

# Mujeres emprendedoras en México: Rompiendo con la segmentación sectorial para incrementar ganancias

Emilia Cucagna, Leonardo Iacovone, and Eliana Rubiano-Matulevich



POLICY BRIEF: Octubre, 2020



## Mensajes Principales

- Los emprendimientos que son propiedad de mujeres suelen mostrar niveles más bajos de productividad, menores ganancias y menor potencial de crecimiento que aquellos que son propiedad de hombres. Las diferencias pueden explicarse por la naturaleza de los sectores en los que operan las mujeres.
- Las mujeres mexicanas que incursionan en sectores tradicionalmente dominados por hombres tienen mejores indicadores de desempeño, incluidos los de ventas y ganancias, comparado con aquellas que no lo hacen.
- Las mujeres emprendedoras tienen más probabilidades de incursionar en sectores dominados por hombres si cuentan con el apoyo de modelos de referencia o mentores masculinos.
- Las mujeres emprendedoras en busca de oportunidades de negocio tienen mayor probabilidad de incursionar en sectores dominados por hombres.
- La capacitación en microemprendimientos, complementada con programas de mentores o exposición a modelos de referencia masculinos, puede mejorar las oportunidades financieras y las redes de contactos que ayudan a las mujeres a incursionar en los sectores más rentables.

## Contexto

**En todo el mundo, las mujeres muchas veces tienen menos oportunidades de generar ingresos que los hombres.** Las mujeres tienen menor probabilidad de participar en el mercado laboral, y, si lo hacen, generalmente ganan menos y son más propensas a participar en actividades menos rentables. De manera similar, los emprendimientos propiedad de mujeres suelen tener resultados económicos menos favorables. En promedio, son más pequeños y menos rentables, y tienen un crecimiento más lento (Carranza, Dhakal y Love, 2018).

**Muchas de las diferencias en los resultados económicos se pueden explicar en función de los sectores en los que suelen operar las mujeres,** habitualmente el minorista (es decir, comercios pequeños) y un subconjunto de servicios. La segregación sectorial está relacionada con diferencias en la calidad del trabajo, incluidos los salarios, los beneficios y las oportunidades de crecimiento. Entre las empresas, los sectores dominados por mujeres suelen mostrar menos productividad, menos ganancias y menos potencial de crecimiento que los dominados por hombres (Bardasi, Sabarwal y Terrell, 2011; Goldstein, González Martínez y Papineni, 2019; Hallward-Driemeier, 2011; Rijkers y Costa, 2012; Rosa y Sylla, 2016; Banco Mundial, 2018).

**Los factores estructurales también contribuyen a la brecha de género en las oportunidades económicas.** Las mujeres asumen

una parte desproporcionada del cuidado infantil y las tareas domésticas, tienen menos opciones de circulación y movilidad y afrontan normas de género que limitan su acceso a oportunidades de negocios más rentables (Babbitt, Brown y Mazaheri, 2015; Field y otros, 2015; Banco Mundial, 2018). En algunos casos, y dependiendo de características como el tamaño, la antigüedad y el

### Laboratorio de Innovación de Género para América Latina y el Caribe (LACGIL)

El LACGIL apoya a evaluaciones de impacto e investigaciones inferenciales para generar evidencia sobre qué funciona para reducir las brechas de género en relación con el capital humano, la participación económica, las normas sociales, y la capacidad de acción. Además, el laboratorio difunde la evidencia para mejorar las operaciones y la formulación de políticas a fin de diseñar intervenciones costo-efectivas que aborden las desigualdades de género e impulsen el cambio.

Para lograr esto, el LACGIL trabaja en colaboración con unidades del Banco Mundial, organismos de asistencia y donantes, gobiernos, organizaciones no gubernamentales, empresas privadas, e investigadores.

sector de operación, es posible que los emprendimientos de propietarias mujeres tengan menor acceso a créditos, cuentas bancarias y garantías para hacer crecer sus negocios (Aterido, Beck y Iacovone, 2013; Klapper y Parker, 2011).

**Las preferencias y aspiraciones pueden generar limitaciones y diferencias de resultados en el mercado laboral entre hombres y mujeres** (Dalton, Ghosal y Mani, 2016). Sin embargo, gran parte de la brecha de género en los ingresos y la productividad se puede explicar por las fricciones en el mercado laboral o las normas de género que determinan los tipos de trabajos que buscan y pueden obtener los hombres y las mujeres. Por ejemplo, entre el 20% y el 40% del aumento de la productividad registrado en los Estados Unidos en las últimas cinco décadas se puede atribuir a una mejor distribución del talento, especialmente entre mujeres y hombres negros (Hsieh y otros, 2019).

## El Problema

**Situada en un 44%, la participación de la mujer en la fuerza laboral de México es una de las más bajas en la región de América Latina y el Caribe<sup>1</sup>.** Las mujeres se concentran en los sectores menos productivos y en ocupaciones específicas (Calónico y Ñopo, 2008). No obstante, la clasificación de México en actividades emprendedoras es alta (Fairlie y Woodruff, 2006). La tasa de actividad emprendedora en etapas iniciales ha tenido un crecimiento sostenido en los últimos años, y actualmente comprende el 21% de la población adulta. Las mujeres representan el 51% del total de emprendedores en México, y más del 70% de la actividad emprendedora de las mujeres se concentra en los sectores mayorista o minorista (Elam y otros, 2019)<sup>2</sup>.

**Si bien la segregación sectorial es generalizada, la evidencia sugiere que algunas mujeres incursionan con éxito en los negocios dominados por hombres.** En efecto, un estudio internacional reciente sobre la segregación sectorial indica que los emprendimientos propiedad de mujeres en sectores dominados por hombres generan ganancias considerablemente mayores que aquellos que operan en sectores tradicionalmente dominados por mujeres (Goldstein, González Martínez y Papineni, 2019). Sin embargo, existe evidencia limitada a nivel nacional sobre los factores que podrían motivar a las mujeres emprendedoras a incursionar en sectores dominados por hombres, o que podrían impedirles hacerlo.

## Descripción del estudio

**Para identificar los factores que permiten a las mujeres emprendedoras incursionar en sectores más rentables y dominados por hombres, en el presente análisis se utilizaron datos de referencia de una encuesta perteneciente a un estudio aleatorio controlado,** a fin de evaluar el impacto de un programa de formación en aptitudes empresariales e iniciativa personal en México. La muestra estuvo compuesta por 3907 mujeres emprendedoras de los sectores formales e informales de la ciudad de México y los estados de Aguascalientes, Guanajuato, México, y Querétaro. A partir de la definición de sector dominado por hombres que se incluye en el recuadro 1, en el análisis se identificó a 368 mujeres emprendedoras que operaban negocios en esos sectores, mientras que las restantes 3539 eran propietarias de negocios en sectores tradicionalmente dominados por mujeres.

**Mediante el análisis se investigaron las diferencias en las características y el desempeño de los emprendimientos de propietarias mujeres que operan en sectores dominados por hombres y aquellos que no lo hicieron.** También se analizaron las potenciales diferencias en los datos demográficos de las emprendedoras, la situación patrimonial, las habilidades cognitivas y no cognitivas, el acceso a financiamiento y las influencias externas para determinar los factores que impulsan la segregación por género en México. El análisis se centró en el efecto de la presencia de un modelo de referencia o mentor, el efecto de otras características, como las habilidades cognitivas y no cognitivas, y la probabilidad de que las mujeres incursionen en sectores dominados por hombres. Al investigar estas características, el objetivo del análisis se concentró en identificar los factores que ayudan a explicar por qué algunas mujeres emprendedoras logran abrir sus negocios en sectores dominados por hombres y son exitosas en los mismos. Este es el primer estudio sobre mujeres que incursionan en sectores dominados por hombres en América Latina.

### RECUADRO 1: ¿QUÉ SON LOS SECTORES DOMINADOS POR HOMBRES?

La clasificación de empresas según sus actividades en sectores dominados por hombres y por mujeres no está bien establecida. En la literatura, con frecuencia se define un sector dominado por hombres como aquel en el que los hombres son propietarios de más del 50% de las empresas o representan más del 50% de los empleados. En algunos estudios, se utiliza un umbral del 75% y se recurre a las respuestas que proporcionan los empresarios a preguntas sobre sus percepciones respecto del sexo de los propietarios de la mayoría de las empresas de sus sectores (Alibhai y otros, 2017; Campos y otros, 2015; Goldstein, González Martínez y Papineni, 2019; Instituto de Investigación de Políticas de la Mujer [IWPR], 2013).

A diferencia de los trabajos anteriores, este estudio no se basa en percepciones, sino en la distribución real de la propiedad por sexo, informada por las personas encuestadas, para clasificar los sectores dominados por hombres y por mujeres. En efecto, se utiliza la distribución de la propiedad por sexo, reportada por los mismos emprendedores en una encuesta de microempresas representativa a nivel nacional, para clasificar los sectores en dominados por hombres o con concentración mayoritaria de mujeres. En este estudio, un sector dominado por hombres es aquel en el que más del 70% de las empresas son propiedad de hombres. Esta definición se ha aplicado a la muestra de mujeres emprendedoras en la encuesta experimental de referencia. De este modo, si más del 70% de las empresas de toda la muestra son propiedad de hombres, en el marco del estudio se define el sector como dominado por hombres. En función de esta definición, 17 sectores se han clasificado como dominados por hombres (gráfico B1.1).

En general, los sectores dominados por hombres en México son sectores de uso intensivo de capital (reparación de automóviles, transporte terrestre y minería), seguidos por aquellos que requieren aptitudes relacionadas con la tecnología de la información y las comunicaciones, las finanzas y las actividades del mercado bursátil.

<sup>1</sup> Base de datos ILOSTAT, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, <https://ilostat.ilo.org/es/>.

<sup>2</sup> Véase la Encuesta Nacional de Micronegocios (ENAMIN) (base de datos), Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Aguascalientes, México, <https://www.inegi.org.mx/programas/enamin/2012/?ps=microdatos>.

**GRÁFICO B1.1. SECTORES CLASIFICADOS COMO DOMINADOS POR HOMBRES (EMPRESAS QUE SON PROPIEDAD DE MUJERES Y DE HOMBRES, EN %)**



a. Encuesta Nacional de Micronegocios (ENAMIN) (base de datos), Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Aguascalientes, México, <https://www.inegi.org.mx/programas/enamin/2012/?ps=microdatos>.

b. Se analizaron definiciones alternativas de los sectores dominados por hombres que establecen proporciones del 65 % y 75 %, y los resultados son sólidos en las diferentes clasificaciones.

## ¿Cuáles son los resultados?

**Los emprendimientos de propietarias mujeres que incursionan en sectores dominados por hombres tienen un mejor desempeño que aquellos que no realizan ese traspaso.** Los emprendimientos de mujeres que operan en sectores dominados por hombres son casi dos veces más rentables que las que permanecen en sectores con concentración mayoritaria de mujeres. De igual modo, el valor de las ventas diarias reportado por las mujeres emprendedoras que operan en sectores dominados por hombres duplica con creces el indicado por las mujeres empresarias en los sectores tradicionales. Así mismo, los emprendimientos de propietarias mujeres en sectores dominados por hombres son considerablemente más grandes de acuerdo con el número promedio de empleados (0,7 frente a 1,3). Estos datos muestran que apoyar a las mujeres emprendedoras para que ingresen a sectores dominados por hombres fomenta un mejor desempeño del negocio.



**Las mujeres emprendedoras que deciden empezar su proyecto empresarial en busca de oportunidades, frente a aquellas que lo hacen por necesidad, tienen mayor probabilidad de incursionar en sectores dominados por hombres.** Algunas mujeres inician una empresa porque vislumbran una oportunidad de negocio, mientras que otras lo hacen por necesidad, porque no tienen otras opciones. De acuerdo con los datos obtenidos como parte de un estudio experimental más amplio sobre mujeres emprendedoras, aquellas que pertenecen al primer grupo, por lo general, iniciaron empresas porque 1) querían ser independientes, 2) tenían dinero y encontraron una buena oportunidad de negocio o 3) querían avanzar en sus carreras profesionales. Menos de 1 de cada 3 empresarias (27%) reportó haber iniciado un proyecto empresarial en busca de oportunidades. Asimismo, los resultados indican que iniciar una empresa para aprovechar una oportunidad de negocio se asocia con una mayor probabilidad de ingresar a un sector dominado por hombres. Además, los resultados provenientes de una muestra grande de mujeres emprendedoras de México indican que, en promedio, los emprendimientos propiedad de mujeres que abrieron un negocio en busca de oportunidades tienen ventas y ganancias más altas, además de mejores prácticas de gestión, comparados con los emprendimientos propiedad de mujeres que iniciaron sus actividades por necesidad (Calderón, Iacovone y Juárez, 2017).

**Los modelos de referencia masculinos fomentan la participación de mujeres emprendedoras en sectores dominados por hombres.** Un modelo de referencia es una persona que sirve de ejemplo. En la muestra del estudio, el 63% de las emprendedoras que operaban en sectores dominados por hombres reportaron tener modelos de referencia, en comparación con el 54% de las que tenían su negocio en sectores con concentración mayoritaria de mujeres. En promedio, el 35% de los modelos de referencia eran hombres; y los padres fueron los modelos de referencia masculinos más frecuentes. Aquellas mujeres emprendedoras con modelos de referencia masculinos que las apoyan tienen un 6,5 % más de probabilidades de incursionar en sectores dominados por hombres, en comparación con aquellas que no tienen modelos masculinos. Esto es consistente con los resultados de otros estudios que se han realizado hasta la fecha, los cuales indican que la exposición

temprana a modelos de referencia masculinos es importante para impulsar a las mujeres a ingresar a sectores dominados por hombres<sup>3</sup>. Tener un modelo de referencia femenino, por el contrario, no parece tener ningún impacto significativo en la probabilidad de ingresar en sectores dominados por hombres.



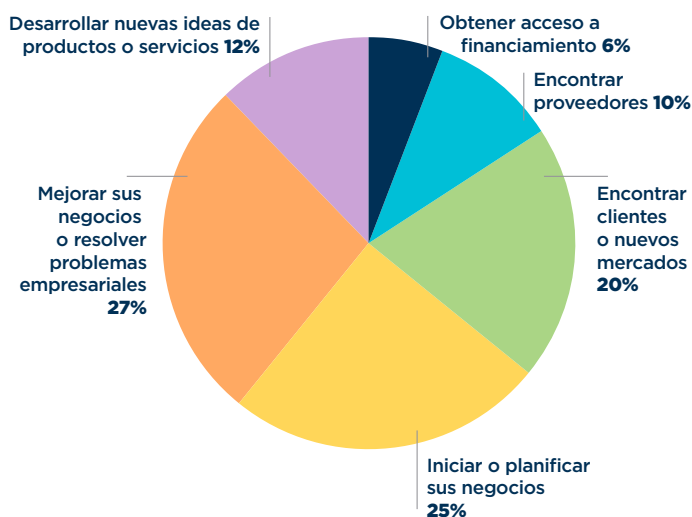
**Los mentores masculinos tienen un impacto positivo en las mujeres emprendedoras y aumentan la probabilidad de que estas incursionen en sectores dominados por hombres.**

Un mentor es una persona que ayuda en la toma de decisiones importantes. En el estudio, el 49% de las emprendedoras que operan en sectores tradicionalmente dominados por hombres, y el 46% de las emprendedoras en sectores con concentración mayoritaria de mujeres reportaron que tenían mentores<sup>4</sup>. Más del 60% indicaron que habían tenido mentores durante al menos 4 años. Aproximadamente dos terceras partes de los mentores eran hombres, y la mayoría eran los esposos o las parejas de las emprendedoras. Las mujeres que cuentan con el apoyo de mentores masculinos tienen un 5% más de probabilidades de incursionar en sectores dominados por hombres, en comparación con aquellas que no cuentan con ese apoyo.

**Existen varias razones por las que los mentores masculinos son importantes.**

El subconjunto de mujeres emprendedoras que incursionaron en sectores dominados por hombres y tuvieron mentores masculinos señalaron que estos las habían ayudado a: i) mejorar el desempeño de sus negocios o resolver problemas empresariales (27%), ii) iniciar o planificar sus negocios (25%), iii) encontrar clientes (20%), iv) desarrollar nuevas ideas de productos o servicios (12%), v) encontrar proveedores (10%) o vi) obtener acceso a financiamiento (6%) (gráfico 1).

**GRÁFICO 1. MENTORES QUE AYUDARON A LAS MUJERES EMPRENDEDORAS, POR ÁREA DE ASISTENCIA**



**Los mentores masculinos pueden atraer oportunidades financieras y contribuir a la ampliación de la red de contactos.**

Los mentores masculinos pueden ayudar a las mujeres emprendedoras a ampliar sus redes sociales y adquirir visibilidad dentro de un sector. También pueden ayudarlas a acceder a oportunidades de financiamiento para hacer crecer sus negocios. Entre las emprendedoras que indicaron que tenían mentores, aquellas que contaban con mentores masculinos habían obtenido, en promedio, un 36% más de crédito durante el año anterior a la encuesta.

**Los modelos de referencia y mentores masculinos fomentan el crecimiento empresarial.**

Contar con un modelo de referencia tiene un efecto positivo en los principales indicadores del desempeño empresarial, incluso después de controlar por el efecto de incursionar en un sector dominado por hombres. Entre las emprendedoras que indicaron que tenían modelos de referencia, aquellas que contaban con modelos masculinos mostraron, en promedio, ganancias un 50% más altas y ventas un 70% más altas por semana. Los modelos de referencia masculinos también se asocian con niveles más elevados de actividad económica (3,2 horas de trabajo más por semana), incluso después de controlar la variable de incursión en el nuevo sector.

**Entre las emprendedoras que reportaron tener mentores, aquellas que tenían mentores masculinos mostraron, en promedio, ganancias un 29% más altas e ingresos un 35% más altos por semana.**

También tenían en promedio 3,4 más clientes y vendían 12 productos más por día.

**El nivel educativo alcanzado por los padres es importante para incrementar la participación de mujeres en sectores dominados por hombres.**

En el marco del estudio, se analizó el efecto del nivel educativo alcanzado por los padres y las madres de las mujeres emprendedoras. Se concluyó que un año adicional en la educación del padre incrementa en un 0,3% la probabilidad de que una mujer ingrese en un sector dominado por hombres, después de controlar por el nivel educativo de la propia mujer, el de su madre y sus habilidades cognitivas. El efecto del nivel educativo alcanzado por la madre no es estadísticamente significativo.

**Las habilidades cognitivas tienen un efecto importante en la probabilidad de ingresar a un sector dominado por hombres.**

Las mujeres que incursionan en sectores dominados por hombres parecen diferenciarse de aquellas que no lo hacen en varias mediciones de habilidades cognitivas. En efecto, un año adicional de educación se relaciona con un aumento del 0,5 % en la probabilidad de que una emprendedora incursione en un sector dominado por hombres. Esto significa que una empresaria con educación secundaria tendrá 3 puntos porcentuales más de probabilidades de ingresar a un sector dominado por hombres que una que solo tiene educación primaria. Las mujeres emprendedoras con habilidades cognitivas considerables, según las matrices progresivas de Raven (una prueba no verbal de razonamiento abstracto que generalmente se realiza en entornos educativos), también tienen un 0,8% más de probabilidades de incursionar en sectores dominados por hombres (Tang, Karunanithi y Shyu, 2018). Mientras tanto, las habilidades no cognitivas parecen no afectar la probabilidad de elegir un sector dominado por hombres.



<sup>3</sup> Véase Alibhai y otros (2017) en Etiopía, y Campos y otros (2015) en Uganda.

<sup>4</sup> La diferencia entre las emprendedoras que incursionan en sectores dominados por hombres y aquellas que no lo hacen no es estadísticamente significativa en este caso.

# Recomendaciones de política

- **Si se comprenden los factores que permiten a las mujeres incursionar en sectores más rentables dominados por hombres, resultará más sencillo diseñar intervenciones** que disminuyan las brechas de género en las oportunidades económicas. La evidencia empírica sobre lo que funciona para ayudar a las mujeres a abrir un negocio en sectores dominados por hombres es escasa, pero prometedora.

- **Complementar los programas de microemprendimiento con la exposición a modelos de referencia masculinos.** Los programas de microemprendimiento estándares que incorporan modelos de referencia masculinos pueden fomentar la motivación y la iniciativa. La exposición a un modelo de referencia exitoso puede proporcionar información sobre la rentabilidad en los campos dominados por hombres y ayudar a las mujeres a obtener información sobre el mercado (Field y otros, 2016; Wilson, 2012). Los modelos de referencia masculinos también pueden afectar el comportamiento de las mujeres emprendedoras incentivándolas a aplicar las prácticas empresariales exitosas de los hombres o animándolas a tomar las decisiones necesarias para que el negocio tenga éxito (Bursztyn y otros, 2014).

- **Los resultados obtenidos en un programa de formación en Chile sugieren que una intervención con modelos de referencia tiene un impacto similar, pero a un costo más bajo, comparado con el de la asistencia técnica intensiva** y puede ser más adecuada para las emprendedoras con menos experiencia (Lafortune, Riutort y Tessada, 2018). En Indonesia, una intervención que combinaba información sobre buenas prácticas locales con exposición a modelos de referencia exitosos generó mejoras significativas en las ventas y las ganancias (Dalton y otros, 2019). Sobre la base de las publicaciones referidas a los beneficios de la educación, en las investigaciones futuras se podría analizar la eficacia del uso de modelos de referencia para socializar los beneficios previstos en sectores dominados por hombres (Jensen, 2010; Nguyen, 2008).

- **Fomentar la participación de los hombres en programas de formación de emprendedores.** Los programas de formación para emprendedoras pueden incorporar la participación de esposos y otros familiares hombres para contrarrestar el efecto de las normas de género o las actitudes que podrían obstaculizar la participación exitosa de las mujeres en esos programas. Las mujeres emprendedoras con modelos de referencia o mentores masculinos (distintos de los esposos) tienen más probabilidades de incursionar en sectores dominados por hombres. Se podría alentar a los hombres a incorporar a mujeres emprendedoras en sus redes de negocios, transmitirles conocimientos técnicos clave y ayudarlas a acceder a oportunidades de financiamiento.

- **Complementar los programas de formación de emprendedores con oportunidades de mentoría.** Las redes de contactos no suelen ser tan fácilmente accesibles ni tan diversas entre las mujeres emprendedoras, lo que las sitúa en una posición de desventaja. Si participan en cursos de formación en aptitudes, los pares masculinos pueden resultar valiosos como socios comerciales o pueden brindarles apoyo, lo que aumenta la probabilidad de que las mujeres incursionen en sectores con mayor rentabilidad. Por lo tanto, los programas diseñados para empoderar a las mujeres a través de la formación en aptitudes o de donaciones en efectivo podrían ser más exitosos si se complementaran con el apoyo de mentores (de Mel, McKenzie y Woodruff, 2009).

- **Incorporar diseños inteligentes en los programas de formación en aptitudes.** Estos programas podrían ofrecer oportunidades para mejorar los resultados entre las mujeres emprendedoras. Sin embargo, debido a las responsabilidades familiares, las restricciones a la circulación y las normas de género, a las mujeres con

frecuencia les resulta más difícil que a los hombres acceder a estos programas y concluirlos (Cho y Honorati, 2013; Hicks y otros, 2011). Si bien aún no está claro cuáles son las aptitudes necesarias, es importante que los programas integren un diseño inteligente que ayude a las mujeres a superar los obstáculos (Banco Mundial, 2020). Los aspectos operacionales incluyen realizar la formación en lugares accesibles y seguros; organizar y coordinar opciones de cuidado infantil para ayudar a que las mujeres participen, como en el caso del programa Jóvenes en Acción en Colombia (Attanasio, Kugler y Meghir, 2009); y hacer que el transporte sea fácil y seguro, como en el caso del Programa de Capacitación Laboral Juvenil Projooven de Perú. Ha quedado demostrado que estos programas dieron resultados laborales positivos y a largo plazo tanto entre los hombres como entre las mujeres.

- **Proporcionar información sobre la rentabilidad específica del sector.** Proporcionar información sobre el mayor rendimiento de las empresas en los sectores dominados por hombres en comparación con los sectores con concentración mayoritariamente femenina podría cambiar las creencias sobre la rentabilidad e impulsar a las mujeres a ingresar a sectores en los que prevalecen los hombres. También podría motivarlas a inscribirse en programas de formación en aptitudes de oficios no tradicionales. Se puede ofrecer información a través de la orientación profesional que se brinda en las escuelas, las sesiones informativas que acompañan los programas de formación en aptitudes o los programas lúdico-educativos (Bjorvatn y otros, 2020). Las iniciativas orientadas a brindar a las mujeres emprendedoras información sobre los beneficios diferenciales en los sectores dominados por hombres pueden ser importantes, pero hay pocos estudios rigurosos disponibles, y estos se centran en los países de ingreso mediano bajo. Por ejemplo, en una intervención en Kenia se utilizaron afiches y folletos para divulgar información sobre los beneficios de la formación profesional entre las mujeres y los hombres que participan en diferentes sectores de empleo. El tratamiento de la información impulsó a las mujeres a preferir oficios tradicionalmente dominados por hombres y finalmente inscribirse en ellos (Hicks y otros, 2016).

## SIGA EN CONTACTO CON NOSOTROS

Visite el [sitio web de LACGIL](#) para obtener más información.  
E-mail: [lacgenderlab@worldbank.org](mailto:lacgenderlab@worldbank.org)

## AGRADECIMIENTOS

Este trabajo ha sido financiado por el **Fondo General para la Igualdad de Género** (UFGE), un fondo fiduciario de múltiples donantes administrado por el Banco Mundial con el propósito de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a través de la experimentación y la generación de conocimiento, para ayudar a los gobiernos y al sector privado a centrar las políticas y los programas en soluciones ampliables con resultados sostenibles. El UFGE cuenta con generosas contribuciones de Alemania, Australia, Canadá, Dinamarca, España, Estados Unidos, Islandia, Letonia, Noruega, Países Bajos, Reino Unido, Suecia, Suiza y la Fundación Bill y Melinda Gates.

Las observaciones, interpretaciones y conclusiones que se expresan en este informe son exclusivamente las de los autores, y no reflejan, necesariamente, las opiniones del Banco Mundial, de sus organizaciones afiliadas, de los Directores Ejecutivos del Banco Mundial ni de los Gobiernos que representan.



1818 H Street NW, Washington, DC 20433, EE. UU.

## REFERENCIAS

- Alibhai, Salman, Nicklas Buehren, Sreelakshmi Papineni, and Rachael Susan Pierotti. 2017. "Crossovers, Female Entrepreneurs Who Enter Male Sectors: Evidence from Ethiopia." Policy Research Working Paper 8065, World Bank, Washington, DC.
- Aterido, Reyes, Thorsten Beck, and Leonardo Iacovone. 2013. "Access to Finance in Sub-Saharan Africa: Is There a Gender Gap?" *World Development* 47 (July): 102-20.
- Attanasio, Orazio P., Adriana D. Kugler, and Costas Meghir. 2009. "Subsidizing Vocational Training for Disadvantaged Youth in Developing Countries: Evidence from a Randomized Trial." IZA Discussion Paper 4251 (June), Institute of Labor Economics, Bonn, Germany.
- Babbitt, Laura G., Drusilla Brown, and Nimah Mazaheri. 2015. "Gender, Entrepreneurship, and the Formal-Informal Dilemma: Evidence from Indonesia." *World Development* 72 (August): 163-74.
- Bardasi, Elena, Shwetlena Sabarwal, and Katherine Terrell. 2011. "How Do Female Entrepreneurs Perform? Evidence from Three Developing Regions." *Small Business Economics* 37 (4), 417-41.
- Bjorvatn, Kjetil, Alexander W. Cappelen, Linda Helgesson Sekei, Erik Ø. Sørensen, and Bertil Tungodden. 2020. "Teaching through Television: Experimental Evidence on Entrepreneurship Education in Tanzania." *Management Science* 66 (6): 2308-25.
- Bursztyjn, Leonardo, Florian Ederer, Bruno Ferman, and Noam Yuchtman. 2014. "Understanding Mechanisms Underlying Peer Effects: Evidence from a Field Experiment on Financial Decisions." *Econometrica* 82 (4): 1273-1301.
- Calderón, Gabriela, Leonardo Iacovone, and Laura Juarez. 2017. "Opportunity Versus Necessity: Understanding the Heterogeneity of Female Micro-Entrepreneurs." *World Bank Economic Review* 30 (Supplement 1): S86-S96.
- Calónico, Sebastián, and Hugo Ñopo. 2008. "Gender Segregation in the Workplace and Wage Gaps: Evidence from Urban Mexico 1994-2004." Research Department Working Paper 636 (May), Inter-American Development Bank, Washington, DC.
- Campos, Francisco, Markus P. Goldstein, Laura McGorman, Ana María Muñoz-Boudet, and Obert Pimhidzai. 2015. "Breaking the Metal Ceiling: Female Entrepreneurs Who Succeed in Male-Dominated Sectors." Policy Research Working Paper 7503, World Bank, Washington, DC.
- Carranza, Eliana, Chandra Dhakal, and Inessa Love. 2018. "Female Entrepreneurs: How and Why Are They Different?" Jobs Working Paper 20, World Bank, Washington, DC.
- Cho, Yoonyoung, and Maddalena Honorati. 2013. "Entrepreneurship Programs in Developing Countries: A Meta Regression Analysis." Social Protection and Labor Discussion Paper 1302 (April), World Bank, Washington, DC.
- Dalton, Patricio S., Sayantan Ghosal, and Anandi Mani. 2016. "Poverty and Aspirations Failure." *Economic Journal* 126 (590): 165-88.
- Dalton, Patricio S., Julius Rüschenpöhler, Burak Uras, and Bilal Zia. 2019. "Learning to Grow from Peers: Experimental Evidence from Small Retailers in Indonesia." Policy Research Working Paper 8933, World Bank, Washington, DC.
- de Mel, Suresh, David J. McKenzie, and Christopher M. Woodruff. 2009. "Measuring Microenterprise Profits: Must We Ask How the Sausage Is Made?" *Journal of Development Economics* 88 (1): 19-31.
- Elam, Amanda B., Candida G. Brush, Patricia G. Greene, Benjamin Baumer, Monica Dean, and René Heavlow. 2019. *Global Entrepreneurship Monitor: 2018/2019 Women's Entrepreneurship Monitor*. London: Global Entrepreneurship Research Association, London Business School. <https://www.babson.edu/media/babson/assets/blank-center/-GEM-2018-2019-Women%27s-Report.pdf>.
- Fairlie, Robert W., and Christopher Woodruff. 2006. "Mexican Entrepreneurship: A Comparison of Self-Employment in Mexico and the United States." IZA Discussion Paper 2039 (March), Institute of Labor Economics, Bonn, Germany.
- Field, Erica, Seema Jayachandran, Rohini Pande, and Natalia Rigol. 2016. "Friendship at Work: Can Peer Effects Catalyze Female Entrepreneurship?" *American Economic Journal: Economic Policy* 8 (2): 125-53.
- Goldstein, Markus P., Paula Gonzalez Martinez, and Sreelakshmi Papineni. 2019. "Tackling the Global Profitarchy: Gender and the Choice of Business Sector." Policy Research Working Paper 8865, World Bank, Washington, DC.
- Hallward-Driemeier, Mary. 2011. "Strengthening Women's Entrepreneurship." In *Africa Competitiveness Report 2011*, 67-88. Geneva: World Economic Forum.
- Hicks, Joan Hamory, Michael R. Kremer, Isaac Mbiti, and Edward Miguel. 2011. "Vocational Education Voucher Delivery and Labor Market Returns: A Randomized Evaluation among Kenyan Youth." Working paper (April), Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab, Massachusetts Institute of Technology, Cambridge, MA.
- Hicks, Joan Hamory, Michael R. Kremer, Isaac Mbiti, and Edward Miguel. 2016. "Evaluating the Impact of Vocational Education Vouchers on Out-of-School Youth in Kenya." 3ie Impact Evaluation Report 37 (August), International Initiative for Impact Evaluation, New Delhi.
- Hsieh, Chang-Tai, Erik Hurst, Charles I. Jones, and Peter J. Klenow. 2019. "The Allocation of Talent and U.S. Economic Growth." *Econometrica* 87 (5): 1439-74.
- IWPR (Institute for Women's Policy Research). 2013. "The Gender Wage Gap by Occupation." FACT Sheet C350a (April), IWPR, Washington, DC.
- Jensen, Robert. 2010. "The (Perceived) Returns to Education and the Demand for Schooling." *Quarterly Journal of Economics* 125 (2): 515-48.
- Klapper, Leora F., and Simon C. Parker. 2011. "Gender and the Business Environment for New Firm Creation." *World Bank Research Observer* 26 (2): 237-57.
- Lafortune, Jeanne, Julio Riutort, and José Tessada. 2018. "Role Models or Individual Consulting: The Impact of Personalizing Micro-Entrepreneurship Training." *American Economic Journal: Applied Economics* 10 (4): 222-45.
- Nguyen, Trang. 2008. "Information, Role Models, and Perceived Returns to Education: Experimental Evidence from Madagascar." Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab, Massachusetts Institute of Technology, Cambridge, MA.
- Rijkers, Bob Martinus Johannes, and Rita Costa. 2012. "Gender and Rural Non-farm Entrepreneurship." Policy Research Working Paper 6066, World Bank, Washington, DC.
- Rosa, Julio Miguel, and Daouda Sylla. 2016. "A Comparison of the Performance of Majority Female-Owned and Majority Male-Owned Small and Medium-Sized Enterprises." *International Journal of Entrepreneurship and Small Business* 35 (3): 282-302.
- Tang, Michael, Arunprakash T. Karunanithi, and Vivian Shyu. 2018. "Raven's Progressive Matrices." In *The SAGE Encyclopedia of Educational Research, Measurement, and Evaluation*, vol. 1, edited by Bruce B. Frey, 1378-79. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Wilson, William Julius. 2012. *The Truly Disadvantaged: The Inner City, the Underclass, and Public Policy*, 2nd ed. Chicago: University of Chicago Press.
- World Bank. 2018. "An Operational Guide to Women's Entrepreneurship Programs in the World Bank." Report 132588, World Bank, Washington, DC.
- World Bank. 2020. "Adapting Skills Training to Address Constraints to Women's Participation." Jobs Note 7 (April), World Bank, Washington, DC.