



PERÚ

Ministerio
de la Producción

Perfil de la Mujer Emprendedora en el Perú

Cambio en el bienestar de las
empresarias en el país



Perfil de la mujer emprendedora en el Perú

Cambios en el bienestar de las empresarias en el país

Editado por:

MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN

Calle Uno Oeste N° 060 - Urb. Córpac - San Isidro, Lima, Perú

www.produce.gob.pe

1ra Edición, Junio 2017

HECHO EL DEPOSITO LEGAL EN LA BIBLIOTECA NACIONAL DEL PERÚ N° 2017-06705

Se terminó de imprimir en Junio del 2017 en

NANUK E.I.R.L.

Las Acacias 388, Sta Inés - Chaclacayo

Esta publicación es un producto de la Oficina General de Evaluación de Impacto y Estudios Económicos de la Secretaría General

Directora General de Evaluación de Impacto y Estudios Económicos

Lourdes del Pilar Álvarez Chávez

Director de Estudios Económicos

Renzo José Figueroa Palomino

Equipo Técnico y de investigación

Julio Cesar Ortiz Berrú

María del Pilar Céspedes Dávalos

Franco Antonio Calle Falcón

Eddy Santiago Zevallos Quispe

Dirección de arte

Paloma Maturana Palma

Apoyo Administrativo

Hilda Janett Lamas Estabridis

Fotografía

Oficina de Imagen Institucional del Ministerio de la Producción

MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN

Oficina General de Evaluación de Impacto y Estudios Económicos

Oficina de Estudios Económicos

Diciembre - 2016

Calle Uno Oeste N° 050-060, piso 11, Urb. Córpac - San Isidro

Teléfono: 616 2222

www.produce.gob.pe

Lima 27 - Perú

Índice

Introducción	9
1. La mujer y el mercado de trabajo	12
2. Perfil de la mujer empresaria en el tejido empresarial formal	29
3. La mujer que trabaja por cuenta propia	61
4. Los determinantes del emprendimiento femenino	78
4.1 Revisión de literatura	79
4.1.1. El nivel educativo	79
4.1.2. Contribución de la mano de obra femenina en el emprendimiento	80
4.1.3. El acceso a los créditos bancarios	81
4.1.4. Niños dependientes como restricción al emprendedurismo femenino	82
4.1.5. Representación política de las mujeres	82
4.2 Datos de la muestra y metodología de estudio	83
4.3 Análisis de los resultados	86
Bibliografía	92
Anexos	95
Anexo 01: Características de la Encuesta Nacional de Empresas 2015	95
Anexo 02: Estadísticas de mujeres trabajadoras	97
Anexo 03: Determinantes del emprendimiento femenino	98
Lista de Gráficos	
Gráfico 1.1 Evolución de la PEA ocupada según sexo, 2005 – 2015	13
Gráfico 2.1 Conductor de la empresa, según sexo, 2015	30
Gráfico 2.2 Conductoras de la empresa, según estrato empresarial, 2015	30
Gráfico 2.3 Razones para el inicio de negocio o actividad de una microempresa, según sexo	31

Gráfico 2.4	Razones para el inicio de negocio o actividad de una pequeña empresa, según sexo	32
Gráfico 2.5	Conductoras por estrato empresarial, según grupos de edad, 2015	34
Gráfico 2.6	Conductores, según nivel educativo, 2015	35
Gráfico 2.7	Microempresa: Conductores, según nivel educativo, 2015	36
Gráfico 2.8	Pequeña empresa: Conductores, según nivel educativo, 2015	37
Gráfico 2.9	Mediana y Gran Empresa: Conductores, según nivel educativo, 2015	38
Gráfico 2.10	Distribución de conductoras, según nivel educativo, 2015	39
Gráfico 2.11	Microempresa: Conductores por relación de parentesco, 2015	40
Gráfico 2.12	Edad promedio y porcentaje de conductoras, según regiones, 2015	42
Gráfico 2.13	Participación en alguna organización o agrupación con fines empresariales, 2014	44
Gráfico 2.14	Tipo de organización o agrupación al que perteneció o se incorporó, 2014	45
Gráfico 2.15	Microempresa: Conductores por niveles de pobreza, 2015	46
Gráfico 2.16	Microempresa: Distribución de conductoras por nivel de pobreza monetaria, 2005,2010 y 2015	47
Gráfico 2.17	Distribución de conductoras por sector económico, según tamaño empresarial, 2015	51
Gráfico 2.18	Proporción de empresas exportadoras por sexo del conductor, según tamaño empresarial, 2014	52
Gráfico 2.19	Empresas exportadoras por sexo del conductor, según tamaño empresarial, 2014	53
Gráfico 2.20	Acceso al crédito para iniciar un negocio	54
Gráfico 2.21	Conductoras de una MYPE, según tipo de institución que le otorgó el crédito para iniciar su negocio	55
Gráfico 2.22	En el año 2014, ¿ha sido víctima de algún hecho delictivo que atente contra la seguridad de su empresa?	59
Gráfico 2.23	Empresarios que fueron víctima de algún hecho delictivo, según tipo delictivo, 2014	60

Gráfico 3.1	Número total de trabajadores independientes por cuenta propia según género, 2005-2015	62
Gráfico 3.2	Trabajadoras por cuenta propia por rango de edad, 2005 y 2015	65
Gráfico 3.3	Distribución de los trabajadores independientes por cuenta propia, según nivel educativo, 2015	66
Gráfico 3.4	Trabajadoras por cuenta propia según nivel educativo, 2005 y 2015	67
Gráfico 3.5	Distribución de las mujeres que trabajan por cuenta propia por área, según sector económico, 2015	69
Gráfico 3.6	Distribución de mujeres trabajadoras por cuenta propia por área geográfica, 2005 - 2015	70
Gráfico 3.7	Distribución de mujeres trabajadoras por cuenta propia por nivel de pobreza monetaria, 2005 - 2015	71
Gráfico 3.8	Participación de los trabajadores por cuenta propia en la PEA ocupada, según regiones, 2015	72
Gráfico 3.9	Mujeres que trabajan por cuenta propia, según protección social, 2015	74
Gráfico 3.10	Mujeres que trabajan por cuenta propia, según rasgos de formalidad, 2015	75
Gráfico 3.11	Mujeres que trabajan por cuenta propia, según lugar donde desempeñó su negocio o actividad, 2015	76
Gráfico 3.12	Trabajadores independientes, según motivo por el cual inició su negocio o actividad, 2015	77
Gráfico 4.1	Distribución geográfica del número de mujeres emprendedoras, 2015	87
Gráfico 4.2	Distribución geográfica del número de mujeres emprendedoras, 2015	88

Lista de Cuadros

Cuadro 1.1	Estructura de la PEA ocupada de las mujeres por rama de actividad, 2015	15
Cuadro 1.2	Estructura de la PEA ocupada de las mujeres por rama de actividad, 2005, 2010 y 2015	17
Cuadro 1.3	Estructura de la PEA ocupada de las mujeres, según grupo ocupacional, 2015	19
Cuadro 1.4	Estructura de la PEA ocupada de las mujeres, según grupo ocupacional, 2005, 2010 y 2015	21

Cuadro 1.5 Estructura de la PEA de las mujeres por categoría ocupacional, 2015	23
Cuadro 1.6 Estructura de la PEA de las mujeres por categoría ocupacional, 2005, 2010 y 2015	24
Cuadro 1.7 Estructura de la PEA de las mujeres por tamaño de la empresa, 2015	27
Cuadro 1.8 Estructura de la PEA de las mujeres por tamaño de la empresa, 2005, 2010 y 2015	28
Cuadro 2.1 Conductoras por grupos de edad, según tamaño empresarial, 2015	33
Cuadro 2.2 Asistencia a algún evento de capacitación o asistencia técnica relacionado a temas de Gestión Empresarial o de producción, 2014	43
Cuadro 2.3 Conductoras por tipo de local principal de la empresa, según estrato empresarial, 2015	48
Cuadro 2.4 Conductoras por tipo de organización, según tamaño empresarial, 2015	49
Cuadro 2.5 Conductoras por sectores económicos, según tamaño empresarial, 2015	50
Cuadro 2.6 Cantidad de competencia considerada en el mercado principal, 2015	57
Cuadro 2.7. Opinión sobre la existencia de competencia informal para el principal producto o servicio en el mercado, 2015	58
Cuadro 3.1 Trabajadores por cuenta propia, según sexo, 2005 y 2015	63
Cuadro 3.2 Trabajadores por cuenta propia por rango de edad, 2015	64
Cuadro 3.3 Ingreso y hora promedio de los trabajadores por cuenta propia, según nivel educativo, 2015	68
Cuadro 4.1 Descripción de las variables	84
Cuadro 4.2 Características de la muestra	85
Cuadro 4.3 Efectos marginales de los modelos econométricos	91

Anexo	95
--------------	-----------

Lista de Cuadros

Anexo 02:

Cuadro 1. Evolución de la PET y PEA, según género, 2005-2015	97
--	-----------

Anexo 03:

Cuadro 2. Correlaciones entre las variables de interés	98
--	-----------

Cuadro 3. Determinantes del Emprendimiento Femenino (número de emprendedoras)	103
--	------------

Cuadro 4. Determinantes del Emprendimiento Femenino (% de emprendedoras respecto a mujeres entre 14 y 64 años)	104
---	------------

Cuadro 5. Determinantes del Emprendimiento Femenino (% de emprendedoras respecto al total de emprendedores)	105
--	------------

Lista de Gráficos

Anexo 03.

Gráfico 1. Relación entre el porcentaje de emprendedoras del total de mujeres entre 14 y 64 años, y el número de bancos por millón de habitantes	99
--	-----------

Gráfico 2. Relación entre el porcentaje de emprendedoras del total de emprendedores y emprendedoras, y el número de bancos por cada millón de habitantes	100
--	------------

Gráfico 3. Relación del número de emprendedoras contra el número de bancos de la región por cada millón de habitantes	101
---	------------

Gráfico 4. Relación del número de emprendedoras contra el número relativo de niños dependientes entre mujeres de 14 a 64 años	102
---	------------

Introducción

El emprendimiento es la actividad que se basa en el descubrimiento, evaluación y explotación de oportunidades, lo que implica innovación en productos y servicios, en procesos productivos, en estrategias y formas de organización (Shane y Venkataraman, 2000). De esta manera, los emprendedores al iniciar una actividad impulsan el crecimiento económico mediante la intermediación y la innovación.

El emprendimiento es clave para mejorar el empleo y las condiciones de vida de la población, ya que es considerado como un catalizador del crecimiento económico, de la creación de empleo y de la transferencia de conocimientos, dinamizando de esta forma la economía. Tanto es así que las economías latinoamericanas como las de la OCDE consideran las actividades emprendedoras como potenciadoras del estatus social. Asimismo, también favorecen la competencia dentro del mercado, generando incrementos de productividad y de transferencia tecnológica.

La participación de las mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe (ALC) presentan tasas de emprendedurismo femenino muy superiores al promedio de los países de la OCDE, la interpretación de estos resultados sugiere que las mujeres de ALC consideran al emprendimiento como una vía potencial y práctica hacia la independencia económica. En el caso de los países de la OCDE más del 10% de las mujeres son empresarias, mientras en Chile (29%), México (25%) y Colombia (45%) ostentan porcentajes mucho más elevados^a.

Hasta la década de los 70's, las actividades empresariales que realizaba la mujer eran consideradas casi invisibles, debido a que su aporte a la economía era mínima. Sin embargo en las últimas décadas, a nivel mundial se ha logrado grandes avances en la promoción de la equidad de género, y en el progreso sostenido en las reformas institucionales orientadas a lograr la equidad de género. A partir de los resultados del Índice Global de Brechas de Género del 2014, se puede observar que no hay país en el mundo que haya cerrado totalmente la brecha de género. No obstante, existen cinco países nórdicos que han logrado un avance importante, tales como, Islandia, Finlandia, Noruega, Suecia y Dinamarca en más del 80%^b.

En 2012, alrededor de 126 millones de mujeres iniciaron sus propios negocios en más de 67 economías en el mundo (GEM 2012). Al punto que la mujer comenzó a desarrollar cada vez más nuevas actividades productivas con el afán de lograr su inserción en el mercado laboral y de contribuir de manera constante en el desarrollo de nuevos mercados. Como resultado de ello, la participación de la mujer en la fuerza laboral ha aumentado en forma sostenida y al mismo tiempo se ha ido acortando la brecha de género en el empleo, aunque aún sigue siendo considerable. Todavía persiste la poca flexibilidad laboral para las mujeres, pese a ello, las mujeres con frecuencia emprenden su propio negocio. Esta incursión en el empresariado otorga a la mujer mayor libertad para atender sus labores domésticas y de crianza, así como una oportunidad para insertarse en el mercado laboral y crecer.

^a OCDE/CEPAL/CAF (2016), Perspectivas económicas de América Latina 2017: Juventud, competencias y emprendimiento, OECD Publishing, Paris.

^b Global rankings 2014, pág. 8-9 en World Economic Forum. The Global Gender Gap Report 2014

En el Perú el 44% de la PEA ocupada está comprendida por mujeres. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Empresas 2015 (ENE 2015) tres de cada diez conductores de empresas formales son mujeres. Además, la mayor concentración de emprendimientos femeninos ocurre en la micro y pequeña empresa. A pesar de los importantes avances que ha logrado la mujer peruana dentro del mercado laboral, la discriminación de género aún persiste. Así como también persiste una marcada brecha salarial y de ingresos entre mujeres y hombres, que favorece a este último en casi todos los sectores de la economía. La participación de la mujer en el mercado laboral sigue siendo menor a la del hombre y la presencia de mujeres conductoras en el tejido empresarial, es menor, que la presencia de conductores hombres en aproximadamente 40 y 60%, respectivamente.

En el Perú, existen dos fuerzas importantes que impulsan a las mujeres hacia un emprendimiento. En efecto, el 85% de las conductoras de una MYPE empezaron su negocio debido a que querían realizar un negocio propio, en tanto, el 8.9% lo hizo porque necesitaba ingresos adicionales. Es decir, el emprendimiento femenino se debe más por factores que se basan en oportunidades más que en necesidades. Las empresarias peruanas poseen una edad promedio de 46 años, pero no se observan diferencias sustanciales en cuanto a la edad promedio y el tamaño de la empresa. Alrededor del 69% de las mujeres poseen estudios superiores, de las cuales 47% corresponde a un nivel universitario y un 5% corresponde a estudios de postgrado. Se evidencia empíricamente que un mayor nivel educativo se asocia con empresas de mayor tamaño.

Si bien la capacidad de la mujer para mejorar sus actividades e insertarse en el mercado laboral depende de las habilidades individuales que posee y que adquiere a lo largo de su educación, también depende del entorno económico donde se desarrolla. En un mundo de globalización y de crecimiento industrial competitivo donde existen factores sociales, culturales y económicos que afectan su desempeño potencial, se hace necesaria la intervención de factores externos que promuevan su inserción al mercado laboral. Por ejemplo, que permitan aumentar las oportunidades económicas de la mujer en el sector privado formal, proporcionar servicios para ayudar a las empresarias a crecer y mejorar su productividad, entre otras medidas.

Es por ello, que el presente documento presenta un panorama detallado sobre la condición de la mujer en el mercado laboral peruano, la caracterización de la participación de la mujer como empresaria y como trabajadora por cuenta propia, y los determinantes que afectan al emprendimiento femenino con el objetivo de proporcionar herramientas útiles a los diseñadores de política y así promover nuevas oportunidades de emprendimiento que generen un impacto positivo tanto en los ingresos, el empoderamiento y capacidad emprendedora de la mujer peruana.

Este documento se organiza de la siguiente manera: el Capítulo 1 presenta, como contexto para entender la situación y evolución de las mujeres emprendedoras, un

repasso de las principales características que presenta la participación de la mujer en el mercado de trabajo para los años 2005, 2010 y 2015. El Capítulo 2 analiza los principales hallazgos en torno a la situación y perfil de las mujeres en su papel de conductoras de una empresa formal. El Capítulo 3 caracteriza a las trabajadoras independientes por cuenta propia, es decir, aquellas que no cuentan con personal a cargo, ni Trabajadores Familiares No Remunerados (TFNR). Asimismo, muestra la realidad específica de las mujeres bajo dicha categoría ocupacional a través de diversos indicadores. Finalmente, en el Capítulo 4, usando un análisis de Pool de datos se estima los determinantes del emprendimiento femenino.

1

La mujer y el mercado de trabajo

Diversos estudios realizados indican que el incremento de la presencia de las mujeres en la fuerza laboral genera en el país un crecimiento económico más rápido. Esto se realiza mediante el aumento de la productividad laboral y la disponibilidad de talentos, lo que genera negocios con mayores oportunidades de expansión, innovación y competencia (OECD, 2012). Ante ello, la participación de las mujeres en el mercado laboral resulta imprescindible.

Por lo general, la participación de las personas en el mercado laboral, de acuerdo a la legislación y/o normatividad de cada país, está caracterizada por distintos factores, tales como: la edad mínima requerida para formar parte del mercado laboral; la cultura y costumbres nacionales; y el acceso a la educación. En el caso de nuestro país, la edad mínima se

ha fijado en 14 años¹, lo cual significa que todas las personas que tienen 14 a más años conforman la Población en Edad de Trabajar-PET- (MTPE, 2014).

Según la ENAHO, la PET nacional alcanzó la cifra de aproximadamente 23 millones de personas en el año 2015, de los cuales el 50% está conformado por mujeres, mientras que la otra mitad la conforman hombres. Esta distribución se ha mantenido durante los últimos diez años.

La PEA ocupada para el año 2015 estuvo conformada por 15.9 millones de personas, de las cuales el 44% (6.9 millones de mujeres) perteneció a la PEA ocupada femenina y la diferencia perteneció a la PEA ocupada masculina (9.0 millones de hombres). Vale la pena mencionar que esta diferencia se ha mantenido en los últimos años.

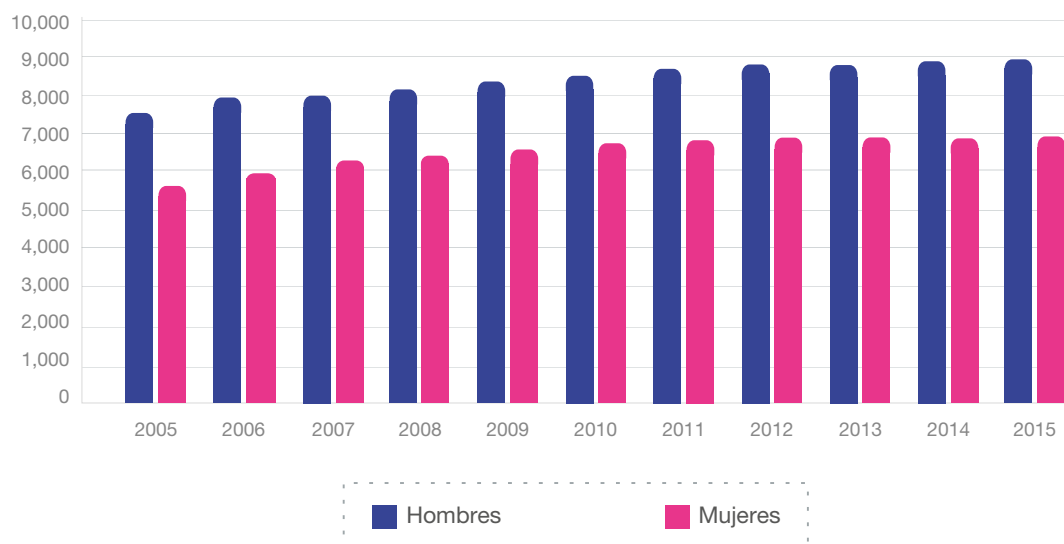


¹Según Ley N° 27337

Gráfico 1.1

Evolución de la PEA ocupada según sexo, 2005 – 2015

(En miles de personas)



Nota: Véase el cuadro 1 en el anexo 02 para mayor detalle.
Fuente: INEI – ENAHO 2005 – 2015
Elaboración: PRODUCE – OEE

Al momento de desagregar el análisis según sector económico, se encuentra que la principal fuente de empleo femenino se encuentra en el sector de servicios y de comercio, ambos concentran el 68% de la PEA ocupada femenina. Mientras que, cerca de la quinta parte del empleo femenino se concentra en la agricultura; y cerca de un décimo, en la industria. Es así que las estadísticas anteriores se encuentran en el cuadro 1.1, donde se muestra la estructura de la PEA ocupada de las mujeres por nivel de ingreso promedio y horas promedio trabajadas según sectores económicos. Las ramas de actividad sombreadas de color plomo conforman el sector servicios, cuyas actividades muestran una amplia dispersión. En un extremo se

encuentran las actividades de hoteles y restaurantes, siendo esta la más importante de todos los servicios ya que brinda empleo a un 11.7% de las mujeres del país. Asimismo, esta actividad revela un sesgo en cuanto a la absorción de mano de obra femenina, donde el 74.8% de sus empleados son mujeres. Sin embargo, las condiciones laborales del rubro son preocupantes: (I) prevalecen los bajos ingresos, el ingreso promedio en la actividad equivale apenas al 92% del ingreso medio de las mujeres trabajadoras, y (II) existen altas brechas con relación a los ingresos de los hombres, debido a que por cada sol que un hombre gana realizando esta actividad, la mujer obtiene un 0.63 soles realizando la misma actividad.

En una situación intermedia están los servicios de enseñanza privada, hogares privados con servicios domésticos, y los servicios comunitarios, sociales y personales. En conjunto, estas actividades aportan un 16.7% adicional de empleo para las mujeres y absorbe una mayor cantidad de mano de obra femenina, en relación a la masculina; por ejemplo, el 94.1% de los empleados en la actividad de hogares privados con servicio doméstico son mujeres.

Por su parte, el sector comercio concentra un 25.9% del empleo femenino. Del total de empleados, un 60.8% de los ocupados en el sector está constituido por mujeres, superando en 17.2 puntos porcentuales a la media nacional. Las estadísticas revelan que, en promedio, una mujer trabaja casi el mismo número de horas que un hombre; sin embargo, su remuneración dentro del sector se encuentra por debajo del promedio y por cada sol que gana un hombre, la mujer solo gana 0.61 soles realizando

el mismo trabajo. En este sector, el mayor número de mujeres se dedica principalmente a dos actividades: (I) la venta al por menor de alimentos, bebidas y tabaco en almacenes especializados, y (II) otros tipos de venta al por menor no realizada en almacenes, las que juntas concentran el 51.4% del empleo femenino en este sector.

En relación a las actividades agrícolas, las cuales generaron el 25.0% del empleo total en el 2015, estas absorben el 22.3% (estructura) de la mano de obra femenina total. Además, la participación de la mujer en estas actividades representa el 38.9% de los trabajadores del sector. Esto significa que cerca de 1,551 miles de mujeres se encuentran laborando en el agro, particularmente dedicadas a actividades como el cultivo de productos agrícolas en combinación con la cría de animales (explotación mixta). Vale la pena destacar que esta actividad concentra el 74.0% del empleo femenino en el sector. El sector



muestra bajos niveles de ingresos, ya que la remuneración promedio que reciben las mujeres equivale apenas al 35% del ingreso medio de las mujeres trabajadoras; además, presenta reducidas jornadas laborales.

En cuanto al sector industrial, este absorbe el 10% de la mano de obra nacional y el 8.7% de la mano de obra femenina, el cual equivale al 39.8% del empleo en este sector. La remuneración promedio de las mujeres en el sector industrial equivale al 89%

de la remuneración promedio total que recibe una mujer trabajadora en el país, y por cada sol que recibe un hombre que opera en la industria, la mujer gana 0.55 soles. Al interior de la industria, el empleo femenino se concentra principalmente en tres actividades: (I) elaboración de productos alimenticios y bebidas, (II) fabricación prendas de vestir, y (III) fabricación de productos textiles, las que juntas concentran el 77% del empleo femenino dentro del sector manufacturero.

Cuadro 1.1

Estructura de la PEA ocupada de las mujeres por rama de actividad, 2015

Rama de actividad	Mujeres Ocupadas			Ingreso en Ocup. Principal			Jornada semanal (Ocup. Principal)	
	Miles	Estructura	Incidencia ¹	Monto ²	Índice ³	Brecha ⁴	Promedio	Brecha ⁵
Ocupadas Totales	6,947	100.0	43.6	1,006	100	0.73	37	0.9
Agricultura, caza y silvicultura	1,551	22.3	38.9	354	35	0.60	29	0.86
Manufactura	604	8.7	39.8	893	89	0.55	36	0.76
Comercio	1,799	25.9	60.8	859	85	0.61	43	0.91
Hoteles y restaurantes	814	11.7	74.8	927	92	0.63	40	0.87
Transporte, almacenamiento y comu.	127	1.8	9.9	1,702	169	1.37	44	0.84
Act. Inmob. , Empr y Alquiler	274	4.0	36.6	1,400	139	0.69	38	0.83
Administración pública y defensa	225	3.2	32.9	1,823	181	0.84	42	0.90
Enseñanza (privada)	477	6.9	59.2	1,398	139	0.85	32	0.95
Servicios sociales y de salud (Privado)	254	3.7	68.3	1,844	183	0.85	38	0.95
Otras actividades de servicios comunitario, sociales y personales	310	4.5	53.5	752	75	0.55	30	0.73
Hogares privados con servicio doméstico	370	5.3	94.1	797	79	0.75	44	0.91
Pesca, Minería y Construcción *	68	1.0	5.0	2,225	221	1.20	41	0.90
Otros servicios *	74	1.1	46.1	2,441	243	0.84	43	0.93

¹/ Mujeres ocupadas como porcentaje de los ocupados en cada rama.

²/ Ingreso promedio mensual en la ocupación principal. Excluye trabajadores con ingreso cero e ignorado.

³/ Ingreso promedio total=100%.

⁴/ Ingreso promedio de las mujeres respecto al ingreso promedio de los hombres.

⁵/ Horas promedio laborales por mujeres respecto a las horas promedio laborales por hombres.

* Se agrupan debido a que hay pocas observaciones. El sector de otros servicios está formado por tres sectores: electricidad y agua, Intermediación financiera, y organizaciones y órganos extraterritoriales.

Fuente: INEI-ENAHO 2015

Elaboración: PRODUCE-OEE

Con respecto a la evolución de la participación de las mujeres en las diferentes actividades, se encuentran diversos resultados tanto en la misma estructura de la PEA ocupada femenina, como en la incidencia que tiene el empleo femenino dentro de cada rama de actividad. En primer lugar, el cuadro 1.2 evidencia que las actividades de administración pública y defensa; actividades empresariales y de alquiler; otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales; y comercio, fueron las actividades que mostraron un mayor aumento en la participación que tienen las mujeres dentro de cada actividad (incidencia). Asimismo, dentro de la estructura ocupacional, estas actividades presentaron una mayor representación en la PEA ocupada de las mujeres a lo largo de los años.

Finalmente, se encuentra que las actividades de Agricultura, caza y silvicultura, y Hogares privados con servicio doméstico han mantenido la misma proporción de mujeres trabajadoras durante los últimos años. En efecto, en el año 2005 el 38.9% de la PEA ocupada en el primer sector eran mujeres, este porcentaje se repite para el año 2015. Por otra parte, dentro del segundo sector, en el año 2005 el 93.8% de la PEA ocupada eran mujeres, mientras que en el año 2015 lo era el 94.1%. No obstante a ello, dentro de la estructura de la PEA ocupada femenina, estas dos actividades fueron las que presentaron disminuciones más severas, la primera en 7.0 y la segunda en 2.8 puntos porcentuales.



Cuadro 1.2

Estructura de la PEA ocupada de las mujeres por rama de actividad, 2005, 2010 y 2015

Rama de actividad	Mujeres Ocupadas								
	2005			2010			2015		
	Miles	Estructura	Incidencia ¹	Miles	Estructura	Incidencia ¹	Miles	Estructura	Incidencia ¹
Ocupadas Totales	5,637	100	43.0	6,664	100	44.2	6,947	100	43.64
Agricultura, caza y silvicultura	1,651	29.3	38.9	1,519	22.8	40.0	1,551	22.3	38.9
Manufactura	501	8.9	38.5	657	9.9	40.6	604	8.7	39.8
Comercio	1,383	24.5	54.7	1,695	25.4	59.0	1,799	25.9	60.8
Hoteles y restaurantes	527	9.3	73.7	761	11.4	76.1	814	11.7	74.9
Transporte, almacenamiento y comu.	83	1.5	10.2	118	1.8	10.3	127	1.8	9.9
Act. Inmob. , Empr y Alquiler	127	2.2	28.2	217	3.3	33.6	274	4.0	36.6
Administración pública y defensa	115	2.0	24.4	183	2.7	28.2	225	3.2	32.9
Enseñanza (privada)	381	6.8	57.5	465	7.0	58.6	477	6.9	59.2
Servicios sociales y de salud (Privado)	136	2.4	63.2	191	2.9	66.0	254	3.7	68.3
Otras actividades de servicios comunitario, sociales y personales	219	3.9	45.8	311	4.7	54.5	310	4.5	53.5
Hogares privados con servicio doméstico	457	8.1	93.8	454	6.8	95.4	370	5.3	94.1
Pesca, Minería y Construcción*	21	0.4	3.2	44	0.7	4.0	68	1.0	5.0
Otros servicios*	38	0.7	37.3	50	0.8	36.2	74	1.1	46.1

¹/ Mujeres ocupadas como porcentaje de los ocupados en cada rama.

²/ Se agrupan debido a que hay pocas observaciones. El sector de otros servicios está formado por tres sectores: electricidad y agua, Intermediación financiera, y organizaciones y órganos extraterritoriales.

Fuente: INEI-ENAHO 2005, 2010 y 2015

Elaboración: PRODUCE-OEE

La estructura ocupacional, que se presenta en el cuadro 1.3, muestra que la participación de las mujeres tiende a predominar (incidencias por encima del 50%) en los siguientes grupos ocupacionales: trabajador del hogar, vendedor, trabajadores de servicios, y empleados de oficina.

Por su parte, las mujeres que se desempeñan como técnico-profesional muestran un ingreso laboral promedio

que resulta un 93% superior al promedio recibido por las mujeres a nivel nacional. A pesar de ello, por cada sol que ganan los hombres en este sector, la mujer recibe 0.70 soles por ocupaciones similares. Las mujeres en este grupo ocupacional se dedican principalmente a cuatro actividades: profesoras de primaria, técnicas en administración, profesoras de educación secundaria, y como técnico en enfermería. En conjunto, estas actividades concentraron el 42%

del empleo en este grupo ocupacional. Adicionalmente, se puede observar que las jornadas laborales de las mujeres en este grupo ocupacional son similares a las horas desempeñadas por los hombres en el mismo grupo ocupacional.

La presencia de las mujeres en puestos de gerencia, administración y como funcionarias aún se encuentra poco desarrollada, ya que estos cargos solo corresponden al 0.2% de las mujeres ocupadas. En estos puestos, las mujeres representan solo el 26.5% de los ocupados, y sus retribuciones son seis veces el promedio de las mujeres como grupo. Sin embargo, sus ingresos son menores a su

contraparte masculina, donde por cada sol que gana un hombre en esta actividad, la mujer recibe 0.30 soles pese a que no existen diferencias significativas respecto a sus jornadas laborales.

Con respecto a las vendedoras, el 25.6% de las mujeres ocupadas se desempeña en este grupo ocupacional, concentrando la mayor proporción de la PEA femenina. Además, el 71.4% de los trabajadores ocupados son mujeres, esto es, casi el doble de la media nacional. No obstante, sus remuneraciones son 22% más bajas que el promedio nacional y equivalen a 0.40 soles por



cada sol que ganan los hombres en el mismo grupo ocupacional, pese a que no existe una notable diferencia en sus jornadas laborales.

Por otro lado, cerca de la quinta parte de las mujeres se desempeña en ocupaciones de agricultura, ganadería y pesca, dedicándose principalmente al cultivo de productos agrícolas en combinación con la cría de animales (explotación mixta). A pesar de su importante contribución al empleo femenino, este grupo

ocupacional reporta los niveles de ingresos más bajos. En efecto, una mujer en promedio gana S/.341 al mes, esto es cerca del 34% del promedio nacional y el 60% de ingresos promedio de los hombres en la misma categoría ocupacional. Estos resultados muestran la importancia de impulsar la competitividad en el sector agricultura para que las familias eleven sus ingresos, mejoren su calidad de vida, y desarrollen la rentabilidad de sus negocios.

Cuadro 1.3

Estructura de la PEA ocupada de las mujeres, según grupo ocupacional, 2015

Grupo Ocupacional	Mujeres Ocupadas			Ingreso en Ocup. Principal			Jornada semanal (Ocup. Principal)	
	Miles	Estructura	Incidencia ¹	Monto ²	Índice ³	Brecha ⁴	Promedio	Brecha ⁵
Ocupadas Totales	6,947	100	43.6	1,006	100	0.7	37	0.9
Profesional, técnico y ocupación afín	914	13.2	45.4	1,940	193	0.7	37	0.9
Gerente, administrador y funcionario*	12	0.2	26.5	6,433	639	0.7	47	1.0
Empleado de oficina	570	8.2	52.8	1,590	158	0.8	42	0.9
Vendedor	1,775	25.6	71.4	789	78	0.6	42	0.9
Agricultor, ganadero y pescador	1,541	22.2	38.6	341	34	0.6	29	0.9
Minero y cantero	8	0.1	7.5	883	88	0.5	44	0.9
Artesano y operario	489	7.0	28.2	571	57	0.4	33	0.7
Obrero, jornalero	20	0.3	3.0	790	78	0.7	41	1.0
Conductor*	13	0.2	1.2	1,775	176	1.4	40	0.7
Trabajador de los servicios	1,237	17.8	53.1	838	83	0.6	38	0.8
Trabajador del hogar	370	5.3	94.1	797	79	0.7	44	0.9

¹/ Mujeres ocupadas como porcentaje de los ocupados en cada rama.

²/ Ingreso promedio mensual en la ocupación principal. Excluye trabajadores con ingreso cero e ignorado.

³/ Ingreso promedio total=100%.

⁴/ Ingreso promedio de las mujeres respecto al ingreso promedio de los hombres.

⁵/ Horas promedio laborales por mujeres respecto a las horas promedio laborales por hombres.

* Los ingresos promedio son referenciales por tener pocos datos en la muestra.

Fuente: INEI-ENAH0 2015

Elaboración: PRODUCE-OEE

En relación a la evolución de los grupos ocupacionales durante los últimos años tenemos que, en el año 2005, el grupo ocupacional del trabajador de los servicios concentraba el 17.8% del empleo femenino, al 2015 dicho porcentaje aumentó en 5 puntos porcentuales. Para entender este cambio se analizó las actividades económicas que forman este grupo y se encontró que, durante el periodo de análisis, dos actividades concentraron alrededor del 60% del empleo femenino generado en este grupo: (i) mujeres dedicadas a la limpieza de cocina, hoteles y otros establecimientos y; (ii) cocineras especializadas. Asimismo,

entre los años 2005 y 2015, el número de mujeres trabajadoras se incrementó en 60% y 92% para la primera y segunda actividad, respectivamente. Este resultado guarda estrecha relación con el vertiginoso impulso que ha ido alcanzando la comida peruana durante la última década, la denominada “revolución gastronómica”.

El aumento en la estructura del empleo femenino en el grupo ocupacional de trabajadores de servicios fue compensado con la disminución de la participación en el empleo del grupo ocupacional de mujeres dedicadas a



la agricultura, ganadería y pesca. Al respecto, los datos muestran que en el año 2005 este grupo ocupacional contribuyó con el 29.2% del empleo femenino; sin embargo, en el año 2015, dicha contribución disminuyó en 7 puntos porcentuales. Este comportamiento vino acompañado de una disminución en el número

de empleos que genera este grupo ocupacional; en efecto, entre el año 2005 y 2015, el número de mujeres trabajadoras disminuyó en 6%.

Por otra parte, en los últimos años, la incidencia del empleo a nivel de grupo ocupacional no ha tenido cambios significativos, excepto para dos grupos

Cuadro 1.4

Estructura de la PEA ocupada de las mujeres, según grupo ocupacional, 2005, 2010 y 2015

Grupo Ocupacional	Mujeres Ocupadas								
	2005			2010			2015		
	Miles	Estructura	Incidencia ¹	Miles	Estructura	Incidencia ¹	Miles	Estructura	Incidencia ¹
Ocupadas Totales	5,637	100.0	43.0	6,664	100.0	44.2	6,947	100.0	43.6
Profesional, técnico y ocupación afín	605	10.7	41.7	743	11.2	41.0	914	13.2	45.4
Gerente, administrador y funcionario	9	0.2	23.7	12	0.2	21.8	12	0.2	26.5
Empleado de oficina	319	5.7	48.6	483	7.2	51.3	570	8.2	52.8
Vendedor	1,443	25.6	65.8	1,712	25.7	69.3	1,775	25.6	71.4
Agricultor, ganadero y pescador	1,648	29.2	38.6	1,518	22.8	39.5	1,541	22.2	38.6
Minero y cantero*	3	0.0	3.1	5	0.1	6.5	8	0.1	7.5
Artesano y operario	395	7.0	29.7	525	7.9	30.5	489	7.0	28.2
Obrero, jornalero	11	0.2	2.4	36	0.5	5.4	20	0.3	3.0
Conductor*	5	0.1	0.9	9	0.1	1.0	13	0.2	1.2
Trabajador de los servicios	748	13.3	47.4	1,168	17.5	54.2	1,237	17.8	53.1
Trabajador del hogar	450	8.0	93.9	454	6.8	95.4	370	5.3	94.1

^{1/} Mujeres ocupadas como porcentaje de los ocupados en cada rama.
Fuente: INEI-ENAH0 2005, 2010 y 2015
Elaboración: PRODUCE-OEE

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo según su relación con su categoría ocupacional se puede apreciar en el cuadro 1.5. En primer lugar, las estadísticas muestran que existe una reducida participación del empleo asalariado de las mujeres en comparación con el de los hombres. Por ello, el 39.3% de las mujeres se insertan al mercado de trabajo bajo una relación salarial dependiente (empleado u obrero), lo que equivale a 2,733 mil mujeres, mientras que en el caso de los hombres la cifra es de 53%. El 28.3% de las mujeres asalariadas laboran como empleadas, donde su retribución laboral equivale al 70% de la remuneración de los hombres que se desempeñan como empleados, y cuentan con una jornada semanal de 41 horas, ligeramente menor al de los hombres. Adicionalmente, el 11.0% de las mujeres laboran como obreras, ocupación que por lo general absorbe poca mano de obra femenina, pues solo comprende el 21% del total de obreros. Sus ingresos son inferiores

al promedio nacional y equivalen al 62% de los ingresos adquiridos por los hombres.

En segundo lugar, el 34.8% de las mujeres se inserta al mercado de trabajo como trabajadoras independientes (2,418 mil mujeres), pero con una composición interna heterogénea. A saber, existen dos modalidades en que la mujer puede insertarse al mercado laboral como trabajadora independiente: (i) independiente con Trabajadores Familiares No Remunerados (TFNR) o (ii) trabajadora por cuenta propia, aquellas que no tienen TFNR. Es así que el 14.0% de las mujeres se desempeña como trabajadoras independientes con TFNR, donde sus condiciones remunerativas se encuentran por debajo del promedio nacional, pero son superiores a las remuneraciones de los hombres en un 7%; esto podría ser resultado de que, en promedio, las jornadas de trabajo de las mujeres son mayores que las



de los hombres en el mismo tipo de categoría ocupacional. Por otro lado, alrededor de la quinta parte de las mujeres trabajan por cuenta propia y reciben remuneraciones muy bajas, equivalentes a la mitad del promedio del sueldo de una mujer y a la mitad del salario de los hombres que trabajan en la misma categoría.

Por último, son muy pocas las mujeres que se insertan al mercado como empleadoras o patronas; esta categoría ocupacional solo concentró el 2.5% de la fuerza laboral femenina. A pesar de lo anterior, sus condiciones remunerativas son el triple del promedio de las mujeres independientes con TFNR y cuatro veces la remuneración promedio de

las mujeres que trabajan por cuenta propia. Este monto, además, es 120% mayor que la remuneración promedio de las mujeres a nivel nacional. No obstante, a pesar de su reducido número, este grupo de mujeres es importante debido a la contribución que realizan en la economía nacional. Diversos estudios sostienen que esta categoría ocupacional aporta de manera significativa al crecimiento y desarrollo económico, además de desafiar estereotipos en la generación de empresas (Rubio-Bañón & Esteban-Lloret, 2016). Más adelante se presentará el perfil de esta categoría, así como un análisis sobre los determinantes que tienen las mujeres para desarrollarse como empresarias.

Cuadro 1.5

Estructura de la PEA de las mujeres por categoría ocupacional, 2015

Categoría ocupacional	Mujeres Ocupadas			Ingreso en Ocup. Principal			Jornada semanal (Ocup. Principal)	
	Miles	Estructura	Incidencia ¹	Monto ²	Índice ³	Brecha ⁴	Promedio	Brecha ⁵
Ocupadas Totales	6,947	100.0	44	1,006	100	0.73	37	0.86
Empleador o patrono	177	2.5	27	2,213	220	0.89	48	1.0
Independiente con TFNR	973	14.0	42	668	66	1.07	41	1.1
Cuenta propia*	1,445	20.8	44	505	50	0.51	30	0.7
Empleado	1,969	28.3	51	1,570	156	0.70	41	0.9
Obrero	764	11.0	21	758	75	0.62	39	0.9
TFNR	1,236	17.8	70				33	1.0
Trabajador del hogar	370	5.3	94	797	79	0.75	44	0.9
Otro	14	0.2	49				29	1.0

¹/ Mujeres ocupadas como porcentaje de los ocupados en cada rama.

²/ Ingreso promedio mensual en la ocupación principal. Excluye trabajadores con ingreso cero e ignorado.

³/ Ingreso promedio total=100%.

⁴/ Ingreso promedio de las mujeres respecto al ingreso promedio de los hombres.

⁵/ Horas promedio laborales por mujeres respecto a las horas promedio laborales por hombres.

⁷/ Trabajadores independientes sin Trabajadores Familiares No Remuneradas (TFNR).

Fuente: INEI-ENAH0 2015

Elaboración: PRODUCE-OEE

Al analizar la evolución para la categoría ocupacional de la población femenina en el periodo 2005-2015 (cuadro 1.6), se puede apreciar un crecimiento sustancial en la estructura del empleo asalariado femenino (empleada y obrera). Así, en el año 2005, el 28.1% del empleo femenino era asalariado, mientras que al año 2015 aumentó en 11 pp. Además, la incidencia de la mujer mejoró en ambas categorías ocupacionales; en efecto, en el año 2005, el 42.9% de los empleados eran mujeres, mientras que en el año 2015 dicha participación aumentó en 8 pp.

En el 2005, la proporción de mujeres en empleo vulnerable (entiéndase

como TFNR y trabajadores por cuenta propia) alcanzaba el 46.8%, mientras que para el año 2015 era 38.6%, es decir disminuyó en 8 pp; sin embargo, a pesar de esta importante disminución, el porcentaje aún es significativo. Los trabajadores familiares no remunerados y por cuenta propia tienen menos probabilidades de beneficiarse mediante acuerdos de empleo formales y con frecuencia corren un mayor riesgo económico. Además, carecen de protección social y de redes de seguridad que les puedan brindar amparo cuando baja la demanda económica, ya que con frecuencia presentan dificultades para generar el ahorro suficiente para

Cuadro 1.6

Estructura de la PEA de las mujeres por categoría ocupacional, 2005, 2010 y 2015

Categoría Ocupacional	Mujeres Ocupadas								
	2005			2010			2015		
	Miles	Estructura	Incidencia ¹	Miles	Estructura	Incidencia ¹	Miles	Estructura	Incidencia ¹
Ocupadas Totales	5,637	100	43.0	6,664	100	44.2	6,947	100	43.6
Empleador o patrono	169	3.0	23.8	216	3.2	24.6	177	2.5	26.6
Independiente con TFNR	775	13.7	37.6	1,062	15.9	45.7	973	14.0	41.7
Cuenta propia	1,135	20.1	44.8	1,362	20.4	45.8	1,445	20.8	44.5
Empleado	1,119	19.9	42.9	1,589	23.8	47.1	1,969	28.3	50.7
Obrero	464	8.2	18.9	652	9.8	20.9	764	11.0	21.2
TFNR	1,500	26.6	67.6	1,298	19.5	68.6	1,236	17.8	70.2
Trabajador del hogar	450	8.0	93.9	454	6.8	95.4	370	5.3	94.1
Otro	24	0.4	51.3	30	0.5	61.7	14	0.2	48.9

1/ Mujeres ocupadas como porcentaje de los ocupados en cada rama.
Fuente: INEI-ENAH0 2005, 2010 y 2014
Elaboración: PRODUCE-OEE

que tanto ellos como sus familias puedan hacer frente a las dificultades (Organización Internacional del Trabajo, 2009).

Es importante destacar que en el período 2005-2015 se registró una significativa reducción en el número de trabajadoras del hogar, pasando de 450 mil a 370 mil, como resultado, entre otros, del crecimiento económico

observado en el país que habría generado mejores oportunidades laborales. Como consecuencia, la estructura del trabajo del hogar en el empleo total disminuyó en 3 pp. Lo anterior nos permite postular que el segmento ocupacional de trabajadores del hogar está compuesto fundamentalmente por mujeres (incidencia mayor a 90%) con bajo nivel de calificación.



Con respecto al empleo femenino por tamaño de empresa, se tiene el cuadro 1.7 que muestra la distribución considerando el número de trabajadores para categorizar los estratos empresariales; además, se toman en cuenta todas las actividades tanto en el sector público como en el privado. De lo observado se destaca que el micronegocio (o microempresa) es la fuente principal del empleo femenino.

Por su parte, el 48.3% del empleo por cuenta propia (personas que trabajan solas) es generado por mujeres, siendo la categoría ocupacional que presenta mayor incidencia. Sin embargo, sus condiciones remunerativas son las más bajas. Ello se debe, probablemente, a las bajas jornadas laborales que realizan; en promedio, dichas jornadas ascienden a 32 horas, lo que repercute en horarios que afectan el despegue de la microempresa o que ocasiona estacionalidad u oscilación en los niveles de venta y/o producción.

En tanto, el 50.4% de las mujeres trabajan en microempresas (firmas que tienen de 2 a 10 trabajadores), porcentaje que sube al 58.8% cuando se agrega la información para la pequeña empresa (de 11 a 100 trabajadores). Este gran predominio responde a una característica general del mercado de trabajo peruano, donde son las MYPE las que absorben mayor cantidad de mano de obra. En cuanto a sus condiciones remunerativas, éstas son bajas, representan el 82% del ingreso promedio de una mujer y el 81% de lo que percibe un hombre en una microempresa, a pesar de que no existen diferencias significativas entre las horas trabajadas entre

hombres y mujeres para esta categoría ocupacional.

La pequeña empresa aporta un 8.4% del empleo femenino y tiende a estar representada por la mano de obra femenina en menor proporción (35.9% de sus trabajadores son mujeres). Las remuneraciones que perciben las mujeres en la pequeña empresa son superiores en 40% a la remuneración promedio de las mujeres trabajadoras y son casi el doble de la remuneración promedio que recibe una mujer en una microempresa; además, las brechas con relación al ingreso de los hombres rondan alrededor del 77%. Por otro lado, las jornadas laborales en promedio son mayores a las existentes en las microempresas, esto debido a la mayor presencia de horarios para la jornada laboral, característica del trabajo asalariado, y con pocas diferencias en relación a la jornada de los hombres.

Las empresas que tienen entre 101 a 200 trabajadores aportan un 1.2% del empleo femenino y muestran buenas condiciones laborales en cuanto a los ingresos pagados, que son un 72% superior al ingreso promedio, con una brecha que favorece a los hombres: por cada sol que gana un hombre en promedio, la mujer gana 0.74 soles. La participación de la mano de obra femenina disminuye en el ámbito de la mediana empresa, sin llegar a superar la media nacional, ya que el 34.6% de sus trabajadores son mujeres.

Finalmente, las empresas que cuentan con más de 200 trabajadores generan el 15.3% del empleo femenino, donde las mujeres componen el 41.4% de sus trabajadores. Este estrato empresarial

muestra las mejores condiciones laborales en cuanto a ingresos pagados, que son 82% superiores al ingreso promedio de mujeres ocupadas, 122% superiores al ingreso promedio de las que trabajan en una microempresa y 29% superiores al ingreso promedio de las que trabajan en una pequeña empresa. Sin embargo, la brecha de ingresos entre hombres y mujeres sigue prevaleciendo para este estrato empresarial.

Los resultados anteriores nos permiten concluir tres puntos importantes. En primer lugar, se puede observar que a medida que aumenta el tamaño de la empresa, los ingresos también

tienden a incrementarse de manera significativa. En segundo lugar, se puede apreciar que, en todos los tamaños empresariales, los ingresos promedio de los hombres son superiores a los de las mujeres, es decir, existen diferenciales en la distribución de los ingresos según género. Esta diferencia podría ser explicada por las características de cada individuo (hombre y mujer) como: escolaridad, experiencia, ámbito geográfico en el que vive, entre otras. En tercer lugar, se cumple que, en todos los tamaños empresariales, las jornadas laborales de los hombres son superiores a las jornadas de las mujeres.

Cuadro 1.7

Estructura de la PEA de las mujeres por tamaño de la empresa, 2015

Tamaño de la empresa	Ingreso en Ocup. Principal				Jornada semanal (Ocup. Principal)		
	Estructura	Incidencia ¹	Monto ²	Índice ³	Brecha ⁴	Promedio	Brecha ⁵
Ocupadas Totales	100.0	43.9	1,006	100	0.73	37	0.86
De 2 a 10 trabajadores	50.4	44.6	825	82	0.81	38	0.96
De 11 a 100 trabajadores	8.4	35.9	1,413	140	0.77	41	0.87
De 101 a 200 trabajadores	1.4	34.6	1,731	172	0.74	46	0.87
Más de 200 trabajadores	15.3	41.4	1,828	182	0.81	40	0.86
Trabaja sola	24.5	48.4	542	54	0.55	32	0.72

^{1/} Mujeres ocupadas como porcentaje de los ocupados en cada rama.

^{2/} Ingreso promedio mensual en la ocupación principal. Excluye trabajadores con ingreso cero e ignorado.

^{3/} Ingreso promedio total=100%.

^{4/} Ingreso promedio de las mujeres respecto al ingreso promedio de los hombres.

^{5/} Horas promedio laborales por mujeres respecto a las horas promedio laborales por hombres.

Fuente: INEI-ENAO 2015

Elaboración: PRODUCE-OEE

Cuadro 1.8

Estructura de la PEA de las mujeres por tamaño de la empresa, 2005, 2010 y 2015

Tamaño de la empresa	Mujeres Ocupadas					
	2005		2010		2015	
	Estructura	Incidencia ¹	Estructura	Incidencia ¹	Estructura	Incidencia ¹
Ocupadas Totales	100	43.3	100	44.5	100	43.9
De 2 a 10 trabajadores	56.0	43.7	53.5	45.9	50.4	44.6
De 11 a 100 trabajadores	6.2	29.7	7.0	32.0	8.4	35.9
De 101 a 200 trabajadores	0.9	27.6	1.3	32.9	1.4	34.6
Más de 200 trabajadores	10.8	39.8	12.4	38.8	15.3	41.4
Trabaja sola	26.0	50.9	25.7	51.3	24.5	48.4

¹/ Mujeres ocupadas como porcentaje de los ocupados en cada rama.
Fuente: INEI-ENAHO 2005, 2010 y 2015
Elaboración: PRODUCE-OEE

Al observar la estructura de la PEA femenina de acuerdo al tamaño de la empresa durante los últimos 11 años, se puede notar que las microempresas se mantienen como la principal fuente de ingresos entre las trabajadoras dependientes. Sin embargo, dicha participación ha ido disminuyendo en el tiempo (de 56% en el año 2005 al 50.4% en el 2015), aunque la cantidad de mujeres dentro de los micronegocios ha ido aumentando con el tiempo.

Asimismo, en el caso de las pequeñas empresas (de 11 a 100 trabajadores), la participación de las mismas dentro de la PEA femenina, así como la incidencia de las mujeres dentro de este estrato empresarial, se ha incrementado en el tiempo. Al respecto, se tiene que

la presencia en la pequeña empresa creció 2 pp, mientras que la incidencia de participación de las mujeres dentro de este estrato pasó de 29.7% en el 2005 a 35.9% en el 2015, un importante salto para la presencia femenina. En el caso de la gran empresa (más de 200 trabajadores), su participación dentro de la estructura de la PEA femenina se incrementó en casi 5 puntos porcentuales.

Por otra parte, para el caso de las mujeres que se desempeñan como trabajadoras por cuenta propia, estas se encuentran bien representadas dentro de la distribución de la PEA femenina ocupada. Este tipo de trabajadoras ha alcanzado una concentración de más del 25% en los últimos 11 años.

2

Perfil de la mujer empresaria en el tejido empresarial formal

Esta sección pretende caracterizar la participación de la mujer empresaria en el tejido empresarial peruano. Para ello, el análisis se realizará a nivel de las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas. Para lograr este propósito usamos información de la Primera Encuesta Nacional de Empresas del año 2015 (ENE). La ENE 2015 recopiló información de las empresas que desarrollan actividades económicas en los 24 departamentos del país y en la Provincia Constitucional del Callao, siendo el 2014 el periodo de referencia. La población objetivo está conformada por las empresas formales localizadas en el territorio nacional y que en el año 2014 tuvieron ventas iguales o mayores a 20 Unidades Impositivas Tributarias (UIT). En cuanto a los niveles de inferencia, se pueden estimar resultados para los siguientes niveles: Nacional, división de la actividad económica según la clasificación CIIU revisión 4, y departamental. Por ello, el presente análisis de la información según estrato empresarial es referencial. Al respecto, para mejorar la robustez de los resultados se unió la categoría de mediana y gran empresa en una sola. Para una mejor comprensión sobre el diseño de la ENE 2015, se puede revisar el anexo 01.

La unidad de análisis será el conductor o responsable de la gestión de la empresa. Según el glosario de términos de la ENE 2015, el conductor es la persona responsable de la conducción

administrativa-operativa de la empresa, responsable de la toma de decisiones. En el caso de las micro y pequeñas empresas, el cargo es desempeñado por el propietario, generalmente, siendo esta la persona natural que ejerce los derechos de propiedad de la empresa.

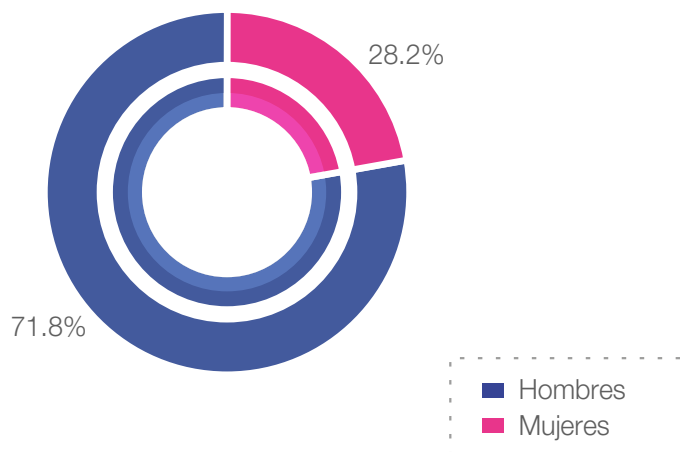
De acuerdo con la ENE, en el año 2015 se registraron 192 mil 762 conductores de empresas formales, de los cuales el 28.2% eran mujeres, es decir, tres de cada diez conductores de empresas formales son mujeres. Esta proporción no presenta diferencias significativas a nivel de estrato empresarial. El gráfico 2.1 muestra que la mayor concentración de emprendimientos femeninos se da en la micro y pequeña empresa. Sin embargo, la participación de la mujer en la mediana y gran empresa es menor en 9.7 puntos porcentuales (pp) en comparación con la participación que tiene en la microempresa. Según el BID y el Banco Mundial (2010), este resultado tiene varias explicaciones. En primer lugar, es posible que sólo una pequeña fracción de mujeres cuente con las habilidades empresariales necesarias para administrar correctamente una empresa más grande. En segundo lugar, las compañías de propiedad de una mujer en América Latina pueden ver obstaculizado su crecimiento por ciertas barreras que afectan más a las mujeres que a los hombres, como son el cuidado de los hijos, el acceso al financiamiento, y las condiciones de

mercado. Además de ello, las entidades señalan que puede ser posible que las mujeres simplemente prefieran tener

empresas más pequeñas o que el menor tamaño de sus negocios refleje una eficiente división del trabajo en el hogar.

Gráfico 2.1

Conductor de la empresa, según sexo, 2015

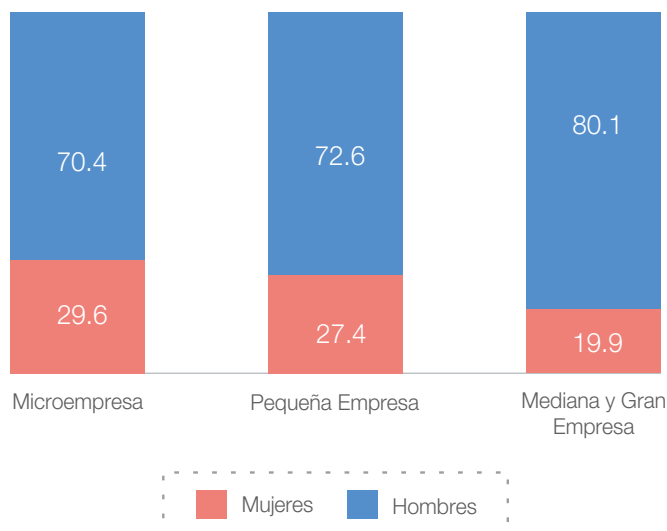


Fuente: Encuesta Nacional de Empresas 2015
Elaboración: PRODUCE-OEE

Gráfico 2.2

Conductoras de la empresa, según estrato empresarial, 2015

(En porcentajes)



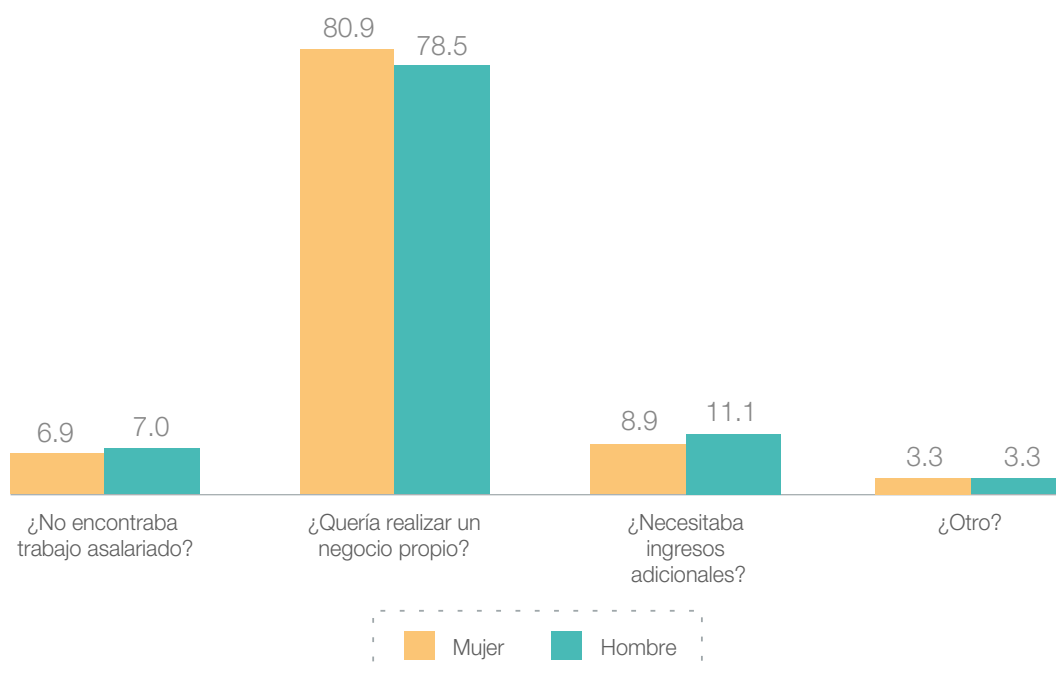
Nota: El estrato empresarial es determinado de acuerdo con la Ley N° 30056. Se considera gran empresa a aquella cuyas ventas anuales son mayores a 2 300 UIT.
Fuente: Encuesta Nacional de Empresas 2015
Elaboración: PRODUCE-OEE

En el Perú, existen dos fuerzas importantes que impulsan a las personas hacia un emprendimiento: realizar un negocio propio y obtener ingresos adicionales. En efecto, el 85% de las conductoras de una MYPE empezaron su negocio debido a que querían realizar un negocio propio; en tanto, en el caso de los conductores de una MYPE, dicho porcentaje fue 80%. Si se analiza según el estrato empresarial, se observa que la proporción de empresarias que iniciaron una MYPE motivadas por tener un negocio propio siempre es superior a la registrada por los empresarios. Por el contrario,

sin importar el tamaño empresarial, siempre la proporción de empresarios que inician un negocio con el motivo de obtener ingresos adicionales es superior a la registrada por las empresarias. Por otro lado, llama la atención el porcentaje de conductoras y conductores de una MYPE que manifiestan haber iniciado su negocio debido a que no encontraban un trabajo asalariado, ello posiblemente es explicado por la edad del conductor, debido a que la inserción al mercado laboral es más complicada a una determinada edad.

Gráfico 2.3

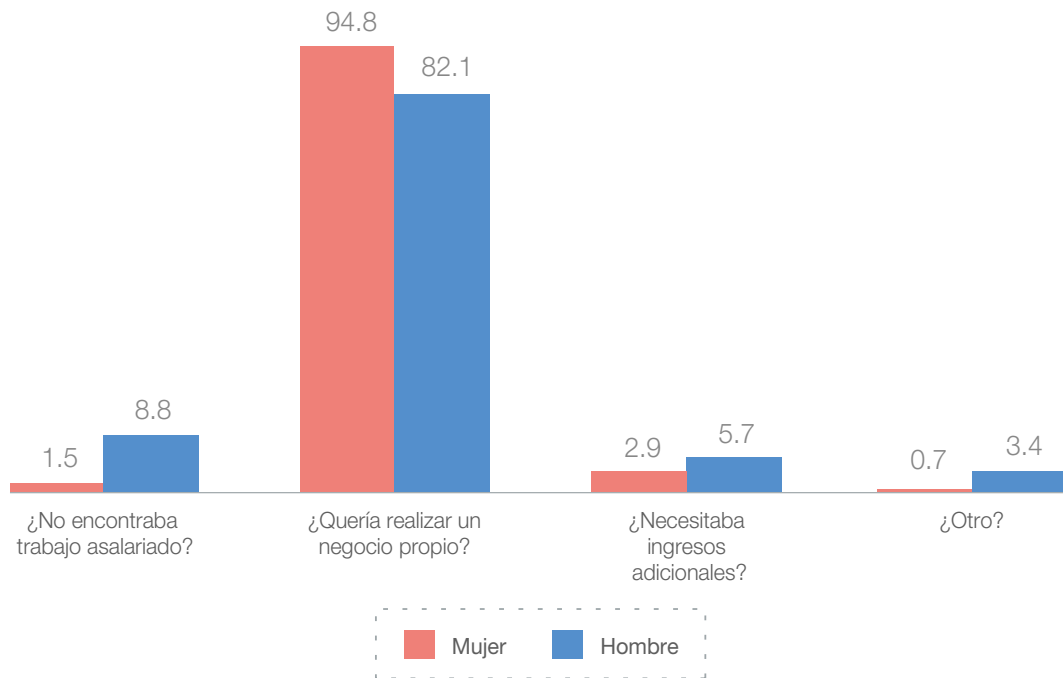
Razones para el inicio de negocio o actividad de una microempresa, según sexo



Nota: El estrato empresarial es determinado de acuerdo con la Ley N° 30056.
 Fuente: Encuesta Nacional de Empresas 2015
 Elaboración: PRODUCE-OEE

Gráfico 2.4

Razones para el inicio de negocio o actividad de una pequeña empresa, según sexo



Nota: El estrato empresarial es determinado de acuerdo con la Ley N° 30056.
Fuente: Encuesta Nacional de Empresas 2015
Elaboración: PRODUCE-OEE

El desarrollar la actividad empresarial, como conductor de una empresa, demanda un proceso de acumulación de conocimientos, experiencia y recursos. De ahí que tienden a tener mayor edad que los que se insertan en una relación laboral dependiente (Trejos Solórzano, 2001). En el caso de las mujeres conductoras de una empresa, la edad promedio ronda los 46 años, edad menor en cuatro años al promedio de los hombres. Asimismo, el 88.7% de las mujeres empresarias tienen entre 25 y 64 años, mientras que para el caso de los hombres empresarios en el mismo rango de edad es 87.9%. Cabe resaltar que el 10.2% de las mujeres empresarias

tienen más de 65 años, esto sugiere la probabilidad de que el mercado podría estar reduciendo fuertemente la demanda laboral femenina. Si ello es así, Trejos (2001) señala que habría una presión adicional, fuera de la necesidad de la acumulación de recursos, que impulsa a las mujeres a desarrollar actividades por su cuenta conforme aumenta su edad.

Al interior del grupo definido como mujeres empresarias, no se observan diferencias sustanciales en cuanto a la edad promedio y la distribución por rangos de edad según tamaño; sin embargo, al comparar con la información de los hombres empresarios,

existen algunas diferencias que conviene destacar. En el ámbito de la microempresa, la edad promedio de la mujer empresaria es de 46 años, cuatro años menor a la registrada por los hombres empresarios en el mismo estrato empresarial. Por otra parte, en el ámbito de la pequeña empresa, la

edad promedio de la mujer empresaria es de 47 años, menor en tres años al promedio de los empresarios. Estos resultados revelan que, en promedio, los hombres deciden emprender un negocio a una edad más madura en comparación con la mujer dentro de estos estratos empresariales.

Cuadro 2.1

☰ Conductores por grupos de edad, según tamaño empresarial, 2015

Descripción	Total	Total	Rango de edad en años (%)				Edad promedio (años)
			18 a 24	25 a 49	50 a 64	65 a más	
Conductoras mujeres	54,436	100	1.1	61.5	27.2	10.2	46
Microempresa	36,786	100	1.5	62.3	26.2	10.0	46
Pequeña Empresa	14,793	100	0.3	55.7	31.9	12.0	47
Mediana y Gran Empresa	2,857	100	0.0	82.2	14.5	3.2	45
Conductores hombres	138,326	100	0.2	49.4	38.4	11.9	50
Microempresa	87,610	100	0.3	52.1	35.9	11.8	50
Pequeña Empresa	39,214	100	0.1	46.6	39.3	14.0	51
Mediana y Gran Empresa	11,502	100	0.0	39.0	55.0	6.0	51

Nota: El estrato empresarial es determinado de acuerdo con la Ley N° 30056. Se considera gran empresa a aquella cuyas ventas anuales son mayores a 2 300 UIT.

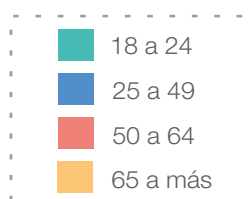
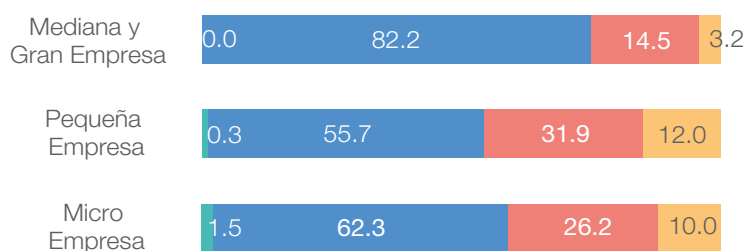
Fuente: Encuesta Nacional de Empresas 2015

Elaboración: PRODUCE-OEE



Gráfico 2.5

Conductoras por estrato empresarial, según grupos de edad, 2015



Nota: El estrato empresarial es determinado de acuerdo con la Ley N° 30056. Se considera gran empresa a aquella cuyas ventas anuales son mayores a 2 300 UIT.
 Fuente: Encuesta Nacional de Empresas 2015
 Elaboración: PRODUCE-OEE

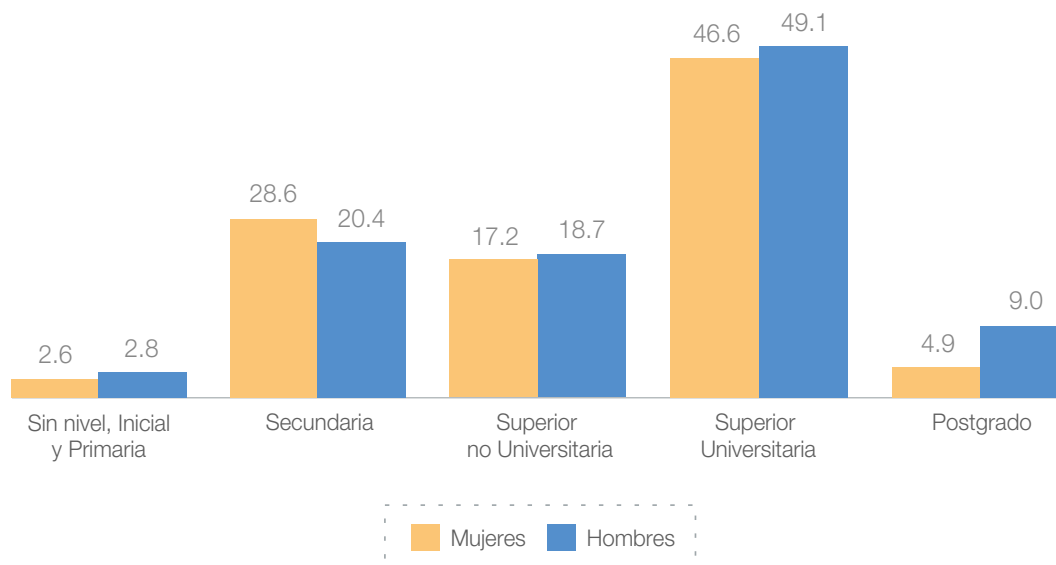


La educación es una herramienta que permite adquirir conocimiento y desarrollar competencias para suministrar a una persona un sustento mediante un empleo, oficio u ocupación, o crear una empresa. Para ello, se requiere una educación de calidad a lo largo de toda la formación (Rovayo, 2009). Los resultados muestran que las empresarias suelen tener menores niveles de educación, en comparación con los hombres

que poseen un negocio. Es así que el 4.9% de las empresarias tienen estudios de postgrado, menor en 4 pp a la participación de los hombres. Asimismo, el 28.6% de las empresarias alcanzó un nivel educativo de secundaria; no obstante, para los hombres que poseen un negocio, dicha participación es menor en 8 pp. Este capital humano menos especializado puede limitar la productividad y el crecimiento de un negocio.

Gráfico 2.6

Conductores según nivel educativo, 2015



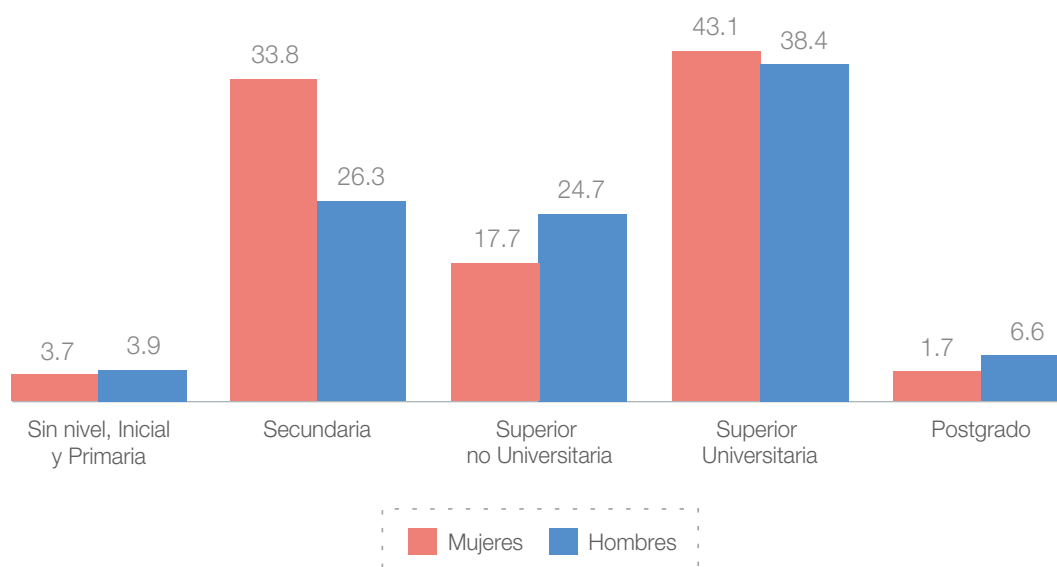
Fuente: Encuesta Nacional de Empresas 2015
Elaboración: PRODUCE-OEE

Los siguientes gráficos evidencian empíricamente que un mayor nivel educativo se asocia con empresas de mayor tamaño. En general, las microempresarias presentan un bajo nivel educativo en comparación con los otros estratos empresariales. Teniendo en cuenta el ámbito de la microempresa, se aprecia que la mayor parte de los hombres empresarios (38.4%) y mujeres empresarias (43.1%) se caracterizan por alcanzar como máximo un nivel educativo superior

universitario. Además, en este estrato empresarial, los empresarios poseen un mayor nivel educativo que las empresarias. En efecto, el 37.5% de las empresarias alcanzó como máximo un nivel educativo secundario, para el caso de los empresarios dicha participación fue de 30.2%. Por el contrario, el 62.5% de las empresarias alcanzan una educación superior, mientras que para los empresarios dicha participación fue superior en 7 pp.

Gráfico 2.7

Microempresa: Conductores según nivel educativo, 2015



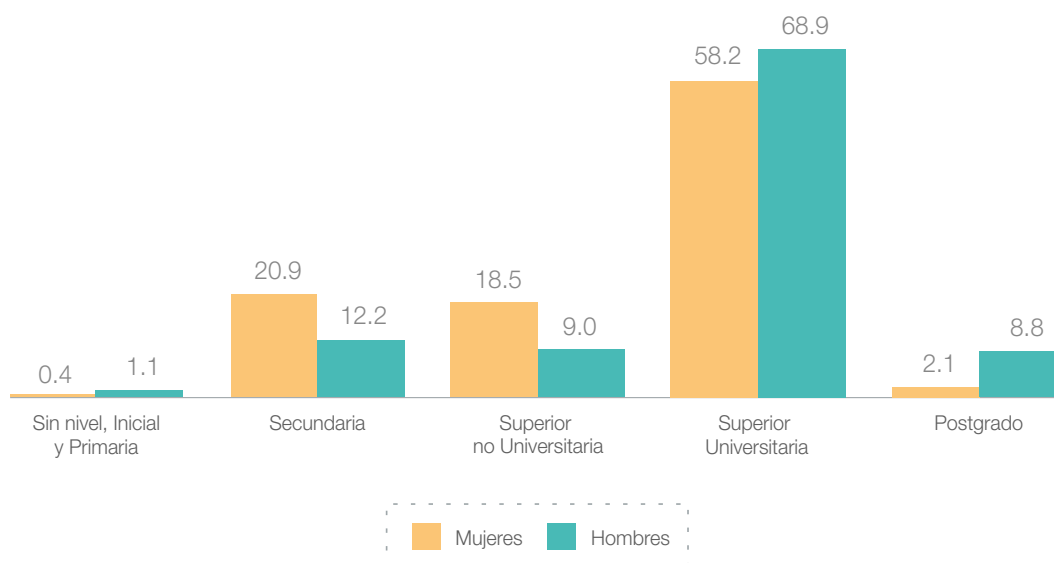
Nota: El estrato empresarial es determinado de acuerdo con la Ley N° 30056.
 Fuente: Encuesta Nacional de Empresas 2015
 Elaboración: PRODUCE-OEE

Por otro lado, el nivel educativo de los conductores de la pequeña empresa es superior al nivel educativo que registran los conductores de una microempresa. Así, teniendo en cuenta el ámbito de la pequeña empresa, se observa que la mayor parte de hombres empresarios (68.9%) y mujeres empresarias (58.2%) alcanzan una educación

superior universitaria. Además, en este tamaño empresarial, es importante resaltar la gran proporción de hombres empresarios que acceden a una educación superior universitaria en relación a las mujeres empresarias, donde la participación de los primeros es mayor en 10.7 pp.

Gráfico 2.8

Pequeña empresa: Conductores según nivel educativo, 2015



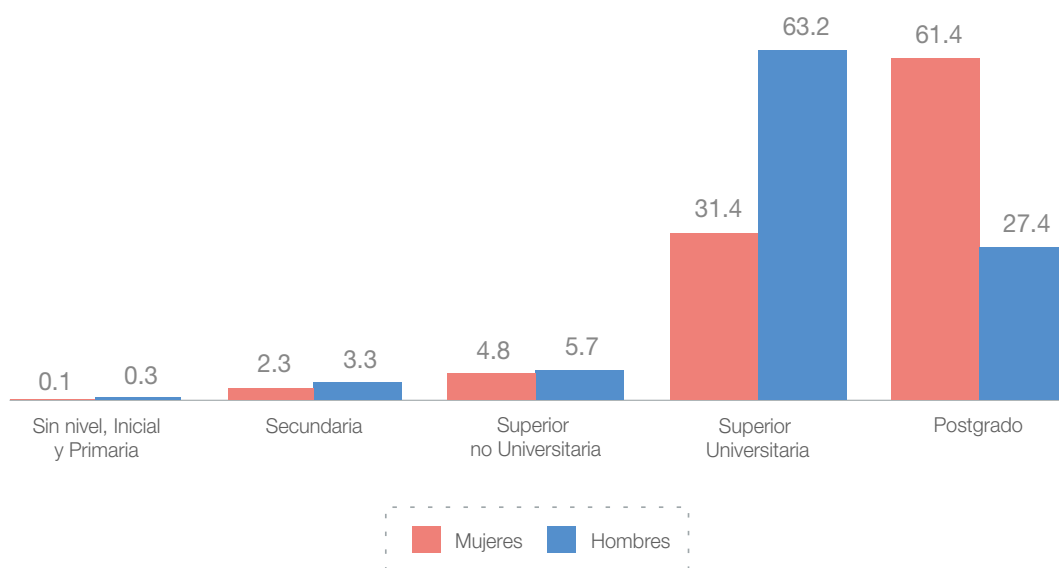
Nota: El estrato empresarial es determinado de acuerdo con la Ley N° 30056.
 Fuente: Encuesta Nacional de Empresas 2015
 Elaboración: PRODUCE-OEE

En el caso de la mediana y gran empresa, los conductores se caracterizan por tener un nivel de educación superior universitaria y de postgrado. En nuestra sociedad, las mujeres han ido incrementado sus años de educación, asphaltando el camino para una participación dentro de la empresa que conlleve mayores desafíos

y se encuentre basada en mayores conocimientos y talento (Pizarro & Guerra, 2010). En efecto, seis de cada diez empresarias de la mediana y gran empresa tienen estudios de Postgrado, cifra considerablemente mayor a la registrada por los hombres (3 de cada 10 empresarios tienen estudios de Postgrado).

Gráfico 2.9

Mediana y Gran Empresa: Conductores según nivel educativo, 2015



Nota: El estrato empresarial es determinado de acuerdo con la Ley N° 30056. Se considera gran empresa a aquella cuyas ventas anuales son mayores a 2 300 UIT.
 Fuente: Encuesta Nacional de Empresas 2015
 Elaboración: PRODUCE-OEE

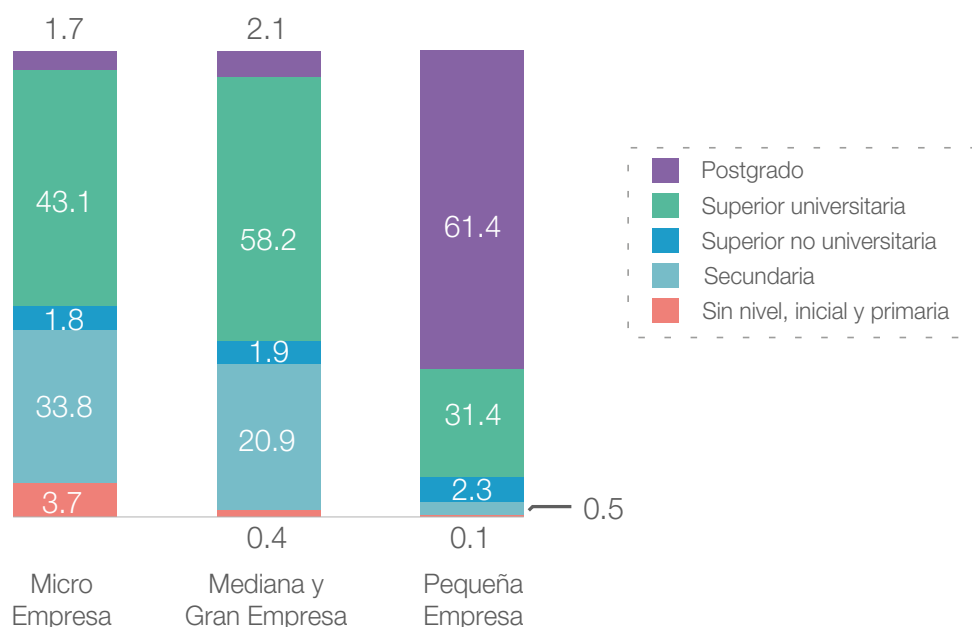
Los tres gráficos anteriores muestran que existe desigualdad en la participación por género a nivel de estrato empresarial. Esta desigualdad se transforma en un problema cuando existe impedimento para el desarrollo de conductas y deseos legítimos, comúnmente asociados a patrones sociales, culturales y simbólicos y no a una diferencia en términos de preferencias de los individuos. Si las mujeres, por el sólo hecho de su condición, se sienten impedidas para llevar a cabo dichas preferencias, entonces existe un problema de índole social y económico que se traduce en la pérdida del potencial valioso que, en este caso, se refleja en una pérdida de

capital humano en el mercado laboral (Pizarro & Guerra, 2010).

El siguiente gráfico muestra empíricamente que un mayor nivel educativo de las empresarias se asocia con un mayor estrato empresarial. Teniendo en cuenta el ámbito de la microempresa, se aprecia que la mayor parte de mujeres empresarias se caracterizan por alcanzar, en mayor proporción, un nivel educativo superior universitario. En el caso de las pequeñas empresas, el porcentaje de empresarias con educación superior universitaria aumenta hasta 58.2%. Mientras que en la mediana y gran empresa, el 61.4% de las empresarias tienen estudios de Postgrado.

Gráfico 2.10

Distribución de conductoras, según nivel educativo, 2015



Nota: El estrato empresarial es determinado de acuerdo con la Ley N° 30056. Se considera gran empresa a aquella cuyas ventas anuales son mayores a 2 300 UIT.
Fuente: Encuesta Nacional de empresas 2015
Elaboración: PRODUCE-OEE

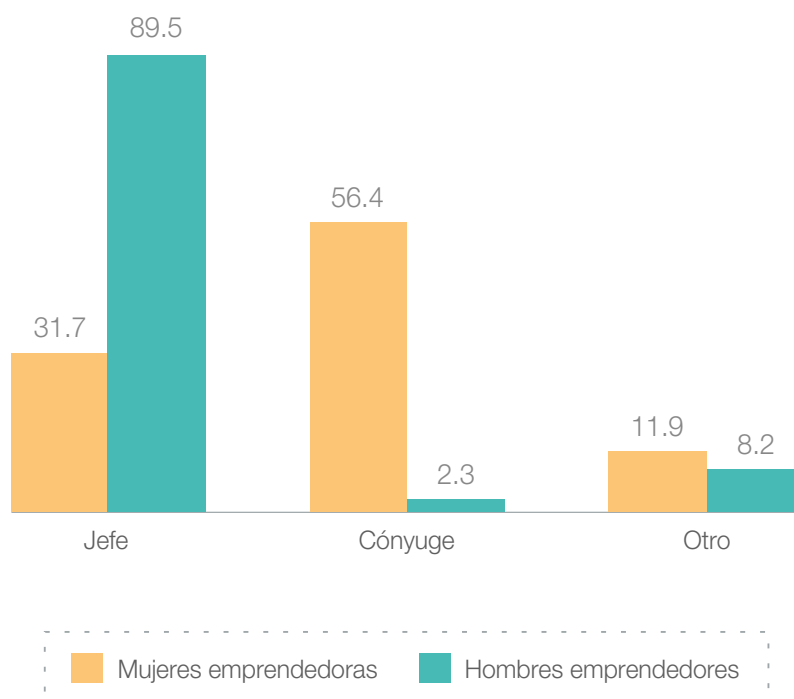
Trejos (2001) sugiere que la forma de inserción de las mujeres al mercado de trabajo está fuertemente determinada no solo por sus características individuales (edad, nivel educativo), sino también por las características del hogar del que forma parte: relación de parentesco, área geográfica, niveles de pobreza, entre otras. Las mayores responsabilidades dentro del hogar también obligan a insertarse para generar los recursos que demanda

el hogar. En la microempresa, la participación de la empresaria como jefe de hogar presenta un importante porcentaje (31.7%); por el contrario, al comparar dichas cifras con los resultados para su contraparte masculina, se puede observar una clara diferencia. Ello sugeriría situaciones más voluntarias y de menor precariedad por el menor papel de principal abastecedor del hogar que parecen desempeñar las mujeres.

Gráfico 2.11

Microempresa: Conductores por relación de parentesco, 2015

(En porcentajes)



Nota: Se estima el total de microempresas (diferente al reportado por la ENE 2015) usando la metodología del número de conductores con datos de la Encuesta Nacional de Hogares 2015. Esta metodología estima el número de microempresas a través del número de conductores, para lo cual considera a los ocupados que declaran ser empleadores o patronos y a los trabajadores independientes que declaran tener a su cargo trabajadores familiares no remunerados. El estrato empresarial es determinado en base al número de trabajadores: Microempresa de hasta 10 trabajadores.

Fuente: INEI-ENAH0 2015
Elaboración: PRODUCE-OEE

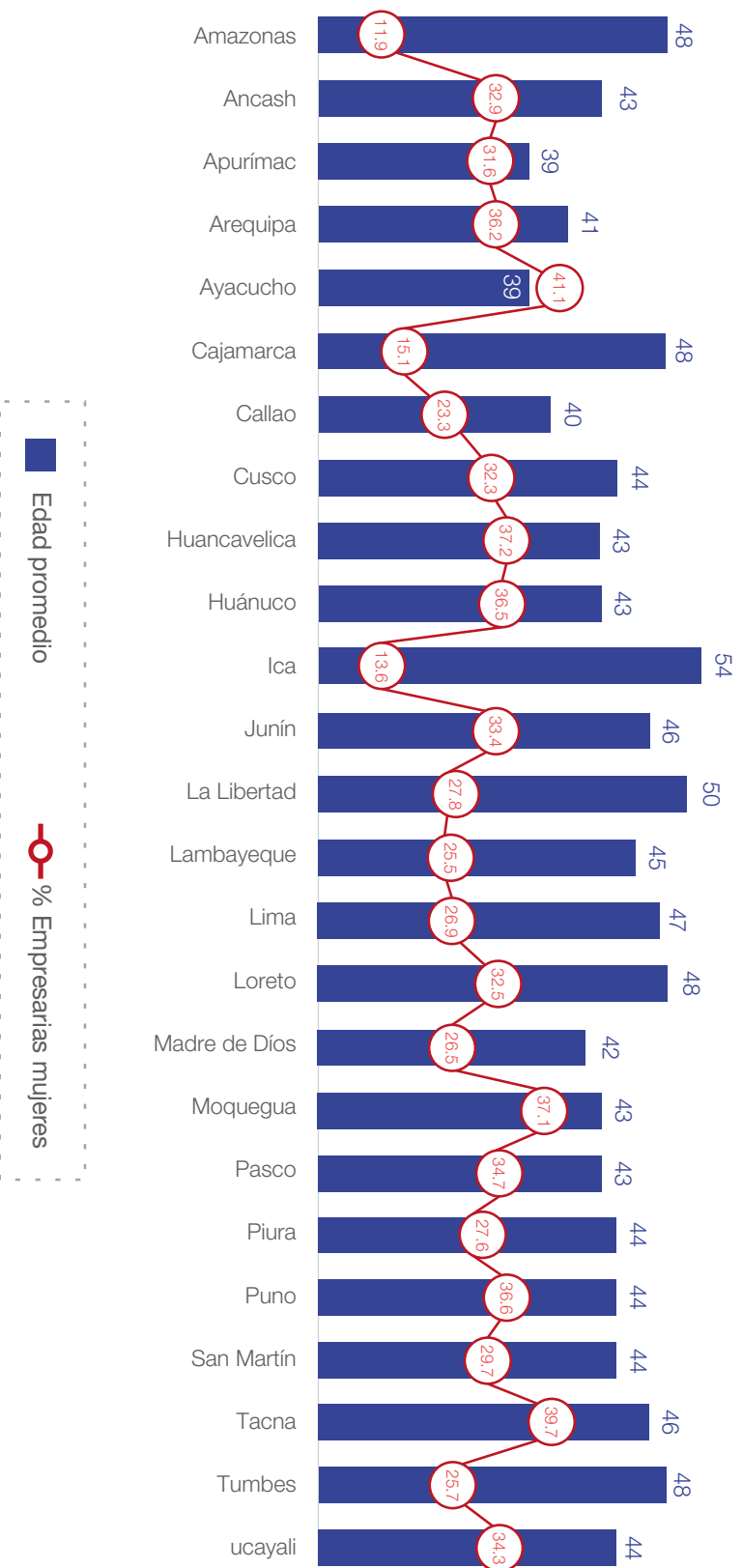
Tal como mencionamos anteriormente el 28.2% de los conductores de una empresa son mujeres y tienen, en promedio, 46 años de edad. Mientras que, a nivel regional, estas características presentan diferencias significativas que vale la pena mencionar. Las mujeres emprendedoras más jóvenes se encuentran en las regiones de Apurímac y Ayacucho,

mientras que aquellas que poseen una mayor experiencia se encuentran en las regiones de La Libertad e Ica. Por otra parte, se observa que, en todas las regiones, la proporción de hombres empresarios es superior al 50%; no obstante, las regiones de Tacna y Ayacucho presentan la mayor proporción de mujeres conductoras de una empresa formal.



Gráfico 2.12

Edad promedio y porcentaje de conductoras, según regiones, 2015



Fuente: Encuesta Nacional de Empresas 2015
Elaboración: PRODUCE-OEE

La capacitación empresarial es una herramienta estratégica indispensable para el crecimiento y formación tanto para el emprendedor (empresario) como para los empleados. Un emprendedor o empresario capacitado estará preparado para enfrentar desafíos, y aumentar sus niveles de competitividad y crecer (Centro de Competitividad e Innovación del Estado de Aguascalientes, 2016). De acuerdo a la ENE 2015, la proporción de conductores, tanto hombres como mujeres, que recibieron capacitación

en temas de gestión empresarial o de producción es alrededor del 20%, es decir no se observa diferencias por género; sin embargo, existen diferencias por tamaño empresarial tanto para hombres como para mujeres. Es así que el 33.7% de las empresarias que está a cargo de una pequeña empresa manifestaron haber recibido capacitación en temas de gestión empresarial. Esta proporción es superior en 19.2 pp que en el estrato de la microempresa.

Cuadro 2.2

Asistencia a algún evento de capacitación o asistencia técnica relacionado a temas de Gestión Empresarial o de producción, 2014

Descripción	Total	Capacitación del conductor (%)		
		Total	Sí	No
Mujer	51,478	100	19.9	80.1
Microempresa	36,706	100	14.4	85.6
Pequeña Empresa	14,771	100	33.7	66.3
Hombre	126,600	100	19.4	80.6
Microempresa	87,435	100	16.2	83.8
Pequeña Empresa	39,165	100	26.5	73.5

Nota 1: Esta pregunta sólo se realizó para la micro y pequeña empresa. Excluimos los valores missing.

Nota 2: El estrato empresarial es determinado de acuerdo con la Ley N° 30056.

Fuente: Encuesta Nacional de Empresas 2015

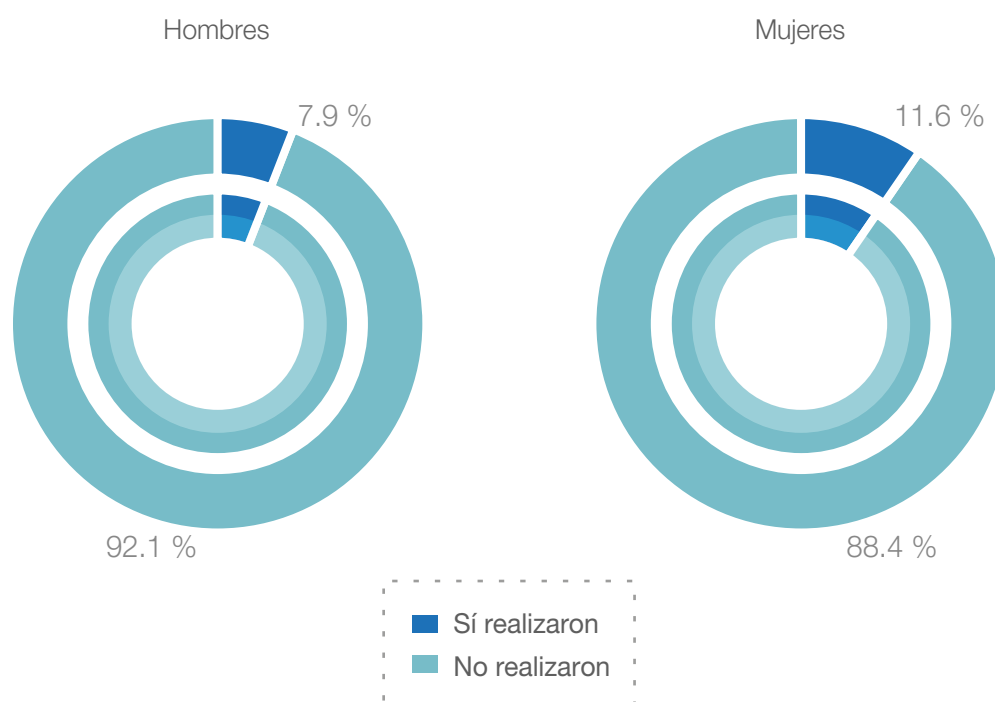
Elaboración: PRODUCE-OEE

Existen muchas dificultades que afrontan las Mipyme en el Perú, como el acceso al crédito. En ese sentido, la asociatividad puede permitir hacer uso de instrumentos a los cuales recurren las grandes empresas. En cuanto a la cultura empresarial asociativa, esta es entendida como un mecanismo de cooperación voluntaria entre dos o

más empresas para realizar negocios conjuntos en mejores condiciones y lograr resultados favorables para la empresa, donde solo el 9% del total de emprendedores pertenecen a una asociación. En el caso de las mujeres empresarias, la proporción es superior en 4 pp a la de los hombres conductores de una empresa.

Gráfico 2.13

Participación en alguna organización o agrupación con fines empresariales, 2014



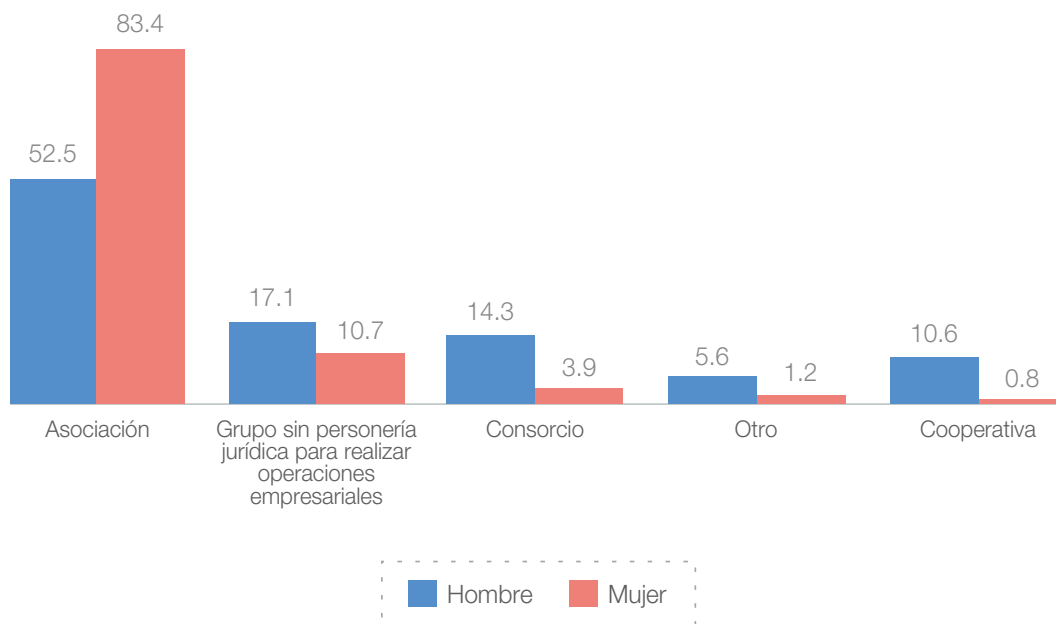
Fuente: Encuesta Nacional de Empresa 2015
Elaboración: PRODUCE-OEE

Tanto para las mujeres y hombres que están a cargo de una empresa, las principales formas de tipo de organización o agrupación que adoptan son dos: (i) Asociación y (ii)

Grupo sin personería jurídica para realizar operaciones empresariales. En el caso de las mujeres empresarias, predomina la asociación como forma de organización.

Gráfico 2.14

Tipo de organización o agrupación al que perteneció o se incorporó, 2014



Fuente: Encuesta Nacional de Empresa 2015
Elaboración: PRODUCE-OEE



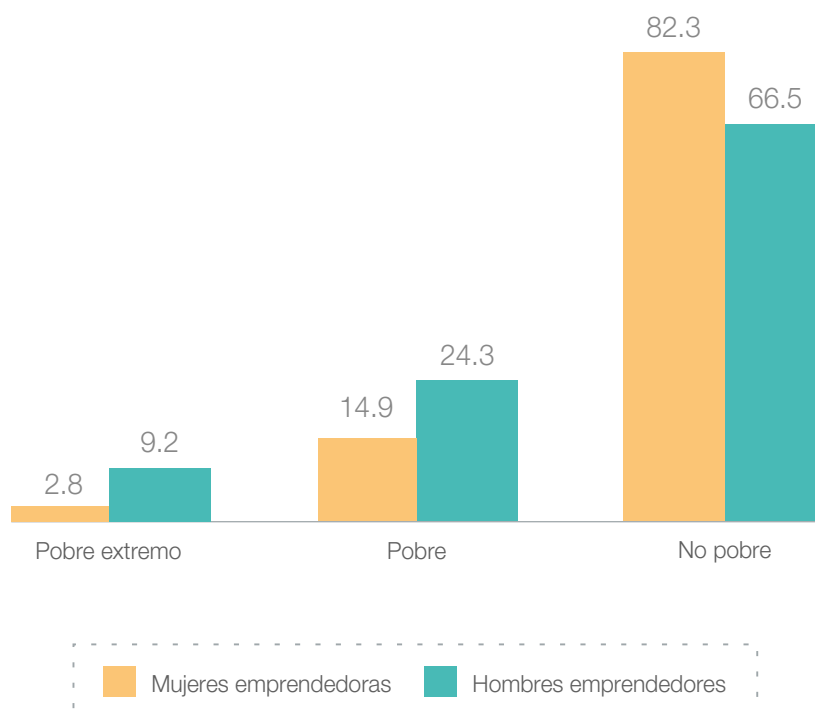
Teniendo en cuenta los niveles de pobreza, se aprecia que la mayor parte de mujeres emprendedoras (82.3%) y hombres emprendedores (66.5%) no se encuentran en situación de pobreza. Sin embargo, para el caso específico de las microempresas, la pobreza afecta más a los hombres que a las mujeres. Por ejemplo, el 17.7% de las conductoras en este

estrato empresarial, se encuentran en situación de pobreza, mientras que dicho porcentaje aumenta a 33.5% en el caso de los hombres. Esto se podría explicar por el peso que tienen los hombres emprendedores en el sector agro y en el área rural, sectores caracterizados por tener mayores tasas de pobreza (pobreza más generalizada).

Gráfico 2.15

Microempresa: Conductores por niveles de pobreza, 2015

(En porcentajes)



Nota: Se estima el total de microempresas (diferente al reportado por la ENE 2015) usando la metodología del número de conductores con datos de la Encuesta Nacional de Hogares 2015. Esta metodología estima el número de microempresas a través del número de conductores, para lo cual considera a los ocupados que declaran ser empleadores o patronos y a los trabajadores independientes que declaran tener a su cargo trabajadores familiares no remunerados. El estrato empresarial es determinado en base al número de trabajadores: Microempresa de hasta 10 trabajadores.

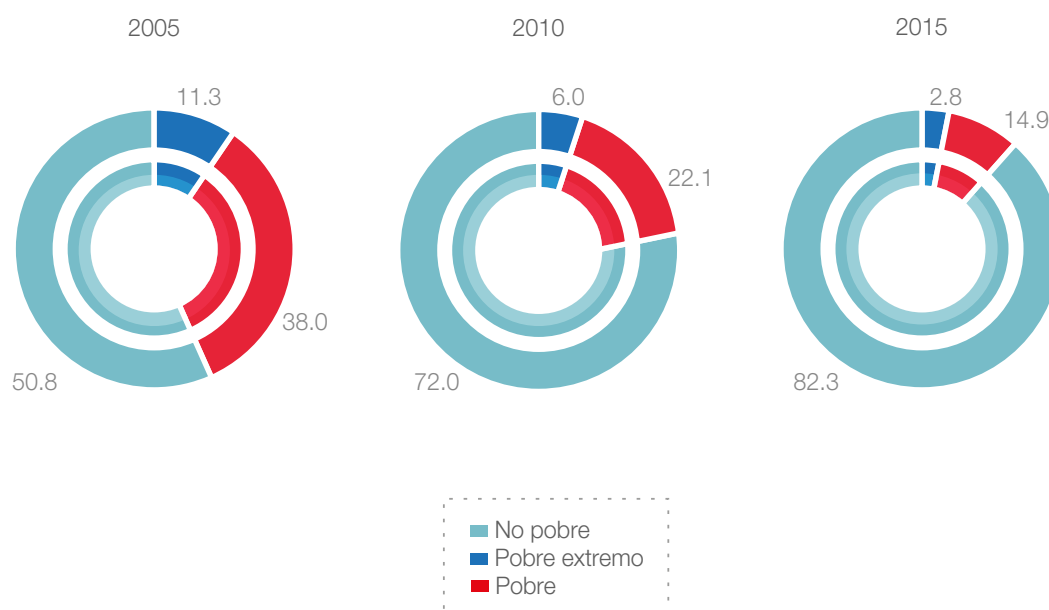
Fuente: INEI-ENAH0 2015
Elaboración: PRODUCE-OEE

En relación a las microempresas dirigidas por mujeres, los niveles de pobreza monetaria en los últimos años han presentado cambios positivos. Para empezar, los niveles de pobreza extrema disminuyeron en 8.4 pp entre los años 2005 y 2015; de la misma forma sucedió para los niveles de pobreza, pasando de 38% en el 2005 a 14.9% en el 2015. Por otro lado, el porcentaje de mujeres emprendedoras categorizadas como no pobres, es decir, que sus ingresos son mayores al costo de una canasta total de

bienes y servicios mínimos, ha ido aumentando en el tiempo; entonces, se tiene que para el año 2005 el porcentaje de mujeres no pobres conductoras de una microempresa alcanzaba un 50.8%, mientras que para el 2015, dicho porcentaje pasó a 82.3%. Ante estos resultados, se puede observar que la participación en emprendimientos por parte de las mujeres, independientemente del tamaño de la empresa, ayuda a erradicar los niveles de pobreza que pudieran generarse entre ellas.

Gráfico 2.16

Microempresa: Distribución de conductoras por nivel de pobreza monetaria, 2005, 2010 y 2015



Nota: Se estima el total de microempresas (diferente al reportado por la ENE 2015) usando la metodología del número de conductores con datos de la Encuesta Nacional de Hogares 2015. Esta metodología estima el número de microempresas a través del número de conductores, para lo cual considera a los ocupados que declaran ser empleadores o patronos y a los trabajadores independientes que declaran tener a su cargo trabajadores familiares no remunerados. El estrato empresarial es determinado en base al número de trabajadores: Microempresa de hasta 10 trabajadores.

Fuente: INEI-ENAH0 2015
 Elaboración: PRODUCE-OEE

Para el emprendedor, la decisión de comprar o alquilar un local para desarrollar su negocio es influenciada por el capital inicial, así como el riesgo que se está dispuesto asumir. Alquilar un local da mayor flexibilidad, menos responsabilidad en mantenimiento y seguridad del espacio, tampoco hay vinculación a créditos hipotecarios. Por el contrario, comprar un local supone un activo tangible que exime los pagos de alquileres (Entrepreneur, 2010). Al respecto, los resultados muestran que no existen diferencias significativas por sexo del conductor

en cuanto al tipo de local donde se desarrollan los negocios; sin embargo, existen diferencias a nivel de estrato empresarial. En efecto, el 54.0% de las microempresas a cargo de una mujer desarrollan su actividad en un local alquilado. Es así que mientras aumenta el tamaño de la empresa, el conductor de la misma optará por desarrollar su actividad en un local propio, como se demuestra con el 61% que tiene la mediana y gran empresa conducida por una mujer en optar por un local propio.

Cuadro 2.3

Conductores por tipo de local principal de la empresa, según estrato empresarial, 2015

Descripción	Total	Tipo de local (%)				
		Total	Propio	Alquilado	Cedido	Otro
Conductoras mujeres	54,415	100	30.4	54.3	14.5	0.8
Microempresa	36,782	100	30.6	54.0	14.3	1.2
Pequeña Empresa	14,777	100	23.9	58.3	17.7	0.1
Mediana y Gran Empresa	2,856	100	61.0	38.0	0.9	0.1
Conductores hombres	138,213	100	33.3	53.2	12.8	0.6
Microempresa	87,516	100	36.2	50.0	12.9	0.8
Pequeña Empresa	39,203	100	27.1	61.9	10.7	0.3
Mediana y Gran Empresa	11,493	100	31.9	48.2	19.4	0.5

Nota 1: El estrato empresarial es determinado de acuerdo con la Ley N° 30056. Se considera gran empresa a aquella cuyas ventas anuales son mayores a 2 300 UIT.

Nota 2: Excluimos los valores missing.

Fuente: Encuesta Nacional de Empresas 2015

Elaboración: PRODUCE-OEE

Una empresa puede estar constituida legalmente como persona natural o jurídica. Por lo general, dicha elección depende de la actividad económica que realiza, el capital disponible, la cantidad de personas que intervienen en la empresa, entre otros factores (Ministerio de la Producción, 2015). Ante ello, destaca el hecho de que el 67.2% de las empresas conducidas por mujeres son personas jurídicas, cifra menor en 6 pp a lo registrado por los hombres. Esta distribución muestra, también, diferencias importantes a nivel de tamaño empresarial. A saber,

los resultados revelan que a medida que aumenta el tamaño empresarial, las empresas se constituyen como persona jurídica, tanto para las empresas conducidas por hombres como por mujeres. Esta relación es explicada por diversos motivos, ya que cuando una empresa se constituya como persona jurídica necesita mayor disponibilidad de capital, mayor inversión, y mayor cantidad de documentos contables, requisitos que son pocos probables que los cumpla una empresa de menor tamaño.

Cuadro 2.4

Conductores por tipo de organización, según tamaño empresarial, 2015

Descripción	Total	Tipo de organización (%)		
		Total	Persona natural	Persona jurídica ¹
Mujer	54,436	100	32.8	67.2
Microempresa	36,786	100	40.8	59.2
Pequeña Empresa	14,793	100	18.9	81.1
Mediana empresa	2,857	100	0.7	99.2
Hombre	138,326	100	26.9	73.1
Microempresa	87,610	100	37.1	62.9
Pequeña Empresa	39,214	100	11.7	88.3
Mediana empresa	11,502	100	1.0	99.0

1/ Persona jurídica: Sociedad anónima abierta, Sociedad anónima cerrada, Sociedad comercial de responsabilidad limitada, Empresa individual de responsabilidad limitada y otro.
 Nota: El estrato empresarial es determinado de acuerdo con la Ley N° 30056. Se considera gran empresa a aquella cuyas ventas anuales son mayores a 2 300 UIT.
 Fuente: Encuesta Nacional de Empresas 2015
 Elaboración: PRODUCE-OEE

La distribución de las empresas manejadas por mujeres según actividad productiva muestra que dichos negocios suelen concentrarse en un menor número de sectores económicos que las empresas de propiedad de hombres. Al respecto, se observa que el 97% de las empresas conducidas por mujeres se encuentran en tres sectores: comercio (55.8%), servicios (29.7%), y manufactura (11.8%). Incluso

si analizamos la distribución de las empresas conducidas por mujeres según estrato empresarial, se observa una concentración similar; es así que el 98% de las microempresas de propiedad de mujeres se concentra en los tres sectores mencionados anteriormente, para el caso de la pequeña, mediana y gran empresa dicha proporción asciende a 96%.

Cuadro 2.5

Condutoras por sectores económicos, según tamaño empresarial, 2015

Descripción	Sectores económicos ¹ (%)							
	Total	Total	Pesca	Minería	Manufactura	Construcción	Comercio	Servicios
Condutoras mujeres	54,436	100	0.2	0.4	11.8	2.2	55.8	29.7
Microempresa	36,786	100	0.1	0.4	11.5	1.7	56.3	30.1
Pequeña Empresa	14,793	100	0.4	0.2	12.9	3.6	53.6	29.3
Mediana y Gran Empresa	2,857	100	0.3	0.9	9.4	2.4	60.5	26.5
Conductores hombres	138,326	100	0.4	1.4	14.2	4.7	43.7	35.6
Microempresa	87,610	100	0.4	1.0	12.6	3.8	48.0	34.2
Pequeña Empresa	39,214	100	0.5	1.9	16.3	6.0	41.3	33.9
Mediana y Gran Empresa	11,502	100	0.5	2.4	19.4	6.6	18.3	52.8

^{1/} Actividad económica principal de la empresa.

Nota: El estrato empresarial es determinado de acuerdo con la Ley N°30056. Se considera gran empresa a aquella cuyas ventas anuales son mayores a 2 300 UIT.

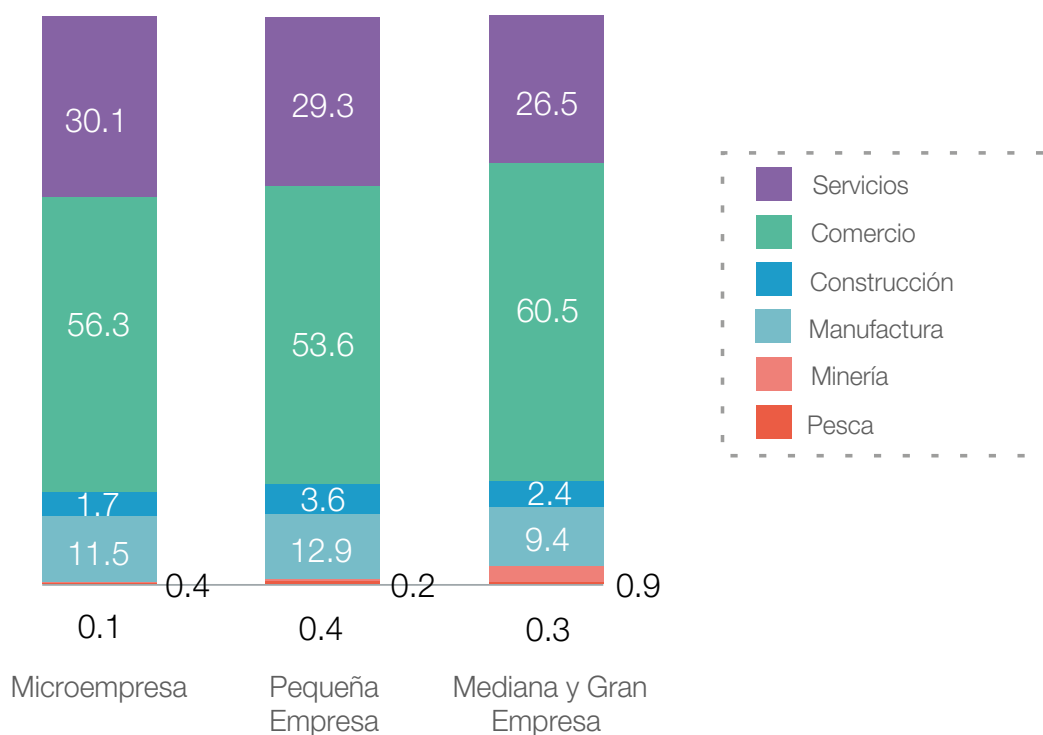
Fuente: Encuesta Nacional de Empresas 2015

Elaboración: PRODUCE-OEE



Gráfico 2.17

Distribución de conductoras por sector económico, según tamaño empresarial, 2015



Fuente: Encuesta Nacional de Empresas 2015
Elaboración: PRODUCE-OEE

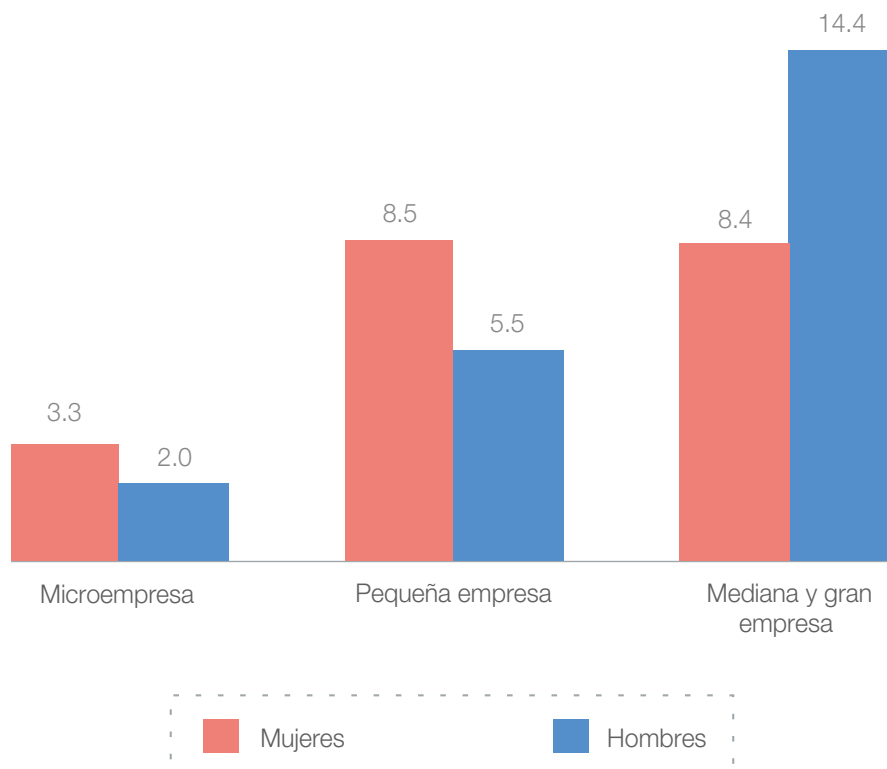
Exportar es esencial para una economía pequeña y abierta como la peruana pues permite acceder a un mercado más amplio (Ministerio de la Producción, 2014). El aumento del comercio y la globalización económica han coincidido con mayores niveles de educación, participación en el mercado laboral y logros profesionales de las mujeres (Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento / Banco Mundial, 2010). Sin embargo, la proporción de empresas exportadoras

todavía es pequeña. Al respecto, al año 2014, solo el 5% de las empresas de propiedad de una mujer exportaron, situación similar se presentó para el caso de los hombres. Dicha proporción a nivel de estrato empresarial muestra gran heterogeneidad, tal como se evidencia en el siguiente gráfico. Es así que el 8.4% de las grandes y medianas empresas, el 8.5% de las pequeñas empresas, y el 3.3% de las microempresas de propiedad de una mujer fueron exportadoras.

Gráfico 2.18

Proporción de empresas exportadoras por sexo del conductor, según tamaño empresarial, 2014

(En porcentajes)



Nota: El estrato empresarial es determinado de acuerdo con la Ley N° 30056. Se considera gran empresa a aquella cuyas ventas anuales son mayores a 2 300 UIT.

Fuente: Encuesta Nacional de Empresas 2015

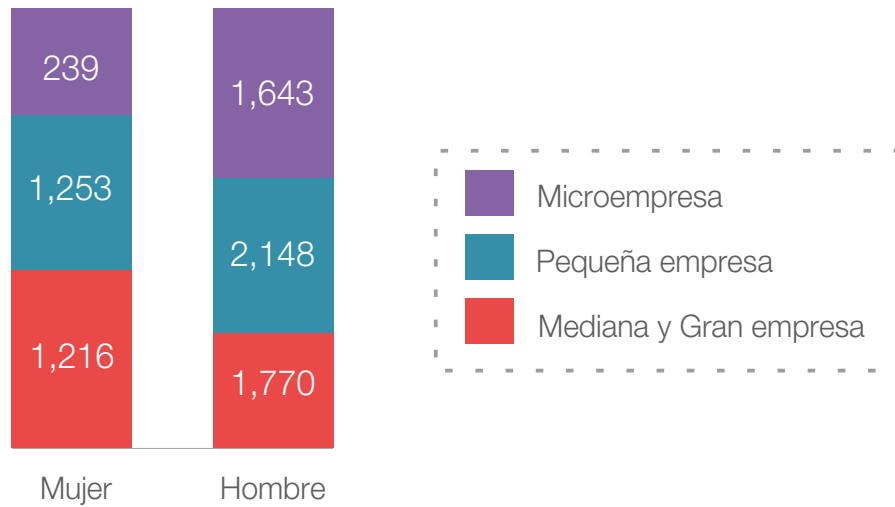
Elaboración: PRODUCE-OEE

La presencia femenina suele estar concentrada en los negocios pequeños. Puesto que la mujer se concentra mayormente en la pequeña y microempresa, sus negocios pueden ser desplazados debido a la falta de economías de escala que tienen estratos superiores. En efecto, de las 2 mil 708 empresas exportadoras conducidas por una mujer, solo el 9%

son medianas y grandes empresas. Por el contrario, en las empresas exportadoras conducidas por hombres ese porcentaje es de 30%. Ante ello, aunque el comercio internacional ha ampliado las oportunidades para la mujer en el mercado laboral, se requiere mayor esfuerzo para integrar a las empresarias a las cadenas mundiales de suministro.

Gráfico 2.19

Empresas exportadoras por sexo del conductor, según tamaño empresarial, 2014



Nota: El estrato empresarial es determinado de acuerdo con la Ley N° 30056. Se considera gran empresa a aquella cuyas ventas anuales son mayores a 2 300 UIT.
Fuente: Encuesta Nacional de Empresas 2015
Elaboración: PRODUCE-OEE

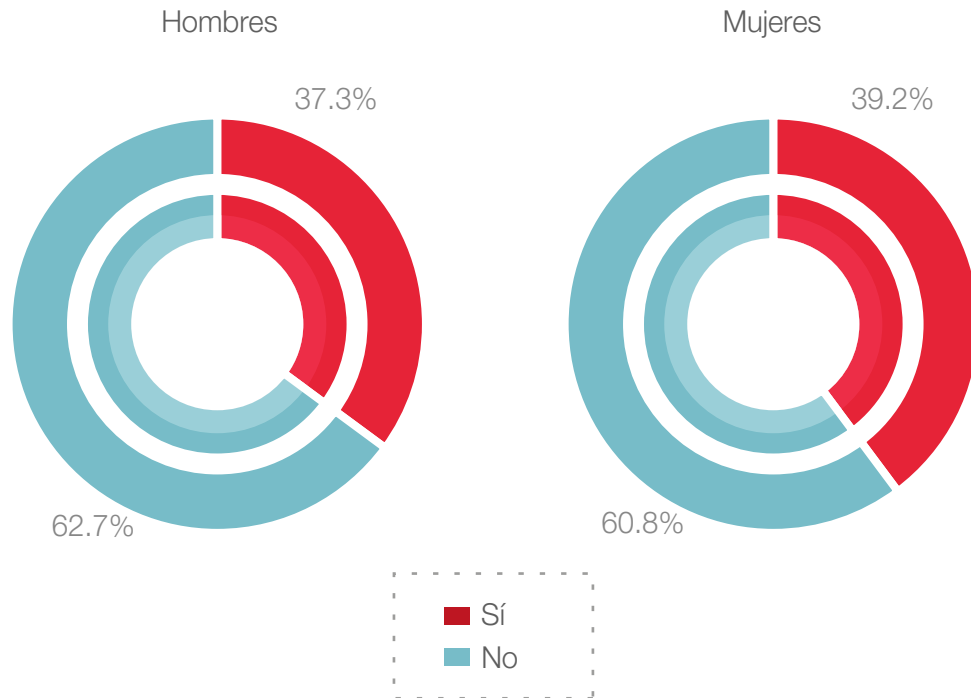
Un elemento esencial para el crecimiento de toda empresa es el acceso al crédito. De hecho, la evidencia internacional revela que la falta de acceso al financiamiento es uno de los mayores obstáculos para el crecimiento de las empresas (Banerjee & Duflo, 2014). En el caso peruano, no existen diferencias considerables en

cuanto al acceso al crédito para iniciar un negocio entre hombres y mujeres empresarias. En ese sentido, el 39% de las empresarias conductoras de una MYPE accedieron a un crédito al momento de iniciar su negocio, cifra superior en 2 pp a lo registrado por hombres empresarios en las mismas condiciones.



Gráfico 2.20

Acceso al crédito para iniciar un negocio



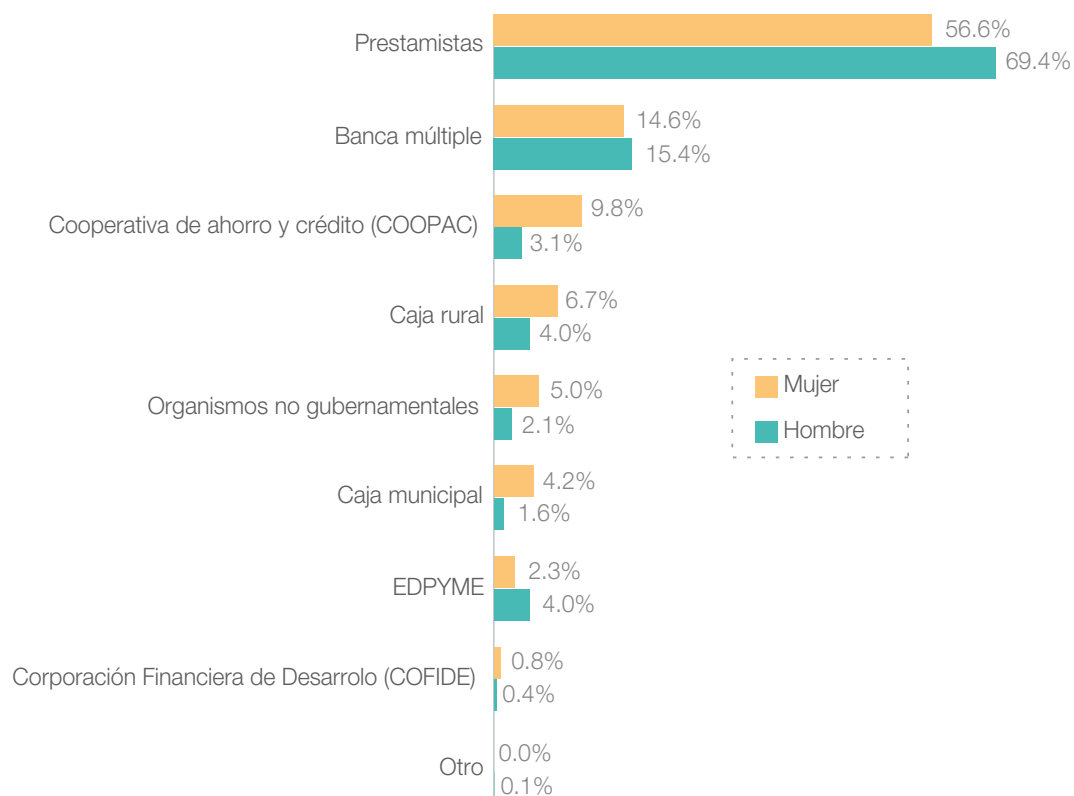
Nota: Esta pregunta sólo se realizó para la micro y pequeña empresa. Se excluyen los valores missing.
Fuente: Encuesta Nacional de Empresas 2015
Elaboración: PRODUCE-OEE

Sin embargo, el tipo de institución que otorgó un crédito para iniciar un negocio difiere mucho, independientemente de género de los conductores de una MYPE. Es así que el 57% de las mujeres empresarias solicitó un crédito para empezar su negocio a un prestamista, para los hombres empresarios esta proporción es mayor en 13 pp. Este resultado muestra que la gran mayoría de emprendedores encuentran difícil el acceso de un crédito para empezar su negocio dentro del sistema financiero formal. Esto podría ser explicado por la falta de un historial crediticio, por

obtener un financiamiento rápido y fácil, por la falta de cultura financiera, entre otras razones. No obstante, acceder a este tipo de crédito tiene sus desventajas; por ejemplo, los prestamistas informales cobran tasas de intereses muy altas, superando ampliamente a las tasas del sistema financiero formal. Otra desventaja de acudir a los prestamistas informales para obtener préstamos rápidos son los métodos de cobro que estos usan cuando existe un retraso en el pago de las cuotas.

Gráfico 2.21

 **Conductores de una MYPE, según tipo de institución que le otorgó el crédito para iniciar su negocio**



Nota: Esta pregunta sólo se realizó para la micro y pequeña empresa.
Fuente: Encuesta Nacional de Empresas 2015
Elaboración: PRODUCE-OEE

Percepciones de los conductores

La competencia formal entre empresas tiene efectos positivos para los consumidores, pues tienen más alternativas para elegir. Además, trae beneficios para los empresarios que compiten entre sí, obligándolos a estar siempre al máximo nivel, generando ideas de mejoras, teniendo rentabilidad al tratarse la competencia como un indicador de que el nicho de mercado es provechoso, entre otros. Al respecto, cuando se le pregunta a los empresarios por el nivel de

competencia para su principal producto o servicio en el mercado, el 81.5% de las mujeres empresarias responde que existe mucha competencia, en el caso de los hombres empresarios el porcentaje para dicha afirmación asciende a 87.5%. Al desagregar el análisis por estratos empresariales, la percepción de que existe mucha competencia también es elevada tanto para los empresarios hombres como para las empresarias mujeres.



Cuadro 2.6

Cantidad de competencia considerada en el mercado principal, 2015

Descripción	Competencia en el mercado (%)					
	Total	Total	¿Mucha competencia?	¿Poca competencia?	¿No hay competencia?	No sabe
Mujer	54,436	100	81.5	12.1	4.9	1.5
Microempresa	36,786	100	84.7	11.6	3.5	0.2
Pequeña Empresa	14,793	100	71.3	14.4	9.3	5.0
Mediana y Gran Empresa	2,857	100	93.4	5.6	0.8	0.2
Hombre	138,314	100	87.5	10.4	1.3	0.7
Microempresa	87,610	100	88.6	9.5	1.4	0.5
Pequeña Empresa	39,203	100	86.0	12.2	1.1	0.8
Mediana y Gran Empresa	11,501	100	84.6	11.7	1.9	1.7

Nota: El estrato empresarial es determinado de acuerdo con la Ley N° 30056. Se considera gran empresa a aquella cuyas ventas anuales son mayores a 2 300 UIT. Se excluyen los valores missing.
Fuente: Encuesta Nacional de Empresas 2015
Elaboración: PRODUCE-OEE

La informalidad vulnera la productividad de las empresas que conforman un determinado sector. También puede perjudicar el crecimiento agregado de la productividad mediante los efectos de una competencia injusta. Si bien las empresas informales tienden a ser pequeñas y menos productivas, evadir impuestos y eludir la regulación empresarial les ayuda a reducir sus costos. Si esto compensa su desventaja en productividad, les permite conseguir una participación en el mercado de sus competidores formales más productivos en formas ineficientes y retardar el proceso de destrucción creativa de empresas improductivas, disminuyendo así la productividad agregada. (OCDE, 2011, pág. 165).

A saber, la ENE 2015 señala que el 83.0% de las empresarias identifican que existe competencia informal para su principal producto o servicio; en el caso de los empresarios, dicho

porcentaje es menor en 2.3 pp. Como era de esperarse, esta percepción es mayor para las empresas de menor tamaño.

Cuadro 2.7

Opinión sobre la existencia de competencia informal para el principal producto o servicio en el mercado, 2015

Descripción	Competencia en el mercado (%)				
	Total	Total	Sí	No	No sabe
Mujer	54,436	100	83.0	12.2	4.8
Microempresa	36,786	100	85.3	10.0	4.8
Pequeña Empresa	14,793	100	77.8	16.5	5.7
Mediana y Gran Empresa	2,857	100	80.7	17.7	1.6
Hombre	138,314	100	80.5	16.5	3.0
Microempresa	87,610	100	83.8	13.9	2.4
Pequeña Empresa	39,203	100	78.8	18.7	2.6
Mediana y Gran Empresa	11,501	100	61.5	29.2	9.3

Nota: El estrato empresarial es determinado de acuerdo con la Ley N° 30056. Se considera gran empresa a aquella cuyas ventas anuales son mayores a 2 300 UIT. Se excluye los valores missing.


Fuente: Encuesta Nacional de Empresas 2015

Elaboración: PRODUCE-OEE

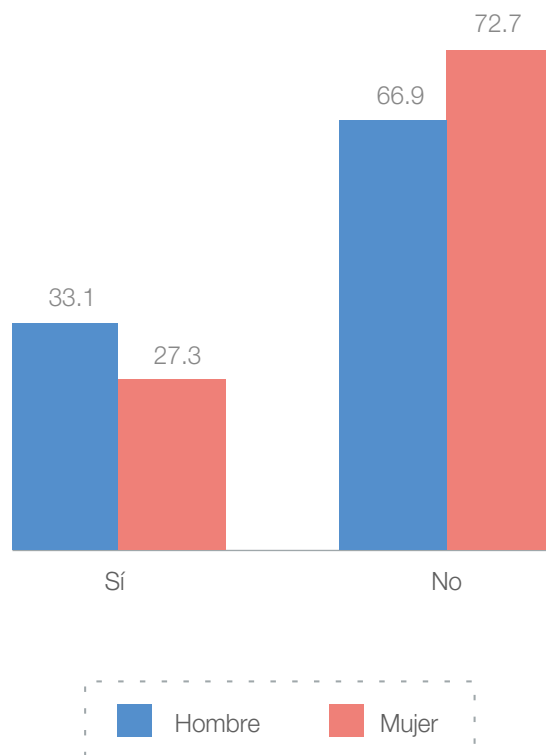
El incremento de la delincuencia no es ajeno al mundo empresarial. En el año 2014, el 28.9% de las empresas fueron víctimas de algún hecho delictivo, siendo las empresarias las más afectadas. En efecto, el 33% de empresarias fue víctima de algún hecho delictivo, cifra superior en 5 pp a la registrada por los varones. Esta situación hace que las empresas

destinen un mayor presupuesto para la seguridad empresarial, por ejemplo: más personal de vigilancia e incremento de la infraestructura de seguridad (cámaras de vigilancia, alarmas, cercos eléctricos, entre otros). Además de ello, afectan negativamente a las inversiones, pues genera desconfianza en los inversionistas.

Gráfico 2.22

 **En el año 2014, ¿ha sido víctima de algún hecho delictivo que atente contra la seguridad de su empresa?**

(En porcentajes)



Fuente: Encuesta Nacional de Empresas 2015
Elaboración: PRODUCE-OEE

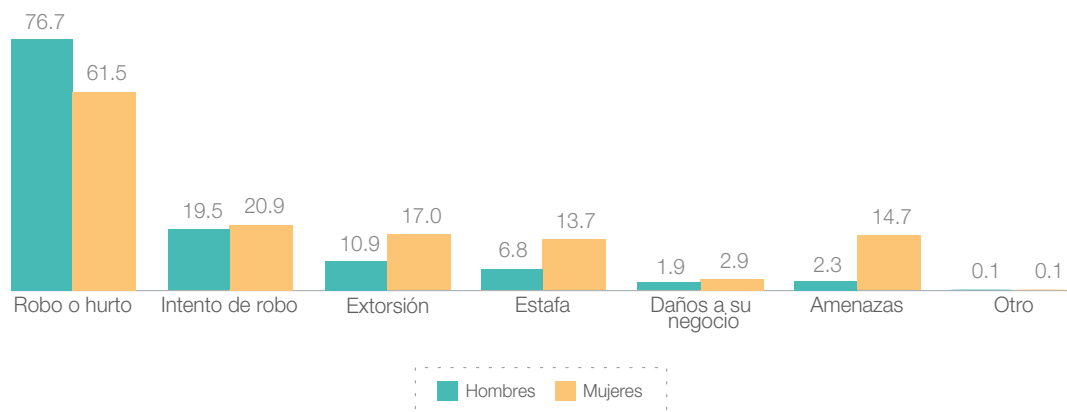
Los hechos delictivos más frecuentes que ocurrieron en una empresa fueron tres: robo o hurto, intento de robo, y

extorsión. Los siguientes resultados muestran que los robos son los delitos más extendidos para los empresarios.

Gráfico 2.23

Empresarios que fueron víctimas de algún hecho delictivo, según tipo delictivo, 2014

(En porcentajes)



Nota: No suma el 100 % porque una empresa puede haber sido víctima de más de un hecho delictivo.
Fuente: Encuesta Nacional de Empresas 2015
Elaboración: PRODUCE-OEE



3

La mujer que trabaja por cuenta propia

El objetivo de esta sección es caracterizar a las trabajadoras independientes por cuenta propia, es decir, aquellas que no cuentan con personal a cargo, ni Trabajadores Familiares No Remunerados (TFNR). Asimismo, se procura mostrar la realidad específica de las mujeres bajo dicha categoría ocupacional a través de diversos indicadores. Durante la última década, los trabajadores por cuenta propia han representado alrededor del 20% de la PEA ocupada y, en su gran mayoría, se desempeñaban dentro de la economía informal. Según la OIT (2007), en los últimos años ha existido una creciente preocupación por los trabajadores por cuenta propia. Este interés tiene numerosas motivaciones: (I) La heterogeneidad de los mismos y su importante participación en la fuerza laboral empleada, (II) la relación entre el tamaño del empleo por cuenta propia y el ciclo económico, y (III) la brecha tradicional por parte de los sistemas de protección social en cuanto a los derechos y obligaciones relativas al trabajo por cuenta propia respecto al asalariado.

En el 2015, más de 3.2 millones de trabajadores de la PEA ocupada fueron independientes por cuenta propia. Esta categoría ocupacional representa una salida o “refugio” laboral que les permite obtener un ingreso para

ayudar al sustento de sus familias. Sin embargo, a cambio de este ingreso, terminan por renunciar a sus derechos como trabajadores, ya que carecen de protección social, por ejemplo, cobertura de salud o cobertura de afiliación a un sistema de pensiones.

El análisis que se desarrolla en esta sección nos muestra que la situación de este tipo de trabajadores es mucho más compleja y obedece a problemas estructurales.

A continuación, se examinan algunos aspectos de los trabajadores por cuenta propia: características propias de los mismos (edad, nivel educativo, nivel de ingresos, distribución geográfica y sectorial, niveles de pobreza, entre otras), situación de la protección social (cobertura de salud y sistema de pensiones), y características de las actividades o negocios que desarrollan. Así también, se realizan las comparaciones por sexo con el fin de observar la situación particular de las mujeres trabajadoras por cuenta propia.

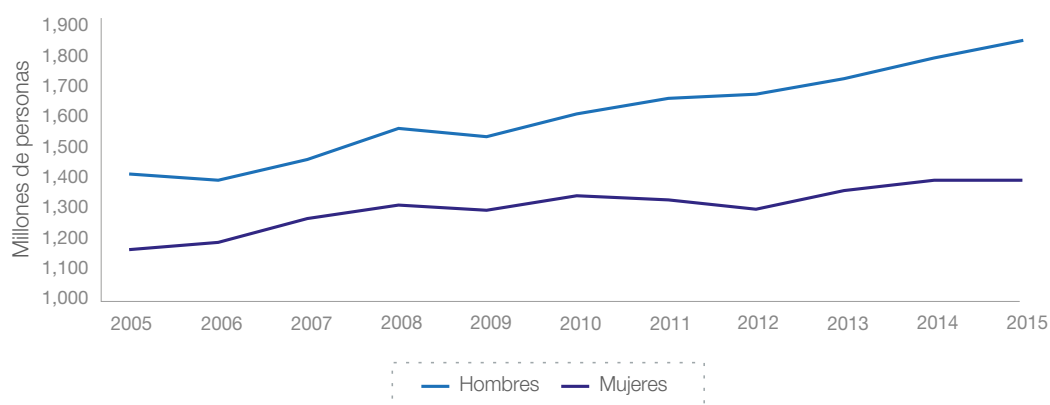
La Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) permite caracterizar a los trabajadores por cuenta propia. Este estrato, denominado trabajadores por cuenta propia, bordeaba el 20% de la PEA ocupada a nivel nacional, es decir,

existían 3.2 millones de trabajadores independientes por cuenta propia para el 2015. Como se puede ver en el gráfico 3.1, durante los últimos once años, el número de estos trabajadores

se incrementó en 28%, encontrándose por encima de la tasa de crecimiento de la población económicamente activa ocupada (21%).

Gráfico 3.1

Número total de trabajadores independientes por cuenta propia según género, 2005-2015



Fuente: INEI-ENAH0 2005-2015
Elaboración: PRODUCE-OEE

Como se mencionó anteriormente, en el 2015, existieron 3.2 millones de trabajadores independientes por cuenta propia, de los cuales el 44.5% fueron mujeres. De esta manera, las mujeres que se desempeñan como trabajadoras independientes representan el 9.1% de la PEA ocupada; mientras que para el caso

de los hombres, dicho porcentaje alcanza el 11.3%. La proporción entre hombres y mujeres que se desarrollan como trabajadores independientes se ha mantenido casi constante durante los últimos once años, donde poco menos de la mitad de los trabajadores independientes por cuenta propia son mujeres (cuadro 3.1).

Cuadro 3.1

Trabajadores por cuenta propia, según sexo, 2005 y 2015

Sexo del trabajador	2005		2015	
	Número de trabajadores	Part. (%)	Número de trabajadores	Part. (%)
Hombre	1,400,606	55.2	1,802,950	55.5
Mujer	1,135,262	44.8	1,445,140	44.5
Total de independiente	2,535,868	100.0	3,248,091	100.0

Fuente: INEI-ENAH0 2005-2015
Elaboración: PRODUCE-OEE

Desarrollar actividades por cuenta propia demanda un proceso de acumulación de conocimientos, experiencia y recursos. Por este motivo, los trabajadores por cuenta propia tienden a ser mayores que aquellos que se insertan en una relación de dependencia laboral (Trejos Solórzano, 2001). Al respecto, la edad promedio de las mujeres que se desenvuelven como trabajadoras por cuenta propia es mayor que la encontrada para los hombres. En el 2015, la edad promedio de las primeras era de 45, mientras que para los segundos era 43 años.

Estos promedios ocultan una gran diferencia a nivel de trabajador por cuenta propia entre hombres y mujeres. Los resultados del cuadro 3.2 muestran que la participación de las

mujeres como trabajadoras por cuenta propia es mayor en edades avanzadas, en comparación con la registrada para los hombres. Una de las razones que podría explicar dicho comportamiento es la mayor proporción de empleo independiente que se produce a partir de los 35 años, después de que las mujeres obtienen más experiencia para desarrollarse como trabajadoras por cuenta propia. Sin embargo, esta menor proporción de empleadoras jóvenes no coincide con las tendencias para otras sociedades más desarrolladas; para ellos, el trabajo por cuenta propia surge como una posibilidad de entrada al mercado laboral, mientras que no sucede lo mismo para el caso de Perú (Heller y Zabłudovsky citado por la CEPAL, 2010).

Cuadro 3.2

Trabajadores por cuenta propia por rango de edad, 2015

Descripción	Total Millones	Total (%)	Rango de edad en años %				Edad promedio (en años)
			14 a 29	30 a 44	45 a 64	65 a más	
Hombre	1.8	100	21.8	35.8	33.1	9.4	43
Mujer	1.4	100	17.3	35.9	35.3	11.4	45

Fuente: INEI-ENAH0 2015
Elaboración: PRODUCE-OEE

En los últimos años, la distribución de las mujeres que trabajan por cuenta propia, según rango de edad, ha tenido dos cambios significativos: (i) La participación de aquellas mujeres, cuya edad estaba entre 14 y 29 años, disminuyó en 6.9 puntos porcentuales y (ii) la participación de las mujeres que trabajan por cuenta propia, que tenían entre 45 y 64 años, aumentó en 7.5 puntos porcentuales (gráfico 3.2). Este comportamiento, en parte, es explicado debido a que, por lo general, el empleo por cuenta propia requiere de capital

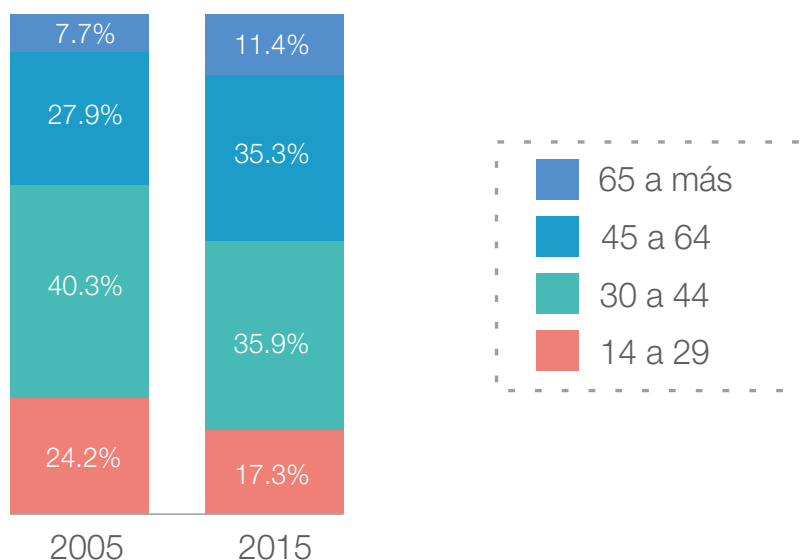
de trabajo. Como menciona el BID (2006), a mayor edad de las mujeres, estas tienen una mayor probabilidad de ahorrar o lograr acceso a un crédito porque son dueñas de propiedades que pueden ser usadas como garantía.

Otra explicación alternativa es que las mujeres mayores tienen niveles de escolaridad inferiores (tal como se muestra más adelante) y, por lo tanto, el acceso hacia el sector formal es menor que el de las mujeres más jóvenes (BID, 2006).



Gráfico 3.2

Trabajadoras por cuenta propia por rango de edad, 2005 y 2015



Fuente: INEI-ENAO 2005 y 2015
Elaboración: PRODUCE-OEE

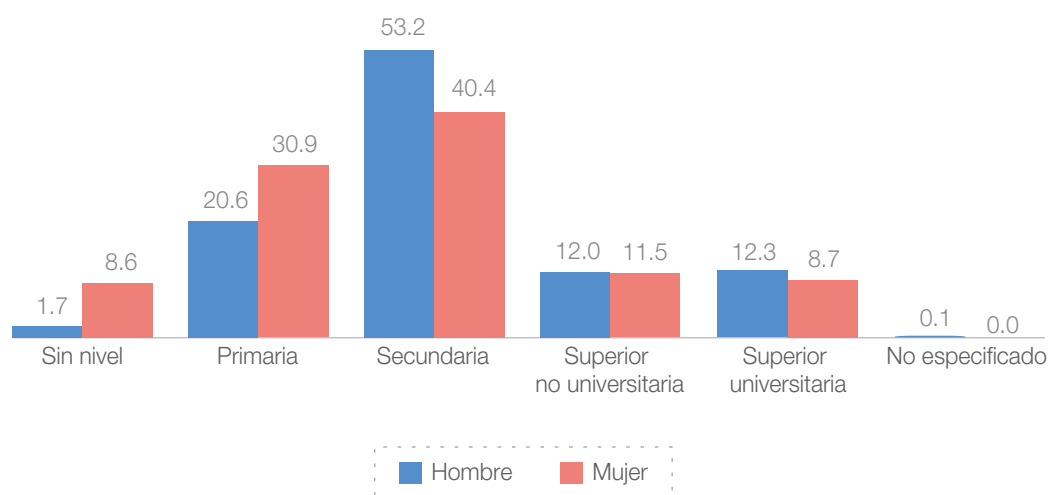
La educación formal y la capacitación extraescolar favorecen el desenvolvimiento de las personas al mando de un negocio (Trejos Solórzano, 2001). Sin embargo, el nivel educativo que registran los hombres como trabajadores por cuenta propia es superior al nivel educativo que registran las mujeres en el mismo tipo de empleo. Así, en el gráfico 3.3, se observa que el 12.3% de los hombres trabajadores por cuenta propia tienen educación superior universitaria, en comparación con las mujeres que alcanzan un 8.7% en el mismo nivel

educativo. Asimismo, de manera agregada, las mujeres presentan bajos niveles de educación, ya que el 79.9% de ellas alcanzó como máximo el grado de instrucción secundaria. Esta situación es contraria a lo que ocurre con las empleadoras o patronas, estas muestran mejores niveles educativos, ya que según cifras de la ENAHO, el 40% de ellas alcanzó educación superior. En general, en países de bajos ingresos, los asalariados tienen mayor nivel educativo que los trabajadores independientes y empleadores (Fondo Monetario Internacional, 2013).

Gráfico 3.3

Distribución de los trabajadores independientes por cuenta propia, según nivel educativo, 2015

(En porcentajes)



Fuente: INEI-ENAH0 2015
Elaboración: PRODUCE-OEE

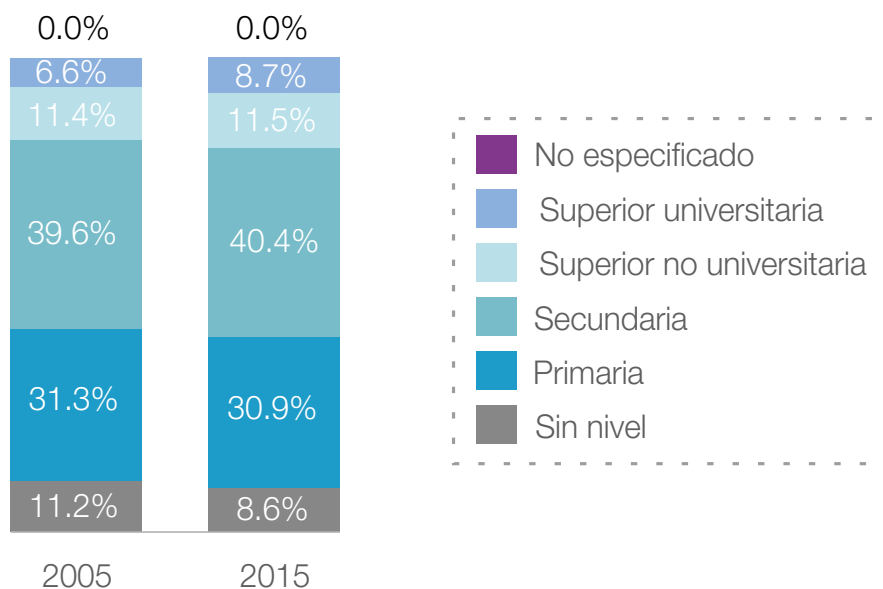
En los últimos años, el nivel educativo de las mujeres que trabajan por cuenta propia no ha tenido cambios significativos: según el gráfico 3.4, los niveles educativos de primaria y secundaria siguen siendo los más comunes entre dichas trabajadoras. Sin embargo, vale la pena mencionar que el porcentaje de mujeres que trabajan por cuenta propia, que tenían educación superior, paso de 17.9% en 2005 a 20.2% en 2015, es decir

aumentó en 2.3 puntos porcentuales. Este último hecho se presenta como una situación positiva para las trabajadoras por cuenta propia, debido a que esta forma de empleo ya no es vista como una actividad secundaria de poca especialización, sino que la exigencia del mercado permite que las mujeres orienten y prioricen su elección hacia el logro de niveles superiores de educación.



Gráfico 3.4

Trabajadoras por cuenta propia según nivel educativo, 2005 y 2015



Fuente: INEI-ENAO 2005 y 2015
Elaboración: PRODUCE-OEE

Las mujeres que trabajan por cuenta propia ganan menos que sus contrapartes masculinas. Según el cuadro 3.3, el ingreso promedio de las mujeres representa solo el 51% del ingreso promedio de los hombres que trabajan por cuenta propia. Esta diferencia podría ser explicada por el menor número de horas que laboran las mujeres y el poco nivel educativo que logran alcanzar. Vale la pena destacar que, para todos los niveles educativos analizados, en promedio el ingreso del cuentapropista hombre es superior al de una mujer.

Por otra parte, la brecha en los niveles de productividad de las mujeres como trabajadoras independientes, según su nivel educativo, se refleja en el importante diferencial de ingresos

existente entre ellas. Así, el ingreso promedio mensual de las de mujeres que alcanzaron un nivel educativo de primaria bordea los S/. 462; mientras que la mujeres que tienen educación superior universitaria alcanzan en promedio S/. 776.

Para el caso de los hombres que se desenvuelven como trabajadores por cuenta propia, los mayores ingresos de los que tienen un nivel igual o superior a la secundaria permitirían concluir que son una población con relativa capacidad contributiva para acceder a programas de seguridad en salud y pensiones; mientras que por el lado de las mujeres, sólo aquellas que cuentan con un nivel superior universitaria podrían acceder a dichos programas.

Cuadro 3.3

Ingreso y hora promedio de los trabajadores por cuenta propia, según nivel educativo, 2015

Nivel educativo	Mujeres Ocupadas					
	Ingresos promedio mensual ¹ (Nuevos Soles)		Ingreso promedio por hora ¹ (Nuevos Soles)		Jornada promedio ¹ (horas/semana)	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Promedio general	992	505	7	5	45	30
Sin nivel	374	226	3	2	33	27
Primaria	637	462	5	4	41	32
Secundaria	1,018	529	6	6	48	32
Superior no universitaria	1,058	538	7	6	45	29
Superior universitaria	1,493	776	13	10	36	24

^{1/} En la ocupación principal.
Fuente: INEI-ENAH0 2015
Elaboración: PRODUCE-OEE

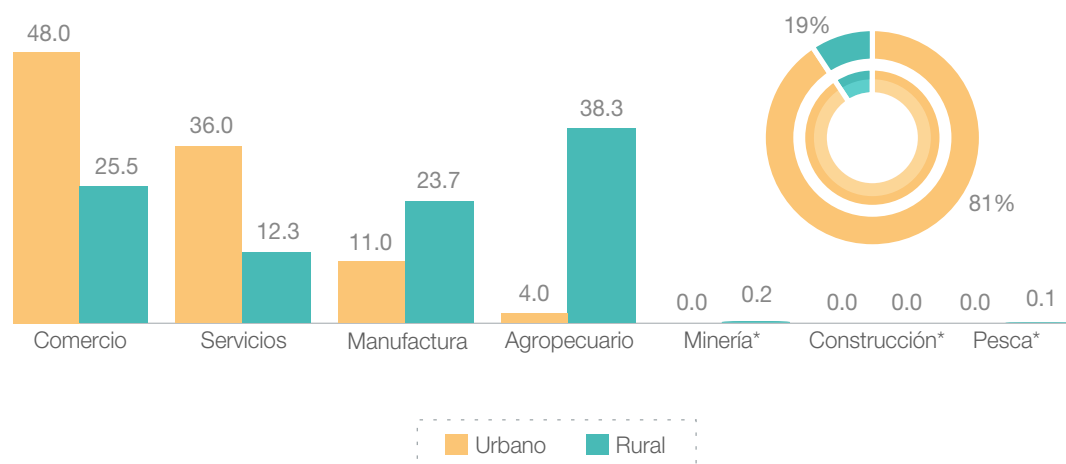
El gráfico 3.5 diagnostica que, de las 1.4 millones de trabajadoras por cuenta propia existentes en el país, el 81% reside en zonas urbanas, las cuales están ocupadas principalmente en los sectores de servicio y comercio, actividades caracterizadas por presentar bajos niveles de productividad. De esta manera, el 48.0% de las trabajadoras por cuenta propia que residen en zonas urbanas se encuentran en el sector comercio; mientras que el 36.0% se dedican a los servicios. Por otra parte, el 19% de las trabajadoras autónomas se ubican en zonas rurales,

y se concentran principalmente en actividades extractivas, especialmente la agricultura de subsistencia; así, el 38.3% de las trabajadoras por cuenta propia ubicadas en zonas rurales labora en el sector agropecuario, dedicadas mayormente al cultivo de productos agrícolas en combinación con la cría de animales (explotación mixta); asimismo, el 23.7% de las mujeres se desarrollan en actividades manufactureras, especialmente para la generación de textiles (tejedoras de punto a mano, tejedoras a mano en telar, e hiladoras y bobinadoras).

Gráfico 3.5

Distribución de las mujeres que trabajan por cuenta propia por área, según sector económico, 2015

(En porcentajes)



*/ Cifra referencial por tener pocos datos en la muestra.
Fuente: INEI - ENAHO 2015
Elaboración: PRODUCE - OEE

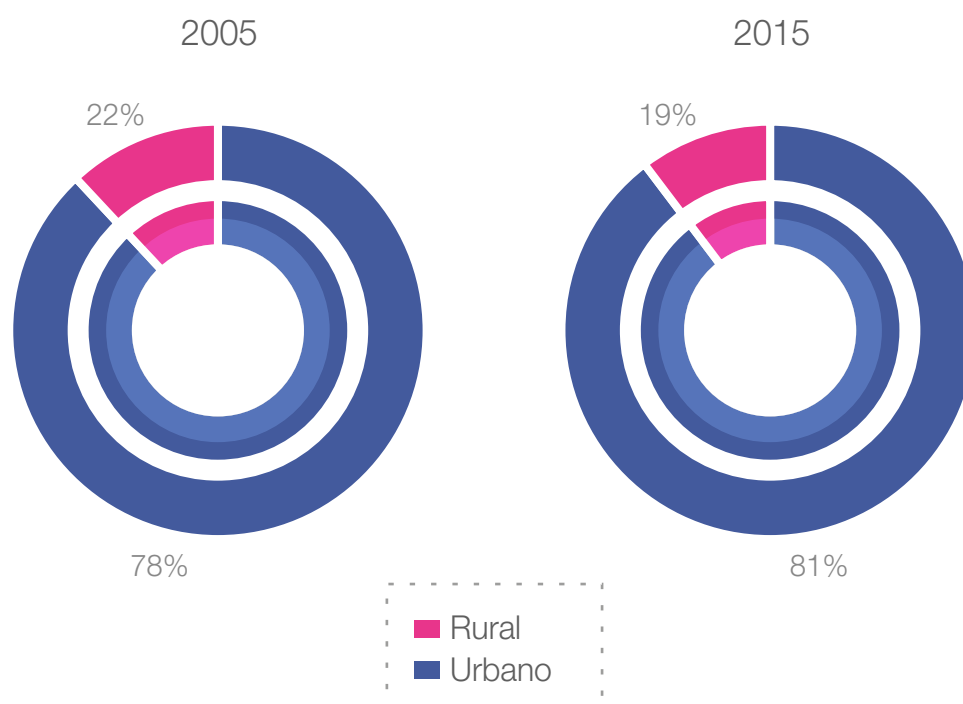
Como se puede observar en el gráfico 3.6, el segmento de mujeres trabajadoras por cuenta propia desarrolla sus actividades mayormente en las zonas urbanas del país. La concentración en dicha zona se ha mantenido casi constante a lo largo de los últimos once años; es así que para el 2005, el 78% de las mujeres trabajadoras por cuenta propia desarrollaban sus actividades en la zona urbana, mientras que para el 2015 la distribución cambió a 81%. En esta zona las actividades que han destacado son: las vendedoras al por menor (no ambulatorio), vendedoras ambulantes, cocineras calificadas, entre otros; es importante resaltar que esta última actividad concentra

un mayor empleo en dicha ocupación para el 2015 en comparación con el 2005.

Por otro lado, alrededor del 20% de las mujeres trabajadoras por cuenta propia han desarrollado sus actividades en las zonas rurales a lo largo de los últimos once años. Allí se puede encontrar que, en su mayoría, las mujeres ejercen la explotación mixta (la cual consiste en el cultivo de productos agrícolas junto con la cría de animales) entre ovejas o ganado vacuno; además de generar productos textiles. Ambas se han mantenido como las actividades en las que más mujeres se desenvuelven a lo largo del tiempo.

Gráfico 3.6

Distribución de mujeres trabajadoras por cuenta propia por área geográfica, 2005 y 2015



Fuente: INEI - ENAHO 2005 y 2015
Elaboración: PRODUCE - OEE

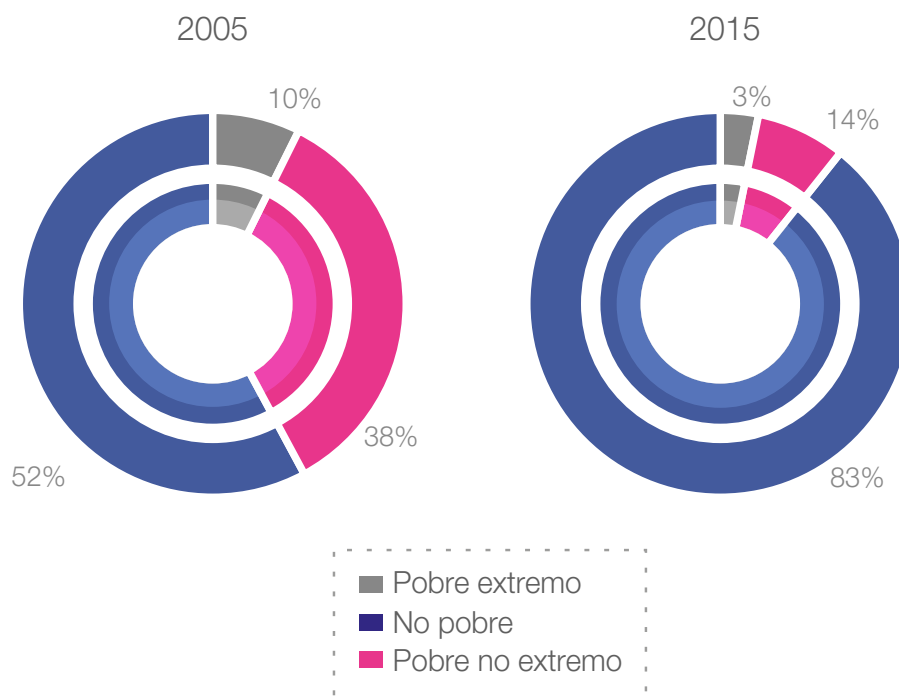
Además, según el gráfico 3.7, el 3% de las trabajadoras por cuenta propia se encuentran en situación de pobreza extrema; en tanto, el 14% son pobres no extremos. Es decir, alrededor del 17% de las trabajadoras autónomas se encuentra en situación de pobreza, cifra inferior en 4.8 puntos porcentuales a la tasa registrada a nivel nacional. Este resultado es producto de los bajos ingresos que perciben; la concentración en actividades de servicio, comercio y agricultura; y el bajo nivel educativo que poseen.

Sin embargo, a pesar de que estas cifras resulten negativas, haciendo

la comparación entre los años 2005 y 2015, se puede observar una clara mejora en los niveles de pobreza monetaria para las mujeres que se desempeñan como trabajadoras por cuenta propia. De esta manera, este segmento pasó de tener 52% de mujeres no pobres en el 2005 hacia un 83% en el 2015. Esto demuestra que a pesar de los bajos ingresos que tienen las mujeres trabajadoras por cuenta propia, sus actividades en este rubro ayudan a mejorar su situación de pobreza.

Gráfico 3.7

Distribución de mujeres trabajadoras por cuenta propia por nivel de pobreza monetaria, 2005 y 2015



Fuente: INEI - ENAHO 2005 y 2015
Elaboración: PRODUCE - OEE

En el 2015, los trabajadores por cuenta propia representaron el 20% de la PEA ocupada. Las mujeres trabajadoras por cuenta propia contribuyeron con un 9%, mientras que los hombres trabajadores por cuenta propia con un 11%.

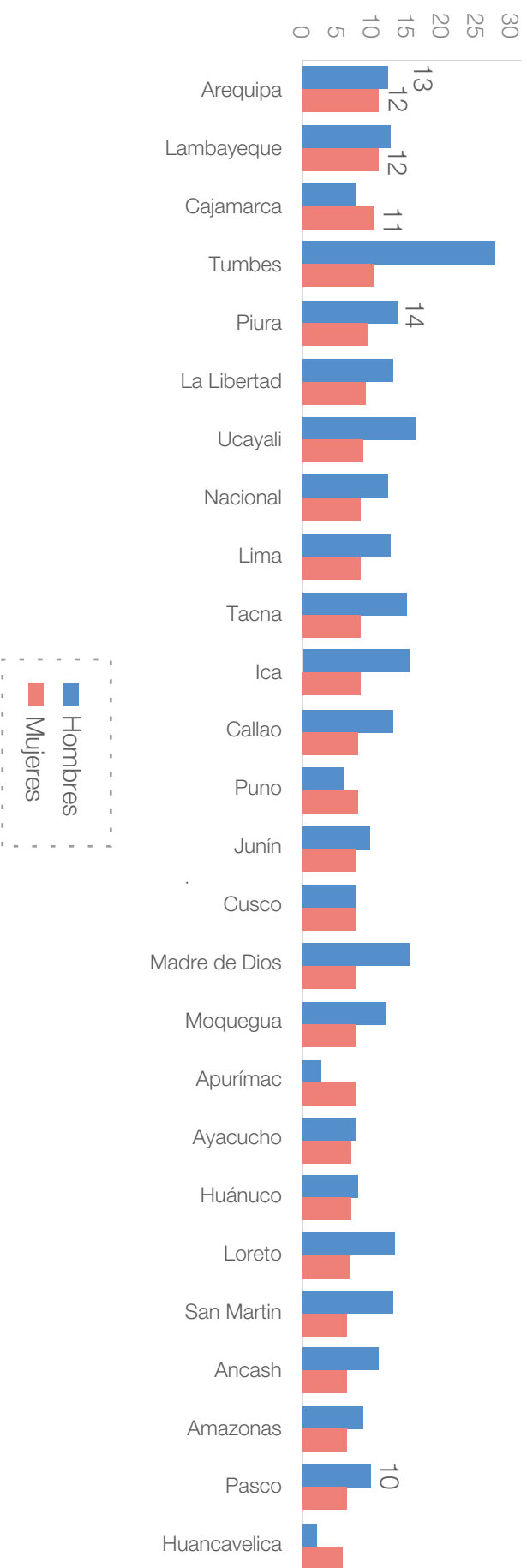
Enfocándose en la proporción de mujeres como trabajadoras por cuenta propia en la PEA ocupada femenina, el gráfico 3.8 muestra que esta varía significativamente en cada región, siendo Arequipa, Lambayeque y

Piura las que cuentan con la mayor participación de mujeres trabajadoras por cuenta propia en su estructura productiva. Es importante destacar que, según el último reporte de pobreza publicado por el INEI, en el año 2015, Arequipa se encuentra en el grupo con incidencia de pobreza más baja que fluctúa entre 7.8% y 7.3%. Mientras tanto, los departamentos de Amazonas, Pasco y Huancavelica son los que albergan la menor proporción de mujeres trabajadoras por cuenta propia.

Gráfico 3.8

Participación de los trabajadores por cuenta propia en la PEA ocupada, según regiones, 2015

(En porcentajes)



Fuente: INEI - ENAHO 2015
Elaboración: PRODUCE - OEE

Las estadísticas del gráfico 3.9 sugieren que, según su condición de trabajador por cuenta propia y participación en el segmento informal, el 31.1% no es capaz de acceder a seguros de salud. Sin embargo, alrededor de 18.0% de las trabajadoras por cuenta propia que no cuentan con un seguro se atienden en Essalud, al que acceden, probablemente, a través de otros empleos dependientes o por sus mismos negocios cuando estos son parcialmente formales. De esto se puede deducir que los seguros privados se encuentran fuera de las posibilidades de inversión de la mayoría de trabajadores independientes, pues solo alcanza al 1.3% de las mujeres trabajadoras por cuenta propia. Otro 48.9% de las trabajadoras independientes se atiende a través del Seguro Integral de Salud (SIS) que está

dirigido a la población más pobre del país. Si bien se han logrado algunos avances con la implementación del SIS para el aseguramiento público focalizado en personas en situación de pobreza, aún queda una gran proporción de la población que no cuenta con seguro de salud. Parte de esta población no asegurada son las trabajadoras por cuenta propia.

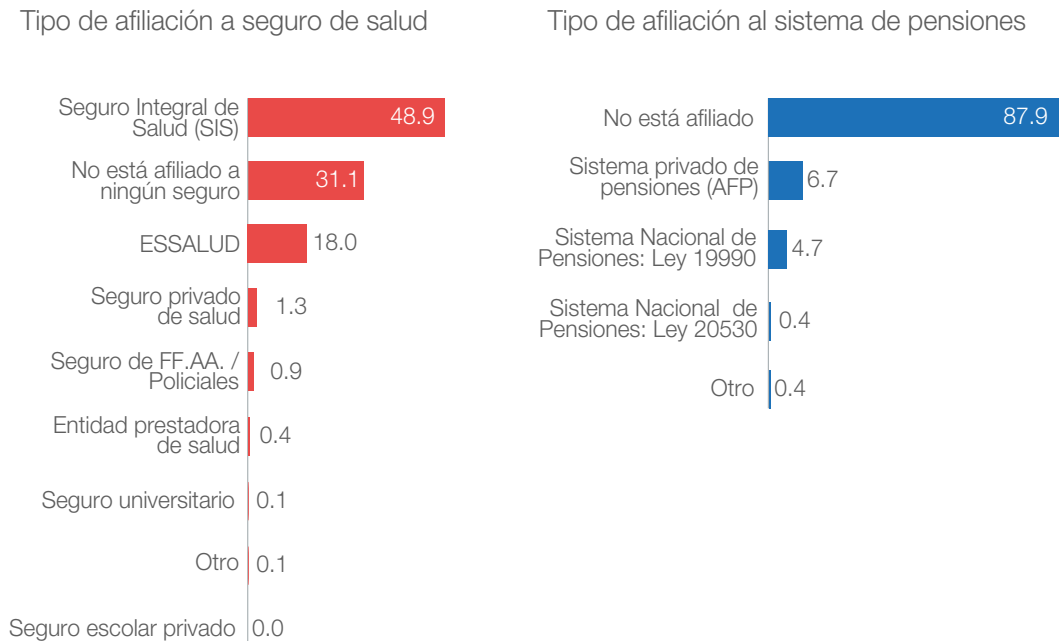
En cuanto a la afiliación a los sistemas de pensiones, los datos de la ENAHO muestran que el 87.9% de las trabajadoras por cuenta propia no están afiliadas a un sistema de pensiones, a pesar de que tienen la posibilidad de afiliarse de manera voluntaria. En ese sentido, surge la necesidad de diseñar políticas que fomenten mayor cobertura para el acceso a la seguridad social, tanto en salud como en pensiones.



Gráfico 3.9

Mujeres que trabajan por cuenta propia, según protección social, 2015

(En porcentajes)



Nota: No suma el 100 % porque una persona puede estar afiliado a más de un sistema de prestación de seguro, y además puede estar afiliado a más de un sistema de pensiones.

Fuente: INEI-ENAH0 2015

Elaboración: PRODUCE-OEE

Las trabajadoras por cuenta propia no están comprendidas en ningún régimen laboral; sin embargo, al recibir un salario por su trabajo o servicios, deben contar con un registro tributario (Registro Único de Contribuyente – RUC) en la Sunat. Según el gráfico 3.10, el 10.0% de las trabajadoras por cuenta propia cuentan con RUC y adoptan generalmente la personería natural como tipo de contribuyente. Cerca de nueve de cada diez

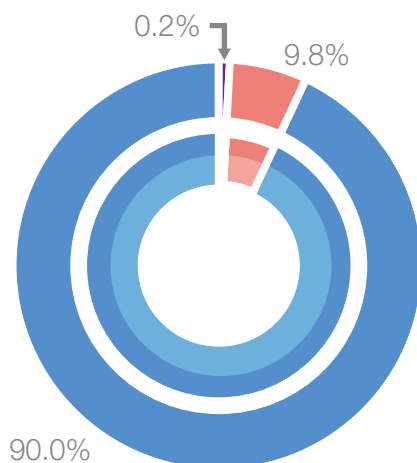
trabajadoras independientes no se encuentran registradas en Sunat y manifiestan que la principal razón por la que no se han registrado es porque: no lo considera necesario (42.5%), su negocio es pequeño (41.6%), y es un trabajo eventual (9.9%), entre otras razones. Por otra parte, solo el 2.4% lleva las cuentas mediante libros contables, debido a que las actividades que desarrollan son, mayormente, de subsistencia.

Gráfico 3.10

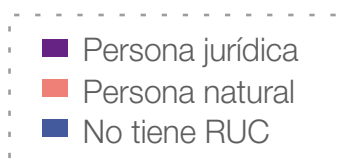
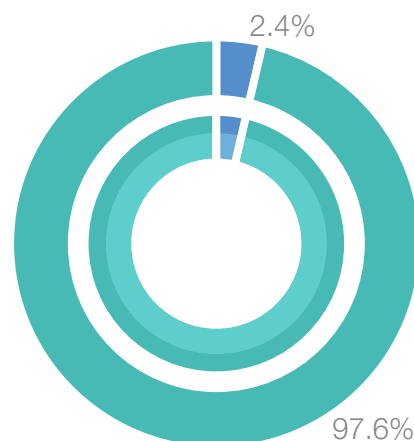
Mujeres que trabajan por cuenta propia, según rasgos de formalidad, 2015

(En porcentajes)

Se encuentra registrada en Sunat como:



Lleva las cuentas por medio de libros contables:



Fuente: INEI-ENAH0 2015
Elaboración: PRODUCE-OEE

Otra característica importante de la trabajadora por cuenta propia es el lugar donde desempeña su negocio o actividad. El gráfico 3.11 muestra que el 35.8% de las mujeres por cuenta propia desempeña sus actividades dentro de las habitaciones de sus viviendas (bodegas, restaurantes,

etc.), esto demuestra la precariedad y poca productividad de la mayoría de actividades que realizan; el 25.9% de los negocios emprendidos por estas trabajadoras se llevan a cabo en las calles (como ambulantes); y el 9.2% en el domicilio de sus clientes.

Gráfico 3.11



Mujeres que trabajan por cuenta propia, según lugar donde desempeñó su negocio o actividad, 2015

(En porcentajes)



Nota: Para saber el lugar donde desempeñó su negocio la mujer independiente unimos el módulo de empleo e ingresos con el del trabajador independiente. Debido a ello, se perdió el 5% de la información. Por este motivo los porcentajes fueron calculados tomando el número de observaciones comunes en ambos módulos.

Fuente: INEI-ENAHO 2015

Elaboración: PRODUCE-OEE

Finalmente, al analizar las razones por las cuales las trabajadoras por cuenta propia iniciaron su negocio o actividad, según el gráfico 3.12, la mayoría de las mujeres declaran haberlo hecho por necesidad económica (62.2%), porque quieren obtener mayores ingresos (19.2%) y por el deseo de ser independientes (10.1%). Si bien el

orden de importancia de las razones se mantiene de igual manera para los hombres, existen algunas brechas que es importante destacar. Por ejemplo, es importante señalar que en el caso de las trabajadoras por cuenta propia, el 62.2% declara haber iniciado sus actividades por necesidad económica, mientras que en el caso de sus

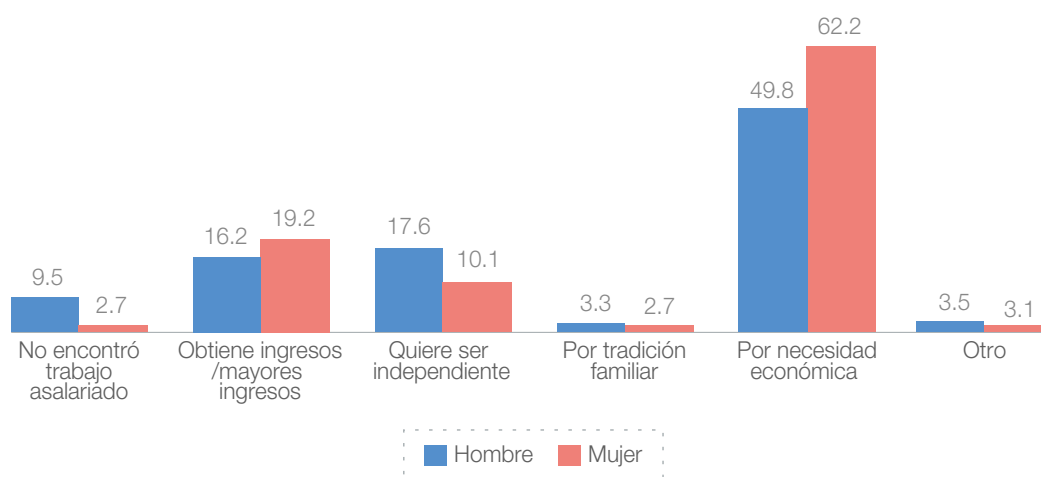
contrapartes masculinas, dicha cifra es inferior en 12.3 puntos porcentuales. Podemos concluir de forma general que, según las cifras presentadas, las mujeres como trabajadoras por cuenta propia muestran en su mayoría condiciones de precariedad, en comparación con el grupo masculino.

Por otro lado, las razones de los hombres para ser trabajadores por cuenta propia relacionadas a su independencia laboral y al hecho que no encontraron trabajo asalariado, vienen a ser motivos más importantes que para las mujeres, tal y como se observa en el siguiente gráfico.

Gráfico 3.12

Trabajadores independientes, según motivo por el cual inició su negocio o actividad, 2015

(En porcentajes)



Nota: Para saber el motivo por el cual inició su negocio el trabajador independiente hemos unido el módulo de empleo e ingresos con el del trabajador independiente. Debido a ello, se perdió el 5% de la información para las mujeres y 10% para los hombres. Por este motivo los porcentajes fueron calculados tomando el número de observaciones comunes en ambos módulos.

Fuente: INEI - ENAHO 2015
Elaboración: PRODUCE - OEE



4

Los determinantes del emprendimiento femenino

Para continuar con el análisis sobre las características de la mujer emprendedora, se enfocará el estudio en el grupo de mujeres emprendedoras que se desempeñan como jefa o patrona con al menos un trabajador a su cargo y sus determinantes a lo largo de esta sección. Según el Manual del Encuestador de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), un empleador o patrono es la persona que aprovecha su propia empresa o negocio, o que ejerce por su cuenta una profesión u oficio, y tiene uno o más trabajadores remunerados a su cargo.

Para ello, se realiza una breve revisión literaria sobre los determinantes del emprendimiento femenino. Este análisis será complementado con algunas estadísticas descriptivas y ejercicios de correlación que asocien el emprendimiento femenino, a nivel regional, con una serie de indicadores suscritos por la literatura especializada en el tema, como por ejemplo: el capital humano promedio de las emprendedoras, la participación de las mujeres en el mercado laboral, el acceso al crédito bancario, el número de niños por mujer, entre otras variables de interés.

El objetivo de este capítulo es contribuir a una mejor comprensión sobre los determinantes del emprendimiento

femenino. Resulta interesante hacer este ejercicio de análisis para el Perú por diversos motivos. Primero, el auge económico de los últimos años ha permitido que cada vez sean más las mujeres que se insertan al mercado laboral como empresarias, esto es importante para la economía nacional pues participan de manera activa en la generación de valor económico y desarrollo de la competitividad en el país. Segundo, a pesar de lo anterior, aún existen marcadas diferencias entre el número de hombres y mujeres emprendedoras, donde los primeros llevan una clara ventaja; por tal motivo, resulta necesario conocer factores asociados al emprendimiento femenino que podrían contribuir a cerrar estas brechas. Finalmente, es importante que las mujeres peruanas sigan alcanzando logros que antes solo podían ser conseguidos por hombres, esto debido a que las mujeres merecen iguales oportunidades que los hombres para realizar actividades que ellas consideren valiosas, como emprender un negocio y conseguir el soporte económico que necesitan.

Este estudio se inspira en el trabajo de Daymard (2015) quien realizó un estudio econométrico que evalúa los determinantes del emprendimiento femenino. Este análisis realiza un pool de datos donde se toma en cuenta

una serie de variables explicativas que corrigen posibles sesgos en los parámetros de interés. Con la finalidad de adaptar el análisis para el caso peruano, se combina una serie de bases de datos: (i) Encuesta Nacional de Hogares (ENAH),

(ii) Superintendencia de Banca y Seguros (SBS), (iii) Observatorio para la gobernabilidad (INFOgob), (iv) Sistema de Información Regional para la Toma de Decisiones (SIRTOD), y (v) el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

4.1. Revisión de literatura

4.1.1. El nivel educativo

La literatura sobre los determinantes del emprendimiento sostiene que la relación entre nivel educativo y emprendimiento puede ser ambigua. Por una parte, Brockhaus y Nord (1979) sugieren que los trabajadores con niveles bajos de capital humano escogen el emprendimiento como una escapatoria al trabajo asalariado.

Esto ocurre, básicamente, porque las limitaciones al progreso relacionadas con el trabajo asalariado generan insatisfacción en los trabajadores lo cual termina empujando a los individuos a emprender y constituir un nuevos negocios (Draheim, 1972; Susbauer, 1972; Shapero, 1975).



Es así que estas dinámicas podrían verse agravadas en países en vías de desarrollo, como el Perú, donde la población se caracteriza por poseer bajos niveles de capital humano, y se desempeña en segmentos laborales de subempleo que no garantizan derechos laborales que un trabajador del sector formal sí podría obtener. Asimismo, la frustración e insatisfacción de los asalariados informales podrían ser causadas por las condiciones de precariedad de sus centros de trabajo (Daymard, 2015). Así, son estos trabajadores, los que cuentan con menores niveles de capital humano, quienes estarían más propensos a dejar el trabajo asalariado para establecer un negocio y buscar el autoempleo. En este caso, la relación entre capital humano y emprendimiento podría ser negativa.

Por otro lado, la literatura sostiene que el capital humano podría fomentar el emprendimiento. Esto ocurre porque la formación de capital humano permite a los individuos conseguir mejores habilidades organizacionales y administrativas que facilitan los procesos empresariales; los estudios

de Sluis et al. (2005) y Kolstad con Wiig (2015) confirman esta relación. Además, el nivel educativo alcanzado por las personas podría facilitar el acceso al crédito, pues el nivel educativo de las personas podría servir como señal para los bancos sobre el riesgo de impago del prestatario (Parker & Van Praag, 2006). A saber, el nivel educativo podría amortiguar estereotipos para favorecer el empoderamiento de la mujer en cuanto a la toma de decisiones económicas de la familia (Alcazar y Espinoza, 2014; Vera Tudela, 2010) y sobre la ejecución de algún tipo de negocio (Budhwar, Saini, & Bhatnagar, 2005).

En ese sentido, en este trabajo se plantea que el nivel educativo debería tener un efecto positivo sobre el emprendimiento femenino. Esta relación debería presentarse para aquellas emprendedoras que tienen más de un trabajador asalariado porque, a diferencia de las trabajadoras independientes, requieren alcanzar mayores niveles de capital humano que les brinden conocimientos gerenciales para liderar la empresa que manejan o buscan establecer.

4.1.2. Contribución de la mano de obra femenina en el emprendimiento

Existe la probabilidad que el emprendimiento femenino esté correlacionado con la participación de la mano de obra femenina en el mercado laboral, de acuerdo con la literatura. Esto ocurre debido a que la participación de la mujer en el mercado laboral está influenciada por percepciones sobre el rol que

esta tiene en la sociedad, incluso abandonando estereotipos de género (Kobeissi, 2010; Daymard, 2015).

Sin embargo, es importante estudiar más a fondo esta relación puesto que la inserción de la mujer en el mercado laboral no parece ser suficiente para eliminar dichas percepciones.

En efecto, diversos estudios para el caso peruano indican que, aun bajo el contexto de la creciente inserción de la mujer en el mercado laboral, existe una segregación permanente que asigna puestos gerenciales a los hombres; mientras que a las mujeres, puestos subordinados (Ñopo & Winder, 2008). También, existe una persistente brecha salarial por género que no ha sido disminuida a pesar del auge económico alcanzado durante la última década (Ñopo 2004; Yamada et. al., 2013; Alfaro y Guerrero, 2013).

De esta revisión, se considera que la inserción de la mujer en el mercado laboral puede estar correlacionada con una mayor participación de la mujer en el tejido empresarial peruano; sin embargo, este no sería un factor determinante y puede que no se presente una relación tan estrecha. Ante ello, existen otros factores como la reducción de las brechas salariales que podrían explicar mejor el ingreso de la mujer como empresaria.

4.1.3. El acceso a los créditos bancarios

Diversos estudios a nivel internacional argumentan acerca de los beneficios y dificultades del acceso al crédito a las personas. El acceso al crédito bancario, según algunos estudios, afecta de manera positiva a los ingresos de los individuos mediante la inversión en capital humano y el establecimiento de pequeñas empresas, lo cual reduce sus niveles de pobreza (Banerjee y Newman, 1993; Galor y Zeira, 1993; Aghion y Bolton, 1997).

Respecto a la relación entre el acceso al crédito y el emprendimiento de la mujer Gentry y Hubbard (2000) encuentran que las dificultades para realizar actividades empresariales están relacionadas con el alto costo del crédito externo, haciéndolas depender de sus propios ahorros para emprender un negocio. Por lo tanto, incrementar el acceso al crédito mediante la reducción del costo al financiamiento externo, ayudaría a aumentar la tasa de emprendedoras con trabajadores a su cargo.

No obstante, los hallazgos de la literatura permiten plantear relaciones alternativas, como que la contribución del acceso al crédito en el emprendimiento femenino puede ser limitada. Esto podría ocurrir porque, según Still (2005), las mujeres que emprenden un negocio tienen una mayor aversión al riesgo en comparación a su contraparte masculina. Dicha situación hace que las mujeres tiendan a preferir modelos de crecimiento empresarial orgánicos. Es decir, un lento crecimiento de producción y financiado por los propios ingresos de sus actividades, evitando otro tipo de financiamiento externo.

Por lo tanto, en el presente documento se plantea que el efecto del acceso al crédito es positivo para las mujeres emprendedoras con trabajadores a su cargo, esto debido a que garantiza un menor costo al financiamiento externo. Sin embargo, este efecto podría ser indiferente entre hombres y mujeres, o incluso beneficiar en mayor medida

a los hombres. Esto provocaría que el efecto no sea significativo o quizás negativo para la participación de las mujeres en el tejido empresarial

relativo al total de emprendedores en cada región.

4.1.4. Niños dependientes como restricción al emprendedurismo femenino

La relevancia y el efecto del número de niños dependientes para el emprendimiento femenino pueden ser ambiguos. Por una parte, la literatura sostiene que la presencia de un infante en el hogar requiere hacer uso de recursos que podrían ser invertidos para financiar un negocio, lo cual, finalmente, incrementa la probabilidad de que la mujer abandone la decisión de continuar o abrir una empresa (Daymard, 2015). Sin embargo, por otra parte, la presencia de niños puede influenciar de manera positiva la decisión de emprender un negocio, pues impulsaría a la mujer a dejar el trabajo asalariado para emprender

un negocio que le permita trabajar en casa y cerca de sus hijos (Kobeissi, 2010).

El supuesto que se desprende de esta revisión es que el efecto de la existencia de niños dependientes podría ser negativo debido a que reduce las posibilidades de emprender un negocio con trabajadores. No obstante, el efecto de esta variable podría ser positivo para el caso de trabajadoras independientes, cuyos negocios están compuestos por sus familiares, o para las que se desarrollan como cuentapropistas.

4.1.5. Representación política de las mujeres

Según diversos autores, el rol de la representación femenina en los asuntos estatales es de gran relevancia para el empoderamiento y, por tanto, el emprendimiento femenino. La representación política está relacionada con el nivel de motivación hacia las mujeres para alcanzar cargos gerenciales en negocios y política en general (Daymard, 2015). Sin embargo, el efecto puede que solo llegue a las clases altas, debido a que los cargos

políticos podrían estar reflejando solo el éxito de un grupo social en específico y no de las mujeres en general (Clots-Figueras, 2011). En este caso, las mujeres de clases medianas y bajas podrían no sentirse representadas y encontrarse menos incentivadas a emprender.

Por ello, el efecto de la representación femenina en las esferas de decisión política, como los gobiernos

regionales, debería fomentar de manera regular la participación de la mujer en asuntos administrativos y toma de decisiones empresariales. Esto, finalmente, contribuiría de manera

positiva en el número de mujeres que inicia un negocio y en la participación de las emprendedoras del total de emprendedores en las regiones.

4.2. Datos de la muestra y metodología del estudio

Para realizar el análisis de las variables mencionadas y las pruebas estadísticas correspondientes, se combinan diversas bases de datos para los años 2007, 2010, 2011 y 2012 con una representatividad hasta nivel regional que garanticen la validez de nuestros resultados. En el siguiente cuadro se expone en detalle las variables utilizadas en el análisis y las fuentes de donde han sido extraídas.

Para el análisis de regresión se construye un pool de datos donde la variable dependiente es computada a nivel regional

y sectorial (los sectores sujetos de análisis son manufactura, comercio y servicios). Las variables independientes, por su parte, son computadas a nivel regional, con excepción de las dummy sectoriales que tendrán como categoría base al sector manufactura (el listado de variables se puede ver en el cuadro 4.1). Es así que tomando como base a Daymard (2015), la metodología a aplicar sigue el método OLS para pool de datos con errores estándar robustos y adapta la identificación econométrica que ellos proponen. La versión formal es la siguiente:

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{it} + \beta_2 C_{it} + E_{it}$$

Como se puede ver en el cuadro 4.1 y en la ecuación planteada, la variable Y_{it} es la variable dependiente que nos interesa estudiar y su nivel de análisis es sector económico por región y año (300 observaciones en total); por otra parte, X_{it} es el vector de variables independientes que serán interpretadas según la revisión de literatura que hemos presentado; luego, C_{it} es un vector de variables de control que, según Daymard (2015), controlan por características de la región como por

ejemplo el nivel económico, el ingreso por habitante, la escala poblacional del departamento, el nivel de desarrollo humano del departamento, la ruralidad, la etnicidad y la presencia del estado que podrían tener incidencia sobre la cantidad de mujeres que logran emprender un negocio, dichas variables también controlan por sectores y tiempo; finalmente, E_{it} es el término de perturbación que se asume sigue una distribución gaussiana.

Cuadro 4.1

Descripción de las variables

Variable	Descripción	Fuente
Variables dependientes		
Y1	Número de emprendedoras	ENAHO
Y2	% de emprendedoras respecto al total de mujeres entre 14 y 64	ENAHO
Y3	% de emprendedoras respecto al total de emprendedores (hombres + mujeres)	ENAHO
Variables independientes		
X1	Nivel educativo promedio de las mujeres entre 14 y 64 años	ENAHO
X2	% de mujeres de 14 a 64 años en la PEA relativo al total	ENAHO
X3	Número de bancos por cada millón de habitantes	SBS
X4	% de mujeres electas en las elecciones regionales	INFOgob
X5	Número de niños de 0 a 4 años, relativo al número de mujeres entre los 14 a 64 años	SIRTOD/ENAHO
Variables independientes: Control		
C1	Población femenina de 14-64 años relativo a pob. masculina 14-64 años	ENAHO
C2	PBI per cápita regional (en miles de soles reales)	SIRTOD
C3	Densidad poblacional = Población / Área regional en km ²	INEI
C4	Índice de desarrollo humano	PNUD
C5	Índice de densidad estatal ²	PNUD
C6	% de personas que viven en área rural	ENAHO
C7	Porcentaje de personas de lengua nativa respecto al total de personas	ENAHO

Elaboración: PRODUCE-OEE

El siguiente cuadro presenta algunas estadísticas simples de las variables dependientes e independientes (incluidas las variables de control) del modelo. La información para las

variables dependientes es computada a nivel regional y sectorial. Vale la pena aclarar que, a nivel sectorial, se han utilizado tres sectores: manufactura, comercio, y servicios³.

² El índice de densidad estatal es un indicador construido por el PNUD que mide el nivel de inserción del Estado dentro de las regiones. El indicador se realiza tomando en cuenta variables como por ejemplo el número de médicos por cada mil habitantes en la región, la tasa de asistencia a secundaria para la población de 12 a 16 años, el número de viviendas con agua y desagüe, y el número de viviendas electrificadas.

³ Se usaron estos sectores porque son los más representativos en cada una de las regiones del Perú y, dada la limitación en términos de representatividad de la población y las preguntas de la ENAHO, no alcanza el nivel de inferencia para agregar otro tipo de sectores.

En ese sentido, por cada región tendremos tres observaciones por año y, dado que el periodo de análisis está compuesto por cuatro años, el total de observaciones es de 300. Las variables independientes, por su parte, son calculadas a nivel regional, con excepción de las dummies sectoriales

que tendrán como categoría base al sector manufactura; estas dummies capturan efectos característicos de cada sector a lo largo de los años sobre el emprendimiento femenino. Asimismo, se incorpora a cada regresión una tendencia que controla variaciones año a año.

Cuadro 4.2

Características de la muestra

Variable	Nº Obs	Promedio	Desv. Estándar	Min	Max
Variables dependientes					
Y1	300	2,149.37	4,985.62	0	41,845,352
Y2	300	3,185	2,278	0	13,642
Y3	299	32,525	20,513	0	100
Variables independientes					
X1	300	9,643	1,295	7015	12,051
X2	300	71.2	4,847	62,133	83,734
X3	300	31,328	24,368	2,068	111.76
X4	300	24,647	10,092	0	44,444
X5	300	33,971	6,621	23,035	51,993
Variables independientes: Controles					
C1	300	0.934	0.095	0.67	1,087
C2	288	11,455	8,659	3,952	49,411
C3	300	290,601	1,250,630	1,308	6,592.99
C4	300	0.423	0.094	0.215	0.634
C5	300	0.678	0.093	0.503	0.895
C6	300	33,406	21,084	0	79,626
C7	300	24,459	25.14	0.017	81,575

Fuente: ENAHO, SBS, INFOgob, SIRTOD, PNUD
Elaboración PRODUCE – OEE

4.3. Análisis de los resultados

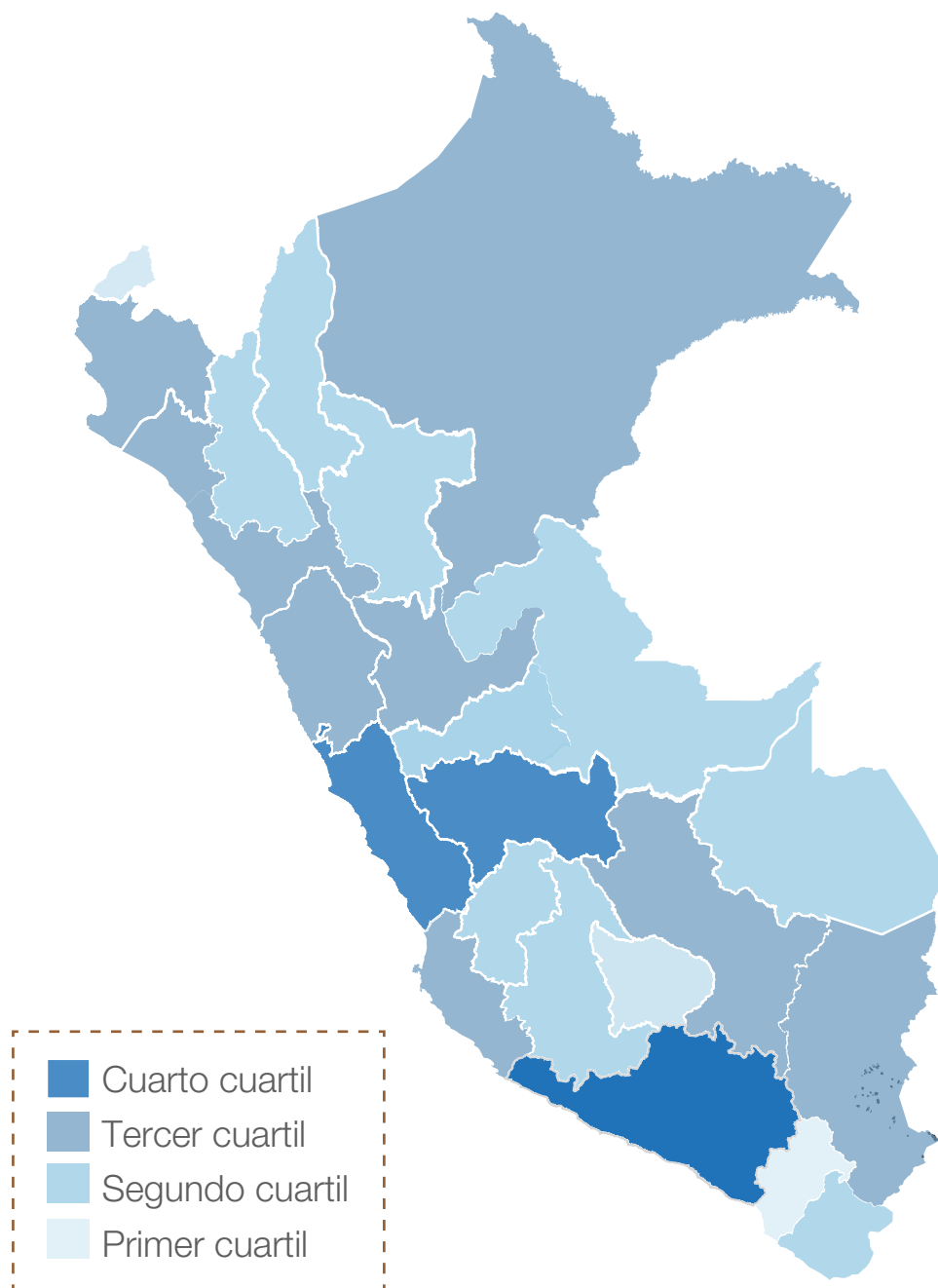
En primer lugar, es necesario resaltar la heterogeneidad de la distribución geográfica del número y porcentaje de emprendedoras con al menos un trabajador remunerado a su cargo. En particular, parece que las regiones que concentran

más empresarias (en valores absolutos) son las regiones de Lima, Arequipa y Junín. Esto puede deberse a factores asociados a la densidad poblacional y el nivel educativo que están detrás de las dinámicas de emprendimiento.



Gráfico 4.1

 **Distribución geográfica del número de mujeres emprendedoras, 2015**



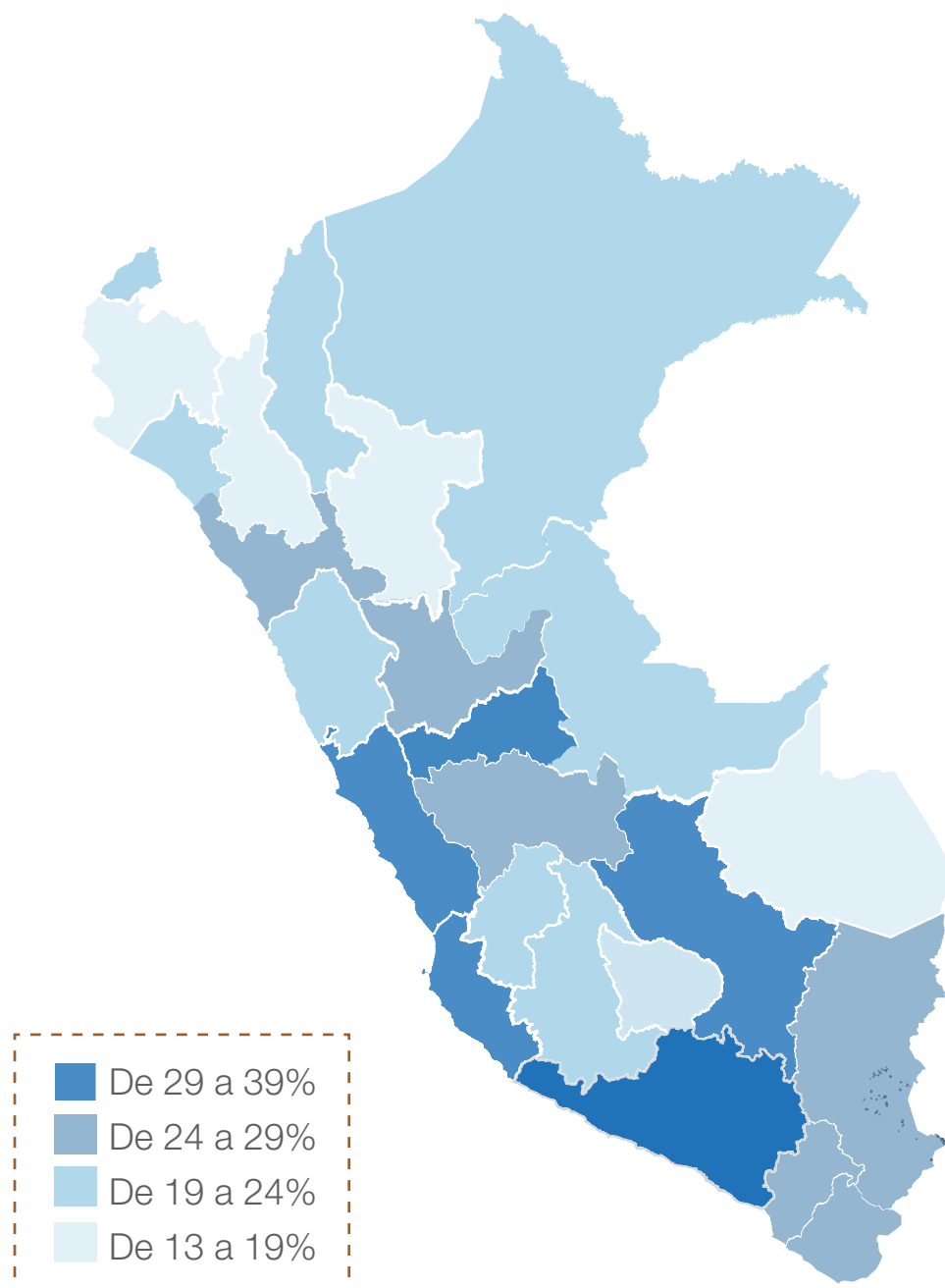
Fuente: ENAHO
Elaboración PRODUCE- OEE

Del mismo modo, el siguiente gráfico muestra que, controlando por la cantidad de emprendedores en cada región, aquellas localidades que tienen

mayor participación femenina en el tejido empresarial son las regiones de Lima, Junín, Arequipa, Cusco e Ica.

Gráfico 4.2

Distribución geográfica del número de mujeres emprendedoras, 2015



Fuente: ENAHO
Elaboración PRODUCE-OEE

Por otra parte, del análisis de regresión se desprende una serie de hallazgos que son consistentes con los mecanismos y efectos finales señalados por la literatura. En primer lugar, se evidencia que los años de educación promedio regional incrementa el número de emprendedoras en cada uno de los sectores a nivel regional; en efecto, un incremento en 1% de los años de educación promedio de las mujeres aumenta en 4% el número de emprendedoras de la región. Tal y como se mencionó en la revisión de literatura, esto tiene que ver con factores relacionados con el empoderamiento femenino y la adquisición de conocimientos gerenciales que permite a las mujeres administrar alguna empresa que busquen establecer.

Esta relación significativa se mantiene incluso cuando se propone como definición de la variable dependiente al porcentaje de mujeres emprendedoras respecto al total de emprendedoras y emprendedores en la región en cada sector (véase anexo 03, cuadro 3). Es decir, el nivel educativo tiene una mayor incidencia sobre el emprendimiento femenino relativo a la participación de los hombres en el tejido empresarial, un incremento de 1% aumenta en 2.76% la participación de la mujer en el total de emprendedores. Asimismo, se corrobora mediante correlaciones simples que esta relación es positiva a un nivel de significancia de 10% (véase anexo 03, cuadro 2).

La segunda variable sometida al análisis estadístico es la participación de la mujer en el mercado laboral, donde las regresiones revelan que esta variable no guarda una relación

estadística positiva y mucho menos significativa con el emprendimiento femenino (véase anexo 03, cuadros 3, 4 y 5). Este resultado puede deberse a que, a pesar de la mayor presencia de la mujer en el campo laboral, aún existen estereotipos sobre la capacidad de la mujer en emprender y abrir un negocio.

La tercera variable sujeta a análisis, el número de bancos en la región por cada millón de habitantes, guarda una correlación positiva y significativa con el número de mujeres empresarias que tienen al menos un trabajador remunerado a su cargo. A saber, abrir un banco por cada millón de habitantes incrementa en 1.9% el número de emprendedoras en cada región para cada sector. Lo anterior se debe a que incrementos en el número de bancos en las regiones reduce el costo del financiamiento externo. Ante ello, las mujeres que, según la literatura, son adversas al riesgo estarían menos dispuestas a perder o endeudarse por lo que su probabilidad de impago y su prima de riesgo disminuyen más que en el caso de los hombres. El efecto final de este mecanismo es que el acceso al crédito (mediante la apertura de un banco por cada millón de habitantes) incrementa en 1.07% la participación de la mujer en el tejido empresarial respecto al total de emprendedores de cada sector en la región. Sin embargo, la relación no es totalmente robusta ante cambios en las especificaciones; por ello, los resultados deben ser tomados con cuidado y complementados con mayor evidencia. Por otro lado, la correlación simple es positiva en cada una de las definiciones de la variable dependiente; no obstante, el nivel de significancia

estadística permanece para el modelo cuya dependiente es el logaritmo del número de mujeres emprendedoras (véase anexo 03, cuadro 2). De la misma manera, se puede evidenciar una correlación simple positiva entre la variable dependiente contra el número de banco por cada millón de habitantes en la región (véase anexo 03, gráficos 1 y 3).

La cuarta variable de interés, el porcentaje de mujeres elegidas en las elecciones regionales, guarda una relación positiva, pero no significativa. Estos resultados sugieren que, efectivamente, el efecto de la representación femenina en la administración pública es positivo para cerrar las brechas de emprendimiento entre hombres y mujeres, aunque no se puede medir dicho efecto debido a la significancia del resultado. Sin embargo, debe ser interpretado con cuidado, pues, está correlacionado con otros factores como la densidad

poblacional, el ratio entre mujeres y hombres, el índice de desarrollo humano y el índice de densidad estatal (ver anexo 03, cuadro 2).

Finalmente, respecto al número de niños dependientes relativo al número de mujeres entre 14 y 64 años, los resultados parecen evidenciar que la relación con el número de emprendedoras es positiva (ver anexo 03, cuadro 5). Es decir, el hecho de que las mujeres tengan un mayor número de personas dependientes en el hogar las incentiva a emprender negocios familiares que las mantengan cerca de sus hijos. Sin embargo, esta relación no es estadísticamente significativa cuando se realizan las regresiones planteadas en el estudio; por lo tanto, no se pueden evidenciar los efectos de esta variable sobre el emprendimiento femenino y es necesario ahondar en el estudio con nueva evidencia que sustente o refute esta posible relación.



Cuadro 4.3

Efectos marginales de los modelos econométricos

Determinantes	Número de emprendedoras	Porcentaje de mujeres emprendedoras del total de mujeres de 14 a 64 años	Participación de emprendedoras del total de emprendedores
Años promedio de educación de las mujeres de 15 a más años de edad	4,59%***	0.65%	2.76%***
Mujeres en la fuerza laboral relativo a mujeres entre 15-64 años	-2.05%	-1.13%	0.10%
Bancos de la región por cada millón de habitantes	1,9%	0.2%	1.07%
Porcentaje de mujeres elegidas en las elecciones regionales	-0.04%	0.02%	0.08%
Número de niños por mujer	0.62%	0.10%	-0.25%

Significancia estadística: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$
 Fuente: ENAHO, SBS, INFOgob, SIRTOD, PNUD
 Elaboración: PRODUCE-OEE



Bibliografía

Aghion, P., & Bolton, P. (1997). A theory of Trickle-Down Growth and Development. *The Review of Economic Studies*, 64(2), 151-172.

Alcázar Valdivia, L., & Espinoza Iglesias, K. (2014). Impactos del programa Juntos sobre el empoderamiento de la mujer. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).

Alfaro, D., & Guerrero, E. (2013). Brechas de género en el ingreso: Una mirada más allá de la media en el sector agropecuario. Lima: Consorcio de investigación económica y social (CIES).

Alonso, C., & Fracchia, E. L. (Noviembre de 2009). ASOCIACION ARGENTINA DE ECONOMIA POLITICA. Obtenido de <http://www.aaep.org.ar/anales/works/works2009/alonso.pdf>

Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento / Banco Mundial. (2010). Mujeres Empresarias: Barreras y Oportunidades en el Sector Privado Formal en America Latina y el Caribe. Washington.

Banerjee, A., & Duflo, E. (2014). Do Firms Want to Borrow More? Testing Credit Constraints Using a Directed Lending Program. *The Review of Economic Studies*, 81 (2)(287), 572-607.

Banerjee, A., & Newman, A. (1993). Occupational Choice and the Process of Development. *Journal of Political Economy*, 101(2), 274-298.

BID. (2006). Mujeres y trabajo en América Latina: Desafíos para las políticas laborales.

Brockhaus, R., & Nord, W. (1979). An Exploration of Factors Affecting the Entrepreneurial Decision: Personal Characteristic vs. Environmental Conditions. *Proceedings: Academy of Management*, 364-368.

Budhwar, P., Saini, D., & Bhatnagar, J. (2005). Women in Management in the New Economic Environment: The Case of India. *Asia Pacific Business Review*, 11(2), 179-193.

Centro de Competitividad e Innovación del Estado de Aguascalientes. (24 de 10 de 2016). Acerca de nosotros: Capacitación Empresarial. Obtenido de <http://www.cecoi.org.mx/atencion-y-desarrollo-empresarial/capacitacion-empresarial/>

Clots-Figueras, I. (2011). Women in politics: Evidence from the Indian States. *Journal of Public Economics*, 95(7-8), 664-690.

- Daynard, A. (2015). *Determinants of Female Entrepreneurship in India*. Paris: OECD Publishing.
- Draheim, K. (1972). Factors Influencing the Rate of Formation of Technical Companies. En A. Cooper, & J. Komives, *Technical Entrepreneurship: A Symposium* (págs. 3-27). Milwaukee: The Center for Venture Management.
- Entrepreneur. (Noviembre de 2010). ¿Comprar o alquilar un local? Obtenido de <https://www.entrepreneur.com/article/263850>
- Fondo Monetario Internacional . (2013). *Las mujeres en el trabajo*. International Monetary Fund. External.
- Galor, O., & Zeira, J. (1993). Income Distribution and Macroeconomics. *Review of Economic Studies*, 60(1), 35-52.
- Gentry, W., & Hubbard, G. (2000). Tax Policy and Entrepreneurial Entry. *American Economic Review*, 90(2), 283-287.
- Heller, L. (2010). Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: Realidades, obstáculos y desafíos. En C. E. CEPAL, *Serie mujer y desarrollo*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Kobeissi, N. (2010). Gender factors and female entrepreneurship: International evidence and policy implications. *Journal of International Entrepreneurship*, 8(1), 1-35.
- Kolstad, I., & Wiig, A. (2015). Education and entrepreneurial success. *Small Business Economics*, 44(4), 783-796.
- Ministerio de la Producción. (2014). *Las MIPYMEs en cifras 2013*. Lima.
- Ministerio de la Producción. (2015). *Las Mipyme en cifras 2014*. Lima.
- Ñopo, H. (2004). *Matching as a Tool to Decompose Wage Gaps*. Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).
- Ñopo, H., & Winder, N. (2008). *Etnicidad y acumulación de capital humano en Mexico Urbano*. Inter-American Development Bank.
- OECD. (2011). *Estudios Económicos de la OCDE: México 2011*. OECD Publishing.
- OECD. (2012). *Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM*. París: OECD.

Organización Internacional del Trabajo. (2009). Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres . Ginebra.

Parker, S., & Van Praag, M. (2006). Schooling, Capital Constraints, and Entrepreneurial Performance: The Endogenous Triangle. *Journal of Business & Economic Statistics*, 24(4), 416-431.

Pizarro, O., & Guerra, M. (2010). ROL DE LA MUJER en la gran empresa. BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO.

Rajadell Carreras, M. (2009). Creación de empresas. Barcelona: Universitat Politècnica de Catalunya.

Rovayo, G. (2009). El emprendimiento y la educación no siempre van en la misma dirección. *Polemika-Revista del Instituto de Economía USFQ* , 96-103.

Rubio-Bañón, A., & Esteban-Lloret, N. (2016). Cultural factors and gender role in female entrepreneurship. *Suma de Negocios*, 7(15), 9-17.

Shapiro, A. (1975). the Displaced, Uncomfortable Entrepreneur. *Psychology Today*, 9(6), 83-88.

Sluis, J., Praag, M., & Vijverberg, W. (2005). Entrepreneurship Selection and Performance: A Meta-Analysis of the Impact of Education in Developing Economies. *World Bank Economic Review*, 19(2), 225-261.

Still, L. (2005). The Constraints Facing Women Entering Small Business Ownership. En S. Fielden, & M. Davidson, *International Handbook of Women and Small Business Entrepreneurship* (págs. 55-65). Northampton: Edward Elgar Publishing, Inc.

Susbauer, J. (1972). The Technical Entrepreneurship Process in Austin, Texas. En A. Cooper, & J. Komives, *Technical Entrepreneurship: A Symposium* (págs. 28-46). Milwaukee: The Center for Venture Management.

Trejos Solórzano, J. D. (2001). La mujer microempresaria en Nicaragua: Situación y características a finales de los años noventa.

Vera Tudela Traverso, D. (2010). Impacto económico del empoderamiento de la mujer en el hogar: Una aplicación al caso peruano. Lima: Macroconsult.

Yamada, G., Lavado, P., & Velarde, L. (2013). Habilidades No Cognitivas y Brecha de Género. Lima: Banco Central de Reserva del Perú.

ANEXOS

Anexo 01: Características de la Encuesta Nacional de Empresas 2015

La Encuesta Nacional de Empresas 2015 (ENE 2015), recopiló información de las empresas que desarrollaron actividades económicas en los 24 departamentos del país y en la Provincia Constitucional del Callao, siendo el período de referencia el año 2014. La población objetivo está conformada por empresas formales localizadas en el territorio nacional y que en el año

2014 tuvieron ventas iguales o mayores a 20 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

Respecto a la cobertura sectorial, La ENE 2015 recopiló información, según la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) revisión 4, en los siguientes sectores:

- * Pesca.
- * Explotación de minas y canteras.
- * Industrias manufactureras.
- * Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado.
- * Suministro de agua; evacuación de aguas residuales.
- * Construcción.
- * Comercio al por mayor y al por menor.
- * Transporte y almacenamiento.
- * Actividades de alojamiento y servicios de comidas.
- * Información y comunicaciones.
- * Actividades financieras.
- * Actividades inmobiliarias.
- * Actividades profesionales, científicas y técnicas.
- * Actividades de servicios administrativos y de apoyo a las empresas.
- * Enseñanza privada.
- * Atención de la salud humana y de asistencia social privada.
- * Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas.
- * Otras actividades de servicios.

El marco de empresas estuvo conformado por 209 mil 907 empresas que provienen del Directorio Central de Empresas y Establecimientos, el cual es actualizado con información del Padrón de Contribuyentes de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (Sunat) y de las operaciones estadísticas que ejecuta el Instituto Nacional de Estadística e Informática. El marco contiene a las grandes, medianas, pequeñas y parte de las micro empresas dado que el corte inferior es de 20 UIT. Para disminuir la varianza y obtener una mejor representatividad de la muestra se estratificó el marco; para ello, se consideró dos estratos, uno autorepresentado o forzoso y otro muestral. El estrato forzoso comprende las grandes empresas y otras que por su importancia es necesaria tenerla en la muestra. El estrato forzoso comprende a 6 mil 064 empresas. El estrato no forzoso (muestral) está conformado por 203 mil 843 empresas, entre medianas, pequeñas y micro empresas.

El tipo de muestra fue probabilística, estratificada, unietápica e independiente a nivel de división de la Clasificación Internacional Industrial (CIIU) revisión 4. El estrato forzoso fue

auto representado, cada empresa de este estrato tuvo una probabilidad igual a 1.0 de ser incluida en la muestra. En el estrato no forzoso (muestral), se aplicó el muestreo aleatorio simple con selección independiente por división de la CIIU Revisión 4. Las empresas fueron seleccionadas mediante un procedimiento sistemático simple al azar con arranque aleatorio.

El tamaño de la muestra de la Encuesta Nacional de la Empresa 2015 fue 19 184⁴ empresas. La muestra es independiente en cada una de las 79 divisiones de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme Rev. 4. La precisión es no mayor al 7%, el nivel de confianza es del 95% y la tasa de no respuesta del 15%.

Finalmente, respecto al nivel de inferencia, se puede estimar resultados para los siguientes niveles:

- * Nacional
- * División de Actividad Económica según la Clasificación Industrial
- * Internacional Uniforme Revisión 4. Departamental.

⁴Se debe precisar que para la elaboración del capítulo del Perfil de la mujer empresaria en el tejido empresarial formal se trabajó con aquellas encuestas que estaban completas o incompletas, es decir, se eliminó aquellas encuestas cuyo resultado final era ausente, rechazo, no ubicada, y otros. Debido a ello la muestra fue de 14 mil 364 empresas.

Anexo 02: Estadísticas de mujeres trabajadoras

Cuadro 1

Evolución de la PET y PEA, según género, 2005-2015

(En miles de personas)

Año	Hombres			Mujeres		
	PEA ocupada	PEA	PET	PEA ocupada	PEA	PET
2005	7,483	8,130	9,722	5,637	6,347	9,778
2006	7,776	8,320	9,894	5,907	6,623	9,957
2007	7,990	8,533	10,065	6,207	6,883	10,129
2008	8,150	8,646	10,233	6,309	6,914	10,301
2009	8,270	8,785	10,402	6,488	7,037	10,473
2010	8,426	8,899	10,574	6,664	7,215	10,650
2011	8,554	9,005	10,750	6,754	7,246	10,830
2012	8,720	9,102	10,928	6,822	7,293	11,012
2013	8,795	9,186	11,107	6,889	7,343	11,196
2014	8,881	9,285	11,287	6,916	7,312	11,381
2015	8,972	9,362	11,468	6,947	7,324	11,566

Fuente: INEI-ENAO 2005-2015
Elaboración: PRODUCE-OEE

Anexo 03: Determinantes del emprendimiento femenino

Análisis de correlaciones entre variables

Cuadro 2

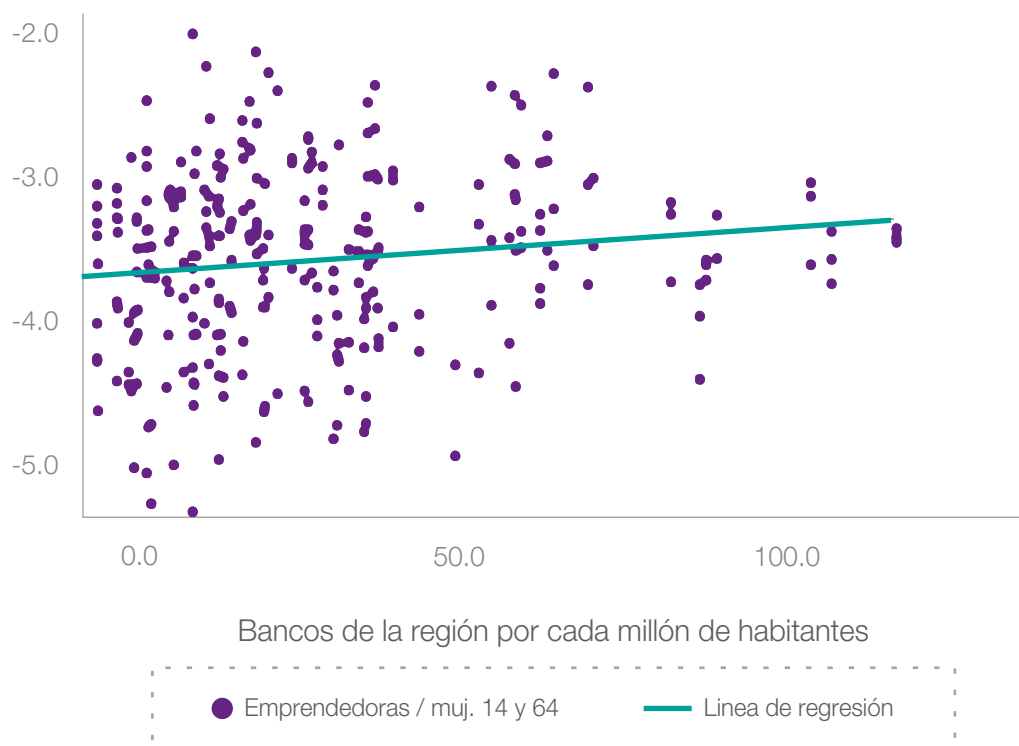
Correlaciones entre las variables de interés

	y_a	y_b	y_c	x1	x2	x3	x4	x5	c1	c2	c3	c4	c5	c6
y_a	1													
y_b	0,1124	1												
y_c	0,1680*	0,4242*	1											
x1	0,3133*	0,1730*	0,0127	1										
x2	-0,1494*	-0,096	0,0611	-0,5052*	1									
x3	0,4994*	0,1184	-0,0159	0,8453*	-0,4615*	1								
x4	0,2073*	0,0734	0,0519	0,1417	-0,1560*	0,3229*	1							
x5	-0,3287*	-0,0513	0,0448	-0,8238*	0,4443*	-0,8502*	-0,2381*	1						
c1	0,3225*	-0,2036*	0,0436	0,0319	0,043	0,1746*	0,2632*	-0,3146*	1					
c2	0,2061*	0,2095*	0,088	0,7669*	-0,3226*	0,7333*	0,0718	-0,6370*	-0,1337	1				
c3	0,2979*	-0,2270*	-0,1079	0,3171*	-0,2243*	0,5295*	0,1979*	-0,5808*	0,6068*	-0,0221	1			
c4	0,3304*	0,1760*	-0,0309	0,8996*	-0,4610*	0,8938*	0,2106*	-0,8274*	-0,0349	0,7653*	0,3149*	1		
c5	0,3360*	0,1335	-0,0082	0,8499*	-0,3580*	0,8534*	0,2921*	-0,8691*	0,2204*	0,6840*	0,4404*	0,8891*	1	
c6	-0,3051*	-0,145	0,0502	-0,9262*	0,6468*	-0,8038*	-0,1301	0,7849*	-0,0106	-0,6114*	-0,3680*	-0,8137*	-0,7405*	1
c7	-0,0362	0,1253	0,1324	-0,1197	0,4955*	-0,1288	0,1243	0,2178*	-0,0455	0,0491	-0,2630*	-0,127	-0,0214	0,3066*

Fuente: ENAHO, SBS, INFOgob, SIRTOD, PNUD
Elaboración: PRODUCE-OEE


Gráfico 1

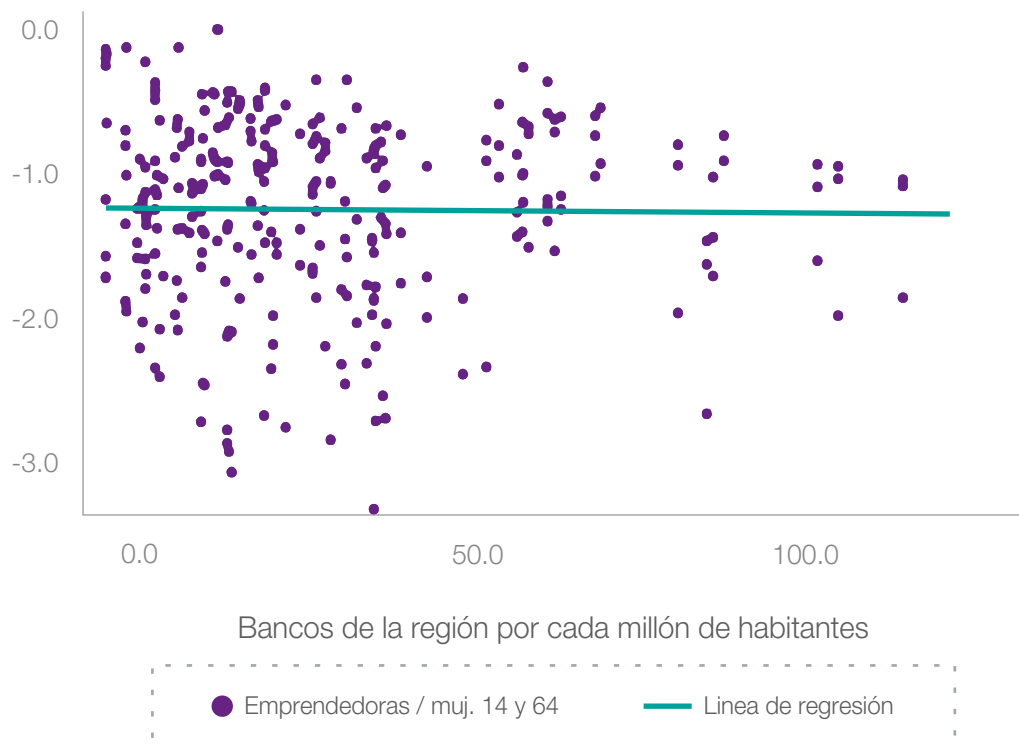
 **Relación entre el porcentaje de emprendedoras del total de mujeres entre 14 y 64 años, y el número de bancos por millón de habitantes**



Fuente: ENAHO, SBS, SIRTOD
Elaboración PRODUCE – OEE

Gráfico 2

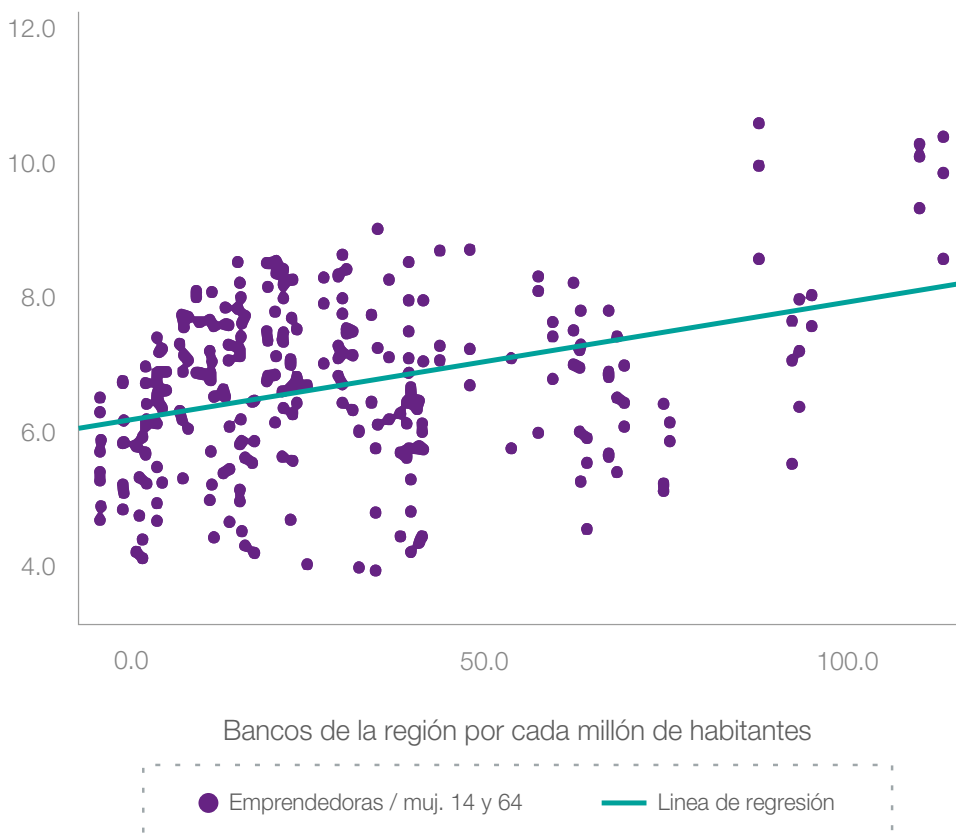
 **Relación entre el porcentaje de emprendedoras del total de emprendedores y emprendedoras, y el número de bancos por cada millón de habitantes**



Fuente: ENAHO, SBS, SIRTOD
Elaboración PRODUCE – OEE

Gráfico 3

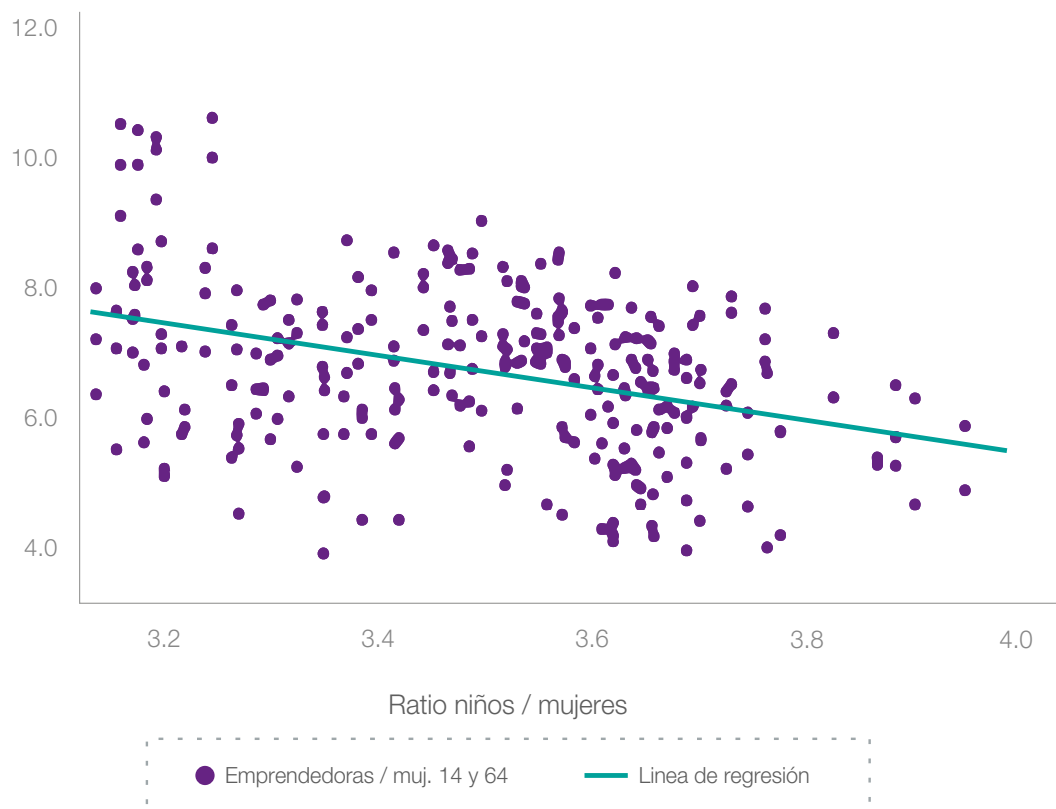
Relación del número de emprendedoras contra el número de bancos de la región por cada millón de habitantes



Fuente: ENAHO, SBS, SIRTOD
Elaboración PRODUCE – OEE

Gráfico 4

Relación del número de emprendedoras contra el número relativo de niños dependientes entre mujeres de 14 a 64 años



Fuente: ENAHO, SIRTOD
Elaboración PRODUCE – OEE

Resultados de las regresiones: Determinantes del Emprendimiento femenino

Cuadro 3

Determinantes del Emprendimiento Femenino (número de emprendedoras)

Variables	Ln(Número de emprendedoras)		
	(1)	(2)	(3)
Ln(Años promedio de educación de las mujeres de 14 a más años de edad)	4.59*** (1.75)	3.59** (1.72)	3.87** (1.73)
Mujeres en la fuerza laboral relativo a mujeres entre 14-64 años	-0.02 (0.02)		
Bancos de la región por cada millón habitantes	0.02** (0.01)	0.03*** (0.01)	0.03*** (0.01)
Ln(Porcentaje de mujeres elegidas en las elecciones regionales)	-0.04 (0.15)		
Ln(Ratio niños / mujeres)	0.62 (0.67)	0.63 (0.62)	0.66 (0.68)
Población femenina de 14-64 años relativo a hombres entre 14-64 años	6.52*** (1.02)	7.56*** (0.81)	7.69*** (0.85)
Ln(PBI per cápita regional)	-0.80*** (0.18)	-0.70*** (0.17)	-0.75*** (0.17)
Ln(Densidad poblacional regional)	0.07 (0.13)	-0.09 (0.10)	-0.11 (0.10)
IDH regional	6.39** (2.61)	3.95** (1.97)	4.78* (2.53)
IDE regional	-4.40*** (1.51)	-5.42*** (1.34)	-5.31*** (1.41)
Rural / población total regional	1.75* (1.01)	0.37 (0.85)	0.71 (0.88)
Ln(Porcentaje de personas que hablan lengua nativa)	0.02 (0.04)	-0.00 (0.03)	-0.01 (0.03)
Dummy Comercio	0.78*** (0.12)	0.77*** (0.12)	0.78*** (0.12)
Dummy Servicios	1.50*** (0.13)	1.49*** (0.12)	1.49*** (0.12)
Dummy año 2010	-0.12 (0.23)		0.04 (0.21)
Dummy año 2011	-0.38* (0.21)		-0.20 (0.19)
Dummy año 2012	-0.42 (0.25)		-0.16 (0.22)
Constante	-10.25** (4.50)	-8.36** (4.16)	-9.47** (4.46)
Observaciones	258	267	267
R-cuadrado	0.66	0.64	0.65

Errores estándar robustos en parentesis.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: ENAHO, SBS, INFOgob, SIRTOD, PNUD

Elaboración: PRODUCE-OEE

Cuadro 4

Determinantes del Emprendimiento Femenino

(% de emprendedoras respecto a mujeres entre 14 y 64 años)

Variables	Ln(% de emprendedoras respecto a mujeres entre 14 y 64 años)		
	(1)	(2)	(3)
Ln(Años promedio de educación de las mujeres de 14 a más años de edad)	0.66 (1.22)	-0.31 (1.18)	0.21 (1.23)
Mujeres en la fuerza laboral relativo a mujeres entre 14-64 años	-0.01 (0.01)		
Bancos de la región por cada millón habitantes	0.00 (0.01)	0.01 (0.00)	0.01 (0.00)
Ln(Porcentaje de mujeres elegidas en las elecciones regionales)	0.02 (0.11)		
Ln(Ratio niños / mujeres)	0.10 (0.49)	0.21 (0.44)	0.12 (0.48)
Población femenina de 14-64 años relativo a hombres entre 14-64 años	-1.23* (0.69)	-0.36 (0.59)	-0.43 (0.62)
Ln(PBI per cápita regional)	0.00 (0.12)	0.06 (0.11)	0.02 (0.12)
Ln(Densidad poblacional regional)	-0.03 (0.09)	-0.13* (0.07)	-0.16** (0.07)
IDH regional	0.27 (2.02)	-0.21 (1.37)	-0.83 (1.94)
IDE regional	1.67 (1.19)	0.76 (1.10)	1.15 (1.16)
Rural / población total regional	0.66 (0.79)	-0.26 (0.67)	0.06 (0.71)
Ln(Porcentaje de personas que hablan lengua nativa)	0.05 (0.03)	0.04 (0.03)	0.03 (0.03)
Dummy Comercio	-0.43*** (0.10)	-0.46*** (0.10)	-0.46*** (0.10)
Dummy Servicios	-0.01 (0.09)	-0.05 (0.09)	-0.05 (0.09)
Dummy año 2010	0.02 (0.17)		0.13 (0.17)
Dummy año 2011	-0.12 (0.17)		0.00 (0.16)
Dummy año 2012	-0.25 (0.20)		-0.08 (0.18)
Constante	-4.73 (3.45)	-3.40 (3.06)	-4.17 (3.38)
Observaciones	258	267	267
R-cuadrado	0.27	0.25	0.26

Errores estandar robustos en parentesis.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: ENAHO, SBS, INFOgob, SIRTOD, PNUD

Elaboración: PRODUCE-OEE

Cuadro 5


Determinantes del Emprendimiento Femenino

(% de emprendedoras respecto al total de emprendedores)

Variables	Ln(% de emprendedoras / total de emprendedores)		
	(1)	(2)	(3)
Ln(Años promedio de educación de las mujeres de 14 a más años de edad)	2.76***	2.29**	2.62***
	(0.99)	(1.02)	(0.97)
Mujeres en la fuerza laboral relativo a mujeres entre 14-64 años	0.00		
	(0.01)		
Bancos de la región por cada millón habitantes	0.01	0.00	0.01***
	(0.01)	(0.00)	(0.00)
Ln(Porcentaje de mujeres elegidas en las elecciones regionales)	0.08		
	(0.10)		
Ln(Ratio niños / mujeres)	-0.25	0.22	-0.27
	(0.46)	(0.44)	(0.46)
Población femenina de 14-64 años relativo a hombres entre 14-64 años	0.40	1.39***	0.91*
	(0.62)	(0.52)	(0.53)
Ln(PBI per cápita regional)	0.22*	0.13	0.20*
	(0.12)	(0.11)	(0.11)
Ln(Densidad poblacional regional)	-0.03	-0.09	-0.10*
	(0.08)	(0.06)	(0.06)
IDH regional	-4.72***	-1.54	-5.45***
	(1.61)	(1.28)	(1.57)
IDE regional	-0.37	-0.19	-0.51
	(1.13)	(1.02)	(1.10)
Rural / población total regional	1.15*	1.31**	1.00*
	(0.66)	(0.56)	(0.59)
Ln(Porcentaje de personas que hablan lengua nativa)	0.01	0.00	0.01
	(0.03)	(0.02)	(0.02)
Dummy Comercio	0.46***	0.45***	0.44***
	(0.09)	(0.08)	(0.08)
Dummy Servicios	0.92***	0.90***	0.91***
	(0.08)	(0.08)	(0.08)
Dummy año 2010	0.33**		0.39***
	(0.14)		(0.13)
Dummy año 2011	0.27*		0.34**
	(0.14)		(0.13)
Dummy año 2012	0.31*		0.39**
	(0.17)		(0.15)
Constante	-1.76	-4.13	-1.34
	(3.03)	(2.81)	(2.98)
Observaciones	258	267	267
R-cuadrado	0.45	0.42	0.44

Errores estandar robustos en parentesis.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: ENAHO, SBS, INFOgob, SIRTOD, PNUD

Elaboración: PRODUCE-OEE



MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN
OFICINA GENERAL DE EVALUACIÓN DE IMPACTO Y ESTUDIOS ECONÓMICOS
Oficina de Estudios Económicos
Calle Uno Oeste N° 060, Urb Córpac - San Isidro
Central Telefónica: 616 2222
www.produce.gob.pe