



# Informe de resultados: análisis de género en las empresas

---

## Tercera Encuesta Longitudinal de Empresas

**Unidad de Estudios  
Agosto 2015**

Resumen: El presente boletín describe las diferencias en la distribución de hombres y mujeres al interior de las empresas de nuestro país a nivel de dueños de empresas, gerentes generales y trabajadores, empleando para ello los resultados de la Tercera Encuesta Longitudinal de Empresas del Ministerio de Economía.

**Pamela Arellano**  
[parellano@economia.cl](mailto:parellano@economia.cl)  
**Sandra Peralta**  
[speraltaa@economia.cl](mailto:speraltaa@economia.cl)

## Resumen Ejecutivo

El presente documento entrega una descripción de las diferencias en la distribución de hombres y mujeres al interior de las empresas a nivel de dueños y dueñas de empresas, gerentes generales y trabajadores, empleando para ello los resultados de la Tercera Encuesta Longitudinal de Empresas. Esta encuesta retrata la situación de empresas durante el 2013 cuyas ventas durante el 2012 hayan sido superiores a las 800,01 UF. Dentro de los principales hallazgos se encuentra que:

### *Propietarios:*

- **Propiedad:** un 75% de las empresas pertenecen a hombres y un 25% a mujeres.
- **Edad:** la edad promedio de los hombres es mayor a la de las mujeres dueñas de empresas: 56 años versus 52 años, respectivamente.
- **Nivel educacional:** tanto en hombres como en mujeres predomina la educación media completa (44% y 46% respectivamente). Respecto a educación superior completa, los hombres abarcan el 33% del total, mientras que en mujeres esto se da en el 28% de los casos.
- **Emprendimientos previos:** en un 69% de los casos no ha habido emprendimientos previos. Un 26% sí lo ha tenido, pero sólo en una oportunidad. En hombres, el 25% de ellos cuenta con una empresa anterior, mientras que las mujeres en la misma posición corresponden al 29%.
- **Trayectoria como empresario/a:** los hombres dueños de empresas han sido empresarios por 24 años mientras que las mujeres por 18.
- **Motivación empresarial:** el principal motivo para emprender entre los hombres es el deseo de organizar su propia empresa (39% de los casos), independiente del tamaño de empresa. Entre las mujeres, también prevalece el deseo de organizar su propia empresa (28% de los casos), no obstante en el caso de grandes y pymes predomina el haber encontrado una oportunidad en el mercado (35,3% y 25,5% respectivamente).
- **Actividad laboral al inicio de la empresa:** tanto en mujeres como en hombres dueños de empresas, destaca el trabajar como asalariado (23% y 32% de los casos respectivamente).
- **Dedicación exclusiva:** el 78% de las mujeres y el 71% de los hombres no sostiene una actividad adicional al de liderar su empresa. Sin embargo, en micro y pequeñas empresas, un 8,7% de los dueños y un 11,0% de las dueñas tiene además un trabajo como asalariado.
- **Capacitación:** sólo un 3% de los hombres y un 6% de las mujeres recibieron al menos un curso de perfeccionamiento durante el 2013.
- **Sector económico:** las empresas pertenecientes a hombres se concentran en comercio (30,9%), construcción (13,4%) y transporte (13,2%). Las pertenecientes a mujeres lo hacen en comercio (54,7%), manufactura (10,5%) y actividades inmobiliarias y empresariales (9,6%).

*Gerencia general:*

- **Cantidad:** Un 78% de las empresas cuentan con un hombre en la gerencia general, 3,5 veces la cifra asociada a mujeres (22% del total). En grandes empresas la razón se amplía a 12,3.
- **Edad:** las mujeres en altos puestos de decisión son más jóvenes que los hombres (47 versus 51 años promedio). La categoría más mencionada entre ellas es 35-44 años (28%), mientras que entre los hombres es 45-54 años (32%)
- **Nivel educacional:** un 46% de las mujeres y un 55% de los hombres tiene educación superior completa.
- **Capacitación:** el 13% de los hombres se capacitó en el 2013, mientras que en mujeres la cifra es 9%. Sin embargo, en grandes empresas y pymes, se capacitaron proporcionalmente más las gerentas (26% versus 20% y 11% versus 9% respectivamente)

*Trabajadores:*

- **Categoría ocupacional:** las mujeres se concentran en personal administrativo y de oficina (23,7%), y, en personal dedicado a tareas rutinarias (22,5%). Mientras que, las categorías relevantes entre los hombres son personal dedicado a tareas rutinarias (36,2%), y personal especializado (26,7%).
- **Tipo de jornada:** la jornada con mayor prevalencia es la completa, sociada a un 91,1% de los hombres y un 83,9% de las mujeres.
- **Por tipo de contrato:** un 70,0% de los hombres registra contrato indefinido, mientras que entre las mujeres esto se da en el 75,2% de los casos. Pero proporcionalmente más mujeres que hombres, 5,2% contra 2,6%, tienen contratos precarios (honorarios y acuerdos de palabra)

## 1. Introducción

El Ministerio de Economía elaboró la Tercera Encuesta Longitudinal de Empresas (Tercera ELE) en conjunto con el Instituto Nacional de Estadísticas, con el objeto de caracterizar la situación de las empresas a nivel nacional en diversas áreas, una de ellas es género. Al emplearla, es posible determinar la situación de las mujeres en relación a la de los hombres a nivel de trabajadores, gerentes generales y propietarios de empresas, indagando por ejemplo en las diferencias que existen en sus tipos de contratos, niveles educacionales, motivaciones al momento de emprender, entre otros. Por lo tanto, los resultados de esta encuesta permiten nutrir la discusión sobre las políticas públicas que persigan mitigar las brechas de género aún vigentes en la economía pues éstas requieren de un diagnóstico actualizado y exhaustivo de la situación de hombres y mujeres al interior de las empresas a nivel nacional.

El marco muestral de la Tercera ELE lo conforman 302.840 empresas, comprendiendo todas aquellas que en el año 2012 se encontraban en el directorio del Servicio de Impuestos Internos (SII), y cuyas ventas superaban las 800,01 UF. La muestra efectiva la comprenden 7.267 empresas, seleccionadas para alcanzar representatividad según tamaño de empresa y sector económico. Esto significa que esta encuesta no cubre a las empresas y emprendimientos formales ni las unidades productivas con registro en el SII con ventas anuales muy pequeñas.

Un aspecto a destacar de la tercera versión de la ELE es su fuerte componente de panel. En efecto, del total de empresas encuestadas un 49,5% fueron entrevistadas a su vez en la primera y/o segunda versión.

El documento presenta seis secciones adicionales. En la primera se presenta la relevancia del estudio género en las empresas, para posteriormente describir su estado entre propietarios, a nivel de gerencia general entre el personal de trabajo, culminando con una sección de comentarios finales y un anexo, en el que se adjunta la ficha técnica de la encuesta.

## 2. Motivación

El "Consejo sobre igualdad de género en educación, empleo y emprendimiento" de la OECD recomendó en 2013 reducir las brechas de género en los emprendedores, mediante:

- a. El diseño de políticas que reduzcan las barreras al emprendimiento femenino y eviten excesivas restricciones regulatorias.
- b. El acceso igualitario al financiamiento para emprendedores y emprendedoras.
- c. La incorporación de la perspectiva de igualdad de género en el diseño, desarrollo y evaluación de las políticas y presupuestos relevantes, generando a su vez data que permita construir un punto de referencia para futuras evaluaciones.

Disponer de estadísticas de género actualizadas que permitan realizar un diagnóstico a nivel empresarial para la consecuente elaboración de políticas, que permitan disminuir las brechas vigentes adquiere especial relevancia si se consideran los múltiples beneficios que trae consigo el incremento de la participación de las mujeres en la economía. En efecto, de acuerdo a estimaciones efectuadas por la OECD, una reducción del 50% en las brechas de género en la participación en la fuerza laboral podría generar una ganancia en el PIB de 6% en 2030<sup>1</sup>. Estimación que no incorpora las bondades de un potencial incremento en la creación de empresas si se abolieran las barreras de entrada para aquellas mujeres emprendedoras que deseando entrar al mercado ven imposibilitado su acceso por diversos factores, tales como, menor acceso a instrumentos financieros, entre otros.

En 2014, Chile se ubicó en el lugar N°66 (de 142) en el Índice global de brechas de género al obtener un puntaje de 0,698, en una escala de 0 a 1,5 (donde 0 refleja una estado de desigualdad y el umbral de 1 indica igualdad). El indicador, incorpora cuatro dimensiones para su elaboración, a saber, participación económica y oportunidad; educación; salud y sobrevivencia; y, empoderamiento económico. En la primera categoría nuestro país registra un puntaje de 0,552 puntos, reflejando el gran desafío que aun representa la equidad de género en el plano económico.

Con el objeto de contribuir a una descripción acabada y actualizada de la realidad nacional, se presenta la distribución de hombres y mujeres en diversas áreas de las empresas empleando para ello los resultados de la Tercera Encuesta Longitudinal de Empresas.

## 3. Propiedad de la empresa

Para dar inicio al análisis se presenta la distribución de los dueños y dueñas de empresas de acuerdo a diversas dimensiones con el objeto de contribuir en la construcción de un perfil de los empresarios de nuestro país, en función de su sexo. Cabe destacar que las cifras presentadas a continuación corresponden a los gerentes generales que a su vez son propietarios mayoritarios o propietarios únicos<sup>2</sup>.

La distribución de hombres y mujeres dueños de empresas. Tal como es posible observar en el Cuadro N°1 presentado a continuación, las empresas pertenecientes a

---

<sup>1</sup> Thévenon, O. et al. (2012), "Effects of Reducing Gender Gaps in Education and Labour Force Participation on Economic Growth in the OECD", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, N° 138, OECD Publishing.

<sup>2</sup> Cabe destacar que los gerentes generales que a su vez son propietarios únicos y socios mayoritarios comprenden el 25,1% del total.

hombres son 169.115 (74,6% del total), mientras que las que presentan dueñas son 57.627 (25,4% del total). Indicador de la baja tasa de emprendimiento femenino en nuestro país, dentro de los factores que podrían explicar tal resultado se encuentra la carencia de redes de apoyo que faciliten la participación de las mujeres en el mundo empresarial. A lo que se suman las limitaciones que enfrentan aquellas mujeres casadas bajo sociedad conyugal, puesto que para una multiplicidad de trámites requieren la autorización y/o firma del cónyuge, burocratizando los procedimientos e imposibilitando la ejecución de otros si su esposo cuenta con altos niveles de endeudamiento. Cabe destacar también que a medida que aumenta el tamaño de empresa, la participación de empresarias cae bruscamente. De hecho, si en microempresas la relación entre hombres y mujeres dueñas de empresas es 7 a 1, en las grandes es aproximadamente 10 a 1.

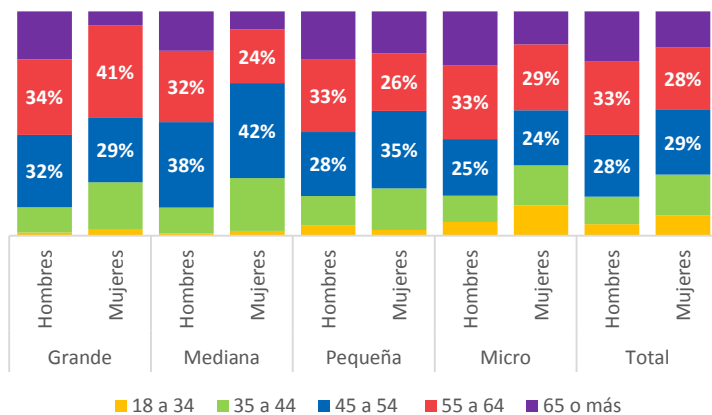
**Cuadro 1:** Distribución de los dueños de empresas según sexo y tamaño de la empresa

Tamaño	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	Número de personas		%	
Grande	1.792	140	92,8%	7,2%
Mediana	8.940	1.212	88,1%	11,9%
Pequeña	78.442	22.559	77,7%	22,3%
Micro	79.941	33.716	70,3%	29,7%
<b>Total</b>	<b>169.115</b>	<b>57.627</b>	<b>74,6%</b>	<b>25,4%</b>

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

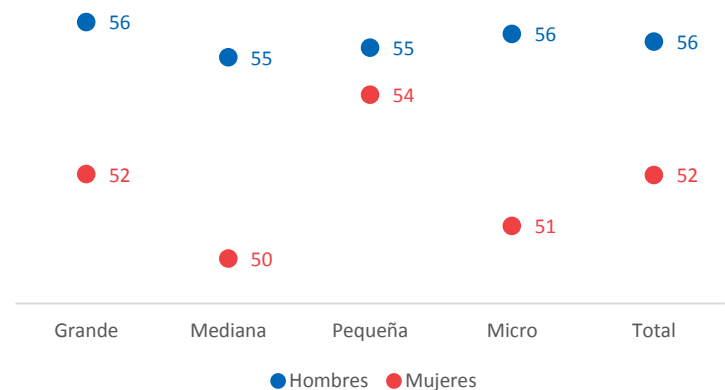
Al observar la edad promedio de los dueños de empresa, se encuentra que los hombres son mayores que las mujeres, independientemente del tamaño de la empresa analizado. Los hombres registran una edad promedio de 56 años, mientras que las mujeres 52 años.

**Gráfico 1:** Distribución de los dueños de empresas según tramos etarios, sexo y tamaño de la empresa



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

**Gráfico 2:** Edad promedio de los dueños de empresas según sexo y tamaño de la empresa



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

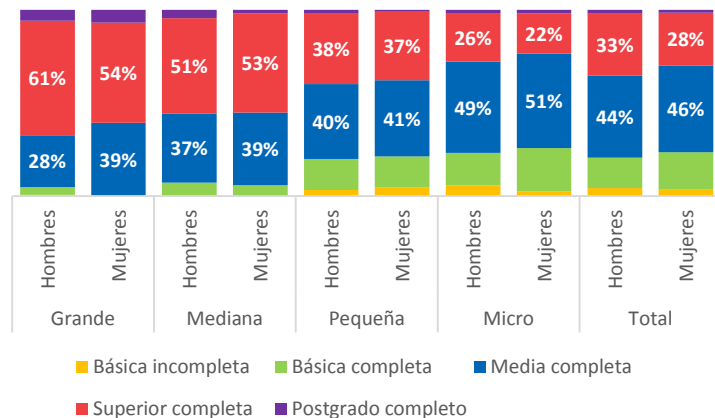
Ahora bien, al analizar la distribución de los dueños de empresas según tramos etarios se encuentra que la mayor parte de los individuos se concentra entre los 45 y 64 años, independiente del sexo del propietario y el tamaño de la empresa considerada. En efecto, entre los hombres se observa que un 28% registra una edad entre los 45 y 54 años y que un 33% se ubica en el tramo 55 – 64 años. En el caso de las mujeres, esos niveles alcanzan 29% y 28%, respectivamente.

Para poner nuestra realidad en perspectiva, considérese el estudio "Statistical data on women entrepreneurs in Europe". Donde se indica que, en 2012, un 59% de las emprendedoras tenía una edad que oscilaba entre los 25 y 49 años, mientras que en los hombres tal segmento agrupaba el 58% del total. De tal modo es posible indicar que los empresarios chilenos son mayores que los europeos, y que aún presentan diferencias según sexo, aunque pequeñas, que podrían ser subsanadas.

Por su parte, al analizar los resultados según nivel educacional, los datos revelan que la proporción de dueñas de empresa con educación superior completa es inferior a la registrada por los hombres (28% y 33%, respectivamente), y que la proporción de dueñas de empresa con educación media completa es levemente superior a la registrada por los propietarios (46% y 44%, respectivamente). Al observar los resultados según tamaño de empresa se encuentra que la proporción de individuos con educación superior completa disminuye junto al tamaño de las empresas, mientras que la proporción de dueños con educación media completa se incrementa. En efecto, en las grandes empresas los hombres con educación superior completa representan el 61% de los propietarios, mientras que en las microempresas sólo llegan al 26% del total. En tanto, esas cifras para mujeres son 54% en grandes empresas y 22% en microempresas.

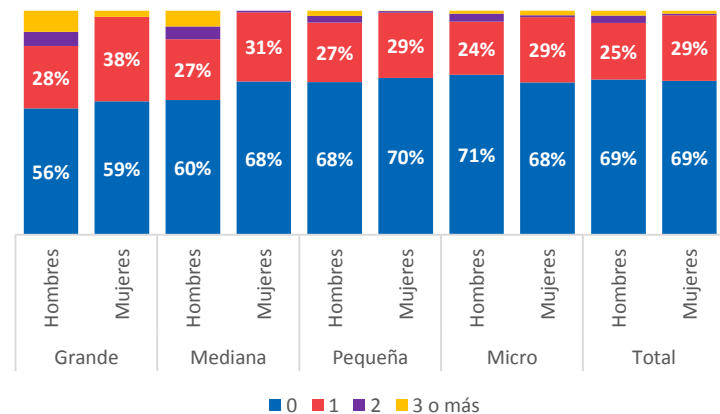
De lo anterior se desprende que aún prevalece una importante brecha educacional entre hombres y mujeres, en especial en las pequeñas y micro empresas, que debe ser atendida si se desea promover el emprendimiento femenino y lograr empresas que contribuyan a mejorar la productividad de la economía.

**Gráfico 3:** Distribución de los dueños de empresas según nivel educacional, sexo y tamaño de la empresa



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

**Gráfico 4:** Distribución de los dueños de empresas según la cantidad de veces en que ha sido empresario (dueño o socio), sexo y tamaño de la empresa



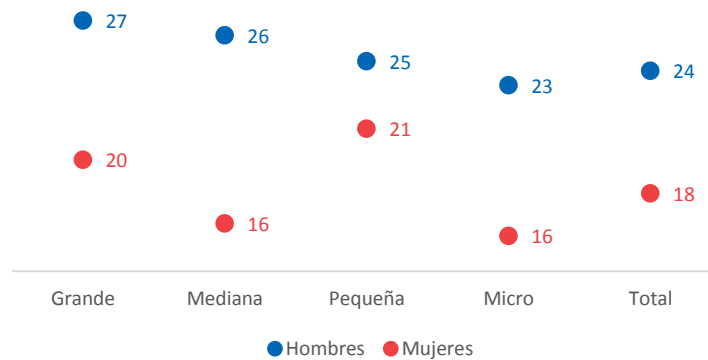
Fuente: Elaboración propia en base a la Tercera Encuesta Longitudinal de Empresas

En relación a la trayectoria previa, los datos de la encuesta arrojan que, en un 69% de los casos, los propietarios y propietarias no han sido dueños o socios en otra empresas y que un 26% sí lo ha hecho, pero sólo en una oportunidad. De lo anterior, pareciera haber en general un bajo reemprendimiento y dinamismo en la destrucción creativa de empresas. De acuerdo a los resultados, los hombres con una empresa anterior representan el 25% del total de dueños de empresas, mientras que las mujeres en la misma posición representan el 29% del total de dueñas de empresas. Este patrón se

mantiene independientemente del tamaño de la empresa considerada, pero se acentúa ligeramente entre las grandes y las medianas. En efecto, en las grandes empresas, las mujeres que han emprendido una vez antes representan el 38% del total, mientras que al interior de las medianas éstas representan el 31% del total.

Los bajos niveles de reemprendimiento observados entre hombres y mujeres podrían estar asociados al alto costo de salida que deben enfrentar las empresas. En efecto, de acuerdo al estudio "Insolvencia y quiebra en Chile", elaborado por el Ministerio de Economía<sup>3</sup>, el proceso de quiebra en nuestro país dura en promedio 3,2 años, cuesta 14,5% del patrimonio y tiene una tasa de recuperación del 30%.

**Gráfico 5:** Años de empresariado, según sexo y tamaño de la empresa



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

La cuarta dimensión son los años que las personas encuestadas han sido empresarios y empresarias en ésta y anteriores empresas. Tal como se aprecia en el Gráfico N°5, los hombres tienen, en promedio, más años como empresarios que las mujeres (24 y 18 años, respectivamente). Al observar las cifras según tamaño de empresa se encuentra que los dueños empresas más grandes llevan más tiempo como empresarios. En el caso de los dueños de empresas grandes, medianas, pequeñas y microempresas, éstos han sido empresarios 27, 26, 25 y 23 años respectivamente. Es decir, a medida que aumenta el tamaño de la empresa actual, el dueño de empresa acumula más años de experiencia como empresario, lo que es esperable. Algo más matizado ocurre en el caso de las mujeres: éstas tienen 20 (grande), 16 (mediana), 21 (pequeña) y 16 (microempresa) años de trayectoria como empresarias. Es decir, las mujeres han sido dueñas de empresas por menos tiempo que los hombres y esto se da en todos los segmentos de tamaño de empresa. Esto no debiera sorprender pues las empresarias son más jóvenes que los hombres y un esperaría que con el tiempo los valores se acercaran.

Con el objeto de complementar el perfil de los dueños de empresa con información sobre su situación al momento de iniciar la actividad empresarial, se presenta su distribución en función al motivo señalado como "más importante" por el que iniciaron la actividad y su actividad al momento de iniciarla. Al analizar el principal motivo por el cual emprendieron se encuentra que, entre los hombres, predominaba el deseo de organizar su propia empresa (abarcando el 39% de los casos), independiente del tamaño de empresa analizado. En efecto, la categoría en cuestión representa el 37%

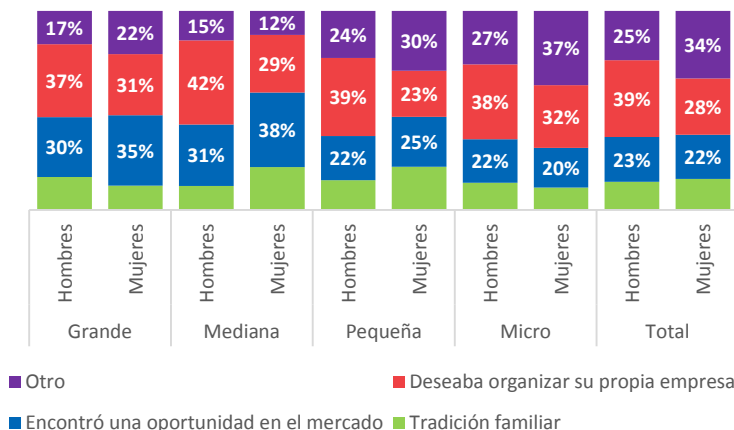
<sup>3</sup> <http://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2015/06/Insolvencia-y-Quiebra-en-Chile.pdf>



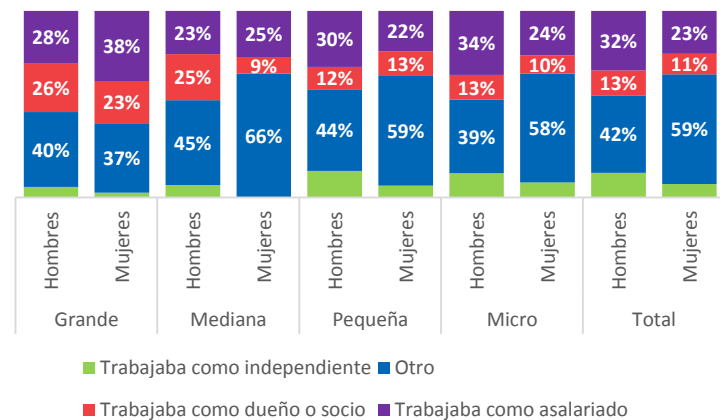
de los propietarios de las grandes empresas, el 42% de las medianas, el 39% de las pequeñas y el 38% de las microempresas. Entre las mujeres, la categoría con mayor prevalencia también corresponde al deseo de organizar su propia empresa (abarcando el 28% de los casos), aunque este resultado se debe a las dueñas de las microempresas. En efecto, en las grandes, medianas y pequeñas empresas la opción más mencionada por las encuestadas es haber encontrado una oportunidad en el mercado (con el 35%, 38% y 25% del total, respectivamente).

De acuerdo al estudio "Enhancing women's economic empowerment through entrepreneurship and business leadership in OECD countries", las mujeres suelen iniciar negocios por razones no pecuniarias como encontrar satisfacción en su trabajo, establecer un diferencia en su comunidad, o el alcance de un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. A su vez, señala que en los países en desarrollo el principal motivo del emprendimiento femenino responde a su incapacidad de las mujeres de encontrar un trabajo en el mercado laboral.

**Gráfico 6:** Distribución de los dueños de empresas según el motivo "más importante" por el que iniciaron la actividad empresarial, sexo y tamaño de la empresa



**Gráfico 7:** Distribución de los dueños de empresas según ocupación al momento de iniciar la actividad empresarial, sexo y tamaño de la empresa



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

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

Al analizar la distribución de los dueños de empresa según su situación laboral en otra empresa al momento de iniciar la actividad empresarial actual, se encuentra que el estado más importante entre las mujeres era trabajar como asalariado (23% del total), al igual que entre los hombres (32% del total). En tanto, un 13% de los hombres y un 11% de las mujeres trabajaba como dueño o socio. Al analizar los resultados según tamaño se observa que el trabajo como asalariado mantiene su relevancia en las grandes, pequeñas y microempresas, pero la pierde entre los hombres de las medianas, dado que el haber trabajado como dueño o socio adquiere una mayor prevalencia (25% versus 23%). De todas maneras, llama la atención el gran porcentaje tanto en hombres como en mujeres que señalan la opción otro, lo que requiere de mayor profundización, probablemente sea relevante la herencia, es decir, trabajar en la empresa familiar.

Ahora bien, respecto a actividades paralelas desarrolladas por estos empresarios y empresarias, se encuentra que, el 78% de las mujeres y el 71% de los hombres no

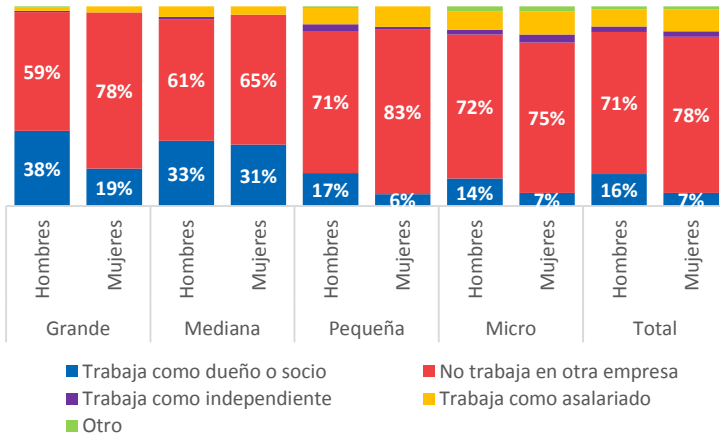
sostiene una actividad adicional, resultado que mantiene independiente del tamaño de empresa analizado. Entre aquellos individuos que sí sostienen una actividad adicional destacan quienes lo hacen como dueños o socios de una segunda empresa. Esto sucede mayormente al interior de las grandes y medianas. En efecto, la proporción de los hombres pertenecientes a tal categoría alcanza 38% y 33% respectivamente. En el caso de las dueñas de empresas el registro es bastante menor (19% del total de empresarias), mientras que cuando se trata de medianas empresas es muy similar al dato de los empresarios (31%). De tal modo, tanto ellas como ellos registran en su mayoría dedicación exclusiva a la actividad reportada, siendo ésta levemente inferior entre los hombres. Otro aspecto a destacar, es que una fracción pequeña, de empresarios y empresarias de micro y pequeñas empresas (8,7% y 11,0% respectivamente) tienen trabajo como asalariados en otras empresas. Este porcentaje de casos puede estar asociado a empresas nuevas, en cuyo caso el emprendedor necesita generar ingresos extras mientras su empresa madura o empresas que sin ser nuevas no generan ingresos suficientes de manera que el empresario o empresaria necesita recurrir al mercado laboral para complementar sus ingresos. Las cifras indican que este segundo caso es el más común: los dueños de empresas que además trabajan como asalariados registran una experiencia promedio de 17 (micro) y 18 años (pequeña), mientras que las mujeres en tal posición tienen una experiencia promedio de 8 y 19 años, respectivamente. De hecho, sólo un 8,5% de los empresarios y 13,2% de las empresarias que trabajan adicionalmente como asalariados tiene menos de 6 años de experiencia.

Una dimensión adicional de interés dice relación con el perfeccionamiento de los dueños de empresa. Al analizar los resultados sobre su participación en algún curso de capacitación, durante 2013, se encuentra que sólo un 3% de los hombres y un 6% de las mujeres formaron parte de uno. Es decir, dos veces más mujeres que hombres empresarios se capacitan, lo que muestra que el interés en adquirir nuevas competencias se da mucho más en mujeres. Resultado que se mantiene independiente del tamaño de empresa analizado.

Al observar el Gráfico N°9 resalta la caída que registra el perfeccionamiento junto al tamaño de la empresa analizada. En efecto, en las grandes empresas los hombres capacitados representan el 9% del total, y las mujeres un 13%, mientras que en las microempresas éstos representan el 3% y 5% del total, respectivamente. Es decir, donde hay mayor necesidad de capacitación, ésta se hace menos. Ahora bien, cuando se les pregunta a los encuestados el motivo principal por el cual no tomó un curso de especialización se encuentra que 42% de ellos no hizo por no considerarlo necesario, mientras que un 19% indicó que era porque éstos toman mucho tiempo. Entre las mujeres los mismos motivos prevalecen como los más importantes abarcando un 39% y 26% del total, respectivamente. Nótese que la falta de tiempo afecta más a mujeres que hombres.

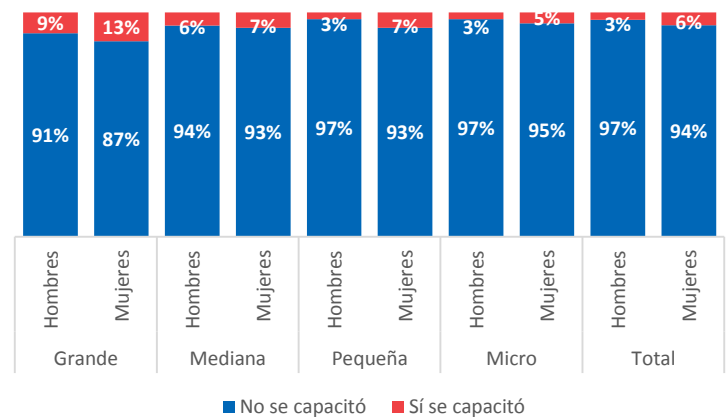
Así, promover la capacitación entre todos los empresarios y empresarias en general, pero en especial en las empresas de menor tamaño, es aún una tarea pendiente que debe ser atendida si se desea promover la productividad de las empresas, precisamente en las que se encuentran más rezagadas.

**Gráfico 8:** Distribución de los dueños de empresas según su situación laboral actual en otra empresa, sexo y tamaño de la empresa



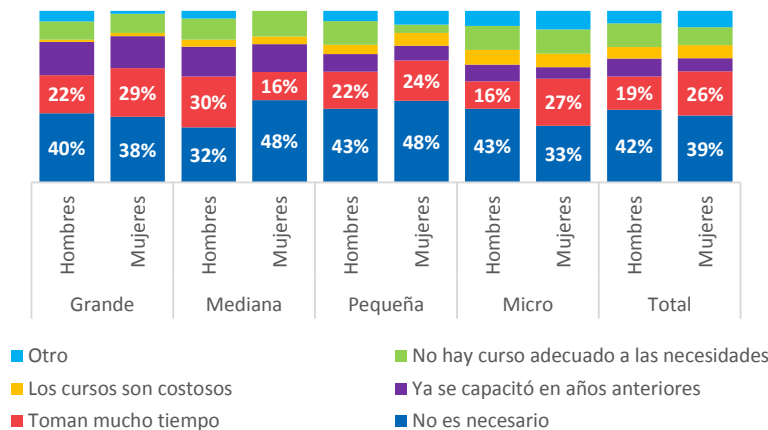
Fuente: Elaboración propia en base a la Tercera Encuesta Longitudinal de Empresas

**Gráfico 9:** Distribución de los dueños de empresas capacitados y no capacitados durante 2013 según sexo y tamaño de la empresa



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

**Gráfico 10:** Distribución de los dueños de empresas, según el principal motivo por el que no se capacitó durante 2013, sexo y tamaño de la empresa



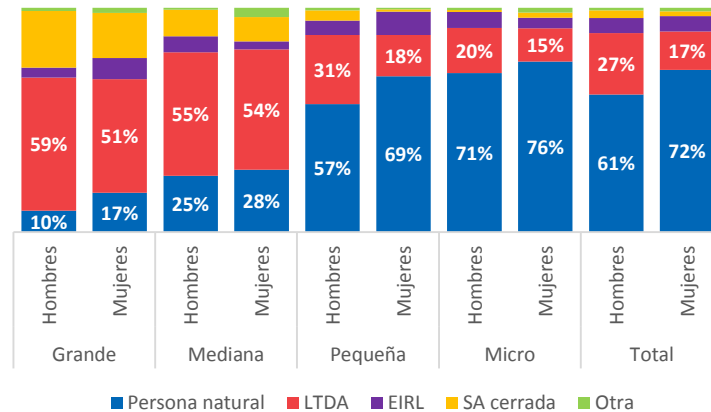
Fuente: Elaboración propia en base a la Tercera Encuesta Longitudinal de Empresas

Para finalizar, se presenta la distribución de los dueños de empresas de acuerdo al tipo de organización jurídica y el sector económico de la empresa. El Gráfico N°11 presenta la distribución de las empresas según el sexo de sus dueños y el tipo de organización jurídica de la misma, a fin de indagar si la estructura escogida puede diferir entre hombres y mujeres y/o en función del tamaño de la empresa. Los resultados confirman que existen diferencias en ambas dimensiones. En efecto, entre las grandes y las medianas empresas predomina la proporción de empresas de tipo "limitadas" (LTDA), especialmente en aquellas que cuentan con hombres como dueños. En efecto entre aquellas pertenecientes a varones las LTDA abarcan el 59% (grandes) y 55% (medianas) del total, mientras que en las que están en propiedad de mujeres, las LTDA abarcan un poco menos (51% para empresas grandes y 54% para medianas). Por su parte, entre las pequeñas y microempresas predominan las de tipo "persona natural", en especial entre aquellas que presentan dueñas de empresas. En efecto, la modalidad

analizada abarca el 69% (pequeña) y 76% (microempresa) del total de empresas pertenecientes a mujeres, en contraposición al 57% (pequeña) y 71% (microempresa) observada entre aquellas pertenecientes a hombres.

Del gráfico a continuación, se desprende que, las empresarias constituyen empresas con mayor frecuencia como personas naturales, mientras que los hombres prefieren otras formas societarias como la LTDA. y las sociedades anónimas cerradas, si bien el predominio general de ambas modalidades varía con el tamaño de empresa.

**Gráfico 11:** Distribución porcentual de las empresas según el sexo de sus dueños, tipo de organización jurídica y tamaño de la empresa



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

Al observar el Cuadro N°2 es posible apreciar en qué sectores se concentran las empresas pertenecientes a mujeres, así como también dónde se concentran aquellas pertenecientes a varones. Las cifras indican que las que presentan dueñas de empresas se concentran en comercio (54,7%), manufactura (10,5%), y, actividades inmobiliarias y empresariales (9,6%). En tanto, los sectores económicos donde se concentran las empresas con dueños son comercio (30,9%), construcción (13,4%), y, transporte (13,2%). Al analizar las cifras según tamaño de empresas se observa que, la prevalencia del sector comercio varía entre aquellas pertenecientes a hombres, pero no entre aquellas que registran dueñas. En efecto, entre las primeras la relevancia cae en las pequeñas y microempresas (29,5% y 31,4% respectivamente) y se incrementa entre las grandes y medianas (abarcando el 43,8% y 35,3% del total respectivamente). A partir del Cuadro N°2 es posible concluir no sólo que las empresas pertenecientes a hombres se concentran en sectores distintos a las que cuentan con dueñas (salvo en el caso de comercio), sino también que existe una falta de diversificación que es superior entre las empresarias.

**Cuadro 2:** Distribución porcentual según el sexo de sus dueños, sector económico al que pertenecen y tamaño de la empresa

Sector económico	Grande		Mediana		Pequeña		Micro		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Agricultura, ganadería, caza	5,5%	6,5%	6,6%	5,9%	10,6%	10,2%	13,3%	3,4%	11,6%	6,1%
Pesca	0,6%	0,0%	0,5%	0,6%	0,9%	0,3%	0,7%	0,1%	0,8%	0,2%
Explotación de minas y canteras	1,0%	0,0%	1,2%	0,3%	0,8%	0,4%	0,6%	0,2%	0,7%	0,3%
Industrias manufactureras	12,6%	12,7%	12,9%	9,0%	11,7%	11,8%	8,9%	9,7%	10,4%	10,5%
Electricidad, gas y agua	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Construcción	15,6%	6,8%	17,2%	1,9%	14,5%	1,8%	11,8%	2,4%	13,4%	2,2%
Comercio	43,8%	56,3%	35,3%	58,9%	29,5%	52,6%	31,4%	55,9%	30,9%	54,7%
Hoteles y restaurantes	0,9%	1,2%	2,7%	8,0%	3,9%	6,2%	3,2%	10,0%	3,5%	8,4%
Transporte, almacenamiento	6,6%	7,4%	10,0%	3,6%	12,8%	6,4%	14,1%	4,2%	13,2%	5,0%
Intermediación financiera	2,0%	2,0%	1,0%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%
Actividades inmobiliarias	10,4%	7,1%	11,8%	10,7%	13,0%	8,8%	12,8%	10,2%	12,8%	9,6%
Otras actividades	0,8%	0,0%	0,7%	0,6%	2,3%	1,6%	3,0%	4,0%	2,5%	3,0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

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

#### 4. Gerencia general

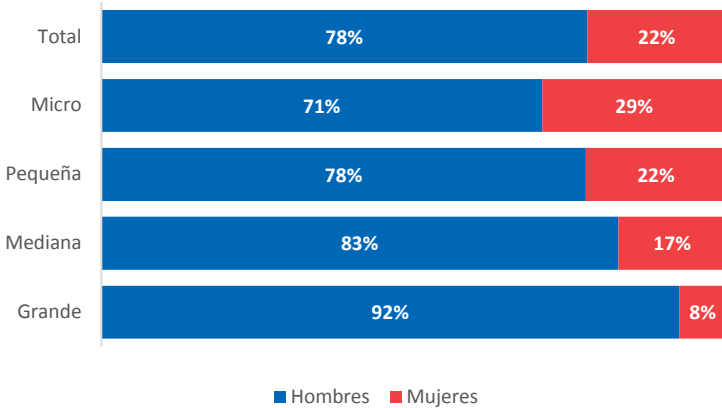
Con el objeto de complementar el análisis efectuado, se presenta la distribución de hombres y mujeres en la gerencia general según el tamaño de la empresa. Donde se considerarán como gerentes a los socios minoritarios que ejercen como tales, así como también a los trabajadores que sin participar en la propiedad de la empresa ocupan tal posición.

El primer resultado destacado corresponde al número de hombres y mujeres que son gerentes generales. Los datos de la ELE revelan que las empresas que cuentan con un hombre en la gerencia general totalizan 59.165 (78% del total), mientras que las que cuentan con una mujer en el mismo puesto alcanzan 16.927 (22% del total). Esto es un claro reflejo del retraso en la incorporación de las mujeres en los altos puestos de decisión. Al observar los resultados según tamaño de empresa se encuentra un retraso aún mayor en las grandes empresas, donde la presencia de las mujeres sólo alcanza el 8% del total. La situación mejora progresivamente al analizar las medianas, pequeñas y microempresas, alcanzando un máximo de 29% entre las últimas.

De acuerdo al estudio "Enhancing women's economic empowerment through entrepreneurship and business leadership in OECD countries", en enero de 2014, sólo el 20% de los directores pertenecientes al FTSE-100 eran mujeres. En tanto, de acuerdo a cifras de la Comisión Europea, menos del 3% de los gerentes era mujer. Lo que indicaría que aun cuando se observa un importante rezago en la incorporación de las mujeres en puestos de decisión, ésta es similar a economías europeas.

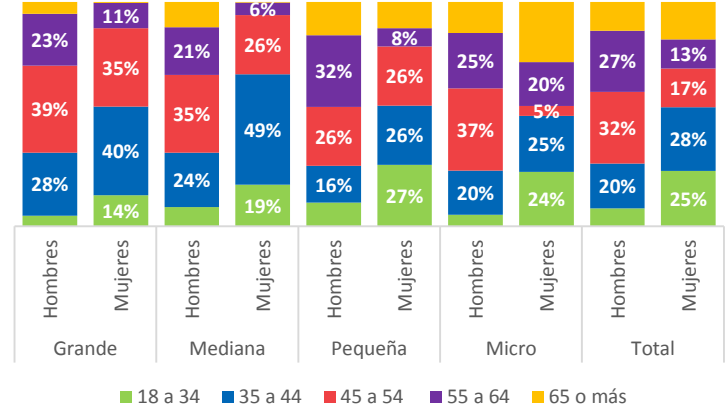
El Gráfico N°13 presenta la distribución de los gerentes según tramos etarios. En él se observa que el mayor grupo de los hombres registra una edad entre los 45 y 54 años (32%), y un 27% entre 55 y 64. En el caso de las mujeres un 28% se ubica en el tramo 35-44 años y un 25% registra una edad que oscila entre los 18 y 34. De tal modo, las mujeres en altos puestos de decisión son más jóvenes que sus pares varones. Diferencia que se profundiza al interior de las micro y pequeñas empresas.

**Gráfico 12:** Distribución de los gerentes generales según sexo y tamaño de la empresa



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

**Gráfico 13:** Distribución de los gerentes generales según tramos etarios, sexo y tamaño de la empresa



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

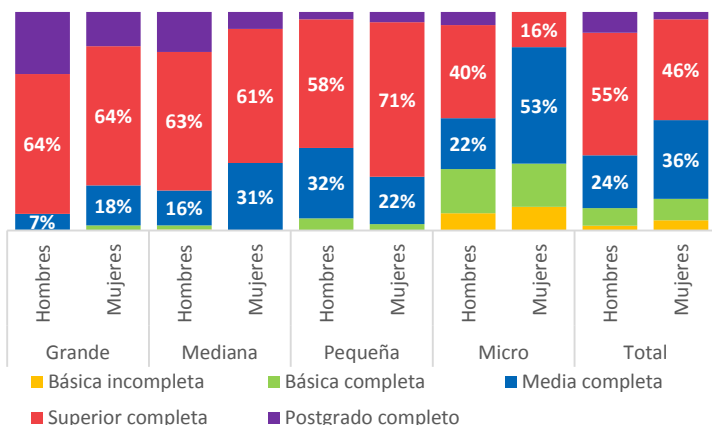
Por su parte, la distribución de los gerentes según nivel educacional revela que un 46% de las mujeres tiene educación superior completa. Mientras que en los hombres la categoría comprende el 55% del total. En tanto, un 36% de las mujeres y un 24% de los hombres presentan educación media completa. Al analizar las cifras según tamaño se encuentra los gerentes con educación superior se reducen junto al tamaño de la empresa considerada, comportamiento que se agudiza entre las mujeres. En efecto, al interior de las grandes empresas la proporción con educación superior completa abarca el 64% del total entre hombres y mujeres, mientras que al interior de las microempresas las mujeres con tal nivel representan sólo el 16% del total, en contraposición al 40% registrado por los hombres. Así, los resultados indican que las gerentes generales son algo menos educadas que sus pares hombres, a su vez se observa que tal brecha educacional es baja en las pymes y grandes empresas, mientras que en las microempresas aún es relevante.

Ahora bien, en relación a la capacitación percibida durante 2013 los resultados de la encuesta indican que sólo un 9% de las mujeres tomó un curso de especialización, mientras que entre los hombres la cifra alcanza 13%. Es decir, entre los gerentes generales, una mayor proporción de ellos se capacitó. Esto es al revés de lo encontrado entre dueños y dueñas de empresas, donde el doble de la proporción de ellas que de ellos se capacitó.

Analizado por segmento de empresa, se observa que el resultado anterior está determinado por lo que ocurre en la microempresa. De hecho, en proporción son más las mujeres que los hombres los que se capacitan al interior de las grandes empresas y las pymes. En efecto, en las grandes empresas, el 26% de las mujeres y el 20% de los hombres se capacitaron. En las pymes, estas cifras son 11% versus 9% respectivamente.

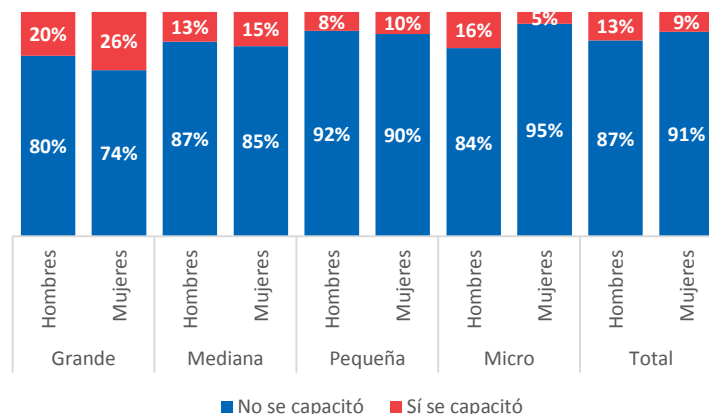
Si bien la capacitación entre gerentes generales abarca una mayor parte de los individuos que entre los dueños de empresas, el nivel general sigue siendo bajo. A su vez, la pequeña brecha entre hombres y mujeres podría disminuirse si las mujeres que trabajan como gerentes en las microempresas se capacitaran más que lo hecho en 2013.

**Gráfico 14:** Distribución de los gerentes generales según nivel educacional, sexo y tamaño de la empresa



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

**Gráfico 15:** Distribución de los gerentes generales capacitados y no capacitados durante 2013 según sexo y tamaño de la empresa



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

## 5. Trabajadores

Para dar continuidad al análisis se presenta la distribución de trabajadores hombres en relación a las mujeres según categoría ocupacional, jornada laboral, relación contractual y capacitación durante 2013.

El Cuadro N°3 presenta la distribución de los trabajadores según categoría ocupacional. Al analizar los resultados se observa una concentración importante de mujeres en el personal administrativo y de oficina (23,7%), y, en el personal dedicado a tareas rutinarias (22,5%). Jerarquía que se mantiene al analizar las cifras de pequeñas y microempresas, pero no entre las grandes y medianas, donde éste se invierte. En tanto, en la distribución de los hombres destaca el alto porcentaje perteneciente a personal dedicado a tareas rutinarias (36,2%), el que es seguido por personal especializado (26,7%). Al observar los resultados según tamaño de empresas se encuentra que en las microempresas tal orden cambia, dado que el personal especializado (26,6%), adquiere mayor relevancia que el que se dedica a tareas rutinarias (25,5%).

**Cuadro 3:** Distribución porcentual del personal según categoría ocupacional, sexo y tamaño de la empresa

Categoría ocupacional	Grande		Mediana		Pequeña		Micro		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Directivos y ejecutivos a nivel de gerencia	3,1%	2,2%	4,6%	3,6%	6,3%	5,4%	6,6%	6,2%	4,4%	3,4%
Empleados de oficina y personal administrativo	12,9%	23,5%	9,7%	24,3%	7,5%	23,8%	14,5%	22,4%	11,2%	23,7%
Trabajadores de comercio y ventas	8,3%	18,5%	8,2%	17,6%	6,7%	19,2%	6,7%	24,4%	7,8%	18,9%
Trabajadores de los servicios	9,7%	13,0%	16,1%	18,3%	18,3%	22,3%	20,0%	23,3%	13,6%	16,7%
Trabajadores especializados	30,8%	18,4%	24,5%	11,3%	20,1%	11,3%	26,6%	7,7%	26,8%	14,9%
Trabajadores en tareas rutinarias	35,2%	24,4%	37,0%	25,0%	41,1%	17,9%	25,5%	16,1%	36,2%	22,5%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

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

Nota 1: Se considera trabajador especializado a aquellos profesionales y técnicos vinculados directamente a la actividad central de la empresa con un alto grado de competencia dentro de la organización. Y que no son clasificable en las categorías restantes.

Nota 2: Se considera trabajador dedicado a tareas rutinarias al personal no técnico o profesional encargado de ejecutar tareas sencillas y rutinarias directamente vinculadas a la actividad central de la empresa, que requieren principalmente la utilización de herramientas manuales, y, a menudo con esfuerzo físico. Quienes adicionalmente no son catalogables en las categorías restantes.

Por su parte, al observar la distribución de los trabajadores según jornada laboral se encuentra que en general, la mujeres tienen jornadas algo más cortas que la de los hombres. En efecto, la jornada con mayor prevalencia es la completa, (45 o más horas semanales). Asociada a un 91,1% de los hombres y un 83,9% de las mujeres. Siendo más empleada entre las medianas, donde abarca el 95,8% de los hombres y el 90,0% de las mujeres. En tanto, la jornada intermedia (31 a 44 horas semanales) es el segundo tipo de jornada más empleado entre las grandes y medianas empresas, siendo más relevante entre las grandes. Por su parte, en las pequeñas y micro empresas, aunque adquiere mayor relevancia el uso de la jornada completa, aumenta el uso de la jornada parcial (30 o menos horas semanales) e incluso supera a la jornada intermedia que es la segunda modalidad más usada por empresas medianas y grandes, alcanzando un máximo de 21,2% entre las mujeres de las microempresas.

**Cuadro 4:** Distribución porcentual promedio del personal según jornada laboral, sexo y tamaño de la empresa

Tipo de jornada	Grande		Mediana		Pequeña		Micro		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Completa	89,2%	81,6%	95,8%	90,0%	93,7%	88,2%	84,0%	74,3%	91,1%	83,9%
Intermedia	8,5%	11,6%	2,6%	6,9%	3,8%	5,2%	7,8%	4,5%	6,3%	8,9%
Parcial	2,4%	6,8%	1,6%	3,1%	2,5%	6,5%	8,2%	21,2%	2,7%	7,1%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

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

Al analizar la distribución del personal de acuerdo su relación contractual con la empresa se encuentra que las modalidades más empleadas son: indefinida y definida. De acuerdo a los resultados de la encuesta, un 70,0% de los hombres registra contrato indefinido, mientras que entre las mujeres el registro se eleva a 75,2%. Cabe destacar que la prevalencia del mismo se incrementa al analizar las empresas de menor tamaño, alcanzando un máximo de 75,6% entre las microempresas. En tanto, entre las mujeres su relevancia se incrementa entre las pequeñas (79,3%) y grandes (76,7%), para disminuir entre las microempresas y las medianas (69,3% y 67,5% respectivamente). Por su parte, el contrato definido es empleado por el 27,4% de los trabajadores y en un 19,6% de las trabajadoras. Las mujeres que registran un contrato a honorarios abarcan el 4,9% del total, mientras que entre los hombres el registro se reduce a 2,4%. Si se asocian los contratos a honorarios y los acuerdos de palabra a empleo precario, entonces, la encuesta muestra que las trabajadoras están en mayor proporción que los hombres en una situación de precariedad, de hecho en el caso de la gran empresa el doble de la proporción de mujeres que de hombres tiene alguno de estos dos tipos de contrato y, donde esta diferencia es máxima, es en la microempresa donde la fracción con trabajadoras a honorarios o con acuerdos de palabra es 2,8 veces la fracción de hombres en la misma situación.

**Cuadro 5:** Distribución porcentual promedio del personal según relación contractual, sexo y tamaño de la empresa

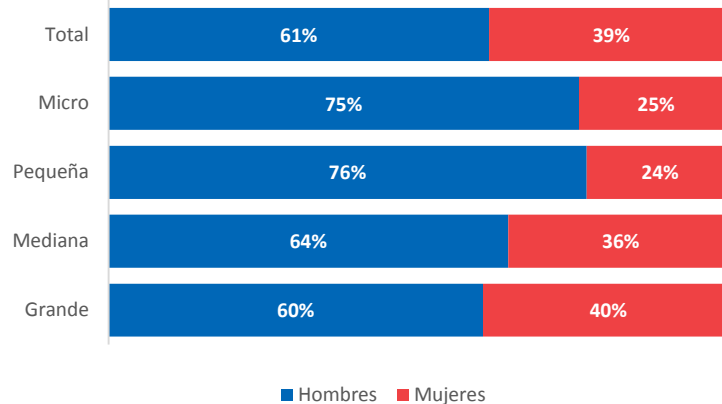
Tipo de contrato	Grande		Mediana		Pequeña		Micro		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Indefinido	69,4%	76,7%	69,0%	67,5%	70,4%	79,3%	75,6%	69,3%	70,0%	75,2%
Definido	28,8%	19,5%	28,5%	29,0%	26,0%	14,5%	18,4%	13,9%	27,4%	19,6%
Acuerdo de palabra	0,0%	0,0%	0,2%	0,3%	0,4%	0,4%	0,7%	0,7%	0,2%	0,2%
Honorarios	1,8%	3,7%	2,3%	3,2%	3,2%	5,7%	5,2%	16,1%	2,4%	4,9%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

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



Finalmente se presenta la distribución del personal capacitado según sexo y tamaño de empresa. De acuerdo a los resultados de la encuesta, durante 2013, un 61% del total de trabajadores capacitados era hombre y un 39% mujer, brecha que se amplía al interior de las micro y pequeñas empresas, donde la proporción de mujeres capacitadas en relación al total se reduce a 25% y 24% respectivamente.

**Gráfico 16:** Distribución del personal capacitado según sexo y tamaño de la empresa



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

## 6. Comentarios finales

En función a la información recopilada a partir de la Tercera ELE es posible señalar que aún persisten importantes diferencias de incorporación de las mujeres en las empresas.

Los resultados a nivel de propietarios indican que sólo un 25% de las empresas pertenecen a mujeres. Adicionalmente, las empresarias son en promedio más jóvenes (52 años) que los hombres (56), y, tienen menores niveles de educación superior y educación media completa que los hombres. A su vez, las mujeres registran mayores niveles de re-emprendimiento que los hombres (29% y 25%, respectivamente). Los hombres, consecuentemente, acumulan más años como empresarios que las mujeres (24 y 18 años, respectivamente). Por otro lado, el principal motivo por el cual hombres y mujeres han emprendido es el deseo de organizar su propia empresa, aunque para el caso de empresarias de las grandes y pymes la opción de haber encontrado una oportunidad en el mercado fue la más mencionada. En tanto, al momento de iniciar la empresa, un 23% de las mujeres y un 32% de los hombres trabajaban como asalariado en otra empresa. Ahora bien, al momento del levantamiento de la encuesta las mujeres presentaban mayores niveles de dedicación exclusiva que los hombres (78% y 71% del total respectivamente), sin embargo quienes sostenían una actividad adicional como empresarios eran más hombres que mujeres (16% versus 7%). En relación al perfeccionamiento, aun cuando los niveles generales son bajos, las mujeres registran una mayor proporción de capacitación (6%) que los hombres (3%). En tanto, mientras que las empresas pertenecientes a hombres se concentran en comercio (30,9%), construcción (13,4%) y transporte (13,2%); las pertenecientes a mujeres lo hacen en comercio (54,7%), manufactura (10,5%) y actividades inmobiliarias y empresariales (9,6%).

A nivel de gerencia general se observa que el número de hombres es 3,5 veces a las mujeres, quienes son mayores, registran una mayor proporción de individuos con educación superior completa y se capacitaron más durante 2013 que las mujeres (13% versus 9%). Cabe destacar que este último resultado solo se da en las microempresas pues en las pymes y grandes empresas son las gerentas las que proporcionalmente se capacitaron más durante el 2013. Respecto a la edad, mientras un 28% de las mujeres tiene una edad que oscila entre los 35 y 44 años, los hombres se concentran en el rango 45-54 años de edad (32%). En tanto, un 55% de los hombres cuenta con educación superior completa, que se contrapone al 46% registrado por las mujeres.

Por su parte, el análisis a nivel de trabajadores permite concluir que las mujeres se concentran en personal administrativo y de oficina (23,7%), mientras que los hombres lo hacen en personal dedicado a tareas rutinarias (36,2%). En tanto, los hombres presentan jornadas más extensas que sus pares mujeres. En efecto, un 91,1% de ellos cuenta con jornada completa, registro que se reduce a 83,9% entre las mujeres. Finalmente, entre las mujeres la proporción que registra contrato indefinido alcanza 75,2%, mientras que entre los hombres ésta se reduce a 70,0%, sin embargo, en los contratos asociados a empleo precario (honorarios y acuerdos de palabra) hay proporcionalmente más mujeres (5,2%) que hombres (2,6%).

Finalmente, es importante destacar que la encuesta, y por tanto sus resultados, no abarcan el mundo informal ni a aquellas empresas cuyas ventas durante 2012 fueron inferiores a 800,01 UF.

## Anexo

### Ficha técnica

<b>Nombre de la encuesta</b>	Tercera Encuesta Longitudinal de Empresas
<b>Cobertura geográfica</b>	Nacional
<b>Cobertura Temática</b>	Todas las actividades a nivel de categoría de acuerdo a la CIIU Rev.3, excluyendo las actividades económicas: Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria (L); Enseñanza (M); Servicios sociales y de salud (N); Hogares privados con servicio doméstico (P); Organizaciones y órganos extraterritoriales (Q)
<b>Unidad estadística</b>	La empresa formal que corresponde a la organización que tiene iniciación de actividades en forma independiente, con RUT, contabilidad propia y cuyo giro lo puede realizar en uno o más establecimientos
<b>Población objetivo</b>	Conformada por empresas formales que desarrollan actividad productiva, comercial o de servicio, dentro de los límites territoriales del país y su nivel de venta es superior a 800,01 UF durante el año 2012 (302.840 empresas)
<b>Marco muestral</b>	Directorio Nacional de Empresas, año contable 2012
<b>Estratificación</b>	A nivel de actividad económica y tamaño de ventas
<b>Tamaño muestral</b>	7.267 empresas
<b>Niveles de estimación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Representatividad a nivel de categoría de tabulación</li> <li>- Representatividad a nivel de tamaño de ventas</li> <li>- Representatividad a nivel de categoría de tabulación y tamaño de ventas</li> </ul>
<b>Formato</b>	No presencial. Envío de cuestionarios en forma física o electrónica a las empresas. Chequeo aleatorio de la información
<b>Institución a cargo</b>	Instituto Nacional de Estadísticas (INE) encargado del diseño muestral y levantamiento de la información
<b>Fecha encuesta</b>	Junio 2014 - enero 2015
<b>Error muestral</b>	1,27%
<b>Nivel de confianza</b>	95%

La muestra está compuesta por cuatro partes,

- a. La primera comprende aquellas empresas que han sido encuestadas en las tres versiones de la encuesta, y abarcan el 25,3% del total.
- b. La segunda por las empresas que fueron encuestadas en la primera y en la tercera versión (4,9% del total).
- c. La tercera se conforma por aquellas empresas que han sido encuestadas en la segunda y en la tercera versión (19,3% del total).
- d. Mientras que, la cuarta se compone por aquellas encuestadas sólo en la tercera y última versión (50,5% del total).



Cabe destacar que las tres primeras partes, comprenden la totalidad del panel de la encuesta. De tal modo, el número de empresas que han sido encuestadas en más de una ocasión son 3.595, lo que representa el 49,5% del total de la muestra.