

# ENSAYO

## GÉNERO E HISTORIA EMPRESARIAL EN COLOMBIA: UN BALANCE BIBLIOGRÁFICO, 1980-2013

María Teresa Ripoll\*

*La mayor igualdad es la equidad.*  
Victor Hugo

### I. INTRODUCCIÓN

Uno de los cambios notables en la historia de las mujeres del siglo xx en América Latina y el Caribe ha sido el incremento progresivo de su participación en el mundo laboral. En los tres últimos decenios, cerca de 70 millones de mujeres en América Latina y el Caribe ingresaron a la fuerza de trabajo, un crecimiento sin precedentes que superó el de otras regiones del mundo. Este fenómeno está directamente relacionado con la afluencia masiva de las mujeres a las universi-

---

\* La autora es profesora de historia empresarial en la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad Tecnológica de Bolívar. Correo electrónico: mripoll@unitecnologica.edu.co. Una primera versión de este ensayo fue presentada en el XVIII Coloquio del Grupo Iberoamericano de Historia Económica y Estudios Empresariales, reunido en Alicante, España, junio 4 y 5 de 2015.

dades, sumada a la dramática caída de la tasa de fecundidad.<sup>1</sup> Hoy, un poco más de la mitad de las mujeres latinoamericanas en edad de trabajar hacen parte de la población económicamente activa, y representan aproximadamente el 40 por ciento del total de la fuerza laboral en toda la región (Chioda, *et al.*, 2011, pp. XIV-XVI).

Esta realidad ha llevado a algunos analistas a reflexionar sobre la consideración del género como una variable o categoría relevante en el estudio de empresas y empresarios. En los últimos años, el género, que había sido considerado una categoría de análisis vinculada a la historia de las mujeres, ha comenzado a ser incorporado como una nueva herramienta de análisis en el estudio del desarrollo empresarial.

La perspectiva de género en el análisis del mercado laboral posibilita considerar las desigualdades que aún persisten en la mayoría de las sociedades, y además analizar los aportes diferenciales que realizan mujeres y hombres a la economía; las actividades visibles e invisibles que llevan a cabo y no son registradas ni valoradas en términos económicos (Heller, 2010, p.14).

En la selección de textos para este balance de la literatura sobre el tema en Colombia se hallaron tres tipos de trabajos cuyos enfoques varían según la metodología empleada y el alcance temporal y espacial. Un primer grupo de trabajos, que hemos llamado trabajos pioneros, se ha centrado en el estudio de las obreras en las fábricas de textiles en la primera mitad del siglo XX. Entre las autoras pioneras predominan las sociólogas y sicólogas, y sus fuentes primarias son la información demográfica del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), datos provenientes de archivos empresariales y, principalmente, entrevistas y encuestas. Un segundo grupo de trabajos son proyectos más ambiciosos en que participan equipos interdisciplinarios de investigadores, vinculados a la academia o a secciones de género en centros de investigación de organismos económicos internacionales. Suelen tener acceso a un gran volumen de documentación con lo que construyen amplias bases de datos; a veces trabajan asociados a otros centros de investigación en países de América Latina, lo que les permite adoptar un enfoque comparativo, por países y por género. Por último, un tercer grupo de trabajos recientes son aquellos vinculados a los postgrados en administración de distintas universidades, publicados en revistas universitarias o como trabajos de tesis. Son

---

<sup>1</sup> En 1960 la tasa de fecundidad en América Latina y el Caribe era de seis hijos por mujer. En 2009 había descendido a dos en aquellos países con ingresos relativamente más altos, como Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica y Panamá. (Chioda, *et al.*, 2011, p. XIV).

estudios de caso y monografías sobre empresas y empresarias, útiles para formular hipótesis. Combinan distintas fuentes de información con entrevistas y encuestas, y a veces acceden a documentación directa de las empresas objeto de estudio. En algunos de estos estudios de caso, el género resulta una variable neutra, como veremos más adelante.

## II. LOS TRABAJOS PIONEROS

En Colombia el empresariado femenino es un campo de investigación reciente cuyos antecedentes primarios hay que buscarlos en los centros de estudios de género. Un colectivo pionero fue el centro de estudios “Mujer y Sociedad”, que se formó en 1985, en la Universidad Nacional, por iniciativa de un grupo de docentes, y que se convirtió en la Escuela de Estudios de Género, adscrita al Centro de Estudios Sociales de la Facultad de Ciencias Humanas (Suaza, 2014). Aunque esta iniciativa fue seguida por la formación de otros centros de estudios de género en otras universidades del país, el más prolífico de ellos ha sido el de la Universidad Nacional, que aún existe. En ningún caso las mujeres empresarias han sido objeto de interés entre estas investigadoras pioneras, aunque sí se han interesado en la problemática laboral de la población femenina económicamente activa, como veremos a continuación.<sup>2</sup>

Las primeras contribuciones significativas al tema son trabajos de historia laboral, centrados en las obreras de las fábricas en la primera mitad del siglo xx. Uno de estos primeros trabajos ilustra, usando estadísticas institucionales, la evolución del empleo fabril femenino en cuatro de las principales ciudades colombianas: Bogotá, Cali, Medellín y Barranquilla (Rey de Marulanda, 1977). Este trabajo marcará una pauta en la metodología, que consiste en destacar en el análisis los diferentes ritmos de crecimiento del empleo femenino en el sector industrial – en este caso disminución en los años de la segunda posguerra, e incremento entre 1966 y 1970, aunque la estructura del empleo industrial para las mujeres en Colombia poco se transforma y se mantendrá en el siglo xx concentrado en textiles, confección, alimentos y bebidas.

---

<sup>2</sup> Algunos temas de esta producción son el desplazamiento forzado, la violencia intrafamiliar, la salud y la reproducción, y la discriminación laboral. Sobre estas investigadoras, véase Gómez (2010), libro reseñado por Suaza (2014).

El principal campo de estudio en el decenio de 1980 fueron las fábricas de textiles de Antioquia, una región que también captó el interés de algunos investigadores extranjeros pioneros en la historia empresarial colombiana. La región antioqueña, en el noroccidente colombiano, de antigua tradición cafetera y minera, tenía unas condiciones geográficas, culturales, y económicas específicas que propiciaron el desarrollo de la industria textil, consagrado como el sector líder de la economía regional y el más representativo en el proceso de industrialización en Colombia en los años veinte. Antes de 1930, por ejemplo, ya funcionaban 18 fábricas de textiles en Antioquia, entre ellas Fabricato (Saavedra, 2003, p. 1220). Por eso no es de extrañar que estos estudios pioneros sobre la relación entre trabajo y género hayan elegido a las obreras de las fábricas de esta región colombiana como objeto de estudio.

Entre las publicaciones más ambiciosas de este período podemos mencionar el libro colectivo titulado *Las mujeres en la historia de Colombia* (1995), que reunió en tres tomos 52 artículos de investigadores colombianos, en su mayoría mujeres, de distinta formación en las ciencias sociales, algunas de ellas adscritas a los centros de estudios de género mencionados antes. Estos trabajos reflexionan sobre aspectos de la condición social, política, jurídica y económica de las mujeres en Colombia, con un alcance temporal que va desde el período precolombino y colonial hasta el siglo xx.<sup>3</sup>

Solo tres de los 52 artículos del texto *Las mujeres en la historia de Colombia* se refieren a las distintas formas de incorporación de la mujer en la fuerza de trabajo industrial en la primera mitad del siglo xx. Dos de ellos analizan las condiciones laborales y sociales de las obreras en la industria textil antioqueña entre 1920 y 1970 (Jaramillo, 1995, pp. 387-423; Arango, 1995, pp. 502-527). El tercer artículo es una crítica, por discriminatorias, a las estadísticas institucionales existentes, al excluir a las trabajadoras del servicio doméstico de la población económicamente activa, aun cuando estas representaban el 96,5% de las empleadas del sector servicios (Gutiérrez, 1995, pp. 301-318).

Uno de los aportes más importantes sobre las obreras en las fábricas de textiles de Antioquia es el de la socióloga Luz Gabriela Arango, quien en 1983 ya había

---

<sup>3</sup> Se destacan los aportes de Magdala Velásquez Toro, abogada, responsable de la dirección académica del proyecto sobre la evolución de la condición jurídica de la mujer en Colombia a partir del siglo xix. Allí se subraya cómo las instituciones que regulan las relaciones interpersonales han reglamentado la función, los derechos y las obligaciones de la mujer (Velásquez, 1995b, Tomo I, p. 179).

publicado una ambiciosa investigación sobre cuatro generaciones de obreras (generaciones históricas, no biológicas) en la fábrica de textiles Fabricato (Arango, 1983). Las principales fuentes documentales usadas por Arango en este trabajo fueron el archivo de la empresa, las hojas de vida de 1.525 obreras, y entrevistas. Arango retomó el tema en su artículo para el libro *Las mujeres en la historia de Colombia*, extendiendo el análisis hasta los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial. Por esa época, la industria textil antioqueña, no obstante su crecimiento y modernización, sólo absorbió una limitada proporción de la fuerza laboral masculina, a expensas del desplazamiento de la fuerza de trabajo femenina a otros sectores. Para Arango, ese desplazamiento de mano de obra femenina por masculina que ocurre con la introducción de nuevas tecnologías en la década de 1950, fue producto de una discriminación de género ocasionada por prejuicios.

Una interpretación diferente del cambio del patrón de género entre los trabajadores de las fábricas de textiles de Antioquia después de 1950 es la de Ann Farnsworth-Alvear, quien lo atribuye a la combinación de distintos procesos económicos, culturales y sociales, relacionados entre sí (Farnsworth-Alvear, 2000). La autora le otorga mayor importancia a las relaciones laborales de género al interior de las fábricas en un contexto de cambios tecnológicos continuos que las afectan. Farnsworth-Alvear combina las fuentes impresas con una serie de entrevistas a un conjunto importante de trabajadoras pensionadas, lo que le permite reconstruir en detalle la idiosincrasia de las relaciones interpersonales al interior de esta fábrica.

### III. LA PRODUCCIÓN EN EQUIPO Y BAJO UNA PERSPECTIVA COMPARATIVA

En la década de 1990 se hicieron varios aportes importantes sobre el empresariado femenino del más alto nivel en algunos países de América Latina, incluido Colombia. Son trabajos de más amplio espectro que les permiten a sus autoras adoptar una perspectiva comparativa interregional. En la producción de estos años dos temas sobre la fuerza laboral femenina son dominantes. El primero cuestiona las dificultades que enfrentan las ejecutivas para escalar a las altas posiciones dentro de la jerarquía de la empresa; el segundo trata de la inequidad salarial ante la igualdad de condiciones laborales.

Destacamos aquí dos trabajos elaborados en universidades colombianas en el marco de ambiciosos proyectos colectivos que permiten contrastar las diferencias

y similitudes en la condición laboral femenina entre países de América Latina. El primero es un trabajo colectivo (Bernal, Arango, y Viveros, 1995) que recoge los resultados de investigaciones adelantadas simultáneamente en Colombia, Venezuela y Chile, como parte del proyecto “La mujer en la gerencia en América Latina.”<sup>4</sup>

Este equipo de investigadoras estudió el grado de participación de las ejecutivas en los cargos de más alto poder dentro de la jerarquía de las empresas, y las razones que posibilitaron el ascenso de estas ejecutivas en Chile, Colombia y Venezuela a niveles medios y altos de esas industrias (Bernal, Arango, y Viveros, 1995).<sup>5</sup> La metodología consistió en identificar un universo de ejecutivas del más alto nivel en las empresas encuestadas, de donde se seleccionó una muestra representativa para obtener un perfil.<sup>6</sup>

Los resultados mostraron más similitudes que diferencias en estos tres países. En todos ellos las mujeres tenían una baja participación en los más altos niveles de las empresas, con la tendencia a aumentar progresivamente en número al descender en los niveles de importancia jerárquica. En cuanto a los perfiles profesionales, llama la atención la elevada proporción de mujeres jóvenes con altos niveles de formación, lo que representó un cambio en la oferta de mujeres profesionales en el mercado laboral, producto de las transformaciones sociales de los últimos 20 años.<sup>7</sup> Las ejecutivas encuestadas manifestaron en general actitudes muy positivas con respecto a su éxito profesional, y aunque la mayoría no identificó factores de discriminación en sus carreras, aquellas de más edad mostraron una tendencia a detectarlos en mayor proporción.

Es interesante observar en los datos sobre Colombia un cambio de orientación en la selección de carreras en esta cohorte, con una mayor proporción de

---

<sup>4</sup> Este proyecto fue diseñado inicialmente por la psicóloga Rosa Bernal, en 1987, y ejecutado por un grupo de investigadoras de la Universidad de los Andes de Bogotá entre 1989 y 1993. Como antecedentes se hace referencia en la introducción a trabajos de Bernal (1984 y 1989) y a las investigaciones de Enrique Ogliastrri (1980 y 1986). Véase Bernal, Arango y Viveros (1995, p. 8).

<sup>5</sup> Para conocer el grado de participación de mujeres en cargos ejecutivos superiores se encuestaron 553 empresas en Colombia, 96 en Venezuela y 490 en Chile (Bernal, Arango, y Viveros, 1995, p. 14).

<sup>6</sup> En Colombia se encuestaron 987 ejecutivas, en Venezuela, 429, y en Chile, 1.006. En Colombia las encuestas se llevaron a cabo en Bogotá, Medellín, Bucaramanga e Ibagué, las dos primeras por ser las ciudades más grandes del país y con un importante desarrollo empresarial, y las dos siguientes como ciudades intermedias (Bernal, Arango, y Viveros, 1995, p. 14).

<sup>7</sup> El perfil más joven fue el de Bogotá, donde el 58% de las ejecutivas tenía menos de 34 años, seguido de Caracas con el 37% (Bernal, Arango, y Viveros, 1995, p. 15).

ejecutivas con formación en áreas económicas y administrativas, y una disminución significativa de la proporción de mujeres que eligen el derecho, las ciencias sociales y las humanidades. Este cambio en las preferencias de carreras se asoció en el trabajo citado con “(...) un esfuerzo por hacer más rentable la inversión académica, (...)”, y también con “(...) una actitud estratégica temprana de ubicación en el mercado laboral.” (Bernal, Arango, y Viveros, 1995, p. 43).

Un texto más reciente, resultado del proyecto “Women Business Leaders in Latin America”, dirigido por Sylvia Maxfield, contiene una colección de ocho artículos escritos por académicas sobre seis países suramericanos, entre ellos Colombia (Maxfield, Cárdenas y Heller, 2008). El interés de las investigadoras se centró en detectar los aportes de las mujeres ejecutivas que trabajan en las grandes corporaciones en América Latina. El trabajo sobre Colombia mostró una alta proporción de mujeres ejecutivas en comparación con otros países latinoamericanos, pero con relativamente pocas ejecutivas en posiciones de alta dirección, si tenemos en cuenta el número de las que tienen la formación requerida para ocupar esos cargos (Maxfield, Cárdenas y Heller, 2008). Otras características generales son la tendencia de las mujeres a trabajar en empresas más pequeñas y en determinados sectores, y pocas en finanzas o en planeación estratégica.

Por otro lado, los resultados para distintos países coinciden con los obtenidos por otros autores en que todavía se enfrentan las ejecutivas al llamado “techo de cristal”, al persistir las dificultades para ascender a los más altos cargos corporativos (Cardozo y Pulido, 2009, p. 4).<sup>8</sup> Cuando se interroga a las ejecutivas al respecto éstas tienden a no mencionar la discriminación en sus carreras, aunque coinciden en aceptar que trabajan más y ganan menos que sus colegas.

Según un informe divulgado por el Global Summit of Women en 2015, sólo el 6,4% de los directores de las cien mayores empresas de América Latina son mujeres (*El Empresario*, 2015). Casi el 50% de estas firmas (47) no tienen mujeres en su consejo de administración, una proporción muy superior a la observada en América del Norte (19,2%), Europa (20%), y Asia Pacífico (9,4%). Entre los países latinoamericanos representados por empresas en este estudio, Colombia tiene el 13,4% de los puestos en directorios de sus mayores empresas ocupados por mu-

---

<sup>8</sup> “Techo de cristal” es una metáfora que hace referencia a las barreras invisibles, internas o externas, que impiden a las mujeres con elevadas capacidades profesionales y personales escalar posiciones directivas de toma de decisiones en empresas y corporaciones.

jeros, más del doble del promedio de la región. La empresa de mejor desempeño entre las cien mayores de América Latina es el grupo Argos, de Colombia, donde hay 28,6% de mujeres en puestos de liderazgo. Organización Soriana, de México, es la segunda, con 25%. En el tercer puesto empataron Grupo Éxito (Colombia), Falabella (Chile), y Banco Santander (Brasil), las tres con 22%. Ninguna de las grandes empresas participantes en el estudio tiene más de tres mujeres en su directorio.

Aquí es oportuno añadir el comentario que hiciera Sheryl Sandberg, CEO de Facebook, sobre el tema de la discriminación en los altos cargos. Según ella, “(...) los puestos de máxima decisión, con carga laboral de 55 horas semanales, no son para todo el mundo: ni para hombres ni para mujeres. No depende del género, sino de cuáles son tus prioridades en la vida.” (*El Empresario*, 2015).

#### IV. LA PRODUCCIÓN EN CENTROS DE INVESTIGACIÓN DE ORGANISMOS INTERNACIONALES

Organismos internacionales como el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo, el Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración (CLADEA) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) cuentan con divisiones sobre el tema de género en sus departamentos de investigaciones económicas, con amplias bases de datos sobre todos los países del área. Estos centros tienen equipos interdisciplinarios de investigadores que han aportado un número significativo de estudios comparativos sobre el mundo laboral femenino en América Latina y el Caribe.

Uno de los trabajos más completos sobre el tema es el de un grupo de tres economistas del Banco Mundial que, bajo la dirección de Laura Chioda, hacen un análisis comparativo de las principales tendencias del campo laboral femenino en los últimos 40 años en 17 países de América Latina y el Caribe, incluido Colombia (Chioda, *et al.*, 2011). Este ambicioso trabajo, ampliamente documentado, aporta un marco interpretativo sobre la evolución de los patrones de trabajo femenino en la región.

Según este trabajo, uno de los principales desafíos que enfrentan las mujeres, tanto en economías desarrolladas como emergentes, es mantener el equilibrio apropiado entre el trabajo y la familia, un asunto que indefectiblemente pesa sobre las desigualdades de género en materia laboral (Chioda, *et al.*, 2011, p. XIX). Sin descartar la agenda sobre las inequidades salariales, el enfoque de este libro

mueve al centro de la atención las implicaciones que tiene la distribución del trabajo doméstico. Subraya la importancia de entender que las decisiones tomadas en ese terreno generan implicaciones divergentes en el trabajo femenino. Una política con conciencia de género debe poner mayor énfasis en la equidad, que diferencian de la igualdad: mientras la igualdad, por definición, ignora las diferencias, la equidad no solo las reconoce, sino que compromete a la realización del máximo potencial en cada persona, independientemente de su género.

Conciliar los espacios profesionales con los domésticos es una de las grandes disyuntivas en el universo laboral de las mujeres. La investigadora argentina Lidia Heller afirmaba en una entrevista que, entre las barreras internas y externas que enfrentan las mujeres profesionales, las internas suelen ser superiores:

(...) Acabo de terminar un estudio analizando cuatro multinacionales y viendo cuáles son las barreras internas y externas de las mujeres profesionales de mandos medios que trabajan ahí, y lo que ellas dicen es que las barreras internas son superiores a las externas (...) Las mujeres quieren tenerlo todo, y se puede, siempre y cuando no quieran un 10 en todo. (Licitra, 2012).

Otros investigadores coinciden en que la doble jornada laboral es una de las barreras principales para el ascenso profesional de las ejecutivas. Algunos han encontrado que las latinoamericanas dedican en promedio unas 26,6 horas semanales a actividades domésticas, un poco más del doble del tiempo que los hombres, que, en promedio, dedican unas 10,6 horas (Artigas, Novales-Flamarique y Callegaro, 2013, p. 16). En uno de sus trabajos sobre este tema, Minniti (2009) es concluyente al afirmar que el vínculo entre el rol familiar y el estatus laboral es uno de los determinantes más importantes en las decisiones empresariales de las mujeres. De hecho, casarse y tener hijos tiene consecuencias distintas para hombres y mujeres, dice, por ser el manejo doméstico y la atención a los niños una de las “especialidades” de ellas, lo que les resta oportunidades a su participación en el mercado laboral (*Ibid.*, p. 5).

## V. LAS TESIS DE GRADO Y LOS ESTUDIOS DE CASO

En los últimos diez años se percibe un mayor interés por el género en la historia empresarial, especialmente en la producción de artículos y estudios académicos.

micos de casos, y como tema de tesis de Maestría y MBA. Dos temas han recibido especial atención en esta producción: el comportamiento de las ejecutivas en el sector financiero, sobre el cual hallamos cuatro trabajos de grado y un artículo, (Cardozo y Pulido, 2009; Umaña, 2004; Castillo y Barrero, 2000; Tenjo, 2000; Huertas, 2008), y el tema del liderazgo empresarial femenino, con cinco trabajos (Vesga, 2008; Sanín, 2005; Gutiérrez, 2005; Rozo, 2004; Moreno, 2004; Contreras, *et al.*, 2012).

Otros estudiantes investigadores optan por los estudios de casos de emprendimiento femenino, que se exponen muchas veces como modelos de liderazgo y superación de dificultades, y casos de responsabilidad social empresarial. Algunas de esas historias de empresas exitosas, como los casos de Crepes and Waffles y Bodytech, fueron inicialmente tesis de grado para optar a títulos de Magister o MBA, que más adelante sus autores convirtieron en realidad. Otros, como los casos de Servientrega, Almacenes La Primavera y Jolie de Vogue, son empresas que surgen bajo la necesidad de sus fundadoras de alcanzar una independencia laboral y económica después de años de trabajo asalariado en los que han acumulado valiosas experiencias. Me referiré brevemente a tres de estos estudios de caso.

La historia de la cadena de restaurantes Crepes and Waffles no solo motivó la producción de varios artículos publicados en revistas especializadas; también ha sido objeto de estudios entre estudiantes de posgrado (Riaño, 2013; Berdugo, 2008; Benavides, Bobadilla y Lugo, 2012). Crepes and Waffles nació en 1980, en Bogotá, como una pequeña crepería estilo francés atendida por una pareja de amigos; hoy Crepes and Waffles se cuenta entre las cinco cadenas de restaurantes más rentables en Colombia. En 2012, contaba con 89 restaurantes y 72 heladerías, 66 de ellos en Colombia y el resto en otros países (Riaño, 2013, p. 70).<sup>9</sup>

El enfoque central de las dos tesis de grado sobre Crepes and Waffles (Riaño, 2013; Benavides, Bobadilla y Lugo, 2012) es subrayar la importancia de una política empresarial que no ha descuidado las reglas establecidas de responsabilidad social, y demostrar que esa política interna ha sido una estrategia positiva, al repercutir en el éxito y la perdurabilidad que ha tenido la empresa. Ambos trabajos identifican el recurso humano como un eslabón muy importante en la cadena

---

<sup>9</sup> Los ingresos operacionales de Crepes and Waffles en 2010 fueron de \$16.714 millones (Riaño, 2013, p. 47). El 95% de los empleados son mujeres, de las cuales más de la mitad son madres cabeza de familia a las que se les brindan cursos de capacitación y facilidades para suplir necesidades de salud, vivienda y recreación, incentivos que crean un efecto multiplicador que llega hasta los consumidores, fortaleciendo los lazos con la empresa.

de valor de la organización, sumado a los incentivos económicos y las facilidades que brinda la compañía a los empleados para mejorar sus condiciones de vida. El género de los fundadores no es una categoría muy relevante en esta investigación tal vez por estar equitativamente representado en una pareja hombre-mujer.

Parecido al anterior es el caso de los gimnasios Bodytech, también resultado de la asociación de una pareja de amigos que se conocieron mientras cursaban un MBA, en 1996. Elaboraron juntos la tesis de grado, que consistió en un proyecto para montar un gimnasio modelo para mantener la salud y la figura mediante el ejercicio. Después de varios años de trabajar en distintas empresas estos amigos hicieron un estudio de mercado, y decidieron hacer realidad su tesis de grado (Berdugo, 2008). En 2008 contaban con 32 sedes de Bodytech en el país, once de ellas en Bogotá, y tenían más de 50.000 afiliados.

Un caso de liderazgo empresarial, modelo de emprendimiento, es el de Luz Mary Guerrero, la cofundadora de “Servientrega”, una empresa líder en el sector de correo certificado en Colombia y Ecuador, con 8.000 empleados, más de 2.000 puestos de servicio, y ocho vuelos charter al día a destinos nacionales e internacionales. En la preparación de este balance hallé varios trabajos de distinta índole sobre esta empresa familiar.<sup>10</sup> El caso de Servientrega es visto también como ejemplo de superación por el origen campesino de Luz Mary Guerrero, nacida en el seno de una familia de 13 hermanos que habitaban en una aislada vereda de los Andes colombianos. En estas circunstancias debió sortear un sinnúmero de dificultades para poder estudiar. Una experiencia laboral previa en transportes los guió a ella y a un hermano en la creación de Servientrega, fundada en 1982.<sup>11</sup> En el momento de escribir estas líneas Luz Mary Guerrero es presidente de Servientrega, y líder del conglomerado empresarial Grupo Sinergia compuesto por Servientrega, Global Management, Timón S.A., Efectivo S.A., Servitel, Total Seguros y de la Corporación Entrégate a Colombia.

---

<sup>10</sup> Entre esos: Guerrero (2007); Caballero (1994); Roa (1998); Sanabria (1993); Morales (1996); Van Den Berghe Romero (2014).

<sup>11</sup> Esta información es parte del testimonio de Luz Mary Guerrero como ponente invitada en la Cumbre de Liderazgo Femenino, en marzo de 2005, en Bogotá, organizada por el Centro de Liderazgo de la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad Externado de Colombia, la Fundación Mujeres de Éxito y el Instituto Internacional de Liderazgo. Véase Páez (2007).

## VI. REFLEXION FINAL

En este balance hemos hecho un recorrido breve por las distintas etapas que atravesó la producción académica sobre la fuerza laboral femenina en la historia empresarial colombiana. Vimos un interés inicial de las investigadoras centrado en la población más vulnerable, las obreras en las fábricas de textiles de Antioquia en la primera mitad del siglo xx. La afluencia masiva de las mujeres a las universidades, unida a una más efectiva planificación familiar, condujo al extraordinario incremento de la fuerza laboral femenina de las últimas décadas del siglo xx.

La producción de trabajos de historia empresarial con conciencia de género al inicio del nuevo milenio muestra que los factores cognoscitivos y sociales que estimularon el surgimiento del empresariado femenino interactuaron con aspectos de la cultura de maneras complejas. Sin embargo, la constante movilidad ascendente de mujeres ejecutivas en las jerarquías empresariales y gubernamentales que percibimos hoy hace pensar que las barreras internas y externas que enfrentan las ejecutivas y empresarias colombianas, documentadas por los investigadores, pronto serán cosa del pasado. Uno de los grandes desafíos del presente es lograr que la dimensión de género sea una variable analítica a considerar en los avances teóricos y prácticos que plantea el desarrollo económico de la región, tanto en el ámbito académico como en el diseño de las políticas públicas y en las agencias de cooperación internacionales.

## REFERENCIAS

- Arango, Luis E., y Carlos E. Posada (2007), "Labor Participation of Married Women in Colombia", *Desarrollo y Sociedad*, No. 60.
- Arango, Luz Gabriela (1983), *Formas de incorporación de la mujer en la fuerza de trabajo industrial: Estudio comparativo de cuatro "generaciones" de obreras en la empresa Fabricato*, Proyecto presentado a la Fundación para la Promoción de la Investigación y Tecnología, Bogotá: Banco de la República. (mecanuscrito)
- Arango, Luz Gabriela (1993), *Mujeres obreras, familia y políticas empresariales: La historia de Fabricato*, Monografías de Administración, Bogotá: Universidad de los Andes.
- Arango, Luz Gabriela (1995), "El proletariado femenino entre los años 50 y 70", en Magdala Velásquez (directora), *Las mujeres en la historia de Colombia*, Tomo II, Bogotá: Consejería Presidencial para la Política Social, Editorial Norma.

- Artigas, Manuela, María Novales-Flamarique, and Heloisa Callegaro (2013), *Women Matter: A Latin American Perspective. Unlocking Women's Potential to Enhance Corporate Performance*, New York: McKinsey & Company Corporation [Available in: [www.mckinsey.com](http://www.mckinsey.com), Consulted: February 14, 2015].
- Badel, Alejandro, y Ximena Peña (2010), "Descomponiendo la brecha salarial de género con ajuste de sesgo de selección: El caso colombiano", *Revista de Análisis Económico*, Bogotá, Vol. 25, No. 2.
- Bárcena, Alicia, Sonia Montaña, y Mario Cimoli (2013), "Mujeres en la economía digital. Superar el umbral de la desigualdad", *XII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*, Comisión Económica Para América Latina (CEPAL).
- Benavides, Edison, Victor Bobadilla, y Juan Camilo Lugo (2012), *Vida y muerte empresarial, estudios empíricos de perdurabilidad. Proyecto: Empresas saludables. Caso: Crepes and Waffles*, Tesis de Grado, Bogotá: Universidad del Rosario.
- Berdugo, Elber (2008), "Historia empresarial colombiana: Bodytech", *Revista Escuela de Administración de Negocios*, No. 62.
- Berdugo, Elber, y Jorge Gámez (2014), "Las mujeres emprendedoras colombianas: Factores incidentes y caracterización de sus empresas", *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales*, No. 44.
- Bernal, Rosa (1984), *Self, Family and Work in the Lives of Colombian Professional Women*, PhD Thesis, Cambridge: Harvard University.
- Bernal, Rosa (1989), *Mujeres ejecutivas: La integración de trabajo y familia en su vida íntima. Identidad y desarrollo de mujeres profesionales colombianas: estudio de la punta del iceberg*, Monografías de la Facultad de Administración, Bogotá: Universidad de los Andes.
- Bernal, Rosa, Luz Gabriela Arango y Mara Viveros (compiladores) (1995), *Mujeres ejecutivas. Dilemas comunes, alternativas individuales*, Bogotá: Universidad de los Andes.
- Bermúdez, Rosa Emilia (2007), *Mujeres obreras y construcción de identidades sociales: Cali, 1930-1960*, Cali: Universidad ICESI.
- Bible, Dana and Kathy Hill (2007), "Discrimination: Women in Business", *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, Vol. 11, No. 1.
- Brendel, Christine, Judith Frickenstein, Pamela Cox, Marcelo Giugale, Louise Cord, Amanda Ellis, María Orlando, Santiago Levy, Kei Kawabata, Andrew Morrison, Claudia Piras (2010), *Mujeres empresarias: Barreras y oportunidades en el sector privado formal en América Latina y el Caribe*, Washington: Banco Mun-

- dial, Banco Interamericano de Desarrollo y Ministerio de Desarrollo Económico de la República Federal Alemana.
- Buchely, Lina Fernanda (2013), "Overcoming Gender Disadvantages. Social Policy Analysis of Urban Middle-Class Women in Colombia", *Revista de Economía del Rosario*, Vol. 16, No. 2.
- Caballero, L. H. (1994), "Servientrega: Nuevo grupo económico", *Síntesis Económica*, Vol. 19, No. 921.
- Cárdenas, María Consuelo (2004), "Las mujeres directivas", en Fernando Cepeda (editor), *Fortalezas de Colombia*, Bogotá: Ariel, Banco Interamericano de Desarrollo.
- Cardozo, Luis Gabriel, y Mónica Pulido (2009), *El mito de la igualdad: Ejecutivas en el sector financiero*, Monografías de Administración, Serie Mejores Proyectos de Grado, No. 39, Bogotá: Universidad de los Andes.
- Castillo, Zoraida, y José Ricardo Barrero (2000), "Relaciones de género en el sector financiero de Santa Fe de Bogotá, D.C.", en José Barrero, Zoraida Castillo, Donald Robbins, Edgar Serrano, Jaime Tenjo, y Guillermo Villegas, *Estudios sobre economía y género*, Bogotá: Consejería Presidencial para la Equidad de las Mujeres, Proequidad y Pontificia Universidad Javeriana.
- Cepeda, Laura, y Juan David Barón (2012), "Educational Segregation and the Gender Wage Gap for Recent College Graduates in Colombia", *Borradores de Economía*, No. 695, Banco de la República.
- Chioda, Laura, Rodrigo García, and Ana María Muñoz-Boudet (2011), *Work and Family. Latin American and Caribbean Women in Search of a New Balance*, Washington: World Bank.
- Clancy, Susan (2007), "¿Por qué no hay más mujeres en la cima de la escala corporativa: Debido a estereotipos, a diferencias biológicas o a escogencias personales?", *Academia. Revista Latinoamericana de Administración*, No. 38.
- Contreras, François, Julián Pedraza, y Ximena Mejía (2012), "La mujer y el liderazgo empresarial", *Revista Diversitas. Perspectivas en Psicología*, Vol. 8, No. 1.
- Dávila, Carlos (2003a), "La historia empresarial en América Latina", en Carmen Erro (compilador), *Historia empresarial. Pasado presente y retos de futuro*, Barcelona: Editorial Ariel.
- Dávila, Carlos (2003b), "Hacia la comprensión del empresariado colombiano. Resultados de una colección de estudios recientes", en Carlos Dávila (editor y compilador), *Empresas y empresarios en la historia de Colombia. Siglos XIX y XX. Una colección de estudios recientes*, Tomo I, Bogotá: Universidad de los Andes.

- Dávila, Carlos (2007), “La presencia de la historiografía empresarial de América Latina en los *journals* internacionales. Balance, temáticas y perspectivas (2000–2004)”, en Jorge Basave, y Marcela Hernández (coordinadores), *Los estudios de empresarios y empresas. Una perspectiva internacional*, México: Universidad Nacional Autónoma de México, Universidad Autónoma Metropolitana y Plaza y Valdés Editores.
- Dávila, Carlos (2012), *Empresariado en Colombia: Perspectiva histórica y regional*, Bogotá: Universidad de los Andes.
- Dávila, Carlos, Joaquín Vilorio, y Jorge Elías-Caro (compiladores) (2013), *Los estudios empresariales en Colombia a principios del siglo XXI (con una referencia a México)*, Santa Marta: Editorial Unimagdalena.
- Duque, Yenni, María Carolina Ortiz, y Jair Arciniegas (2014), “Perfiles de los gerentes de Responsabilidad Social de las organizaciones adheridas al Pacto Global en Colombia”, *Investigación y Desarrollo*, Vol. 22, No. 2.
- El Empresario* (2015), “La cuota de género en altas jerarquías”, suplemento de *El País*, mayo 22, [Disponible en: <http://www.elpais.com.uy/el-empresario/cuota-genero-altas-jerarquias.html>].
- Escandon, Diana, y Alberto Arias (2011), “Factores que componen la competitividad de las empresas creadas por mujeres y las relaciones entre ellos”, *Cuadernos de Administración*, Vol. 23, No. 42.
- Farnsworth-Alvear, Ann (2000), *Dulcinea in the Factory. Myths, Morals, Men and Women in Colombia’s Industrial Experiment, 1905-1960*, Durham: Duke University Press.
- Fernández, María del Pilar (2006), “Determinantes del diferencial salarial por género en Colombia, 1997-2003”, *Desarrollo y Sociedad*, No. 58.
- French, John, and Daniel James (editors) (1997), *The Gendered Worlds of Latin American Women Workers: From Household to Factory to the Union Hall and Ballot Box*, Durham: Duke University Press.
- Galvis, C. y C. Perilla (2004), *Inteligencia emocional: ¿Pilar del éxito en las organizaciones?*, Tesis de Maestría, Bogotá: Universidad de los Andes.
- Galvis, Luis Armando (2010), “Diferencias salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles”, *Revista de Economía del Rosario*, Vol. 13, No. 2.
- García, Andrés (2007), “El Tratado de Libre Comercio (TLC) visto desde una perspectiva de género”, *Papel Político*, Vol. 12, No. 2.
- Gómez, Vanesa (2010), *Itinerario de una sensibilidad política. Feminismo y trabajo académico en la Universidad Nacional*, Bogotá: Universidad de los Andes.

- Guerrero, Luz Mary (2007), “La mujer como generadora de cambio y desarrollo”, en Iliana Páez (compiladora), *Memorias de la Primera Cumbre de Liderazgo Empresarial Femenino*, Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Gutiérrez, A. (2005), *Especificidad del liderazgo femenino*, Tesis de Maestría, Bogotá: Universidad de los Andes.
- Gutiérrez, Myriam (1995), “Mujeres y vinculación laboral en Colombia”, en Magdalena Velásquez (directora), *Las mujeres en la historia de Colombia*, Tomo I, Bogotá: Consejería Presidencial para la Política Social, Editorial Norma.
- Gutiérrez, Roberto (editor) (2013), *Colombianos que cambian el mundo. Iniciativas asombrosas al servicio de la gente*, Bogotá: Editorial Planeta.
- Heller, Lidia (2003), *La especificidad de los liderazgos femeninos: ¿Hacia un cambio en la cultura de las organizaciones?*, Bogotá: Universidad de los Andes.
- Heller, Lidia (2010), *Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: Realidades, obstáculos y desafíos*, Santiago de Chile: Comisión Económica Para América Latina (CEPAL).
- Huertas, Netty C. (2008), “Finanzas y género en Colombia: El caso del Banco Mundial de la Mujer en Cali”, *Documentos de Trabajo*, Instituto de Estudios para el Desarrollo (IDE), Universidad Tecnológica de Bolívar.
- Jaramillo, Ana María (1995), “Industria, proletariado, mujeres y religión”, en Magdalena Velásquez (directora), *Las mujeres en la historia de Colombia*, Tomo II, Bogotá: Consejería Presidencial para la Política Social, Editorial Norma.
- Kerr, Johanna, y Caroline Sweetman (editoras) (2003), *Mujeres y desarrollo: respuestas a la globalización*, Barcelona: Intermón Oxfam.
- Licitra, Josefina (2012), “Liderazgo femenino: Lidia Heller. El hogar es un ámbito de poder que muchas no quieren ceder”, *El Mercurio*, agosto 2.
- López, María Piedad, Gonzalo Gómez-Betancourt, y José Betancourt (2011), “Factores que influyen en la participación de la mujer en cargos directivos y órganos de gobierno de la empresa familiar colombiana”, *Cuadernos de Administración*, Vol. 24, No. 42.
- Maxfield, Sylvia (2007a), *Women on the Verge of Corporate Power in Latin America*, Boston: Center for Gender in Organizations, Simmons College.
- Maxfield, Sylvia (2007b), “The Entrepreneurship Gender Gap in Global Perspective: Implications for Entrepreneurship Education and Programming”, in Fayolle, Alain (editor), *Handbook of Research in Entrepreneurship Education*, London: Edward Elgar Publishing Limited.

- Maxfield, Sylvia, María Consuelo Cárdenas, y Lidia Heller (compiladoras) (2008), *Mujeres y vida corporativa en Latinoamérica. Retos y dilemas*, Bogotá: Universidad de los Andes.
- Minniti, María (2009), "Gender Issues in Entrepreneurship: Foundations and Trends", *Entrepreneurship*, Vol. 5, No. 7-8.
- Minniti, María, Philipp Koellinger, and Christian Schade (2005), "I Think I Can, I Think I Can': Overconfidence and Entrepreneurial Behavior", *Discussion Papers*, No. 501, German Institute for Research, DIW Berlin.
- Mondragón-Vélez, Camilo, and Ximena Peña (2010), "Business Ownership and Self-Employment in Developing Economies: The Colombian Case", in Josh Lerner, and Antoinette Schoar (editors), *International Differences in Entrepreneurship*, Chicago: University of Chicago Press, [Available at: <http://www.nber.org/chapters/c8217>, Consulted: April 15, 2015].
- Morales, Hollmann (1996), *A puro pulso: Los dueños de Jolie de Vogue, Servientrega, Betatonio, O.P. Gráficas, Taxis 2111111 y otras empresas cuentan cómo lograron sus fortunas partiendo de cero*, Bogotá: Editorial Santa Fe de Bogotá.
- Moreno, F. (2004), *Estrategias de cambio y liderazgo de la mujer en el sector público en Colombia*, Tesis de Maestría, Bogotá: Universidad de los Andes.
- Ogliastri, Enrique (1980), "Cambio en las actitudes sexuales a lo largo de la vida", *Sexualidad humana y educación sexual*, CRESALC.
- Ogliastri, Enrique (1986), *Etapas y crisis en el matrimonio de ejecutivos*, Bogotá: Universidad de los Andes.
- Otálora, Guillermo (2007), *El conflicto trabajo-familia: consecuencias para las organizaciones*, Tesis Doctoral, Bogotá: Universidad de los Andes.
- Páez, Iliana (compiladora) (2007), *Memorias de la Primera Cumbre de Liderazgo Empresarial Femenino*, Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Posso, Jeanny L. (2008), *La inserción laboral de las mujeres inmigrantes negras en el servicio doméstico de la ciudad de Cali*, Cali: Programa Editorial Universidad del Valle.
- Powers, Jennifer, and Barbara Magnoni (2013), *Pure Perseverance: A Study of Women's Small Businesses in Colombia: Understanding Success*, Washington: Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- Rey de Marulanda, Nohra (1981/1977), "El trabajo de la mujer", *Documento CEDE*, No. 063, Universidad de los Andes.
- Riaño, Vivian M. (2013), *El caso de perdurabilidad empresarial de Crepes & Waffles, desde una perspectiva de responsabilidad social empresarial e innovación en valor en Colombia*, Tesis de Maestría, Bogotá: Universidad del Rosario.

- Roa P. N. (1998), *Historia empresarial de Servientrega*, Tesis de Grado, Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Rozo, V. S. (2004), *Liderazgo de altas ejecutivas en el sector salud*, Tesis de Maestría, Bogotá: Universidad de los Andes.
- Saavedra, María Claudia (2003), “Empresas y empresarios: El caso de la producción textil en Antioquia (1900-1930)”, en Carlos Dávila (editor y compilador), *Empresas y empresarios en la historia de Colombia. Siglos XIX y XX. Una colección de estudios recientes*, Tomo I, Bogotá: Editorial Norma y Ediciones Uniandes.
- Sanabria C. G. (1993), *La incidencia de la apertura económica en la comunicación empresarial: Caso Servientrega*, Tesis de Grado, Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Sanín G. (2005), *Conciencia femenina y liderazgo en el desempeño de la mujer ejecutiva. Influencia de la conducta económica, la educación, el entorno cultural y familiar sobre el desarrollo de una conciencia femenina en la mujer y el impacto de dicha conciencia en su desempeño general como gerente*, Tesis de Maestría, Bogotá: Universidad de los Andes.
- Suaza, María Cristina (2014), “Académicas feministas en la Universidad Nacional de Colombia” (reseña de libro), *Boletín Cultural y Bibliográfico*, Vol. 48, No. 85.
- Tenjo, Jaime (2000), “Evolución del empleo y los salarios de hombres y mujeres en el sector financiero”, en José Barrero, Zoraida Castillo, Donald Robbins, Edgar Serrano, Jaime Tenjo, y Guillermo Villegas, *Estudios sobre economía y género*, Bogotá: Consejería Presidencial para la Equidad de las Mujeres, Proequidad y Pontificia Universidad Javeriana.
- Umaña, M.C. (2004), *Liderazgo y participación laboral femenina en el sector financiero: Un cambio*, Tesis de Maestría, Bogotá: Universidad de los Andes.
- Universidad de los Andes (2014), “Dossier sobre ‘La mujer en la historia empresarial’”, *Boletín No. 5*, Grupo de Historia y Empresariado.
- Uribe, M., V. Franco, D. Sandoval, P. Mogollón, N. González, H. Hora, D. Clavijo, J. Zuluaga, M. Salazar, A. Torres (2013), *Mujeres ejecutivas en las grandes empresas: El caso colombiano*, Seminario de Investigación Hombres y Mujeres en posiciones de dirección, Facultad de Administración, Universidad de los Andes, Bogotá.
- Van Der Berghe, Edgar (2014), *Tratados de libre comercio: Retos y oportunidades*, Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Velásquez, Magdala (1985), “Sí, tenemos derechos pero...La condición jurídica y real de la mujer en Colombia”, *Revista Nueva Sociedad*, No. 78.

- Velásquez, Magdala (1995a), “Aspectos de la condición jurídica de las mujeres”, en Magdala Velásquez (directora), *Las mujeres en la historia de Colombia*, Tomo 1, Consejería Presidencial para la Política Social, Bogotá: Editorial Norma.
- Velásquez, Magdala (directora) (1995b), *Las mujeres en la historia de Colombia*, 3 Tomos, Bogotá: Consejería Presidencial para la Política Social, Editorial Norma.
- Vesga, D.C. (2008), *Liderazgo y participación femenina: Empresarias, un modelo por explorar*, Tesis de Maestría, Bogotá: Universidad de los Andes.
- Villamizar, María Eugenia (2007), *Uso del tiempo de mujeres y hombres en Colombia: midiendo la inequidad*, Santiago de Chile: Comisión Económica Para América Latina (CEPAL).
- Wills, María Emma (2007), *Inclusión sin representación. La irrupción política de las mujeres en Colombia 1970-2000*, Bogotá: Editorial Norma.