: A Global Perspective* (pp. 147-164). Londres: Routledge.
- Kuschel, K., Ettl, K., Díaz-García, C., & Alsos, G. A.**
2020 Stemming the gender gap in STEM entrepreneurship – insights into women's entrepreneurship in science, technology, engineering and mathematics. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 16(1), 1-15. <https://doi.org/10.1007/s11365-020-00642-5>
- Kuschel, K., & Labra, J. P.**
2017 Developing Entrepreneurial Identity among Start-ups' Female Founders in High-Tech: Policy Implications from the Chilean Case. En P. G. Greene y C. G. Brush (eds.), *A Research Agenda for Women and Entrepreneurship: Identity Through Aspirations, Behaviors, and Confidence* (pp. 27-44). Boston: Edward Elgar Publishing.
- Kuschel, K., Labra, J. P., & Diaz, G.**
2018 Women-led startups and their contribution to job creation. En Orestis Terzidis and Andre Presse (eds.), *Technology Entrepreneurship - Insights in New Technology-Based Firms, Research Spin-Offs and Corporate Environments* (pp. 139-156). Springer International Publishing.
- Kuschel, K., Lepeley, M. T., Espinosa, F., & Gutiérrez, S.**
2017 Funding Challenges of Latin American Women Start-up Founders in the Technology Industry. *Cross Cultural & Strategic Management*, 24(2), 310-331. <https://doi.org/10.1108/CCSM-03-2016-0072>
- Kuschel, K., & Lepeley, M. T.**
2016 Copreneurial Women in start-ups: Growth-oriented or lifestyle? An aid for technology industry investors. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 29(2), 1-19. <https://doi.org/10.1108/ARLA-08-2015-0231>
- Kuschel, K., & Salvaj, E.**
2018 Opening the "Black Box". Factors affecting women's journey to top management positions: A framework applied to Chile. *Administrative Sciences*, 8(4), 63. <https://doi.org/10.3390/admsci8040063>
- Kuzhabekova, A., & Almukhambetova, A.**
2021 Women's progression through the leadership pipeline in the universities of Kazakhstan and Kyrgyzstan. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 51(1), 99-117.
- Lepeley, M. T., Kuschel, K., Beutell, N., Pouw, N., & Eijdenberg, E. L.**
2019 *The Wellbeing of Women in Entrepreneurship. A Global Perspective*. Londres: Routledge.

bibliografía

- 2021 **Leyva, L. A., & Alley, Z. D.** “Speaking out more” and “talk[ing] less and less about my goals”: A counter-storytelling of undergraduate Latina women’s critical race-gendered epistemologies as mathematics students and aspiring engineers. En M. Shanahan, B. Kim, K. Koh, P. Preciado-Babb y M. Takeuchi (eds.), *The Learning sciences in conversation: Theories, methodologies, and boundary spaces*. Nueva York: Routledge.
- 2018 **López, T., & Álvarez, C.** Entrepreneurship research in Latin America: a literature review. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 31(4), 736-756. <https://doi.org/10.1108/ARLA-12-2016-0332>
- 2022 **Martínez Gómez, R., Gutiérrez Lillo, S., Bravo Villarroel, K., & Peña Ramírez, C.** Experiencias y estrategias de mujeres en STEM en cargos de liderazgo e híbridos en el sector TI. *360: Revista de Ciencias de la Gestión*, (7). <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/360gestion/article/view/26058>
- 2022 **Mickey, E. L., & Smith-Doerr, L.** Gender and innovation through an intersectional lens: Re-imagining academic entrepreneurship in the United States. *Sociology Compass*, 16(3). <https://doi.org/10.1111/soc4.12964>
- 2010 **Minniti, M., & Naude, W. A.** What do we know about the patterns and determinants of female entrepreneurship across countries? *European Journal of Development Research*, 22(3), 277-293.
- 2017 **Organización Internacional del Trabajo (OIT).** *Women in Business and Management: Gaining momentum in Latin America and the Caribbean*. International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_dialogue/—act_emp/documents/publication/wcms_579085.pdf
- 2021 **ONU Mujeres** *Catalizando la Igualdad*. <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2021/07/catalizando-la-igualdad>
- 2022 **Powosino, R., Kuschel, K., & Alsua, C.** Barreras a la atracción de talento emprendedor: Oportunidad para programas de soft-landing como herramienta diversificadora. *360: Revista de Ciencias de la Gestión*. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/360gestion/article/view/26071>
- 2019 **Ruiz-Martínez, R., Kuschel, K., & Pastor, I.** Entrepreneurship as therapy. A metaphor among necessity-driven women seeking wellbeing by doing and connecting in Chile. En M. T. Lepeley, K. Kuschel, N. Beutell, N. Pouw y E. L. Eijdenberg (eds.), *The Wellbeing of Women in Entrepreneurship: A Global Perspective* (pp. 130-146). Londres: Routledge.
- 2021a **Ruiz-Martínez, R., Kuschel, K., & Pastor, I.** Craftswomen entrepreneurs in flow: No boundaries between business and leisure. *Community, Work & Family*. <https://doi.org/10.1080/13668803.2021.1873106>

bibliografía

Ruiz-Martínez, R., Kuschel, K., & Pastor, I.

- 2021b A contextual approach to women's entrepreneurship in Latin America: Impacting research and public policy. *Int. Journal of Globalisation and Small Business*, 12(1), 83-103. <https://doi.org/10.1504/IJGSB.2021.113835>

Ruiz-Martínez, R., & Quiroz-Rojas, P.

- 2022 Mujeres liderando microemprendimientos en Chile. El desafío de la formalización desde una perspectiva de género. *360: Revista de Ciencias de la Gestión*, (7). <https://doi.org/10.18800/360gestion.202207006>

Sifontes, D., & Morales, R.

- 2022 La actividad patentadora de las mujeres en México: una aproximación a la brecha de género. *360: Revista de Ciencias de la Gestión*, (7). <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/360gestion/article/view/25841>

Terjesen, S., & Amorós, J.

- 2010 Female Entrepreneurship in Latin America and the Caribbean: Characteristics, Drivers and Relationship to Economic Development. *European Journal of Development Research*, 22(3), 313-330. <https://doi.org/10.1057/ejdr.2010.13>

Value for Women.

- 2019 *Impact Investing with a Gender Lens in Latin America*. <https://www.v4w.org/resources/impact-investing-with-a-gender-lens-in-latin-america>

Vázquez-Cupeiro, S.

- 2021 Women's networking in Spanish academia: a 'catch-all' strategy or strategic sisterhood? *Critical Studies in Education*, 63(4), 1-16.

Wellalage, N. H., Fernandez, V., & Thrikawala, S.

- 2017 Corruption and innovation in private firms: Does gender matter? *International Review of Financial Analysis*, 70(C).