



Vicepresidencia

# TEJIENDO EQUIDAD

Brechas y desafíos para mujeres  
empresarias en la vinculación  
de trabajadores.





# TABLA DE CONTENIDOS

1. Contexto y motivación
2. Metodología del estudio
3. Resultados principales
4. Conclusiones





Vicepresidencia

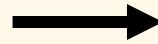
# CONTEXTO Y OBJETIVO DEL ESTUDIO



## ¿Quiénes somos?

### **Fondo Mujer Libre y Productiva**

es un programa de gobierno que ejecuta políticas públicas enfocadas a impulsar la autonomía económica de las mujeres en el territorio nacional.

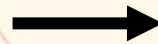


Los negocios las mujeres son un vehículo para mejorar su autonomía económica y generar conocimiento de las condiciones empresariales es fundamental para la política pública.



### **Confecámaras**

brinda acompañamiento técnico a las 58 Cámaras de Comercio del país para el desarrollo productivo en las regiones.



Brindar datos actualizados para estructurar información estadística y estudios de la dinámica empresarial y su movilidad (capacidad de superar su tamaño).





Vicepresidencia

Generar conocimiento sobre las mujeres empresarias permiten tomar decisiones para trabajar mejor por ellas.

**Visibilizarlas permite inspirar y unir diferentes iniciativas de política.**

## Garantizar las mismas oportunidades para las mujeres es fundamental para el desarrollo de un país.

El **empoderamiento económico** de las mujeres es esencial para garantizar sus derechos y lograr la igualdad de género.

Fuente: ONU MUJERES

La igualdad económica de las mujeres es buena para los negocios. **A mayores oportunidades de empleo y liderazgo para las mujeres, habrá mayor eficacia organizativa y crecimiento:** empresas que tienen tres o más mujeres en puestos directivos superiores consiguen mejores resultados en todos los ámbitos de desempeño.

Fuente: ONU MUJERES

“Si las mujeres pudieran participar en la economía en igualdad de condiciones, el Producto Interno Bruto mundial podría aumentar 26%, lo que equivale a 12 billones de dólares para el año 2025”.

Fuente: Boletín estadístico DANE, ONU MUJERES Y Las mujeres cuentan, 2020





Vicepresidencia

**Sin embargo, aún existen  
brechas de género  
en diferentes campos.**

## En el campo financiero hay una baja tenencia de cuentas en instituciones financieras.

Porcentaje de personas con cuenta bancaria o en otra institución financiera (propia o compartida)

	 Hombres (%)				 Mujeres (%)				Brecha (pp)			
	2011	2014	2017	2021	2011	2014	2017	2021	2011	2014	2017	2021
<b>Colombia</b>	35,9	43,5	48,8	60,5	25,4	33,6	41,4	51,7	10,6	9,9	7,39	8,8
<b>América Latina y el Caribe</b>	44,2	54,7	57,5	75,3	35,1	49,0	51,5	68,1	9,1	5,6	6,0	7,1
<b>Mundo</b>	54,8	64,6	70,6	76,0	46,6	57,7	63,7	71,9	8,1	6,9	6,92	4,1
<b>Ingresos medios altos</b>	60,9	73,6	75,8	85,7	52,3	68,2	68,4	81,7	8,6	5,4	7,4	4,0
<b>OECD</b>	91,5	94,0	95,1	96,7	88,2	93,5	93,8	97,7	3,4	0,5	1,3	-0,9

Pese a las mejoras, Colombia presenta un bajo porcentaje de tenencia de cuenta, sobre todo en las mujeres.

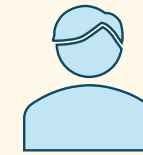
## La brecha de género en la titularidad de cuentas bancarias se redujo en 2021, pero persiste.



**4pp** En el mundo



Tener una cuenta en una institución financiera oficial.



Hombres

**78%**



Mujeres

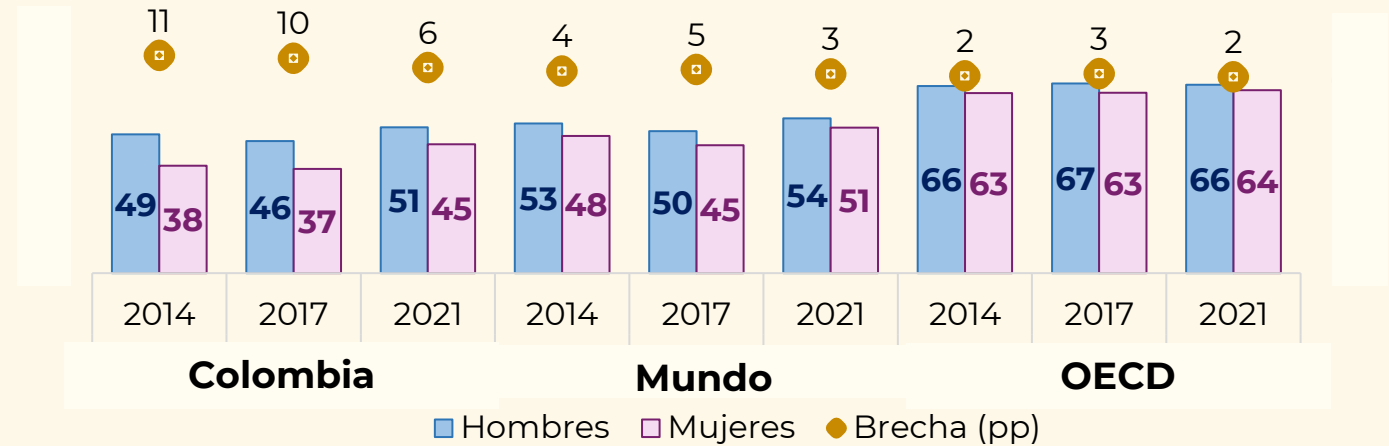
**74%**






**6pp** En países en desarrollo

## Además, las mujeres acceden a menos préstamos.

### Porcentaje de cualquier tipo de préstamo



### Porcentaje de préstamos de instituciones financieras formales (2021)

	Hombres	Mujeres	Brecha
	23,4%	14,9%	8,48
	30,6%	27,7%	2,93
	57,7%	56,1%	1,52

# En el campo empresarial, también existen brechas importantes.



## En el mundo

	Hombres	Mujeres
Creación de empresas 2022	12,6%	10,1%
Empresas establecidas 2022	8,1%	5,5%

Fuente: Banco Mundial. Global Findex database



## En Colombia

Se crearon **106 mil** empresas

Existen **717 mil** Empresas de mujeres  
**(46% del total)**

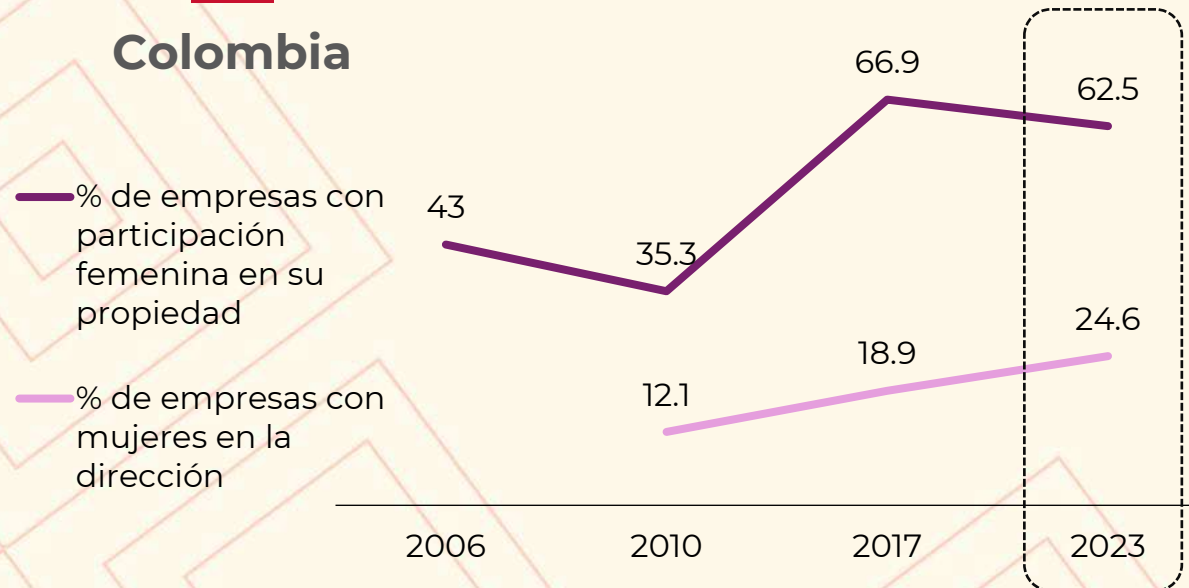
Creación de empresas (grandes y medianas)	Hombres	Mujeres
	2,4%	0,4%
Microempresas	90%	97%
Sociedades	42%	9%

Fuente: RUES 2024

# Colombia ha mejorado la participación femenina en la propiedad de las empresas y en los cargos directivos.



## Colombia



	% de empresas con participación femenina en su propiedad	% de empresas con mujeres en la dirección
Colombia	<b>62.5</b>	<b>24.6</b>
LATAM	<b>47.4</b>	<b>20.3</b>
Ingresos medios altos	<b>36.2</b>	<b>21.2</b>
OECD	<b>40.2</b>	<b>17.8</b>
Mundo	<b>33.8</b>	<b>18.7</b>

Fuente: Banco Mundial. Global Findex database

# Pero aún hay grandes retos.



Colombia

Acceso a créditos de  
financiamiento



Hombres

37.1%



Mujeres

33.4%

Diferencia  
de 3,7pp

Las mujeres tienen un acceso limitado a productos de crédito, en comparación con los hombres.

Fuente: Reporte de inclusión financiera (2023)

Horas semanales al trabajo de cuidado no remunerado

Economía del cuidado



3h y 6 min  
diarias



7h y 46 min  
diarias

Las mujeres dedican más del doble de tiempo a actividades de cuidado no remunerado.

Fuente: ENUT- DANE (2021)

Ingreso laboral

Ingreso laboral mensual promedio

\$1.22M

\$1.15M

Fuente: GEIH - DANE (2022)

Las mujeres ganan en promedio un 6.3% menos que los hombres por el mismo tipo de trabajo.

**Para trabajar por las mujeres, es necesario entender su contexto y desafíos.**

## Objetivo del estudio

Analizar las brechas de género en la vinculación de trabajadores entre empresas lideradas por mujeres y por hombres en Colombia, con el fin de comprender los factores que las explican.



Vicepresidencia

# 2 METODOLOGÍA



## Ficha Técnica



- **Muestra:** **984 empresas** que declaran estar registradas en Cámara de Comercio.
- **Universo:** del Registro Único Empresarial (RUES) y el programa *Alístate y Transfórmate* de las Cámaras de Comercio, y pertenecen a los sectores de industria, servicios, construcción y agricultura.
- **Diseño muestral:** muestreo estratificado simple.
- **Método de recolección:** encuestas telefónicas y virtuales, entre julio y septiembre de 2024.

## ¿Qué buscamos entender?



- Si **el género de quien lidera la empresa** influye en:
  1. En la vinculación de trabajadores<sup>1</sup>.
  2. En la vinculación de trabajadores asalariados<sup>2</sup>.
- También identificamos los **factores que explican las diferencias entre empresas lideradas por hombres y mujeres.**

1. Nota:  
2. Incluye trabajadores con salario fijo mensual con y sin prestaciones, trabajadores sin remuneración y trabajadores ocasionales remunerados.  
3. Trabajadores que reciben un salario fijo mensual y prestaciones sociales.



Vicepresidencia

# 3 RESULTADOS



## Las mujeres presentan desafíos adicionales, como la carga de trabajo doméstico o de cuidado no remunerado.

Las empresas de mujeres tienen menores rangos de ventas.

Ventas anuales inferiores a \$139M



Líder  
Hombre

80%



Líder  
Mujer

93%

Las mujeres empresarias enfrentan una mayor carga de trabajo doméstico o de cuidado no remunerado.

Tiempo a tareas del hogar



3h diarias



5h diarias

# Se encuentra que en promedio que las empresas empleadas por mujeres vinculan menos trabajadores

## Promedio de trabajadores totales

Las empresas lideradas por hombres tienen, en promedio, más trabajadores por empresa



9



4

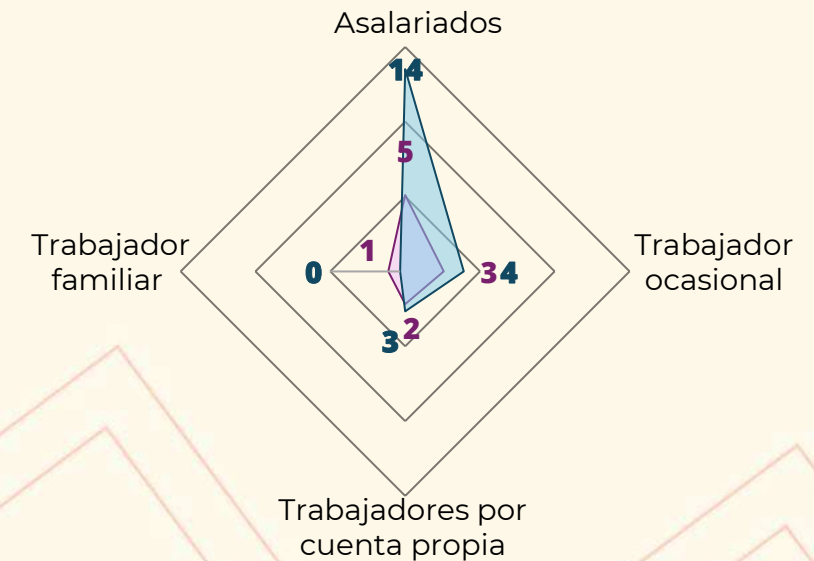
## Promedio de trabajadores por tipo de vinculación



Los hombres tienden a vincular más asalariados.

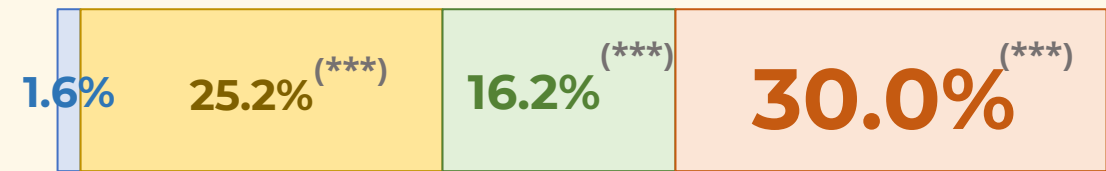
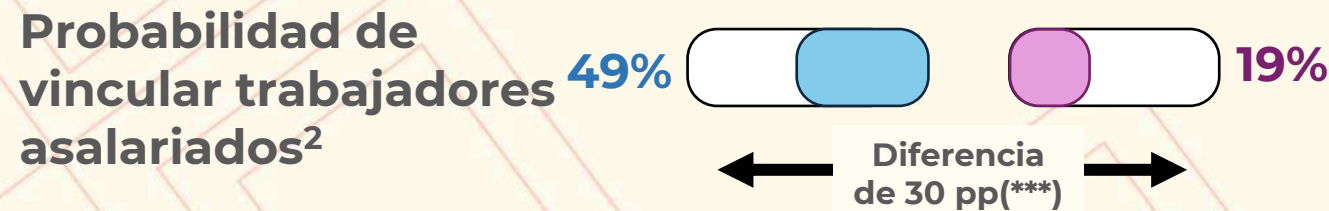
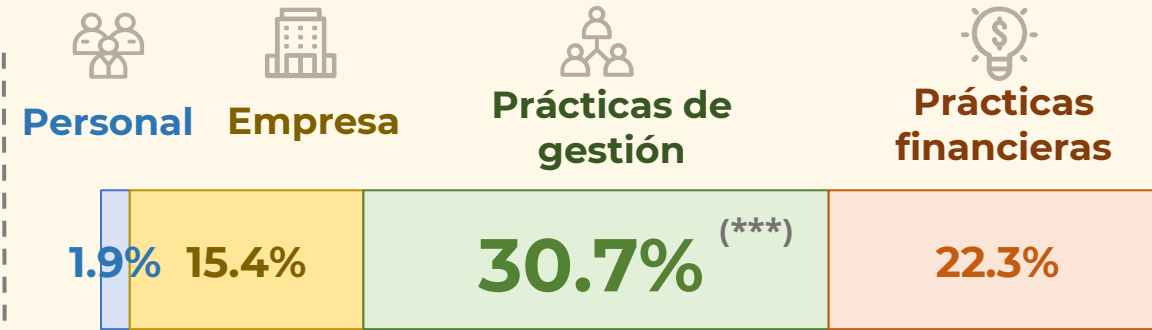
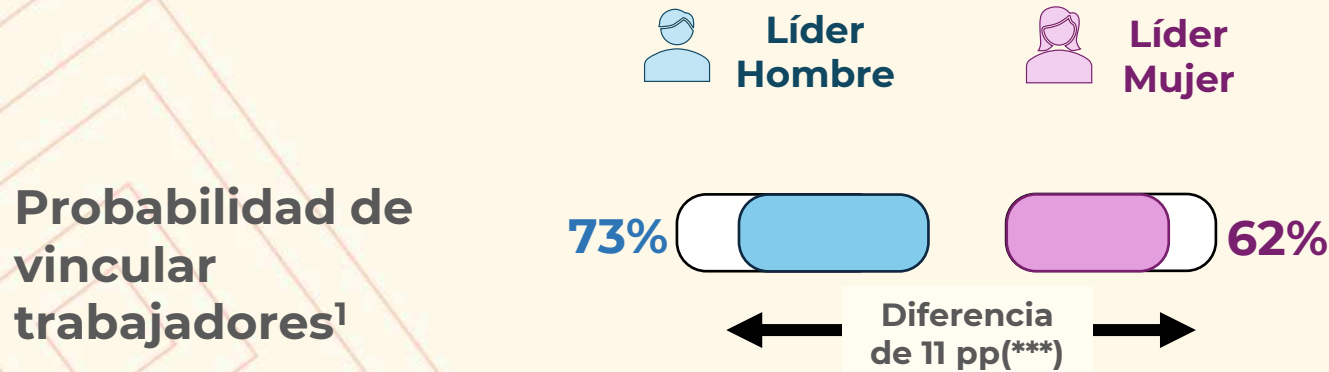


Las mujeres contratan más trabajadores en esquemas familiares



# La menor vinculación laboral en empresas lideradas por mujeres se explica por prácticas de gestión y condiciones de prácticas financieras.

## Factores que explican la brecha

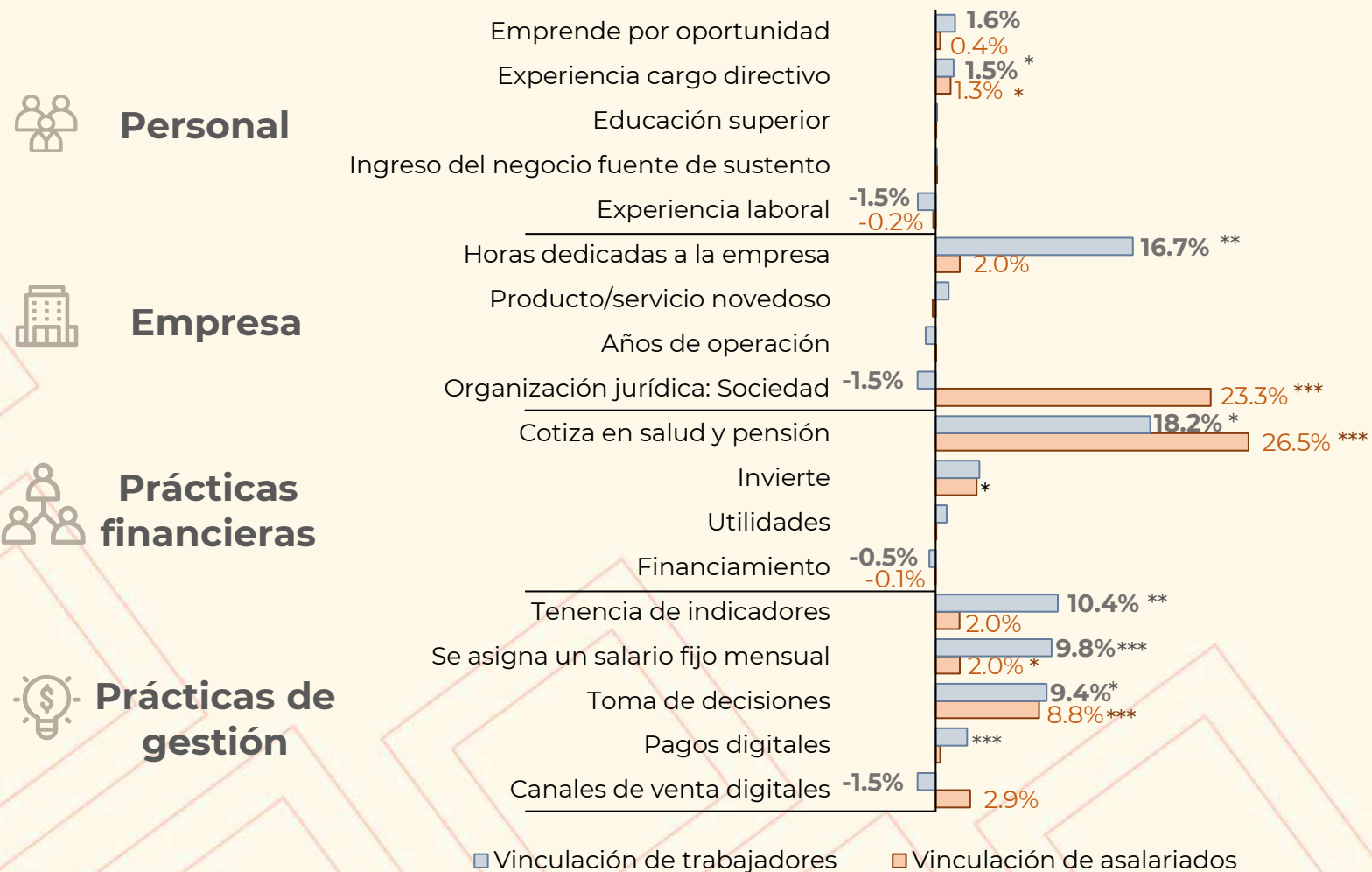


Significancia al \*\*\* p<0.01; \*\* p<0.05; \* p<0.1

- Nota:
- Indica si la empresa tiene más de un trabajador, sin importar el tipo de vinculación laboral.
  - Indica si la empresa cuenta con trabajadores que reciben un salario fijo mensual y prestaciones sociales.

# Cotizar a salud y pensión explica en gran medida la brecha en la vinculación de trabajadores totales y en los asalariados.

## Subcomponentes que explican la brecha

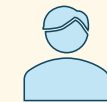


## A pesar de estas brechas, las mujeres crean más oportunidades de trabajo para otras mujeres.

Las empresas de mujeres generan mayor vinculación de trabajadoras:

- **Cuando una mujer lidera un negocio, el 65% del personal son mujeres.**

Proporción de **mujeres trabajadoras**



Líder  
Hombre



Líder  
Mujer

33%

65%



Vicepresidencia

# 4 CONCLUSIONES

# Conclusiones

- Las empresas lideradas por mujeres presentan una probabilidad **11 puntos porcentuales menor de vincular trabajadores** en comparación con las lideradas por hombres, y esta diferencia se **amplía a 30 puntos porcentuales** cuando se analiza específicamente la contratación de **trabajadores asalariados**.
- La brecha se explica en parte por la **menor adopción de herramientas de gestión empresarial y financieras**.

# Conclusiones

- **Las diferencias en prácticas de gestión explican un 31% de la brecha en vinculación de trabajadores.** Esto evidencia la necesidad de **fortalecer las capacidades empresariales** de las mujeres para cerrar las brechas.
- **Las prácticas financieras explican un 30% de la brecha en la contratación de trabajadores asalariados,** lo que subraya la urgencia de promover capacidades de gestión con enfoque de género.

Si bien existen brechas de género en la vinculación de trabajadores dentro del ecosistema empresarial, **las empresas lideradas por mujeres juegan un papel clave en la ampliación de oportunidades para otras mujeres.**



Vicepresidencia

**Conocer más sobre qué explica las brechas de género, nos permite saber que nuestras políticas están bien enfocadas.**



Las Cámaras de Comercio, en articulación con Confecámaras, han venido implementando **programas e iniciativas orientadas al fortalecimiento de las capacidades empresariales**, con un enfoque particular en el desarrollo de habilidades financieras, organizativas, de comercialización e innovación.

Estos esfuerzos han estado dirigidos a **facilitar el acceso a servicios de desarrollo empresarial que contribuyan a la permanencia de las empresas en el mercado** y promuevan su crecimiento.

Adicionalmente, se ha trabajado en el **diseño y promoción de productos y servicios diferenciados para empresarias**, reconociendo las barreras estructurales y operativas que enfrentan.

**En 2024, las Cámaras de Comercio del país ofrecieron 23 programas diseñados exclusivamente para mujeres empresarias.**

## Hemos beneficiado a 62.175 mujeres y 1.941 unidades productivas

- ✓ Programas y productos financieros y no financieros que permiten la **inclusión financiera** de las mujeres.
- ✓ Programas orientados a **fortalecer las capacidades, el desempeño productivo y comercial** de organizaciones de **mujeres rurales y étnicas**.
- ✓ Programas para el **fortalecimiento de emprendimientos y el desarrollo empresarial** de las mujeres, con enfoque de igualdad género.

**Fortalecemos la autonomía económica de las mujeres en su diversidad, para contribuir a la realización de sus proyectos de vida y sueños, a la construcción de comunidades más justas y equitativas, y al cierre de brechas de género en el país.**

# Equipo de investigación



## Fondo Mujer Libre y Productiva



María Fernanda  
Reyes  
Directora Ejecutiva



Natalia Alejandra  
Ramos  
Coordinadora Data y Analítica



Cindy Paola Leal  
Profesional Técnico  
Data y Analítica

Accede al estudio aquí:



## Confecámaras



Julián Domínguez  
Rivera  
Presidente



Yeinni Andrea Patiño  
Vicepresidenta de  
Competitividad y Cooperación



Fayber Acosta Pardo  
Jefe de Investigaciones  
Económicas



María Fernanda  
Bolívar  
Investigadora Económica



Vicepresidencia

**GRACIAS**





Vicepresidencia

¡Trabajamos para  
que las mujeres sean el motor  
del desarrollo económico sostenible  
de Colombia!

[www.fondomujer.gov.co](http://www.fondomujer.gov.co)