



PERÚ

Ministerio
de la Producción

Perfil de la Mujer Emprendedora en el Perú **2020**



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

Edson Raul Huamani Huapaya

Paolo Emmanuel Valcarcel Pineda

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 - 2021

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

Teléfono: 616 2222

www.produce.gob.pe Lima 27 - Perú

Índice

Introducción	5
1. Las características de la mujer trabajadora en el mercado laboral peruano	7
2. Perfil de la mujer trabajadora en el tejido empresarial formal	20
3. Caracterización de la mujer trabajadora por cuenta propia	43
4. Determinantes del emprendimiento para la mujer trabajadora peruana	58
Bibliografía	68
Anexos	58

Tabla de cuadros

Cuadro 1.1 Estructura de la PEA ocupada de las mujeres por rama de actividad, 2020	10
Cuadro 1.2 Estructura de la PEA ocupada de las mujeres por rama de actividad, 2015 y 2020	12
Cuadro 1.3 Estructura de la PEA de las mujeres por categoría ocupacional, 2020	14
Cuadro 1.4 Estructura de la PEA de las mujeres por categoría ocupacional, 2015 y 2020	15
Cuadro 1.5 Estructura de la PEA de las mujeres por tamaño de la empresa, 2020	17
Cuadro 1.6 Estructura de la PEA de las mujeres por tamaño de la empresa, 2015 y 2020	18
Cuadro 2.1 Conductores por grupos de edad, según tamaño empresarial, 2020	24
Cuadro 2.2 Asistencia a algún evento de capacitación o asistencia técnica relacionado a temas de Gestión Empresarial o de producción, 2020	33
Cuadro 2.3 Conductores por tipo de local principal de la empresa, según estrato empresarial, 2020	35
Cuadro 2.4 Conductoras por sectores económicos, según tamaño empresarial, 2020	36
Cuadro 2.5 Cantidad de competencia considerada en el mercado principal, 2020	41
Cuadro 3.1 Trabajadores por cuenta propia, según sexo, 2010, 2019 y 2020	45
Cuadro 3.2 Trabajadores por cuenta propia por rango de edad, 2020	46
Cuadro 3.3 Ingreso y hora promedio de mujeres trabajadoras por cuenta propia, según nivel educativo, 2019-2020	50

Tabla de gráficos

Gráfico 1.1 Evolución de la PEA ocupada según sexo, 2015 – 2020	8
Gráfico 1.2 Informalidad y condiciones laborales de la PEA ocupada según sexo, 2019 y 2020	19
Gráfico 2.1 Conductor de la empresa, según sexo, 2020	21
Gráfico 2.2 Conductoras de la empresa, según estrato empresarial, 2020	21
Gráfico 2.3 Razones para el inicio de negocio o actividad de una microempresa, según sexo 2020	22
Gráfico 2.4 Razones para el inicio de negocio o actividad de una pequeña empresa, según sexo, 2020	23
Gráfico 2.5 Conductoras por estrato empresarial, según grupos de edad, 2020	25
Gráfico 2.6 Conductores según nivel educativo, 2020	26
Gráfico 2.7 Microempresa: Conductores según nivel educativo, 2020	27
Gráfico 2.8 Pequeña empresa: Conductores según nivel educativo, 2020	28

Gráfico 2.9 Mediana y Gran Empresa: Conductores según nivel educativo, 2020	29
Gráfico 2.10 Distribución de conductoras, según nivel educativo, 2020.....	30
Gráfico 2.11 Edad promedio y porcentaje de conductoras, según regiones, 2020	32
Gráfico 2.12 MYPE: Distribución de conductoras por nivel de pobreza monetaria, 2010, 2019 y 2020 ..	34
Gráfico 2.13 Distribución de conductoras por sector económico, según tamaño empresarial, 2020	37
Gráfico 2.14 Proporción de empresas exportadoras por sexo del conductor, según tamaño empresarial, 2019	38
Gráfico 2.15 Empresas exportadoras por sexo del conductor, según tamaño empresarial, 2019	39
Gráfico 2.16 Acceso al crédito para iniciar un negocio, 2020	40
Gráfico 2.17 En el año 2019, ¿ha sido víctima de algún hecho delictivo que atente contra la seguridad de su empresa?	42
Gráfico 3.1 Número total de trabajadores independientes por cuenta propia según género, 2005-2020	44
Gráfico 3.2 Trabajadoras por cuenta propia por rango de edad, 2019 y 2020	47
Gráfico 3.3 Distribución de los trabajadores independientes por cuenta propia, según nivel educativo, 2020	48
Gráfico 3.4 Trabajadoras por cuenta propia según nivel educativo, 2010, 2019 y 2020	49
Gráfico 3.5 Distribución de las mujeres que trabajan por cuenta propia, según sector económico, 2019-2020	51
Gráfico 3.6 Distribución de mujeres trabajadoras por cuenta propia por nivel de pobreza monetaria,	52
Gráfico 3.7 Tasa de variación y participación de las mujeres trabajadoras por cuenta propia en la PEA ocupada, según regiones, 2019-2020	53
Gráfico 3.8 Mujeres que trabajan por cuenta propia, según protección social, 2020.....	54
Gráfico 3.9 Mujeres que trabajan por cuenta propia, según rasgos de formalidad, 2019-2020	55
Gráfico 3.10 Mujeres que trabajan por cuenta propia, según lugar donde desempeñó su negocio o actividad, 2019 y 2020	56
Gráfico 3.11 Trabajadores independientes, según motivo por el cual inició su negocio o actividad, 2015	57
Gráfico 4.1 Distribución de los años de educación según categoría ocupacional y sexo, 2019	61
Gráfico 4.2 Emprendedores según condición de pobreza y sexo, 2019.....	63
Gráfico 4.3 Mujeres emprendedoras según presencia de otros emprendedores en el hogar, 2019-2020..	64
Gráfico 4.4 Mujeres emprendedoras según presencia de niños en el hogar, 2019-2020	65
Gráfico 4.5 Efectos Marginales sobre las probabilidades en la decisión de la mujer para emprender un negocio.....	67

Introducción

El emprendimiento es tomado como un factor esencial para el crecimiento económico, mejorar la calidad de vida y sobre todo como una alternativa para combatir el desempleo (Gutama y Jiménez ,2019). De esta manera, los emprendedores al iniciar un negocio o actividad, fomentan el crecimiento económico 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 a 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

A partir de los resultados del Índice Global de Brechas de Género del 2020, 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, Nueva Zelanda y Suecia en más del 80%¹.

Según la GEM 2020, en los últimos años, existe evidencia de que la tasa de actividad empresarial en etapa temprana para las mujeres es al menos tan alta como la de los hombres. Por otro lado, 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. No obstante, aún existe poca flexibilidad laboral para las mujeres trabajadoras, pese a ello, las mujeres con frecuencia emprenden su propio negocio.

En el Perú, cuatro de cada diez conductores de empresas formales son mujeres. Además, la mayor concentración de emprendimientos femeninos ocurre en la micro y pequeña empresa. Asimismo, existen dos fuerzas importantes que impulsan a las mujeres hacia un emprendimiento, en efecto, el 61% de las conductoras de una MYPE empezó un negocio debido a la necesidad de generarse ingresos por medio de un negocio propio, en tanto, el 4.6% lo hizo porque necesitaba ingresos adicionales.

¹ Global rankings 2020, pág. 8-9 en World Economic Forum. The Global Gender Gap Report 2020

Las empresarias peruanas poseen una edad promedio de 47 años, alrededor del 84% de las mujeres poseen estudios superiores, de las cuales 55% corresponde a un nivel universitario y un 26% corresponde a estudios de postgrado. Asimismo, como se evidencia en la literatura previa (Loayza, 2008), en general, las empresas de menor tamaño son asociadas a mayores niveles de informalidad y menores niveles educativos en sus conductores y trabajadores.

Particular situación figuró la presencia de la pandemia del COVID-19, la cual obligó a la toma de medidas rigurosas relacionadas a prevenir el riesgo de contagio mediante medidas de aislamiento social obligatorio que afectaron la actividad económica y particularmente el mercado laboral. Es así que, en el segundo trimestre del 2020, se registró la mayor caída de la tasa de ocupación femenina (-44.4%), antes vista en más de veinte años. Al cierre del año 2020, a pesar de la recuperación hacia el cuarto trimestre, se habían perdido alrededor de 590 mil puestos de trabajo femeninos, con un déficit en el empleo formal (-10%) e informal (-7%) respecto al año anterior.

De esta manera, este estudio presenta un panorama detallado sobre la condición de la mujer trabajadora en el mercado laboral peruano en un entorno de pandemia, 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 la capacidad emprendedora de la mujer peruana.

Este documento se organiza de la siguiente manera: el Capítulo 1 presenta el contexto para entender la situación y evolución de la participación de la mujer en el mercado laboral como emprendedora durante el periodo 2015 y 2020. 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 el perfil socioeconómico de las mujeres trabajadoras independientes por cuenta propia, es decir, aquellas que no cuentan con personal a cargo, ni trabajadores familiares no remunerados (TFNR). Finalmente, en el Capítulo 4, se realiza una revisión de literatura y el análisis econométrico de los principales determinantes que influyen en la decisión de las mujeres trabajadoras para iniciar un emprendimiento y emprender por cuenta propia.

1

Las características de la mujer trabajadora en el mercado laboral peruano

Existen diversos estudios realizados que indican que la inclusión de las mujeres en la fuerza laboral genera cohesión en la actividad empresarial y un crecimiento económico más rápido en el país. Terjesen y Amorós (2010) exploraron el emprendimiento femenino en 13 países de Latinoamérica y el Caribe², encontrando que las mujeres peruanas tienen muchas más probabilidades de emprender por necesidad que sus contrapartes masculinas.

Otros autores como León y Huari (2008), estudiaron la probabilidad de que una mujer peruana emprenda un negocio o empresa propia, concluyendo que un año adicional en la edad de la mujer, incrementa en 2.7% la probabilidad de que sea emprendedora frente a la probabilidad de no serlo. Asimismo, concluye que la edad es un factor variable debido a que mientras más edad alcanza una mujer, la probabilidad de emprender disminuye.

Por otro lado, la educación es un factor determinante, debido a que, a mayor nivel de educación las probabilidades de emprender un negocio disminuyen por la posibilidad de acceder a mejores oportunidades laborales.

Según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), la PET nacional alcanzó la cifra de aproximadamente 25 millones de personas en el año 2020, de los cuales el 50% está conformado por mujeres, mientras que la otra mitad la conforman hombres.

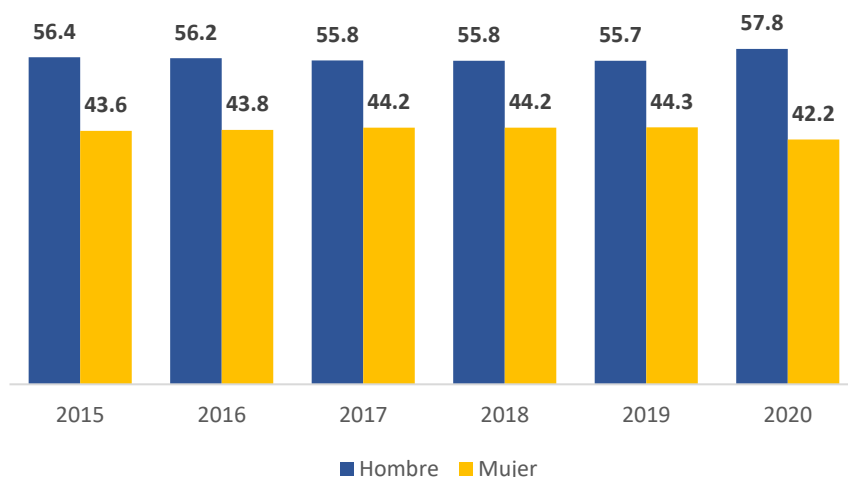
La PEA ocupada en el año 2020, estuvo conformada por 14.9 millones de personas, de las cuales el 42% (6.2 millones) corresponde a la PEA ocupada femenina, mientras que el 58% (8.6 millones) restante estuvo conformado por la PEA ocupada masculina. Asimismo, la PEA ocupada femenina en dicho año disminuyó en 17.1% con respecto al 2019, ello debido al desplome de la mano de obra por efectos de la pandemia del COVID-19.

² Los países de estudio son: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, República Dominicana, Ecuador, Jamaica, México, Perú, Puerto Rico, Uruguay y Venezuela

Gráfico 1.1

Evolución de la PEA ocupada según sexo, 2015 – 2020

(En porcentaje)



Fuente: INEI - ENAHO 2015 - 2020
Elaboración: PRODUCE - OEE

Al realizar el análisis a nivel de sectores económicos, se aprecia que la principal fuente de empleo femenino se encuentra en el sector de servicios y comercio, donde ambos concentran el 62% de la PEA ocupada femenina. Mientras que, el sector agricultura concentra un 29% del empleo femenino y el sector manufacturero un 8%. Esto se muestra en el Cuadro 1.1 donde se aprecia la estructura de la PEA ocupada de las mujeres por nivel de ingreso promedio trabajado según sectores económicos. Las ramas de actividad sombreadas representan el sector servicios de manera detallada.

Dentro del sector servicios, la actividad de hoteles y restaurantes es la que principalmente brinda empleo a las mujeres del país en un 10.2%. Asimismo, esta actividad revela un amplio margen a favor de la absorción de mano de obra femenina, donde el 74.9% de sus empleados son mujeres.

Asimismo, según se aprecia en el cuadro N° 1.1, las condiciones laborales de la actividad son llamativas a pesar de predominar ingresos bajos, el ingreso promedio de la actividad equivale al 82% del ingreso medio de las mujeres (92% en el 2015). Por otro lado, en el 2020, la brecha salarial no fue muy favorable para las mujeres debido a que, por cada sol que ganó un hombre, la mujer obtuvo 0.54 soles realizando la misma actividad.

La situación de los servicios de enseñanza, servicios sociales y de salud y otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales. En conjunto, estas actividades aportan un 13.9% al empleo y absorben una mayor cantidad de mano de obra femenina, en relación a la masculina; por ejemplo, el 78.0% de los empleados de las actividades comunitarias, sociales y personales, son mujeres.

Por su parte, **el sector comercio** concentra un 24.6% del empleo femenino. **Del total de empleados, un 58.6% de los ocupados está conformado por mujeres**, superando en 16.4 puntos porcentuales a la media nacional. Los resultados revelan que, en promedio, una mujer trabaja casi el mismo número de horas que un hombre y la brecha salarial en este sector no es muy marcada ya que, mientras que por cada sol que un hombre gana, la mujer gana 0.66 soles realizando la misma actividad, lo que representa una brecha de 7%.

En el sector comercio, el mayor número de mujeres se dedica principalmente a dos actividades: (I) la venta al por menor de alimentos en almacenes especializados, y (II) otros tipos de venta al por menor no realizada en almacenes, puestos de venta o mercados, las que juntas concentran el 50.2% del empleo femenino en este sector.

En relación a las actividades agropecuarias, estas absorben el 29.0% de la mano de obra femenina total. Además, la participación de la mujer en estas actividades representa el 38.8% de los trabajadores en este sector. Esto quiere decir que, cerca de 1,823 miles de mujeres se encuentran laborando en el agro, particularmente dedicadas a productos agrícolas en combinación con la cría de animales (explotación mixta), donde esta actividad concentra el 71.1% del empleo femenino de este sector.

Asimismo, el sector presenta un nivel promedio bajo de horas trabajadas y una diferencia salarial resaltante con respecto al ingreso masculino, esto es, por cada sol que gana un hombre, una mujer percibe 0.41 soles realizando la misma actividad³.

En cuanto al sector manufacturero, este absorbe el 8.5% de la mano de obra nacional y el 8.3% de la mano de obra femenina, el cual equivale al 41.3% del empleo en este sector. En función a la brecha salarial, por cada sol que recibe un hombre que opera en el sector, una mujer gana 0.49 soles.

Asimismo, el empleo femenino se concentra en las actividades de (I) fabricación de prendas de vestir, (II) elaboración de productos de panadería y (III) fabricación de prendas de punto y ganchillo, las que juntas concentran el 44.3% del empleo femenino dentro del sector manufacturero.

³ Cálculo realizado utilizando como fuente de información la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) 2020, en base a estimación de las brechas salariales de género (diferencia del ingreso promedio de las mujeres respecto al ingreso promedio de los hombres).

Cuadro 1.1

Estructura de la PEA ocupada de las mujeres por rama de actividad, 2020

Rama de actividad	Mujeres Ocupadas			Ingreso Ocu. Principal			Jornada semanal (Ocupación principal)	
	Miles	Estructura	Incidencia ¹	Monto ²	Índice ³	Brecha ⁴	Promedio	Brecha ⁵
Ocupadas totales	6,289	100.0	42.2	868	100	0.70	34	0.9
Agricultura, caza y silvicultura	1,823	29.0	38.8	225	26	0.41	29	0.9
Manufactura	521	8.3	41.3	759	88	0.49	31	0.8
Comercio	1,548	24.6	58.6	777	90	0.66	41	1.0
Servicios	2,350	37.4	45.7	1,429	165	0.81	34	0.8
Actividades administrativas y servicios de apoyo	153	2.4	39.4	1,005	116	0.17	36	0.9
Actividades profesionales, científicas y técnicas	88	1.4	37.2	1,775	205	*	38	1.0
Administración pública y defensa	226	3.6	37.1	2,211	255	*	38	0.9
Enseñanza	360	5.7	55.4	2,037	235	*	29	1.0
Hoteles y restaurantes	644	10.2	74.9	818	94	0.54	39	1.1
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	265	4.2	78.0	1,023	118	0.66	34	0.9
Servicios sociales y de salud (Privado)	248	3.9	70.0	2,428	280	*	31	0.9
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	95	1.5	8.3	1,312	151	0.95	36	1.0
Otros servicios**	271	4.3	48.3	1,076	124	0.87	36	0.9
Pesca, Minería y Construcción	47	0.7	4.1	1,922	222	1.21	38	0.9

(*) No se cuenta con suficiente información para la estimación

^{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-ENAH0 2020

Elaboración: PRODUCE-OEE

Con respecto a la variación de la participación de las mujeres en las diferentes actividades, se encuentran resultados variables tanto a nivel de la PEA ocupada femenina como en la incidencia del empleo femenino dentro de cada rama de actividad. En primer lugar, en el cuadro 1.2 se evidencia que las actividades, a excepción de las de administración pública y defensa, mostraron una caída en la participación que tienen las mujeres dentro de cada actividad, esta caída se asocia por los niveles de desempleo registrados por efectos de la pandemia del COVID-19.

Finalmente, las actividades en general han mantenido una proporción similar de mujeres trabajadoras durante los últimos años, pero mostrando una dispersión respecto al aumento o caída en su participación. En efecto, actividades como la de comercio y agricultura, caza y silvicultura pasaron de tener una incidencia en la PEA ocupada femenina de 61.6% y 39.0% en el 2015 a 58.6% y 38.8% en el 2020, respectivamente. Asimismo, actividades como la manufactura y hoteles y restaurantes, pasaron de tener una incidencia en la PEA ocupada femenina de 39.9% y 73.8% a 41.3% y 74.9%, respectivamente.



Cuadro 1.2

Estructura de la PEA ocupada de las mujeres por rama de actividad, 2015 y 2020

Rama de actividad	Mujeres Ocupadas			Mujeres Ocupadas		
	2015			2020		
	Miles	Estructura	Incidencia ¹	Miles	Estructura	Incidencia ¹
Ocupadas totales	6,947	100	43.6	6,289	100.0	42.2
Agricultura, caza y silvicultura	1,549	22.3	39.0	1,823	29.0	38.8
Manufactura	600	8.6	39.9	521	8.3	41.3
Comercio	1,780	25.6	61.6	1,548	24.6	58.6
Actividades administrativas y servicios de apoyo	171	2.5	39.4	153	2.4	39.4
Actividades profesionales, científicas y técnicas	108	1.6	38.0	88	1.4	37.2
Administración pública y defensa	224	3.2	32.8	226	3.6	37.1
Enseñanza	481	6.9	58.8	360	5.7	55.4
Hoteles y restaurantes	820	11.8	73.8	644	10.2	74.9
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	430	6.2	77.5	265	4.2	78.0
Servicios sociales y de salud (Privado)	250	3.6	69.6	248	3.9	70.0
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	134	1.9	10.2	95	1.5	8.3
Pesca, Minería y Construcción	68	1.0	5.0	47	0.7	4.1
Otros servicios*	332	4.8	51.7	271	4.3	48.3

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

⁷ 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-ENAH0 2015 y 2020

Elaboración: PRODUCE-OEE

La incorporación de la mujer al mercado laboral nacional según categoría ocupacional (cuadro 1.3) evidencia que existe una reducida participación del empleo asalariado de las mujeres en comparación con el de los hombres.

Se advierte que, el 35.3% de las mujeres se inserta al mercado laboral bajo una relación salarial dependiente (empleado u obrero), lo que equivale a 2,293 mil mujeres aproximadamente, mientras que, en el caso de los hombres esta cifra puede llegar a 64.7%.

El 25.1% de las mujeres asalariadas trabajan como empleadas, donde su retribución laboral equivale al 90% de la remuneración de los hombres que se desempeñan en esta ocupación y cuentan con una jornada laboral semanal promedio

de 38 horas. Adicionalmente, el 11.4% de las mujeres laboran como obreras, teniendo esta categoría ocupacional un bajo nivel de incidencia de mano de obra femenina, ya que solo cuenta con un 22.0% del total de obreros. Asimismo, sus ingresos fueron inferiores al promedio nacional y equivalen al 19.0% de los ingresos percibidos por los hombres.

En segundo lugar, el 37.3% de las mujeres se incorporan al mercado laboral como trabajadoras independientes (2,343 mujeres), las cuales representan el 41.0% del total de trabajadores en esa ocupación y, a nivel de ingresos, las mujeres perciben 0.52 soles por cada sol recibido por un trabajador independiente masculino.



En cuanto a la categoría de los trabajadores familiares no remunerados, el 20.6% son mujeres con un promedio de 31 horas trabajadas semanalmente.

Finalmente, un muy pequeño porcentaje de las mujeres se desarrollan como empleadoras o patronas, concentrando solamente un 1.7% de la fuerza laboral.

A pesar de ello, su nivel remunerativo se encuentra muy por encima de las otras categorías ocupacionales; no obstante, existe aún una gran brecha respecto a lo percibido por los hombres, siendo que, por cada sol percibido por un hombre, una mujer recibe 0.39 soles teniendo el mismo cargo ocupacional.

Cuadro 1.3

Estructura de la PEA de las mujeres por categoría ocupacional, 2020

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	6,289	100.0	42	868	87	0.51	34	0.89
Empleador o patrono	108	1.7	26	2,526	253	0.39	44	1.0
Trabajador independiente	2,343	37.3	41	601	60	0.52	32	0.9
Empleado	1,579	25.1	49	1,874	187	0.71	38	0.9
Obrero	715	11.4	22	824	82	0.19	36	0.9
TFNR*	1,292	20.6	65	0	0	0	31	1.0
Trabajador del hogar	234	3.7	96	978	98	23.47	41	0.9
Otro	18	0.3	46	0	0	0	29	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.

* Trabajadores independientes sin Trabajadores Familiares No Remuneradas (TFNR).

Fuente: INEI-ENAH0 2020

Elaboración: PRODUCE-OEE

En relación a la evolución por categoría ocupacional del cuadro 1.4, se puede apreciar un crecimiento en la estructura del empleo de las trabajadoras independientes, obreras y trabajadoras familiares no remuneradas en 2.5 pp, 0.4 pp y 2.8 pp, respectivamente.

No obstante, se observa una reducción importante de la participación femenina en las categorías de empleador, sobre todo, a nivel de empleados, pasando de

177 a 108 miles de empleadoras y de 1,969 a 1,579 miles de trabajadoras en el 2020.

Esta fuerte caída en estas categorías ocupacionales se debe principalmente a la crisis económica nacional ocasionada por la pandemia del COVID-19, y como consecuencia de ello se generó un aumento del trabajo independiente ante la gran pérdida de puestos de trabajo formales e informales.

Cuadro 1.4

Estructura de la PEA de las mujeres por categoría ocupacional, 2015 y 2020

Categoría Ocupacional	Mujeres Ocupadas 2015			Mujeres Ocupadas 2020		
	Miles	Estructura	Incidencia ¹	Miles	Estructura	Incidencia ¹
Ocupadas totales	6,947	100.0	43.6	6,289	100.0	42.2
Empleador o patrono	177	2.5	26.6	108	1.7	25.9
Trabajador independiente	2,418	34.8	43.3	2,343	37.3	41.1
Empleado	1,969	28.3	50.7	1,579	25.1	49.4
Obrero	764	11.0	21.2	715	11.4	21.6
TFNR	1,236	17.8	70.2	1,292	20.6	64.7
Trabajador del hogar	370	5.3	94.1	234	3.7	95.6
Otro	14	0.2	48.9	18	0.3	45.8

1/ Mujeres ocupadas como porcentaje de los ocupados en cada rama.
Fuente: INEI-ENAH0 2015 y 2020
Elaboración: PRODUCE-OEE

Con respecto al empleo femenino por tamaño empresarial, el cuadro 1.5 muestra la distribución de los trabajadores según tamaño empresarial. De los resultados, se evidencia que la principal fuente de empleo femenino se encuentra focalizado en la microempresa.

Por su parte, el 44.8% 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. Esto se explica, posiblemente, por las bajas jornadas laborales realizadas, en promedio, dichas jornadas ascienden a 33 horas semanales.

En tanto, el 52.9% de las mujeres trabajan en microempresas (firmas que tienen de 2 a 10 trabajadores), porcentaje que sube al 59.6% como

MYPE, cuando se agrega la información de la pequeña empresa (de 11 a 100 trabajadores). Esta gran participación responde a una característica del mercado de trabajo peruano, donde son las MYPE las que concentran una mayor cantidad de mano de obra. En cuanto a condiciones salariales, en la microempresa la brecha existente entre los ingresos laborales de las mujeres respecto a los hombres fue de 46.0%, ello a pesar de no existir diferencias significativas en las horas trabajadas en este segmento empresarial.

En el caso de la pequeña empresa, este segmento aporta un 6.7% del total de empleo femenino y tiende a estar representada por la mano de obra femenina en menor proporción (34.5% de sus trabajadores son mujeres).

La remuneración que perciben las mujeres en la pequeña empresa es más del doble de la remuneración promedio que percibe una mujer en la microempresa, además, las brechas con relación al ingreso de los hombres se aproximan al 41.0%. Por otro lado, las jornadas laborales son mayores, en promedio, que las existentes en la microempresa, esto debido a la mayor presencia de horarios para la jornada laboral (característica del trabajo asalariado).

La medianas y grandes empresas, aportan en conjunto un 16.0% del empleo femenino. Asimismo, los niveles salariales son muy elevados comparados con las MYPE, percibiendo más del triple del ingreso promedio de las microempresas y casi el doble de lo percibido por las pequeñas empresas. Es así que, las brechas salariales entre estos segmentos son marcadas.

En la mediana empresa, por cada sol que percibe un hombre en promedio, la mujer percibe solo 0.31 soles. Mientras que, por el lado de la gran

empresa, por cada sol que percibe un hombre en promedio, una mujer percibe solo 0.66 soles bajo el mismo estrato empresarial.

De estos resultados que se aprecian en el Cuadro N° 1.5, se pueden sacar conclusiones importantes. En primer lugar, a medida que el tamaño empresarial incrementa también lo hace el ingreso promedio que perciben sus trabajadores.

En segundo lugar, las brechas salariales mantienen una trayectoria que evidencia la distancia salarial entre hombres y mujeres respecto del ingreso promedio en los últimos cinco años. Esta distancia es equivalente en 0.51 soles por cada sol percibido en 2020. De otro lado, a pesar de la pandemia, no se ha agudizado esta diferencia, al comparar la brecha salarial en condiciones pre pandémicas (2019) con el 2020, se observa que la distancia se redujo ligeramente en 0.02 p.p. pasando de 0.53 a 0.51 soles por cada sol percibido.

Cuadro 1.5

Estructura de la PEA de las mujeres por tamaño de la empresa, 2020

Tamaño empresarial	Mujeres Ocupadas		Ingreso en Ocup. Principal			Jornada semanal (Ocup. Principal)	
	Estructura	Incidencia ¹	Monto ²	Índice ³	Brecha ⁴	Promedio	Brecha ⁵
Ocupadas totales	100.0	42.2	868	87	0.51	34	0.89
Microempresa (2 a 10 trabajadores)	52.9	42.3	510	51	0.46	40	1.04
Pequeña empresa (11 a 100 trabajadores)	6.7	34.5	1,470	147	0.41	44	0.92
Mediana empresa (101 a 250 trabajadores)	0.9	24.5	2,239	224	0.31	-	-
Gran empresa (251 a más trabajadores)	15.0	44.1	2,226	223	0.66	-	-
Trabaja sola	24.4	44.8	591	59	0.47	33	0.87

^{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-ENAHO 2020

Elaboración: PRODUCE-OEE

Al observar la estructura de la PEA femenina de acuerdo al tamaño empresarial, en estos últimos cinco años, se puede notar que las microempresas se mantienen como el principal foco generador de empleo. Asimismo, dicha participación ha

aumentado en el tiempo, de 50.3% en el 2015 ascendió a 52.9% en el 2020. Sin embargo, la cantidad de mujeres ocupadas dentro de este segmento disminuyó ligeramente de 44.6% en 2015 a 42.3% en 2020.

Cuadro 1.6

Estructura de la PEA de las mujeres por tamaño de la empresa, 2015 y 2020

Tamaño empresarial	Mujeres ocupadas			
	2015		2020	
	Estructura	Incidencia ^{1/}	Estructura	Incidencia ^{1/}
Ocupadas totales	100.0	43.6	100.0	42.2
Microempresa (2 a 10 trabajadores)	50.3	44.6	52.9	42.3
Pequeña empresa (11 a 100 trabajadores)	8.4	35.9	6.7	34.5
Mediana empresa (101 a 250 trabajadores)	1.6	34.1	0.9	24.5
Gran empresa (251 a más trabajadores)	15.0	41.6	15.0	44.1
Trabaja sola	24.7	47.3	24.4	44.8

^{1/} Mujeres ocupadas como porcentaje de los ocupados en cada segmento.
 Fuente: INEI-ENAH0 2015 y 2020
 Elaboración: PRODUCE-OEE

En el caso de las pequeñas empresas, la participación de la mujer trabajadora dentro de la PEA ocupada femenina, así como su incidencia en este estrato empresarial ha registrado una caída a lo largo del tiempo. Al respecto, se tiene que la presencia de la mujer en la pequeña empresa cayó de 8.4% en el 2015 a 6.7% en el 2020, mientras que la incidencia de participación femenina en este estrato pasó de 35.9% en el 2015 a 34.5% en el 2020.

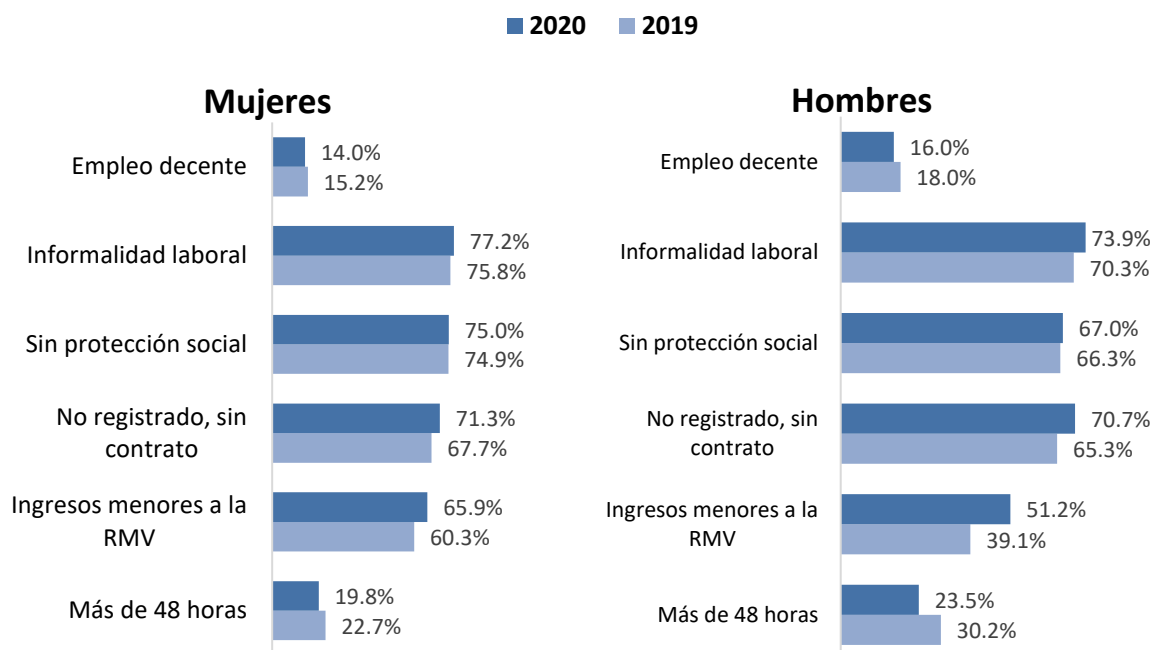
En el caso de la gran empresa, esta mantuvo su estructura a lo largo de los últimos cinco años, no obstante, el porcentaje de mujeres ocupadas si experimentó ligero crecimiento pasando de 41.6% en el 2015 a 44.1% en el 2020.

Finalmente, para el caso de las mujeres que se desarrollan como trabajadoras por cuenta propia, aunque tendiendo a la baja, han mantenido su estructura porcentual respecto de la participación dentro de la PEA ocupada femenina en los últimos cinco años alrededor del 24%.

Gráfico 1.2



Informalidad y condiciones laborales de la PEA ocupada según sexo, 2019 y 2020



Fuente: INEI - ENAHO 2019 - 2020
Elaboración: PRODUCE - OEE

Como se puede observar en el gráfico 1.2, la presencia de condiciones laborales vulnerables ha sido particularmente más pronunciada en las mujeres, y se ha intensificado en el contexto de crisis económica y sanitaria ocasionada por la COVID-19 en el 2020.

Durante el año previo a la pandemia, el 39.1% de trabajadores hombres recibían ingresos menores a la RMV, mientras que en las mujeres este porcentaje era mayor (60.3%). Para luego, incrementarse incluso hasta 5.9 p.p. debido a los efectos de la pandemia (2020). En línea con ello, se observa que el 71.1% de las mujeres ocupadas realizaron actividades sin contrato en el 2020, cifra 0.6 p.p. superior a la presentada por los hombres.

Asimismo, se aprecia que incluso en

el contexto de pandemia COVID-19 (2020), el 75.0% de las mujeres ocupadas realizaron sus labores sin ningún nivel de cobertura en protección social, sin contar con ningún tipo de seguro de salud o sin estar afiliada a algún sistema de pensiones, siendo superior en 8 p.p. al caso de los hombres.

En ese escenario, **el 77.2% de las mujeres ocupadas realizaron sus actividades de manera informal durante el 2020**. Asimismo, solo el 14.0% de las trabajadoras cumplieron simultáneamente con las condiciones laborales básicas (contrato o registro, ingresos mayores a la RMV) y complementarias (protección social y jornadas laborales menores a 48 horas) correspondientes a los empleos decentes.

2

Perfil de la mujer trabajadora en el tejido empresarial formal

Esta sección permite caracterizar la participación de la mujer trabajadora en el tejido empresarial peruano considerando la heterogeneidad que se observa entre los tamaños de empresa. Para lograr este propósito se ha utilizado la información de la Encuesta Nacional de Empresas 2019 (ENE) que se ejecutó en el año 2020. La ENE recopiló información de las empresas que desarrollan actividades económicas en los 24 departamentos del país y en la Provincia Constitucional del Callao, siendo el 2019 el periodo de referencia. La población objetivo está conformada por las empresas formales localizadas en el territorio nacional y que en el año 2019 tuvieron ventas iguales o mayores a 50 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, tamaño empresarial 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 (ver Anexo 01).

La unidad de análisis es el conductor o responsable de la gestión de la empresa. Según el glosario de términos de la ENE 2019, 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.

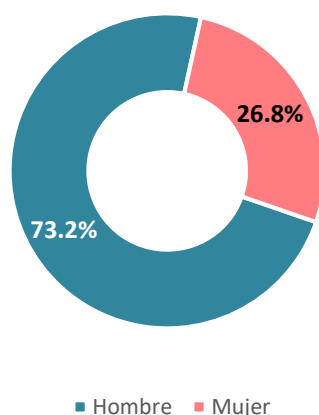
registraron 209 mil 597 conductores de empresas formales, de los cuales el 26.8% eran mujeres, es decir, tres de cada diez conductores de empresas formales eran mujeres. Esta proporción no presenta diferencias significativas a nivel de estrato empresarial. El gráfico 2.2 muestra que la mayor concentración 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 2.5 puntos porcentuales (pp) en comparación con la participación que tiene en la microempresa. Según CEPAL (2017), este resultado se evidencia en la mayoría de países de Sudamérica en comparación con países de Europa y América del Norte donde existen empresas que establecen cuotas de género o priorizan la participación y acceso de la mujer trabajadora a través de políticas de diversidad.

De otro lado, se remarca que en aquellas compañías de propiedad de una mujer en América Latina el crecimiento podría ser obstaculizado por ciertas barreras que afectan más a las mujeres conductoras que a los hombres, como son el cuidado de dependientes (Alameda, 2017), la informalidad (INEI, 2020), el acceso al financiamiento (Donoso, 2011), y el nivel educativo (Barrantes y Matos, 2019).

De acuerdo con la ENE, en el año 2020 se

Gráfico 2.1

Conductor de la empresa, según sexo, 2020

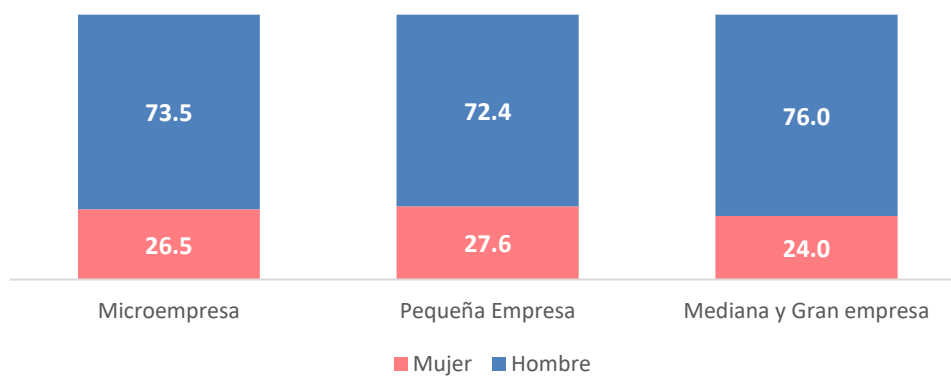


Fuente: Encuesta Nacional de Empresas 2019
Elaboración: PRODUCE-OEE

Gráfico 2.2

Conductoras de la empresa, según estrato empresarial, 2020

(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 2019
Elaboración: PRODUCE-OEE

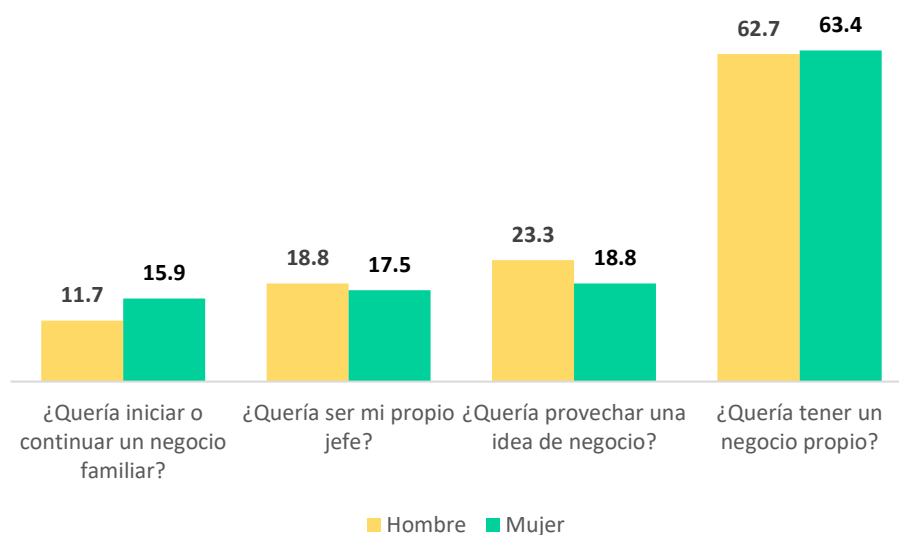
En el Perú, existen dos fuerzas importantes que impulsan a las personas hacia un emprendimiento: realizar un negocio propio y aprovechar una idea de negocio. En efecto, en 2019, el 62.8% de las conductoras de una MYPE empezaron su negocio debido a que querían realizar un negocio propio; en tanto, en el caso de los conductores de una MYPE, dicho porcentaje fue 60.6%. 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.

De otro lado, sin importar el tamaño empresarial, la proporción de empresarios que quieren aprovechar una idea de negocio es superior a la registrada por las empresarias. Asimismo, de acuerdo con los resultados de la ENE, 2019, se advierte el elevado porcentaje de conductoras y conductores de una MYPE que manifiestan querer ser sus propios jefes (18.1%) y querer continuar con un negocio familiar (14.4%), lo que podría estar motivando la decisión de emprender.

Gráfico 2.3

Razones para el inicio de negocio o actividad de una microempresa, según sexo 2020

(En porcentajes)

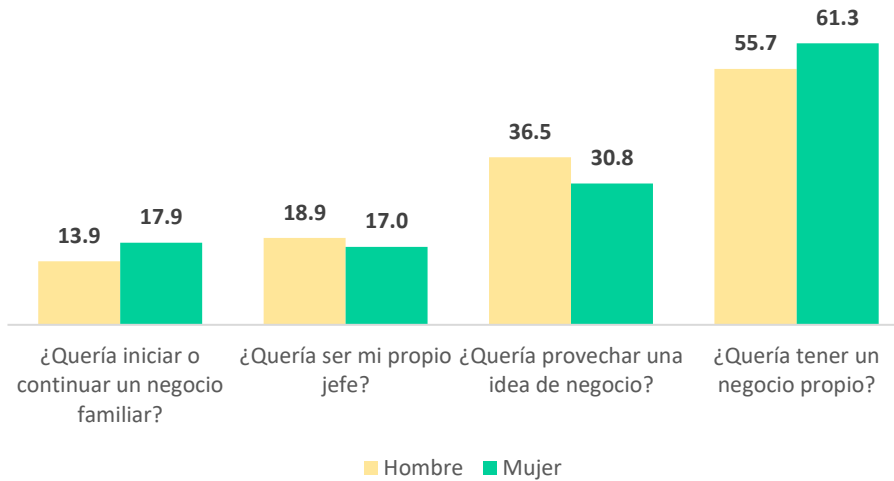


Nota: El estrato empresarial es determinado de acuerdo con la Ley N° 30056.
Fuente: Encuesta Nacional de Empresas 2019
Elaboración: PRODUCE-OEE

Gráfico 2.4

Razones para el inicio de negocio o actividad de una pequeña empresa, según sexo, 2020

(En porcentajes)



Nota: El estrato empresarial es determinado de acuerdo con la Ley N° 30056.
Fuente: Encuesta Nacional de Empresas 2019
Elaboración: PRODUCE-OEE

El dirigir una actividad empresarial, requiere de habilidades y sobre todo de la experiencia que tenga el empresario para poder aprovechar los recursos presentados, así como de factores de decisión y acción (Gonzales, Adame y Montoya, 2018). **En el caso de las mujeres conductoras de una empresa, la edad promedio se aproxima a los 47 años**, edad menor en dos años al promedio de los hombres conductores de una empresa.

Asimismo, el 90.3% 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 88.5%. Cabe resaltar que el 9.7% de las mujeres empresarias tienen más de 65 años. Al respecto, 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 48 años**, similar edad 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 cuatro 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, 2020

(En porcentajes)

Descripción	Rango de edad en años (%)						Edad promedio (años)
	Total	Total	18 a 24	25 a 49	50 a 64	65 a más	
Conductoras mujeres	56,244	100	0.7	59.4	30.2	9.7	47
Microempresa	26,699	100	0.3	58.2	30.6	10.9	48
Pequeña empresa	26,582	100	0.8	61.1	29.3	8.8	47
Mediana y Gran empresa	2,964	100	2.2	54.8	34.6	8.4	48
Conductores hombres	153,353	100	1.0	51.3	36.2	11.5	49
Microempresa	74,070	100	1.7	57.2	31.0	10.2	48
Pequeña empresa	69,873	100	0.4	46.2	40.7	12.6	51
Mediana y Gran empresa	9,409	100	0.1	43.0	44.1	12.8	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 2019

Elaboración: PRODUCE-OEE

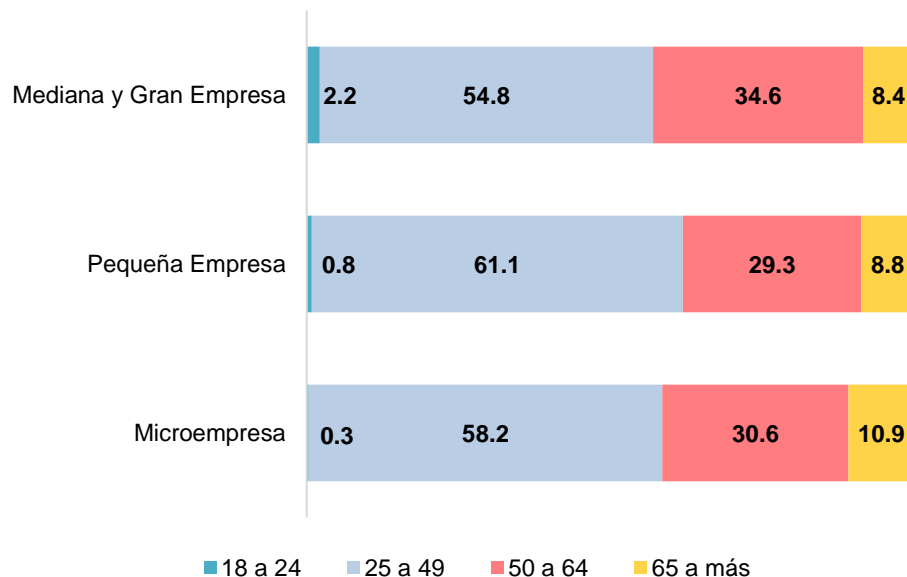


Gráfico 2.5



Conductoras por estrato empresarial, según grupos de edad, 2020

(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 2019

Elaboración: PRODUCE-OEE

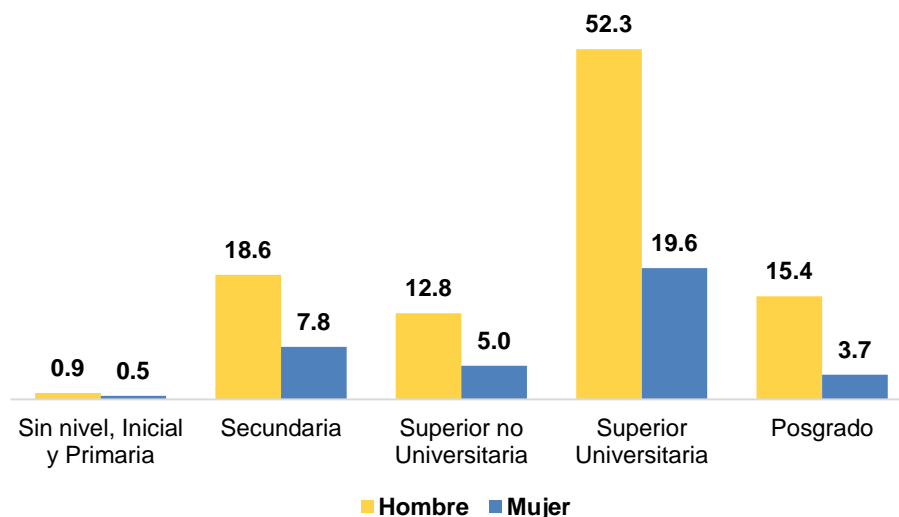


La educación actual cumple una función preparatoria en la capacitación para iniciar nuevas empresas (Tinoco y Laverde, 2011). Los resultados muestran que las empresarias suelen tener menores niveles de educación, en comparación con los hombres que poseen un negocio. Es así que, el 3.7% de las mujeres empresarias tienen estudios de postgrado, menor en 11.7

p.p. al caso de los hombres. Por otra parte, el 7.8% de las empresarias alcanzaron un nivel educativo secundario; asimismo, para los hombres que poseen un negocio, dicha participación es mayor 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, 2020**
(En porcentajes)



Fuente: Encuesta Nacional de Empresas 2019
Elaboración: PRODUCE-OEE

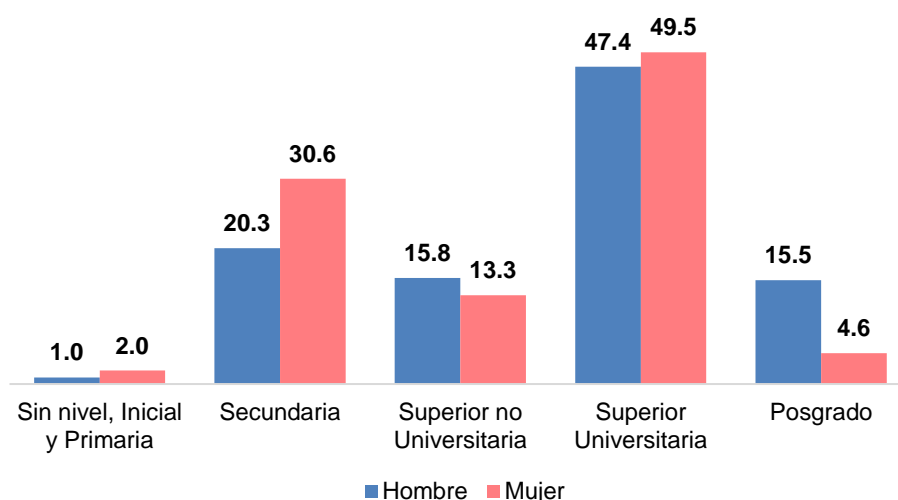
Los siguientes gráficos evidencian empíricamente que un mayor nivel educativo se asocia con empresas de mayor tamaño. En general, las microempresarias presentan un bajo nivel educativo en comparación con los otros estratos empresariales. Teniendo en cuenta el ámbito de la microempresa, se aprecia que la mayor parte de los hombres empresarios (47.4%) y mujeres empresarias (49.5%) 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 32.6% de las mujeres empresarias alcanzó como máximo un nivel educativo secundario, para el caso de los empresarios dicha participación fue de 37.5%. Asimismo, el 67.4% de las empresarias alcanzan una educación superior, mientras que para los empresarios dicha participación fue superior en 11.3 pp.

Gráfico 2.7

Microempresa: Conductores según nivel educativo, 2020

(En porcentajes)



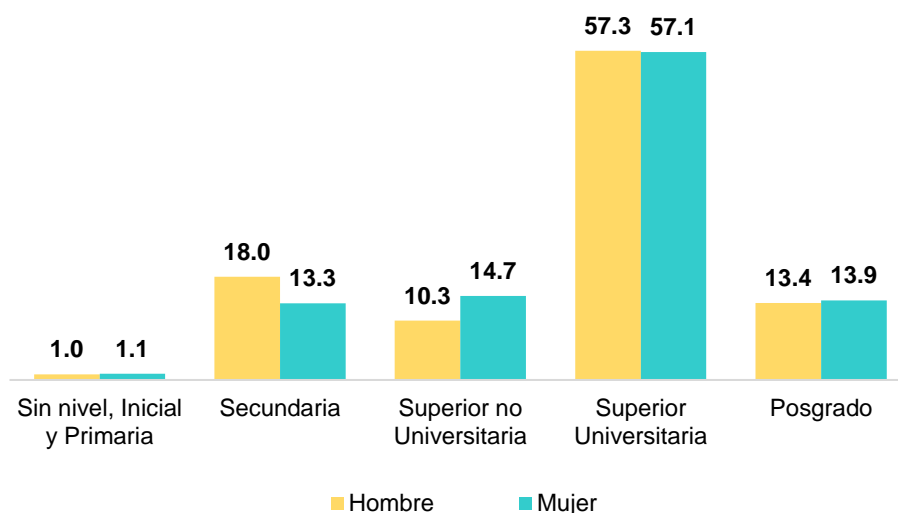
Nota: El estrato empresarial es determinado de acuerdo con la Ley N° 30056.
Fuente: Encuesta Nacional de Empresas 2019
Elaboración: PRODUCE-OEE

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 (57.3%) y mujeres empresarias (57.1%) alcanzan la educación superior universitaria.

Además, respecto de este tamaño empresarial, es importante resaltar la casi inexistencia de hombres empresarios que acceden a una educación superior universitaria en relación a las mujeres empresarias, donde la participación de los primeros es mayor solamente en 0.2 pp.

Gráfico 2.8

 **Pequeña empresa: Conductores según nivel educativo, 2020**
(En porcentajes)



Nota: El estrato empresarial es determinado de acuerdo con la Ley N° 30056.
Fuente: Encuesta Nacional de Empresas 2019
Elaboración: PRODUCE-OEE

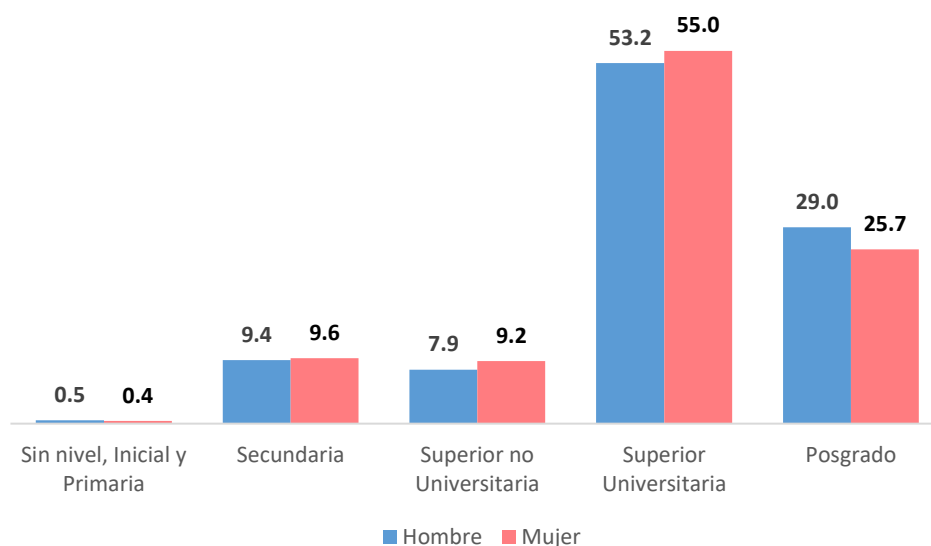
En el caso de la mediana y gran empresa, los conductores se caracterizan por tener un nivel de educación superior universitaria y de postgrado. En nuestra sociedad, para las mujeres, la generación de conocimiento es pieza fundamental debido a que una educación formal y de calidad significaría que la mujer adopte roles menos tradicionales en el ámbito laboral y que,

por ende, la probabilidad de que consiga un trabajo, aumente (Ferraris y Martínez, 2015). En efecto, las mujeres dentro de la mediana y gran empresa, a nivel de educación superior universitaria, se encuentran por encima de los hombres en 1.8 p.p, y a nivel de posgrado, ligeramente menor en 3.3 p.p por debajo.

Gráfico 2.9

Mediana y Gran Empresa: Conductores según nivel educativo, 2020

(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 2019
 Elaboración: PRODUCE-OEE

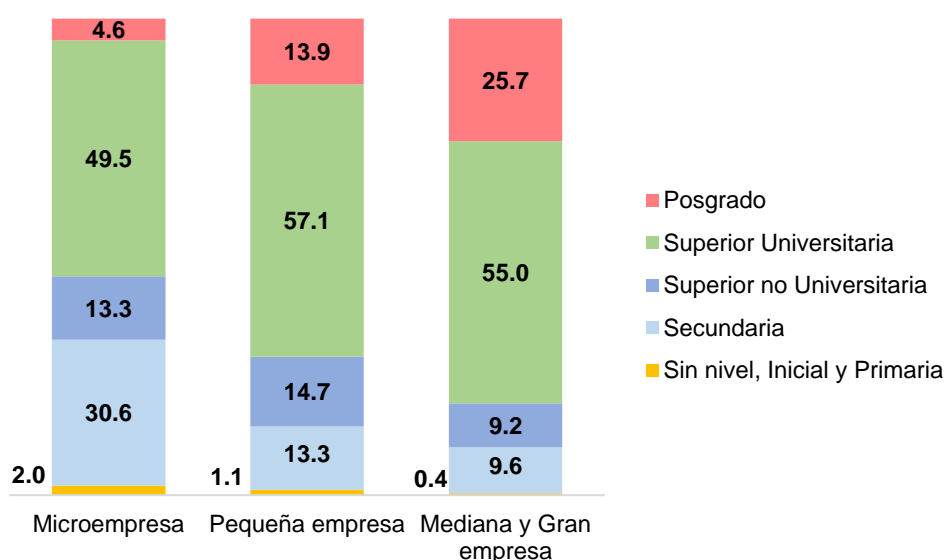
Los gráficos anteriores muestran que existe desigualdad en la participación por género a nivel de estrato empresarial. Esta desigualdad se transforma en un problema cuando existe impedimento para el desarrollo de conductas y deseos legítimos, comúnmente asociados a patrones sociales, culturales y simbólicos 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 y posgrado aumenta hasta 70.9%. Mientras que, en la mediana y gran empresa, el 80.7% de las alcanzan esos grados de instrucción.

Gráfico 2.10

Distribución de conductoras, según nivel educativo, 2020

(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 2019
Elaboración: PRODUCE-OEE

Tal como mencionamos anteriormente el 26.8% de los conductores de una empresa son mujeres y tienen, en promedio, 47 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 Cajamarca, Junín, Lambayeque y Ucayali.

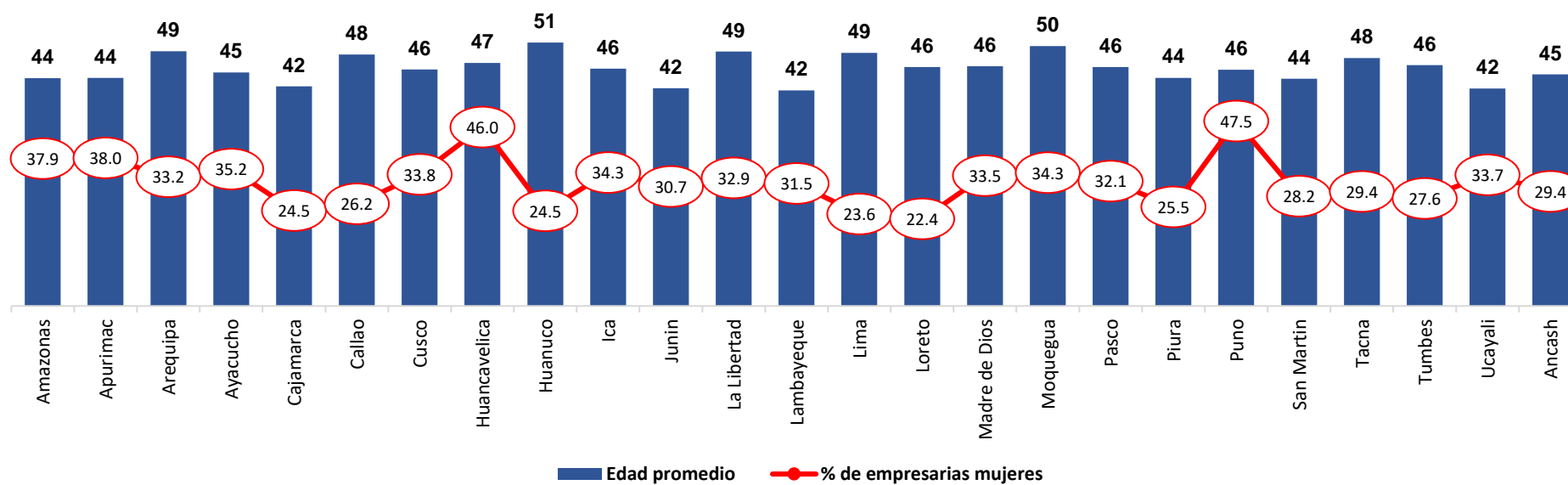
Mientras que aquellas que poseen una mayor experiencia se encuentran en las regiones de Huánuco y Moquegua. Por otra parte, se observa que, en todas las regiones, la proporción de hombres empresarios es superior al 50%; no obstante, las regiones de Huancavelica y Puno presentan la mayor proporción de mujeres conductoras de una empresa formal.



Gráfico 2.11



Edad promedio y porcentaje de conductoras, según regiones, 2020



Fuente: Encuesta Nacional de Empresas 2019
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 2019, la proporción de conductores, tanto hombres como mujeres, que recibieron capacitación o

asistencia técnica de producción es alrededor del 43.2% y 22.9%, respectivamente. En ese sentido, a pesar de no observarse diferencias significativas por género, se reconocen marcadas diferencias por tamaño empresarial, tanto para hombres como para mujeres. Es así que, mientras el 31.3% y 16.9% de las microempresarias manifestaron haber recibido capacitación o asistencia técnica, esta cifra es 18.2 pp y 10.6 pp inferior con relación a las conductoras de pequeñas empresas.

Cuadro 2.2



Asistencia a algún evento de capacitación o asistencia técnica relacionado a temas de Gestión Empresarial o de producción, 2020

	Capacitación del conductor (%)	Asistencia técnica del conductor (%)
Conductores hombres	43.5	22.8
Microempresa	34.4	15.4
Pequeña empresa	48.1	27.7
Mediana empresa	59.1	31.8
Gran empresa	68.6	32.0
Conductoras mujeres	42.4	23.3
Microempresa	31.3	16.9
Pequeña empresa	49.5	27.5
Mediana empresa	49.1	25.1
Gran empresa	61.6	33.1

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 2019

Elaboración: PRODUCE-OEE

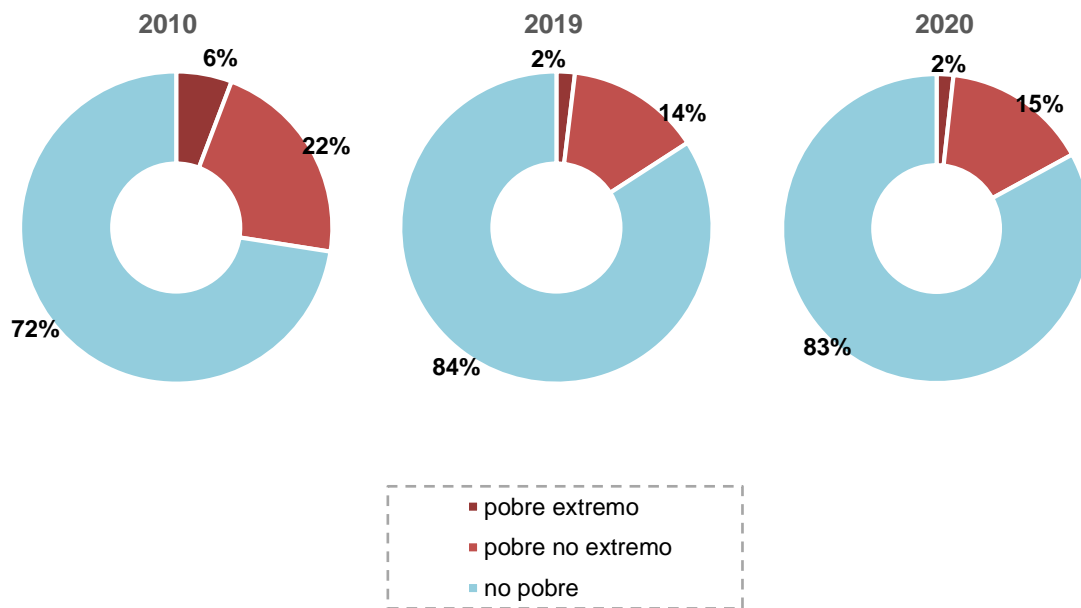
En relación a las microempresas dirigidas por mujeres, los niveles de pobreza monetaria en la última década han presentado cambios positivos, incluso en el escenario de crisis económica y sanitaria ocasionada por la pandemia COVID-19. En ese sentido, el porcentaje de mujeres emprendedoras categorizadas 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. De esta manera, en el año 2010 el porcentaje de mujeres no pobres conductoras de una MYPE alcanzaba un 72%, mientras que para los años 2019 y 2020, dicho porcentaje ascendió a 84% y 83%, respectivamente. Ante estos resultados, se puede observar que la participación en emprendimientos por parte de las mujeres, independientemente del tamaño de la empresa, contribuyen en la reducción de los niveles de pobreza que pudieran generarse entre ellas.

Gráfico 2.12

MYPE: Distribución de conductoras por nivel de pobreza monetaria, 2010, 2019 y 2020

(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 2010, 2019, 2020. 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: MYPE de hasta 99 trabajadores.
Fuente: INEI-ENAHO 2010,2019,2020
Elaboración: PRODUCE-OEE

Para el emprendedor, la decisión de comprar o alquilar un local para desarrollar su negocio está influenciada por el capital inicial, así como por el riesgo que está dispuesto a 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, si bien los resultados muestran que en términos agregados no existen diferencias significativas por sexo del

conductor en cuanto al tipo de local donde se desarrollan los negocios; se reconoce que estas diferencias aparecen en los estratos empresariales más pequeños. De esta manera, **el 44.7% de las microempresarias desarrollan su actividad en un local propio, siendo 9.6 p.p. superior a cuando el conductor de la microempresa es hombre.** Es así que, mientras aumente el tamaño de la empresa, el conductor de la misma optará por desarrollar su actividad en un local alquilado, como se demuestra con el 59.5% que tiene la mediana y gran empresa conducida por una mujer, respecto al 36.6% en la microempresa.

Cuadro 2.3



Conductores por tipo de local principal de la empresa, según estrato empresarial, 2020

Descripción	Total	Total (%)	Tipo de local (%)			
			Propio	Alquilado	Cedido	Otro
Conductores Hombres	153,353	100	33.3	47.1	12.7	6.9
Microempresa	74,070	100	35.1	38.9	15.8	10.2
Pequeña empresa	69,873	100	31.4	54.2	10.4	4.1
Mediana y Gran empresa	9,409	100	33.2	59.6	4.9	2.3
Conductores Mujeres	56,244	100	37.5	46.3	12.1	4.1
Microempresa	26,699	100	44.7	36.6	15.8	2.9
Pequeña empresa	26,582	100	31.0	54.7	9.0	5.3
Mediana y Gran empresa	2,964	100	31.2	59.5	5.0	4.3

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 2019

Elaboración: PRODUCE-OEE

La distribución de las empresas conducidas 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 93.1% de las empresas conducidas por mujeres se encuentran en tres sectores: comercio (41.4%), servicios (43.3%), y manufactura (8.4%)**. Incluso si

analizamos la distribución de las empresas conducidas por mujeres según estrato empresarial, se observa una concentración similar; es así que el 94.5% y 92.2% de las micro y pequeñas empresas, respectivamente, de propiedad de mujeres se concentra en los tres sectores mencionados anteriormente. En el caso de la mediana y gran empresa dicha proporción asciende a 89.5%.

Cuadro 2.4



Conductoras por sectores económicos, según tamaño empresarial, 2020

Descripción	Total	Total (%)	Sectores económicos ¹ (%)					
			Pesca	Minería	Manufactura	Construcción	Comercio	Servicios
Conductores Hombres	153,353	100	0.5	1.2	11.7	7.7	40.3	38.6
Microempresa	74,070	100	0.2	1.0	11.9	6.2	39.8	41.0
Pequeña empresa	69,873	100	0.7	1.2	11.0	9.2	41.0	36.8
Mediana y Gran empresa	9,409	100	0.7	3.2	14.8	8.3	39.4	33.5
Conductoras Mujeres	56,244	100	0.4	1.4	8.4	5.1	41.4	43.3
Microempresa	26,699	100	0.1	1.1	9.6	4.2	42.1	42.8
Pequeña empresa	26,582	100	0.6	1.3	6.9	5.9	40.1	45.2
Mediana y Gran empresa	2,964	100	0.4	4.4	10.5	5.8	47.2	31.8

^{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 2019

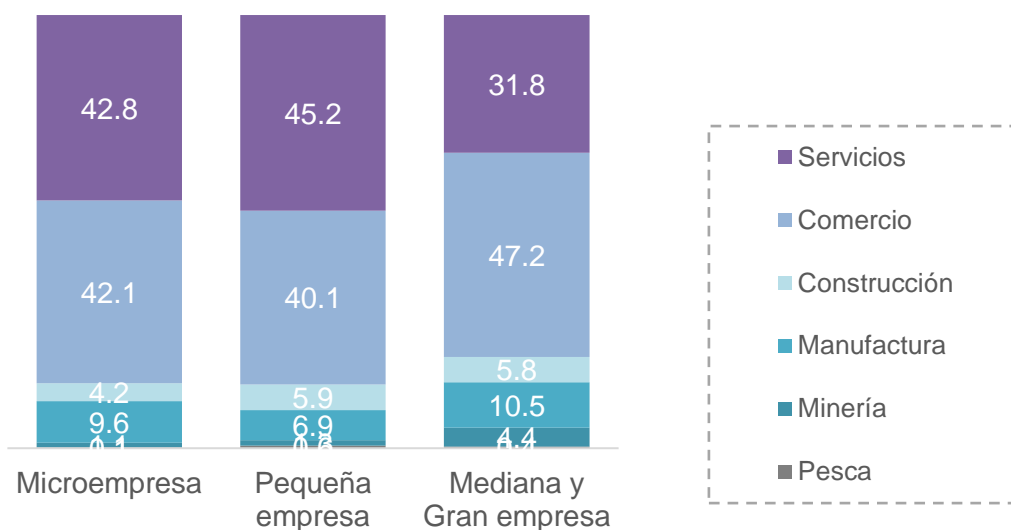
Elaboración: PRODUCE-OEE



Gráfico 2.13



Distribución de conductoras por sector económico, según tamaño empresarial, 2020



Fuente: Encuesta Nacional de Empresas 2019
Elaboración: PRODUCE-OEE

La expansión de las exportaciones de un país, por lo general, tiene efectos positivos en una economía y en el de las empresas individuales (Guaylupo y Donet, 2015). La importancia de las exportaciones reside en el efecto que tienen en la productividad, el crecimiento económico y en el empleo de un país (Galindo y Viridiana, 2015). Sin embargo, la proporción de empresas exportadoras

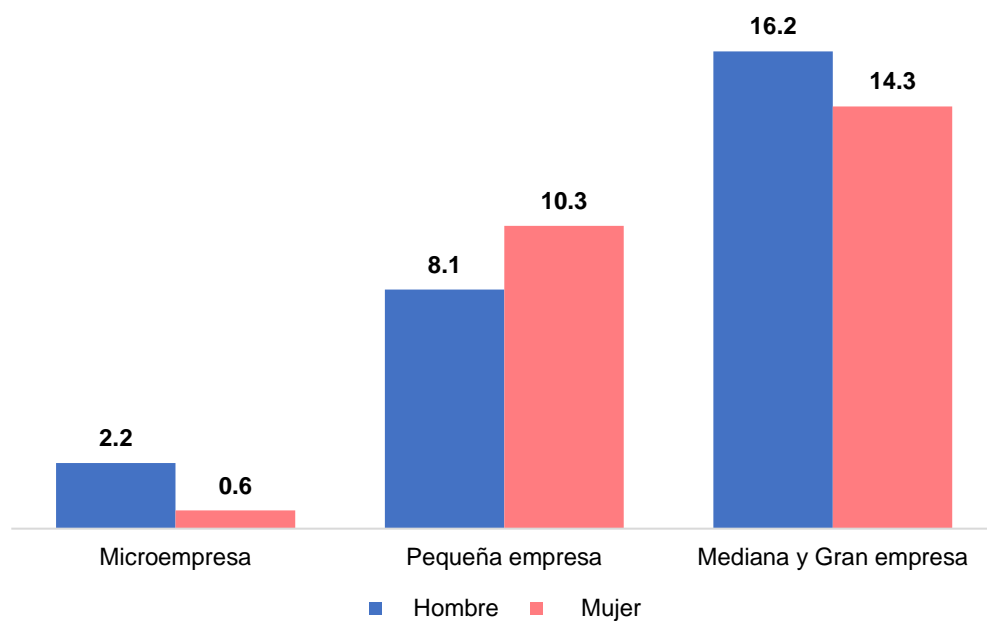
todavía es pequeña. Al respecto, al año 2019, solo el 5.9% de las empresas de propiedad de una mujer exportaron, situación similar se presentó para el caso de los hombres. Dicha proporción a nivel de estrato empresarial muestra gran heterogeneidad, tal como se evidencia en el siguiente gráfico. Es así que, el 14.3% de las grandes y medianas empresas, el 10.3% de las pequeñas empresas, y el 0.6% de las microempresas de propiedad de una mujer fueron exportadoras.

Gráfico 2.14



Proporción de empresas exportadoras por sexo del conductor, según tamaño empresarial, 2019

(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 2019

Elaboración: PRODUCE-OEE

La presencia femenina suele estar concentrada en los negocios pequeños. Ello debido a que la mujer se concentra mayormente en la pequeña y microempresa, cuyos negocios pueden ser desplazados debido a la falta de economías de escala que tienen estratos superiores. En efecto, **de las 3 mil 325 empresas exportadoras conducidas por las mujeres, solo el 12.8% son medianas**

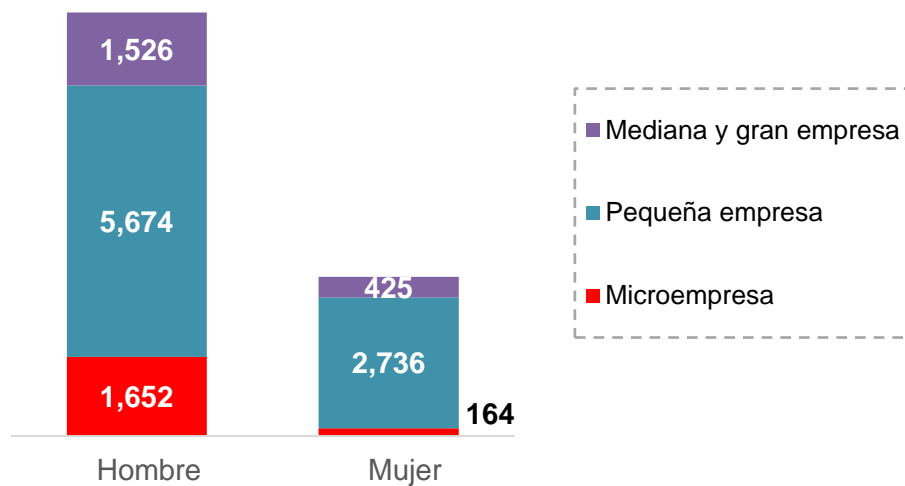
y grandes empresas. Por el contrario, en las empresas exportadoras conducidas por hombres ese porcentaje asciende a 17.2%. Ante ello, aunque el comercio internacional ha ampliado las oportunidades de acceso para la mujer trabajadora, aún se requiere mayor esfuerzo para integrar a las empresarias a las cadenas mundiales de valor.

Gráfico 2.15



Empresas exportadoras por sexo del conductor y según tamaño empresarial, 2019

(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 2019

Elaboración: PRODUCE-OEE



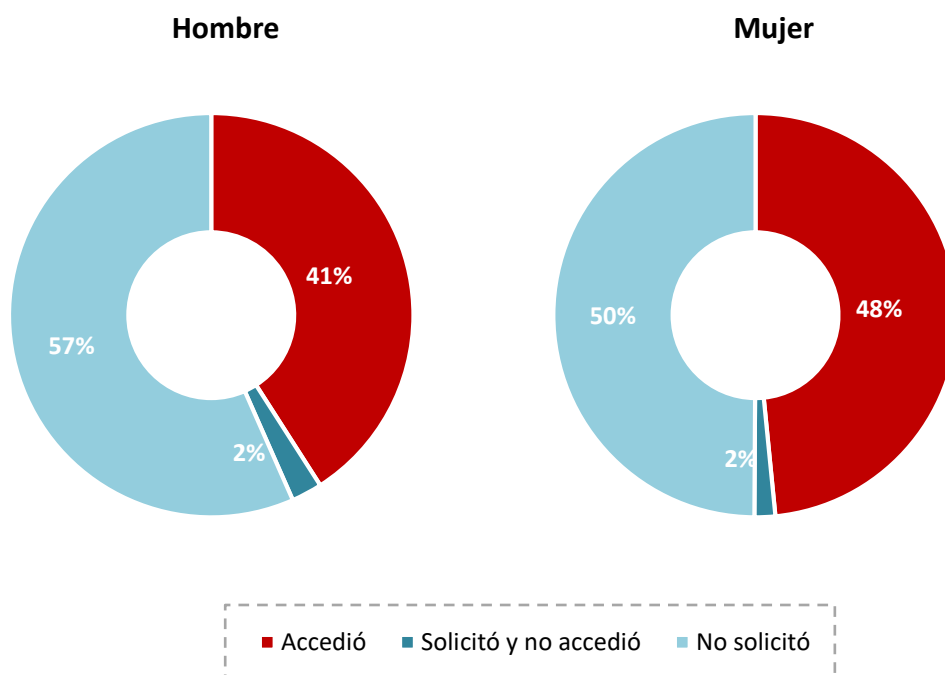
El financiamiento es un componente prioritario para el desarrollo y crecimiento de las empresas debido a que les permitirá mantener sus operaciones y aumentar la capacidad productiva generando más ingresos y aumentos en los rendimientos financieros (Chagerben, Yagual e Hidalgo, 2017). En el caso peruano, no existen diferencias considerables en

cuanto al acceso al crédito para iniciar un negocio entre hombres y mujeres empresarias. En ese sentido, el 48% de las empresarias conductoras de una MYPE accedieron a un crédito al momento de iniciar su negocio, cifra superior en 7 p.p. a lo registrado por hombres empresarios en las mismas condiciones.

Gráfico 2.16

Acceso al crédito para iniciar un negocio, 2020

(En porcentajes)



Nota: Esta pregunta sólo se realizó para la micro y pequeña empresa. Se excluyen los valores missing.
 Fuente: Encuesta Nacional de Empresas 2019
 Elaboración: PRODUCE-OEE

Percepciones de los conductores

La competencia entre empresas tiene efectos positivos para los consumidores, pues incrementa sus alternativas para elegir y acerca los niveles de precio a equilibrios competitivos. 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. En el caso peruano, no se encuentran diferencias considerables en cuanto a la percepción de cambios en la competencia entre

hombres y mujeres empresarias. En ese sentido, tanto para los empresarios hombres como para las mujeres, al desagregar el análisis por estratos empresariales, la percepción de un incremento en la competencia es más elevada para las empresas de menor tamaño. De esta manera, se encuentran considerables diferencias respecto al estrato empresarial. Acorde a la ENE 2019, **el 42.4% de las mujeres microempresarias percibieron que la competencia incrementó durante el año 2019**, mientras en el caso de las mujeres conductoras de pequeñas empresas, el porcentaje para dicha afirmación desciende a 36.4%.

Cuadro 2.5

Cantidad de competencia considerada en el mercado principal, 2020

Descripción	Total	Total (%)	Competencia en el mercado (%)			
			Se incrementó	Se mantuvo	Disminuyó	No hubo competencia
Hombres	153,353	100	39.9	44.9	8.5	6.7
Microempresa	74,070	100	41.4	38.5	10.0	10.1
Pequeña empresa	69,873	100	39.0	50.1	7.7	3.2
Mediana y Gran empresa	9,409	100	35.3	56.9	2.8	5.0
Mujeres	56,244	100	39.5	49.8	7.0	3.8
Microempresa	26,699	100	42.4	46.3	7.0	4.2
Pequeña empresa	26,582	100	36.4	53.0	7.2	3.5
Mediana y Gran empresa	2,964	100	39.9	52.4	4.7	3.0

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 2019

Elaboración: PRODUCE-OEE

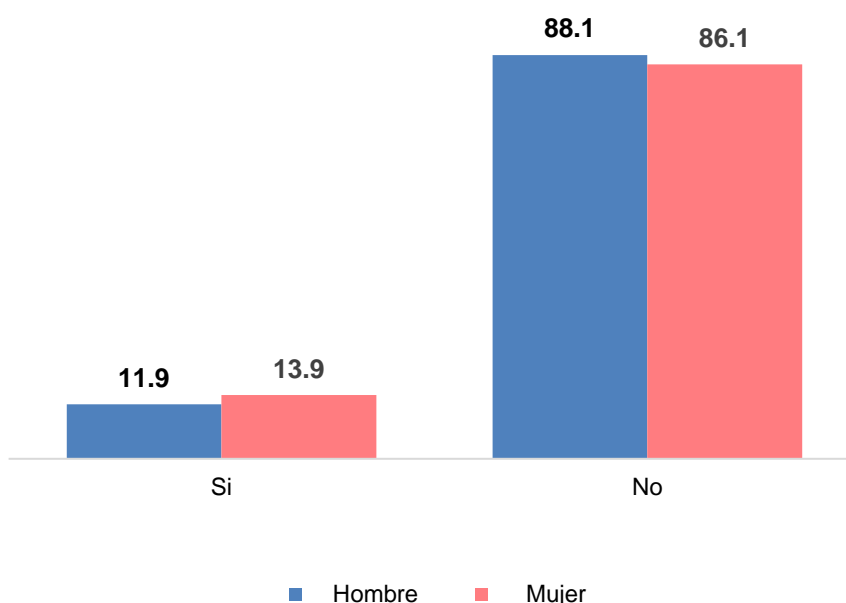
El incremento de la delincuencia no es ajeno al mundo empresarial. En el año 2019, **el 11.4% de las empresas fueron víctimas de algún hecho delictivo**, siendo las empresarias las más afectadas. **En efecto, el 13.9% de empresarias fue víctima de algún hecho delictivo**, cifra superior en 2 pp a la 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). Lo que supone una afectación a las inversiones, pues genera desconfianza en los inversionistas y en los consumidores.

Gráfico 2.17

En el año 2019, ¿ha sido víctima de algún hecho delictivo que atente contra la seguridad de su empresa?

(En porcentajes)



Fuente: Encuesta Nacional de Empresas 2019
Elaboración: PRODUCE-OEE

3

Caracterización de la mujer trabajadora 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 los últimos años anteriores a la pandemia, **los trabajadores por cuenta propia, que se desempeñaban dentro de la economía informal en su gran mayoría, han representado alrededor del 22% de la PEA ocupada.** En ese sentido, en el contexto de pandemia COVID-19, su participación se incrementó 7.1 p.p alcanzado el 29.1% al cierre del 2020.

Según la OIT (2007), en los últimos años ha existido una creciente preocupación por los trabajadores por cuenta propia, que se ha acrecentado en el contexto de pandemia COVID-19. 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, con especial énfasis en el contexto de crisis sanitaria generada por la pandemia COVID-19.

En el 2019, más de 3.8 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, desempleo, muerte o cobertura de afiliación a un sistema de pensiones. En ese sentido, **en el contexto de pandemia COVID-19, en el 2020, el número de independientes por cuenta propia experimentó un incremento de 13.5%, alcanzando los 4.3 millones de trabajadores.**

El análisis que se desarrolla en esta sección nos muestra que la situación de estos trabajadores es compleja y obedece a problemas estructurales y que se han evidenciado aún más desde el inicio de la pandemia de la COVID-19.

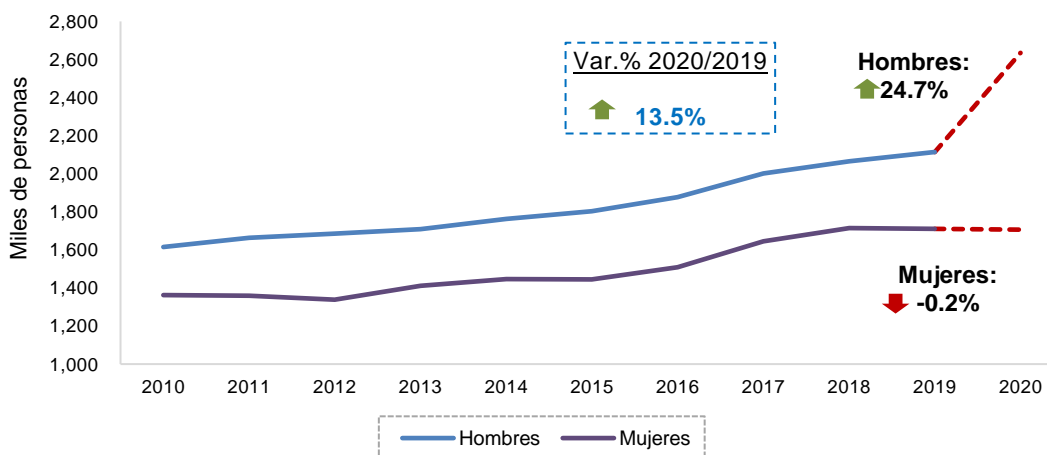
A continuación, se examinan algunos aspectos de los trabajadores por cuenta propia: características propias de los mismos (edad, nivel educativo, nivel de ingresos, distribución geográfica y sectorial, niveles de pobreza, entre otras), situación de la protección social (cobertura de salud y sistema de 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. Así, en 2019, los trabajadores por cuenta propia bordeaban el 22% de la PEA ocupada a nivel nacional, es decir, existían 3.8 millones de trabajadores independientes por cuenta propia. Como se observa en el gráfico 3.1, durante los últimos diez años, esta

categoría de trabajadores se incrementó en 28.4%, encontrándose por encima de la tasa de crecimiento de la población económicamente activa ocupada (21%). Y al cierre del 2020 (año de inicio de la pandemia), pese a la caída abrupta del empleo nacional, el número de trabajadores independientes por cuenta propia incrementó en 13.5%, alcanzando la cifra de 4.3 millones de trabajadores.

Gráfico 3.1

Número total de trabajadores independientes por cuenta propia según género, 2005-2020



Fuente: INEI-ENAH 2010-2020
Elaboración: PRODUCE-OEE

Como se mencionó anteriormente, en el 2019, existieron 3.8 millones de trabajadores independientes por cuenta propia, de los cuales el 44.7% fueron mujeres. De esta manera, las mujeres que se desempeñaron como independientes representan el 10% de la PEA ocupada; mientras que, para el caso de los hombres,

dicho porcentaje alcanza el 12.3%. La proporción entre hombres y mujeres que se desarrollan como trabajadores independientes se ha mantenido casi constante durante la última década, sin embargo, la brecha se amplió en el 2020, donde el número de mujeres se contrajo en -0.2% y el de hombres incrementó en más de 24.7% (Cuadro 3.1).

Cuadro 3.1

☰ Trabajadores por cuenta propia según sexo, 2010, 2019 y 2020

Sexo del trabajador	2010		2019		2020	
	Número de trabajadores	Part. (%)	Número de trabajadores	Part. (%)	Número de trabajadores	Part. (%)
Hombre	1,615,015	54.2	2,113,464	55.3	2,634,731	60.7
Mujer	1,362,385	45.8	1,710,246	44.7	1,706,131	39.3
Total de independiente	2,977,399	100.0	3,823,711	100.0	4,340,862	100.0

Fuente: INEI-ENAH0 2010-2020
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 apenas mayor que la encontrada para los hombres. En el 2020, la edad promedio de las primeras era de 45, mientras que para sus pares masculinos podía ascender hasta 44 años.

Los resultados del cuadro 3.2 muestran que la participación de las mujeres como trabajadoras por cuenta propia es menor en el rango de edad más joven, entre 14 y 29 años, siendo incluso inferior que en su contraparte de 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 30 años, después de que se obtiene mayor experiencia para desarrollarse como trabajadores por cuenta propia.

Cuadro 3.2

Trabajadores por cuenta propia por rango de edad, 2020

	Edad promedio (años)	Total (%)	Rango de edad en años %			
			14 a 29	30 a 44	45 a 60	65 a más
Hombre	44	100	17.1	37.4	34.2	11.4
Mujer	45	100	16.7	34.5	36.7	12.1
Total	44	100	16.9	36.2	35.2	11.6

Fuente: INEI-ENAO 2020
Elaboración: PRODUCE-OEE

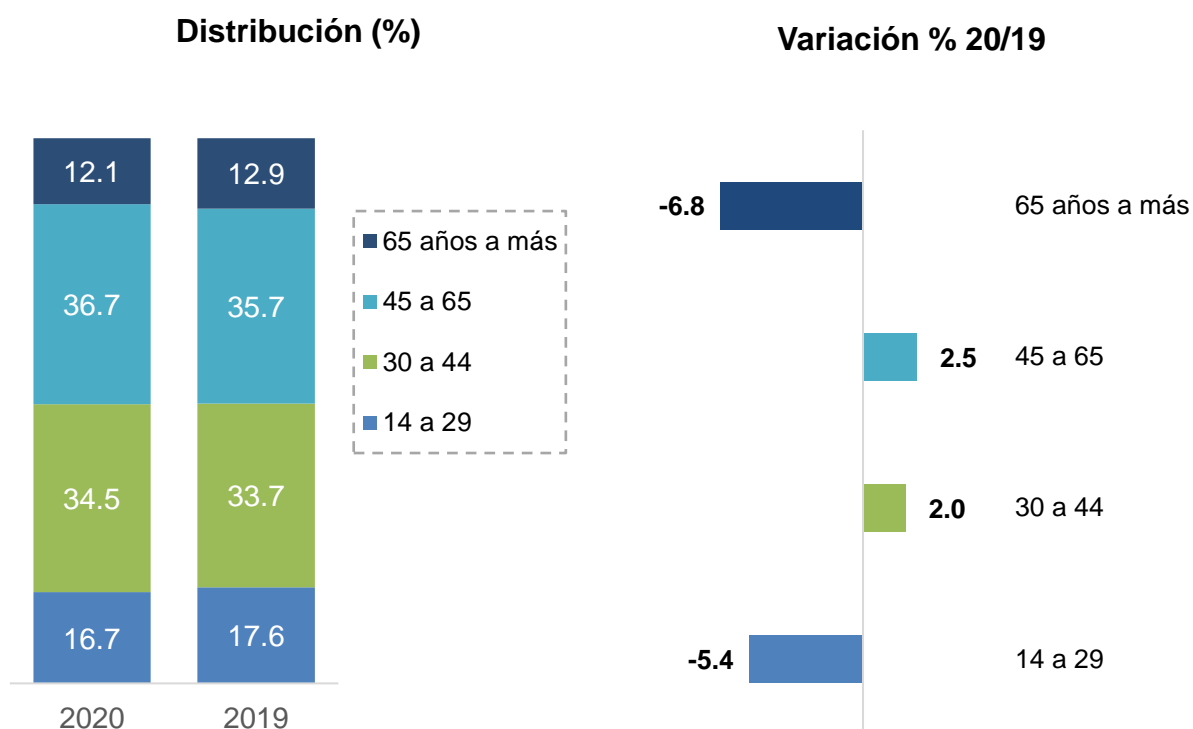
En el 2020, la distribución de las mujeres que trabajan por cuenta propia, según rango de edad, ha tenido cambios significativos. Por un lado, se advierte una contracción en el empleo de las trabajadoras por cuenta propia respecto del año 2019: (i) cuya edad estaba entre 14 y 29 años (-5.4%), y (ii) era superior a 65 años (-6.8%). Por otro lado, el empleo de las trabajadoras por cuenta propia experimentó un incremento en mujeres (i) cuya edad oscila entre 30 y 44 años (2.0%), y (ii) entre 45 y 65 años (2.5%) (gráfico 3.2).

Este comportamiento, en parte, es explicado debido a que, por lo general, el empleo por cuenta propia requiere de mayor capital de trabajo. En línea con ello, el BID (2006)

advierte que, 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. Respecto del grupo de trabajadores concentrado en 65 años de edad y más, se observa que las mujeres trabajadoras tienen niveles de escolaridad inferiores (tal como se muestra más adelante) y, por lo tanto, el acceso hacia el sector formal es incluso menor que el de las mujeres más jóvenes (BID, 2006). Asimismo, durante el 2020, este grupo de edad enfrentó limitaciones para laborar debido a las condiciones de vulnerabilidad sanitaria por la pandemia.

Gráfico 3.2

Trabajadoras por cuenta propia por rango de edad, 2019 y 2020



Fuente: INEI-ENAO 2019 y 2020
Elaboración: PRODUCE-OEE

La educación formal y la capacitación extraescolar favorecen el desenvolvimiento de las personas al mando de un negocio (Trejos Solórzano, 2001). A pesar de ello, el nivel educativo que registran las mujeres trabajadoras por cuenta propia es inferior en comparación al caso de los hombres. Así, en el gráfico 3.3, se observa que el 9.6% de los hombres trabajadores por cuenta propia tienen educación superior universitaria, en comparación con las mujeres que alcanzan un 8.9% en el

mismo nivel educativo. Asimismo, el 78.1% de las mujeres trabajadoras por cuenta propia alcanzaron como máximo el grado de instrucción secundaria.

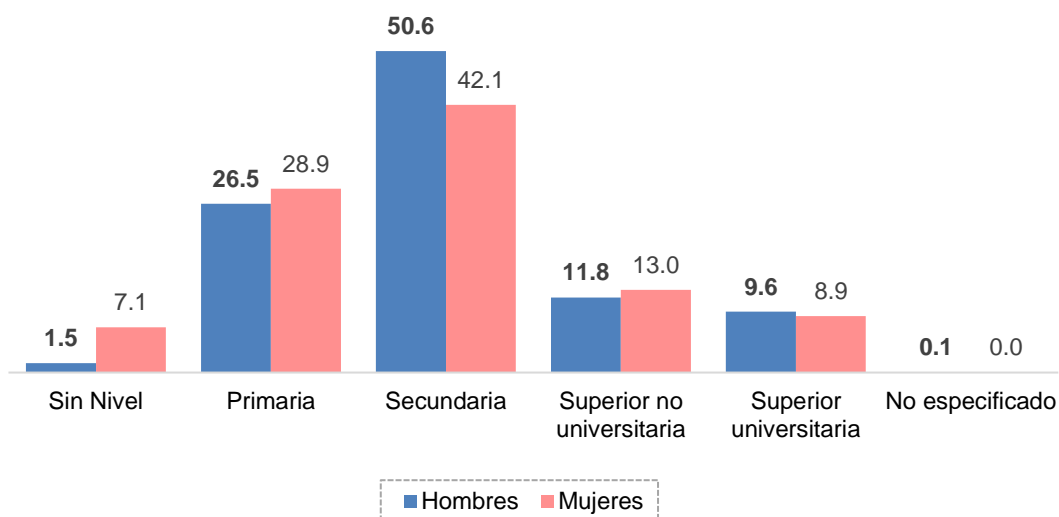
En este escenario, el nivel educativo de las mujeres trabajadoras por cuenta propia difiere con el de las empleadoras o patronas, ya que esta última alcanzan un nivel de educación superior en más del 40% según cifras de la ENAO (2020).

Gráfico 3.3



Distribución de los trabajadores independientes por cuenta propia, según nivel educativo, 2020

(En porcentajes)



Fuente: INEI-ENAH0 2020
Elaboración: PRODUCE-OEE

En los últimos años, el nivel educativo de las mujeres que trabajan por cuenta propia no ha tenido cambios significativos. Es así que, según el gráfico 3.4, los niveles educativos de primaria y secundaria siguen siendo los más comunes entre dichas trabajadoras.

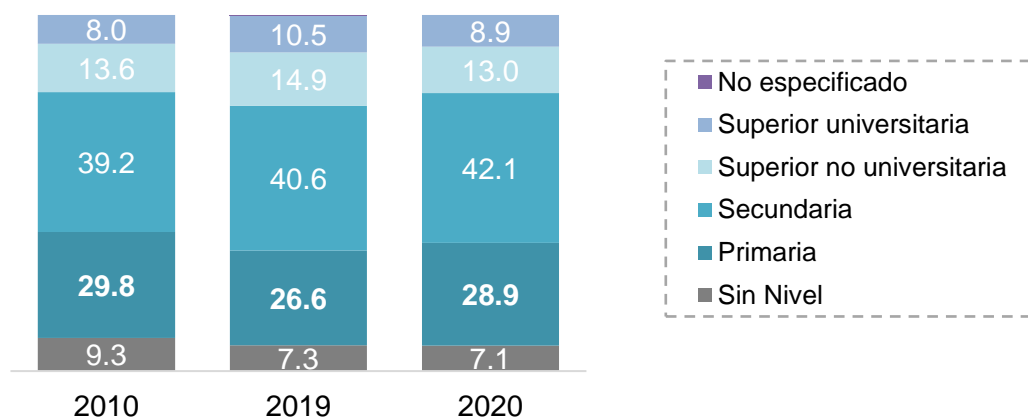
Sin embargo, vale la pena mencionar que, el porcentaje de mujeres que trabajan por cuenta propia y que cuentan con educación superior,

ascendió, de 21.6% en 2010 a 25.4% en 2019. De otro lado, en 2020, este porcentaje descendió a 21.9%, significando ello una reducción de 3.5 p.p. respecto al 2019. Esta baja sería influenciada por el aumento de la vulnerabilidad en los estratos socioeconómicos más bajos debido a la pandemia, que habría ocasionado un incremento de trabajadoras por cuenta propia con menores niveles educativos.



Gráfico 3.4

Trabajadoras por cuenta propia según nivel educativo, 2010, 2019 y 2020



Fuente: INEI-ENAO 2010, 2019 y 2020
Elaboración: PRODUCE-OEE

Las mujeres que trabajan por cuenta propia ganan menos que sus contrapartes masculino. Según el cuadro 3.3, el ingreso promedio por hora de las mujeres que trabajan por cuenta propia es 27.5% menor al ingreso promedio de los hombres. En ese sentido, esta diferencia se acentúa aún más por el menor número de horas que laboran las mujeres (-25.4%) y el bajo nivel educativo que logran alcanzar. Vale la pena destacar que, para todos los niveles educativos analizados, en promedio, el ingreso del cuenta propista hombre es superior al de una mujer. Al respecto, en el contexto de crisis económica y sanitaria de pandemia COVID-19, se reconoce que tanto el ingreso mensual (-16.5%) y por hora (-16.2%), como la cantidad de horas de trabajo (-0.4%) de las mujeres trabajadoras por cuenta propia se contrajo en el 2020.

Por otra parte, las brechas en los niveles de productividad de las mujeres trabajadoras independientes, acorde al nivel educativo alcanzado, se reflejan en el importante diferencial del ingreso promedio mensual que reciben. Así, incluso antes de la pandemia, en el 2019, el ingreso promedio mensual de las mujeres que alcanzaron un nivel educativo de primaria bordeó los S/. 451; mientras que las mujeres que tienen educación superior universitaria alcanzaron en promedio los S/. 1,032. Al respecto, en el contexto de crisis sanitaria, se reconoce que las trabajadoras por cuenta propia con mayores niveles de educación alcanzados, como en la educación universitaria (-35.5%), sufrieron mayores contracciones en sus ingresos en el 2020, respecto las de menor nivel educativo, como las de educación primaria (-10.0%).

Cuadro 3.3

Ingreso y hora promedio de mujeres trabajadoras por cuenta propia, según nivel educativo, 2019-2020

Nivel educativo	2019			2020			Variación 2020/2019		
	Ingreso promedio mensual	Brecha ingresos por hora	Brecha de horas	Ingreso promedio mensual	Brecha ingresos por hora	Brecha de horas	Ingreso promedio mensual	Ingresos por hora	Horas de trabajo
Promedio general	624	-27.5	-25.4	521	-16.9	-20.5	-16.5	-16.2	-0.4
Sin Nivel	297	-45.7	-11.3	302	-33.2	-14.0	1.6	-2.4	4.1
Primaria	451	-28.9	-17.3	406	-7.5	-15.9	-10.0	-6.3	-3.9
Secundaria	633	-21.5	-29.9	570	-7.3	-20.3	-10.0	-13.1	3.6
Superior no universitaria	777	-21.9	-25.4	638	-9.7	-26.9	-17.9	-9.0	-9.8
Superior universitaria	1,032	-13.9	-21.1	666	-40.6	-21.7	-35.5	-36.7	1.9

^{1/} En la ocupación principal.
Fuente: INEI-ENAH0 2019 y 2020
Elaboración: PRODUCE-OEE

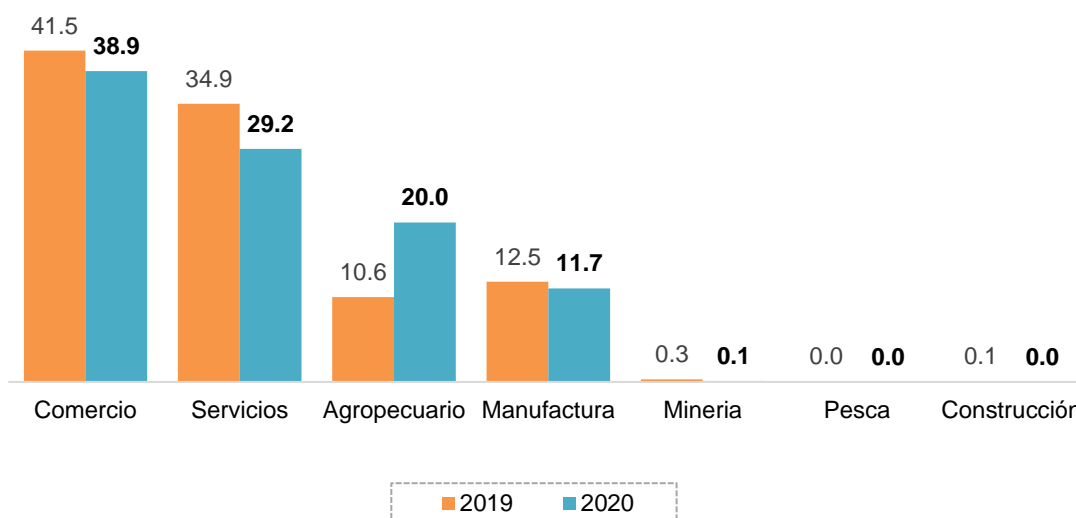
El gráfico 3.5 se evidencia que, de las 1.7 millones de mujeres trabajadoras por cuenta propia existentes en el país, el 68.1% están ocupadas principalmente en los sectores de **servicio y comercio**, actividades caracterizadas por presentar bajos niveles de productividad. De esta manera, en el 2020, el 38.9% de las trabajadoras por cuenta propia que reside en zonas urbanas se encuentran en el **sector comercio**; mientras que el 29.2% se dedica a los servicios.

Por otra parte, en relación con el 2019, se reconoce un incremento en la participación de las mujeres que trabajan por cuenta propia en actividades extractivas, especialmente en el sector agropecuario. Así, el 20.0% de las trabajadoras por cuenta propia labora en el sector agropecuario, casi duplicando su participación alcanzada en el 2019.

Gráfico 3.5

Distribución de las mujeres que trabajan por cuenta propia según sector económico, 2019-2020

(En porcentajes)



*/ Cifra referencial por tener pocos datos en la muestra.
Fuente: INEI - ENAHO 2019 y 2020
Elaboración: PRODUCE - OEE

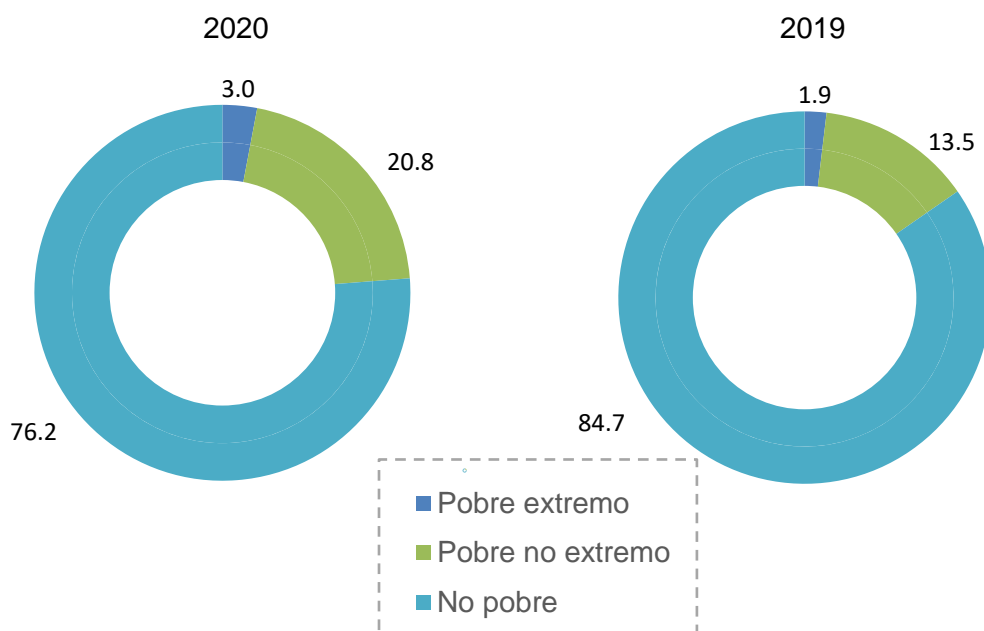
En el 2020, según el gráfico 3.7, el 3% de las trabajadoras por cuenta propia se encuentran en situación de pobreza extrema; en tanto, el 20.8% son pobres no extremos. Es decir, alrededor del 23.8% de las trabajadoras autónomas se encuentra en situación de pobreza, cifra superior en 8.4 puntos porcentuales a la tasa registrada en el 2019. En ese sentido, durante el 2020, el impacto de la pandemia COVID-19 acompañó a factores socioeconómicos ya presentes en las mujeres trabajadoras por cuenta

propia como los bajos ingresos que perciben; la concentración en actividades de servicio, comercio y agricultura; y el aún bajo nivel educativo que poseen.

En ese sentido, entre los años 2005 y 2015, se puede observar un claro incremento 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 84.7% de mujeres no pobres en el 2019 hacia un 76.2% en el 2020.

Gráfico 3.6

Distribución de mujeres trabajadoras por cuenta propia por nivel de pobreza monetaria, 2019 y 2020



Fuente: INEI - ENAHO 2019 y 2020
Elaboración: PRODUCE - OEE

En el 2020, los trabajadores por cuentapropia representaron el 29.1% de la PEA ocupada. Las mujeres trabajadoras por cuenta propia contribuyeron con un 11.4%, mientras que los hombres trabajadores por cuenta propia con un 17.7%.

Enfocándose en la proporción de mujeres como trabajadoras por cuenta propia en la PEA ocupada, el gráfico 3.8 muestra que esta varía significativamente en cada región, entre los años 2019 y 2020. De esta manera, Arequipa, Cajamarca, Lima y Callao, La Libertad, Lambayeque y

Tumbes contaban con la mayor participación de mujeres trabajadoras por cuenta propia en su estructura productiva antes de la pandemia, superando el 10.6% de su PEA.

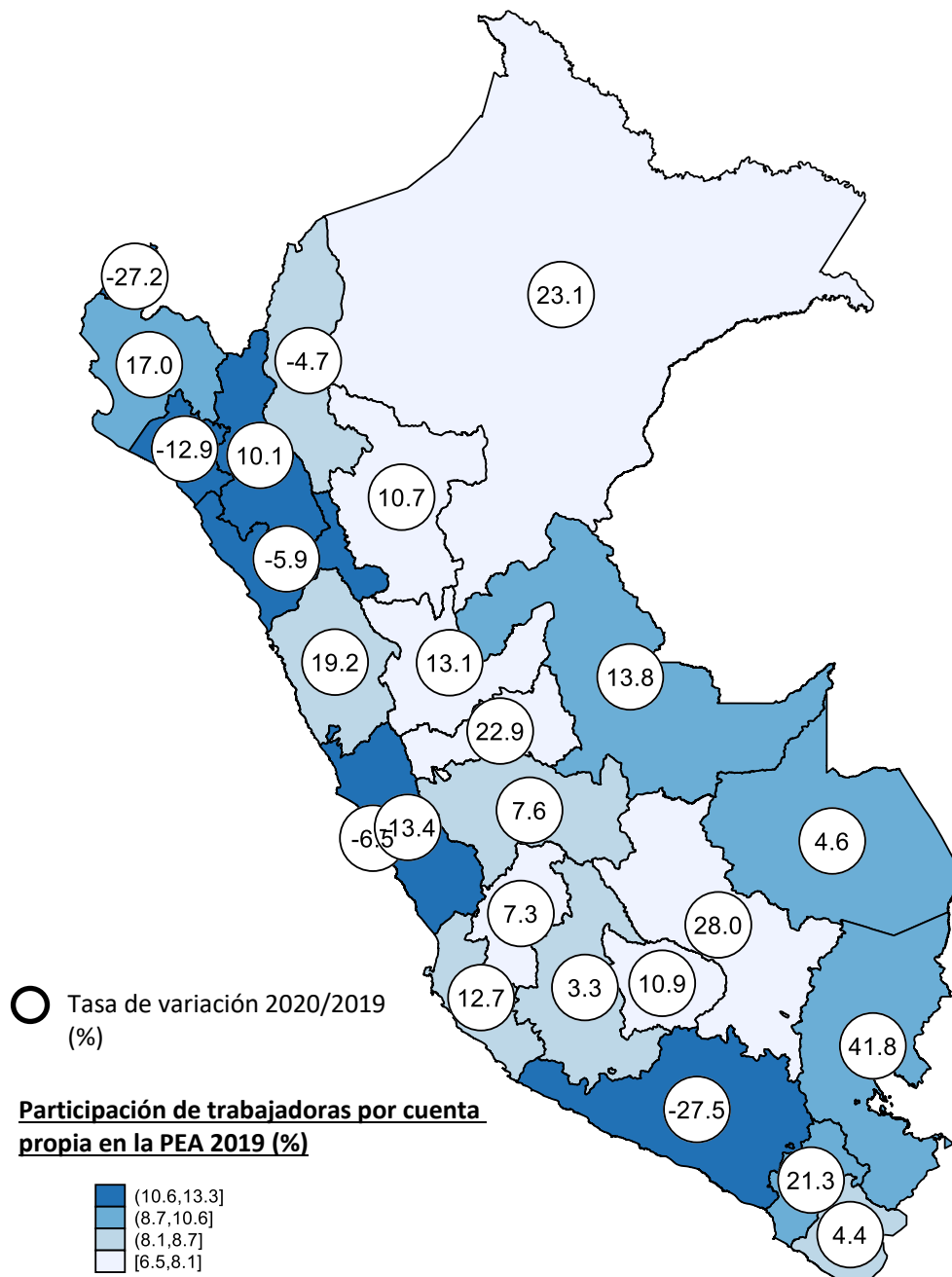
En ese sentido, es importante destacar que las mayores variaciones en el número de trabajadoras por cuenta propia en el 2020 ocurrieron en Arequipa (-27.5%), Tumbes (-27.2%), Lambayeque (-12.9%), La Libertad (-5.9%) y Callao (-6.5%), y a su vez, son las regiones que cuentan con mayor participación de este tipo de empleo en la mujer.

Gráfico 3.7



Tasa de variación y participación de las mujeres trabajadoras por cuenta propia en la PEA ocupada según regiones, 2019-2020

(En porcentajes)



Fuente: INEI - ENAHO 2019 - 2020
Elaboración: PRODUCE - OEE

Las estadísticas del gráfico 3.8 indican que, considerando los indicadores de cobertura y protección social en un contexto de crisis económica y sanitaria por efectos de la pandemia COVID-19, el 25.5% de las mujeres que trabajan por cuenta propia no pudieron acceder a algún seguro de protección de salud en el 2020. Asimismo, solo el 0.7% de las trabajadoras cuentan con algún seguro privado de salud, evidenciando que los seguros privados se encuentran fuera de las posibilidades de inversión de la mayoría de trabajadores independientes, esto posiblemente este alienado a las condiciones de pobreza que aumentaron en 9.9% al cierre del 2020, asimismo, la reducción del ingreso promedio en 20.8% de los hogares donde la mujer trabajadora cuentapropista es jefe de hogar (37.0% son monoparentales, jefa sin cónyuge, pero con hijos).

Además, solo el 11.8% de las mujeres cuentapropista se atiende en Essalud, al que acceden, probablemente, a través de otros empleos dependientes o por sus mismos negocios cuando estos son parcialmente formales. Y el otro 59.2%

de las trabajadoras por cuenta propia reportaron estar afiliadas al Seguro Integral de Salud (SIS).

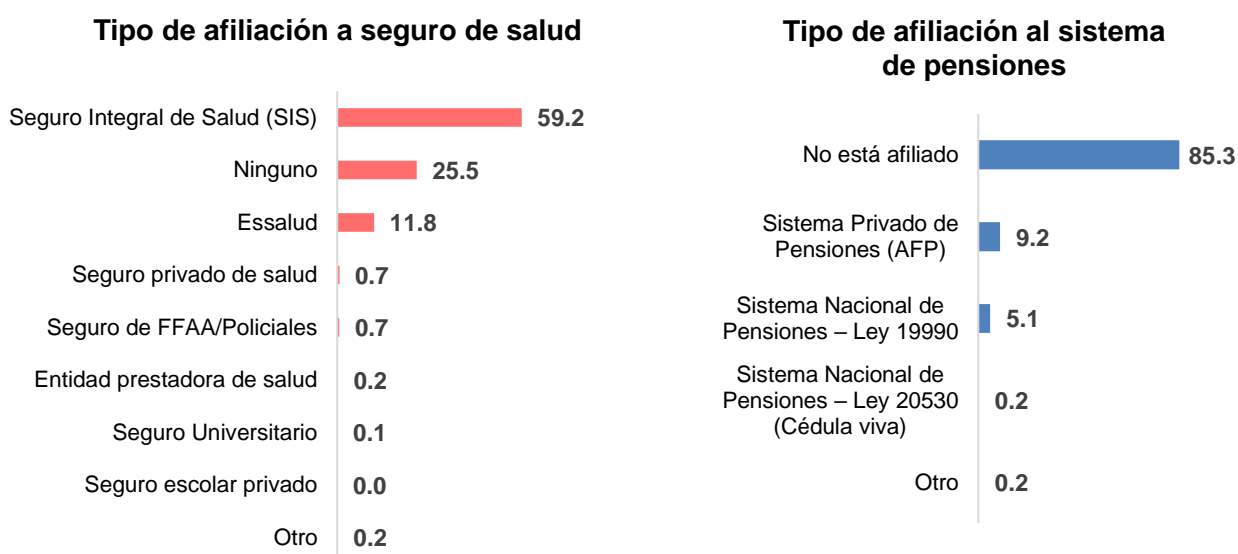
Por otro lado, en cuanto a la afiliación a los sistemas de pensiones, los resultados indican que el 85.3% de las mujeres trabajadoras cuentapropistas no están afiliadas a ningún sistema de pensiones. De esta manera, solo el 9.2% reporta estar afiliada al Sistema Privado de Pensiones (AFP) y el 5.3% a algún sistema de pensiones público.

De acuerdo a todo lo mencionado, el menor nivel de protección social en las trabajadoras por cuenta propia coincide con las condiciones de vulnerabilidad que afrontan, detalladas previamente, como los elevados niveles de pobreza (Gráfico 3.6) y los reducidos niveles de ingreso (Cuadro 3.3). En ese sentido, en el marco de la crisis económica y sanitaria ocasionada por la pandemia COVID-19, surge la necesidad de diseñar políticas que fomenten su mayor participación y cobertura para el acceso a la seguridad social, tanto en servicios de salud como en pensiones.

Gráfico 3.8

Mujeres que trabajan por cuenta propia según protección social, 2020

(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 2020
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 3.9, solo el 9.3% de las trabajadoras por cuenta propia contaban con RUC en el 2020, 1.7 puntos porcentuales menos que en el 2019, con lo cual adoptan generalmente la personería natural como tipo de contribuyente.

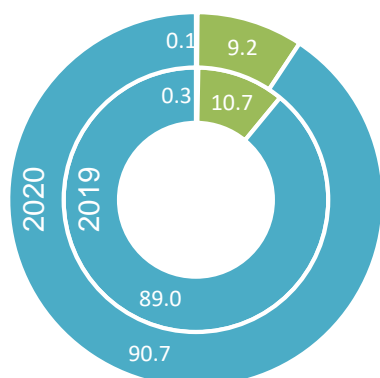
Asimismo, más de nueve de cada diez trabajadoras independientes no se encuentran registradas en Sunat y manifiestan que la principal razón por la que no se han registrado es porque: no lo considera necesario (42.5%), su negocio es pequeño (41.6%), y es un trabajo eventual (9.9%), entre otras razones. Por otra parte, solo el 1.6% lleva las cuentas mediante libros contables, debido a que las actividades que desarrollan son, mayormente, de subsistencia.

Gráfico 3.9

Mujeres que trabajan por cuenta propia según rasgos de formalidad, 2019-2020

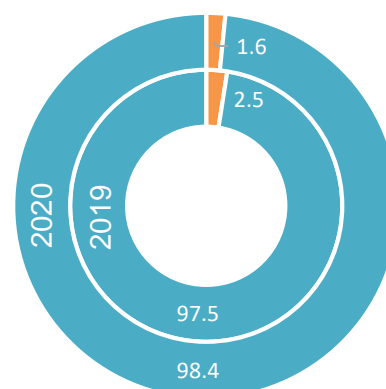
(En porcentajes)

Se encuentra registrada en sunat como:



■ Persona jurídica ■ Persona natural ■ No tiene RUC

Lleva las cuentas por medio de libros contables



■ si ■ no

Fuente: INEI-ENAH0 2019 y 2020
Elaboración: PRODUCE-OEE

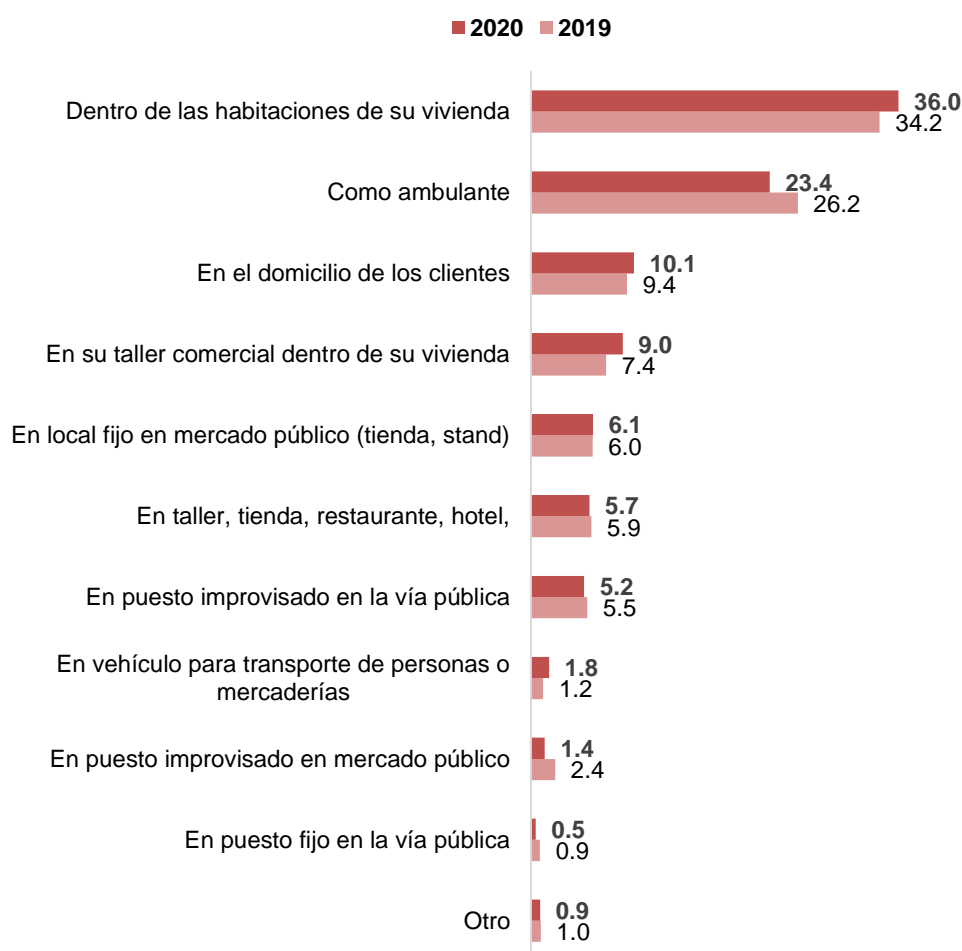
Otra característica importante de la mujer trabajadora cuentapropista es el lugar donde desempeña su negocio o actividad. El gráfico 3.10 muestra que el 36.0% de las mujeres por cuenta propia desempeña sus actividades dentro de las habitaciones de sus viviendas (bodegas, restaurantes, etc.), lo que

demuestra la precariedad en las condiciones y explican en gran parte la débil productividad de la mayoría de actividades en las que se desempeñan. En línea con ello, se evidencia que, el 23.4% de los negocios emprendidos por estas trabajadoras se llevan a cabo en las calles (como ambulantes); y el 10.1% en el domicilio de sus clientes.

Gráfico 3.10

Mujeres que trabajan por cuenta propia, según lugar donde desempeñó su negocio o actividad, 2019 y 2020

(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-ENAH0 2019 y 2020
Elaboración: PRODUCE-OEE

Finalmente, al analizar las razones por las cuales las mujeres trabajadoras por cuenta propia iniciaron un negocio o actividad, según el gráfico 3.11, en el 2020, la mayoría de las mujeres declaraban haberlo hecho por necesidad económica (59.5%), porque quieren obtener mayores ingresos (18.7%) y/o por el deseo de ser independientes (14.1%).

Si bien el orden de importancia de las razones se mantiene de igual respecto al 2019, existen algunos cambios que son importante destacar. Por ejemplo, en el

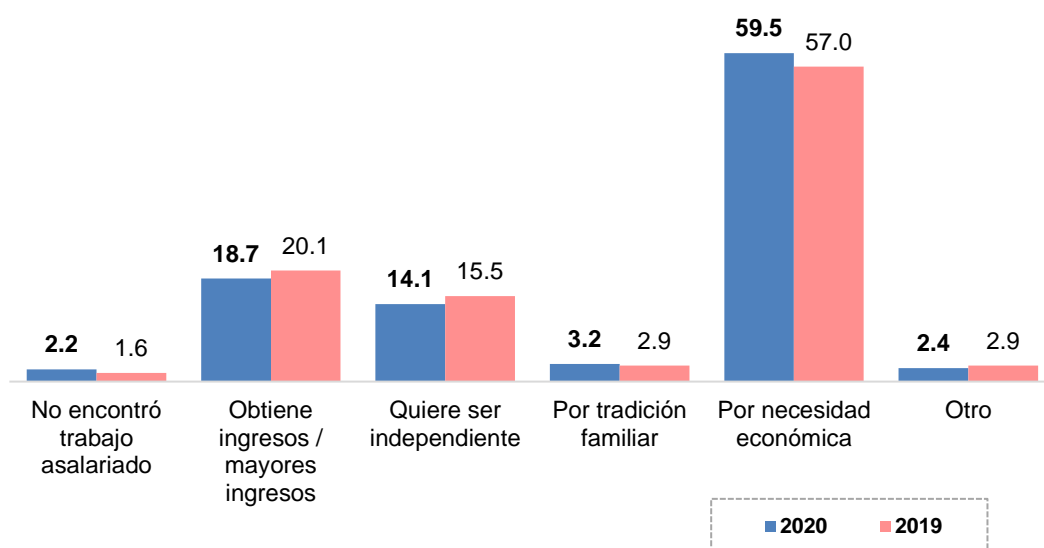
caso de las trabajadoras por cuenta propia, las que declaran haber iniciado sus actividades por necesidad económica incrementa en 2.5 puntos porcentuales.

Por otro lado, las razones para ser trabajadoras por cuenta propia relacionadas a su independencia laboral y al hecho de obtener mayores ingresos, vienen a ser los motivos con una mayor caída en su participación en el 2020, tal y como se observa en el siguiente gráfico.

Gráfico 3.11

Trabajadores independientes, según motivo por el cual inició su negocio o actividad, 2019-2020

(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

Determinantes del emprendimiento para la mujer trabajadora peruana

El emprendimiento es clave para mejorar la competitividad, el desarrollo económico y las condiciones de vida de la población, ya que es considerado un catalizador del crecimiento económico, de la creación de empleo y de la transferencia de conocimientos, que dinamiza la economía.

Para acceder al mercado laboral, las mujeres trabajadoras afrontan barreras adicionales a sus pares hombres asociadas al nivel educativo (Barrantes y Matos, 2019), las condiciones de pobreza, el cuidado de los dependientes (Alameda, 2017) y otros factores del entorno familiar (Powell y Eddleston, 2013) que son determinantes tanto para el acceso al mercado laboral como para explicar las brechas salariales existentes.

La decisión de convertirse en emprendedor es un paso inicial y crucial dentro del proceso emprendedor. Acorde a la literatura, esta decisión está motivada por diferentes factores que pueden clasificarse en factores *push* (necesidad) o *pull* (oportunidad) (Wickham 2001, Hisrich y Peters 2002, Nieman et al. 2003, Baum et al. 2001 y Verheul et al. 2016).

De esta forma, mientras los emprendimientos por necesidad hacen referencia a las motivaciones de emprender cuando no hay mejores opciones para trabajar, los emprendimientos por oportunidad se presentan para aprovechar oportunidades de negocio y crecimiento (Reynolds et al., 2001). En este escenario, la literatura reconoce que cada “tipo” de motivación

por emprender puede determinar el éxito o fracaso de una empresa (Watson et al., 1998; Kunene, 2008).

Por un lado, se reconoce que los emprendedores por necesidad suelen caracterizarse por estar forzados a crear negocios con la finalidad de superar barreras, como la pobreza o el nivel educativo, que no les permiten el desarrollo de otra actividad laboral (Aido-Almagro et al., 2016). En ese sentido, estos emprendedores suelen enfocarse en las oportunidades de emprendimiento de subsistencia orientadas a generar ingresos en el corto plazo, dejando de lado las oportunidades orientadas al crecimiento de largo plazo e innovadoras (Carsrud y Brännback, 2011).

Por otro lado, los emprendedores por oportunidad suelen caracterizarse por un comportamiento proactivo de búsqueda e identificación de oportunidades reales de negocios, priorizando la iniciativa emprendedora por sobre otras opciones atractivas en el mercado laboral (Aido-Almagro et al., 2016). En esta línea, la literatura reconoce que las empresas creadas por oportunidad exhiben mayores índices de supervivencia y aspiraciones de crecimiento, así como también mayor incidencia sobre la creación de puestos laborales y sobre la innovación (Liñan et al., 2013). En este sentido, los emprendedores de necesidad y oportunidad parecen diferir en términos de sus características socioeconómicas, así como el nivel de educación, la experiencia relevante y la edad (Reynolds et al., 2001; Giacomini et al., 2011).

En relación al entorno emprendedor del individuo, Danes et al., (2008); Rogoff and Heck, (2003) Powell y Eddleston (2013) identifican que pueden existir externalidades intrafamiliares de emprendimientos exitosos, vinculados a transmitir conocimientos, habilidades y apoyo emocional, que incrementan la probabilidad de éxito de los nuevos emprendedores en el hogar. Estos resultados son congruentes con Wagner (2004,2005), Davidsson y Honig (2003) y Dunn y Holtz-Eajub (2000) que identifican que la presencia de algún emprendimiento en la familia puede ser un determinante del nacimiento de nuevas empresas en el hogar.

En la última década, el tema de emprendimiento ha cobrado relevancia como un mecanismo de lograr bienestar social y económico en el hogar, ante esta realidad se propone analizar los factores que afectan las decisiones de las mujeres para iniciar la actividad emprendedora como medio de crecimiento económico.

Ello a partir de estudios previos y modelos econométricos para la inferencia estadística (Anexo 1).

De esta manera, en la siguiente sección, se realiza una revisión de la literatura referente a los factores determinantes en las decisiones de emprender un negocio, como el nivel educativo, la condición de pobreza y el entorno familiar. Asimismo, para determinar la relevancia de estos factores se construye un modelo econométrico a fin de analizar y cuantificar cómo estos determinantes influyen en las decisiones de las mujeres de realizar un emprendimiento o ser cuentapropista, identificando como estas interacciones se han intensificado o debilitado en el contexto de crisis económica y sanitaria ocasionada por la COVID-19 durante el 2020. La fuente de información para validación del modelo se utiliza las bases de datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del periodo 2012-2020.



4.1 Determinantes que inciden en la decisión de las mujeres para iniciar un emprendimiento

4.1.1 Nivel educativo

La literatura sobre los determinantes del emprendimiento sostiene que la relación entre nivel educativo y emprendimiento puede ser ambigua. Por una parte, el mayor capital humano y la formación profesional favorece el desenvolvimiento y la gestión de los conductores al mando de un negocio (Trejos Solórzano, 2001). Sin embargo, como se evidencia en las secciones anteriores, en Perú, el nivel educativo suele ser bajo en empresas de menor tamaño, especialmente, en mujeres emprendedoras, ello limitaría su productividad, nivel de ingresos y crecimiento del negocio.

Por otro lado, estudios como Brockhaus y Nord (1979) explican que los trabajadores con niveles bajos de capital humano optan por el emprendimiento como una escapatoria al trabajo asalariado. Ello se debe a las limitaciones que presenta el trabajo asalariado y que generan insatisfacción en los trabajadores, así termina empujando a los individuos a emprender y constituir nuevos negocios (Draheim, 1972; Susbauer, 1972; Shapero, 1975).

En ese sentido, como menciona Shepherd (2014), Douglas y Shepherd (2000), los individuos con mayor capital humano y habilidades suelen recibir suficientes incentivos monetarios para ingresar o mantenerse en el mercado laboral como trabajador dependiente, siendo su costo de oportunidad de convertirse en emprendedor muy elevado, así como su aversión al riesgo de fracasar en el emprendimiento, por lo que decidirían no emprender ningún negocio (Carnahan et al. 2012).

Cabe señalar que, las dinámicas mencionadas estarían presentes en países en vías de desarrollo, como el Perú, donde la población se caracteriza por poseer bajos niveles de capital humano. Es así que, las mujeres que cuentan con menores niveles de educación se encuentran más propensas a dejar las oportunidades de trabajo asalariado para establecer un negocio o trabajar por cuenta propia, manifestando una relación negativa entre capital humano y emprendimiento.

Según resultados del GEM¹, la brecha en educación se mantiene a nivel de género en el caso de los emprendedores peruanos en etapa temprana. Así, el 28.9% de los emprendedores hombres en etapa temprana tiene estudios superiores universitarios, frente al 21.3% de sus pares mujeres. Asimismo, señala que un mayor nivel educativo, sobre todo con enfoque en emprendimiento, potencia las capacidades requeridas para identificar oportunidades en el mercado y brinda las herramientas necesarias para que estas sean aprovecharlas.

De acuerdo con los resultados de la ENAHO (2019), se puede apreciar en el Gráfico 4.1, que los años de educación de los emprendedores evidencian una distribución particularmente menor en el caso de las mujeres emprendedoras, mientras que en los trabajadores dependientes mujeres registran un mayor número de años de educación.

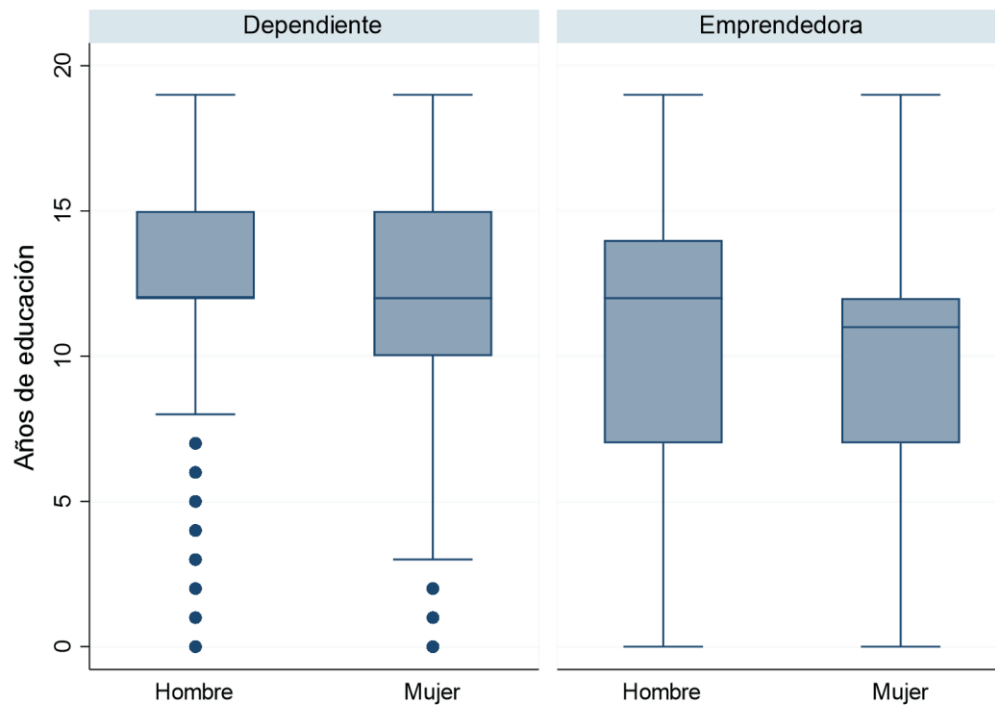
Por tanto, en este estudio se plantea que el nivel educativo debería tener un efecto positivo sobre el emprendimiento

¹ Global Entrepreneurship Monitor Perú 2018-2019

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

capital humano que les brinden conocimientos gerenciales para liderar la empresa que manejan o buscan establecer.

Gráfico 4.1
Distribución de los años de educación según categoría ocupacional y sexo, 2019



Fuente: INEI - ENAHO 2019
 Elaboración: PRODUCE - OEE

4.1.2 Condición de pobreza de las mujeres y emprendimientos por necesidad

Las condiciones de pobreza se manifiestan con mayor presencia particularmente en las mujeres. Según datos del INEI al año 2019, el 29.4% de las mujeres de 14 y más años de edad no tienen ingresos propios, siendo ésta proporción 2.5 veces más que los hombres (11.9%). La brecha más significativa se presenta en las mujeres del área rural donde el 43.5% de ellas no tienen ingresos propios, mientras que en el caso de los hombres representa el 12.7%. En sentido, la literatura identifica que existen factores asociados a la pobreza que pueden tanto incentivar como restringir a los individuos a realizar emprendimientos.

Por un lado, acorde a los factores que motivan a emprender un negocio, estudios previos evidencian que los emprendedores en condiciones de vulnerabilidad suelen caracterizarse por estar forzados a crear negocios con la finalidad de superar barreras, como la pobreza o el nivel educativo, que no les permiten el desarrollo de otra actividad laboral (Wickham 2001, Hisrich y Peters 2002, Nieman et al. 2003, Baum et al. 2001 y Verheul et al. 2016, Aido-Almagro et al., 2016). En ese sentido, estos emprendedores por necesidad suelen enfocarse en las oportunidades de emprendimiento de subsistencia orientadas a generar ingresos en el corto plazo, dejando de lado las oportunidades orientadas al crecimiento de largo plazo e innovadoras (Carsrud y Brännback, 2011).

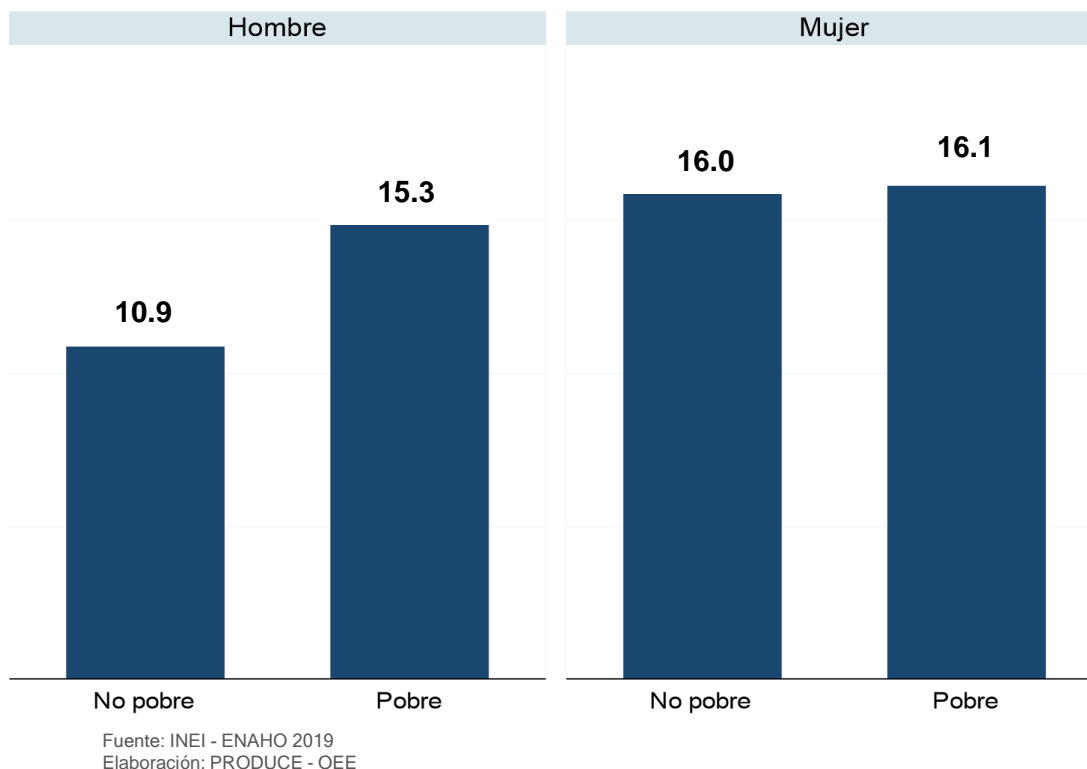
Asimismo, acorde a las condiciones socioeconómicas de las mujeres emprendedoras y trabajadoras por cuenta propia en el Perú, estudios realizados por Carrie et al. (2002), Wennekers (2005),

Amoros y Cristi (2011), y Raunelli, Power y Galarza (2016) concluyen que en países en vía de desarrollo, existe un perfil de emprendimiento por necesidad bastante marcado, acorde a sus condiciones de vulnerabilidad, a las reducidas oportunidades de empleo que atraviesan en los estratos económicos más bajos y su necesidad de conseguir ingresos.

Por otro lado, estudios como Morales, Sanchez y Hernández (2004), Heller (2010) y Donoso (2011) concluyen que la condición de pobreza restringe a los individuos para acceder a los recursos, como el financiamiento, que son necesarios para asumir los costos de realizar un emprendimiento, forzándolos a buscar un empleo asalariado y no ser emprendedores. De esta manera, a diferencia del enfoque previo, se evidencia que la relación entre la pobreza y el acceso a financiamiento restringirían la decisión de emprender a la mujer peruana, reduciendo sus probabilidades de realizar un emprendimiento.

De acuerdo con los resultados de la ENAHO (2019), se puede apreciar en el Gráfico 4.2, que el 15.3% de trabajadores hombres en los hogares pobres son emprendedores, cifra 4.4 p.p. mayor que en los hogares no pobres. Asimismo, a pesar de la mayor presencia de mujeres emprendedoras respecto a los hombres, no se reconoce una diferencia significativa en el emprendimiento de las mujeres entre hogares pobres y no pobres. Acorde a la literatura expuesta, estos resultados indicarían que las condiciones de vulnerabilidad llevarían a los hombres a realizar emprendimientos por necesidad con mayor frecuencia que las mujeres.

Gráfico 4.2
Emprendedores según condición de pobreza y sexo, 2019
 (En porcentaje)



4.1.3 El entorno familiar de la mujer

El entorno social es considerado por la literatura como un factor clave en la decisión de emprender. De esta manera, en relación con el entorno de la mujer emprendedora y trabajadora por cuenta propia, Danes et al., (2008); Rogoff and Heck, (2003) Powell y Eddleston (2013) identifican externalidades intrafamiliares de emprendimientos exitosos, vinculados a transmitir conocimientos, habilidades y apoyo emocional, que incrementan la probabilidad de generar nuevos emprendedores en el hogar.

Estos resultados son congruentes con Wagner (2004,2005), Davidsson y Honig (2003) y Dunn y Holtz-Eajub (2000) que identifican que la presencia de algún

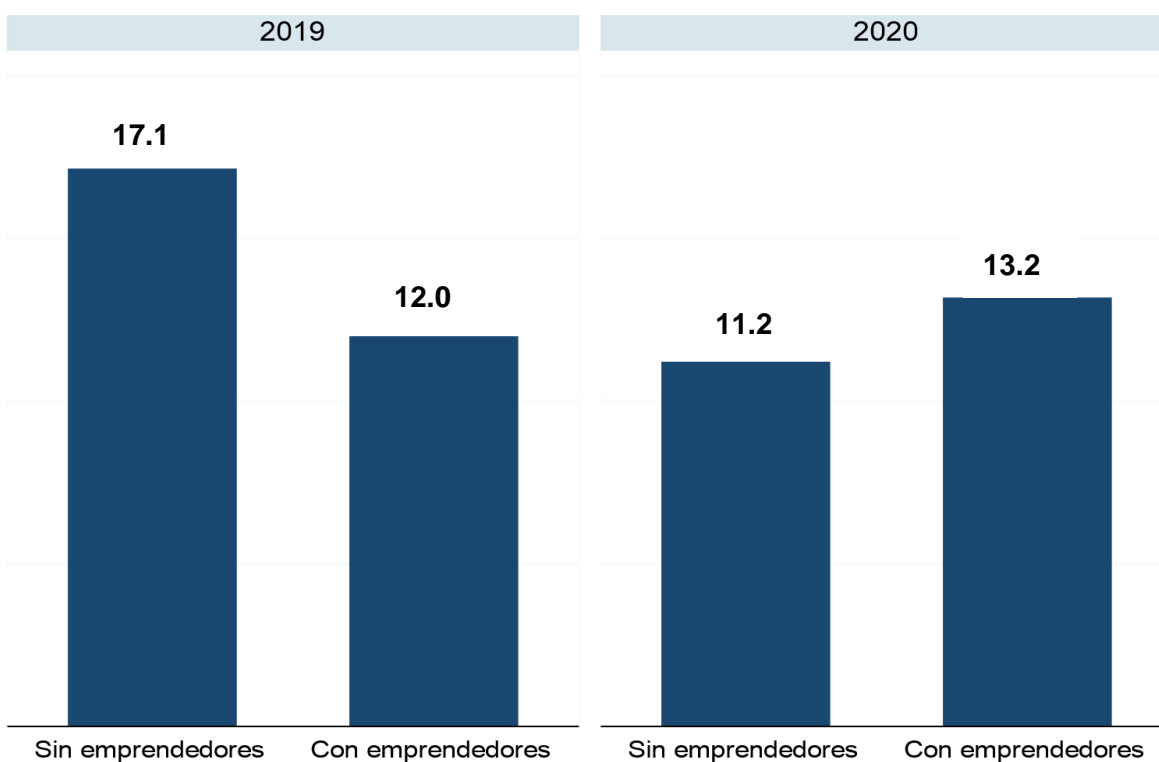
emprendimiento en la familia puede ser un determinante del nacimiento de nuevas empresas en el hogar.

De acuerdo con los resultados de la ENAHO (2019), se puede apreciar en el Gráfico 4.3, que el 12.0% de las mujeres trabajadoras en hogares donde ya existían otros emprendimientos fueron emprendedoras, cifra 5.1 p.p. menor que en los hogares sin otros emprendedores. Sin embargo, el año 2020, en un contexto de pandemia de la COVID-19, las mujeres emprendedoras representaron el 13.2% de las trabajadoras en los hogares con otros emprendimientos, cifra 2 p.p. mayor que en los hogares sin otros emprendedores. Acorde a la literatura

expuesta, estos resultados evidenciarían que previo a la pandemia, la presencia de otros emprendedores en el hogar no incentivaba el emprendedurismo en la mujer. Sin embargo, en un entorno de

crisis sanitaria y económica iniciada en marzo del 2020, la presencia de emprendimientos se incrementó, particularmente, en los hogares que ya contaban con otros emprendedores.

Gráfico 4.3
Mujeres emprendedoras según presencia de otros emprendedores en el hogar, 2019-2020
(En porcentaje)



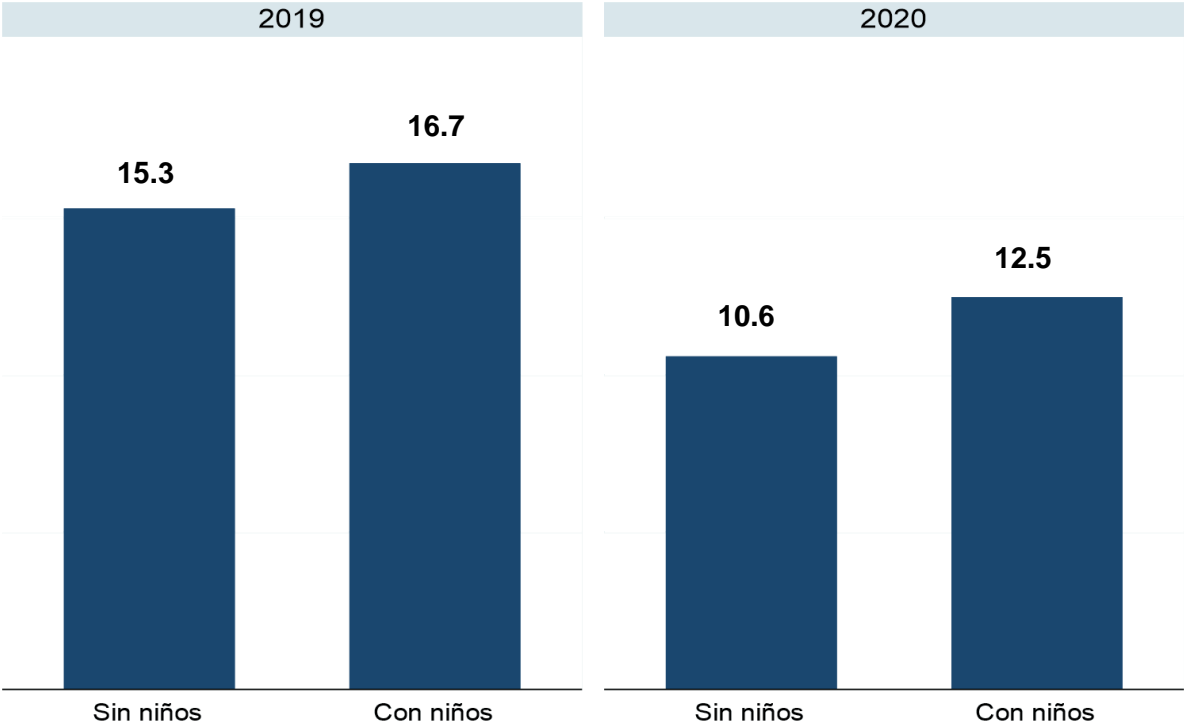
Fuente: INEI - ENAHO 2019-2020
Elaboración: PRODUCE - OEE

Por otro lado, como menciona Alameda (2017), la mayor flexibilidad laboral de ser emprendedor puede influir a los individuos a realizar un emprendimiento cuando existen responsabilidades familiares adicionales que cubrir. De esta manera, la probabilidad de realizar un emprendimiento puede ser mayor en las mujeres ante la presencia de personas dependientes en el hogar. En ese sentido, la presencia de niños influiría de manera positiva la decisión de las mujeres de emprender un negocio o trabajar por cuenta propia, pues le permite trabajar en casa y cerca de sus hijos (Kobeissi, 2010).

trabajadoras mujeres en hogares con niños menores a 10 años fueron emprendedoras, cifra 1.4 p.p. mayor que en los hogares sin niños menores, asimismo dicha tendencia se mantiene para el 2020. Los resultados obtenidos son consistentes con la literatura expuesta, donde señala que la presencia de responsabilidades familiares de cuidado en el hogar incentiva la decisión de las mujeres de emprender un negocio o trabajar por cuenta propia, y más aún, en las condiciones de crisis sanitaria y económica.

De acuerdo con los resultados de la ENAHO, se puede apreciar en el Gráfico 4.4, que el 2019, el 16.7% de las

Gráfico 4.4
Mujeres emprendedoras según presencia de niños en el hogar, 2019-2020
 (En porcentaje)



Fuente: INEI - ENAHO 2019-2020
 Elaboración: PRODUCE - OEE

4.2 Análisis de los resultados

Los resultados en función al modelo estimado (Anexo 1) muestran los efectos marginales de los principales determinantes en las decisiones de emprender un negocio, tales como: el nivel educativo, la condición de pobreza y el entorno familiar. En ese sentido, se ha evaluado los efectos de los referidos determinantes sobre la decisión de las mujeres de convertirse en emprendedoras o trabajadoras por cuenta propia.

De acuerdo con ello y en relación al factor de nivel educativo, según Shepherd (2014), Douglas y Shepherd (2000) y Bates (1995), señalan que los individuos con mayor nivel de educación (capital humano) y habilidades suelen ofrecerles suficientes incentivos monetarios para ingresar o mantenerse en el mercado laboral como trabajador dependiente.

El costo de oportunidad de convertirse en emprendedor es muy elevado, y deciden no realizar algún emprendimiento (Carnahan et al. 2012). En línea con la literatura mencionada, **los resultados evidencian que, por cada año adicional de educación, se reduce la probabilidad de la mujer de ser emprendedora hasta en 2%**. De esta forma, es posible identificar que los salarios ofrecidos a los individuos con mayor educación pueden ser suficientemente elevados para desincentivarlos a ser emprendedores.

Acorde con la literatura referida en la sección anterior, los resultados del modelo evidencian que, si una mujer pertenece a un hogar en condición de pobreza, su

probabilidad de realizar un emprendimiento puede reducirse hasta en 2%². De esta manera, las restricciones de acceso a financiamiento y la menor disponibilidad de recursos que afrontan las mujeres en condición de pobreza limitan su capacidad de invertir en un emprendimiento, llevándolas a buscar un empleo como trabajadoras dependientes.

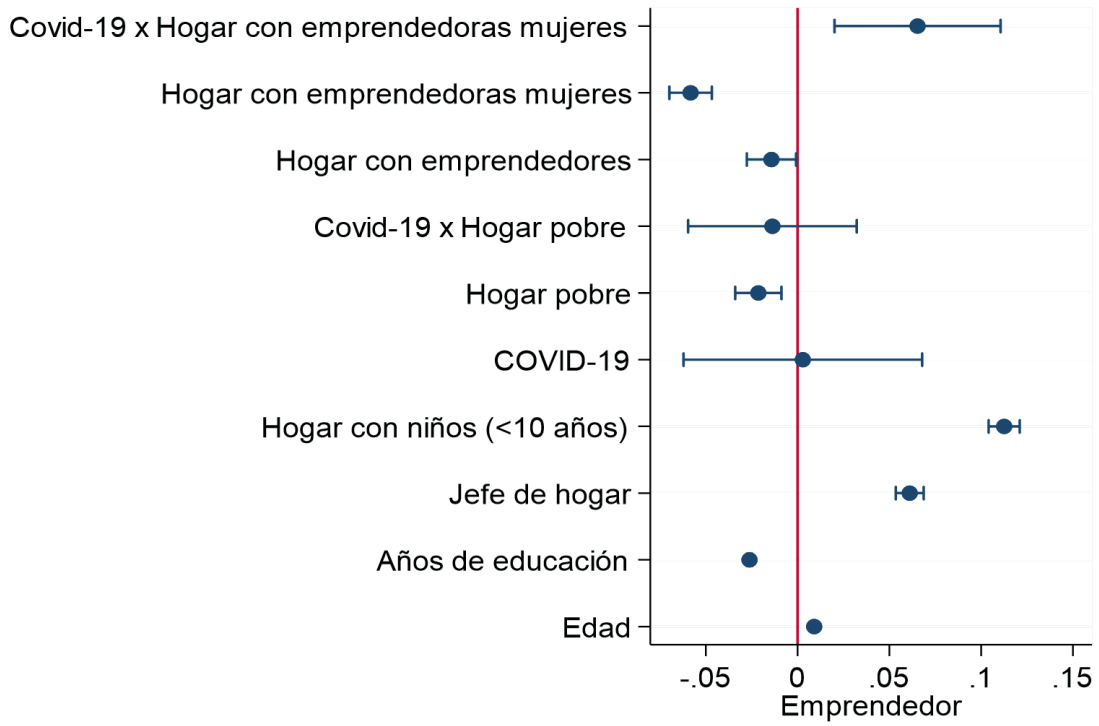
En cuanto al factor de entorno familiar, los resultados del modelo evidencian que, si bien la presencia de otros emprendedores en el hogar disminuye la probabilidad de realizar algún emprendimiento, en el contexto de la pandemia COVID-19, la presencia de mujeres emprendedoras en el hogar incrementa la probabilidad de que las mujeres realicen un emprendimiento hasta en más de 10%. Es así que, **en el 2020, las mujeres trabajadoras realizaron emprendimientos con mayor probabilidad en los hogares donde ya existían emprendimientos de mujeres.**

Como menciona Alameda (2017), la mayor flexibilidad laboral de ser emprendedor puede inducir a los individuos a realizar un emprendimiento cuando existen responsabilidades familiares adicionales que cubrir. De esta manera, **la probabilidad de que una mujer trabajadora realice un emprendimiento incrementa hasta en más de 6% cuando es la jefa de hogar y en más de 12% cuando se encuentran niños menores de diez años en el hogar.**

² Con referencia al máximo efecto estimado dentro del intervalo de confianza de 95%.

Gráfico 4.5

Efectos Marginales sobre las probabilidades en la decisión de la mujer para emprender un negocio



Fuente: INEI - ENAHO 2012-2020
Elaboración: PRODUCE – OEE

BIBLIOGRAFÍA

Alcaraz, C., Chiquiar, D., & Salcedo, A. (2015). Informality and Segmentation in the Mexican Labor Market. *Working Papers, Banco de México*.

Avolio, Beatrice & Laura, Giovanna. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Cepal Review*. 2017.

Bacchetta, M., & Ernst, E. (2009). *La globalización y el empleo informal en los países en desarrollo*. Suiza: Organización Mundial del Comercio (OMC) y OIT.

Baldarrago, E. (2015). *Informalidad Laboral en el Sur del Perú: Determinantes y Brecha Salarial entre formales e informales*. Lima: CIES.

Bosma, Niels & Hill, Stephen & Ionescu-Somers, Aileen & Kelley, Donna & Guerrero, Maribel & Schøtt, Thomas & (GERA), the. (2021). *Global Entrepreneurship Monitor. 2020/2021 Global Report*.

Chagerben, L., Yagual, A. e Hidalgo, J. (2017). La importancia del financiamiento en el sector microempresario, *Revista Científica "Dominio de las ciencias"*, Vol. 3, núm. 2, pp. 783-798

Cunningham, W. (2001). Breadwinner versus Caregiver: Labor Force Participation and Sectoral Choice over the Mexican Business Cycle. In E. Katz, & M. Correia, *The economics of gender in Mexico: work, family, state, and market*. Washington, D.C.: The World Bank.

De Soto, H. (1986). *El otro sendero: la revolución informal*. Lima: El Barranco.

Doeringer, P., & Piore, M. (1971). *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*. Nueva York-Londres: M. E. Sharpe Inc.

Fafchamps, M. (2004). *Market institutions in sub-Saharan Africa. Theory and evidence*. Cambridge, MA: MIT Press.

Feige, E. L. (1990). Defining and Estimating Underground and Informal Economies: The New Institutional Economics Approach. *World Development*, 989–1002.

Ferraris, S., & Martinez, M. (2015). Entre la escuela y el trabajo. El tránsito a la vida adulta de los jóvenes en la Ciudad de Buenos Aires y el Distrito Federal. *Estudios demográficos y urbanos*, 30(2), 405-431.

Fields, G. (1990). Labour Market Modelling and the Urban Informal Sector: Theory and Evidence. In D. Turnham, B. Salomé, & A. Schwarz, *The informal sector revisited* (pp. 49-69). Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.

Fields, G. (2005). A Guide to Multisector Labor Market Models. *Social Protection Discussion Paper Series*.

Galiani, S., & Weinschelbaum, F. (2012). Modeling informality formally: households and firms. *Economic Inquiry*, 821-838.

Gindling, T. H. (1991). Labor market segmentation and the determination of wages in the public, private-formal, and informal sectors in San Jose, Costa Rica. *Economic Development and Cultural Change*, 585-605.

González, C.D., Olvera, M.D., Adame, Y.G., & Montoya, N.P. (2018). El perfil de los empresarios y la creación de empresas en el Municipio de Villa Hidalgo, jal.

Günther, I., & Launov, A. (2012). Informal employment in developing countries: Opportunity or last resort? *Journal of development economics*, 88-98.

Gutama Chuñir, M. G., & Jiménez Benavides, P. S. (2019-01). El emprendimiento y su evolución como una alternativa laboral en el contexto latinoamericano: una revisión de literatura (Bachelor's thesis).

Harris, J. R., & Todaro, M. P. (1970). Migration, unemployment and development: a two-sector analysis. *The American economic review*, 126-142.

Hart, K. (1973). Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana. *The Journal of Modern African Studies*, 61-89.

Heckman, J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica*, 153– 161.

Jaramillo, M., & Sparrow, B. (2014). Crecimiento y segmentación del empleo en el Perú, 2001-2011. *Documento de Investigación de GRADE*.

Jutting, J., & Laiglesia, J. R. (2009). *Is Informal Normal? Towards More and Better Jobs in Developing Countries*. Paris: OECD.

Lehmann, H., & Zaiceva, A. (2013). Definitions, Incidence, Determinants and Labor Market Segmentation. *Quaderni - Working Paper DSE*.

Lewis, A. (1963). Desarrollo económico con oferta ilimitada de trabajo. In *La economía del subdesarrollo* (pp. 333-374). Madrid: Tecnos.

León Mendoza, J., & Huari Leasaski, D. (2010). Determinantes del proceso de emprendimiento empresarial femenino en el Perú. *Pensamiento Crítico*, 13, 057–070.

Loayza, N. (2008). Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú. *Revista Estudios Económicos*, 43-64.

Magnac, T. (1991). Segmented or competitive labor markets. *Econometrica*, 165-187.

Maloney, W. (1999). Does informality imply segmentation in urban labor markets? Evidence from sectoral transitions in Mexico. *The World Bank Economic Review*, 13(2), 275-302.

Maloney, W. (2004). Informality Revisited. *World Development*.

Malca-Guaylupo, O. y Rubio-Donet, J. (2015). Obstáculos a la actividad exportadora de las empresas peruanas. *Journal of Business*, Vol.7(1): 51-76.

Mariana y Viridiana Ríos (2015) "Exportaciones" en Serie de Estudios Económicos, Vol. 1, Julio 2015.

Mexico DF: México ¿cómo vamos?

Mescher, M. (1985). *The informal economy in Latin America: theories, methods and measures*. Alexandria: Mescher Associates.

Morales, R., Rodriguez, J., Higa, M., & Montes, R. (2010). Transiciones laborales, reformas estructurales y vulnerabilidad laboral en el Perú (1998 – 2008). *Departamento de Economía - Pontificia Universidad Católica del Perú, Documentos de Trabajo N° 281*, 10-11.

Moser, C. (1978). Informal Sector or Petty Commodity Production: Dualism or Independence in Urban Development. *World Development*, 1041-1064.

Osorio Tinoco, F. F., & Pereira Laverde, F. (2011). Hacia un modelo de educación para el emprendimiento: una mirada desde la teoría social cognitiva. *Cuadernos De Administración*, 24(43).

Palomino, J. A. (2011). Tesis de efectos del incremento de la remuneración mínima vital sobre el empleo y los ingresos laborales.

Perry, G., Maloney, W., Arias, O., Fajnzylber, P., Mason, A., Saavedra-Chanduvi, J., & Bosch, M. (2007). *Informalidad: Escape y Exclusión*. Washington, D.C.: Banco Mundial.

Portes, A. (1990). El mundo sumergido: los orígenes, la dinámica y los efectos de la economía informal. In *La economía informal: estudios en países avanzados y menos desarrollados* (pp. 21-48). Buenos Aires: Planeta.

Portes, A., & Haller, W. (2004). La economía informal. *Serie Políticas Sociales N°100*.

Pratap, S., & Quintin, E. (2006). Are labor markets segmented in developing countries? A semiparametric approach. *European Economic Review*, 1817-1841.

PREALC. (1974). *Políticas de empleo en América Latina*. Santiago de Chile: Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe.

Saavedra, J., & Chong, A. (1999). Structural reform, institutions and earnings: evidence from the formal and informal sectors in urban Peru. *The Journal of Development Studies*, 95-116.

Shapiro, C., & Stiglitz, J. (1984). Equilibrium unemployment as a worker discipline device. *The American Economic Review*, 433-444.

Taubman, P., & Wachter, M. (1986). Segmented Labor Market. In O. Ashenfelter, & D. Card, *Handbook of Labor Economics*. Edición 1 (pp. 1183-1217).

Tello, M. (2015). *¿Es la Informalidad una Opción Voluntaria la Última Alternativa de Empleo en el Perú?* Lima: CIES.

Terjesen, S y Amorós, J., (2010), Female Entrepreneurship in Latin America and the Caribbean: Characteristics, Drivers and Relationship to Economic Development, *The European Journal of Development Research*, 22, (3), 313-330

Tokman, V. (1977). *Dinámica del mercado de trabajo urbano: el sector informal urbano en América*

Latina. Santiago de Chile: Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe.

Tokman, V., & Souza, P. (1976). El Sector Informal Urbano. In *El empleo en América Latina: problemas económicos, sociales y políticos*. México, D.F.: Siglo Veintiuno.

Traoré, J. A. (2012). Revisiting the determinants of informal sector in Burkina Faso. *Munich Personal RePEc Archive (MPRA)*.

Yamada, G. (1994). Autoempleo e informalidad urbana: teoría y evidencia empírica de Lima Metropolitana, 1985-86 y 1990. *Serie: Cuaderno de Investigación*.

Yamada, G. (2005). *Horas de trabajo: determinantes y dinámica en el Perú urbano*.

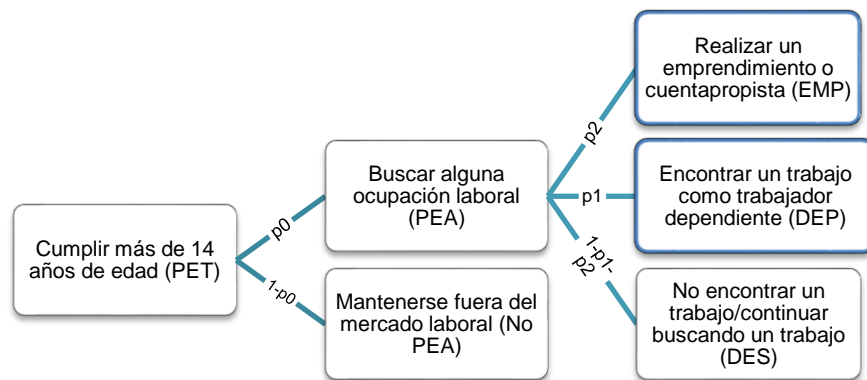
Yamada, G. (2007). *Retornos a la educación superior en el mercado laboral: vale la pena el esfuerzo?* Universidad del Pacífico.

Anexo 1. Datos de la muestra y metodología de estimación

El modelo empírico utilizado se basa en el modelo logístico secuencial propuesto por Buis (2008), en el cual se evalúan las decisiones de los agentes en dos niveles de elección en el mercado laboral: 1) buscar alguna ocupación en el mercado de trabajo (Ser PEA) y 2) encontrar un trabajo asalariado (trabajo dependiente) o realizar un emprendimiento. De esta manera, se estima la incidencia del nivel educativo, la condición de pobreza, el entorno familiar y el escenario de crisis económica y sanitaria ocasionada por la

COVID-19 en el 2020 sobre la probabilidad de que las mujeres se decidan por alguna de estas categorías de acuerdo a las oportunidades encontradas en el mercado asumiendo un riesgo económico y personal, confiando en sus capacidades y habilidades. Para desarrollar y estimar el modelo, se utiliza la base de datos referida a las variables socioeconómicas de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) en el periodo 2012 - 2020.

Figura 1. Estructura del Modelo Logístico Secuencial en la dinámica del mercado y desarrollo de emprendimientos



Elaboración: PRODUCE - OEE

Como puede observarse en la Figura 1, la secuencia del modelo formulado toma la siguiente estructura:

- En la primera instancia, el individuo que forma parte de la población en edad de trabajar (PET) decide si buscar alguna ocupación laboral (PEA) o continuar fuera del mercado laboral.
- Posteriormente, si inicia su la búsqueda de ocupación en el mercado laboral, pueden ocurrir tres escenarios: 1) Encontrar un trabajo como trabajador dependiente, 2) Realizar un emprendimiento o ser

trabajador independiente, o 3) No encontrar ninguna ocupación y continuar su búsqueda en el mercado laboral.

En la formulación de Buis (2008), se utiliza una distribución de probabilidades para cada decisión, a partir de un modelo multiecuación de elección logit. Dada una función logística estándar $\Lambda()$, en cada elección $k=\{1,2\}$ que atraviese el individuo, el modelo estima el efecto de un vector de variables explicativas X_k sobre la probabilidad ocurrencia de una elección t_k .

Como se puede observar en la ecuación 1, en la primera decisión, existe un vector de variables X_1 que explica la elección del

individuo de buscar alguna ocupación laboral ($t_1 = PEA$), afectando su probabilidad de ocurrencia p_0 .

$$p_0 = p(t_1 = PEA | X_1) = \Lambda(\beta_1 X_1) \quad (1)$$

En la segunda decisión ($k = 2$), condicional a la elección previa de ser PEA, existe un vector de variables X_2 que explica que los individuos decidan realizar un emprendimiento ($t_1 = Emp$), consigan

un empleo dependiente ($t_1 = Dep$) o no encuentren trabajo ($t_1 = Des$), afectando la probabilidad de ocurrencia de estos eventos.

$$p_1 = p(t_2 = Dep | X_2, t_1 = PEA) = \Lambda(\beta_2 X_2)$$

$$p_2 = p(t_2 = Emp | X_2, t_1 = PEA) = \Lambda(\beta_3 X_2)$$

$$1 - p_1 - p_2 = p(t_2 = Des | X_2, t_1 = PEA) = 1 - \Lambda(\beta_2 X_2) - \Lambda(\beta_3 X_2) \quad (3)$$

Para explicar cada elección del modelo propuesto, a partir de la literatura, se incluyen variables explicativas presentes en todas las decisiones y de manera específicas a cada decisión. A partir de los resultados del modelo formulado, es posible identificar el efecto de características de los individuos sobre la

probabilidad de pertenecer a alguna de las posibles categorías mostradas en la figura 1. De esta forma, el capítulo 4 de este documento centra su análisis en la elección de los agentes de entrar al mercado laboral para realizar un emprendimiento.