



# Boletín

## ELE-5: Género

---

**Unidad de Estudios**

**División Política Comercial e Industrial**

**Septiembre, 2019**

## Índice General

<b>Índice de figuras</b>	<b>3</b>
<b>1. Introducción</b>	<b>6</b>
<b>2. Características Generales</b>	<b>7</b>
2.1. Organización Jurídica . . . . .	9
2.2. Análisis Longitudinal . . . . .	9
<b>3. Política de Género</b>	<b>10</b>
3.1. Análisis Longitudinal . . . . .	11
<b>4. Financiamiento</b>	<b>12</b>
4.1. Solicitud y obtención de Créditos . . . . .	12
4.2. Tasas de interés . . . . .	16
<b>5. Relación con el mercado</b>	<b>17</b>
5.1. Exportaciones . . . . .	17
5.2. Seguros . . . . .	19
5.3. Investigación y Desarrollo . . . . .	20
<b>6. Conclusiones</b>	<b>22</b>
<b>7. Nota Técnica</b>	<b>23</b>

## Índice de figuras

1.	Distribución de empresas con mujeres en la gerencia según tipo de participación en la propiedad y tamaño (Porcentajes respecto al total de empresas cada segmento) . . . . .	7
2.	Distribución de empresas con mujeres en la gerencia (Porcentajes respecto al total empresas de cada sector económico) . . . . .	8
3.	Distribución de empresas donde el gerente general es dueño o socio mayoritario según sexo y tipo de organización jurídica (% respecto al total) . . . . .	9
4.	Distribución de puestos de Gerencia General a través del tiempo según sexo (% respecto al total de empresas que se encuentran presentes en el panel) . . . . .	10
5.	Distribución de empresas que cuentan con Política de Género (por tamaño de empresa) . . .	11
6.	Distribución de empresas con Políticas de Género a través del tiempo (solo empresas parte del panel) . . . . .	12
7.	Distribución de empresas que solicitaron crédito en 2017 (según sexo del gerente general) . .	12
8.	Razones por las cuáles no se solicitó crédito el 2017 (según sexo del gerente general) . . . . .	13
9.	Distribución de empresas que obtuvieron crédito en 2017 (por tamaño de empresa y sexo del gerente general) . . . . .	13
10.	Distribución de empresas que obtuvieron crédito en 2017 (por sector económico y por sexo del gerente general) . . . . .	14
11.	Distribución de empresas que no obtuvieron crédito en 2017 (según sexo del gerente general)	15
12.	Distribución de empresas que se atrasaron en el pago de un crédito y/o préstamo en 2017 (según sexo del gerente general) . . . . .	16
13.	Tasa de interés anual promedio y mediana del crédito de mayor monto (según tamaño de empresa y sexo del gerente general) . . . . .	17
14.	Distribución de Exportaciones (según tamaño de empresa y sexo del gerente general) . . . . .	17
15.	Distribución de Exportaciones (según tamaño de empresa y sexo del gerente general) . . . . .	18
16.	Distribución de Empresas con Seguros (según tamaño de empresa y sexo del gerente general) .	19
17.	Distribución de tipo de de seguros contratados por las empresas (según sexo del gerente general) . . . . .	20
18.	Distribución de Empresas que realizan I+D (según tamaño de empresa y sexo del gerente general) . . . . .	20
19.	Distribución de tipo de I+D realizado por las empresas (según sexo del gerente general) . . . .	21

## Resumen Ejecutivo

El presente informe forma parte de un conjunto de documentos destinados a difundir los resultados de la Quinta Encuesta Longitudinal de Empresas (ELE-5), cuyo año de referencia es 2017. Los hallazgos aquí presentados abordan múltiples temáticas en torno a las brechas de género que existen en las empresas en Chile. Se destacan los siguientes resultados:

- El 2017, 29,6 % de las empresas en Chile tenía una mujer en la gerencia general, cifra que se incrementó en 1,2 p.p. respecto del año 2015.
- En 2017, un 29 % de las mipymes y un 31,4 % de las micro empresas tiene a mujeres en la Gerencia General, contrastando fuertemente con el 15,9 % observado en las grandes empresas.
- Un 30,4 % de las empresas en donde el gerente general es además el único dueño, eran propiedad de una mujer. La presencia de mujeres con participación en propiedad se concentra consistentemente en las empresas de menor tamaño, principalmente en las microempresas, alcanzando el 33,6 %, que contrasta con el 9,6 % en las grandes empresas.
- Los sectores con mayor prevalencia de mujeres como gerentas generales son: Actividades Artísticas, de Entretenimiento y Recreativas (45,6 %); Comercio al por Mayor y al por Menor (37,2 %); Actividades de Alojamiento y Servicio de Comidas (34,6 %).
- 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: 68,8 % ; hombres: 56,7 %).
- En 2017 el 6,9 % de las empresas tenía implementada una política de género, lo que representa un aumento de 2,7 p.p. en comparación a 2015, donde dicho porcentaje alcanzaba un 4,2 %.
- El 19,6 % de las empresas solicitó y obtuvo un crédito el año 2017. Mientras el 16 % de las firmas con una mujer en el puesto de gerencia obtuvo un crédito el 2017, en el caso de aquellas con un hombre a la cabeza la proporción alcanza un 21,1 %.
- Por otro lado, el 12,3 % de las empresas que solicitó un crédito, no le fue otorgado, cifra que es superior en aquellas lideradas por mujeres (15,5 %) que en las lideradas por hombres (11,3 %).
- El 17,7 % de las empresas reportó haberse retrasado en el pago de algún crédito y/o préstamo. Para aquellas lideradas por mujeres, la proporción asciende al 3 %, mientras que para las lideradas por hombres, a 3,6 %.
- La tasa promedio anual de los créditos solicitados el 2017<sup>1</sup> fue de 11,9 %, siendo de 13,3 % para empresas lideradas por mujeres y de 11,5 % para las lideradas por hombres.
- Durante el 2017 el 4,3 % de las empresas exportó bienes y/o servicios. En el caso de empresas lideradas por mujeres el 3,3 % de las empresas exportó, 0,3 p.p. menos que en 2015; mientras que el 4,7 % de las empresas con hombres a la cabeza exportaron en 2017, misma proporción que en 2015.
- Durante el 2017, el 33,6 % de las empresas en Chile contaba con algún seguro, 7,4 p.p. más que en

---

<sup>1</sup>Se consideraron los créditos en pesos y UF. Se anualizaron las tasas reportadas en otras periodicidades de tiempo, y para el caso de los créditos en UF, se calculó la tasa de interés nominal sumándole la inflación del año 2017 (2,3 %).

2015. Al diferenciar por el sexo del gerente general se tiene que el 29 % de las lideradas por mujeres tenían contratado uno (8,2 p.p. más que en 2015), mientras que el 35,5 % de aquellas con un hombre a la cabeza tenía uno (7,2 p.p. más que en 2015).

- En 2017 el 11,5 % de las empresas en Chile reportó haber realizado investigación y desarrollo, siendo 11,2 % de las firmas lideradas por una mujer y de 11,6 % de las lideradas por un hombre.

## 1. Introducción

La Encuesta Longitudinal de Empresas (ELE) se diseñó con el objetivo de caracterizar la heterogénea realidad empresarial de Chile. La quinta versión del instrumento fue desarrollada en conjunto por el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y el Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Cabe destacar que los resultados obtenidos a partir de ésta son representativos según tamaño de empresa, sector económico y el cruce de ambas categorizaciones para aquellas unidades que pertenecen al corte transversal. Mientras que, aquellas que conforman el panel sólo cuentan con representatividad según tamaño y sector de forma separada.

El marco muestral se construye en base al Directorio Nacional de Empresas (DNE) del Servicio de Impuestos Internos (SII). En la versión más reciente, el universo representado está compuesto por aquellas que contaban con iniciación de actividades en 2016 y cuyas ventas anuales superaron las 800 UF.

Una de las principales riquezas de la ELE es que reúne una multiplicidad de dimensiones relevantes para el desarrollo de las empresas abordando temáticas como financiamiento, competencia, exportaciones, relación con el entorno, tecnologías de la información y comunicaciones, investigación y desarrollo, recursos humanos, género, entre otros. El presente documento forma parte de una serie de informes a publicar durante el primer semestre del presente año a fin de analizar el comportamiento de las empresas tomando como base los resultados de la ELE-5.

Este informe expone las diferencias entre las empresas lideradas por hombres y mujeres, como dueños y/o socios, directores, o gerentes generales de la empresa.

La evidencia muestra como a través de distintas áreas, existen brechas significativas entre hombres y mujeres. Estos resultados son consistentes con los reportados en el Índice Global de Brechas de Género (2018) elaborado por el Foro Económico Mundial. Según este indicador, durante el 2018, Chile se ubicó en la posición 54, de 149 países, dentro del ranking general, mejorando 16 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.

Además de esta introducción y las conclusiones, el texto se estructura en cuatro secciones: la primera aborda características, donde se presentan diferencias de género en varias dimensiones de las empresas chilenas; la segunda, ahonda en la presencia de políticas de género dentro de las empresas; la tercera, trata de constatar si es que existen diferencias en el acceso al financiamiento; y, finalmente, la cuarta, 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.

## 2. Características Generales

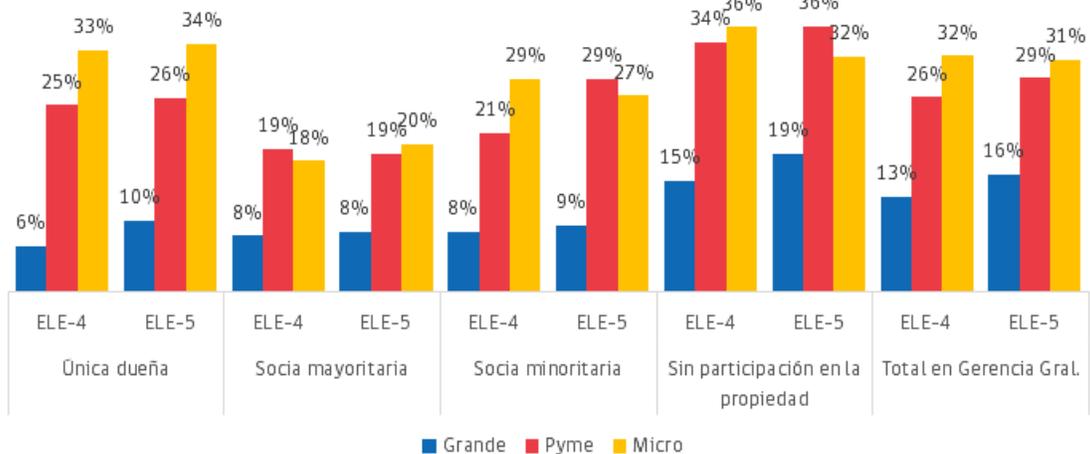
En la presente sección se exponen los principales resultados encontrados en la ELE-5 respecto de las brechas de género, a través de distintas características de las empresas. La ELE-5 permite cuantificar el número de empresas con mujeres en la gerencia general, distinguiendo entre aquellas donde las gerentas son dueñas de la empresa o tienen participación en la propiedad de la empresa, tanto de forma mayoritaria o minoritaria.

El 2017, 29,6 % de las empresas en Chile tenía una mujer en la gerencia general, cifra que se incrementó en 1,2 p.p. respecto del año 2015. Al desagregar por tamaño, se observa que existen diferencias significativas, donde existe una mayor concentración de mujeres en la gerencia de las empresas de menor tamaño, principalmente en las micro donde la cifra asciende a un 31,4 %, lo que contrasta con el 15,9 % de las grandes empresas.

Al desagregar entre aquellas gerentas con participación en la propiedad de la empresa se ve que la presencia de mujeres con participación en propiedad se concentra consistentemente en las empresas de menor tamaño, principalmente en las microempresas. Como se observa en la figura 1, un 30,4 % de las empresas que reportó que el gerente es además el único dueño eran propiedad de una mujer, lo que varía significativamente entre tamaños de empresas, donde la prevalencia de únicas dueñas sólo alcanza el 9,6 % en las grandes empresas, en contraste con el 26,2 % de las Pymes y 33,6 % de las micro. Esta tendencia se mantiene al analizar las gerentas generales que son socias de las empresas, tanto minoritarias como mayoritarias.

Figura 1: Distribución de empresas con mujeres en la gerencia según tipo de participación en la propiedad y tamaño

(Porcentajes respecto al total de empresas cada segmento)



Fuente: Elaboración propia en base a la ELE-4 y la ELE-5.

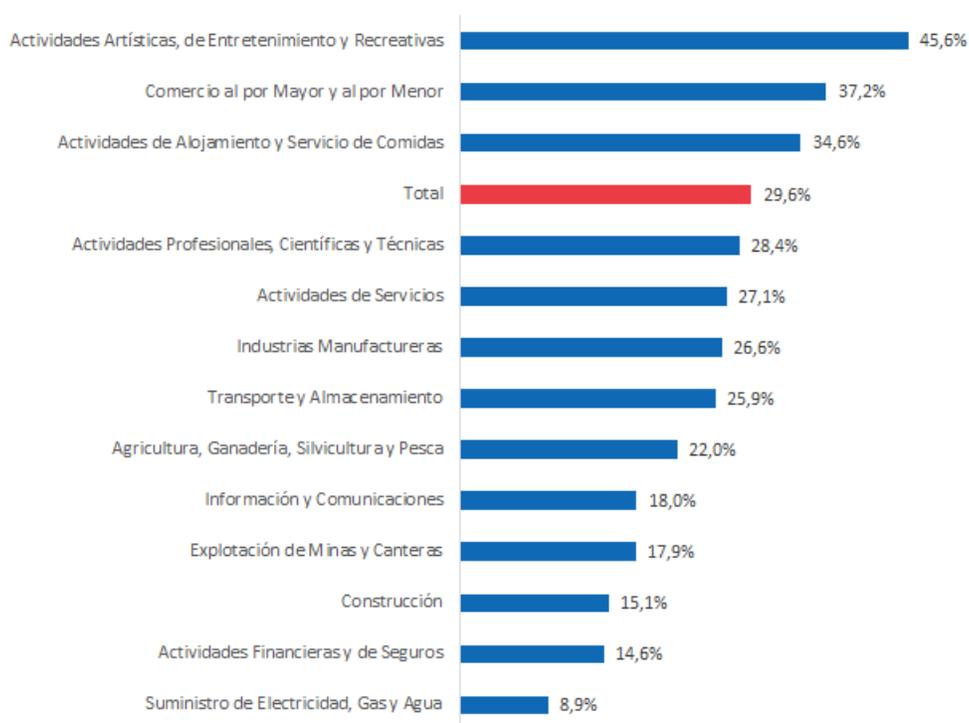
Al desagregar por sector económico, se destacan los siguientes por tener mayor presencia de mujeres como gerente general, como se observa en la figura 2:

- **Actividades Artísticas, de Entretenimiento y Recreativas**, donde el 45,6 % de las empresas tiene

a una mujer como gerenta general (1,1 p.p. menos que en 2015) y el 50,3 % (2,8 p.p. menos que en 2015) de las empresas con un solo dueño es propiedad de una mujer.

- **Comercio al por Mayor y al por Menor**, donde el 37,2 % (0,1 p.p. más que en 2015) de las empresas tiene gerenta general y el 42,5 % (0,8 p.p. más que en 2015) de las empresas que tienen un único dueño son propiedad de una mujer.
- **Actividades de Alojamiento y Servicio de Comidas**, donde el 34,6 % ( 5,7 p.p. menos que en 2015) de las empresas tiene una gerenta general y el 36,8 % (5,5 p.p. menos que en 2015) de las empresas de las empresas con único dueño son propiedad de una mujer.

Figura 2: Distribución de empresas con mujeres en la gerencia (Porcentajes respecto al total empresas de cada sector económico)



Fuente: Elaboración propia en base a la ELE-5.

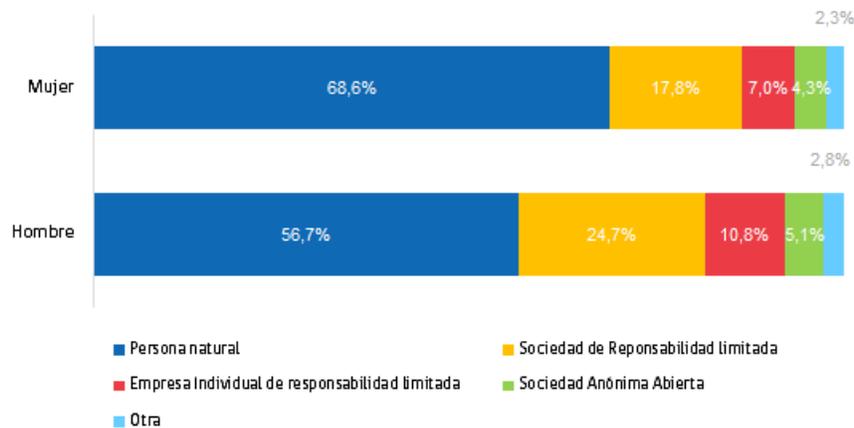
Por otro lado, los siguientes sectores se encuentran por bastante por debajo del promedio en porcentaje de empresas con mujeres en puestos de gerencia:

- **Suministro de Electricidad, Gas y Agua**, donde el 8,9 % (2,3 p.p. menos que en 2015) de las empresas tiene una mujer como gerenta general.
- **Actividades Financieras y de Seguros**, donde el 14,6 % (2,5 p.p. menos que en 2015) de las empresas tiene a una mujer en el puesto de gerencia general.
- **Construcción**, el 15,1 % (1,4 p.p. más que en 2015) de las empresas tiene a una mujer en el puesto de gerencia general.

## 2.1. Organización Jurídica

Es posible analizar si existen diferencias en el tipo de organización jurídica de las empresas dependiendo del sexo del dueño o socio mayoritario, que además es el gerente general. Como se ve en el gráfico 3, 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: 68,6 %, hombres: 56,7 %). El segundo tipo de organización más frecuente es, en ambos casos, la Sociedad de Responsabilidad Limitada, siendo más prevalente en las empresas lideradas por hombres (mujeres: 17,8 %, hombres 24,7 %).

Figura 3: Distribución de empresas donde el gerente general es dueño o socio mayoritario según sexo y tipo de organización jurídica (% respecto al total)



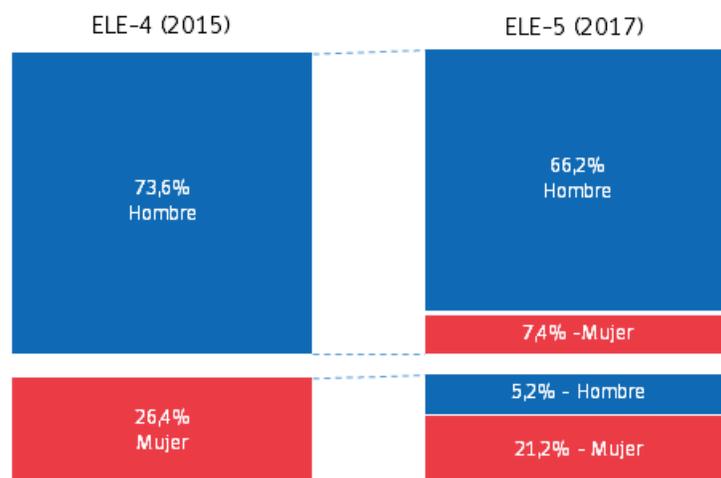
Fuente: Elaboración propia en base a la ELE-5.

## 2.2. Análisis Longitudinal

A través del panel de la ELE-5 y la ELE-4, que representa a 239.627 empresas, es posible hacer un seguimiento a través del tiempo a las firmas, de forma de analizar no sólo la caracterización en corte transversal, sino que analizar la dinámica a través de un análisis longitudinal.

Como se observa en el gráfico 4, el 2015 el 26,4 % de las empresas del panel tenía en la gerencia general a una mujer y que en 2017 este grupo se descompone en un 5,2 % que tiene un hombre como gerente general y un 21,2 % que aún tiene una mujer a la cabeza de la empresa. Por otro lado, en el 73,6 % que tenía un hombre como gerente, en 2017 este grupo se descompone en un 7,4 % que contrataron una mujer en la gerencia general, y un 66,2 % que se mantuvo con hombres a la cabeza de la empresa. En términos netos, el porcentaje de empresas con mujeres en la gerencia se incrementó en 2,2 p.p. entre una versión y otra de la encuesta, de forma que ascendió a 28,6 % de las empresas del panel.

Figura 4: Distribución de puestos de Gerencia General a través del tiempo según sexo (% respecto al total de empresas que se encuentran presentes en el panel)



Fuente: Elaboración propia en base a la ELE-4 y ELE-5.

### 3. Política de Género

Dentro de la ELE-5 se ahonda en el tipo de políticas de relación con el medio, integración y sustentabilidad que implementan las empresas, para conocer que tanto han penetrado este tipo de prácticas en las empresas en Chile. En particular, se pregunta acerca de la implementación de políticas de género, las que se definen como políticas que busquen fomentar la plena igualdad de derechos, obligaciones y oportunidades entre hombres y mujeres, generando las condiciones para disminuir las brechas entre hombres y mujeres; velar por los derechos de la maternidad y paternidad; prevenir el acoso laboral y sexual; la violencia de género e intrafamiliar, entre otros. Así, ambos puedan compartir responsabilidades dentro y fuera del hogar, logrando vidas más plenas y felices.

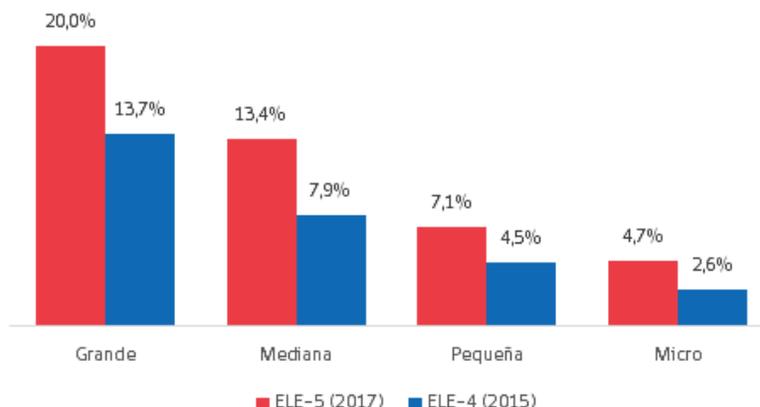
De esta manera, se observa que en 2017 el 6,9 % de las empresas tenía implementada esta práctica, lo que representa un aumento de 2,7 p.p. en comparación a 2015, donde el 4,2 % de las empresas poseía política de género.

Al desagregar por tamaño de empresa, se ve que que en todos los segmentos la prevalencia de políticas de género dentro de las empresas se ha incrementado. El mayor incremento se presentó en las grandes empresas, donde el 20 % de las empresas el 2017 había implementado esta práctica (6,3 p.p. más que el 2015).

Por otro lado, entre los sectores económicos que se destacan se encuentran:

- **Suministro de Electricidad, Gas y Agua**, el 21,3 % de las empresas posee una política de género, 5,5 p.p. más que en 2015.
- **Actividades Financieras y de Seguros**, el 16,3 % de las empresas posee una política de género, 2 p.p. más que en 2015.
- **Información y comunicaciones**, el 12 % de las empresas posee una política de género, 2,7 p.p. más

Figura 5: Distribución de empresas que cuentan con Política de Género (por tamaño de empresa)



Fuente: Elaboración propia en base a la ELE-4 y ELE-5.

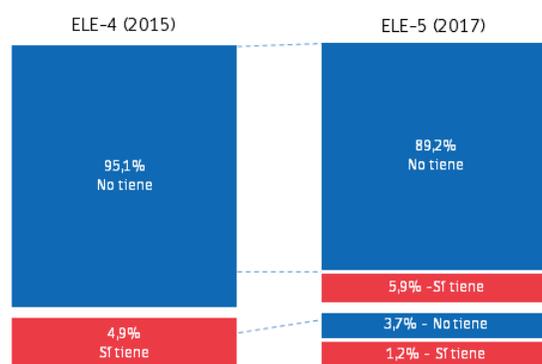
que en 2015.

- **Explotación de Minas y Canteras**, el 10 % de las empresas posee política de género, 5,7 p.p. más que en 2015.

### 3.1. Análisis Longitudinal

A través del panel de empresas de la encuesta es posible analizar la dinámica a través del tiempo como se puede ver en la figura 6. Se tiene que el 4,9 % de las empresas poseía política de género en 2015, lo que se descompone en un 3,7 % que dejó de tenerla y un 1,2 % que mantuvieron éstas políticas. Por otro lado, el 95,1 % de empresas que reportó no tener política de género en 2015, se descompone en un 89,2 % que aún no tiene este tipo de políticas y un 5,9 % que para 2017 las había implementado. En términos netos, la prevalencia de políticas de género dentro de las empresas se incrementó en 2,2 p.p. entre 2015 y 2017 entre las empresas parte del panel.

Figura 6: Distribución de empresas con Políticas de Género a través del tiempo (solo empresas parte del panel)



Fuente: Elaboración propia en base a la ELE-4 y ELE-5.

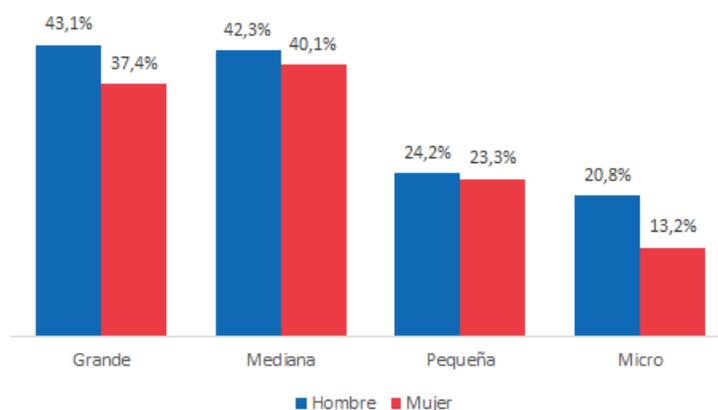
## 4. Financiamiento

### 4.1. Solicitud y obtención de Créditos

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. A través de la ELE-5 es posible identificar las brechas en acceso a crédito y financiamiento dependiendo del género del gerente general.

El 2017, el 23,3 % de las empresas solicitó un crédito, donde el 24,7 % de las firmas con un hombre en el puesto de gerencia solicitó, 5 p.p. por sobre las lideradas por mujeres (19,7 %). Las principales brechas se encuentran en las grandes empresas, donde existe una diferencia de 5,7 p.p. (mujeres: 37,4 % ; hombre: 43,1 %), y en las micro, donde la diferencia asciende a 7,7 p.p. (mujeres: 13,2 %; hombres: 20,8 %).

Figura 7: Distribución de empresas que solicitaron crédito en 2017 (según sexo del gerente general)



Fuente: Elaboración propia en base a la ELE-5.

Dentro de las empresas que no solicitaron un crédito durante el 2017, el 78,1 % señaló que una de las razones más importantes fue que no lo necesitó, como se observa en la figura 8 sin diferencias relevantes al desagregar por el sexo del gerente general (mujeres: 77,8 %; hombres 78,8 %). La segunda razón esgrimida por el 41,1 % de fue que prefirieron no endeudarse, con una diferencia entre las empresas lideradas por hombres de 4,3 p.p. superior a las lideradas por mujeres. Muy por detrás se encuentra la incapacidad de hacer frente a los pagos, reportada sólo por el 4,6 % de las firmas. Entre las empresas donde una mujer ocupa el puesto de gerencia general, la fracción que reportó esta razón para no solicitar un crédito durante 2017 fue 2,1 p.p. superior que en el caso de empresas con un hombre como gerente general.

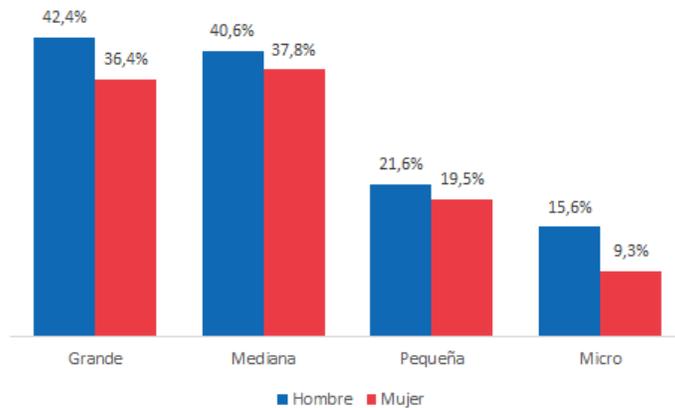
Figura 8: Razones por las cuáles no se solicitó crédito el 2017 (según sexo del gerente general)



Fuente: Elaboración propia en base a la ELE-5.

Por otro lado, el 19,6 % del total de empresas obtuvo un crédito el año 2017, existiendo diferencias considerables al separar entre las que cuentan con una mujer o un hombre en la gerencia general, donde sólo el 16 % de las empresas con una mujer a la cabeza obtuvo un crédito el 2017, 5,1 p.p. menos que en el caso de las lideradas por un hombre(21,1 %).

Figura 9: Distribución de empresas que obtuvieron crédito en 2017 (por tamaño de empresa y sexo del gerente general)

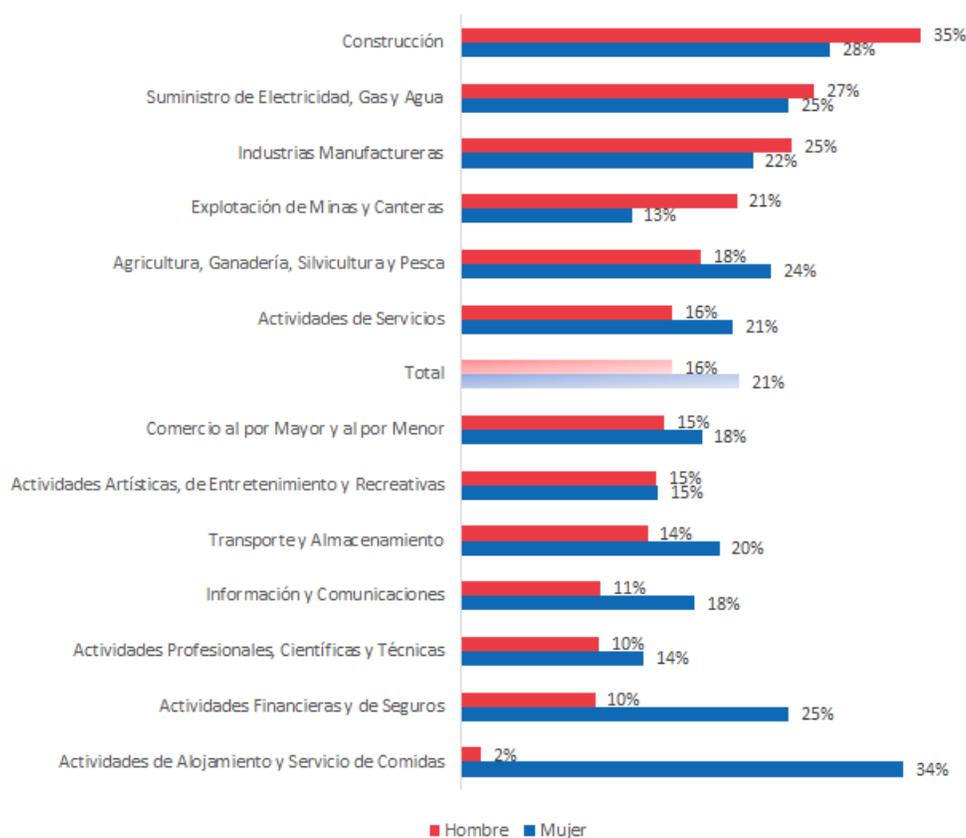


Fuente: Elaboración propia en base a la ELE-5.

Las diferencias se concentran principalmente en las grandes y micro empresas, como se observa en la figura 9, donde la brecha de obtención de crédito entre firmas con mujeres u hombres en la gerencia asciende a 6 y 6,2 p.p. respectivamente. Mientras que en las Pymes esta diferencia es considerablemente menor, siendo de 2,7 p.p. para las empresas medianas y 2,1 p.p. en las pequeñas.

En comparación al 2015, se observa que la obtención de crédito cayó de modo generalizado, de forma que en 2015 el 21,5 % de las empresas obtuvo al menos un crédito, lo que contrasta con el 19,6 % en 2017, una caída de 1,9 p.p. Para el caso de las empresas con mujeres en la gerencia, la caída fue mayor que en el caso de las con hombres como gerente, 2,6 p.p. menos en 2017 para el caso de mujeres en contraste a 1,5 p.p. para hombres. La caída en la obtención de créditos, en el caso de empresas lideradas por mujeres, estuvo principalmente influenciada por las grandes, donde se evidencia una caída de 7 p.p., lo que contrasta con los 2,5 p.p. menos en las grandes empresas lideradas por hombres.

Figura 10: Distribución de empresas que obtuvieron crédito en 2017 (por sector económico y por sexo del gerente general)



Fuente: Elaboración propia en base a la ELE-5.

Al desagregar por sector económico como se observa en 10, se distinguen algunos donde existen diferencias significativas entre la obtención de créditos por parte de empresas lideradas por hombres y mujeres, los sectores que más destacan son los siguientes:

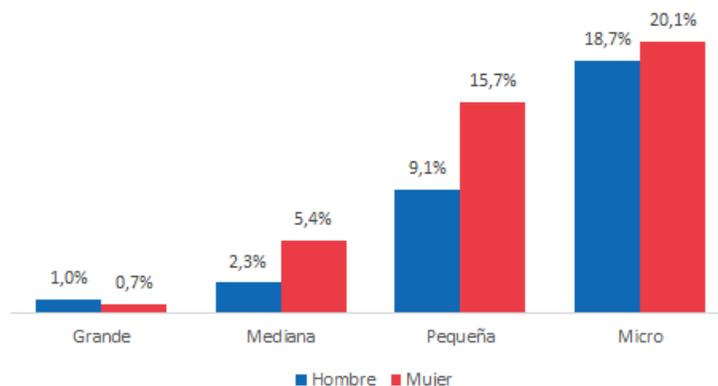
- **Explotación de Minas y Canteras**, el 14,4 % de las firmas obtuvo un crédito durante 2017. En em-

presas lideradas por mujeres la proporción asciende a 20,9 %, 7,9 p.p. por sobre las lideradas por hombres (13 %).

- **Construcción**, el 29 % de las firmas obtuvo un crédito durante el 2017. En empresas lideradas por mujeres la proporción asciende a 34,9 %, 6,9 p.p. por sobre las lideradas por hombres (28 %).
- **Industrias Manufactureras**, el 22,9 % de las empresas obtuvo un crédito durante 2017. En las empresas dominadas por mujeres la proporción asciende a 25,1 %, 2,9 p.p. más que las lideradas por hombres.
- **Actividades de Alojamiento y Servicio de comidas**, el 22,5 % de las firmas obtuvo un crédito el 2017. En empresas lideradas por mujeres sólo el 1,6 % de éstas obtuvo un crédito, 32 p.p. menos que las lideradas por hombres (33,6 %).
- **Actividades Financieras y de Seguros**, el 22,7 % de las firmas obtuvo un crédito el 2017. En empresas lideradas por mujeres sólo el 10,2 % de éstas obtuvo un crédito, 14,7 p.p. menos que las lideradas por hombres (24,9 %).
- **Información y Comunicaciones**, el 16,5 % de las firmas obtuvo un crédito el 2017. En empresas lideradas por mujeres sólo el 10,6 % de éstas obtuvo un crédito, 7,1 p.p. menos que las lideradas por hombres (17,7 %).

Por otro lado, el 12,3 % de las empresas que solicitó un crédito no le fue otorgado, cifra que es superior en aquellas lideradas por mujeres (15,5 %) que en aquellas las lideradas por hombres (11,3 %). Este patrón es consistente al diferenciar por tamaño de empresa, como se ve en la figura 11, y la fracción es mayor a medida que es más pequeña la unidad de negocio, donde sólo el 1 % (mujeres: 0,7 %; hombre 1 %) de las grandes empresas no obtuvo el crédito solicitado, mientras que en las micro la fracción asciende a 19 % (mujeres: 20,1 %; hombre: 18,7 %). Las principales diferencias por sexo se dan en las Pymes, de 6,5 p.p. en las pequeñas empresas y de 3,1 p.p. en las medianas, en desmedro de las lideradas por mujeres.

Figura 11: Distribución de empresas que no obtuvieron crédito en 2017 (según sexo del gerente general)

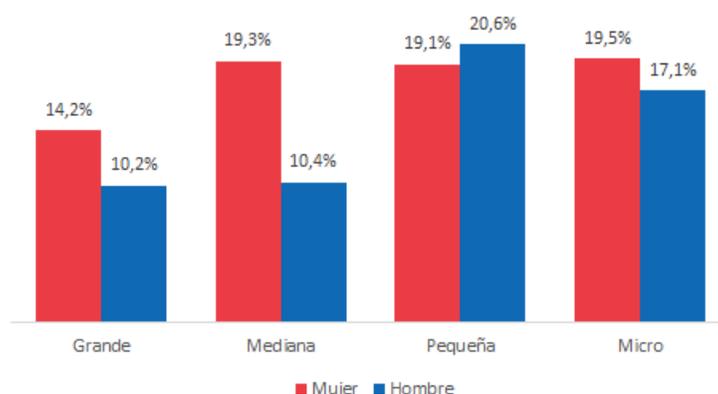


Fuente: Elaboración propia en base a la ELE-5.

Finalmente, el 17,7 % de las empresas reportó haberse retrasado en el pago de algún crédito y/o préstamo.

Para las lideradas por mujeres, la proporción asciende al 3 %, mientras que para las lideradas por hombres, a 3,6 %. Como se observa en la figura 12, las empresas lideradas por mujeres tienden a reportar en mayor proporción atrasos en sus obligaciones de pago en todos los segmentos menos las pequeñas, donde las lideradas por hombres se atrasan en sus pagos en mayor proporción. La diferencia más significativa esta en las medianas, donde la brecha asciende a 9 p.p.

Figura 12: Distribución de empresas que se atrasaron en el pago de un crédito y/o préstamo en 2017 (según sexo del gerente general)



Fuente: Elaboración propia en base a la ELE-5.

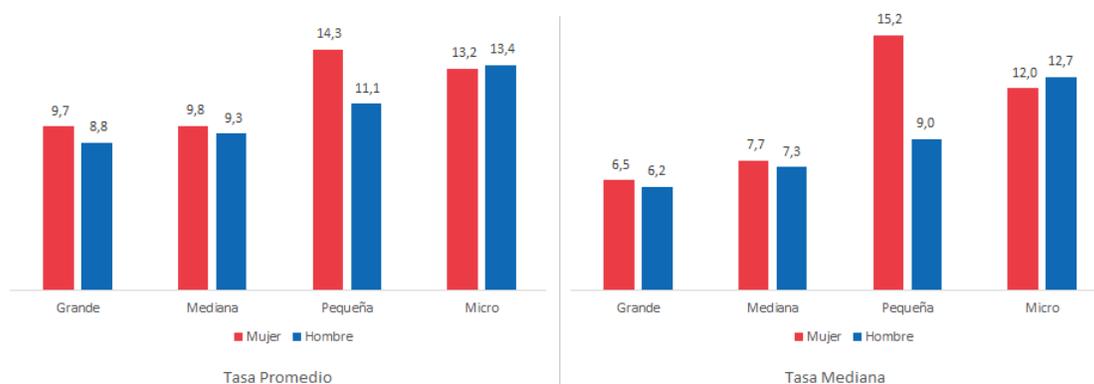
## 4.2. Tasas de interés

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. La tasa promedio anual de los créditos solicitados el 2017<sup>2</sup> fue de 11,9 %, siendo de 13,3 % para empresas lideradas por mujeres y de 11,5 % para las lideradas por hombres. Las diferencias son consistentes en los diferentes tamaño de unidad de negocio como se observa en el gráfico 13.

La principal diferencia de tasas de interés se encuentra en las pequeñas empresas, donde hay una brecha de 3,2 p.p. en la tasa de interés promedio anual para créditos otorgados a firmas lideradas por mujeres en comparación a las lideradas por hombres, diferencia que es aún mayor al comparar las tasas interés medianas, con una brecha de 6,2 p.p. En el resto de segmentos, las diferencias de tasas de interés son más pequeñas, siendo consistentemente más elevadas para las lideradas por mujeres; a excepción de las micro, donde se observa que tanto la tasa promedio y mediana para aquellas con mujeres como gerentas es menor que para aquellas lideradas por hombres, por 0,2 p.p. y 0,7 p.p. respectivamente.

<sup>2</sup>Se consideraron los créditos en pesos y UF. Se anualizaron las tasas reportadas en otras periodicidades de tiempo, y para el caso de los créditos en UF, se calculó la tasa de interés nominal sumándole la inflación del año 2017 (2,3 %).

Figura 13: Tasa de interés anual promedio y mediana del crédito de mayor monto (según tamaño de empresa y sexo del gerente general)



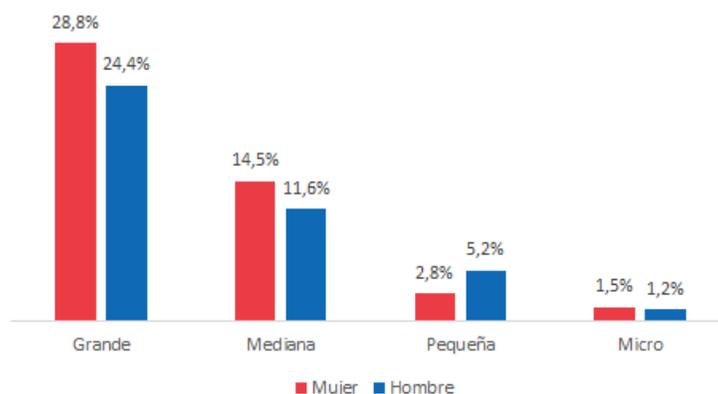
Fuente: Elaboración propia en base a la ELE-4 y la ELE-5.

## 5. Relación con el mercado

### 5.1. Exportaciones

Durante el 2017 el 4,3 % de las empresas exportó bienes y/o servicios, 0,1 p.p. menos que en 2015. Al separar según sexo del gerente general, se tiene que para el caso de mujeres el 3,3 % de las firmas exportó, 0,3 p.p. menos que en 2015; mientras que el 4,7 % de aquellas con hombres a la cabeza exportaron en 2017, misma proporción que en 2015.

Figura 14: Distribución de Exportaciones (según tamaño de empresa y sexo del gerente general)

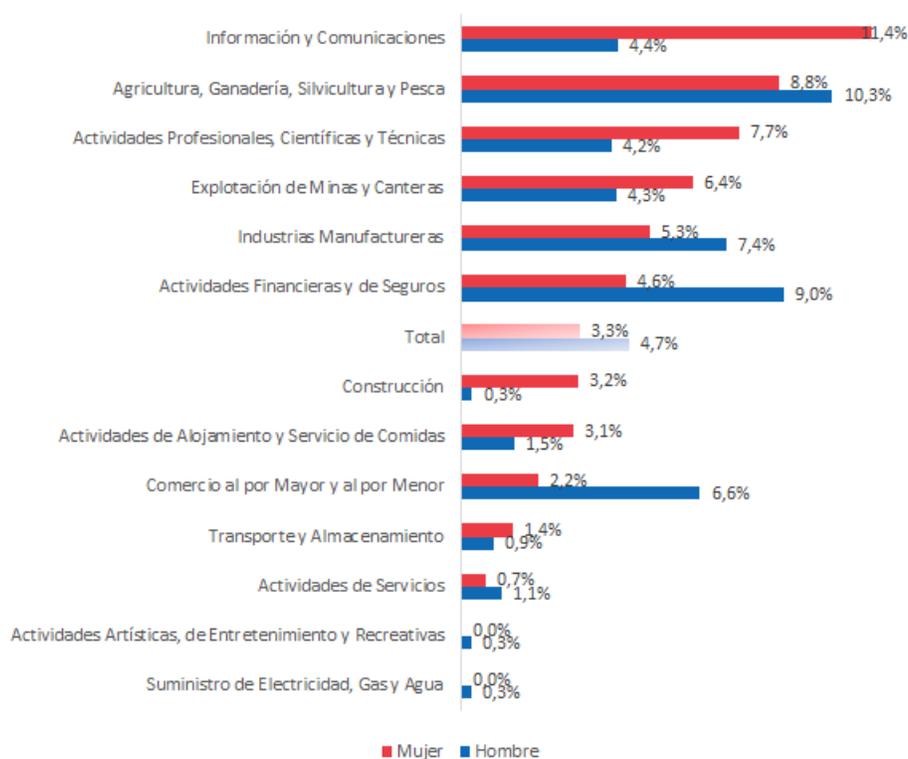


Fuente: Elaboración propia en base a la ELE-5.

Las empresas lideradas por mujeres exportaron en mayor proporción en todos los segmentos de tamaño, como se observa en la figura 14, a excepción de las pequeñas, donde la brecha asciende a 2,4 p.p. a favor de

aquellas lideradas por hombres. Además, este mismo segmento es el único que presentó un retroceso en la fracción de empresas exportadoras lideradas por mujeres, pasando de 5,2 % en 2015 a 2,8 % en 2017. Mientras que las grandes con mujeres a la cabeza incrementaron la proporción empresas de exportadoras en 1,8 p.p., las medianas en 3,2 p.p. y las micro en 0,1 p.p. con respecto a 2015.

Figura 15: Distribución de Exportaciones (según tamaño de empresa y sexo del gerente general)



Fuente: Elaboración propia en base a la ELE-5.

Al desagregar por sector económico, como se observa en la figura 15, se identifica que en 6 de los 13 sectores las empresas lideradas por mujeres exportan en mayor proporción que las lideradas por hombres, y en 6 sectores las empresas con mujeres a la cabeza exportan en una proporción mayor que la del promedio, de los anteriores destacan:

- **Información y Comunicaciones**, el 11,4 % de las empresas lideradas por mujeres exportaron bienes y/o servicios durante 2017, 7 p.p. por sobre de las aquellas del sector lideradas por hombres. Con respecto a 2015, hubo un incremento de 6,2 p.p.
- **Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca**, el 8,8 % de las empresas lideradas por mujeres exportaron bienes y/o servicios durante 2017, 1,5 p.p. por debajo de aquellas del sector lideradas por hombres. Con respecto a 2015, hubo una caída de 10,6 p.p.
- **Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas**, el 7,7 % de las empresas lideradas por mujeres exportaron bienes y/o servicios durante 2017, 3,5 p.p. por sobre de aquellas del sector lideradas por hombres. Con respecto a 2015, hubo un incremento de 2,4 p.p.

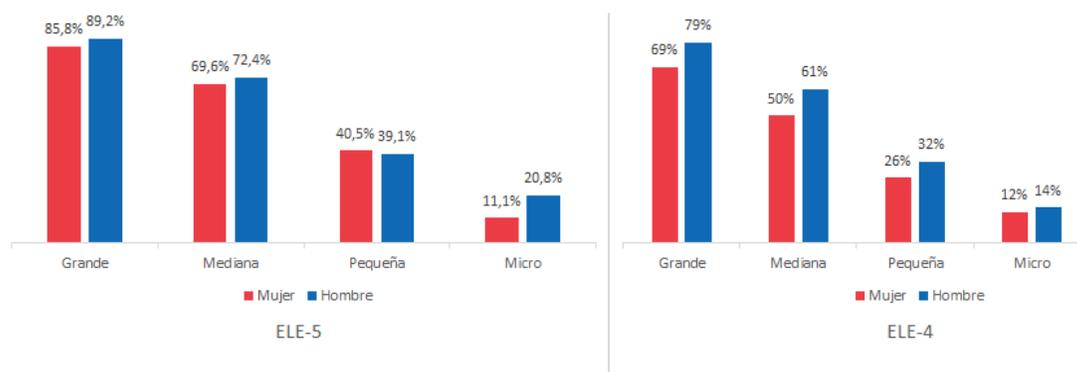
- **Explotación de Minas y Canteras**, el 6,4 % de las empresas lideradas por mujeres exportaron bienes y/o servicios durante 2017, 2,1 p.p. por sobre de aquellas del sector lideradas por hombres. Con respecto a 2015, hubo un incremento de 3 p.p.

Por otro lado, existen dos sectores en los cuales ninguna empresa liderada por una mujer exportó durante 2017, estos sectores son: **Actividades Artísticas, de Entretenimiento y Recreativas**, con una caída de 0,1 p.p. con respecto a 2015; y **Suministro de Electricidad, Gas y Agua**, con una caída de 4,6 p.p. con respecto a 2015.

## 5.2. Seguros

Durante el 2017, el 33,6 % de las empresas en Chile contaba con algún seguro, 7,4 p.p. más que en 2015. Al diferenciar por el sexo del gerente general se tiene que el 29 % de aquellas lideradas por mujeres tenían contratado uno (8,2 p.p. más que en 2015), mientras que el 35,5 % de las empresas con un hombre a la cabeza tenía uno (7,2 p.p. más que en 2015). Estas cifras difieren sustancialmente al desagregar por tamaño como se observa en la figura 16.

Figura 16: Distribución de Empresas con Seguros (según tamaño de empresa y sexo del gerente general)

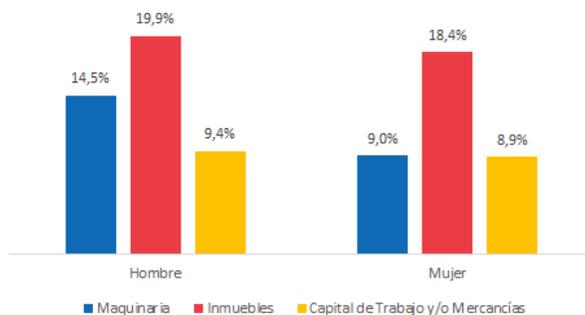


Fuente: Elaboración propia en base a la ELE-4 y la ELE-5.

En comparación al 2015, la contratación de seguros entre las empresas lideradas por una mujer se incrementó en todos los tamaños - grandes, 16,6 p.p., medianas: 19,4 p.p., pequeñas: 14,8 p.p.- a excepción en las micro, donde la proporción disminuyó en 1,3 p.p. Por otro lado, entre las empresas lideradas por hombres, en todos los segmentos aumentó dicha proporción.

Si se ahonda en el tipo de seguros contratados por las empresas existe una diferencia entre las que son lideradas por hombres o por mujeres. Para ambos, el tipo de seguro más contratado es el seguro para inmuebles (mujer: 18,4 %; hombre: 19,9 %), siendo bastante parejo entre ambos grupos. En el caso de los seguros para la maquinaria, se tiene que las empresas con hombres a la cabeza contrataron en mayor proporción este tipo de seguro, 5,5 p.p. por sobre aquellas lideradas por mujeres. Finalmente, en el caso del seguro para capital de trabajo y/o mercancías las proporciones son similares para ambos grupos.

Figura 17: Distribución de tipo de seguros contratados por las empresas (según sexo del gerente general)

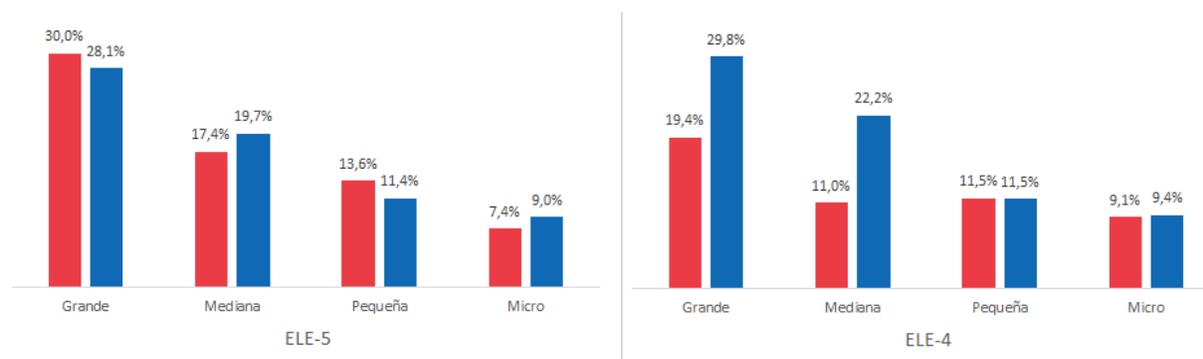


Fuente: Elaboración propia en base a la ELE-5.

### 5.3. Investigación y Desarrollo

En 2017 el 11,5 % de las empresas en Chile reportaron haber realizado investigación y desarrollo dentro de las empresa, una disminución de 0,6 p.p. con respecto a 2015. Para efectos de esta encuesta, se define como Investigación y Desarrollo haber realizado alguna de las siguientes actividades:

Figura 18: Distribución de Empresas que realizan I+D (según tamaño de empresa y sexo del gerente general)



Fuente: Elaboración propia en base a la ELE-4 y la ELE-5.

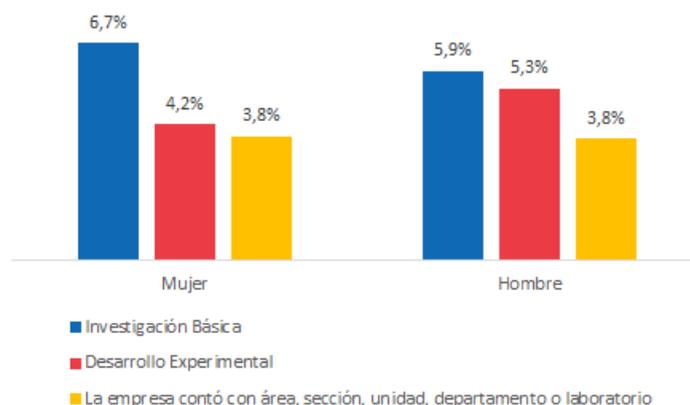
- **Investigación Básica:** consiste en trabajos experimentales o teóricos que se emprenden principalmente para obtener nuevos conocimientos acerca de los fundamentos de los fenómenos y hechos observables, sin pensar en darles ninguna aplicación o utilización determinada.
- **Desarrollo Experimental:** consiste en trabajos sistemáticos que aprovechan los conocimientos existentes obtenidos de la investigación y la experiencia práctica, produciendo conocimientos adicionales, los cuales están dirigidos a producir nuevos productos, procesos o mejoras de productos y/o procesos ya existentes.

- **Investigación Aplicada:** consiste en trabajos originales realizados para adquirir nuevos conocimientos, sin embargo, está dirigida, fundamentalmente hacia un objetivo práctico específico.

El 11,2 % de las empresas con una mujer a la cabeza y el 11,6 % para aquellas lideradas por un hombre realizaron alguna actividad relacionada a Investigación y Desarrollo. Como se observa en el gráfico 18, las brechas de investigación y desarrollo entre las empresas que tienen un hombre en el puesto de gerencia y aquellas con una mujer en dicho puesto se han acortado, dado que en 2015 era de 1,5 p.p., mientras que en 2017, esta brecha se acortó a 0,4 p.p. En 2015, en todos los segmentos las firmas lideradas por hombres realizaban más I+D, lo que contrasta con la información de 2017, donde en las grandes y pequeñas empresas con mujeres a la cabeza superan a aquellas lideradas por un hombre. Además, el mayor incremento se presentó en las grandes lideradas por mujeres, con un alza de 10,6 p.p. entre 2015 y 2017.

Finalmente, al desagregar por el tipo de I+D realizada por las empresas se ve que el tipo más realizado es la Investigación Básica, siendo levemente (0,8 p.p.) más prevalente entre las empresas lideradas por una mujer. Mientras que para el caso del Desarrollo Experimental, es realizado en mayor proporción por aquellas con hombres a la cabeza (1,1 p.p. más).

Figura 19: Distribución de tipo de I+D realizado por las empresas (según sexo del gerente general)



Fuente: Elaboración propia en base a la ELE-5.

## 6. 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 con respecto a la versión anterior de esta encuesta. 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 la cantidad de mujeres en el cargo de Gerencia General en las grandes empresas se incrementó en 3,1 p.p. con respecto a 2015, mientras que en las micro empresas esta proporción cayó en 0,5 p.p. Sin embargo, aún existe poca penetración de mujeres en el liderazgo de grandes empresas, en comparación a las empresas de menores tamaños.

Lo anterior se suma al hecho que un 30,4 % de las empresas que reportó que el gerente es además el único dueño eran propiedad de una mujer. La presencia de mujeres con participación en propiedad se concentra consistentemente en las empresas de menor tamaño, principalmente en las microempresas, alcanzando el 33,6 %, que contrasta con el 9,6 % en las grandes empresas.

En otro ámbito, se observa que consistentemente las empresas lideradas por mujeres tienen una menor relación con el sistema financiero, en cuanto a solicitudes de crédito y a obtenciones de créditos. Lo que podría evidenciar mayores restricciones al acceso a financiamiento formal por parte de las mujeres. Además, se observa que la tasa de interés promedio que enfrentan las empresas difiere en desmedro de las empresas lideradas por mujeres, una diferencia de 1,8 p.p.

Por otro lado, se tiene que para el caso de empresas lideradas por mujeres el 3,3 % exportó, mientras que el 4,7 % de las empresas con hombres a la cabeza exportaron en 2017. Esta brecha se incrementó entre una versión de la encuesta y la otra, en 0,3 p.p.

Finalmente, los resultados de este boletín muestran que aún existen brechas de género importantes en las empresas en Chile y es necesario realizar estudios más profundos que permitan abarcar todas las aristas del tema, con el fin de entregar un panorama acabado de éstas. Por lo tanto, el generar políticas públicas que sean efectivas para la participación femenina en el mundo empresarial, es necesario no solo porque de esta forma es posible incentivar la economía nacional, sino que también para avanzar en un mundo empresarial más diverso que pueda aprovechar mejor las oportunidades.

## 7. Nota Técnica

La población objetivo de la ELE-5 está constituida por las empresas formales que contaban con iniciación de actividades en el Servicio de Impuestos Internos (SII), que desarrollaron una actividad económica dentro de los límites geográficos del país y que durante el año contable 2016 registraron ventas anuales por sobre las 800 UF<sup>3</sup>.

Aspectos metodológicos correspondientes a la ELE-5:

1. **Cobertura geográfica:** Nacional.
2. **Cobertura temática:** Actividades o agrupación de actividades, seleccionadas para la realización del estudio, definidas en base a la Clasificación Internacional Industrial Uniforme de Naciones Unidas (CIIU Rev. 4), en su adaptación nacional (CIIU.CL 2012).
3. **Unidad de muestreo:** Empresa formal que desarrolla su actividad productiva dentro del territorio nacional y que es clasificada en alguno de los sectores económicos en estudio.
4. **Población objetivo:** Empresas formales que cuentan con iniciación de actividades en el Servicio de Impuestos Internos (SII), que desarrollan alguna actividad económica en el ámbito productivo, comercial o de servicios, según la Clasificación Internacional Industrial Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU4.CL 2012), dentro de los límites geográficos del país, y que durante el año contable 2016 alcanzaron ventas anuales desde 800,01 UF según el Formulario N°29 (Declaración Mensual de IVA del SII). Este último requisito se flexibiliza para las microempresas pertenecientes al panel fijo, disminuyendo su límite de inclusión a 500 UF.
5. **Marco muestral:** Se conforma a partir del Directorio Nacional de Empresas (DNE) año contable 2016, que contiene información de las empresas formales que desarrollan sus actividades económicas en los sectores en estudio, así como la venta anual en UF declarada en el Formulario N°29 (declaración mensual de IVA) del SII. Dadas las características de la encuesta, es necesario trabajar con dos marcos muestrales, a saber:
  - a) Marco transversal (unidades presentes en DNE 2016)
  - b) Marco longitudinal (unidades presentes en el marco muestral de ELE-4 y en DNE 2016)
6. **Estratificación:** Según sección de actividad económica, tamaño según ventas y tramo.
7. **Tamaño muestral:** 6.480 empresas.
8. **Niveles de estimación:**
  - 8.1. **Transversal:**
    - Nacional
    - Sección de actividad económica
    - Tamaño de empresa
    - Sección de actividad económica y tamaño de empresa

---

<sup>3</sup>En el caso de las microempresas que conforman el panel fijo el límite de inclusión se redujo a 500 UF.

## **8.2. Longitudinal:**

Nacional

Sección de actividad económica

Tamaño de empresa

**9. Formato:** No presencial. Envío de formularios de forma física y electrónica a las empresas.

**10. Institución a cargo:** El Instituto Nacional de Estadísticas (INE) es el encargado del diseño muestral y levantamiento de la información.

**Jefe División**

Rodrigo Krell

[rkrell@economia.cl](mailto:rkrell@economia.cl)

**Coordinadora Estudios**

Carolina Calvo

[ccalvo@economia.cl](mailto:ccalvo@economia.cl)

**Asesores**

Miguel Jara

[mjara@economia.cl](mailto:mjara@economia.cl)

Camila Jofré

[cjofre@economia.cl](mailto:cjofre@economia.cl)

Sandra Peralta

[speraltaa@economia.cl](mailto:speraltaa@economia.cl)

Tomás Schuster

[tschuster@economia.cl](mailto:tschuster@economia.cl)

Sebastián Tinoco

[stinoco@economia.cl](mailto:stinoco@economia.cl)