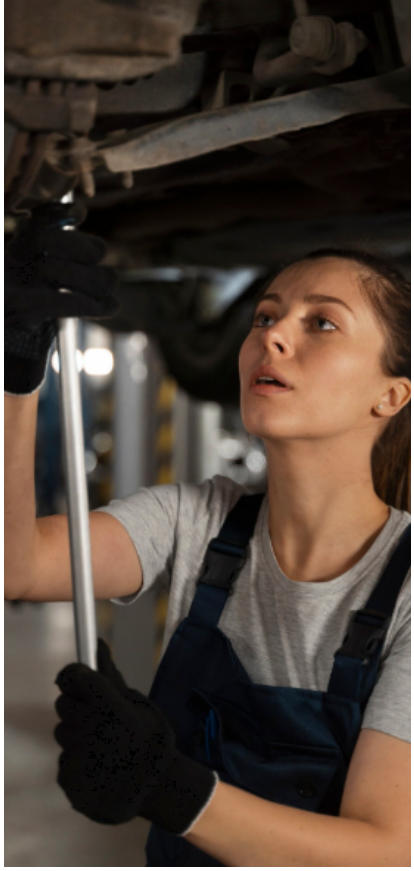





MARZO 2026

ESTUDIO COMPARATIVO DE PROGRAMAS ESTATALES

DE FOMENTO AL EMPRENDIMIENTO FEMENINO EN INDUSTRIAS MASCULINIZADAS.

FACULTAD ECONOMÍA Y NEGOCIOS
UNIVERSIDAD DE CHILE
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN
OBSERVATORIO GESTIÓN DE PERSONAS

Investigadora

Carla Rojas Neculhual
crojasn@fen.uchile.cl

Ayudantes de Investigación

Daniel Piquer Franco
dpiquer@fen.uchile.cl

Joaquín Vallejo Pino
joaquin.vallejo_p@mail.udp.cl

Paula González Leal
pgonzalezl@fen.uchile.cl

Comité Revisor

Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño
Ministerio de Economía, Fomento y Turismo
Gobierno de Chile

Indice

I. Introducción 4
II. Marco Teórico 5
Mujeres en espacios masculinizados 5
Emprendimiento Femenino 7
Contexto internacional del emprendimiento femenino 8
Emprendimiento femenino en Chile 11
Instrumentos de fomento al emprendimiento femenino 14
Contexto internacional de los instrumentos de fomento al emprendimiento femenino 14
Instrumento de fomento al emprendimiento femenino en Chile 17
Servicio de Cooperación Técnica (Sercotec) 17
Capital Pioneras 18
III. Objetivos de la investigación 20
Objetivo General 20
Objetivos específicos 20
IV. Metodología 20
V. Resultados 21
1) Origen y Planificación del programa Capital Pioneras 21
1.1 Origen del programa Capital Pioneras 21
1.2 Diseño del programa con perspectiva de género 22
1.3 Motivaciones de las usuarias 24
2) Implementación de Capital Pioneras 25
2.1 Experiencia general 25
2.2 Postulación 26
2.3. Acompañamiento 27
2.4. Dificultades en el proceso 28
2.5 Barreras 29
3) Impactos de Capital Pioneras y desafíos a enfrentar 31
3.1. Efectos e impactos del programa 32
3.2. Desafíos reconocidos por equipos técnicos 33
3.3. Desafíos y recomendaciones de las usuarias 33
4) Análisis del programa 34
4.1 Fortalezas y espacios de mejora del programa 35
4.1.2. Espacios de mejora del programa 35
4.2. Contraste diseño, implementación y percepción de usuarias 35
4.3. Contraste programa Capital Pioneras con contexto internacional 36
VI. Recomendaciones 37
VII. Conclusiones 38
VIII. Bibliografía 39

I. Introducción

El Capital Pioneras nace en 2024 como una línea del Programa de Emprendedores del Servicio de Cooperación Técnica (Sercotec), su propósito es formalizar negocios liderados por mujeres en rubros donde hay una mayor participación de hombres. En efecto, las usuarias pueden acceder a asistencia técnica y recursos de inversión no reembolsable. En su primer año, se realizó la convocatoria en tres regiones de Chile, abordando Coquimbo, Valparaíso y Los Lagos, para pasar posteriormente a una convocatoria a nivel nacional en 2025.

Esta línea especial apoya la puesta en marcha de emprendimientos a través de fondos concursables de $3.500.000 netos, destinados para la ejecución del plan de trabajo del emprendimiento. Resulta destacable que este fondo no solamente focaliza en emprendimientos liderados por mujeres, sino que pone como requisito que el emprendimiento sea en rubros tradicionalmente masculinizados, los que están explícitamente mencionados en las bases del concurso, los cuales se detallarán más adelante en el documento.

Con dos años de existencia del Capital Pioneras, este proyecto se centra en analizar su diseño e implementación, considerando tanto la mirada institucional, que orienta su formulación, como la experiencia de las usuarias que participaron en él. Esto implica revisar la aplicación del enfoque de género en su diseño, criterios técnicos, supuestos que lo sustentan y estrategias de ejecución además de incorporar aprendizajes provenientes de iniciativas internacionales comparables.
Para este proyecto, se realizó una revisión de la literatura sobre mujeres en espacios masculinizados, el emprendimiento femenino desde una mirada internacional y nacional, y una revisión de políticas públicas para identificar los distintos instrumentos de fomento del emprendimiento femenino en general, y en áreas masculinizadas. Para estos propósitos, se examinaron los casos de España, Reino Unido, Estados Unidos, México y Canadá.

Además, se llevó a cabo un levantamiento de información cualitativa donde se buscó conocer las trayectorias y motivaciones de las usuarias de Capital Pioneras,



identificando barreras, apoyos y estrategias que influyeron en sus procesos de emprendimiento. Con ello, se busca reconocer en profundidad buenas prácticas, elementos transferibles a nuevas iniciativas, y oportunidades de mejora que permitan fortalecer el diseño e implementación del programa. Por ello, el informe está dividido cronológicamente desde el diseño del programa, la implementación, y el momento posterior a la implementación.

Así, este proyecto concluye con recomendaciones recogidas de la experiencias internacional con sus respectivos instrumentos de fomento, como también de las vivencias y opiniones de usuarias de Capital Pioneras, con el fin de aportar al desarrollo de políticas públicas más efectivas para el emprendimiento femenino en Chile.

II. Marco Teórico

Mujeres en espacios masculinizados

Para efectos de este estudio, se considera que una industria masculinizada es una en la que más del 60% de las personas que trabajan en ella son hombres. Bajo este criterio, hay rubros particulares dentro del mercado laboral que tienen segregación ocupacional por género. Por ejemplo, en España, el sector primario, la industria, la construcción, el transporte y las comunicaciones se describen como ramas de actividad con una baja presencia de mujeres, y, por tanto, masculinizadas (Ibáñez et al., 2022). En Reino Unido, sectores como la tecnología, y la exportación también cuentan con una baja presencia femenina (Henry et al., 2023).

La problemática de la segregación ocupacional por género, y la inclusión de mujeres en rubros típicamente masculinizados ha estado históricamente en deuda de una política pública que la aborde. Colther et al. (2024) señala que el nivel de segregación sectorial en Chile se ha mantenido alto, y prácticamente sin cambios significativos entre 1992 y 2015.

Sin embargo, ha comenzado a aumentar la participación de mujeres en espacios y rubros masculinizados. Palma et al. (2025) indican que hay dos principales motivos en el aumento de mujeres en espacios masculinizados, el primero siendo el incentivo económico, ya que los rubros donde se desempeñan hombres mayoritariamente suelen tener mejores salarios, y un cambio en la estructura productiva de la sociedad chilena, donde hay más mujeres ingresando al mundo laboral. No obstante, ese ingreso se produce en entornos donde persisten fuertes resistencias culturales.

En Chile, de acuerdo con el informe Zoom de Género N° 28, de Fundación Chilemujeres (2025), ocho de los veinte sectores analizados se consideran masculinizados. Algunos de los rubros con menor presencia de mujeres son la Construcción (8,4%), el Transporte y Almacenamiento (16,6%), a estos se suman los sectores de Suministro de Agua, Suministro de Electricidad y Gas, Agropecuario, Información y Comunicaciones, además de las Industrias Manufactureras. Por ejemplo, si bien la minería es un rubro masculinizado hasta el día de hoy, se han realizado esfuerzos por revertir esta situación. Según la décima edición del Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena (2025), realizado por la alianza CCM-Eleva, Fundación Chile y el Ministerio de Minería, Chile hoy en día es el líder mundial de participación femenina en la industria, con un 23,1%. Este hecho corresponde a un logro, sin embargo, la participación de mujeres en carreras técnico profesionales vinculadas a la minería sigue estancada con un 13% de la educación superior, y un 14% en la educación media técnico profesional (CCM, 2025).

Por ejemplo, en rubros masculinizados como la construcción y la minería, en el primero de estos se logra identificar que la mayoría de quienes trabajan en el rubro perciben prácticas de discriminación por género, la mitad de las mujeres ha sido objeto de comentarios despectivos en su entorno laboral, y un 44% de las trabajadoras reporta sentirse insegura ante la posibilidad de acoso en esa industria (Rojas et al., 2025). Mientras que en el segundo, del mismo modo, se identifican múltiples formas de acoso sexual (Rojas et al., 2022).

A partir de estas experiencias, surge la adopción de estrategias de supervivencia por necesidad de muchas mujeres que se desenvuelven en estos rubros, algunas de estas tácticas son la adopción de comportamientos asociados a estereotipos masculinos, o la búsqueda de redes de respaldo con referentes masculinos para poder persistir en un ambiente hostil (Rojas et al., 2025). Por ello y otros factores, es que la incorporación de mujeres en industrias masculinizadas no es algo fácil.

Se debe contemplar desde la habilitación de infraestructura básica para evitar la segregación de espacios y habilitar la inclusión, el enfrentamiento de prejuicios y estereotipos en razón de las tareas históricamente asociadas a lo femenino y masculino, la invalidación y el acoso, son barreras que deben enfrentar las mujeres que buscan desempeñarse en estas áreas (Gómez y Angelcos, 2018; Etcheberry, 2018; Caro et al., 2021).

Más específicamente, Rojas et al. (2025) describen que fenómenos como la masculinización del rubro, el machismo y los roles tradicionales de género, actúan como barreras para la incorporación efectiva de las mujeres. Esto último, en definitiva, se asocia a la ausencia de referentes femenino (Bridges et al., 2020), y discriminación presente dentro de las industria y de las familias; lo que empuja a la exclusión de las mujeres en ciertas áreas (Rojas et al., 2025).

Así, las mujeres que se incorporan a estos espacios de trabajo deben adoptar diferentes estrategias de validación para enfrentar el ambiente masculino y minimizar los riesgos que enfrentan. Troncoso (2014) y Rojas et al. (2025) señalan que algunas de estas son: el formar un carácter fuerte para su protección, reprimir expresar emociones de sufrimiento ante acontecimientos individuales, incorporar actitudes asociadas a lo estereotípicamente masculino, buscar un sponsor o mentor, sobreexigirse para demostrar y sobre demostrar, y mantener un rol de amabilidad y servicial desde el estereotipo de mujer cuidadora.

Estas actividades generan un agotamiento emocional y psicológico en las trabajadoras, lo que tiene consecuencias negativas para su salud mental, dificultades en su continuación en la industria, y un enfrentamiento de su identidad femenina (Rojas, 2016; Troncoso, 2014). En este sentido, fomentar el emprendimiento liderado por mujeres en industrias o rubros tradicionalmente masculinizados es un avance importante para lograr la incorporación sostenible de mujeres en estas áreas (Ferrada, 2022).

Las barreras experimentadas por mujeres en rubros masculinizados no sólo dificultan la inserción inicial de las mujeres en lugares de trabajo, sino que también limitan el desarrollo profesional, refuerzan la exclusión estructural y hacen que el emprendimiento en estos sectores sea mucho más desafiante (Wright, 2016). Por ejemplo, Nevi et al. (2025) señalan que las emprendedoras en etapas iniciales tienden a concentrar sus esfuerzos en validar ideas y acceder a recursos de puesta en marcha, mientras que las emprendedoras experimentadas enfrentan obstáculos asociados a la sostenibilidad y la escalabilidad de sus negocios.

En este contexto, las mujeres emprendedoras se ven muchas veces obligadas a desarrollar estrategias de legitimación para ser reconocidas como "jugadoras válidas" dentro de un campo empresarial históricamente dominado por hombres. Siguiendo a Harrison, Leitch y McAdam (2024), el habitus, entendido como el conjunto de disposiciones y esquemas de acción interiorizados, orienta sus prácticas, guiando la forma en que actúan y responden según las reglas dominantes del entorno empresarial. Para ganar credibilidad, recurren a distintos tipos de capital (social, simbólico y cultural) que les permitan mejorar su posición y obtener reconocimiento, por lo que resulta fundamental que se consideren todos estos factores al diseñar instrumentos de fomento al emprendimiento femenino.

Estos datos se articulan con hallazgos que revelan la persistente subrepresentación femenina en sectores de alta productividad, especialmente en áreas STEM. El Informe de Brechas de Género en Educación Superior (Subsecretaría de Educación Superior, 2024) indica que las mujeres continúan subrepresentadas en carreras tecnológicas, con una brecha de −61,3%. La Comisión Nacional de Evaluación y Productividad (2024) atribuye este fenómeno a factores culturales, a la autopercepción de las propias habilidades y a estereotipos de género que condicionan la elección vocacional, mientras que la UNESCO (2021) advierte que estas diferencias son el resultado de componentes sociales y pedagógicos, como la ausencia de formación docente con enfoque de género y la falta de políticas sostenidas de permanencia y acompañamiento.



Emprendimientos femeninos

El emprendimiento femenino se entiende como la creación, desarrollo y gestión de empresas lideradas por mujeres, ya sea como fundadoras o propietarias, constituyendo un componente esencial del crecimiento económico, la autonomía económica femenina, la creación de empleos y dinamización de la economía. Rodríguez y Muñoz (2015) indican que el ingreso propio de las mujeres mejora la distribución del ingreso en las economías, es una vía eficaz para salir de la pobreza y fortalece la autonomía personal. Asimismo, Cerda et al. (2020) indican que por cada punto de aumento en la participación femenina en la economía del país, hay un aumento del PIB de 0,5%. En este sentido, el emprendimiento femenino contribuye a diversificar los modelos de liderazgo (Gontero y Vezza, 2023), y a incorporar nuevas perspectivas en la toma de decisiones empresariales (Salvaj y Álvarez, 2023), configurándose como un factor estratégico para el desarrollo sostenible.



De esta manera, promover el emprendimiento femenino implica no sólo cerrar brechas históricas, sino también fortalecer la inclusión productiva, la equidad en el acceso a oportunidades económicas y potenciar el desarrollo económico en coherencia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular, el ODS 5, sobre igualdad de género, y el ODS 8, relativo al trabajo decente y crecimiento económico.

Contexto internacional del emprendimiento femenino

Durante el período 2020–2025, a nivel internacional, la actividad emprendedora liderada por mujeres ha mostrado avances sostenidos, aunque las brechas de género persisten. Los datos del Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2020–2025) señalan que los hombres continúan siendo más propensos a iniciar y consolidar negocios observándose en 2024/25 que en 14 de 51 economías el índice de actividad emprendedora en fase inicial (TEA) masculino supera al femenino en cinco o más puntos porcentuales. Asimismo, en casi la mitad de los países, los expertos nacionales continúan evaluando como "menos que suficiente" el acceso relativo de las mujeres a recursos esenciales como financiamiento, capacitación y redes (GEM, 2024/25).

El impacto de la pandemia de COVID-19 intensificó las desigualdades de género, ampliando las brechas a partir de la sobrecarga de tareas de cuidado y la concentración femenina en sectores de servicios intensivos en contacto humano, fuertemente afectados por las restricciones sanitarias (GEM, 2022/23). Este fenómeno no sólo redujo las oportunidades de expansión, sino que también acentuó el carácter de autoempleo para subsistencia en muchos emprendimientos femeninos, dado que, en 2024/25, un tercio de quienes emprenden tempranamente no espera generar empleos adicionales en los próximos cinco años (GEM, 2024/25).

Entre las barreras más persistentes para el emprendimiento femenino se encuentra el acceso desigual al financiamiento, especialmente en sectores tecnológicos y STEM. En América Latina y el Caribe, en 2022 solo un 0,6% del capital emprendedor se destinó a mujeres fundadoras o cofundadoras, mientras que los equipos mixtos recibieron un 20% (BID Lab, 2024). Un 14% de las emprendedoras STEM logró acceder a fondos de capital de riesgo, mayoritariamente en etapas tempranas, y un 38% identificó la falta de financiamiento como su principal obstáculo, incluso entre quienes ya habían levantado capital, lo que evidencia la insuficiencia de los recursos disponibles (BID Lab, 2024).

Por ejemplo, en México, se reconoce que una barrera para el emprendimiento femenino es el acceso al financiamiento, puesto que, muchas veces, mujeres optan por utilizar créditos de consumo para obtener más prontamente los recursos para su negocio, consecuencia de que a las mujeres se les exige la firma de su esposo, o de otros parientes, como medio de garantía para acceder a este financiamiento (Saavedra et al., 2021). Un caso similar se presenta en España, ya que la mitad de las iniciativas de mujeres cuentan con un financiamiento inferior a los $10.000 euros, en contraste con las iniciativas de hombres que alcanzan una mediana de $20.000 euros (GEM España, 2025). Adicionalmente, en Reino Unido también se manifiesta este problema, ya que pese a que existe un aumento en la participación femenina en el emprendimiento, aún persisten barreras para acceder a capital. En ese sentido, los emprendimientos de mujeres obtuvieron solamente un 5,8% del total de inversión, y reciben préstamos que en promedio representan menos de la mitad de lo que reciben los emprendimientos liderados por hombres, pese a presentar una fuerte eficiencia y rentabilidad financiera (Busari et al., 2025).

A pesar de estas limitaciones, diversos estudios confirman el potencial transformador del liderazgo femenino en los negocios. Las empresas con una mayor presencia de mujeres en cargos directivos muestran mejores resultados financieros en comparación con aquellas con baja representación femenina, alcanzando diferencias significativas en indicadores como el retorno sobre ventas (ROS 18,1% frente a –1,09%), el retorno sobre activos (ROA 3,9% frente a 0,3%) y el retorno sobre el capital (ROE 8,6% frente a 4,4%) (BID Lab, 2024). Esto se puede observar en Estados Unidos, donde las firmas cuyas dueñas son mujeres presentaron mayor nivel de aumento tanto en la cantidad de personas empleadas como el nivel de ingresos en relación a otras firmas (Wells Fargo, 2024). Además, las emprendedoras que acceden a programas de apoyo empresarial logran levantar hasta treinta veces más capital que aquellas que no participan, lo que pone de relieve la importancia de contar con ecosistemas y políticas de fomento con perspectiva de género (BID Lab, 2024). Así, invertir en mujeres emprendedoras no solo contribuye a la equidad, sino que también genera retornos económicos superiores y promueve la innovación en sectores estratégicos.

En respuesta a estas brechas, diversos países han implementado políticas de apoyo orientadas a promover la participación femenina en el ecosistema emprendedor. Según la OCDE (2021), entre las medidas más ex-



tendidas destacan los subsidios o Grants[1], generalmente otorgados mediante concursos de planes de negocio que no requieren devolución; los microcréditos, que representan cerca del 40% de los préstamos de microfinanzas en Europa y suelen incluir educación financiera y asesoría; y la creación de productos financieros especializados, como fondos de coinversión, redes de inversión ángel y capital de riesgo dirigido a empresas lideradas por mujeres. Asimismo, se han consolidado instrumentos innovadores como el crowdfunding y la compra pública inclusiva, que reducen los costos de acceso al financiamiento y amplían las oportunidades de mercado para las emprendedoras (OCDE, 2021).

Estas políticas de apoyo varían según el país del que provenga, por ejemplo, en España, en 2007 se promulgó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la cual "impulsa la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de las políticas públicas, para que su aplicación sea lo más efectiva y operativa posible" (Ministerio de Hacienda España, 2017). Esta ley contempla la elaboración de planes estratégicos de igualdad, como el III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025, contemplando entre sus objetivos el siguiente:

> ***"Apoyar el emprendimiento de mujeres promotoras de empleo y autoempleo, con especial atención a las mujeres de ámbitos rurales y zonas de declive demográfico, del sector primario y de otros de la economía digital y verde, así como a las mujeres migrantes y/o racializadas susceptibles de discriminación interseccional, y a la creación de empresas lideradas por mujeres en el ámbito científico-tecnológico, digital y en la economía medioambiental, entre otras" (Ministerio de Igualdad de España, 2022).***

Esta política pública no solamente integra un enfoque de género, sino que además interseccional. En 2024 en este país, un 60% de las mujeres con iniciativas recientes de emprendimiento se concentran en el sector de servicios al consumidor (ante 42% de los hombres), un 25% a servicios a las empresas (ante 37% de los hombres), 12% en sectores transformadores (ante un 17% de los hombres), y un 3% en sectores extractivos (ante 4% de los hombres) (GEM España, 2025).

[1] Los Grants son fondos no reembolsables distribuidos por el gobierno federal, provincial o municipal, para apoyar proyectos que se alineen con una serie de criterios de elegibilidad y requisitos de presentación de informes específicos (Employment and Social Development Canada [ESDC], 2024)

Así, vemos que la gran mayoría de los emprendimientos femeninos se concentran en el sector de servicios a las personas, con otros sectores, como servicios a empresas o de innovación, persistiendo predominantemente masculinizados.

En el Reino Unido, en 2019, se lanzó la iniciativa *Investing in Women Code* (Compromiso Invirtiendo en Mujeres), el cual busca fomentar el avance de emprendimientos femeninos en este país, mediante el mejoramiento del acceso de mujeres empresarias a financiamiento y recursos, provenientes del sector financiero (Department of Business and Trade, 2025). Esta iniciativa ha permitido fomentar que las instituciones otorguen créditos a compañías con mujeres fundadoras, obteniendo buenos resultados en relación al mercado. Esta iniciativa es de adhesión voluntaria, comenzando con 12 firmantes fundadores en 2019 hasta llegar a 290 firmantes en marzo de 2025 (Department of Business and Trade, 2025). Esto demuestra que los esfuerzos para la inclusión financiera se están expandiendo, pero aún persisten disparidades sistémicas y se requiere fomentar redes para mujeres emprendedoras con amplias oportunidades de fondos y mentoría (Busari et al., 2025).

Pese a las iniciativas focalizadas en mujeres previamente descritas, la propia OCDE (2021) advierte que la mayoría de las políticas generales de emprendimiento continúan siendo ciegas al género, ya que se diseñan sin considerar las diferencias en barreras y oportunidades entre hombres y mujeres. Aunque en los últimos años se han promovido iniciativas con enfoque de género en ámbitos como la cultura emprendedora, el acceso a capital y el desarrollo de habilidades, muchas de ellas siguen siendo de corto alcance, frágiles y de duración limitada. En este sentido, la persistencia de políticas neutras en apariencia, pero estructuralmente desiguales, impide consolidar ecosistemas inclusivos y sostenibles, haciendo evidente la necesidad de marcos de acción que integren explícitamente la equidad de género como principio rector en la promoción del emprendimiento.

Más allá de las brechas estadísticas y de los avances en políticas de fomento, la literatura reciente coincide en que comprender el emprendimiento femenino requiere mirar más allá de los indicadores económicos y considerar las estructuras sociales, simbólicas y culturales que lo configuran. En este sentido, la distinción clásica entre emprendimiento por necesidad y por oportunidad ha sido revisada críticamente, ya que en el caso de las mujeres ambas motivaciones suelen coexistir. Como señalan diversos estudios, las emprendedoras son impulsadas tanto por factores de empuje (*push*), como el desempleo, la falta de opciones laborales o las necesidades financieras, como por factores de atracción (*pull*), tales como la autosuperación, la autorrealización, el prestigio y la independencia económica. Esta combinación evidencia la complejidad de sus trayectorias y cuestiona las tipologías rígidas utilizadas tradicionalmente en el análisis económico (Kirkwood, 2009; Nevi et al., 2025).

No obstante, incluso las iniciativas que buscan fomentar redes femeninas o espacios de apoyo para emprendedoras pueden reproducir, de manera implícita, los patrones de poder dominantes si no incorporan un enfoque crítico. Harrison, Leitch y McAdam (2024) advierten que muchas de estas redes terminan replicando las lógicas masculinizadas del campo empresarial, en lugar de transformarlas, perpetuando la desigualdad estructural. Desde esta perspectiva, la incorporación del enfoque interseccional se vuelve una herramienta clave para abordar de manera simultánea las múltiples dimensiones de opresión que atraviesa la experiencia emprendedora de las mujeres. Como plantea Ahl y Marlow (2021, citadas en Omran & Yousafzai, 2023), la interseccionalidad permite desplazar la responsabilidad individual del bajo rendimiento, o del "fracaso" emprendedor, hacia las estructuras que generan exclusión, desafiando el discurso dominante que asocia el éxito con la adopción de modelos masculinos.

Bajo este marco, el emprendimiento femenino no puede analizarse como un fenómeno homogéneo. Factores como la clase social, el nivel educativo, la etnia o el territorio condicionan tanto las motivaciones como las posibilidades de desarrollo. Por ejemplo, en Estados Unidos se destaca que la contribución de los emprendimientos femeninos podría ser aún más importante si se cerraran, primero, las brechas entre hombres y mujeres y, segundo, la brecha entre mujeres blancas y de otros orígenes (Wells Fargo, 2024), lo que indica la importancia de un enfoque de género interseccional en la aplicación de políticas.

Emprendimiento femenino de Chile

En Chile, el emprendimiento femenino se presenta como una alternativa sustancial para la inclusión laboral y generación de ingresos en un entorno donde la participación de las mujeres en el mercado laboral continúa siendo menor que la de los hombres. En este sentido, esta opción se vio acrecentada por los profundos retrocesos experimentados durante la pandemia de Covid-19, la cual tuvo un impacto directo en la participación de las mujeres en el mercado laboral.

Hallazgos del INE (2025b; 2025c) indican que la caída en la participación laboral durante la pandemia fue más acentuada que la observada para los hombres, esto asociado a que las labores de cuidado recaen principalmente en mujeres, sumado a que ellas experimentan una mayor precariedad laboral, con un 28,1% de las mujeres trabajando en una ocupación informal, en contraste de un 24,8% de los hombres y que las mujeres obtienen salarios 23,3% inferiores al de los hombres (INE, 2024). La evidencia indica que en el peor momento de la crisis, la participación femenina cayó 21,3%, mientras que la de los hombres cayó 14,3% (Cabezón, Cases, Feliú 2023).

Gráficamente, son más de 10 años de retroceso en la participación laboral femenina (de 52,5% en 2019 a 45,3% en 2020). Sin embargo, se observó una recuperación desde el trimestre julio-septiembre de 2021, logrando sobrepasar la marca del 50% de participación hacia finales del 2022, y alcanzando un máximo histórico de 52,9% en 2025, evidenciando una recuperación total desde la pandemia, marcando el máximo de participación y el mínimo de brecha de género en la participación (INE 2023; 2025). En contraste, se observa un 71,3% de participación laboral masculina, lo que refleja una brecha de −18,4%.

La pandemia de Covid-19, constituye un evento circunstancial que tuvo un impacto significativo en las economías de todo el mundo, que profundizó desigualdades y violencias de género, pero, aún existen elementos culturales, históricos y sociales que influyen fuertemente en la economía laboral. Dicho en otras palabras, mientras más machista sea un contexto cultural, menor será la posibilidad de que una mujer se integre al mercado laboral, y el hecho de tener pareja reduce significativamente la participación laboral de las mujeres (Contreras et al., 2012). Esta realidad se enmarca en la persistencia de una división sexual del trabajo donde el hombre continúa asociado al rol de proveedor y la mujer al de cuidadora, lo que condiciona su inserción laboral y explica por qué muchas mujeres optan por el emprendimiento como una vía que les permite conciliar responsabilidades familiares y vida productiva.

Este rol de cuidados es confirmado por la II Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT), con datos del 2023, que muestra que las mujeres dedican en promedio 34,7 horas semanales al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, mientras los hombres destinan cerca de 20 horas (INE, 2025b). Estas horas no solo significan tiempo, ya que la valorización de este trabajo doméstico y de cuidados no remunerado equivaldría al 19,2% del PIB ampliado, siendo aportado en su gran mayoría (65,2%) por las mujeres (Ministerio de Hacienda de Chile, 2025). Esta diferencia de casi 15 horas semanales limita el tiempo disponible de las mujeres para dedicarse al trabajo remunerado, el acceso a capacitación, el fortalecimiento de redes de contacto o escalar sus negocios, consolidándose como una barrera estructural para el emprendimiento femenino.

Además, ellas suelen concentrarse en actividades de menor tamaño y rentabilidad, principalmente en el comercio y los servicios, con escasa representación en sectores tradicionalmente masculinizados o de mayor valor agregado. De acuerdo a datos de la séptima Encuesta de Microemprendimiento (EME VII), un 53,4% de los y las microemprendedoras que se dedican al comercio son mujeres, y 52,5% de quienes se dedican a los servicios son mujeres mientras que sólo 0,9% de microemprendedores/as que se dedican a construcción son mujeres, 8,1% en electricidad y gas, y 8,8% en transporte y almacenamiento (Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, 2023). En esta línea, el emprendimiento femenino surge como un mecanismo central para consolidar la autonomía económica, favorecer la inclusión en actividades productivas y generar modelos de rol como referentes que motiven a otras mujeres a impulsar sus propios proyectos (Bridges et al., 2020).

Respecto a esta temática, en los últimos años, los da-



tos de la EME VII evidencian una expansión sostenida del emprendimiento femenino. En 2022, se registraron 1.977.426 personas microemprendedoras en Chile, de las cuales el 41,7% correspondía a mujeres. Sin embargo, las brechas persisten tanto en los motivos como en las condiciones del emprendimiento. Un 58,4% de las mujeres declara haber iniciado su actividad por necesidad, frente a un 41,7% de los hombres, y solo un 30% lo hace por oportunidad, mientras que en los hombres esta cifra alcanza un 41,6% (Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, 2023). Además, entre los motivos está la búsqueda de mayores ingresos, 26% en mujeres y 26,7% en hombres, y la posibilidad de compatibilizar las responsabilidades familiares, 19,9% de mujeres frente a sólo 3,8% de hombres, según el estudio WED Chile (Organización Internacional del Trabajo [OIT], DESUC, Mujeres Empresarias & CPC, 2020). Esta última cifra reafirma la influencia de la carga de cuidados en las decisiones laborales femeninas, es por ello que aspectos como la flexibilidad laboral, la independencia económica y la innovación, tienen tanto impacto en el emprendimiento femenino (Poggesi et al., 2016; Ruda et al., 2021).

Por otro lado, un 63,2% de los microemprendimientos informales pertenecen a mujeres (Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, 2023), lo que revela una mayor informalidad y una menor tributación ante el Servicio de Impuestos Internos, además de una limitada capacidad de acceso a asesoría y financiamiento externo. En efecto, un 39,5% de las microemprendedoras declara que su principal fuente de financiamiento para iniciar su actividad fueron sus propios ahorros, lo que denota una persistente exclusión financiera (Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, 2023).

Las brechas económicas se extienden también al nivel de ingresos. Un 70,4% de las mujeres microemprendedoras reporta ganancias mensuales inferiores a un salario mínimo[2], frente a un 40,5% de los hombres. De igual modo, solo un 18,4% de las mujeres alcanza ingresos entre uno y dos salarios mínimos, en comparación con un 33,3% de los hombres (Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, 2023). A estas desigualdades se suma una diferencia significativa en las condiciones con las que se desarrollan, con más de la mitad

[2] El monto del salario mínimo utilizado corresponde a $380.000, monto vigente en el periodo de mayo a agosto de 2022. Las ganancias mensualizadas se calculan utilizando la información sobre las ganancias totales anuales, dividido por los 12 meses del año.

de las mujeres microemprendedoras (52,2%) trabajando desde sus viviendas, en contraste con un 23,1% de los hombres, lo que refleja cómo la conciliación y las responsabilidades familiares continúan influyendo en el tipo de negocio y en las posibilidades de expansión (Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, 2023).

A nivel de desempeño internacional, Chile ha mostrado avances relevantes en los indicadores del Global Entrepreneurship Monitor (GEM). En 2023/24 el país figuró entre las tasas TEA (actividad emprendedora en etapa inicial) más altas del mundo, con tres de cada diez adultos iniciando un negocio y una diferencia de género considerada pequeña. En 2024/25, el TEA total alcanzó un 27,2%, con un 26,5% de mujeres y un 28% de hombres, evidenciando una brecha mínima y una tendencia hacia la paridad (GEM, 2024/25). No obstante, el entorno aún presenta desafíos: los expertos califican el apoyo social a las emprendedoras con un promedio de 3,4, catalogado como insuficiente, y el acceso relativo a recursos en 5,3, lo que sitúa a Chile en el puesto 15 entre 49 economías (GEM, 2023/24). Aunque el Índice de Condiciones Nacionales para el Emprendimiento (NECI) mejora en 2024, persisten debilidades estructurales en la formación, la mentoría y las oportunidades de financiamiento para mujeres, que aún limitan el salto hacia el escalamiento (GEM, 2024/25).

Así, el contexto institucional chileno todavía presenta limitaciones que restringen el desarrollo del emprendimiento femenino. Según Muñoz, Castillo y Duarte (2022), si bien no existen diferencias significativas en las capacidades emprendedoras entre hombres y mujeres, las emprendedoras perciben un entorno institucional más adverso, caracterizado por regulaciones poco sensibles al género, insuficiencia de servicios de cuidado y deficiencias en la coordinación interministerial. Esta percepción refuerza la idea de que las instituciones no responden plenamente a las particularidades del emprendimiento femenino, generando un clima de incertidumbre y menor confianza en los mecanismos de apoyo y resolución de conflictos. Sin embargo, en este contexto, en 2024, Chile superó la cifra de 2.500 empresas exportadoras lideradas por mujeres, representando el 29,7% del total de empresas exportadoras, con ventas avaluadas en 23.449 millones de dólares, equivalentes al 23,2% del total exportado y responsables del 42,6% de la fuerza laboral exportadora, con más de 500.000 empleos generados (Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales, 2025). Además, estas empresas emplean, en promedio, al doble de mujeres que las lideradas por hombres, lo que demuestra el potencial transformador del emprendimiento femenino cuando logra consolidarse en mercados más competitivos e integrarse a las cadenas de valor globales.

Instrumentos de fomento al emprendimiento femenino

Según el Banco Interamericano de Desarrollo (2025), un instrumento de fomento al emprendimiento corresponde a una medida de política pública que puede materializarse en un programa, servicio o apoyos, diseñada para reducir las brechas que enfrentan personas autoempleadas o emprendedoras, y mejorar la productividad de sus negocios. Su finalidad no es sólo facilitar la creación de empresas, sino también impulsar la generación de ingresos y empleo de mejor calidad, especialmente en contextos de escasez laboral, brechas de acceso a capital, entre otras.

Contexto internacional de los instrumentos de fomento al emprendimiento femenino

En el contexto internacional se pueden encontrar diversos tipos de instrumentos de fomento al emprendimiento, con enfoques diferentes según la población, y las brechas que enfrentan. En España, uno de estos es el Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres (PAEM), que constituye uno de los principales instrumentos de fomento al emprendimiento femenino de este país cuyo objetivo básico es sensibilizar a las mujeres y a su entorno hacia el autoempleo y la actividad empresarial (Cámara de España, 2019). El programa, dependiente del Ministerio de Igualdad de España, y con atención presencial en más de 50 cámaras de comercio en todo el país, ofrece microcréditos de hasta $30.000 euros sin aval mediante un acuerdo con MicroBank, lo que reduce significativamente las barreras de acceso al capital (García, 2024). El programa contempla acciones de "sensibilización, información, asesoramiento y orientación que demanden las mujeres emprendedoras y/o empresarias, pasando por el apoyo a la elaboración de planes de empresa y tramitación de solicitudes de acceso a líneas de financiación hasta el seguimiento personalizado de la idea de negocio" (Cámara de España, 2019). Desde su implementación en 2001, ha atendido a más de 200.000 emprendedoras y, sólo en 2024 registró 7.300 usuarias, 1.323 empresas creadas y 142 empleos generados. Además, la tasa de supervivencia de las empresas lideradas por mujeres alcanza el 56% a los tres años frente al 30% de los creados por hombres, y en el caso específico de las empresas surgidas del PAEM, esta cifra se eleva al 78%, lo que evidencia el impacto del acompañamiento técnico y financiero en la consolidación de los negocios femeninos (Cámara de España, 2019).

En cuanto a instrumentos con focalización, el Programa Desafío Mujer Rural se orienta específicamente a promover el autoempleo y el emprendimiento de mujeres que viven en zonas rurales, especialmente en zonas de menos de 5.000 habitantes (Domínguez et al., 2024), donde las brechas de acceso a servicios, redes y financiamiento suelen ser mayores (García, 2024). Este programa ofrece consultas y asesoramiento personalizado durante todo el proceso de puesta en marcha del proyecto, incluyendo apoyo en la formulación de planes de empresa, actuaciones de sensibilización, jornadas de difusión, mentorización, coaching y desarrollo de una plataforma de comercio electrónico (Malgesino, 2022); lo cual permite adaptar las iniciativas a contextos productivos y territoriales diversos.

En paralelo, se han desarrollado instrumentos dirigidos a sectores de mayor intensidad tecnológica y a grupos específicos de mujeres. El programa NEOTEC Mujeres Emprendedoras, impulsado por el Ministerio de Ciencia e Innovación, tiene como objetivo fomentar el emprendimiento tecnológico femenino (García, 2024b; Franco, 2016), por lo que se dirige a empresas lideradas mayoritariamente por mujeres que, además, deberán tener la mayoría del capital social de la empresa o una participación relevante en el proyecto (García, 2024). Este fondo financia hasta el 70% del costo del proyecto, con montos de hasta 250.000 euros (García, 2024a).

Junto con ello, las comunidades autónomas también cuentan con instrumentos propios de fomento, por ejemplo, CC.AA. gallega, en donde la *Xunta de Galicia* destina recursos al fomento del emprendimiento femenino a través de la *Dirección Xeneral de Emprendemento e Apoio ao Emprego* (García, 2024a). Este programa se focaliza en "mujeres que emprenden en el rural, a las mayores de 55 y a aquellas que desarrollan su actividad empresarial en sectores tradicionalmente masculinizados" (Diario Oficial de Galicia, 2025). Además, el programa cuenta con cuatro líneas: *Emega Emerxe* para la creación de nuevas iniciativas, *Emega Impul-*

sa para la consolidación o innovación, *Emega Innova* para la innovación con base tecnológica o científica, y *Emega Concilia* como medida complementaria a las modalidades anteriores para fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (Diario Oficial de Galicia, 2025).

En el Reino Unido, la innovación empresarial se fomenta mediante una diversidad de instrumentos orientados a distintos públicos, con el objetivo de reducir las múltiples barreras que enfrentan los negocios para innovar (*Innovate UK*, 2021). Bajo la premisa de que ningún instrumento puede sobrellevar todas las barreras, se despliegan herramientas que permiten acceder a redes, equipamiento y expertis, creando un ecosistema de apoyo diferenciado según etapas y necesidades de cada proyecto. Estos programas forman parte de *Innovate UK*, la cual es una agencia nacional estatal de *UK Research and Innovation*, que apoya a negocios de innovación en diferentes áreas.

En cuanto al enfoque de género en estos instrumentos de fomento, solamente aparece el Premio a Mujeres en Innovación (Women in Innovation Awards), que desde el 2016 apunta a facilitar financiamiento a mujeres con proyectos innovadores e inspirar a otras mujeres con el reconocimiento y visibilización de innovadoras como modelos de rol. En su última versión, benefició a 50 proyectos seleccionados de micro, pequeña o mediana empresas lideradas por mujeres, con un premio de 75.000 libras esterlinas.

En Estados Unidos, existe el *Small Business Administration* (SBA), que combina garantías para pequeños créditos orientados a pequeñas empresas, además de servicios y soporte para ayudar a formar capacidades en los emprendimientos (Galli-Debicella, 2020). En este sentido, la SBA facilita el acceso al financiamiento para negocios que, de otro modo, tendrían dificultades para cumplir con los requisitos del sistema bancario tradicional. En este programa se apunta a pequeños emprendimientos, especialmente hacia diversidades y mujeres a través de programas específicos de crédito y asistencia (Galli-Debicella, 2020).

En México, las políticas de fomento al emprendimiento femenino se articulan a través de diversos programas dirigidos a etapas y perfiles diferenciados. Mujer ExportaMX se orienta a empresas lideradas por mujeres con potencial exportador, buscando minimizar las brechas de género y democratizar el comercio internacional, mediante capacitaciones especializadas y ruedas de negocios con compradoras y compradores de otros países de América. El programa de apoyo para la Productividad de la Mujer Emprendedora (PROMETE) se dirige a mujeres que habiten en los núcleos agrarios de México, facilitando el acceso a fondos a emprendimientos formalizados o sin formalidad jurídica. A su vez, Crezcamos Juntas y MujerES Bancomext, apoyan a mujeres que ya cuentan con un emprendimiento, ofreciéndoles acceso a créditos mediante instituciones privadas, sin necesidad de garantías ni avales. Por último, el programa Emprendamos Juntas, de la Subsecretaría de Economía, busca capacitar a jóvenes para facilitar que se conviertan en emprendedoras, traspasando las habilidades necesarias para emprender, innovar y crecer. Esto se realiza mediante capacitaciones a través de instituciones de educación superior y busca fomentar las redes de mujeres emprendedoras.

En Canadá, la *Women Entrepreneurship Strategy* (WES) se presenta como una estrategia de gobierno completo para ayudar a negocios de mujeres a través de financiamiento, desarrollo de talento, redes y expertis (Cukier y Hassennezad, 2019). Este programa apunta a aumentar la participación de las mujeres en la economía, lo que no sólo busca reducir las brechas de género, sino que también impactar positivamente en el PIB nacional. En ese marco, se identifica el *Women Entrepreneurship Knowledge Hub* con foco en avanzar en equidad de género, empoderamiento femenino, y apoyo a emprendedoras (Cukier y Hassennezad, 2019) y el *WES Ecosystem Fund*, para que organizaciones sin fines de lucro generen proyectos de fortalecimiento al ecosistema del emprendimiento femenino que en el período 2022-2023 alcanzó a más de 26.000 mujeres con ayuda para formalizar nuevos negocios, crecimiento de negocios existentes, mentoría, networking, diversificación y habilidades emprendedoras entre otros elementos (ISED, 2023).

En cuanto a abordar específicamente barreras del acceso al financiamiento, la estrategia contempla distintos instrumentos complementarios, el propio WEKH,

que otorga hasta $50.000 CAD para iniciar negocios; el compromiso del *Business Development Bank of Canada* de otorgar créditos a mujeres emprendedoras; y la Women Enterprise Initiative (WEI), que otorga créditos para el crecimiento de negocios femeninos existentes (ISED, 2023). Además, la campaña "*See it, be it*" que busca visibilizar modelos de rol de emprendedoras para inspirar a otras mujeres.

Así, a nivel internacional se observa una amplia diversidad de instrumentos de fomento al emprendimiento femenino, que combinan apoyos financieros (microcréditos, garantías, fondos especializados) y no financieros (capacitaciones, mentorías, *networking*, etc.) adaptados a distintas poblaciones, que enfrentan barreras diferentes. España integra programas universales y territoriales, mientras que el Reino Unido, Estados Unidos, México y Canadá, incorporan esquemas como garantías para pequeñas empresas, estrategias nacionales específicas, programas exportadores y rurales, entre otros. En conjunto, estos instrumentos buscan facilitar el acceso de las mujeres a capital, mercados y redes, abordando las barreras estructurales de género en el emprendimiento.



Instrumento de fomento al emprendimiento femenino en Chile

En el caso de Chile, entre los principales servicios institucionales para las personas emprendedoras se encuentra Fosis, Sercotec, Sence, CORFO e INDAP. En cuanto a la política pública de fomento al emprendimiento femenino en la literatura se identifica que, en Chile, apunta a tres líneas principales: "a) apoyar a la mujer altamente calificada que desea emprender con proyectos innovadores; b) apoyar a la mujer jefa de hogar que desea mejorar su calidad de vida (generar ingresos para la casa propia, oportunidades de enviar a sus hijos a la universidad, trabajar desde casa para conciliar o bien desarrollar un proyecto secundario); y c) una política de superación de la pobreza para paliar las limitaciones del mercado laboral" (Araya et al., 2022).

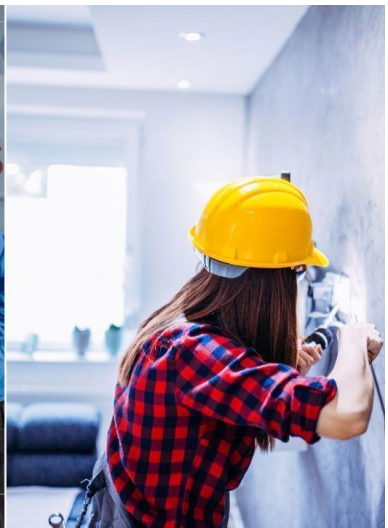
Además, existen diversas iniciativas de fomento, entre las políticas públicas dirigidas exclusivamente a mujeres que se mantienen en el tiempo destacan el programa Crece Mujer de Banco Estado y el fondo Capital Abeja de Sercotec. Desde 2023 opera el programa FOGAIN Mujeres, instrumento de Corfo que otorga una garantía de hasta 90% a los créditos solicitados por empresas lideradas por mujeres para inversión, capital de trabajo o refinanciamiento, apuntando a reducir la brecha de acceso a financiamiento. Desde el 2024, existe el Capital Pioneras de Sercotec, siendo especialmente relevante por su enfoque en promover el emprendimiento femenino en sectores históricamente masculinizados con altas proyecciones de crecimiento. Entre otras iniciativas destacan la iniciativa *Female Founder Factor* de Corfo que permite el acompañamiento de las mujeres emprendedoras que participan en diversos programas por parte de mujeres mentoras, inversionistas, empresarias entre otras, además de establecer la paridad de género en la selección de las startups para el programa *Build*, aumentar la participación y el porcentaje de cofinanciamiento para las mujeres en las convocatorias *Ignite y Growth*, orientados a la innovación y la tecnología, por nombrar algunas.

Servicio de Cooperación Técnica (Sercotec)

El Servicio de Cooperación Técnica (Sercotec), es una corporación de derecho privado que cuenta con personalidad jurídica desde 1955, relacionando su trabajo al fomento productivo en el sector artesanal y la pequeña industria para que se desarrollen y sean una fuente de crecimiento para Chile. Esta corporación fomenta el emprendimiento a través de financiamiento y entrega de conocimientos para el desarrollo y crecimiento de los negocios y apunta a la formalización y al inicio de actividades.

Misión: "Somos la agencia de fomento productivo especializada en el apoyo a la micro y pequeña empresa y el emprendimiento en Chile, cuya acción experta, coordinada con los actores públicos y privados de los territorios, potencia los ecosistemas productivos, favoreciendo su desarrollo económico sostenible e inclusivo y un mayor bienestar para las personas" (Sercotec, 2024).





Visión: "Ser una agencia de clase mundial en el apoyo a la micro y pequeña empresa y el emprendimiento, ofreciéndoles las mejores soluciones para su desarrollo" (Sercotec, 2024).

Esta corporación contempla un programa que apoya la formalización de negocios con cuatro líneas de financiamiento, entre las que se encuentra el Capital Semilla, para cualquier persona emprendedora con un proyecto de negocio, el Capital Abeja Emprende, dirigido a mujeres, el Capital Pioneras, dirigido a mujeres que se desempeñan en rubros con menor participación femenina y el Capital Semilla Adulto Mejor, dirigido a personas emprendedoras de 55 años o más. En 2024 se lanza el Capital Pioneras por primera vez, abarcando las regiones de Coquimbo, Valparaíso y Los Lagos para pasar, en 2025, a una convocatoria nacional.



Capital Pioneras

Este programa tiene de público objetivo a mujeres emprendedoras (de sexo registral femenino) que se desempeñan en rubros que tradicionalmente han sido ocupados por hombres. En específico, tiene por objetivo la formalización de emprendimientos que no han iniciado actividades ante el Servicio de Impuestos Internos (SII), a través de proveer financiamiento de inversión, capacitación y acciones de gestión empresarial para la implementación de sus proyectos de negocio.

Según las bases del programa para el 2025, se beneficiarán emprendedoras a nivel nacional con un capital de $3.500.000 netos además de apoyo para la formalización en el SII, formulación de un plan de trabajo y acompañamiento técnico y administrativo en su implementación. Las personas que resulten beneficiarias deberán aportar un monto equivalente al 3% del beneficio ($105.000). Entre los rubros considerados como tradicionalmente masculinos en los que se pueden desempeñar las emprendedoras beneficiarias según las bases de la convocatoria al Capital Pioneras 2025 son los siguientes (Sercotec, 2025):

1. Explotación de Minas y Canteras: servicios de apoyo para la explotación de minas.
2. Industrias manufactureras: fabricación de productos de cuero y productos conexos, productos de madera y corcho excepto muebles, sustancias y productos químicos, productos de caucho o plástico, productos minerales no metálicos, metales comunes, productos informáticos, electrónicos y ópticos, aparatos y equipo eléctrico, vehículos automotores, remolques y semirremolques, equipos de transporte, muebles e instalación de maquinarias y equipos.
3. Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado
4. Suministro de agua, evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación: captación, tratamiento y distribución de agua, evacuación y tratamiento de aguas residuales, recogida, tratamiento y eliminación de desechos y recuperación de materiales, actividades de saneamiento ambiental y otros servicios de gestión de desechos.
5. Construcción: construcción de edificios, obras de ingeniería civil, actividades especializadas de construcción.
6. Comercio al por mayor, por menor y reparación de vehículos automotores y motocicletas: mantenimiento y reparación de vehículos automotores y motocicletas.
7. Transporte y almacenamiento: transporte terrestre y por tuberías, transporte acuático, aéreo, almacenamiento y actividades complementarias al transporte, actividades postales y de mensajería.
8. Información y comunicaciones: Actividades cinematográficas, de vídeo y producción de programas de televisión, grabación de sonido y edición de música, actividades de programación y transmisión, telecomunicaciones, programación informática, consultoría de informática y actividades conexas, actividades de servicios de información.
9. Otras actividades de servicios: mantenimiento y reparación de computadoras.

Durante el proceso de postulación y evaluación se debe pasar por tres etapas. Así, la primera etapa corresponde a una evaluación de los criterios de elegibilidad, una prueba de preselección, un formulario de modelo de negocios con metodología Canvas, un video de presentación estilo *Pitch*, y un resumen de la estructura de costos del proyecto. Luego de esto, en la segunda etapa, se realiza una visita de campo al emprendimiento por un/a agente operador de Sercotec para verificar que se cumpla con los requisitos del programa, estado de desarrollo actual del emprendimiento, análisis de viabilidad económica y capacidades de la persona emprendedora. Finalmente, la tercera etapa corresponde a una evaluación realizada por el Comité de Evaluación Regional (CER) en la que Sercotec evalúa el potencial del proyecto, la oportunidad de negocio, el nivel de conocimientos del emprendedor, así como la coherencia técnica y la viabilidad de la propuesta. Finalmente, los resultados se ponderan de forma que la evaluación inicial vale un 20%, la segunda un 30% y la evaluación final un 50% (Sercotec, 2025).



III. Objetivos de la investigación

Objetivo General

Analizar comparativamente el diseño e implementación de instrumentos de fomento al emprendimiento femenino en sectores masculinizados, integrando la mirada institucional y la experiencia de las usuarias, para identificar aprendizajes que fortalezcan su formulación y aplicación.

Objetivos específicos

1. Caracterizar instrumentos de fomento al emprendimiento femenino en sectores masculinizados, en Chile y otros países, considerando su diseño, enfoque de género, y estrategias de implementación.
2. Identificar los enfoques, criterios y supuestos que orientan el diseño del programa Capital Pioneras y de instrumentos internacionales comparables.
3. Explorar las motivaciones y experiencias de mujeres usuarias de este programa, identificando barreras, apoyos y estrategias para emprender en sectores masculinizados.
4. Comparar casos nacionales e internacionales, analizando similitudes y diferencias en el diseño, ejecución y resultados de los instrumentos estudiados.
5. Identificar buenas prácticas, aprendizajes y elementos transferibles que contribuyan al fortalecimiento de políticas públicas de emprendimiento femenino con enfoque de género.
6. Formular recomendaciones para mejorar el diseño e implementación de instrumentos de fomento al emprendimiento femenino en sectores masculinizados en Chile.

IV. Metodología

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, utilizando la estrategia de estudios de caso comparados para analizar tanto el diseño institucional como la experiencia de implementación de instrumentos de fomento al emprendimiento femenino en sectores masculinizados, en Chile y en el ámbito internacional. El análisis se centró especialmente en el programa Capital Pioneras, integrando las perspectivas de equipos técnicos responsables de su formulación y ejecución, así como las vivencias de sus usuarias.

La recolección de información incluyó entrevistas semiestructuradas a agentes clave vinculados al diseño y gestión de los programas (equipos técnicos, formuladores, ejecutores), autoridades de instituciones pertinentes y a mujeres emprendedoras usuarias. Además, se llevó a cabo una revisión documental complementaria, que identificó políticas públicas, evaluaciones institucionales y literatura especializada mediante la búsqueda de documentos indexados a repositorios de artículos académicos, como Scopus, Sage Journals, OCDE, GEM Consortium, SSRN, publicaciones de los gobiernos de Canadá, España, Reino Unido, Repositorio de la Universidad de Chile, entre otros. Esta triangulación metodológica permite comprender en profundidad los enfoques, supuestos, desafíos y aprendizajes asociados a los instrumentos analizados, y generar recomendaciones orientadas al fortalecimiento de políticas públicas con enfoque de género.

La información obtenida de las entrevistas fue íntegramente transcrita y el posterior análisis de los datos se llevó a cabo mediante la técnica de codificación axial (Strauss, A., & Corbin, J., 2016), que implica la identificación de categorías descriptivas, su desglose en categorías analíticas y subcategorías y la posterior determinación de la categoría principal. Durante el desarrollo de la investigación, se realizó un total de 14 entrevistas, incluyendo a 5 usuarias del Capital Pioneras de las 3 regiones consideradas en la convocatoria de 2024. El detalle de las entrevistas realizadas se describe en la siguiente tabla.

Tabla 1: Entrevistas realizadas

Grupo Objetivo	Participantes
Equipos Técnicos	6
Beneficiarias Capital Pioneras	5
Expertas internacionales	3
Total	**14**

Fuente: Elaboración propia

Como consideración relevante, para estos procesos es fundamental incorporar medidas que garanticen la integridad y confidencialidad de los/las participantes, así como la calidad de los datos recopilados, estableciendo estándares éticos de fiabilidad y validez. Así, se considerarán los siguientes aspectos:

1. Informar detalladamente a todos y todas las participantes sobre los objetivos del estudio asegurando su derecho a retirarse de la investigación en cualquier momento, sin ninguna repercusión negativa.
2. Establecer un estricto protocolo de confidencialidad para proteger la privacidad de las participantes. Las opiniones, experiencias e información recopilada en las entrevistas, los grupos focales y las encuestas se mantienen en absoluta confidencialidad. Se garantizó que no se revelarían nombres ni datos que pudieran identificar a las participantes, y que la información recopilada sólo se utilizaría con fines de diagnóstico.
3. Solicitar el consentimiento explícito de cada participante antes de utilizar grabadoras de voz durante las entrevistas y grupos focales. Explicar claramente el propósito de la grabación y dar la oportunidad de negarse.

Con estas medidas, se busca obtener datos confiables y significativos que contribuyan a una comprensión más completa. El enfoque integral y ético de esta metodología garantiza el respeto por la privacidad de los y las participantes y la generación de conocimiento válido y confiable.

V. Resultados

1) Origen y Planificación del programa Capital Pioneras

Para conocer en profundidad sobre el origen y objetivos del Capital Pioneras, se entrevistó a diversas personas de los equipos técnicos en la materia, puesto que lo conocen desde la institucionalidad pública y desde su creación. En este capítulo se describe el origen del programa, abordado desde integrantes de los equipos técnicos, donde se menciona la intención desmasculinizar rubros productivos, cómo se planeó y se abordó el diseño con enfoque de género y las principales motivaciones de las usuarias de postular a este capital.

1.1 Origen del programa Capital Pioneras

Capital Pioneras se diseña a partir de un diagnóstico que evidencia que las mujeres, especialmente en rubros masculinizados, enfrentan mayores dificultades para formalizar sus emprendimientos, acceder a financiamiento, y desarrollar negocios en sectores más productivos y con mayores proyecciones de crecimiento. Desde la institucionalidad se reconoce que las mujeres se concentran en microemprendimientos, con mayor informalidad y en sectores de menor rentabilidad productiva, lo que refuerza la necesidad de una política pública específica.

"Hoy día, uno, las mujeres son las que más participan en microemprendimientos, dos, que efectivamente la informalidad está más asociado al emprendimiento femenino y tres, que las mujeres emprenden justamente en sectores menos productivos que los hombres. Era necesario incorporar esta visión de forma tal de poder impulsar una política pública que realmente entendiera que la brecha no se termina solamente con enfocar un programa en mujeres." (Entrevista Equipos Técnicos 4)

Sobre esta base, Capital Pioneras apunta simultáneamente a dos tipos de necesidades, primero un apoyo técnico para la creación y formalización de negocios, y, segundo, financiamiento para llevar adelante proyectos y fortalecer los emprendimientos vía inversión. En este sentido, el programa surge como respuesta a las dificultades de acceso a capital y a mecanismos de formalización, al mismo tiempo que se inscribe en el compromiso del gobierno de incorporar la perspectiva de género en los programas de fomento productivo, creando oportunidades para la inclusión femenina en industrias de alto rendimiento económico. Así, el programa se configura también como una estrategia de cambio cultural, orientada a desmasculinizar sectores históricamente segregados por género, y a generar modelos de rol femeninos que puedan inspirar a futuras emprendedoras en esos ámbitos.

"También teníamos la intención de que fuese también algo que vaya eh… Cambiando esta estructura como de prejuicios y juicios ante estos rubros masculinizados y desmasculinizar un poco esos rubros. Entonces claro, el diagnóstico era un poco las dificultades que presentan las mujeres en esos rubros, que estos rubros son más productivos y por lo tanto generan más ingresos, y además hay un cambio que puede ser más cultural." (Entrevista Equipos Técnicos 3)

De esta forma, el Capital Pioneras aborda efectivamente las barreras de financiamiento y culturales que dificultan la inserción de mujeres emprendedoras en rubros tradicionalmente masculinizados.

1.2 Diseño del programa con perspectiva de género

Capital Pioneras cuenta con el rasgo distintivo de la incorporación explícita de la perspectiva de género en su diseño, primero, expresado en la focalización en rubros históricamente masculinizados y, segundo, en la visibilización de mujeres que emprenden en estos sectores. Esta definición requirió de un trabajo detallado al momento de establecer los rubros en las bases de postulación, incluyendo ejemplos concretos de actividades consideradas admisibles en cada categoría.

"Se tiende a apoyar a emprendimientos que muchas veces son más de subsistencia, en donde solo el ojo, el check, está en que sea un negocio liderado por mujer, mientras que acá lo que buscábamos es que también se vea donde hay mayores posibilidades de crecimiento futuro en esta área." (Entrevista Equipos Técnicos 2).

"Atender hoy día el desafío de la productividad con una perspectiva de género es también entender que hoy día las mujeres están más arraigadas a sectores que tienen un menor potencial de crecimiento de la productividad, que son menos potencialmente competitivos y que están justamente más alejadas de los sectores tradicionalmente masculinizados que, por distintas razones, están también más asociados a sectores con mayor ganancia productiva y con mayor ganancia competitiva." (Entrevista Equipos Técnicos 4).

En coherencia con este enfoque, se identifica desde el diseño la necesidad de abordar las brechas de género de manera integral, no sólo mediante financiamiento y formalización, sino también a través de capacitaciones que respondan a las condiciones específicas de las mujeres emprendedoras. En este marco se ofrecen capacitaciones en gestión del tiempo, pensada precisamente en la brecha de género que existe en la distribución del tiempo entre el trabajo remunerado y el trabajo doméstico o de cuidados no remunerados.

"Se hizo una capacitación específica [...] de gestión del tiempo. Esta capacitación [...] está pensada como en [...] que las mujeres tienen poco tiempo [...] y a pesar de que puede ser [...] relevante para cualquier emprendedor una capacitación de gestión del tiempo, para las emprendedoras es aún más relevante. [...] Ayuda a ordenar las prioridades del tiempo entre las tareas del negocio y de la vida personal." (Entrevista Equipos Técnicos 3).

A ello se suman ajustes operativos en los formatos y horarios en las instancias formativas, con el fin de compatibilizar la vida laboral, familiar y personal. Por ejemplo, se realizaron reducción de la duración de los bloques y cápsulas de capacitación con modalidad asincrónica para facilitar la participación y permitir la autogestión del tiempo.

"Una de las modificaciones que se hizo dentro de esta administración [...] fue justamente hacer, por ejemplo, bloques más cortos. Bloques más cortos y bloques que se pudieran tomar en un horario un poco más compatible con la desigual carga de trabajo doméstico y remunerado." (Entrevista Equipos Técnicos 4).

Sin embargo, se menciona durante los procesos de diseño e incorporación de la perspectiva de género que surgieron resistencias, especialmente debido a que el trabajo con las usuarias se realiza en conjunto con agentes operadores externos. Desde los equipos técnicos, se destaca la necesidad de hacer formación en temáticas de género y sensibilización, tanto de los y las propias funcionarias, como de los y las agentes operadores, con el fin de disminuir sesgos y estereotipos y reforzar la importancia de la implementación de un enfoque de género de manera transversal.

"Quizás sesgos o estereotipos presente en los funcionarios, desde lo que te comentaba [...] ciertas caricaturas que recuerdo, cosas más bien anecdóticas que nos dijeron cuando nosotros transmitimos, por ejemplo, lo de la importancia de los contenidos del uso del tiempo… Comentarios del tipo: "ah, para que así tengan también más tiempo de ir y maquillarse." Cosas así, y eso fue constante." (Entrevista Equipos Técnicos 2)

"Les solicitamos el poder que sus agentes operadores tengan formación en perspectiva de género o género en general, pero yo creo que eso así es una dificultad que presenta como el diseño de cómo se ejecuta la política." (Entrevista Equipos Técnicos 3)

Otro obstáculo que se enfrentó en el proceso de incorporación de la perspectiva de género durante el diseño del programa fue la intención de contar con apoyos específicos para el cuidado, ya sea mediante la articulación con otros programas públicos, o a través de subsidios destinados a financiar apoyos externos. Si bien estas ideas no se concretaron por dificultades logísticas y territoriales, se reconoce que la carga de cuidados sigue siendo una barrera central para la participación laboral y emprendedora de las mujeres (Yopo, 2016).

"Ideas que surgieron en los inicios de estas conversaciones que prospectamos y que finalmente no vieron la luz porque... Porque era muy difícil de implementarla. Vimos la posibilidad de vincular el programa a un programa que en este momento no me acuerdo de quién es, pero es un programa que apoya con el cuidado de niños." (Entrevista Equipos Técnicos 1)

"Hubiera sido ideal tener financiamiento para cuidado. O sea, que pudieran tener subsidios para acciones de cuidado si tenían personas dependientes, por ejemplo." (Entrevista Equipos Técnicos 2)

En síntesis, durante el proceso de diseño, la perspectiva de género en Capital Pioneras se incorpora no sólo pensando en una focalización de rubros masculinizados, sino que en complemento con ajustes concretos en los recursos formativos. No obstante, siguen siendo relevantes las resistencias a la implementación transversal del enfoque de género, la importancia de capacitar en género a quienes implementan el programa y las dificultades derivadas de la conciliación de los emprendimientos con el trabajo de cuidados.

1.3 Motivaciones de las usuarias

Durante las entrevistas, se logró identificar que las principales motivaciones para emprender eran la necesidad de conciliar mejor el ámbito laboral con las responsabilidades domésticas y de cuidados, especialmente familiares. Este fenómeno de buscar el autoempleo puede tener un doble filo ya que, por un lado, permite gestionar los tiempos de manera autónoma pero, por otro lado, implica la necesidad de trabajar más allá de la jornada laboral.

> ***"Se me hacía muy difícil poder vincularme nuevamente a este mundo, porque me exigía o trabajar en Santiago o en proyectos, y con mis niñas pequeñas esto era muy complejo." (Entrevista Usuaria 1)***

> ***"Esto de ser emprendedor la verdad es que no tiene horario. Y a veces me veo trabajando hasta muy tarde y aunque esté en la casa, igual estoy trabajando. Entonces eso es como lo que uno dice, "no, quiero pasar más tiempo con mi familia" y todo eso, pero la verdad es que ser emprendedor te quita mucho tiempo. Mucho tiempo, más tiempo que ser dependiente." (Entrevista Usuaria 4)***

Otra de las motivaciones que fue posible identificar fue el factor económico, es decir, la posibilidad de alcanzar mayores ingresos en un mercado laboral con baja oferta de trabajos bien remunerados. Esta motivación se alínea con lo descrito en el informe GEM 2024/2025 (2025), donde un 76,8% de las personas declararon emprender por necesidad de generar ingresos. En el caso de las usuarias, muchas relatan trayectorias que combinan necesidad y oportunidad. En este sentido, identifican habilidades propias, un mercado potencial y la posibilidad de crear oportunidades a partir de las experiencias previas. Este último punto se condice con la combinación de factores *push y pull* (Kirkwood, 2009; Nevi et al., 2025), en línea con las características de las usuarias, puesto que la mayoría son profesionales, y deciden emprender en rubros donde ya cuentan con una experiencia previa o contactos, lo que les facilita el acceso a redes y conocimientos para poner en marcha su modelo de negocios.

> ***"Más que nada, nosotros teníamos trabajos formales, pero acá [...] casi todos los trabajos son, digamos, por el sueldo mínimo. Entonces, vimos una manera de tener un poco… unos ingresos extras, ¿ya? Y fue más que nada por eso, para tener otro ingreso y luego vi una oportunidad." (Entrevista Usuaria 3)***

> ***"Mi papá es maestro constructor. Entonces, como que de chica estuve en el área de lo que eran las creaciones a través de la construcción. Con él aprendí varias cosas." (Entrevista Usuaria 2)***

> ***"Había estado trabajando, si bien en proyectos de mega envergadura, conocí un poco la industria en el sentido de que puedo trabajar con hombres, que no era algo novedoso ni tampoco tan desafiante para mí, era algo normal." (Entrevista Usuaria 1)***

Adicionalmente, una motivación relevante que emerge en varios relatos es el interés explícito de incorporar a más mujeres en industrias masculinizadas a través de sus propios emprendimientos. Esta decisión se entiende tanto como un gesto de apoyo hacia otras mujeres, como una estrategia de efecto multiplicador, es decir, mientras más mujeres ingresen al rubro, tendrán mayor visibilidad y valoración colectiva frente a colegas, proveedores y clientes.

> ***"Y yo quiero ofrecer el servicio, pero con mujeres, ¿me entiendes?" (Entrevista Usuaria 1)***

> ***"A medida que el negocio va creciendo, se va necesitando más colaboración. Y es genial poder brindar esta oportunidad a la gente que anda buscando esas cosas. Entonces creo que es fundamental ese intercambio de conocimiento entre nosotras." (Entrevista Usuaria 2)***

Así, las principales motivaciones para emprender son conciliar trabajo y cuidados; acceder a mejores ingresos; e incorporar más mujeres en estos rubros, con el fin de crear más espacios y generar un reconocimiento de mujeres que se desempeñan en industrias tradicionalmente masculinizadas. El Capital Pioneras se constituye como un instrumento de fomento al emprendimiento femenino diseñado explícitamente para responder a brechas estructurales de género en el emprendimiento en cuanto a financiamiento, formalización y barreras de acceso a industrias masculinizadas. Entre sus propósitos está el mover a las mujeres desde emprendimientos informales a formales; potenciar la participación femenina en rubros de alto rendimiento financiero, que están masculinizados, combinando apoyo técnico, financiamiento y cambio cultural.

Al mismo tiempo, el programa aborda las necesidades materiales de las mujeres usuarias, puesto que la motivación de emprender proviene de la necesidad de conciliar trabajo remunerado y de cuidados, mejorar sus ingresos en un mercado laboral desafiante, y abrir espacios para mujeres en rubros segregados por género. Sin embargo, se identifican resistencias institucionales en la profundidad de la perspectiva de género, las limitaciones en capacitación de los y las funcionarias y agentes operadores, además de la falta de acceso a financiamiento o apoyo para cuidados.

2) Implementación de Capital Pioneras

En este capítulo se exploran las experiencias de equipos técnicos y usuarias en el proceso de implementación del programa, donde se destacan las principales características de cada momento (postulación, acompañamiento, etc.), desde las miradas de integrantes de equipos técnicos y usuarias.

2.1 Experiencia general

Durante la fase de implementación de 2024, Capital Pioneras incorporó mecanismos específicos para recoger las experiencias de las usuarias y ajustar el programa en función de sus necesidades, mediado por las instituciones implicadas. Por una parte, se realizó un grupo focal con usuarias previo a este estudio; por otra, existe una ventanilla abierta de mejora continua, a través de la cual las participantes pueden ingresar propuestas de ajuste en distintos niveles del programa. Desde la institucionalidad, las personas entrevistadas coinciden en que la evaluación general de las usuarias ha sido positiva, y que las propias usuarias han planteado sugerencias para profundizar la perspectiva de género. Entre ellas, se destaca contar con apoyo y seguimiento más cercano, semejante a un sistema de mentoría que facilite la toma de decisiones y fortalecer la confianza de las emprendedoras.

> ***"Ellas nos decían que veían que [...] los hombres son mucho más simples y más resueltos para tomar decisiones, mientras que ellas lo piensan mucho más, le dan mil vueltas a algo antes de realizarlo y que [...] necesitan esa claridad o ese empujón que venga de afuera." (Entrevista Equipos Técnicos 1)***

Este tipo de demandas resulta especialmente relevante considerando que el programa ya contempla la modalidad de agentes operadores y operadoras que acompañan a las usuarias durante la compra de artículos. Específicamente, el rol de los y las agentes operadores, se centra en tareas operativas y financieras, puesto que el financiamiento no se entrega a las usuarias, sino que directamente a los y las proveedoras mediante compras asistidas o a través de reembolsos. Adicionalmente a esto, se hacen capacitaciones en áreas de sustentabilidad y herramientas digitales, ya que el enfoque de estas instancias de formación es alcanzar la formalización ante el Servicio de Impuestos Internos (SII) y fortalecer las habilidades claves para la sustentabilidad del negocio.

Sin embargo, los relatos de los y las integrantes de los equipos técnicos, evidencian que, aún con estos componentes, persisten vacíos en el acompañamiento estratégico y capacitación; particularmente en dimensiones como fijación de precios, negociación y toma de decisiones. Esta brecha proviene de factores culturales y estereotipos de género que sabotean la autoconfianza de las emprendedoras y afectan la validez que reciben de su mercado. En algunos casos, para lograr fijar precios, dependen de otras personas para decidir, negociar o cerrar acuerdos, lo que refleja el entorno machista del rubro en el que se desenvuelven.

"Ella lo que tenía que hacer era llamar al marido para que él le dijera el precio y después ella si hacía el trabajo [...] En general es un punto super limitante y que yo creo que en términos prácticos, se refleja el machismo que está todavía super presente en la industria y es estar como convencido, convencida de que las mujeres no van a dar la misma calidad del servicio o de los bienes en este tipo de actividades, a diferencia de los varones. Entonces, eso permea sobre todo en su posibilidad de negociar y de asignarle un precio justo a su negocio." (Entrevista Equipos Técnicos 2).

"Todo el apoyo en términos de mentoría es relevante, como en términos de conocimiento y también en términos de validar lo que están haciendo, de creerse el cuento, de fortalecer esa parte que es como súper difícil cuando están en un espacio donde siempre te dicen que no sabes, o que los proveedores no te validan." (Entrevista Equipos Técnicos 3).

Estos hallazgos van en línea con lo señalado en el informe GEM 2024/2025 (2025), donde si bien Chile se encuentra en los estándares internacionales como "suficiente" en materia de recursos para el emprendimiento como formación y mentoría, reconoce también debilidades estructurales en estas áreas. Las consecuencias de no tener un conocimiento respecto a temáticas de precios, negocios o toma de decisiones tiene un impacto significativo en la confianza de las emprendedoras, lo que es fundamental para que sean validadas por los clientes y el mercado.

Otro punto identificado por los equipos técnicos, sobre la experiencia de las usuarias fue la desigualdad en el acceso a recursos. Este aspecto es coherente con los resultados del informe *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) 2024/2025, donde se menciona que, en 25 de 51 economías medidas, las mujeres emprendedoras no tienen igual acceso a recursos esenciales para el emprendimiento. Por ello, el Capital Pioneras contó desde un comienzo con la iniciativa de abordar esta desigualdad en términos de acceso al financiamiento, aplicando perspectiva de género, que identificara estas barreras presentes en el emprendimiento femenino con un foco en la obtención de retroalimentación constante de parte de las usuarias.

"En todos estos programas siempre es relevante tener un proceso constante de evaluación con las usuarias, de forma tal de poder incorporar las mejoras a la hora necesaria que sea incorporar." (Entrevista Equipos Técnicos 4)

En síntesis, se observa que Capital Pioneras ha logrado avanzar en su propósito de la formalización, incorporando acompañamiento operativo y financiero que las usuarias valoran positivamente. No obstante, se mantienen oportunidades en cuanto a mentorías estratégicas de negociación o autoconfianza, lo que plantea el desafío de consolidar apoyos técnicos y psicosociales robustos.

2.2 Postulación

Durante la fase de implementación, las experiencias de postulación emergen como un punto crítico que condiciona el acceso efectivo de las mujeres al programa. Aunque constituye la puerta de entrada al Capital Pioneras, este proceso presenta diversas barreras que afectan especialmente a mujeres con mayores brechas digitales, territoriales o comunicacionales. Un primer desafío es la elaboración del *video pitch*, requisito que demanda habilidades técnicas digitales y de comunicación, además de condiciones materiales adecuadas para grabar, lo que no siempre está disponible para todas las postulantes.

"Y de ahí comenzamos a ver si podíamos reunir la documentación. Luego tuvimos que hacer esto, un video, un video para presentarnos, ¿cierto? Nos costó, nos costó harto. Entonces, yo quería decir muchas cosas y luego cuando hacíamos el video no calzaban los tiempos. Tuvimos que hacer muchas veces como el guión, digamos, para poder darle información necesaria. De hecho, ese día que hicimos el video, cuando ya teníamos todo listo, estábamos en el taller y llovía mucho, entonces se escuchaba pésimo." (Entrevista Usuaria 3)

Un segundo obstáculo en el proceso de postulación se relaciona con el uso del modelo Canvas (Vargas et al., 2015), Si bien las usuarias reconocen la utilidad de este instrumento para ordenar el modelo de negocio, quienes no tienen experiencia previa en metodologías de planificación emprendedora encuentran dificultades para completarlo. A esto se suman las barreras asociadas a la formalización y al cumplimiento de requisitos técnicos, que en ocasiones implican modificar el proyecto original por restricciones administrativas o normativas.

> ***"Aprender a hacer ese famoso formulario Canvas, que yo no lo había hecho nunca. Y la verdad es que he estado investigando también en otros fondos, y todos lo utilizan." (Entrevista Usuaria 4)***

> ***"Lo que yo necesitaba en sí y quería hacer con el fondo era tener un espacio tipo galpón para poder trabajar. Y cuando me hicieron la visita, ahí me di cuenta de que no podía postular a eso por cosas técnicas. Y entonces tuve que recurrir a la segunda, a la opción B, que tenía el plan B, que también era algo que necesitaba mucho, que era muchas herramientas propias del rubro." (Entrevista Usuaria 4)***

En este sentido, desde una mirada interseccional (Mora, 2019) quien observa la convergencia entre género y clase social en el mercado laboral chileno, emergen elementos que pueden generar la reproducción de desigualdades de base. El proceso de postulación en línea excluye de facto a mujeres en zonas con baja conectividad o con menores habilidades digitales, mientras que el uso del video pitch puede afectar a quienes tengan dificultades de comunicación, discapacidad física o cognitiva. Del mismo modo, el hecho de que la evaluación se centre exclusivamente en el proyecto, y no considere elementos socioeconómicos de las postulantes, puede invisibilizar desigualdades de origen, relevantes para su acceso y permanencia en el programa.

A partir de lo anterior, es que se considera pertinente incluir dentro de la evaluación de los proyectos indicadores que puedan entregar un perfil asociado a las características sociales que puedan estar impactando en el proceso de postulación, por ejemplo, identificar si habita en zona rural o de rezago, o si es adulta mayor, incluyendo de mejor forma un enfoque interseccional, sin perder el carácter técnico de la evaluación, para poder generar apoyos diferenciados a estas poblaciones para que puedan desarrollar su postulación de mejor manera.

En suma, durante la implementación se observa que la etapa de postulación concentra obstáculos vinculados al pitch, uso de modelo Canvas, y a los requisitos administrativos, además de brechas digitales o comunicacionales. Estos hallazgos refuerzan la necesidad de fortalecer los apoyos previos a la postulación para evitar reproducir desigualdades o brechas de base.

2.3. Acompañamiento

Entre los componentes mejor valorados por las usuarias está el acompañamiento, tanto en la etapa de postulación como durante la ejecución de los proyectos. En este proceso participan distintos actores, entre ellos, personal de Sercotec, agentes operadores/as a cargo del programa, y los Centros de Negocios de Sercotec que contribuyen a ordenar el modelo de negocio de las usuarias, apoyar la formalización y guiar el uso del financiamiento.

> ***"El acompañamiento durante todo el proceso de postulación. A mí me tocó trabajar con dos asesoras, pero eran una, creo que una era de Sercotec y otra era de una consultora que llevaba el programa. Entonces, o sea, bien, en el sentido de que estuvieron todo el tiempo igual acompañando, permitían que como que te ordenaras de alguna forma el negocio. Y ese fue un proceso constante durante todo el proceso de adjudicación de todos los fondos, finalmente. Pero, como te decía, siento que, o sea, Sercotec todo súper bien, pero siento que el centro de negocio fue, ha sido clave." (Entrevista Usuaria 5)***

Este acompañamiento se extiende también al ámbito operativo durante las compras y ejecución del proyecto, donde la cercanía y disponibilidad de las personas encargadas se percibe como un facilitador para abordar dudas y dificultades en el camino.

> ***"De hecho, la persona que estaba a cargo de nuestro proyecto, por el tema de las compras y todo eso, se dio una cercanía que fue muy fácil también de cualquier consulta." (Entrevista Usuaria 4)***

En conjunto, estos relatos muestran que la articulación entre Sercotec, los y las agentes operadoras, y los Centros de Negocios de Sercotec no sólo aportan apoyo técnico, sino también espacios de confianza para preguntar, ordenar ideas y tomar decisiones con mayor seguridad. Sin embargo, también hubo experiencias de usuarias donde se percibió que el acompañamiento era de carácter más bien administrativo en el caso de los y las agentes operadoras. De esta forma, no se preguntaba sobre los avances del proyecto, sino de las tareas administrativas cubiertas por el programa.

> ***"Todo el proceso de acompañamiento (...) era muy administrativo (...), no sé si estaba el espacio (...) para poder sentarse tanto a conversar de para dónde iba yo con el emprendimiento, porque era "en tal fecha hay que rendir tal cantidad de fondos", "tienes que tener esta plata del IVA", "hay que llenar estos documentos", "tienes que hacer estos cursos en línea", "envíame los certificados", que fue mucho así con la consultora principalmente." (Entrevista Usuaria 5)***

Sin embargo, esta experiencia luego se contrasta con las personas de Sercotec que sí entablaron una relación más cercana para conversar sobre el emprendimiento, el impacto del fondo, avances y proyecciones.

> ***"Creo que de Sercotec me visitaron como dos veces, y ahí fue un poco distinto, porque ahí era como sentarse con las chicas de Sercotec y era más como de conversar un poco de cómo visualizaba más el negocio, cómo me estaba yendo, si había tenido algún impacto la primera tanda de compras que hice, como eso." (Entrevista Usuaria 5)***

Se identifica que las usuarias valoran especialmente el acompañamiento recibido en los procesos de postulación e implementación, donde Sercotec, los y las agentes operadores y los Centros de Negocios Sercotec las apoyan en ordenar los avances y proyectos futuros del emprendimiento, formalización y gestión de compras; este apoyo genera cercanía y confianza para resolver dudas.

2.4. Dificultades en el proceso

Durante el levantamiento de información de las usuarias, se identificaron algunas barreras administrativas que dificultaron la implementación del proyecto, especialmente en las etapas de formalización y puesta en marcha. Estas dificultades se vinculan principalmente con exigencias de arriendo, restricciones de propiedad y la relación con el SII. En primer lugar, surge la dificultad para acceder a un arriendo comercial formal que permita contar con patente, lo que retrasa el proceso y genera desventajas respecto de otras usuarias que avanzan en la ejecución de sus proyectos.

> ***"Tuve problemas con conseguir un arriendo, ya, porque acá mucha gente me quería arrendar, pero no, digamos, formalizado y que sea con patente comercial, ya, entonces yo demoré bastante con eso, me dieron incluso un plazo extra, y yo creo que ahí demoré en, a ver, en estar a la par de mis compañeras. O sea, yo pienso que quizás por eso no alcanzaron a darme más consejos." (Entrevista Usuaria 3)***

En segundo lugar, se observaron restricciones asociadas a la propiedad del terreno donde se busca instalar el emprendimiento. Cuando el inmueble está a nombre de la pareja, y existen regímenes como separación de bienes, no se permite financiar infraestructura clave con cargo al fondo, aun cuando esa inversión sea prioritaria ya que, en caso de separación, la inversión quedaría en beneficio del cónyuge.

"Por el hecho de que en mi casa, donde yo quería instalar el terreno, estaba a nombre de mi esposo, y solamente por el hecho de estar casado con bienes separados, no pude postular a lo que yo más necesitaba, que era el galpón." (Entrevista Usuaria 4)

Por último, se señalan problemas con el SII asociadas a la lógica de funcionamiento de sus rubros, donde se trabaja por montos elevados, productos personalizados y esquemas de pagos escalonados. Esta dinámica ha generado observaciones e incluso bloqueo temporal de emisión de facturas, afectando la continuidad de la actividad, pese a llevar los registros.

"Yo creo que el gran problema ha sido estar formalizado, a ser sincero. Nos ha tocado harta dificultad en este caso con el Servicio de Impuestos Internos. Por más que llevemos todo ordenado, en este rubro en donde los proyectos, el producto que vendemos, no es un producto que se vende en forma masiva y a lo mejor a un precio reducido. Es un producto más bien de mucha plata, la mayoría de las veces personalizado y trabajamos con el dinero que nos da el cliente en este caso. Que eso significa tener anticipo, tener avance y monto final." (Entrevista Usuaria 4)

Si bien estos problemas se lograron resolver con apoyo de Sercotec, las experiencias refuerzan la importancia de incorporar capacitaciones prácticas en formalización y tributación, a la vez de fortalecer el acompañamiento con enfoque de género.

2.5 Barreras

Durante las entrevistas a usuarias se identificaron elementos asociados a barreras de emprender en sus rubros. Algunas de las usuarias comentan que, pese a contar con experiencia previa en el área productiva, usualmente no son validadas por sus pares, subordinadas o clientes, lo que obliga a desplegar estrategias constantes para ser tomadas en cuenta y dejar de ser minimizadas o infantilizadas.

"Mire, en la construcción hay limitantes culturales, como te comentaba, o sea, yo cuando trabajaba en el área corporativa, me tocaba ir a terreno y venían los trabajadores de la construcción a buscar algún reporte, un informe, y me decían, me decían siempre que yo era la secretaria y me decían que iba a hablar con el ingeniero." (Entrevista Usuaria 1)

"A veces por los mismos trabajadores. Y es más que nada porque toda su vida han trabajado en un rubro que es masculinizado. Entonces, pero de todas maneras como que igual me he ido haciendo el espacio y aunque de primera han sido como bien reticentes, después como que dicen, "ah, chuta, sí, realmente sabe."" (Entrevista Usuaria 4)

Esta experiencia va en línea con lo descrito por Rojas et al. (2025; 2024; 2022), donde mujeres en rubros masculinizados deben actuar estratégicamente para validarse en estos espacios laborales segregados por género. Muchas emprendedoras, por ende, se enfrentan a ambientes donde se les percibe de manera inferior, tanto en su capacidad técnica como de liderazgo. Otras usuarias dijeron que para ser tomadas en cuenta tiene que mencionar que trabajan con compañeros hombres, o se han especializado en tareas asociadas a la feminidad dentro del rubro para legitimarse a sí mismas frente al resto,

"Aparte igual, incluso entre mujeres, es como que yo hago muebles y me miran así como, "ah… en serio", y luego, "ah, pero lo hago con mi marido", "ah, genial", y ahí como me pueden tomar más en serio, así que igual ahí hay un tema todavía." (Entrevista Usuaria 3)

"Traté de hacer lo más estratégico posible. Yo me he ido por el área más de diseño, que está como más ligada a las mujeres." (Entrevista Usuaria 4)

"A veces a una no le creen mucho, porque no es el rubro de una mujer. Entonces, claro, o sea, ideal hacerse uno siempre el espacio. Con el tiempo sí se hace, porque una vez que ya el negocio se cerró, ya vamos trabajando en eso, ahí aparezco más yo." (Entrevista Usuaria 4)

A partir de estas experiencias, las usuarias identifican que las discriminaciones que experimentan se explican por desigualdades y estereotipos de género que asocian a las mujeres a roles de cuidado. Esta construcción de los roles se traduce en expectativas distintas sobre qué trabajos corresponde a hombres y mujeres.

"Está muy relacionado con ciertos estereotipos y roles de género que se van asignando. Las mujeres generalmente cumplen un rol que está mucho más relacionado con el cuidado y no lo digo solamente al cuidado de la familia y de los hijos, sino que a las profesiones también. Yo creo que es un constructo social que ha hecho que de alguna forma hombres y mujeres vayan inconscientemente vinculando sus roles dentro de la sociedad de acuerdo a lo que está medio establecido de alguna forma." (Entrevista Usuaria 5)

En este sentido, se valoran positivamente las políticas públicas que buscan fomentar la participación de mujeres en estos espacios, no sólo a través de instrumentos de financiamiento, sino también mediante capacitaciones técnicas que reduzcan las brechas.

"Hoy día se vio el tema de la brecha de género como un tema. Se lanzó el Pioneras, pero en paralelo, como te digo, están habiendo también estas políticas públicas que están fomentando que las mujeres empiecen a tener herramientas más técnicas para hacer este tipo de trabajos." (Entrevista Usuaria 1)

En suma, para las mujeres, emprender en rubros masculinizados implica enfrentar minimizaciones, infantilizaciones y desconfianza sistemática como "una subestimación de la mujer y asignación a cargos principalmente de oficina" (Bahamondes et al., 2024). Esta situación las obliga a desplegar estrategias de validación como adoptar comportamientos históricamente asociados a lo masculino, distanciándose de las otras mujeres como resultado de identificarse con los hombres (Kark et al., 2020), estar en un estado de alerta constante y modificar su comportamiento, ya que buscan dejar de ser objetos de deseo y alejarse de la imagen femenina hipersexualizada para recibir un trato igualitario en las relaciones laborales y desempeñar su trabajo de manera satisfactoria (Jiménez, Rojas y Troncoso, 2016), sobre demostrar capacidades para mostrarse como pares legítimas, crearse los espacios y sostener su permanencia en estos sectores (Rojas et al. 2025; 2024; 2022). Esta necesidad de validación además genera que las mujeres subestimen sus propias capacidades, lo que se reconoce como el "Síndrome de la Impostora" (Cadoche y de Montarlot, 2021).

3) Impactos de Capital Pioneras y desafíos a enfrentar

En este capítulo se examinan las experiencias de usuarias e integrantes de equipos técnicos en torno a los momentos posteriores de la implementación, donde se abordaron los efectos y los desafíos reconocidos por integrantes de equipos técnicos y usuarias.

3.1. Efectos e impactos del programa

En el período posterior a la implementación, donde se analizan y evalúan los programas ejecutados para revisar sus resultados, efectos y desafíos, los relatos de las usuarias señalan que el Capital Pioneras actúa como un impulso decisivo para la formalización y profesionalización de los negocios, en los rubros históricamente masculinizados. El principal efecto señalado es haber ordenado las distintas dimensiones de la empresa, comprender las lógicas de la formalización y acceder a herramientas que aceleran el crecimiento del emprendimiento.

> ***"El Pioneras me ayudó a formalizar la empresa, a entender como toda la lógica de la formalización de una empresa. Me entregó herramientas como para desarrollar una idea de negocios, digamos." (Entrevista Usuaria 1)***

Este fortalecimiento se traduce también en mejoras concretas en las capacidades productivas, tanto en términos de herramientas y equipamiento, y en un aumento del reconocimiento simbólico asociado al sello Sercotec, que otorga mayor confianza a clientes y a las propias usuarias.

> ***"Fue este impulso ya para profesionalizar más mi oficio. Ese nivel de importancia tiene. Y bueno, el nivel también de decir, estar en mi taller ya 100% operativo, con todas las herramientas nuevas. Pasé de las herramientas que dependían de cable, a pasar a batería independiente. Entonces ha significado eso. Y también de cierta forma, también entrega como una formalidad. O sea, hay gente que de repente ve y dice: "ah, tiene un Sercotec, igual bacán."" (Entrevista Usuaria 2)***

Otro efecto relevante del programa en los emprendimientos es la vinculación con un ecosistema de emprendedores y emprendedoras. A través de encuentros y charlas, el Centro de Negocios de Sercotec, entre otros. Con ello, las usuarias amplían sus redes, acceden a información sobre nuevos fondos y comparten experiencias con otras emprendedoras, lo que fortalece tanto el negocio como el apoyo entre pares.

> ***"Yo he asistido a varios encuentros de chicas de Pioneras, a charlas, también por el centro de Sercotec del CDN. Entonces, en general existen. Ahora también hay que tener en consideración que también es tiempo que una invierte en esto. En mi caso a mí me gusta. Me gusta el área social, el área cooperativa, entonces trato de mantenerme activa en esto. Y generar también estas redes de apoyo, generar estos contactos, ser busquilla en ese sentido." (Entrevista Usuaria 2)***

En términos económicos y laborales, las entrevistas a usuarias reportan un aumento de la carga de trabajo, mayor volumen de proyectos y, en consecuencia, mejores ingresos. Este impulso permite contratar a nuevas personas en los emprendimientos, lo que transforma la dinámica de una iniciativa individual a proyectos colectivos y de mayor alcance. Sin embargo, este crecimiento también conlleva una intensificación del tiempo dedicado a los negocios, tensionando la idea de conciliación con la realidad de jornadas extendidas.

> ***"Después de ganar el proyecto, mi marido vino a trabajar conmigo, entonces igual ahora somos dos personas haciendo muebles, entonces quizás ahora salen más rápidos los muebles, quizás eso podría ser, porque igual antes era yo sola, igual se demoraba bastante." (Entrevista Usuaria 3)***

> ***"Pasó de ser un emprendimiento individual a ya; un proyecto más familiar. Y lo primero es poder generar recursos, que es como lo básico, lo que uno busca. Segundo, lo que yo creo es como estar más tiempo en mi casa, pero la verdad es que no es tan real eso." (Entrevista Usuaria 4)***

En este sentido, el fortalecimiento logrado a raíz del Capital Pioneras amplía las proyecciones a futuro, ya que las usuarias visualizan la posibilidad de postular a fondos de mayor envergadura, mejorar la capacidad productiva e instalarse en espacios más grandes.

> ***"Entonces necesito agilizar la producción para ese tipo de cliente en realidad. Yo agilizando eso puedo entregar proyectos más rápido y puedo empezar a tomar ese tipo de proyectos que de momento están un poco limitados. Entonces esa es como mi idea de continuar con estos programas, seguir especializándome, poder postular a un Crece que son más lucas, poder tener este tipo de maquinaria que ya son un poco más industriales y que crezca." (Entrevista Usuaria 2)***

En pocas palabras, estos impactos en los emprendimientos evidencian que Capital Pioneras opera como un punto de inflexión, puesto que habilita la formalización y el acceso a activos clave, y además desencadena procesos de crecimiento, inserción en redes y proyección estratégica de los emprendimientos.

3.2. Desafíos reconocidos por equipos técnicos

Durante las entrevistas a integrantes de los equipos técnicos de Capital Pioneras, emergieron algunos desafíos que rescatan experiencias de todos los territorios. Uno de estos desafíos corresponde a la importancia de promover la creación de redes entre emprendedoras. Este punto se destacó positivamente en las usuarias que lograron crear redes de apoyo y de contacto, pero no todas tuvieron la oportunidad de generar o ingresar a estos espacios. Por ello, vincularse entre pioneras y compartir experiencias con otras mujeres de sus mismos rubros es un elemento fundamental a potenciar. Este tipo de articulaciones permite robustecer el tejido del emprendimiento femenino, generar oportunidades de negocios, compartir aprendizajes y construir redes que se mantengan más allá del proyecto específico en el que estén trabajando. En la misma línea, emerge la necesidad de contar con un seguimiento posterior al cierre del programa, idealmente mediante una segunda etapa, potencialmente habilitando un nuevo programa para acompañar y financiar etapas futuras de fortalecimiento de los emprendimientos beneficiados, aumentando aún más sus posibilidades de consolidación y crecimiento.

> ***"Redes (que) puedan, no sé, por ejemplo, yo veo que tu negocio le funcionó tal cosa y tú me cuentas cómo lo hiciste. Y ahí puede haber un aprendizaje un poco más entre pares que siempre es muy importante para las personas emprendedoras." (Entrevista Equipos Técnicos 3)***

> ***"Hoy en redes dentro de las mismas mujeres que se van ganando en Capital Pioneras, es fundamental para que la ruta finalmente del emprendimiento en sectores masculinizados no se sienta tan sola." (Entrevista Equipos Técnicos 4)***

> ***"La necesidad [...] de poder dar una segunda etapa a estas beneficiarias, o sea, marcar un recorrido que tenga como objetivo institucional el aumentar la presencia de mujeres." (Entrevista Equipos Técnicos 2)***

Junto con ello, se identifican desafíos administrativos y normativos vinculados a la primera versión del programa. Por ejemplo, en el período de clasificación de los proyectos en los distintos rubros definidos en las bases, al no existir iniciación de actividades al momento de postular, la asignación de rubros depende de la declaración de intención de las usuarias, lo que en algunos casos exige una revisión detallada de comisiones para determinar si el proyecto es elegible o no. En pocas palabras, como no hay una clasificación disponible, tiene que haber todo un período de diálogo con la institución, lo cual retrasa plazos y entregas. De los relatos recolectados provenientes de los equipos técnicos, se desprende la relevancia de potenciar la inserción de las usuarias en los ecosistemas de emprendimiento, ya que ello abre puertas a nuevas fuentes de financiamiento, información, potenciales clientes, y genera redes de apoyo.

"Las mujeres que tienen negocios como de mecánica o cosas así, que necesitan ciertas resoluciones sanitarias para manejar residuos o… Y como tienen que tener ciertas… el taller, tienen que tener ciertas condiciones, a veces eso no logra encajar bien con los plazos del proyecto, de ejecución, y con los montos de apoyo." (Entrevista Equipos Técnicos 3)

De las entrevistas realizadas se destaca la importancia de fomentar la creación de redes y la participación de las usuarias y sus empresas en el ecosistema emprendedor. Esto no solamente repercute positivamente por la creación de redes de apoyo y de intercambio de experiencias, sino que también facilita el acceso a financiamiento, información, o potenciales clientes. En síntesis, estos elementos evidencian desafíos clave, por un lado, ajustar o flexibilizar los plazos de ejecución y acompañamiento, requisitos y montos de apoyo a las exigencias normativas y técnicas de los rubros masculinizados y, por otro lado, consolidar mecanismos para formar redes de emprendedoras, acompañamiento o habilitar segunda etapa que permitan sostener en el tiempo los avances logrados.

3.3. Desafíos y recomendaciones de las usuarias

En complemento con lo anterior, y desde la experiencia de las usuarias, una de las principales dificultades que enfrentan en cuanto al Capital Pioneras, desde el punto de vista de sus emprendedoras, es la burocracia del programa. En particular, se señalan dificultades para ajustar el presupuesto inicial frente a cambios en los precios cotizados y los márgenes acotados para modificar ítems una vez aprobados, lo que genera rigidez en la compra. A ello se suman los cortos plazos para cumplir las distintas etapas del proyecto, lo que añade presión a la administración y a las usuarias.

"Todo mi presupuesto varió bastante. Pero eso, quizás, no sé, podría no estar de acuerdo un poco con el tema de las compras asistidas, porque tienes como ciertos límites para comprar en algunos lugares. Pero en general eso igual se pudo resolver." (Entrevista Usuaria 2)

"No, porque nosotros habíamos escrito eso en el proyecto inicial, y no había mucho margen para moverse ahí, sino que si yo lo pedía al principio, ya luego era muy difícil cambiar. No era imposible, pero era bastante difícil." (Entrevista Usuaria 3)

Como punto de mejora y recomendación, se propone revisar el formato de las capacitaciones, privilegiando más espacios presenciales o instancias con mayor profundidad práctica, dado que las jornadas en línea tienden a abordar contenidos demasiado generales, dejando muchas dudas al momento de aplicar lo aprendido.

"Quizás más información o más capacitación presencial. Yo creo porque, si bien yo participé en las capacitaciones online, se ven cosas a grandes rasgos, pero tú cuando entras ya al portal y al generar tu empresa, cada detalle, ahí uno queda…" (Entrevista Usuaria 4)

En relación con los contenidos, las usuarias sugieren ampliar la oferta de capacitaciones hacia temas como publicidad, marketing y habilidades blandas para la negociación, aspectos clave para consolidar y hacer crecer los negocios. Del mismo modo, enfatizan la importancia de que quienes imparten las instancias de formación deben contar con sensibilización en perspectiva de género y utilizar lenguaje inclusivo o neutro; puesto que en varias instancias se perciben sesgos hacia ejemplos masculinos.

"Y también, también, de repente, hacer algún hincapié en herramientas de habilidades blandas también, ¿no? Como poder vender, porque hay una estructura muy clara de cómo armar tu negocio, hay cursos para como para todas esas cosas que yo no sabía, luego te vas interiorizando y están todas las herramientas, pero de repente ya, mira, tengo que ir donde un cliente y necesito pararme y negociar." (Entrevista Usuaria 1)

"Es difícil igual como quitar de momento estos ciertos gramos de machismo que existen socialmente. O sea, me ha tocado, por ejemplo, ir a capacitaciones donde siempre el referente o la palabra va dirigida al hombre, nunca a la mujer. Entonces, como que digo, ya, bueno. O sea, igual son personas adultas ya muchas veces que vienen como… hay que hacer el cambio de chip." (Entrevista Usuaria 2)

Adicionalmente, y en paralelo con las observaciones de los y las integrantes de equipos técnicos, se enfatiza la vinculación con un ecosistema emprendedor en sus territorios. Entre las recomendaciones particulares, se encuentran facilitar el acceso a ferias, stands, y otros espacios de visibilización.

> ***"Se me ocurre, por ejemplo, si tú eres pionera, deberías estar sí o sí en el 4DI, por ejemplo. Debería haber un stand de Sercotec donde estén por lo menos mostrándose todos los emprendimientos que se adjudicaron, ¿me entiendes? Teniendo más éxito, no sé, pues ahí se verá cómo desagregarlos, pero algo así, o sea, como algo que te vaya apoyando en el tiempo y te vaya visibilizando también." (Entrevista Usuaria 1)***

> ***"Yo creo que lo que sugeriría es que todas las personas que ingresen al Capital Pioneras, que sea como requisito y que automáticamente ingresen al centro de negocio." (Entrevista Usuaria 5)***

En síntesis, estas recomendaciones por parte de las usuarias apuntan a tres líneas principales, reducir la rigidez burocrática, profundizar y diversificar las capacitaciones, y asegurar mecanismos de acompañamiento y vinculación al ecosistema emprendedor que perduren más allá del ciclo formal del programa.

4) Análisis del programa

4.1 Fortalezas y espacios de mejora del programa

Una de las fortalezas con la que cuenta el programa que es identificada por usuarias, equipos técnicos, y también en comparación con el contexto internacional es el reconocimiento explícito de los rubros históricamente masculinizados en un instrumento de fomento al emprendimiento femenino y la focalización en estos espacios, donde la participación femenina es minoritaria mientras que la productividad y rentabilidad son altas. Al mismo tiempo, uno de los objetivos del programa es desmasculinizar estos rubros, y generar más espacios para mujeres. Es decir, no sólo se trata de apoyar emprendimientos femeninos, sino ampliar el campo laboral de emprendedoras que desean insertarse en estos espacios de trabajo.

En este sentido, desde los equipos técnicos se enfatiza que el programa busca vincular productividad con género, promoviendo que las mujeres pasen de tener principalmente emprendimientos informales y de baja rentabilidad, hacia una mayor formalidad en sectores más rentables y productivos, a la vez que se cuestionan prejuicios que provocan la segregación ocupacional por género.

Por parte de las usuarias, también se destaca la orientación en beneficio a mujeres que buscan desarrollarse en rubros tradicionalmente masculinizados, abriendo oportunidades en áreas donde la participación femenina es minoritaria. Incluso, las usuarias, en mayor o menor medida, reconocen los estereotipos de género que experimentan en su rubro, donde, se cuestionan sus capacidades, y personas se resisten a trabajar con ellas. Sin embargo, el propósito de incluir a más mujeres en estos rubros es valorado positivamente, diciendo además que esto es un primer paso para motivar a más mujeres a que emprendan en estas áreas económicas.

Otra de las fortalezas del programa en sí es que corresponde a un instrumento integral, donde se combina un subsidio no reembolsable de $3.500.000 para equipamiento, con asistencia para la formalización ante el SII, y acompañamiento técnico y administrativo para el período de ejecución de los planes. Las usuarias destacan que el fondo les permitió efectivamente formalizar su emprendimiento, entender la lógica de la formalización y profesionalizar sus oficios mediante la adquisición de herramientas, implicando un impacto directo a las mujeres beneficiadas a través de la inyección de recursos monetarios. A su vez, se valora el acompañamiento, permitiendo plantear dudas y consultas sobre procesos dentro de la ejecución.

4.1.2. Espacios de mejora del programa

Uno de los puntos de mejora del programa se sitúa en la etapa de postulación, ya que el *video pitch*, el modelo Canvas y el manejo de plataformas digitales puede significar una brecha para personas con dificultades digitales, baja conectividad, entre otras. Desde ese punto de vista, este diseño puede reproducir brechas de base al no evaluar si habita en zonas rurales o zonas de rezago, entre otras. Por esto, se recomienda profundizar el enfoque interseccional, que permite evaluar las características socioeconómicas de las postulantes, con el fin de generar apoyos específicos como la posibilidad de postulación presencial o acompañamiento para poder elaborar el video pitch y el modelo Canvas.

Otro punto de mejora relevante se relaciona con la rigidez administrativa del programa, sumado a los cortos plazos para ejecutar los planes. Las usuarias señalan que fue difícil modificar los presupuestos iniciales ante el cambio de precios, hubo límites en torno a las compras asistidas y escaso margen para ajustar ítems ya aprobados. Esto, finalmente, genera una presión adicional al emprendimiento. Durante la implementación y evaluación del programa se identificaron experiencias en donde dificultades técnicas referentes a la situación particular de ciertas personas, obstaculizan la formalización. Por ejemplo, hubo casos vinculados a las exigencias de arriendo con patente comercial, o problemas por con el SII por la lógica del proyecto en particular, aunque muchos de estos obstáculos, propios de las exigencias de formalización, fueron resueltos gracias al apoyo y acompañamiento de Sercotec y sus equipos.

4.2. Contraste diseño, implementación y percepción de usuarias

En primer lugar, hay una alta coherencia entre el enfoque de género del diseño del programa y la experiencia de quienes participan. El programa se concibe explícitamente como un instrumento que desea abordar las brechas de género en rubros masculinizados, y de alta productividad. Bajo este criterio, las bases del programa buscan generar espacios para más mujeres emprendedoras y formalizar emprendimientos femeninos en industrias tradicionalmente masculinizadas. Las usuarias confirman esta orientación cuando describen sus trayectorias en rubros masculinizados y valoran que se implemente un enfoque de género.

En paralelo, hay coherencia en el carácter integral del instrumento, ya que el diseño contempla el financiamiento, la formalización, la elaboración del proyecto, acompañamiento, entre otros. Todos estos puntos son reconocidos y valorados por las usuarias y los equipos técnicos, identificando el impulso a la formalización como un puntapié inicial hacia mayores desafíos, productividad y posibilidades de crecer en el mercado.

Entre las tensiones más importantes durante todo el proceso se encuentra el diseño de la postulación que presenta dificultades para algunas postulantes y permite que se reproduzcan brechas de base hacia mujeres con dificultades de comunicación, brecha digital o falta de conectividad, por ejemplo. Además, es importante profundizar el enfoque de género ya que en algunas experiencias las usuarias identificaron que los y las agentes operadoras no contaban con la sensibilización de género correspondiente.

En este sentido, en primer lugar, se puede avanzar en la simplificación y acompañamiento más inclusivo durante la postulación, reduciendo brechas digitales, territoriales y comunicacionales. En segundo lugar, profundizar el enfoque de género en los acompañamientos sensibilizando en la materia tanto al personal de Sercotec como a agentes operadores. Por último, ajustar procedimientos, plazos o permitir mayor flexibilidad para hacer que la ejecución sea más compatible con los requisitos técnicos y normativos de los diferentes sectores.

4.3. Contraste programa Capital Pioneras con contexto internacional

Capital Pioneras se alinea con la tendencia internacional de pasar a instrumentos de fomento específicos para mujeres emprendedoras. Al igual que el PAEM en España, los programas MujerExportaMX, PROMETE o Crezcamos Juntas en México, la WES en Canadá o las iniciativas focalizadas de la SBA en Estados Unidos, Capital Pioneras reconoce que las mujeres enfrentan barreras diferentes en términos de acceso a financiamiento, creación y relación con redes, y trato con actores del rubro. Al mismo tiempo, se comparte la impronta de combinar financiamiento y acompañamiento técnico. Por ejemplo, el PAEM y Desafío Mujer Rural, de México, articula asesorías personalizadas, formación y acceso a microcréditos. A diferencia de los instrumentos anteriormente descritos, Capital Pioneras integra un subsidio no reembolsable para inversión, además de apoyo a la formalización, formulación de plan de negocios, y contacto con Centros de Negocios. Es decir, no se limita a entregar el financiamiento, sino que estructura la empresa dentro de un ecosistema, vinculándolo con el medio.

El Capital Pioneras, en línea con lo recomendado por organismos como OCDE y GEM, promueven la idea de que el emprendimiento femenino sólo será realmente transformador si es que se inserta en sectores de mayor rentabilidad, valor y trayectorias de crecimiento. Este es uno de los rasgos distintivos de Capital Pioneras y que lo convierten en un programa único y de gran valor para el país. Otro elemento corresponde a integrar el enfoque de género en su diseño operativo, y no sólo en la focalización, es decir, incorpora ajustes a las capacitaciones, problematiza las barreras estructurales de la desigualdad de género en los rubros masculinizados, entre otros. Si bien estas medidas pueden ser aún insuficientes, la simple discusión de estos desafíos posiciona la prioridad en el fondo del programa, no sólo en los medios.



VI. Recomendaciones

A modo de sintetizar las recomendaciones que se recogen a partir de las experiencias y estudios realizados sobre el programa Capital Pioneras, a continuación se presenta una tabla con las principales sugerencias:

Tabla 2: Recomendaciones

Diseño y planificación de Capital Pioneras	Implementación de Capital Pioneras	Evaluación de Capital Pioneras
Fortalecer los apoyos previo y durante la postulación (orientaciones, cápsulas, ejemplos, etc.) para personas que nunca hayan postulado a un fondo concursable y no conozcan el procedimiento.	Ampliar y profundizar las capacitaciones en temas clave para la sostenibilidad del negocio, temáticas como la negociación, autovaloración, habilidades comerciales, marketing y publicidad, complementándolas con instancias presenciales prácticas en materias tributarias y capacitación sobre SII.	Complementar estudios cualitativos con un sistema de seguimiento cuantitativo de los emprendimientos (ventas, empleo, sobrevivencia etc.) que permita monitorear el impacto del programa en el mediano (o largo) plazo.
Considerar elementos socioeconómicos de las postulantes para habitar la postulación presencial para personas que habiten en zonas de baja conectividad o zonas de rezago.	Sensibilizar y capacitar en perspectiva de género al personal de Sercotec y a los/as agentes operadores/as, promoviendo el uso de lenguaje neutro/ inclusivo, la visibilización de las mujeres en ejemplos y casos.	Fortalecer espacios de *networking* y visibilización para las usuarias (ferias, encuentros, participación en eventos sectoriales, articulación con Centros de Negocios y gremios), para consolidar redes de apoyo, intercambio de experiencias, y acceso a nuevos clientes o mercados.
Diseñar mecanismos de apoyos específicos para la formulación del modelo de negocios (Canvas) y la carga de antecedentes en línea, priorizando materiales claros y acompañamientos remoto o presencial en territorios con menor conectividad.	Evaluar alternativas para facilitar el acceso a apoyos de cuidado durante el desarrollo del proyecto (articulación con otros programa, subsidios o adecuaciones específicas) durante la etapa de formalización, capacitaciones y ejecución del plan de negocios, de manera similar a un acompañamiento del agente operador/a.	Implementar un seguimiento sistemático de las usuarias para informar de fondos concursables posteriores y evaluar la creación de una segunda etapa del programa (similar a Crece) o vincular a instrumentos de crédito de inversión a bajas tasas, que permitan escalar los negocios que se consolidan tras la primera etapa.

Fuente: Elaboración propia

VII. Conclusiones

De las entrevistas a integrantes de los equipos técnicos, usuarias, y la revisión de políticas públicas a nivel internacional, se destaca el Capital Pioneras como un instrumento de fomento al emprendimiento femenino innovador por su focalización en rubros que han sido tradicionalmente masculinizados, partiendo de una necesidad clara con un diagnóstico que lo sustenta. Este enfoque permite abordar no sólo las brechas de participación laboral femeninas, y de acceso al financiamiento, sino que además desafía una cultura que asigna roles de género a las mujeres, lo que dificulta su incorporación sostenible en estas industrias debido a que son permanentemente desafiadas a validarse.

En cuanto a la aplicación de la perspectiva de género, se destacan las capacitaciones en cuanto a la gestión del uso del tiempo, y su modalidad, que ayudan a facilitar la conciliación, compatibilizando la vida laboral con la familiar y personal. Sin embargo, se requiere fortalecer la sensibilización en perspectiva de género a personal de Sercotec y agentes operadores y operadoras para facilitar de buena manera estas capacitaciones, y no invisibilizar a las mujeres, por ejemplo, a través del uso de un lenguaje únicamente masculino, conceptualizado como universal. Además, para incorporar un enfoque interseccional que busque minimizar las brechas de base, se recomienda considerar variables socioeconómicas de las postulantes con el fin de poder generar apoyos diferenciados o habilitar la posibilidad de postulación presencial para las personas que habitan en zonas rurales, de baja conectividad o de rezago por ejemplo.

A partir de los relatos de las beneficiarias, destaca la necesidad de ampliar y profundizar las capacitaciones hacia temáticas como negociación, comunicación, marketing entre otras, pudiendo generar también instancias presenciales de capacitación, lo que mejora el proceso de aprendizaje y facilita la realización de consultas. Así también, dado que una de las principales motivaciones para emprender corresponde a poder conciliar las responsabilidades familiares y domésticas con el trabajo remunerado y a que la carga de trabajo de cuidados no remunerado es una barrera para la inserción de la mujer en el mundo laboral, destaca la necesidad de considerar apoyos para los cuidados durante el desarrollo del proyecto.

El impacto del Capital Pioneras en los emprendimientos beneficiados es claro. Las usuarias valoran positivamente haber recibido el fondo que les permite realizar inversiones necesarias para profesionalizar y poner en marcha un negocio formal. Además, la asistencia técnica y el acompañamiento que reciben les permite formalizar y cumplir las responsabilidades tributarias de sus negocios y acceder a redes de emprendimiento e información relevante para poder consolidarse. Las usuarias entrevistadas evidencian un crecimiento de sus negocios en cuanto a nivel de ingresos y ventas, además de la generación de empleo, con una voluntad expresa por parte de ellas de incorporar a más mujeres en estas industrias.

En ese sentido, el desafío que queda es poder monitorear a estos emprendimientos en el futuro para recabar datos cuantitativos que permitan evaluar el éxito del programa. Por otro lado, este seguimiento debe fomentar la participación de las emprendedoras en redes que permitan el intercambio de experiencias, información, visibilización y acceso a clientes o alianzas comerciales, vinculando a las usuarias con nuevas oportunidades de financiamiento, ya sea a través de inversionistas, fondos concursables o acceso a crédito.

VIII. Bibliografía

Araya, F., Kuschel, K., Alsua, C. (2022). Recomendaciones para una política nacional de emprendimiento femenino en Chile. 360: Revista De Ciencias De La Gestión, (7). https://doi.org/10.18800/360gestion.202207.004.

Bahamondes, MJ., Araya, F., Olivari, K., & Salazar, L.A. (2024). Análisis Cuantitativo de Desafíos Enfrentados por Mujeres Profesionales Durante su Permanencia en la Industria de la Construcción en Chile. En Herrera, R.F., Salazar, L.A., (Editores), Actas de congreso del IX Congreso Iberoamericano de Gestión y tecnología de la Construcción (IX ELAGEC2024). Recuperado de: https://eic.pucv.cl/wp-content/uploads/2024/11/ELAGEC_2024_FinalPaper_9.pdf.

Banco de México, (2024). Brecha de género en el crédito: ¿aumenta o disminuye con la incertidumbre? Extracto del Reporte de Estabilidad Financiera – Junio de 2024, Recuadro 3, pp. 42 - 45. Documento publicado el 12 de junio de 2024. Recuperado de: https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/reportes-sobre-el-sistema-financiero/recuadros/%7BC0402361-D00E-B8EE-47F6-BFCFDC8554EC%7D.pdf.

BID Lab, Endeavor, & Value for Women (2024). wX Insights 2024: el auge de las mujeres STEMpreneurs de América Latina y el Caribe: reduciendo la brecha de acceso a capital. https://doi.org/10.18235/0013077.

Busari, R., Cannon, S. & Balogun, Y. (2025). Empowering Women in the UK: Exploring the Role of Financial Access and Digital Literacy in Driving Business Growth. http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.5345058.

Bridges, D., Wulff, E., & Bamberry, L. (2021). Resilience for gender inclusion: Developing a model for women in male-dominated occupations. Gender, Work & Organization, Volume 30, Issue 1, pp. 263-279. https://doi.org/10.1111/gwao.12672.

Cabezón, E., Cases, R. & Feilú, J.T. (2023). Falta de conciliación entre trabajo y familia: desafío para avanzar en mayor participación femenina. (Puntos de Referencia N° 656). Centro de Estudios Públicos. https://static.cepchile.cl/uploads/cepchile/2023/04/pder656_cabezon_etal.-1.pdf.

Cadoche, E., de Montarlot, A. (2021). El Síndrome de la Impostora: ¿Por qué las mujeres siguen sin creer en ellas mismas?. Coloma, M.E. (Trad.) (ed. Argentina).

Calvo, N., Fernández-Laviada, A., Monje-Amor, A. & Atrio, Y. (2025). Global Entrepreneurship Monitor. Informe GEM España 2024-2025. Ed. Universidad de Cantabria. DOI: https://doi.org/10.22429/Euc2025.012.

Campos, A., Luévenes, J y Aceves, O. (2023). Capítulo 5: Emprendimiento femenino en México y Latinoamérica: un análisis al GEM. En Rojas, R., Campos, A., Marúm, E (Cord.), Género y emprendimiento social. Perspectivas en el contexto de la innovación. (pp. 124-154). Recuperado de: https://repositori.uvic-ucc.cat/bitstream/handle/10854/180190/artconlli_a2023_perez_anna_perfil_sociodemografico.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=124.

Colther, C., Solar, S. & Montecinos, A. (2014). La segregación de las mujeres en el mercado laboral chileno. Revista Científica Internacional CUHSO, Vol. 34, 2, 942-965. https://doi.org/10.7770/cuhso-v34n2-art762.

Consejo Minero-Eleva, Fundación Chile, y Ministerio de Minería de Chile (2025). Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2023-2032. Recuperado de: https://ccm-eleva.cl/estudios/estudio-fuerza-laboral/efl2025/.

Contreras, D., Hurtado, A., y Sara, F. (2012). La Excepción Chilena y las Percepciones de Género en la Participación Laboral Femenina. Disponible en https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/143740.

Cukier W, & Hassannezhad Z. (2020), Facilitating women entrepreneurship in Canada: the case of WEKH. Gender in Management: An International Journal, Vol. 35 No. 3 pp. 303–318, doi: https://doi.org/10.1108/GM-11-2019-0204.

Cámara de Comercio de España (2019). Buena Práctica De La Cámara De Comercio De España Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres (PAEM). Recuperado de: https://www.mites.gob.es/UAFSE/ficheros/FSE14_20/buenas_practicas/poefe/2019_paem.pdf.

Caro, P., Román, H., y Armijo, L. (2021). Mujeres en altos cargos en minería en Chile. Agencia y tensiones de género. Convergencia Revista De Ciencias Sociales, 28, 1-29. https://doi.org/10.29101/crcs.v28i0.14438.

Cerda, R., Gozález., H., y Larraín, F. (2020). Informe: Aumento de la participación laboral femenina. Estimación del efecto en el PIB. Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales. Recuperado de: https://s3.us-east-2.amazonaws.com/assets.clapesuc.cl/media_post_10201_c7157fcc9d.pdf.

Department of Business and Trade (2025). Investing in Women Code. Annual Report 2025. Recuperado de: https://assets.publishing.service.gov.uk/media/686fa4842cfe301b5fb679e0/investing_in_women_code_annual_report_2025.pdf.

Diario Oficial de Galicia (2025). Consellería de política social e igualdad. DOG Núm. 133. Lunes, 14 de julio de 2025. Recuperado de: https://igualdade.xunta.gal/sites/default/files/files/documentos/orden_9_julio_2025_convocatoria_emega_castelan.pdf.

Domínguez, J.L., Rodríguez, A., y Talavera, P. (2024). Mujeres rurales, territorio y reto demográfico. Colección Derecho Rural. COLEX.

Employment and Social Development Canada. (2024). Grants, contributions, and funding processes from ESDC. https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/funding/grants-contributions-process.html.

Etcheberry, L. (2016). Barreras, brechas e inequidades de género en trabajos masculinizados en una empresa minera del norte de Chile. Mona, 24, 2, pp. 63-76. Recuperado de: https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-001X2018000200004&lng=es&nrm=iso.

Formichella, M. M. (2004). El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, el empleo y el desarrollo local. Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA), Chacra Experimental Integrada Barrow – Convenio INTA - Ministerio de Asuntos Agrarios y Producción de la Provincia de Buenos Aires. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/281465619_El_concepto_de_emprendimiento_y_su_relacion_con_el_empleo_la_educacion_y_el_desarrollo_local.

Fundación ChileMujeres, OCEC-UDP, Banco Interamericano de Desarrollo, y Cámara de Comercio de Santiago. (2025, marzo). Zoom de Género. Informe Laboral Anual 2024. Santiago de Chile. https://www.chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2025/03/Zoom-de-Genero-Anual-2024.pdf.

Ferrada, S. (2022). Factores que afectan la inclusión sustentable de mujeres en industrias masculinizadas. Análisis cuantitativo desde el discurso sindical en la minería en Chile [Tesis para optar al grade de magíster en gestión y políticas públicas, Universidad de Chile, Chile]. Recuperado de: https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/185171/Factores-que-afectan-la-inclusion-sustentable-de-mujeres-en-industrias-masculinizadas.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Franco, C. (2016). Diseño de la evaluación de la iniciativa NEOTEC basada en la teoría del programa. Centro superior de estudios de gestión Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de: https://magisterevaluacion.es/wp-content/uploads/2024/12/TFM24_-CARLOS-IGNACIO-FRANCO-ALONSO-_-2016_-DISENO-DE-LA-EVALUACION-DE-LA-INICIATIVA-NEOTEC.pdf.

Galli-Debicella, A. (2020). The efficacy of SBA loans on small firm survival rate. Journal of small business strategy. Vol. 30 nº2 (2020). Recuperado de: https://libjournals.mtsu.edu/index.php/jsbs/article/view/1590/1167.

García, M. (2024a). La perspectiva de género en los presupuestos públicos y en el sistema impositivo español en relación con el emprendimiento femenino. Crónica Tributaria. Nueva Época, 3(192). Recuperado de: https://cronicatributaria.ief.es/ief/ct/index.php/cronica-tributaria/article/view/2389.

García, S. (2024b). Impulso del emprendimiento femenino en el sector tecnológico de España (Trabajo Fin de Grado, Universidad Politécnica De Cartagena, Cartagena, España). Recuperado de: https://repositorio.upct.es/server/api/core/bitstreams/56f252a2-7380-45e0-9b85-ebbccd238872/content.

Global Entrepreneurship Monitor. (2021). GEM 2020/2021 Global Report. Global Entrepreneurship Research Association. Recuperado de: https://www.gemconsortium.org/report/gem-20202021-global-report.

Global Entrepreneurship Monitor. (2023). GEM 2022/2023 Global Report: Adapting to a “New Normal”. Global Entrepreneurship Research Association. Recuperado de: https://www.gemconsortium.org/report/20222023-global-entrepreneurship-monitor-global-report-adapting-to-a-new-normal-2.

Global Entrepreneurship Monitor. (2024). GEM 2023/2024 Global Report: 25 Years and Growing. Global Entrepreneurship Research Association. Recuperado de: https://www.gemconsortium.org/report/global-entrepreneurship-monitor-gem-20232024-global-report-25-years-and-growing.

Global Entrepreneurship Monitor. (2025). GEM 2024/2025 Global Report: Entrepreneurship Reality Check. Global Entrepreneurship Research Association.Recuperado de: https://gemconsortium.org/report/gem-20242025-global-report-entrepreneurship-reality-check-4.

Gontero, G., y Vezza, E. (2023) "Participación laboral de las mujeres en América Latina: contribución al crecimiento económico y factores determinantes", Documentos de Proyectos (LC/TS.2023/88), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2023.

Gómez, P., y Angelcos, N. (2018). Equidad de género en la gran minería del cobre de Chile. Experiencias de inserción laboral femenina en espacios masculinizados. Revista Temas Sociológicos N° 22, 49-85. Recuperado de: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6780101.

Harrison, R., Leitch, C., & McAdam, M. (2024). Margins of intervention? Gender, Bourdieu and women's regional entrepreneurial networks. International Entrepreneurship and Management Journal, 20, 1–22. https://doi.org/10.1007/s11365-024-01012-1.

Henry, C., Coleman, S., & Lewis, K. (2023). Chapter 1: Introduction to Women's Entrepreneurship Policy: taking stock and moving forward. En: Henry, C., Coleman, S., & Lewis, K. (ed.) Women's Entrepreneurship Policy (pp. 1-13). https://doi.org/10.4337/9781800374652.

Hossain, Md. F., Misbauddin, S. M., Awal Hossen, M., Nabi, Md. N. U., Sakib, Md. N., Fahlevi, M., & Aziz, A. L. (2025). Women entrepreneurs for sustainable development: A systematic review of enablers and barriers in emerging economies. Journal of the International Council for Small Business, 1–31. https://doi.org/10.1080/26437015.2025.2538192.

Ibáñez, M., García, E., y Aguado, E. (2022). Mujeres en mundos de hombres: segregación ocupacional de género y mecanismos de cierre social de acceso en profesiones de dominación masculina. Sociología del Trabajo, 101, 329-343. https://doi.org/10.5209/stra.81673.

Innovate UK (2021). Building the future economy. Plan for action for UK business innovation. Recuperado de: https://www.ukri.org/wp-content/uploads/2021/11/IUK-18112021-Plan-For-Action-for-UK-Business-Innovation_FULL_WEB-FINAL-26.10.21-1.pdf.

Instituto Nacional de Estadística (INE) (2023). Boletín Estadístico: Empleo Trimestral. Edición nº 300. 30 Octubre 2023. Recuperado de: https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2023/nacional/ene-nacional-300.pdf?sfvrsn=a092d3b6_8.

Instituto Nacional de Estadística (INE) (2024). Nota Complementaria Encuesta Suplementaria de Ingresos - ESI 2023. Recuperado de: https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/encuesta-suplementaria-de-ingresos/publicaciones-y-anuarios/notas-complementarias/documento-de-resultados-complementarios-esi-2023.pdf?sfvrsn=e49ac16_4.

Instituto Nacional de Estadística (INE) (2025a). Boletín Estadístico: Empleo Trimestral. Edición nº 321. 30 Julio 2025. Recuperado de: https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2025/nacional/ene-nacional-321.pdf?sfvrsn=5f04a18e_5.

Instituto Nacional de Estadística (INE) (2025b). II Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2023. Informe principales resultados. Enero 2025. Recuperado de: https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/uso-del-tiempo-tiempo-libre/publicaciones-y-anuarios/ii-enut/informe-de-principales-resultados-ii-enut-2023.pdf?sfvrsn=ee33c12c_4.

Instituto Nacional de Estadística (INE) (2025c). Boletín Estadístico: Informalidad Laboral. Edición nº32. 4 de noviembre 2025. Recuperado de: https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/informalidad-y-condiciones-laborales/boletines/2025/ene-informalidad-32.pdf.

ISED (2023). Women Entrepreneurship Strategy Progress Report 2023. Recuperado de: https://ised-isde.canada.ca/site/ised/sites/default/files/documents/WES-Progress-Report-2023-en.pdf.

Jiménez, C., Rojas, P. y Troncoso, R. (2014). Género, trabajo y subjetividad: el lugar de la mujer en la minería. Persona Y Sociedad, 28(3), 65,96. DOI: https://doi.org/10.53689/PYS.V28I3.74.

Kark, R., Yacobovitz, N.,Segal-Caspi, L., & Kalker-Zimmerman, S., (2020). Catty, bitchy, queen bee or sister? A review of competition among women in organizations from a paradoxical-coopetition perspective. Journal of Organizational Behavior, 45(2), 266–294. https://doi.org/10.1002/job.2691.

Kirkwood, J. (2009). Motivational factors in a push-pull theory of entrepreneurship. Gender in Manage-ment: An International Journal, 24(5), 346–364. https://doi.org/10.1108/17542410910968805?urlappend=%3Futm_source%3Dresearchgate.net%26utm_medium%3Darticle.

Ministerio de Economía Fomento y Turismo (2023). Síntesis de resultados EME-VII. Recuperado de: https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2023/06/sintesis-de-resultados-eme-vii.pdf.

Ministerio de Hacienda de Chile, (2025). Estimación del valor económico del Trabajo Doméstico y de Cuidados no Remunerados en Chile. Octubre de 2025.

Ministerio de Hacienda España (2017). Programa 2023: Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Recuperado de: https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/Presup/PGE2017Ley/MaestroDocumentos/PGE-ROM/doc/1/3/20/3/2/5/N_17_E_R_31_126_1_2_3_1232B_C_1.PDF.

Ministerio de Igualdad España (2022). Plan estratégico para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 2022-2025. Recuperado de: https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaPlanificacionEvaluacion/docs/PlanesEstrategicos/Plan_Estrategico_2022_2025.pdf.

Mora, C. (2019). Interseccionalidad y fronteras sociales: género y clase social en el mercado laboral chileno. Estudios públicos, (156), 47-67. Recuperado de: https://www.estudiospublicos.cl/index.php/cep/article/view/10.

Muñoz, V., Castillo, M., y Duarte, D. (2022). Incertidumbre Institucional y Emprendimiento Femenino. Observatorio Económico, (171), 5–7. https://doi.org/10.11565/oe.vi171.479.

Malgesini, G., Jiménez, N., Sánchez, S., y Urbano, C. (2022). Estudio: Brecha digital, rural y de género. Secretaría Técnica de EAPN-ES. España. Recuperado de: https://www.eapn.es/ARCHIVO/documentos/documentos/1672316546_eapn_estudio-brecha-rural_271222.pdf.

National Women's Business Council (2023). 2023 Annual report. Recuperado de: https://www.nwbc.gov/annual-reports/2023/report/NWBC_AR_2023_FINAL.pdf

NatWest y Beauhurts (2024). New Startup Index. Business and Venture Creation in the UK. Recuperado de: https://www.natwestgroup.com/news-and-insights/news-room/press-releases/enterprise/2024/feb/record-

900000-new-companies-launched-in-2023.html.

OECD (2021), Entrepreneurship Policies through a Gender Lens, OECD Studies on SMEs and Entrepreneurship, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/71c8f9c9-en.

Omran, S., & Yousafzai, S. (2023). Epistemic injustice and epistemic resistance: An intersectional study of women's entrepreneurship. Entrepreneurship Theory and Practice. Advance online publication. https://doi.org/10.1177/10422587231208621.

Organización Internacional del Trabajo, Dirección de Estudios Sociales de la Universidad Católica, Mujeres Empresarias & Confederación de la Producción y del Comercio. (2020). Evaluación Nacional del Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer (WED) - Chile. Santiago, Diciembre 2020. Recuperado de: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@ifp_seed/documents/publication/wcms_817534.pdf.

Palma, J., Olivi, A., y Asenjo, A. . (2025). Desafiando la segregación de género en el mercado laboral: Factores que inciden en las inserciones laborales atípicas en términos de género en Chile. Revista De Sociología, 40(1). https://doi.org/10.5354/0719-529X.2025.79736.

Poggesi, S., Mari, M., & De Vita, L. (2016). What's new in female entrepreneurship research? Answers from the literature. International Entrepreneurship & Management Journal, 12(3), 735–764. https://doi.org/10.1007/s11365-015-0364-5.

Rodríguez, C., Muñoz, J. (2015). Participación laboral de las mujeres rurales chilenas: tendencias, perfiles y factores predictores. Cuadernos de Desarrollo Rural, 12(75), 77-98. http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.cdr12-75.plmc.

Rojas, C. (2016). Incorporación de la mujer en la minería el impacto de una cultura masculina. Recuperado de: https://catalogobiblioteca.sernageomin.cl/Archivos/TESIS%20CARLA%20ROJAS%20.pdf.

Rojas, C., Piquer, D., Rivera, B. y González, P. (2025) Mujeres en la Construcción: Barreras y desafíos para su incorporación sostenible. Recuperado de: https://www.unegocios.uchile.cl/hubfs/observatorio-gestion-de-personas/informe-2025-mujeres-en-la-construccion.pdf?hsLang=es-cl.

Rojas, C., Sáez, M. F., Valenzuela, S. (2022). Estudio Mujer y Minería 2022. Barreras y desafíos para la incorporación y desarrollo de la mujer en la industria minera. Recuperado de: https://intra.womeninminingchile.cl/wp-content/uploads/2025/09/Estudio-Mujer-y-Mineria-2022-1.pdf.

Rojas, C., Sáez, M., Ferreti, M., Piquer, D., Rivera, B., (2024). Mujer y minería: funcionamiento y eficacia de las políticas y procedimientos de denuncia, investigación y sanción en materia de acoso y violencia sexual, laboral y maltrato en minería. Recuperado de: https://publications.iadb.org/es/mujer-y-mineria-funcionamiento-y-eficacia-de-las-politicas-y-procedimientos-de-denuncia.

Ruda, W., Keller, P. G., El Tarabishy, A., & Ascúa, R. (2021). Gender and study discipline-specific differences in the opinion about entrepreneurial aspects: "An ICSB academy" investigation. Journal of Small Business Management, Taylor & Francis Journals, vol. 59(S1), pages 193-214. DOI: 10.1080/00472778.2020.1786336.

Saavedra, M., Aguilar, M., y Tapia, B. (2021). El financiamiento en las empresas dirigidas por mujeres en la Ciudad de México. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-62762020000200045&script=sci_arttext.

Sercotec (2024). Cuenta pública participativa '24. Recuperado de: https://www.sercotec.cl/wp-content/uploads/2024/04/CP-_-SERCOTEC-FINAL.pdf.

Sercotec (2025). Bases de convocatoria Capital Pioneras. Recuperado de: https://www.sercotec.cl/wp-content/uploads/2025/03/Bases-Capital-Pioneras-2025-Metropolitana-VB%C2%B0.pdf.

Strauss, A. L. & Corbin, J. (2002). Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundada (1. ed.). Medellín: Editorial Universidad de Antioquia.

Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales, (2025). 7ª Radiografía Mujer Exportadora. Recuperado de: https://www.subrei.gob.cl/docs/default-source/estudios-y-documentos/rx7.pdf?sfvrsn=aba6fb16_4.

Troncoso, R. (2014). Procesos de subjetivación de género en las trabajadoras de la minería del cobre en Chile. El caso de la División El Teniente. Revista Temas Sociológicos N° 18, 63-98. Recuperado de: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6780148.

UNESCO (2021). Proyecto SAGA UNESCO en Chile: Diagnóstico sobre indicadores y políticas con perspectiva de género desarrolladas por el Estado de Chile en áreas STEM. Santiago, Chile. Recuperado de: https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2021/08/Diagnostico-indicadores-politicas-genero-desarrolladas-Estado-STEM.pdf.

Vargas, I., Calva, A., & Camacho, J. (2015). Business model canvas. Ciencias Huasteca Boletín Científico de la Escuela Superior de Huejutla, 3(5), 1-6. https://doi.org/10.29057/esh.v3i5.1102.

Wells Fargo (2024). The 2024 Impact of Women-Owned Businesses. Recuperado de: https://www.wippeducationinstitute.org/_files/ugd/5cba3e_96b999d23fb04d8eb488192a179781d4.pdf.

Women Entrepreneurship Knowledge Hub (WEKH). (2024). The state of women's entrepreneurship in Canada 2024. Recuperado de: https://wekh.ca/wp-content/uploads/2024/04/WEKH_The-State-of-Womens-Entrepreneurship-in-Canada-2024.pdf.

Wright, T. (2016). Gender and Sexuality in Male-Dominated Occupations: Women Working in Construction and Transport. Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/978-1-137-50136-3.

Yopo, M. (2016). El tiempo de las mujeres en Chile: repensar la agencia. Revista de Estudios Sociales, 57, 100-109. http://dx.doi.org/10.7440/res57.2016.08.