



Informe de resultados: Análisis de género en las empresas

Cuarta Encuesta Longitudinal de Empresas

Unidad de Estudios

octubre 2017

Resumen: Utilizando los resultados de la Cuarta Encuesta Longitudinal de Empresas, el presente informe muestra, a nivel de género de la Gerencia General, las diferencias que existen en las empresas chilenas a través de distintas características (tamaño, sector económico, participación en la propiedad, edad de las empresas, etc.), acceso al financiamiento y, su relación con el mercado.

Resumen Ejecutivo

El presente informe de resultados entrega una breve descripción de las características de las empresas en términos de género en Chile. Para ello, se utiliza la Cuarta Encuesta Longitudinal de Empresas (ELE4) publicada el 2017 por la Unidad de Estudios del Ministerio de Economía. Los principales hallazgos son:

Características generales

- En 2016, un 28,9% de las *mipymes* tiene a mujeres en la Gerencia General, contrastando fuertemente con el 12,8% observado en las grandes empresas.
- La cantidad de mujeres en la Gerencia General de grandes empresas casi se ha triplicado entre el 2007 (4,7%) y el 2016 (12,8%). En las *mipymes*, el porcentaje de mujeres en la Gerencia General ha aumentado de manera más moderada, (2007: 24,7%; 2016: 28,9%).
- Al analizar el grupo de empresas a las que se les ha hecho seguimiento desde el 2007 (1.505 unidades), se ha observado que un 11,3% de estas estuvieron lideradas por mujeres en el 2007. Diez años después, este porcentaje se redistribuyó en un 3,7% que pasó a ser dirigidas por hombres y un 7,6% que mantuvo la administración en manos de mujeres.
- Además, un 88,7% de las empresas a las que se le mantuvo el seguimiento, tuvo a un hombre como gerente general en 2007. Valor que se redistribuyó en 2016 en un 78,7% de empresas que mantuvo el liderazgo en manos de hombres y un 10% que pasó a ser manejado por mujeres.
- Durante el 2015, los equipos de empresas donde la Gerencia General es ejercida por una mujer, resultaron ser, en promedio, mucho más balanceados en su planta de trabajadores, contratando un mayor porcentaje de mujeres, (mujeres: 41,9%; hombres 30,1%).
- El porcentaje de grandes empresas con mujeres en la Gerencia General, que además es la única dueña o socia mayoritaria, pasó de un 2,7% en 2007 a 7,3% en 2016. Dentro de las *mipymes*, no se observa un cambio significativo en este aspecto (2006: 26,5; 2016: 27,8%).
- En el caso de las grandes empresas en que la gerente es socia minoritaria o sólo ostenta la Gerencia General, se observa un incremento de la participación de mujeres, pasando del 5,1% en 2007 a un 13,5% de las firmas en 2016. En las *mipymes* el porcentaje se incrementó desde un 20,6% en 2006 a 30,4% en 2016.
- En las grandes firmas, el 18,6% de los dueños y/o socios que trabajan en la empresa 15 horas o más a la semana, son mujeres, mientras que, en las *mipymes*, este porcentaje se eleva a 31%.

- En las grandes firmas, el 12,4% de los directores de empresas son mujeres, mientras que, en las *mipymes*, este porcentaje se eleva a 18,9%.
- Dentro de las empresas con una única dueña o socia mayoritaria, los sectores económicos predominantes son comercio al por mayor y al por menor (57,1%), actividades de alojamiento y de servicio de comidas (7,3%) y agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (7%).
- Dentro de las empresas donde las mujeres son socias minoritarias o bien ostentan el cargo de gerente general, los sectores económicos más relevantes son comercio al por mayor y al por menor (30,5%), industrias manufactureras (12,4%) y actividades profesionales, científicas y técnicas (8,9%).
- Independiente del sexo del gerente general, el tipo de organización jurídica más frecuente, es la persona natural, no obstante, cuando la empresa es liderada por una mujer, este hecho se vuelve aún más pronunciado, (mujeres: 83,5%; hombres: 72,8%).

Financiamiento

- Un 77,1% de las empresas con mujeres en la Gerencia General no solicitan crédito, mientras que, en las empresas con hombres en este puesto, esta cifra alcanza el 73,8%, diferencia que resulta estadísticamente significativa. En el caso de las grandes no se observan diferencias importantes a nivel de género del gerente general, (mujeres: 54,6%; hombres: 54,5%).
- En las unidades económicas grandes, no se observan grandes diferencias, según género de la Gerencia General, en el porcentaje de empresas que obtuvo el crédito solicitado, (mujeres: 43,5%; hombres: 44,9%).
- En las *mipymes*, se evidencia un mayor porcentaje de empresas que obtuvo crédito, en las unidades económicas con un hombre en la Gerencia General, (mujeres: 18,3%; hombres: 21,7%)
- En promedio, no existen diferencias significativas según sexo en los niveles de las tasas a los que se endeudan las unidades económicas, (mujeres: 13,8%; hombres: 13,6%).
- En las grandes empresas, se observa que la tasa de interés promedio con que se endeudan las firmas dirigidas por mujeres es mayor, (mujeres: 10,2%; hombres: 9,4%).

Relación con el mercado

- Al inquirir respecto de las limitantes al crecimiento de las empresas, la mayor diferencia entre sexo del gerente general a inseguridad y delincuencia, (mujeres: 44,9%; hombres: 38,1%).
- Las empresas con gerentes hombres tienen un mayor uso de seguros para maquinaria (mujeres: 20,4%; hombres: 40,7%).

- Las empresas lideradas por mujeres contratan más seguros de capital de trabajo y/o mercancía, (mujeres: 27,9%; hombres: 18,8%).
- Un 28,8% de las unidades consultadas se considera neutro¹ en su nivel de especialización-sofisticación, observando pocas diferencias a nivel de género, (mujeres: 28,1%; hombres: 29%).
- El porcentaje de empresas que consideran sus productos poco sofisticados es mayor entre aquellas lideradas por mujeres, (mujeres: 38,3%; hombres: 35,2%).
- Las empresas chilenas tienden a considerarse neutras² en sus procesos productivos. Siendo un hecho que se replica en firmas lideradas por mujeres (30,7%) y hombres (32,1%).
- Las firmas dirigidas por mujeres indican poseer un mayor grado de modernización en sus procesos, (mujeres: 17,1%; hombres 14,7%).
- Un menor porcentaje de empresas lideradas por mujeres se considera agentes relevantes en volumen de ventas y a la vez presente en un mercado con un importante número de competidores, (mujeres: 23,7%; hombres: 25,9%).

¹ Se considera *neutra* la especialización/sofisticación de un producto cuando la empresa lo clasifica con un 3. La escala: 1 representa poco especializado/sofisticado y 5 es muy especializado/sofisticado.

² Se considera *neutra* la modernidad los procesos productivos cuando la empresa clasifica con un 3 a sus procesos. La escala: 1 representa poco moderno el proceso productivo y 5 es muy moderno.

Introducción

El Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, en conjunto con el Instituto Nacional de Estadísticas, elaboró la Cuarta Encuesta Longitudinal de Empresas (ELE4) con el objeto de caracterizar la situación de las unidades económicas a nivel nacional en diversas áreas. El marco muestral de la ELE4 lo conformaron 325.334 empresas, comprendiendo todas aquellas que en el año 2014 se encontraban en el directorio del Servicio de Impuestos Internos (SII), y cuyas ventas superaban las 800 UF. La muestra efectiva fue de 8.084 empresas, seleccionadas para alcanzar representatividad según tamaño de empresa y sector económico. Así, esta encuesta no cubre a las empresas y emprendimientos formales ni las unidades productivas más pequeñas con registro en el SII, es decir, no se incorporan unidades productivas con ventas anuales inferiores a 800 UF.

En esta misma línea, conscientes de la relevancia que han adquirido los temas de género y, de que estos deben ser expuestos para generar políticas públicas que disminuyan las brechas entre hombres y mujeres, una de las principales ganancias que se tuvo en esta última versión de la encuesta fue la incorporación de una pregunta que permitiera caracterizar las diferencias entre hombres y mujeres dueños u/o socios y directores de la empresa, siendo esta es la primera vez en Chile, que se cuenta con este tipo de información con representatividad a nivel de tamaño de empresa y sector económico.

Lo anterior no es antojadizo, puesto que la evidencia muestra como a través de distintas áreas, existen brechas significativas entre hombres y mujeres, las cuales afectan a las segundas negativamente, de hecho, así lo muestra el [Índice Global de Brechas de Género \(2016\)](#) elaborado por el Foro Económico Mundial, un indicador que captura la magnitud de las disparidades a nivel de género medidas en participación económica y oportunidades; logros educativos; salud y empoderamiento político. Según este indicador, durante el 2016, Chile se ubicó en la posición 70, de 144 países, dentro del ranking general, mejorando ocho posiciones respecto del 2006, producto principalmente de la disminución en la brecha de participación en el mercado laboral, mejora en salarios, el arribo de más mujeres a la política y el incremento de profesionales. No obstante, a nivel latinoamericano, el país se encuentra bajo Bolivia (23), Argentina (33) y Colombia (39). En términos globales, la posición del país

dentro del ranking se traduce en un puntaje de 0,699³, bastante lejos del 0,874 de Islandia (el país más igualitario en términos de género durante el 2016), pero idéntica a la posición de Tailandia (0,699) y Bangladés (0,698).

Por otro lado, acorde a datos reportados por la OCDE, durante el 2016 las mujeres en cargos directivos⁴ de empresas que cotizan en bolsa alcanzaron, en promedio, una participación del 20%, 3,6 pp. más que en 2013 cuando sólo se alcanzaba el 16,4%. En el caso de Chile, este mismo organismo muestra que si bien existió algo de crecimiento entre el 2013 (4%) y el 2016 (5%), el porcentaje de mujeres ostentado este tipo de cargo está muy por debajo del promedio OCDE, siendo junto a Corea y Japón, uno de los tres con menos mujeres en esta área.

Adicionalmente, según datos del INE, si bien la brecha de género en el país en términos de participación laboral, ha tenido una tendencia a la baja durante los últimos años (2010: -26,8%; 2016: -23,3%), la brecha sigue siendo muy alta⁵. Asimismo, el ingreso medio mensual de las mujeres ocupadas durante el 2015 fue 31,6% más bajo que el de los hombres, algo muy similar a lo que ocurría en el 2010, donde las mujeres tenían un ingreso medio mensual 32,8% menor al de los hombres, lo que demuestra que no han existido avances importantes en esta materia.

El panorama para aquellas que deciden emprender no es tanto más distinto, datos de la Cuarta Encuesta de Microemprendimiento, señalan que, si bien las ganancias de los emprendimientos son bajas para ambos sexos, el 64,2% de los negocios de mujeres tienen en promedio una ganancia mensual de \$225.000, mientras que en el caso de los hombres sólo el 38% se encuentra en esta situación.

En este contexto, este informe de resultados complementa los antecedentes descritos, puesto que muestra la heterogénea realidad que existe entre hombres y mujeres, en empresas grandes, microempresas, y *mipymes* chilenas durante el 2016.

Además de esta introducción y las conclusiones, el documento está compuesto por tres secciones: la primera, corresponde a las características generales, donde se presentan las diferencias de género en varias dimensiones de las empresas chilenas; la segunda, que trata de constatar si es que existen diferencias en el acceso al financiamiento y; la tercera, que busca identificar si es que existen diferencias en la forma de relacionarse con el mercado que tienen las empresas cuando estas están dirigidas por mujeres.

³ Dentro del rango 0-1, cero significa que no hay paridad y 1 que hay paridad de género.

⁴ [OECD \(2017\). "Report on the Implementation of the OECD Gender Recommendations - Some Progress on Gender Equality but Much Left to Do".](#)

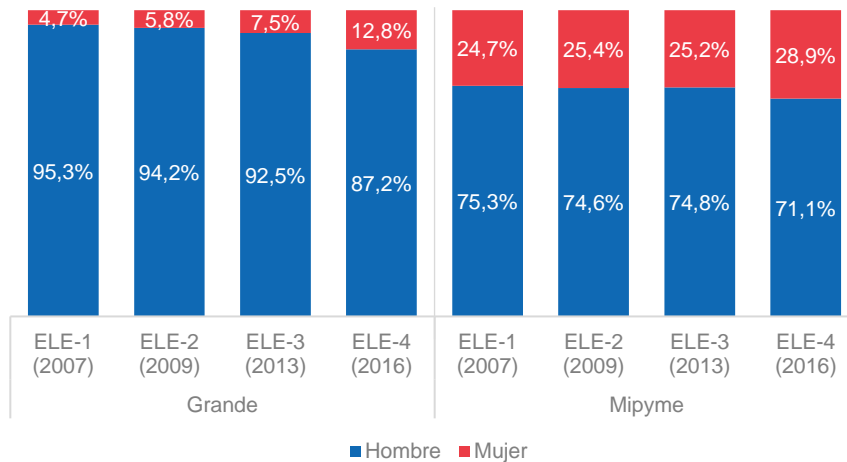
⁵ [Enfoque Estadístico: Género y Empleo \(2017\).](#)

Primera Parte: Características Generales

En la presente sección se exponen los principales resultados encontrados en la ELE4 respecto de las brechas de género, a través de distintas características de las empresas. Los hallazgos entregan luces del potencial desaprovechado del aporte de las mujeres a la economía, y permite entender algunos de los desafíos que estas enfrentan en el mundo empresarial.

La ELE4 permite cuantificar el número de empresas con mujeres en la Gerencia General. En el gráfico 1, se aprecian dos estadísticas relevantes: la primera, tiene que ver con la gran diferencia que existe entre las *mipymes* y las grandes empresas, ya que, en 2016, mientras en el primer grupo el 28,9% de las firmas tiene mujeres en la Gerencia General, en las grandes empresas este valor no llega a la mitad de lo observado en las *mipymes*, con sólo el 12,8%. La segunda estadística muestra que, a través del tiempo, la cantidad de empresas con mujeres en este cargo casi se ha triplicado en las grandes empresas, mientras que en las *mipymes* el porcentaje ha mejorado levemente.

Gráfico 1: Distribución de hombres y mujeres en puestos de Gerencia General según tamaño
(% respecto al total de cada versión)



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Longitudinal de Empresas.

En línea con lo anterior, la muestra de seguimiento⁶ de la encuesta permite identificar los cambios que han experimentado las empresas a través del tiempo respecto al sexo de la

⁶ La encuesta cuenta con 1.505 unidades de empresas que han participado de todas las versiones de la ELE.

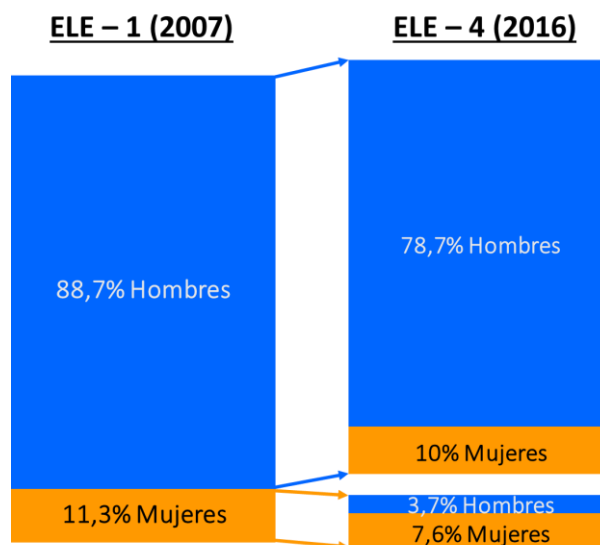
Gerencia General y, por lo tanto, tener una idea más clara de si se han ido incorporando más mujeres donde antes predominaban hombres.

Dicho esto, en el Gráfico 2 se aprecia que el porcentaje de empresas con mujeres en la Gerencia General, se ha incrementado durante los últimos diez años (2007: 11,3%; 2016: 17,6%), siendo el 2016 el más relevante⁷. Por otro lado, al mirar la dinámica, se evidencian al menos dos hechos interesantes:

- Un 11,3% de las empresas (170 unidades) estuvieron lideradas por mujeres en el 2007. Al observar la redistribución de este grupo diez años después, un 3,7% (55 firmas) pasó a ser dirigidas por hombres y un 7,6% (115 firmas) mantuvo el liderazgo de mujeres. Adicionalmente, destacan dos resultados: primero, de este grupo, un 2% (30 firmas) estuvo liderado por mujeres únicamente en la primera versión de la encuesta; mientras que, un 6,1% (92 firmas) estuvo únicamente liderado por mujeres durante todo el periodo, el resto de las unidades han ido intercambiado el liderazgo entre hombres y mujeres a través del tiempo.
- Un 88,7% de las empresas (1.335 unidades) tenían un hombre a la cabeza de la Gerencia General durante el 2007. De este grupo, un 6,7% (101 firmas) se distribuyó en firmas que pasaron a tener mujeres a la cabeza de la Gerencia General por primera vez en 2016. Adicionalmente, destaca que hubo una redistribución del 10% de empresas dirigidas por hombres (150 unidades) que, al 2016, pasaron a ser dirigidas por mujeres.

Gráfico 2: Distribución de puestos de Gerencia General a través del tiempo según sexo

(% respecto al total de empresas que se encuentran presentes en las cuatro versiones de la encuesta)



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Longitudinal de Empresas.

⁷ Ver Tabla A.1 del Anexo.

Teniendo en cuenta lo anterior, también es relevante saber si es que la presencia de una mujer en la Gerencia General afecta de alguna manera la composición de la unidad económica a través de las distintas categorías ocupacionales a nivel de género. Así, de la Tabla 2 se pueden destacar al menos dos fenómenos:

- Durante el 2015, los equipos humanos de empresas donde la Gerencia General es liderada por una mujer, resultaron ser, en promedio, mucho más balanceados en términos de su composición de género⁸ (41,9%) que aquellos donde la Gerencia General pertenece a un hombre (30,1%). Esto se cumple principalmente, en el caso de los puestos directivos y ejecutivos de nivel gerencial (mujeres: 51,6%; hombres 17,9%) y el personal de servicios (mujeres: 47,6%; hombres: 30,3%), mientras que, todavía existe una brecha importante en el personal calificado (mujeres: 30,3%; hombres: 22,3%) y en el personal en ocupaciones elementales (mujeres: 26,6%; hombres 21,3%), mostrando que aún queda espacio para que más mujeres se incorporen a estas categorías ocupacionales.
- Entre el 2013 y el 2015, hubo un retroceso en la participación femenina dentro de los equipos de trabajo donde la Gerencia General estuvo liderada por una mujer (2013: 45,1%; 2015: 41,9%), mientras que, en las empresas donde la Gerencia General estaba liderada por un hombre, no se observan grandes diferencias en la participación total de mujeres (2013: 29,6%; 2015: 30,1%). En tanto, en las unidades económicas dirigidas por hombres, hubo una redistribución entre las distintas categorías ocupacionales, donde el mayor avance se registró en la categoría personal calificado (2013: 19,3%; 2015: 22,3%) y el mayor retroceso en personal de servicios (2013: 33,7%; 2015: 30,3%).

Tabla 1: Porcentaje de mujeres trabajadoras según categoría ocupacional y sexo del gerente general

Categoría ocupacional	Hombres			Mujeres		
	ELE-3 (2013)	ELE-4 (2015)	Var (p.p.)	ELE-3 (2013)	ELE-4 (2015)	Var (p.p.)
Directivos y ejecutivos de nivel gerencial	20,0%	17,9%	-2,2	58,7%	51,6%	-7,2
Personal de oficina y administrativo	48,2%	50,7%	2,5	54,9%	62,5%	7,6
Personal de comercio y ventas	50,6%	47,3%	-3,3	62,0%	57,1%	-4,9
Personal de servicios	33,7%	30,3%	-3,4	49,5%	47,6%	-1,9
Personal calificado	19,3%	22,3%	3,0	28,2%	30,3%	2,1
Personal en ocupaciones elementales	21,0%	21,3%	0,3	33,4%	26,6%	-6,8
Total	29,6%	30,1%	0,6	45,1%	41,9%	-3,2

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Longitudinal de Empresas.

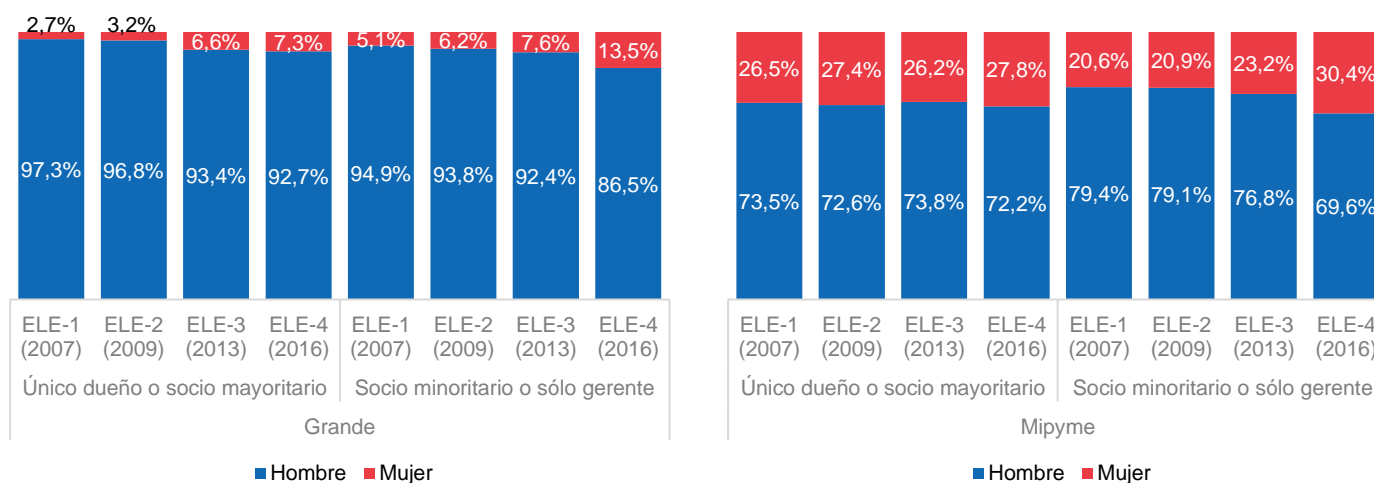
Nota: El porcentaje de hombres trabajadores es el complemento de las mujeres trabajadoras en cada una de las celdas del cuadro.

⁸ Se entiende por balanceado cuando una empresa tiene el mismo porcentaje de hombres (50%) y mujeres (50%) trabajadoras a través de las distintas categorías ocupacionales.

Analizando el estrato de los altos cargos directivos, el porcentaje de grandes empresas con mujeres en la Gerencia General, que además tienen la característica de ser la única dueña o socia mayoritaria, pasó de 2,7% en 2007 a 7,3% en 2016. Lo mismo ocurre en el caso de las firmas donde la gerente es también socia minoritaria o sólo ostentan el cargo gerencial, donde hubo un incremento desde 5,1% en el 2007 a 13,5% en el 2016.

En las empresas de menor tamaño (micro, pequeñas y medianas), no se observan cambios relevantes en la composición de aquellas que tienen mujeres en la Gerencia General y que, además, son o la única dueña o la socia mayoritaria (2006: 26,5%; 2016: 27,8%), no obstante, el número de empresas donde la gerente es además socia minoritaria se incrementó desde un 20,6% en 2006 a un 30,4% en 2016.

Gráfico 3: Distribución de gerentes generales de grandes empresas y mipymes según sexo y participación en la propiedad
(% respecto al total de cada versión)



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Longitudinal de Empresas.

Lo anterior muestra que el porcentaje de grandes empresas donde las mujeres en cargos gerenciales que son, además, únicas dueñas o socias mayoritarias, casi se ha triplicado entre el 2007 y el 2016, mientras que en las *mipymes* la composición en este segmento se ha mantenido relativamente estable en los últimos diez años, mostrando avances solamente cuando se trata de propiedad como socia minoritaria o como gerente.

Los datos anteriormente presentados son consistentes con ciertas tendencias globales recientemente documentadas. De acuerdo a información reportada por Credit Suisse (2016)⁹, la diversidad de género en los gobiernos corporativos es una característica valorada por los inversionistas, de hecho, durante el 2016 se observó que aquellos que

⁹ Credit Suisse (2016). "The CS Gender 3000: The Reward for Change". September 2016.

apostaron por compañías donde parte de la estrategia es tener mujeres en puestos gerenciales, rentaron 3,5% más.

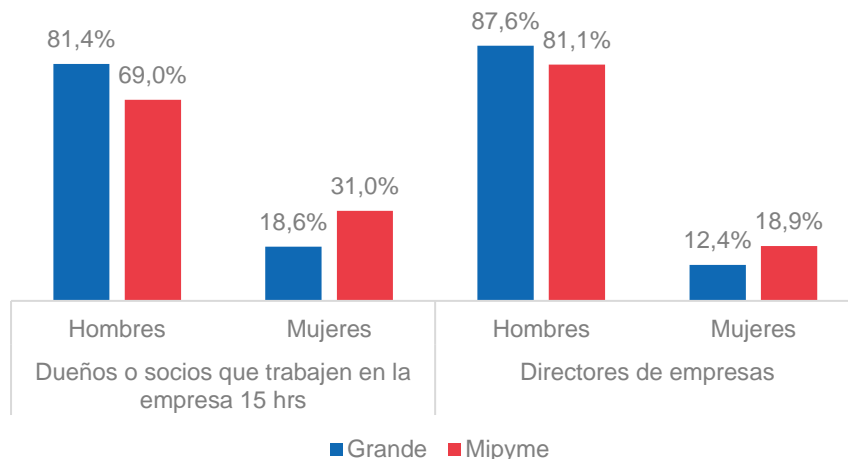
En el caso chileno, si bien durante el último tiempo se han notado los cambios respecto a la incorporación de mujeres en las Gerencias Generales, en particular, en las grandes empresas (ver Gráfico 2), en promedio, la brecha sigue siendo muy alta.

Por otro lado, según el reporte [“Ranking Mujeres en la Alta Dirección” \(2016\)](#) de Comunidad Mujer, *“la representación femenina en los gobiernos corporativos de las grandes empresas transadas en bolsa chilena (42 empresas que componen el Índice de Precios Selectivo de Acciones (Ipsa)) alcanza sólo un 6,2% promedio. Es decir, del universo de 347 plazas de directores 23 son mujeres y ninguna de ellas preside las empresas. Asimismo, de los 394 cargos de gerentes de primera línea de estas compañías, sólo 42 son ocupados por mujeres, lo que equivale a un 10,6% promedio. El 36,6% de las firmas, en tanto, no tiene mujeres en sus puestos gerenciales”*.

En este contexto, una de las grandes innovaciones de ésta versión de la encuesta, como ya se ha mencionado, es el aporte que ésta hace respecto del género de los dueños, socios y directores de las empresas, cuestión que es interesante porque, al menos en Chile, la información desagregada a nivel de género en estos niveles, existe solamente para empresas que cotizan en bolsa, por lo tanto, esta cuarta versión de la encuesta permite una caracterización más amplia, al hacer un barrido por todo el mundo empresarial formal. Así, los hallazgos más interesantes son:

- En las grandes firmas, el 18,6% de los dueños y/o socios que trabajan en la empresa 15 horas o más a la semana, son mujeres (81,4% son hombres), mientras que, en las *mipymes*, este porcentaje se eleva a 31% (69% son hombres);
- En las grandes firmas, el 12,4% de los directores de empresas son mujeres (87,6% son hombres), mientras que, en las *mipymes*, este porcentaje se eleva a 18,9% (81,1% son hombres).

Gráfico 4: Distribución de los dueños, socios y directores según sexo y tamaño
(% respecto al total según tipo de participación en la propiedad/directorío de la empresa y tamaño)



Fuente: Elaboración propia en base a la Cuarta Encuesta Longitudinal de Empresas.

Así, se puede ver como en las *mipymes* existe un mayor número de mujeres ya sea como dueñas, socias o directoras, que en las grandes empresas. En contraste, se observa la mayor diferencia en la categoría directores de empresa, donde la representación de hombres es más de siete veces la proporción de mujeres.

A nivel de sector económico, se pueden identificar algunos sesgos, por ejemplo, dentro de las empresas con una única dueña o socia mayoritaria, los sectores económicos predominantes son comercio al por mayor y al por menor (57,1%), actividades de alojamiento y de servicio de comidas (7,3%) y agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (7%); mientras que, en el caso de los hombres, si bien comercio al por mayor y menor ocupa el primer lugar (34%), transporte y almacenamiento (13,8%) es el segundo más relevante, seguido de construcción (12,7%), estos dos últimos, sectores que históricamente han estado dominados por hombres. De hecho, según la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE), en torno al 94% de los ocupados en el sector construcción son hombres (6% mujeres) y, en el caso de transporte y almacenamiento, aproximadamente el 84% de los ocupados son hombres (16% mujeres).

En el caso de las empresas donde las mujeres son socias minoritarias o bien ostentan el cargo de gerente general, los sectores económicos más relevantes son comercio al por mayor y al por menor (30,5%), industrias manufactureras (12,4%) y actividades profesionales, científicas y técnicas (8,9%). Una hipótesis para este último resultado sugiere que empresas de contabilidad, estudios jurídicos, consultoras en las áreas de gestión, ingeniería, arquitectura e I+D, entre otros, podrían ver en las profesionales de éstas áreas una buena alternativa para liderar la Gerencia General, rompiendo así con una tendencia histórica que privilegiaba ampliamente a los hombres en la conducción de firmas de alto

componente técnico. Si bien lo anterior se ha documentado en otros países¹⁰, aun así, se requiere de mayor análisis para concluir lo anterior en el caso chileno.

De lo observado en el párrafo anterior destaca la alta concentración de las mujeres en un solo sector económico. Esta baja diversificación en otras industrias podría estar afectando el desempeño de las firmas lideradas por mujeres en los distintos indicadores que se analizan en este documento. Es más, este es un tema que requiere mayor investigación para entender las barreras que evitan una presencia equiparada de mujeres en más sectores económicos.

Tabla 2: Distribución de empresas según sexo del gerente general, su participación en la propiedad y categoría CIU Rev 4.
(% respecto al total)

Categoría CIU	Unico dueño o socio mayoritario		Socio minoritario o gerente general		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	12,0%	7,0%	10,9%	6,2%	11,5%	6,7%
Explotación de minas y canteras	0,6%	0,3%	0,6%	0,7%	0,6%	0,5%
Industrias manufactureras	10,1%	6,8%	11,2%	12,4%	10,6%	9,3%
Construcción	12,7%	1,9%	10,7%	8,1%	11,8%	4,7%
Comercio al por mayor y al por menor	34,0%	57,1%	25,4%	30,5%	30,3%	45,0%
Transporte y almacenamiento	13,8%	5,6%	9,9%	7,3%	12,1%	6,4%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	3,6%	7,3%	5,4%	7,7%	4,4%	7,5%
Información y comunicaciones	1,2%	0,8%	2,6%	2,8%	1,8%	1,7%
Actividades financieras y de seguros	0,1%	0,0%	0,7%	0,4%	0,4%	0,2%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	4,4%	3,5%	9,0%	8,9%	6,4%	5,9%
Suministro de electricidad, gas y agua	0,0%	0,0%	0,3%	0,1%	0,1%	0,0%
Actividades de servicios	5,4%	4,9%	10,2%	8,0%	7,5%	6,3%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	2,2%	4,7%	3,0%	6,9%	2,6%	5,7%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a la Cuarta Encuesta Longitudinal de Empresas.

En cuanto a la edad de las empresas en la ELE4, se observa que aquellas donde las mujeres son la única dueña o socia mayoritaria son un poco más jóvenes (15 años promedio) que las empresas donde un hombre es el dueño o socio mayoritario (17 años promedio). Lo mismo ocurre entre aquellas unidades económicas donde la Gerencia General está liderada por una mujer, pues en promedio, estas empresas tienen 14 años, mientras que aquellas donde la Gerencia General está liderada por un hombre, la edad promedio es de 16 años¹¹.

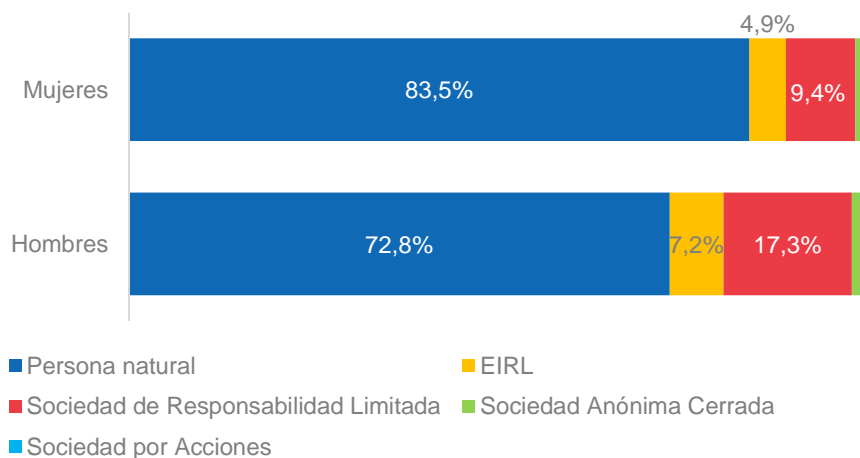
Finalmente, en el Gráfico 5, se ve que independiente del sexo del gerente general, el tipo de organización jurídica más frecuente, es la persona natural, no obstante, cuando la empresa es liderada por una mujer, esto se vuelve aún más relevante (mujeres: 83,5%;

¹⁰

¹¹ Los detalles se presentan en el gráfico A.1 en Anexos.

hombres: 72,8%). El segundo tipo de organización más frecuente, en ambos casos, fue la Sociedad de Responsabilidad Limitada, pero en el caso de empresas donde la Gerencia es liderada por una mujer, este tipo de estructura es menos frecuente que en las empresas donde la Gerencia pertenece a un hombre (mujeres: 9,4%; hombres: 17,3%)

Gráfico 5: Distribución de empresas donde el gerente general es dueño o socio mayoritario según sexo y tipo de organización jurídica
(% respecto al total)



Fuente: Elaboración propia en base a la Cuarta Encuesta Longitudinal de Empresas.

Segunda Parte: Financiamiento

Una de las grandes discusiones en asuntos de género durante el último tiempo, se ha volcado a los temas de financiamiento, donde se ha tratado de analizar si es que las mujeres enfrentan mayores restricciones al crédito que los hombres o no. Por ejemplo Moro et al. (2017)¹², señala constata que las instituciones financieras europeas no tienen sesgos contra las mujeres que ocupan cargos en las Gerencias Generales, cuando éstas solicitan un crédito para sus empresas, situación que se cumple independiente de la concentración bancaria de un país. No obstante, las empresas dirigidas por mujeres suelen solicitar menos crédito que aquellas que están dirigidas por hombres, ya que las mujeres gerentes tendrían menos confianza en obtener un resultado positivo.

En el caso chileno, en promedio, un 77,1% de las empresas con mujeres en la Gerencia General no solicitaron un crédito durante 2016, mientras que, en las empresas con hombres en este puesto, esta cifra alcanzó el 73,8%, siendo esta diferencia estadísticamente significativa. Al desagregar por tamaño, se puede observar que el anterior resultado está fuertemente influenciado por lo que ocurre en el mundo de las *mipymes*, pues dentro de este estrato, el 77,4% de las empresas con mujeres en la Gerencia General no solicitan crédito y en aquellas dirigidas por hombres esta cifra se reduce a 74,6%. En el caso de las grandes empresas el panorama cambia bastante, puesto que no se observan diferencias importantes en las “no solicitudes de crédito” a nivel de género (empresas con mujeres en la Gerencia: 54,6%; empresas con hombres en la Gerencia 54,5%)¹³.

Dentro de las principales razones de las empresas para no pedir un préstamo¹⁴, las más relevantes son: que no lo necesitan; tenía un préstamo vigente y; que prefieren no endeudarse, esto sin importar el género de la Gerencia General o el tamaño de la firma, no obstante, el orden de magnitud varía a través de las distintas combinaciones, por ejemplo, el porcentaje de empresas que no solicitó un préstamo porque no lo necesitaba es bastante alto en el segmento de firmas grandes donde la Gerencia General está a cargo de un

¹² Moro, A., T. Piotr Wisniewski y Massimiliano, G. (2017). “Does a manager’s gender matter when accessing credit? Evidence from European data”. *Journal of Banking and Finance* 80 (2017) 119–134.

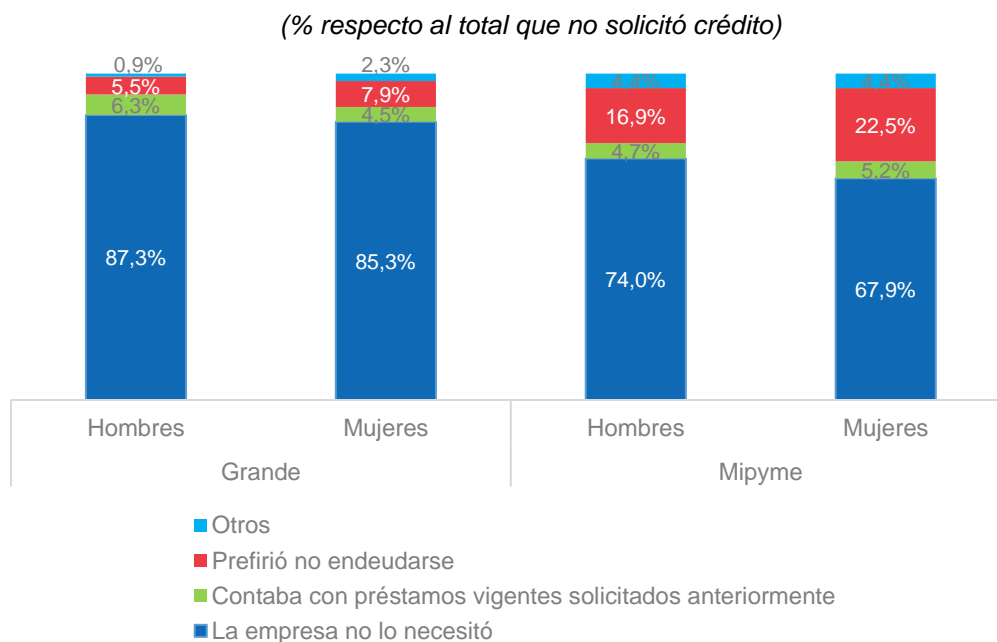
¹³ Diferencia no es significativa.

¹⁴ Ver Tabla A.5 y A.6 de Anexo para mayor detalle.

hombre (87,3%), y un poco menor en las empresas grandes con una mujer en la Gerencia General (85,3%), siendo la diferencia entre ambos no significativa.

En las *mipymes* en cambio, si bien esta opción también resultó ser predominante, más relevante aún es que, dentro de este estrato, sí se observan diferencias significativas a nivel de género. De hecho, mientras el 74% de las *mipymes* con un hombre en la Gerencia General dice que su empresa no necesita un préstamo, en el caso de las firmas donde la Gerencia General pertenece a una mujer, este porcentaje se reduce a 67,9%, y en contraposición, adquiere mayor protagonismo la alternativa de “prefiero no endeudarme” con un 22,5% (hombres:16,9%).

Gráfico 6: Distribución de empresas según el motivo calificado como “más importante” para no solicitar crédito, por género y tamaño



Fuente: Elaboración propia en base a la Cuarta Encuesta Longitudinal de Empresas.

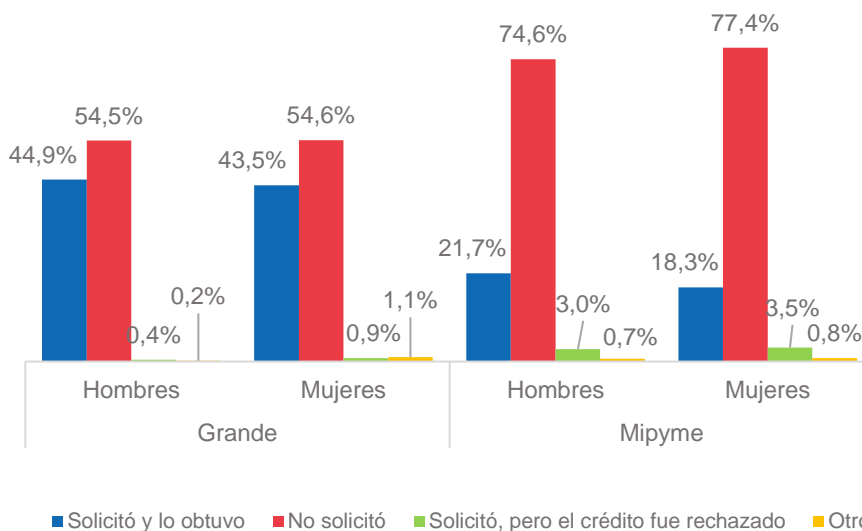
En el otro extremo, al mirar el mundo de las empresas que solicitaron crédito y lo obtuvieron, el 43,5% de las unidades económicas grandes, con una mujer en la Gerencia General, obtuvo el crédito solicitado, lo cual no dista del 44,9% de las empresas grandes que resultaron exitosas tras la petición de crédito y que cuentan con un hombre en la Gerencia General¹⁵. En el caso de las *mipymes*, en tanto, el resultado muestra cierta brecha, pues un 21,7% de las unidades económicas con un hombre en la Gerencia General obtuvo crédito, mientras que este número se reduce a 18,3% cuando este cargo pertenece a una mujer, diferencia que es significativa a nivel estadístico.

¹⁵ Diferencia no es significativa.

En cuanto a las principales razones para solicitar el préstamo, sin importar el tamaño de la firma o el sexo del gerente general, se observa que las tres más relevantes son: el financiamiento del capital de trabajo; la compra de maquinarias, equipos, herramientas, muebles y vehículos y; el refinanciamiento para pagar otras deudas¹⁶ (Ver Tablas A.4 y A.5 del Anexo). En el caso de esta última opción se da un comportamiento interesante, ya que el porcentaje de grandes empresas con un hombre en la Gerencia General que se endeuda para refinanciar o pagar otras deudas alcanza el 8%, mientras que donde la Gerencia General es liderada por una mujer el porcentaje de grandes empresas que solicita un préstamo por esta razón es de 10,3%. En las *mipymes*, ocurre todo lo contrario, pues el porcentaje de empresas que solicita un préstamo para refinanciamiento o pagar otra deuda es mayor (12,1%) que cuando la Gerencia General es liderada por una mujer (9,5%)¹⁷.

En esta misma línea, al comparar los resultados de esta versión de la encuesta (ELE4) con la pasada (ELE3), no se observan cambios importantes dentro de las *mipymes* respecto de la solicitud y obtención del crédito y la opción no solicitó (Ver Tabla A.2 de Anexo). En las grandes empresas en tanto, si bien cuando estas están dirigidas por un hombre las variaciones son mínimas, cuando la Gerencia General es liderada por una mujer existe un incremento de 4,1 p.p. en la opción solicitó y lo obtuvo, con una disminución complementaria en la opción no solicitó (4 p.p. menos).

Gráfico 7: Distribución de las empresas de acuerdo a la solicitud y aprobación de créditos, por sexo de la Gerencia General y tamaño
(% respecto del total)



Fuente: Elaboración propia en base a la Cuarta Encuesta Longitudinal de Empresas.

¹⁶ En el caso de refinanciamiento, se observa que aquellas empresas que tienen un hombre en su Gerencia General

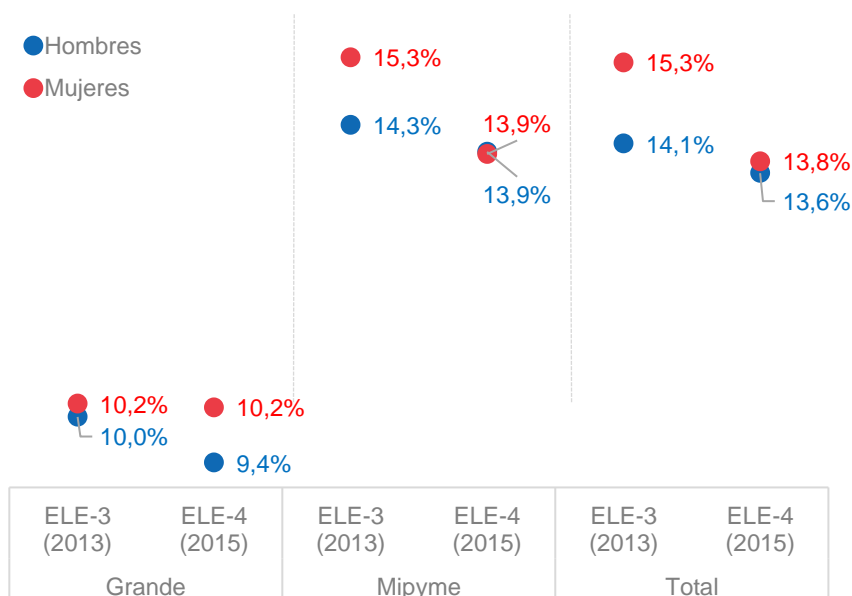
¹⁷ Diferencias entre los resultados de hombres y mujeres tanto en las grandes empresas como en las *mipymes*, resultaron no ser significativas.

Ahora bien, no sólo es importante saber si es que las empresas chilenas que cuentan con una mujer en la Gerencia General, están accediendo a financiamiento de igual forma como aquellas donde un hombre es el gerente, sino también, conocer si es que existen diferencias en la tasa de interés a las que están accediendo a los créditos. En el Gráfico 9, se ve que, en promedio, no existen diferencias relevantes en los niveles de las tasas a los que se endeudan las unidades económicas dirigidas por hombres (13,6%) y mujeres (13,8%), no obstante, al desagregar por tamaño estos resultados difieren un poco.

Mientras que en las *mipymes* no existen diferencias en la tasa de interés a la que se endeudan las empresas ya sean lideradas por un hombre o una mujer, en las grandes empresas, la tasa de interés promedio del crédito de mayor monto, para las firmas donde la Gerencia es dirigida por una mujer (10,2%), es de 0,8 p.p. más alta que la que obtienen empresas con un hombre en la Gerencia General (9,4%)¹⁸.

Adicionalmente, se puede ver como entre el 2013 y el 2015, la tasa de interés promedio a la que se endeudan las grandes empresas con una mujer en la Gerencia General se ha mantenido, mientras que en las unidades económicas con un hombre en este cargo hubo una disminución de 0,6 p.p. aproximadamente. En el caso de las *mipymes*, hubo una caída de 1,4 p.p. en las empresas con mujeres en la Gerencia General y de 0,4 p.p. en las firmas con un hombre en el cargo.

Gráfico 8: Tasa de interés promedio del crédito de mayor monto, según tamaño de empresa y sexo del gerente general



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Longitudinal de Empresas.

¹⁸ Diferencia es no significativa.

Tercera Parte: Relación con el mercado

La incorporación de mujeres en el liderazgo de las firmas puede traer diversos beneficios a las empresas. Por ejemplo, equipos de trabajo balanceados aportan con un ambiente más diverso y representando de mejor manera las necesidades de sus clientes. En esta dirección, el reporte de Global Leadership Forecast (2014)¹⁹ ha encontrado que las compañías que se encuentran financieramente en el 20% superior tienen cerca del doble de mujeres en roles de liderazgo que las que firmas en el 20% inferior, mostrando además, que estas últimas son menos competitivas, menos productivas y menos innovadoras. En este sentido, a continuación, se presenta un breve panorama de las diferencias entre empresas lideradas por mujeres y hombres respecto a los desafíos que enfrentan y su situación frente al mercado.

En primer lugar, se observan diferencias de percepción respecto a los factores que limitan el crecimiento de la empresa, a nivel de Gerencia General y según sexo. Dentro de los factores donde se encuentran las mayores diferencias según género, destaca inseguridad y delincuencia, con un 38,1% en el caso de unidades dirigidas por hombres y 44,9% en el caso de empresas donde el gerente general es mujer. Por otro lado, alta competencia en el mercado, es el segundo problema con mayor diferencia según sexo, con un 55,9% de las empresas lideradas por mujeres y un 49,9% de las firmas con un hombre a la cabeza de la Gerencia General. Finalmente, el tercer problema con mayor diferencia hace referencia a demanda limitada y falta de financiamiento, señalando que las mujeres muestran menos preocupación por esta limitación (40,2%) en comparación a las unidades dirigidas por hombres (45,6%).

¹⁹ [Global Leadership Forecast \(2014\)](#)

Tabla 3: Distribución de empresas de acuerdo al sexo del gerente general, tamaño y factores que afectan el crecimiento de la firma calificados como “Muy importantes”
(% respecto al total según sexo del gerente general y tamaño)

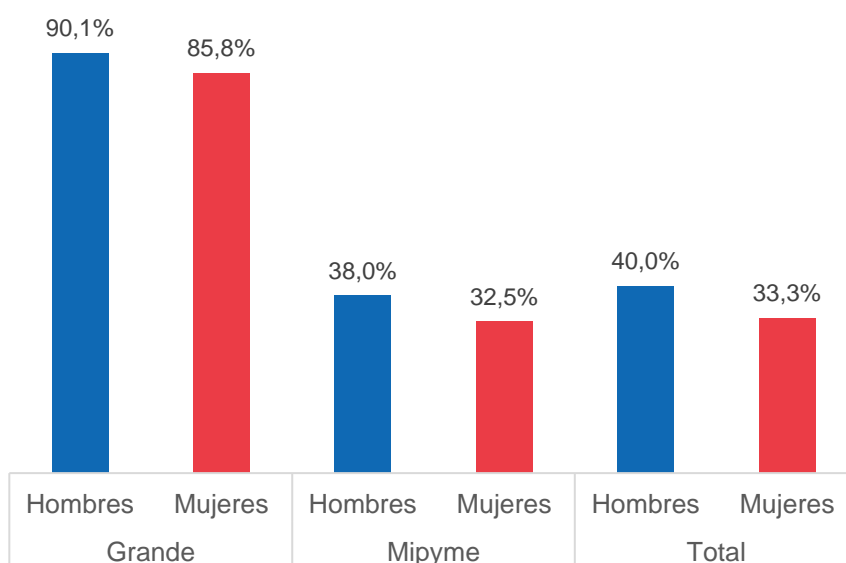
Factores calificados como "Muy importantes"	Grande		Mipyme		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Demanda limitada	51,3%	45,3%	45,4%	40,1%	45,6%	40,2%
Baja disponibilidad de trabajadores en cantidad y calidad requerida	28,0%	29,4%	25,4%	25,2%	25,5%	25,2%
Alta competencia en el mercado	54,8%	56,1%	49,7%	55,9%	49,9%	55,9%
Marco regulatorio (requisitos legales, fiscalización, entre otros)	43,2%	40,9%	29,9%	34,0%	30,4%	34,1%
Debilidad de la infraestructura pública	17,2%	15,6%	16,9%	18,9%	16,9%	18,9%
Falta de financiamiento	24,9%	28,6%	32,3%	36,4%	32,0%	36,3%
Inseguridad y delincuencia	29,7%	27,0%	38,4%	45,2%	38,1%	44,9%
Temor a perder el control por parte de la empresa	13,5%	13,3%	20,1%	24,0%	19,8%	23,8%
La escala de producción actual de la empresa es la adecuada	33,0%	36,9%	30,0%	33,5%	30,1%	33,6%

Fuente: Elaboración propia en base a la Cuarta Encuesta Longitudinal de Empresas.

Nota: Columnas pueden sumar más de 100% debido a que cada empresa puede calificar uno o más factores como muy importante.

Respecto al uso de seguros, encontramos que existen fuertes diferencias en el porcentaje de contratos realizados por hombres y mujeres en Gerencias Generales. En el caso de las unidades lideradas por mujeres, se constata que estas contratan menos seguros (mujeres: 33,3%; hombres: 40%). Al desglosar el análisis por tamaño, es posible notar que se repite el mismo fenómeno, siendo transversal que las firmas dirigidas por hombres contratan más seguros que las unidades dirigidas por mujeres.

Gráfico 9: Distribución de empresas de acuerdo a contratación de seguro
(porcentaje respecto al total de empresas según sexo del gerente general y tamaño)



Fuente: Elaboración propia en base a la Cuarta Encuesta Longitudinal de Empresas.

Adicionalmente, profundizando el análisis por tipos de seguro, se observa que las empresas con gerentes hombres tienen un mayor uso de seguros para maquinaria, alcanzando un 40,7% de estas empresas, 20,3 p.p. por sobre las empresas lideradas por mujeres. En contraste, las mujeres contratan más seguros de capital de trabajo y/o mercancía, con un 27,9% de empresas, lo que corresponde a 9,1 p.p. más respecto a lo observado en empresas lideradas por hombres. En el caso de seguros para inmuebles e infraestructura, las mujeres lideran este tipo de contrataciones, con una proporción del 52,7% de empresas, mientras que este número baja a un 48,3% de las empresas con gerente general hombre. Adicionalmente, las unidades dirigidas por hombres tienen un mayor uso de otros seguros, (46%), mientras que sólo el 38,5% de las empresas lideradas por mujeres utiliza este tipo de seguros. En términos generales, se observa un fenómeno similar en las *mipymes*.

Una de las razones que pudiese estar detrás de estas diferencias, corresponde a la distribución según sector económico de empresas lideradas por mujeres y hombres. Como se observa en la tabla 4, las empresas con liderazgo de hombres se distribuyen en sectores donde se utiliza un mayor número de maquinarias en comparación al resto de los sectores, destacando comercio al por mayor y menor (30,3%), construcción (11,8%), agricultura, ganadería silvicultura y pesca (11,5%), e industria manufacturera (10,6%). Mientras tanto, un 45% de empresas lideradas por mujeres se encuentra en el sector de comercio al por mayor y menor, donde asegurar las mercancías puede volverse crucial para el negocio. Por otro lado, no se encuentran otros sectores con un porcentaje de empresas mayor al 10%.

En contraste, en grandes empresas se observa que las firmas lideradas por mujeres utilizan menos seguros en todos los tipos de contratos, donde el uso de seguro para maquinarias está 8.6 p.p. por debajo de lo observado en empresas lideradas por hombres, seguida de seguros para inmueble e infraestructura, con 7 p.p. por debajo y en tercer lugar seguro de capital de trabajo y/o mercancía, con 6,3 p.p. por debajo, invirtiéndose totalmente la tendencia observada en las *mipymes*. Este hallazgo hace preguntarse qué barreras estarían llevando a que estas empresas no utilicen más seguros, volviéndose necesario profundizar en las causas de este resultado.

Tabla 4: Distribución de empresas de acuerdo al sexo del gerente general, tamaño y disposición de seguros según tipo
(% respecto al total que tiene seguro según sexo del gerente general y tamaño)

Tipo de seguro	Grande		Mipyme		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Seguro para maquinaria	58,6%	50,0%	39,0%	19,2%	40,7%	20,4%
Seguro para inmueble e infraestructura	78,9%	71,9%	45,4%	52,0%	48,3%	52,7%
Seguro de capital de trabajo y/o mercancía	45,7%	39,4%	16,2%	27,4%	18,8%	27,9%
Otros seguros	63,7%	60,9%	44,3%	37,6%	46,0%	38,5%

Fuente: Elaboración propia en base a la Cuarta Encuesta Longitudinal de Empresas.

Nota: Columnas pueden sumar más de 100% debido a que cada empresa puede tener más de un tipo de seguro.

Como encuentran Hausmann, Hwang y Rodrik. (2007)²⁰ y Lall, Weiss y Zhang (2006)²¹, no todos los productos son iguales en términos de sus consecuencias en el desempeño económico. Tener productos especializados y de “calidad”, contribuye a aumentar el crecimiento.

Adicionalmente, estudios como Anand, Mishra y Spatafora (2012)²², muestran que los países de alto crecimiento han pasado rápidamente de producir bienes basados en recursos naturales a manufacturas. Es más, el incrementar la sofisticación de los productos, particularmente de las exportaciones, ya sea en bienes o servicios, pareciera ser un importante factor en el resultado del crecimiento económico. Esto se debe a que sectores sofisticados tienden a ser motores de crecimiento de la economía en general y no enclaves aislados.

En el Gráfico 10, podemos ver la percepción del gerente general respecto de la especialización y sofisticación del producto vendido. Uno de los resultados que destaca es que un 28,8% de las unidades consultadas se considera neutro²³ en su nivel de especialización-sofisticación, observando pocas diferencias a nivel de género (mujeres: 28,1%; hombres: 29%). Llama la atención que un porcentaje mayor de empresas lideradas por mujeres (38,3%) se considerara por debajo de lo neutro, en contraste con un 35,2% de firmas manejadas por hombres. Mientras que esto último se revierte en las unidades económicas que se consideran altamente especializadas y/o sofisticadas, donde un 35,8% son dirigidas por hombres y un 33,6% por mujeres. Sin embargo, en el caso de las empresas que se consideran en la vanguardia de la sofisticación y especialización²⁴ no se observan diferencias significativas según el género del gerente general (mujeres 16,8% y hombres 16,5%).

²⁰ Hausmann, Hwang y Rodrik (2007). “What you export matters”. *Journal of Economic Growth* (2007), vol. 12, issue 1, 1-25.

²¹ Lall, Weiss y Zhang (2006). “The “Sophistication” of Exports: A New Trade Measure”. *World Development* (2006), vol. 34, issue 2, 222-237.

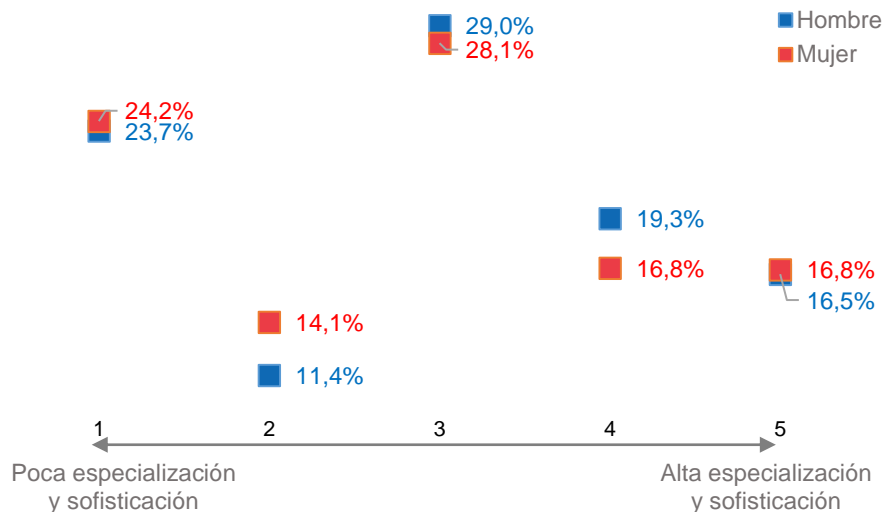
²² Anand, Mishra y Spatafora (2012). “Structural Transformation and the Sophistication of Production”. *IMF Working Papers* (2012), February.

²³ Se considera *neutro* el clasificar en 3 la especialización y sofisticación del producto.

²⁴ Se considera *vanguardia* en especialización-sofisticación a las empresas que indicaron 5 en esta categoría.

Gráfico 10: Distribución de empresas de acuerdo al sexo del gerente general y percepción respecto al grado de especialización y sofisticación del producto vendido

(% respecto al total que indica saber cuál es el grado de especialización o sofisticación del producto vendido según el sexo del gerente general)



Fuente: Elaboración propia en base a la Cuarta Encuesta Longitudinal de Empresas.

Por otro lado, las empresas chilenas tienden a considerarse neutras²⁵ respecto de la modernidad de sus procesos productivos. Siendo un hecho que este fenómeno se replica en firmas lideradas por mujeres (30,7%) y hombres (32,1%). Sin embargo, más de un quinto de las empresas nacionales piensan que sus procesos son poco modernos, reflejándose en un 21% de las empresas lideradas por hombres y en un 22,5% de las lideradas por mujeres²⁶.

Aun así, el resultado que destaca corresponde a las empresas que consideran altamente modernos sus procesos productivos. Es así, que como se puede ver en el Gráfico 11, las firmas dirigidas por mujeres indican poseer un mayor grado de modernización en sus procesos, alcanzando un 17,1% de estas empresas, mientras que este valor baja a un 14,7% en las empresas lideradas por hombres²⁷. Este resultado se encuentra en línea con investigaciones realizadas al respecto. En esta dirección, Dezo y Ross (2012)²⁸ argumentan que uno de los beneficios de tener representación femenina en la alta gerencia corresponde a fortalecer la estrategia de innovación.

²⁵ Se considera *neutro* el clasificar en 3 la modernidad en sus procesos productivos.

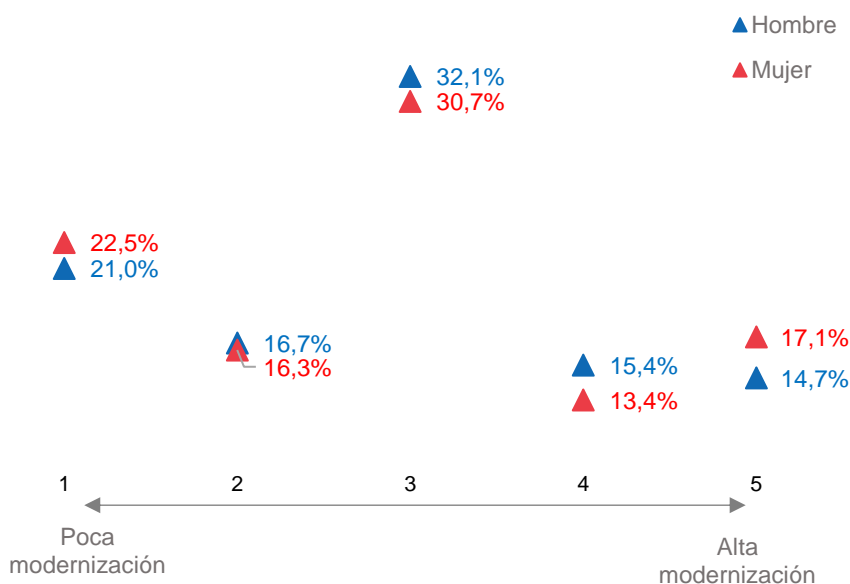
²⁶ Al realizar un test de media entre empresas lideradas por hombres y mujeres que responden considerarse poco modernas en sus procesos productivos, se encuentra que la diferencia no es significativa.

²⁷ Al realizar un test de media entre empresas lideradas por hombres y mujeres que responden considerarse altamente modernas en sus procesos productivos, se encuentra que la diferencia es significativa al 5%.

²⁸ Dezo y Ross (2012). "Does female representation in top management improve firm performance? A panel data investigation". *Strategic Management Journal* (2012), vol. 33, issue 9, 1.072 – 1.089.

Gráfico 11: Distribución de empresas de acuerdo al sexo del gerente general y percepción respecto al grado de modernización del proceso productivo

(% respecto al total que indica saber cuál es el grado de modernización del proceso productivo según el sexo del gerente general)



Fuente: Elaboración propia en base a la Cuarta Encuesta Longitudinal de Empresas.

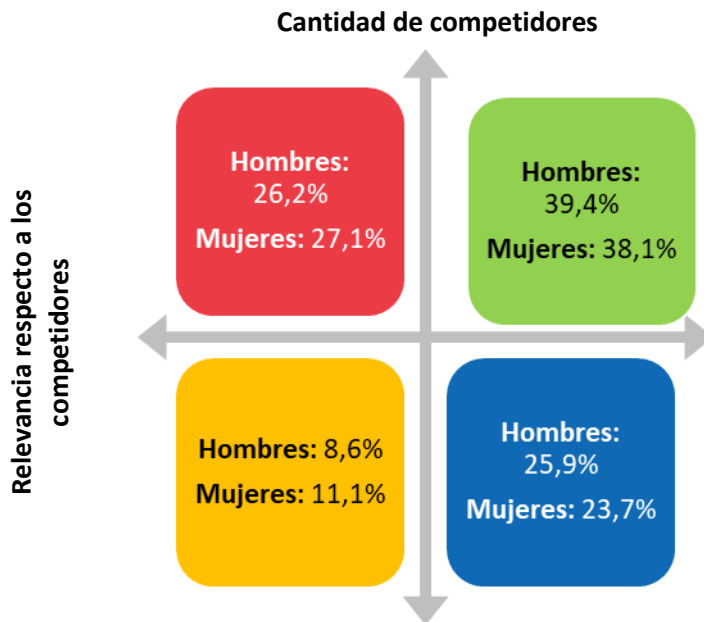
En la última versión de la ELE se consultó a las empresas respecto de la relación que tenían con el mercado, enfocándose en el nivel de competencia al que se veían expuestas. Al analizar por género, llama la atención que no se observan grandes diferencias en las respuestas de empresas lideradas por hombres y mujeres cuando estas, se consideran poco importantes en volumen de ventas, respecto de los competidores y bajo número de competidores. En efecto, un 27,1% de las empresas lideradas por mujeres se considera perteneciente a este grupo, número similar al 26,2% de empresas lideradas por hombres que se considera dentro de esta categoría. De forma similar, se observa que un 38,1% de las empresas dirigidas por mujeres considera estar presentes en un mercado con un gran número de competidores y tener baja relevancia, estando levemente por debajo del 39,4% de empresas manejadas por hombres que está dentro de esta categoría.

Adicionalmente, si se toma a las empresas que se consideran importantes en volumen de ventas en sus mercados, existen diferencias mayores dependiendo del sexo de quienes manejan la firma. Así, en las empresas que se consideran relevantes y presentes en un mercado con un bajo número de competidores, existe un mayor porcentaje de empresas lideradas por mujeres que se considera en esta categoría, con un 11,1% y estando 2,6 p.p. por el sobre el 8,6% de firmas manejadas por hombres dentro de este segmento. Al mismo tiempo, en la fracción de firmas que se consideran presentes en un mercado con un importante número de competidores y a la vez agentes relevantes en volumen de ventas, se observa una diferencia significativa entre el número de firmas según el sexo del gerente

general, con un 23,7% de las empresas lideradas por mujeres y un 25,9% de las empresas lideradas por hombres.

En resumen, se puede destacar que las empresas dirigidas por mujeres se consideran, en promedio, menos relevantes en volumen de ventas que las empresas lideradas por hombres. Este fenómeno llama la atención y requiere un mayor análisis para entender los factores que llevan a este resultado.

Gráfico 92: Distribución de empresas de acuerdo al sexo del gerente general y percepción respecto al grado de competencia enfrentada
(% respecto al total según el sexo del gerente general)



Fuente: Elaboración propia en base a la Cuarta Encuesta Longitudinal de Empresas.

Nota: Para fines ilustrativos la escala de percepción de la cantidad de competidores, que originalmente contempla 10 niveles, se dividió en 2. De tal modo, se consideró que las empresas auto-clasificadas entre los niveles 1 y 5 enfrentan una baja cantidad de competidores, mientras que las auto-clasificadas entre los niveles 6 y 10 enfrentan una cantidad elevada.

En la misma línea, la escala de percepción de la relevancia respecto al conjunto de competidores, que originalmente contempla 10 niveles, se dividió en 2. Se consideró que las empresas auto-clasificadas entre los niveles 1 y 5 son poco relevantes respecto a su conjunto de competidores, mientras que las auto-clasificadas entre los niveles 6 y 10 son muy relevantes.

Conclusiones

En este documento se exhiben las principales diferencias de género en las empresas chilenas, destacando no únicamente la situación actual, sino que la evolución observada en los últimos diez años que se registran en la encuesta ELE. En efecto, los resultados presentados confirman que todavía existen fuertes brechas de género a través de distintos indicadores en las empresas chilenas, los cuales tienden a profundizarse o suavizarse dependiendo de si la unidad económica es grande o *mipymes*.

En este sentido, destaca que entre el 2007 y el 2016, la cantidad de mujeres en el cargo de Gerencia General casi se triplicó en las grandes empresas (2007: 4,7%; 2016: 12,8%) mientras que, en las *mipymes*, el incremento fue bastante moderado (2007: 24,7%; 2016: 28,9%). Lo anterior, más que un estancamiento de las *mipymes*, podría explicarse como una especie de ajuste de las grandes empresas, puesto que, a pesar del menor crecimiento en las unidades económicas de menor tamaño, la cantidad de empresas que durante 2016 tuvo una mujer en la Gerencia General, es aproximadamente el doble del que tienen las grandes empresas.

Adicionalmente, gracias a la muestra de seguimiento, se observa que un 11,3% del total de empresas del 2007, tuvo una mujer como gerente general, valor que aumentó a un 17,6% al 2016. Es más, dentro del grupo de empresas que al 2007 tenían un hombre en la Gerencia General (88,7%), un 10% se redistribuyó, pasando a tener una mujer en este cargo en 2016. A nivel agregado, estos resultados representan un importante avance para la equidad de género; sin embargo, no es posible olvidar que, junto con lo anterior, también se observó un retroceso en el grupo de empresas lideradas por mujeres durante el 2007, puesto que, en 2016, un tercio de estas pasó a tener un hombre en la Gerencia General.

Por otro lado, se pudo dilucidar que la presencia de una mujer en la Gerencia General produce unidades económicas mucho más balanceadas en término de número de trabajadores por sexo. Por ejemplo, durante el 2015, en promedio, el 41,9% de los empleados de las empresas con una mujer en la Gerencia General eran mujeres, mientras que, en el caso de las empresas con un hombre en este puesto, sólo el 30,1% de los empleados eran mujeres.

En línea con lo anterior, a través de las distintas categorías ocupacionales, en las unidades económicas con una mujer en la Gerencia General, el grupo menos equitativo resultó ser el personal en ocupaciones elementales, donde sólo un 26,1% de los empleados eran mujeres, mientras que, dentro de las empresas con un hombre en este cargo, el grupo menos balanceado fue directivos y ejecutivos de nivel Gerencial, con un 17,9% de mujeres en esta categoría. En el otro extremo, tanto en empresas lideradas por hombres y mujeres, se observó un “sesgo positivo” hacia las mujeres en la categoría personal de oficina y administrativo, siendo mucho más relevante dentro del grupo de empresas con una mujer

en la Gerencia General (62,5%) que en el de aquellas con un hombre en este puesto (50,7%).

Otro resultado interesante, es que, durante la última década, dentro de las grandes empresas las mujeres en cargos gerenciales también han ido adquiriendo mayor participación en la propiedad de las empresas, ya sea como única dueña o socia mayoritaria, situación que no ocurre en las *mipymes*. Así, mientras que en el 2007 sólo en el 2,7% de las grandes empresas una mujer que ocupaba la Gerencia General, además era la única dueña o socia mayoritaria, al 2016 el número de unidades económicas con estas características alcanzó el 7,3%. Algo similar ocurrió dentro de las grandes empresas con una mujer en la gerencia General, que además son socias minoritarias o sólo están en la Gerencia, pues se pasó de un 5,1% en el 2007 a un 13,5% en el 2016.

En tanto, durante el 2007, en aquellas *mipymes* donde la Gerencia General estuvo liderada por una mujer y, además, esta era la única dueña o socia mayoritaria no se registraron cambios importantes en la última década (2007: 26,5%; 2016: 27,8%). Algo distinto ocurrió en las *mipymes* lideradas por mujeres, donde, además, estas eran socias minoritarias o solo ostentaban su cargo gerencial, pues se registró un incremento de 20,6% en el 2007 a 30,4% en el 2016 en el número de unidades económicas con estas características. Este resultado, si bien es menos dinámico en comparación a lo que ocurrió en las grandes empresas, resultó ser que dentro de las *mipymes* es mucho más frecuente encontrarse con unidades económicas con mujeres en la Gerencia General, que, además, tienen algún grado de participación en la propiedad de las empresas, es decir, en este estrato las mujeres están mucho más integradas dentro de los niveles más altos.

En otro ámbito, dentro del grupo de empresas donde la Gerencia General es liderada por una mujer y, además, esta es la única dueña o socia mayoritaria, los sectores económicos más relevantes fueron comercio al por mayor y menor (57,1%), actividades de alojamiento y de servicios de comida (7,3%) y agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (7%), mientras que, en el grupo de empresas donde la gerente es socia minoritaria o solo ostenta dicho cargo, si bien el sector más relevante, al igual que en el anterior caso, es comercio al por mayor y al por menor (30,5%), este es mucho menos relevante, e industrias manufactureras (12,4%) y actividades profesionales, científicas y técnicas (8,9%) adquieren más relevancia. Este resultado nos muestra que las unidades económicas donde la participación de la mujer es mayoritaria, se concentra en sectores asociados históricamente, a un rol más femenino que masculino y, por otro lado, que aquellas empresas donde la mujer ejerce solo a nivel gerencial o bien como socia minoritaria, se mueve hacia sectores un poco más técnicos.

En cuanto al acceso al financiamiento, en las grandes empresas, no se detectaron diferencias significativas entre aquellas unidades económicas que solicitaron crédito y lo obtuvieron, ya sea que estas tuvieran un hombre o una mujer en la Gerencia General. En las pymes en tanto, el porcentaje de empresas con una mujer en la Gerencia General que

solicitó crédito y lo obtuvo, fue menor al porcentaje de firmas con un hombre en la Gerencia General que solicitó crédito y lo obtuvo.

Respecto de la relación de las firmas y el mercado, destaca que, en promedio, las empresas se consideran neutras en el nivel de especialización-sofisticación de su producto principal (mujeres: 28,1%; hombres: 29%), al igual que en sus procesos productivos (mujeres: 30,7%; hombres: 32,1%), mientras que, al analizar según sexo del gerente general es posible observar mayores diferencias. Es así, que las unidades lideradas por mujeres perciben sus procesos productivos como más modernos (mujeres: 17,1%; hombres 14,7%), no obstante, lo contrario ocurre con la percepción del nivel de especialización-sofisticación (mujeres: 33,6%; hombres: 35,8%). Esta última diferencia se desvanece en las empresas que se consideran a la vanguardia de la sofisticación y especialización²⁹ (mujeres: 16,8%; hombres: 16,5%). Lo anterior pareciera estar en línea con la distribución de los sectores económicos (tabla 2), mostrando que empresas con una mujer en la Gerencia general están presentes en sectores menos especializados, dando luces de que aún las mujeres no han logrado ganar suficiente terreno en sectores con presencia predominante de hombres.

Para finalizar, las empresas donde la Gerencia General está liderada por mujeres, indican tener una menor presencia como agentes relevantes, en volumen de ventas, en mercados con un importante número de competidores, (mujeres: 23,7%; hombres: 25,9%). Dado lo anterior, cabría preguntarse porque las empresas lideradas por mujeres no muestran mayor presencia en mercados más competitivos, lo cual llama la atención y requiere un mayor análisis para entender los factores que llevan a este resultado.

²⁹ Se considera *vanguardia* en especialización-sofisticación a las empresas que indicaron 5 en esta categoría.

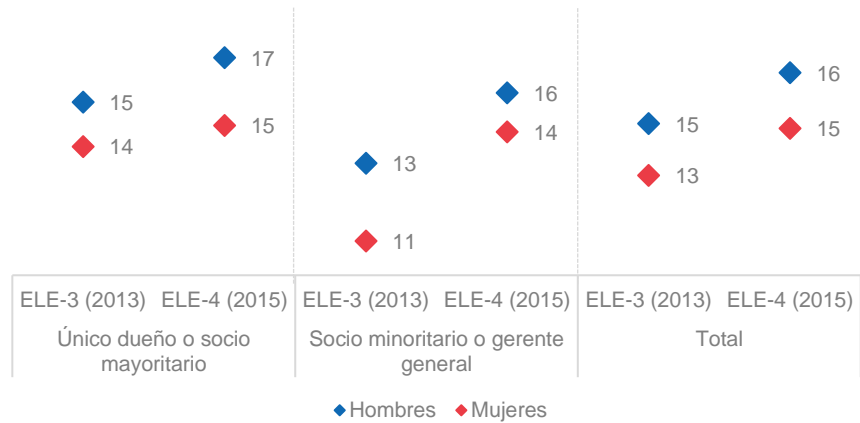
Anexos. -

Tabla A. 1: Distribución de puestos de Gerencia General a través del tiempo según sexo
(% respecto al total de empresas de la muestra de
seguimiento que se encuentran presentes en las cuatro
versiones de la encuesta)

ELE-1 (2007)		ELE-2 (2009)		ELE-3 (2013)		ELE-4 (2016)	
Hombre	88,7%	Hombre	85,4%	Hombre	82,1%	Hombre	75,4%
				Mujer	3,3%	Mujer	6,7%
		Mujer	3,3%	Hombre	2,2%	Hombre	1,3%
				Mujer	1,1%	Mujer	0,9%
Mujer	11,3%	Hombre	3,3%	Hombre	2,7%	Hombre	2,0%
				Mujer	0,6%	Mujer	0,7%
		Mujer	8,0%	Hombre	0,9%	Hombre	0,2%
				Mujer	7,0%	Mujer	0,4%
Hombre	88,7%	Hombre	88,7%	Hombre	88,0%	Hombre	82,4%
Mujer	11,3%	Mujer	11,3%	Mujer	12,0%	Mujer	17,6%
Total	100,0%	Total	100,0%	Total	100,0%	Total	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Longitudinal de Empresas.

Gráfico A. 1: Edad promedio de las empresas según sexo del gerente general y su participación en la propiedad



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Longitudinal de Empresas.

Nota: La edad de las empresas fue calculada respecto al año en que iniciaron actividades en el SII.

Tabla A. 2: Distribución de empresas con hombres en la Gerencia General de acuerdo a la solicitud y aprobación de créditos según tamaño de empresa
(% respecto al total de cada versión)

Solicitud y aprobación de créditos	Grande			Mipyme			Total		
	ELE-3 (2013)	ELE-4 (2015)	Δ (p.p.)	ELE-3 (2013)	ELE-4 (2015)	Δ (p.p.)	ELE-3 (2013)	ELE-4 (2015)	Δ (p.p.)
Solicitó y lo obtuvo	45,8%	44,9%	-0,9	21,3%	21,7%	0,4	22,3%	22,6%	0,4
No solicitó	53,1%	54,5%	1,4	73,5%	74,6%	1,1	72,7%	73,8%	1,1
Solicitó, pero el crédito fue rechazado	0,3%	0,4%	0,1	2,7%	3,0%	0,3	2,6%	2,9%	0,3
Solicitó, el crédito fue aprobado, pero no aceptó las condiciones ofrecidas	0,4%	0,2%	-0,2	0,5%	0,3%	-0,2	0,5%	0,2%	-0,2
Solicitó, el crédito fue aprobado, pero desistió de tomar el crédito (sin problemas condiciones)	0,4%	0,0%	-0,4	2,0%	0,4%	-1,6	1,9%	0,4%	-1,6
Total	100%	100%	-	100%	100%	-	100%	100%	-

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Longitudinal de Empresas.

Tabla A. 3: Distribución de empresas con mujeres en la Gerencia General de acuerdo a la solicitud y aprobación de créditos según tamaño de empresa
(% respecto al total de cada versión)

Solicitud y aprobación de créditos	Grande			Mipyme			Total		
	ELE-3 (2013)	ELE-4 (2015)	Δ (p.p.)	ELE-3 (2013)	ELE-4 (2015)	Δ (p.p.)	ELE-3 (2013)	ELE-4 (2015)	Δ (p.p.)
Solicitó y lo obtuvo	39,4%	43,5%	4,1	18,8%	18,3%	-0,5	19,0%	18,6%	-0,4
No solicitó	58,6%	54,6%	-4,0	73,8%	77,4%	3,6	73,7%	77,1%	3,4
Solicitó, pero el crédito fue rechazado	0,6%	0,9%	0,2	3,4%	3,5%	0,0	3,4%	3,4%	0,0
Solicitó, el crédito fue aprobado, pero no aceptó las condiciones ofrecidas	0,5%	0,3%	-0,1	2,2%	0,1%	-2,1	2,2%	0,1%	-2,1
Solicitó, el crédito fue aprobado, pero desistió de tomar el crédito (sin problemas condiciones)	0,9%	0,8%	-0,1	1,8%	0,8%	-1,0	1,8%	0,8%	-1,0
Total	100%	100%	-	100%	100%	-	100%	100%	-

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Longitudinal de Empresas.

Tabla A. 4: Distribución de empresas con hombres en la Gerencia General según el motivo calificado como “Más importante” para solicitar crédito y tamaño

(% respecto al total que solicitó y obtuvo crédito de cada versión)

Motivo calificado como "Más importante" para solicitar crédito	Grande			Mipyme			Total		
	ELE-3 (2013)	ELE-4 (2015)	Δ (p.p.)	ELE-3 (2013)	ELE-4 (2015)	Δ (p.p.)	ELE-3 (2013)	ELE-4 (2015)	Δ (p.p.)
Financiar capital de trabajo (dinero en efectivo en caja o en banco, compra de materias primas, pago de salarios, entre otros)	69,4%	71,0%	1,5	62,5%	63,9%	1,3	63,1%	64,4%	1,3
Comprar terrenos, edificios y construcciones	7,9%	7,9%	0,0	8,7%	8,2%	-0,5	8,6%	8,2%	-0,5
Comprar maquinarias, equipos, herramientas, muebles y vehículos	10,7%	11,3%	0,6	15,9%	15,0%	-1,0	15,5%	14,7%	-0,8
Refinanciamiento, pagar otras deudas	5,7%	8,0%	2,3	8,4%	12,1%	3,6	8,2%	11,7%	3,6
Remodelación del lugar de trabajo (taller, local, vitrinas, entre otros)	2,0%	1,5%	-0,5	1,6%	0,9%	-0,6	1,6%	1,0%	-0,6
Otro	4,3%	0,4%	-4,0	2,9%	0,0%	-2,9	3,0%	0,0%	-3,0
Total	100%	100%	-	100%	100%	-	100%	100%	-

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Longitudinal de Empresas.

Tabla A. 5: Distribución de empresas con mujeres en la Gerencia General según el motivo calificado como “Más importante” para solicitar crédito y tamaño

(% respecto al total que solicitó y obtuvo crédito de cada versión)

Motivo calificado como "Más importante" para solicitar crédito	Grande			Mipyme			Total		
	ELE-3 (2013)	ELE-4 (2015)	Δ (p.p.)	ELE-3 (2013)	ELE-4 (2015)	Δ (p.p.)	ELE-3 (2013)	ELE-4 (2015)	Δ (p.p.)
Financiar capital de trabajo (dinero en efectivo en caja o en banco, compra de materias primas, pago de salarios, entre otros)	68,5%	71,5%	3,0	62,2%	62,6%	0,3	62,3%	62,9%	0,5
Comprar terrenos, edificios y construcciones	11,8%	5,3%	-6,5	5,3%	8,5%	3,2	5,4%	8,4%	2,9
Comprar maquinarias, equipos, herramientas, muebles y vehículos	12,0%	11,5%	-0,5	22,9%	16,9%	-6,0	22,7%	16,7%	-6,0
Refinanciamiento, pagar otras deudas	4,4%	10,3%	6,0	5,8%	9,5%	3,6	5,8%	9,5%	3,7
Remodelación del lugar de trabajo (taller, local, vitrinas, entre otros)	1,1%	1,5%	0,3	3,1%	2,5%	-0,5	3,0%	2,5%	-0,5
Otro	2,3%	0,0%	-2,3	0,6%	0,1%	-0,6	0,7%	0,1%	-0,6
Total	100%	100%	-	100%	100%	-	100%	100%	-

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Longitudinal de Empresas.

Tabla A. 6: Distribución de empresas con hombres en la gerencia general según el motivo calificado como “Más importante” para no solicitar crédito y tamaño

(% respecto al total que no solicitó crédito de cada versión)

Motivo calificados como "Más importante" para no solicitar crédito	Grande			Mipyme			Total		
	ELE-3 (2013)	ELE-4 (2015)	Δ (p.p.)	ELE-3 (2013)	ELE-4 (2015)	Δ (p.p.)	ELE-3 (2013)	ELE-4 (2015)	Δ (p.p.)
La empresa no lo necesitó	76,9%	87,3%	10,5	59,3%	74,0%	14,7	59,8%	74,3%	14,6
No supo dónde acudir	0,0%	0,1%	0,1	0,5%	0,5%	0,0	0,4%	0,5%	0,1
Prefirió no endeudarse	5,6%	5,5%	-0,2	22,2%	16,9%	-5,3	21,7%	16,5%	-5,2
No podía hacer frente a los pagos	0,3%	0,3%	0,1	4,5%	2,2%	-2,4	4,4%	2,1%	-2,3
No pensó que le concederían el préstamo	0,6%	0,3%	-0,3	0,8%	1,2%	0,4	0,8%	1,2%	0,4
Desconfiaba de las instituciones financieras	0,0%	0,0%	0,0	0,0%	0,1%	0,1	0,0%	0,1%	0,1
Contaba con préstamos vigentes solicitados anteriormente	9,1%	6,3%	-2,8	10,2%	4,7%	-5,4	10,2%	4,8%	-5,4
Consideraba que el proceso era muy engorroso		0,1%			0,4%			0,4%	
Otra	7,6%	0,0%	-7,5	2,5%	0,0%	-2,5	2,7%	0,0%	-2,7
Total	100%	100%	-	100%	100%	-	100%	100%	-

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Longitudinal de Empresas.

Tabla A. 7: Distribución de empresas con mujeres en la Gerencia General según el motivo calificado como "Más importante" para no solicitar crédito y tamaño

(% respecto al total que no solicitó crédito de cada versión)

Motivo calificados como "Más importante" para no solicitar crédito	Grande			Mipyme			Total		
	ELE-3 (2013)	ELE-4 (2015)	Δ (p.p.)	ELE-3 (2013)	ELE-4 (2015)	Δ (p.p.)	ELE-3 (2013)	ELE-4 (2015)	Δ (p.p.)
La empresa no lo necesitó	75,1%	85,3%	10,2	51,3%	67,9%	16,5	51,5%	68,1%	16,5
No supo dónde acudir	0,0%	0,3%	0,3	0,0%	0,0%	0,0	0,0%	0,0%	0,0
Prefirió no endeudarse	8,3%	7,9%	-0,4	31,2%	22,5%	-8,7	31,1%	22,4%	-8,7
No podía hacer frente a los pagos	0,0%	1,5%	1,5	5,2%	3,2%	-2,1	5,2%	3,2%	-2,0
No pensó que le concederían el préstamo	0,6%	0,0%	-0,6	1,3%	1,0%	-0,4	1,3%	0,9%	-0,4
Desconfiaba de las instituciones financieras	0,0%	0,0%	0,0	0,0%	0,0%	0,0	0,0%	0,0%	0,0
Contaba con préstamos vigentes solicitados anteriormente	7,7%	4,5%	-3,2	7,4%	5,2%	-2,2	7,4%	5,2%	-2,2
Consideraba que el proceso era muy engorroso		0,5%			0,0%			0,1%	
Otra	8,3%	0,0%	-8,3	3,5%	0,2%	-3,3	3,6%	0,2%	-3,3
Total	100%	100%	-	100%	100%	-	100%	100%	-

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Longitudinal de Empresas.



Jefe División Política Comercial e Industrial

Rodrigo Krell

rkrell@economia.cl

Analistas Unidad de Estudios

Eduardo Jiménez

ejimenez@economia.cl

Miguel Jara

mjara@economia.cl

Priscila Rodríguez

prodriguez@economia.cl

Sandra Peralta

speraltaa@economia.cl

Tomás Schuster

tschuster@economia.cl

Contacto:

Kyra Recuero del Solar

+56 2 2473 3846