

Cuatro estudios de caso sobre
**las mujeres
empresarias
en América
Central**

Las mujeres en la gestión empresarial:

Cuatro estudios de caso sobre

las mujeres empresarias en América Central



ACT/EMP
Oficina de Actividades para los Empleadores

Diciembre 2019

Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), documento de trabajo núm. 16
Oficina Internacional del Trabajo

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Las mujeres en la gestión empresarial: cuatro estudios de caso sobre las mujeres empresarias en América Central / Oficina Internacional del Trabajo, Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP). Ginebra, OIT, 2019 (documento de trabajo núm. 16 de ACT/EMP)

ISBN 978-92-2-133252-7 (versión web pdf en español)

ISBN 978-92-2-133251-0 (versión web pdf en inglés)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para obtener información sobre las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT, puede visitar nuestro sitio: www.ilo.org/publns.

Prefacio

El papel de las mujeres como propietarias de empresas es fundamental desde un punto de vista económico y social, puesto que generan nuevas oportunidades de negocio y empleo, contribuyen a los ingresos y reinvierten en sus familias y comunidades. En todo el mundo, las mujeres están creando empresas a mayor ritmo que los hombres y contribuyendo así de manera significativa al crecimiento económico.

Sin embargo, a diferencia de los hombres, las mujeres empresarias se encuentran principalmente en las microempresas y pequeñas empresas de la economía informal de muchos países. Las empresas propiedad de mujeres suelen ser más pequeñas que las de los hombres y operan en sectores menos rentables y de menor escala, por lo que las mujeres se concentran en sectores de escasa rentabilidad o bajo crecimiento. Además, salvo en el caso de las empresas familiares, es sabido que las mujeres tienen menos oportunidades y menor acceso al crédito financiero y a la información necesarios para iniciar y ampliar sus empresas en determinados sectores económicos dominados por los hombres.

Los argumentos económicos en favor del avance de las mujeres y la igualdad de género en la empresa no son nuevos. Si las mujeres, que representan la mitad de la población activa del mundo, pudieran participar de forma libre y plena en la actividad económica como propietarias de empresas, la economía mundial estaría preparada para el crecimiento. La Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha estado trabajando con organizaciones de empleadores y empresas (EBMO) para sensibilizar sobre los beneficios tangibles, tanto para las empresas como para la economía en general, de la diversidad de género y la inclusión. Concretamente, hace cinco años decidimos examinar más de cerca los beneficios de la diversidad de género en la gestión empresarial mediante un proceso de recopilación de datos a escala mundial sobre la forma en que las empresas de los Estados Miembros de la OIT se benefician de esta oportunidad.

La primera de estas iniciativas dio pie a la publicación en 2015 del informe mundial *La mujer en la gestión empresarial: cobrando impulso*. Desde entonces, se han recabado y publicado información y datos específicos de cada región en cinco informes correspondientes a Asia y el Pacífico, el Caribe, Europa Oriental y Asia Central, Oriente Medio y Norte de África, y América Latina y el Caribe.

Tras esta serie de publicaciones, nos complace presentar este informe que incluye cuatro estudios de caso detallados sobre América Central en los que se demuestran diversos factores que influyen sobre la toma de decisiones de las mujeres respecto a la iniciativa empresarial. Los estudios muestran que la mejora de las oportunidades económicas para las mujeres empresarias no sólo beneficia a las propias mujeres y a sus familias, sino también a las economías y los mercados de trabajo de sus países. Aunque las

mujeres han demostrado sus capacidades como empresarias y han mejorado sus niveles de educación, los gobiernos, las organizaciones de empleadores y empresas, y las organizaciones de mujeres todavía tienen mucho que hacer para que las mujeres tengan unas condiciones equitativas en la empresa. En particular, las mujeres empresarias se beneficiarían de unos servicios establecidos de apoyo a las empresas más sensibles al género.

El presente informe complementa el informe mundial *Las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio*. Nos gustaría dar las gracias a los autores del presente estudio: José Luis Viveros Añorve, funcionario del Programa de Actividades para los Empleadores y economista de OIT/ACT-EMP, que ha dirigido la redacción y el análisis, y Jae-Hee Chang, funcionaria superior de programas y operaciones de OIT/ACT-EMP, que ha gestionado el trabajo de coordinación y redacción de la OIT-ACT/EMP. También queremos expresar nuestro agradecimiento a Randall Arias, especialista principal de los empleadores de la Oficina de la OIT en San José.

Esperamos que este documento exponga ideas que inviten a la reflexión sobre la labor de la OIT para la promoción de la igualdad de género en la región de las Américas y ayude al desarrollo de futuras investigaciones que permitan a nuestros mandantes e interlocutores avanzar en la formulación de políticas. Esperamos asimismo que las conclusiones de este documento complementen las actividades realizadas en el marco del proyecto regional en curso de la OIT, *Ganar-Ganar: la igualdad de género es un buen negocio*.

Por último, al tiempo que trabajamos para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible y, en particular, del objetivo 5, relativo a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, alentamos a todas las empresas y las organizaciones que las representan, los gobiernos y otras partes interesadas a que adopten un enfoque proactivo y ponderado para alcanzar este objetivo.

Deborah France-Massin



Directora

Oficina de Actividades para los Empleadores
Oficina Internacional del Trabajo

Índice

Prefacio	iii
Abreviaturas y acrónimos	viii
Resumen de los estudios de caso	1
1 Costa Rica: El impacto de la educación en las mujeres empleadoras	3
2 El Salvador: Diferencias entre los beneficios de las mujeres y los hombres empleadores	8
3 Chihuahua, México: El efecto de la delincuencia y la violencia en la iniciativa empresarial de las mujeres	13
4 Panamá: Mujeres empresarias, ¿impulsadas por la necesidad o por la oportunidad?	17
Anexo. Gráficos y cuadros complementarios	24
Gráficos	24
Cuadros	25
Bibliografía	29

Lista de gráficos

Gráfico 1.	Beneficios por hora medios de los empleadores en Costa Rica, 2010 –2016, por A) años de educación y B) nivel educativo	5
Gráfico 2.	Distribución de los beneficios totales medios de los empleadores en Costa Rica, 2010 –2016, por A) años de educación y B) años de experiencia profesional.....	6
Gráfico 3.	Antigüedad media de las empresas en Costa Rica, 2010–2016, por A) años de educación de los empleadores y B) beneficios por hora	6
Gráfico 4.	Beneficios reales mensuales medios de los empleadores en El Salvador, 2008 –2017, por A) actividad económica y B) tamaño de la empresa	10
Gráfico 5.	Diferencial de beneficios medio en El Salvador según el sexo de los empleadores, 2008–2017, A) por percentil de beneficios y B) representado como curvas de Lorenz ...	11
Gráfico 6.	Proporción media de beneficios del empleador por percentil de beneficios y coeficiente de Gini en El Salvador, 2008–2017, por A) sexo y B) actividad económica de las mujeres empleadoras	12
Gráfico 7.	Ingresos por hora medios de los propietarios de empresas de Chihuahua por años de educación, 2011–2016.....	15
Gráfico 8.	Diferencial de ingresos medio entre mujeres y hombres en Panamá por percentil de beneficios, 2002–2016	19
Gráfico 9.	Percentiles de beneficios de los empresarios de Panamá, 2002–2016 por A) promedio de años de educación y B) promedio de horas semanales de trabajo remunerado.....	20
Gráfico 10.	Proporción de los beneficios mensuales totales de los empresarios de Panamá en el percentil 0-50, 2002–2016 (años pares).....	21
Gráfico 11.	Diferencia entre los beneficios medios de la iniciativa empresarial y el salario potencial de las mujeres en Panamá, 2002–2016 A) por percentil de población y B) representado como distribución de la densidad en la economía formal e informal.....	22

Lista de cuadros

Cuadro 1.	Características de las empresas y los propietarios de empresas en Costa Rica, promedio 2010 –2016.....	4
Cuadro 2.	Características de las empresas y los empleadores en El Salvador, promedio 2008–2017	9
Cuadro 3.	Características de las empresas y los empresarios en Chihuahua, promedio 2011–2016	14
Cuadro 4.	Características de las empresas y los empresarios de Panamá, promedio 2002–2016	18

Anexo

Lista de gráficos

- Gráfico A1.** PIB de México y Chihuahua, 2013–2017, por A) índice del PIB, año de referencia 2003=100, y B) tasa de crecimiento anual del PIB.....24
- Gráfico A2.** Incidencia de la delincuencia en México y Chihuahua, 2010–17 por A) índice de incidencia de delitos, año de referencia 2010=100, y B) tasa de crecimiento anual de la incidencia de delitos.....24

Lista de cuadros

- Cuadro A1.** Efecto marginales medios de los años de educación y de experiencia profesional en los ingresos de los empleadores en Costa Rica, por sexo y situación laboral25
- Cuadro A2.** Efectos marginales medios sobre la probabilidad de que las mujeres de Costa Rica sean empleadoras, por nivel educativo y años de experiencia profesional.....25
- Cuadro A3.** Diferencial de beneficios medios entre las mujeres y los hombres empleadores en El Salvador por A) percentil de beneficios y (B) curvas de Lorenz, 2008–201726
- Cuadro A4.** Efectos marginales medios en la probabilidad de ser propietario de una empresa en Chihuahua, por años de educación, años de experiencia profesional y sexo27
- Cuadro A5.** Predicción de la probabilidad de ser propietario de una empresa en Chihuahua según la interacción entre las variables27
- Cuadro A6.** Efectos marginales medios de la violencia en la probabilidad de ser propietario de una empresa en Chihuahua.....28
- Cuadro A7.** Efectos marginales medios de los años de educación en los ingresos de las mujeres empresarias en Panamá.....28

Abreviaturas y acrónimos

ACT/EMP	Oficina de Actividades para los Empleadores
EBMO	organizaciones de empleadores y empresas
ENOE	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (México)
OIT	Organización Internacional Trabajo
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
PIB	producto interior bruto

Resumen de los estudios de caso

La actividad económica de las mujeres como empresarias y propietarias de empresas, empleadoras y trabajadoras por cuenta propia se ha incrementado a escala mundial. La Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo define a los «empleadores» como trabajadores con empleos independientes en los que la remuneración depende directamente de los beneficios de los bienes y servicios producidos y que, en virtud de su condición de tales, han contratado a una o a varias personas como empleados. Los «trabajadores por cuenta propia» también son trabajadores independientes, pero no han contratado a ningún empleado.

Según los datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la proporción de mujeres en el total de empleadores del mundo ha aumentado de un 17,3 por ciento en 1991 a más del 22 por ciento en 2018. En particular, se ha registrado un crecimiento sostenido en las empresas propiedad de mujeres en América Latina y el Caribe (del 13,9 por ciento en 1991 al 24,5 por ciento en 2018), América del Norte (del 26,5 por ciento en 1991 al 33,7 por ciento en 2018) y Asia y el Pacífico (del 15,4 por ciento en 1991 al 20,2 por ciento en 2018)¹.

Tras estas estadísticas de ámbito mundial y regional, encontramos notables variaciones entre los distintos países y regiones. En algunos países las mujeres representan un pequeño porcentaje de las personas que realizan actividades empresariales, mientras que en otros las mujeres dirigen casi la mitad de las empresas.

En este informe presentamos cuatro estudios de caso sobre mujeres empresarias en América Central, que tratan sobre la situación de Costa Rica, El Salvador, México (Chihuahua) y Panamá. En ellos se examinan diversos aspectos de las empresas dirigidas por mujeres relacionados con su rentabilidad frente a la de las empresas gestionadas por hombres. Evaluamos el potencial de determinadas condiciones para contribuir al éxito de las mujeres empresarias y empleadoras e identificamos los desafíos a los que se enfrentan las mujeres por el sesgo de género que encuentran en la sociedad y también en el mundo de la empresa.

Los datos de los estudios de caso reflejan la creciente presencia de las mujeres en la gestión de empresas a escala mundial, no sólo de microempresas y pequeñas empresas, sino también de medianas y grandes empresas. Las mujeres representan, de media, el 22,3 por ciento de los propietarios de empresas en Costa Rica, el 29 por ciento de los empleadores en El Salvador, el 15,3 por ciento de los propietarios de empresas en Chihuahua (México) y el 22,4 por ciento de los empleadores en Panamá.

Observamos que a menudo las mujeres se ven empujadas a iniciar su propia empresa por una necesidad económica que puede deberse a la pobreza, a la falta de perspectivas profesionales en las empresas existentes o a la falta de empleo remunerado en el mercado de trabajo. El éxito de las mujeres como empleadoras y propietarias de empresas puede verse influido por el tamaño de su empresa, el sector económico en el que tienen su actividad, su nivel educativo y su experiencia profesional.

¹ OIT. *Las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio*. Ginebra, 2019.

Tamaño de la empresa. Construir una empresa puede suponer un desafío mayor para las mujeres que para los hombres. Nuestro estudio sobre El Salvador muestra que la mayor brecha de beneficios entre hombres y mujeres se encuentra en las empresas medianas, donde las mujeres ganan sólo el 16,2 por ciento de lo que ganan los hombres. Cabe señalar también que, entre las mujeres empleadoras, las que dirigen grandes empresas son las que generan los menores beneficios.

Diferencias de género entre sectores. En la mayoría de las economías, las mujeres y los hombres propietarios de empresas tienden a concentrarse en unos determinados sectores económicos, aunque estos suelen variar entre los países. En El Salvador, nuestro estudio muestra que los hombres obtienen mayores beneficios que las mujeres en todos los sectores, excepto en la construcción y el suministro de electricidad, gas y agua. En el sector del suministro de electricidad, gas y agua, a las mujeres empleadoras no sólo les va mejor, sino que sus resultados son significativamente superiores. El sector minero, por el contrario, no tiene mujeres empleadoras y sigue siendo relativamente lucrativo para los hombres.

La educación ayuda al avance de las mujeres en la empresa. Encontramos diversas diferencias de género en los ámbitos de la educación y la rentabilidad. Mientras que en El Salvador el nivel de educación de los hombres y las mujeres es similar, en Costa Rica, Panamá y Chihuahua las mujeres superan a los hombres en años de educación. No obstante, en los cuatro países, los niveles medios de beneficios de sus empresas fueron inferiores a los de los hombres. En Panamá, por ejemplo, los beneficios mensuales medios de los hombres trabajadores por cuenta propia y empleadores superan los de las mujeres en más del 78 y el 40 por ciento, respectivamente. Sin embargo, en Costa Rica nuestro estudio de caso muestra que las mujeres se benefician más que los hombres de la educación, puesto que cada año de educación adicional se asocia con un aumento medio de casi el 6 por ciento en sus beneficios por hora. La importancia de un entorno empresarial propicio, libre de discriminación y violencia, queda de manifiesto en nuestro estudio de caso de Chihuahua, donde vemos que las mujeres tienen menos probabilidades de ser empresarias a pesar de tener niveles más altos de educación.

La experiencia profesional también cuenta. El estudio de caso de Costa Rica demuestra que cuanto más experiencia en gestión empresarial tienen las mujeres, mayor es su éxito. Se pone en evidencia que, aunque las empresas nuevas o relativamente jóvenes (desde las de nueva creación hasta las que llevan nueve años de actividad) son más rentables cuando las dirigen hombres, este no es el caso de las empresas veteranas. Las empresas veteranas gestionadas por mujeres, cuyo promedio de años de educación es superior al de los hombres, son igual de rentables, e incluso significativamente más rentables, que las de los hombres.

Conclusión. Los estudios de caso señalan la importancia de diversos factores que influyen en la decisión de las mujeres de asumir la gestión de una empresa y demuestran la necesidad de contar con políticas integrales para la promoción de la iniciativa empresarial de las mujeres basada en su oportunidad de éxito empresarial en lugar de en una estrategia básica de supervivencia. Los estudios también muestran que la mejora de las oportunidades económicas para las mujeres empresarias no sólo beneficia a las propias mujeres y a sus familias, sino también a las economías y los mercados de trabajo de los países.

01 | Costa Rica

El impacto de la educación en las mujeres empleadoras





La economía de Costa Rica se ha mantenido estable durante las últimas dos décadas. La tasa media de crecimiento anual de los ingresos per cápita fue del 4,5 por ciento durante el período 2000-2013; superior a la media de la región de América Latina (3,8 por ciento). A pesar de su expansión económica, la persistente desigualdad y la posibilidad de una crisis fiscal por la creciente deuda pública del país pueden poner en peligro la sostenibilidad de este desarrollo¹. En este contexto, el presente estudio de caso evalúa cómo incide la educación en la situación de las mujeres propietarias

de empresas. Analizamos microdatos desde 2010 hasta 2016² para examinar la correlación entre los beneficios por hora y los años de escolaridad, estimar los retornos de la educación y calcular la probabilidad de que las mujeres sean propietarias de empresas según su nivel de educación.

En Costa Rica la mayoría de los propietarios de empresas son hombres. Como muestra el cuadro 1, las mujeres y los hombres representan, respectivamente, el 22,3 y el 77,7 por ciento de los propietarios de empresas. Las mujeres y los hombres propietarios de empresas tienen, de media, 11,2 y 9,7 años de educación, respectivamente. En otras palabras, las mujeres empleadoras tienen un promedio de 1,5 años de escolaridad más que los hombres. Sin embargo, los beneficios por hora de las mujeres son inferiores a los de los hombres, lo que puede deberse, en parte, a que trabajan menos horas y tienen menos años de experiencia profesional. Las empresas dirigidas por mujeres tienen menos empleados (3,3) que las administradas por hombres (3,5). Además, las empresas gestionadas por hombres tienen, de media, 4,1 años más de antigüedad. Independientemente del sexo de la persona propietaria, más del 42 por ciento de las empresas realizan actividades en la economía informal.

Cuadro 1. Características de las empresas y los propietarios de empresas en Costa Rica, promedio 2010–2016

Variables	Mujeres	Hombres
Proporción del total de propietarios de empresas (porcentaje)	22,3	77,7
Proporción de empresas informales (porcentaje)*	42,7	42,2
Nivel individual		
Años de educación	11,2	9,7
Años de experiencia profesional	26,6	29,8
Edad	43,8	45,5
Promedio de horas de trabajo (semanales)	48	55
Promedio de beneficios reales por hora (dólares de los Estados Unidos)	6,4	7,0
Nivel de las empresas		
Número de trabajadores	3,3	3,5
Antigüedad de la empresa	8,7	12,8

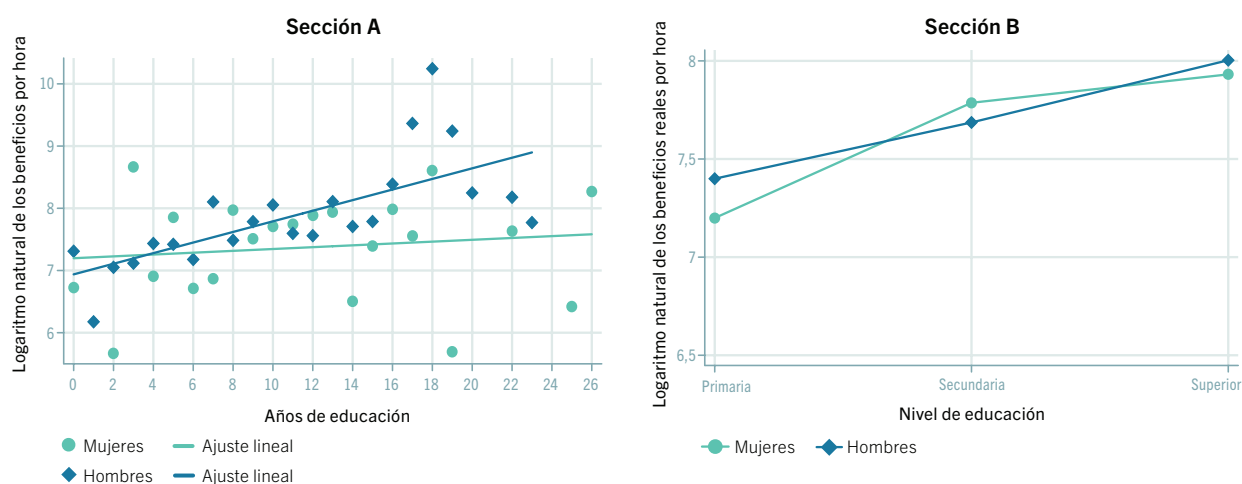
* La tasa de empleadores informales se mide como la proporción de empleadores que no se encuentran registrados en la Caja Costarricense de Seguro Social.

¹ Araújo, C, y Guichard, S. *Costa Rica: Restoring fiscal sustainability and setting the basis for a more growth-friendly and inclusive fiscal policy*, Documentos de Trabajo del Departamento de Asuntos Económicos de la OCDE núm. 1484. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), 2 de julio de 2018; y Banco Mundial. *Marco de alianza con el país para la república de Costa Rica para el periodo FY16–20 (español)*. Washington, D.C., Grupo del Banco Mundial, 2015.

² Los microdatos se obtuvieron de la Encuesta Continua de Empleo (ECE) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de Costa Rica. La estrategia empírica consistió en la construcción de una base de datos con el tercer trimestre de todos los años disponibles (2010-16). Por la estructura rotativa de la ECE, el uso de observaciones derivadas sólo de las terceras rondas de encuestas de cada año garantiza que cada persona aparezca una única vez en la muestra construida. Como el estudio se centra en las personas que están en el mercado de trabajo, restringimos la muestra a 38 133 personas asalariadas y 13 288 trabajadores independientes (propietarios de empresas y trabajadores por cuenta propia) de entre 25 y 65 años que no están estudiando.

Las mujeres empleadoras con mayores beneficios suelen ser las que tienen más años de educación. Los datos muestran que hay una acentuada correlación positiva entre los años de escolaridad y los beneficios por hora de las mujeres y los hombres propietarios de empresas. Resulta interesante advertir que un año de educación adicional se asocia a una mayor variación porcentual en los beneficios de las mujeres empleadoras que en los de los hombres (véase el gráfico 1, sección A). Tal correlación se evidencia también cuando los beneficios se analizan por nivel de educación. Independientemente del sexo, cuanto más alto es el nivel de educación, mayores son los beneficios por hora de los propietarios de las empresas. La educación primaria se asocia a menores beneficios para las mujeres que para los hombres, sin embargo, la educación secundaria genera mayores retornos para las mujeres que para los hombres. La educación superior incrementa los beneficios tanto de las mujeres como de los hombres, pero lo hace en mayor medida para los hombres.

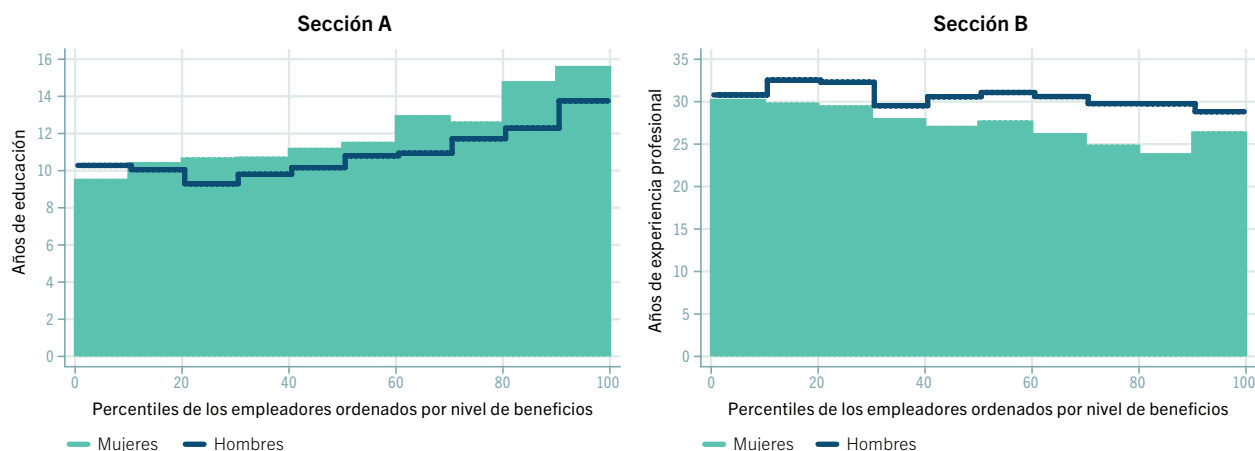
Gráfico 1. Beneficios por hora medios de los empleadores en Costa Rica, 2010 –2016, por A) años de educación y B) nivel educativo



En el nivel correspondiente al 10 por ciento superior de ingresos (percentil 90-100), las mujeres propietarias de empresas tienen casi dos años de educación más que los hombres (véase el gráfico 2, sección A). Entre todos los empleadores, las mujeres de la parte media de la distribución de beneficios tienen un año más de escolaridad que los hombres, mientras que las mujeres de la parte inferior de la distribución tienen un nivel educativo inferior al de los hombres (una diferencia de 0,7 años). En general, los resultados muestran que cuanto mayores son los beneficios, mayor es el nivel educativo de las mujeres en comparación con el de los hombres.

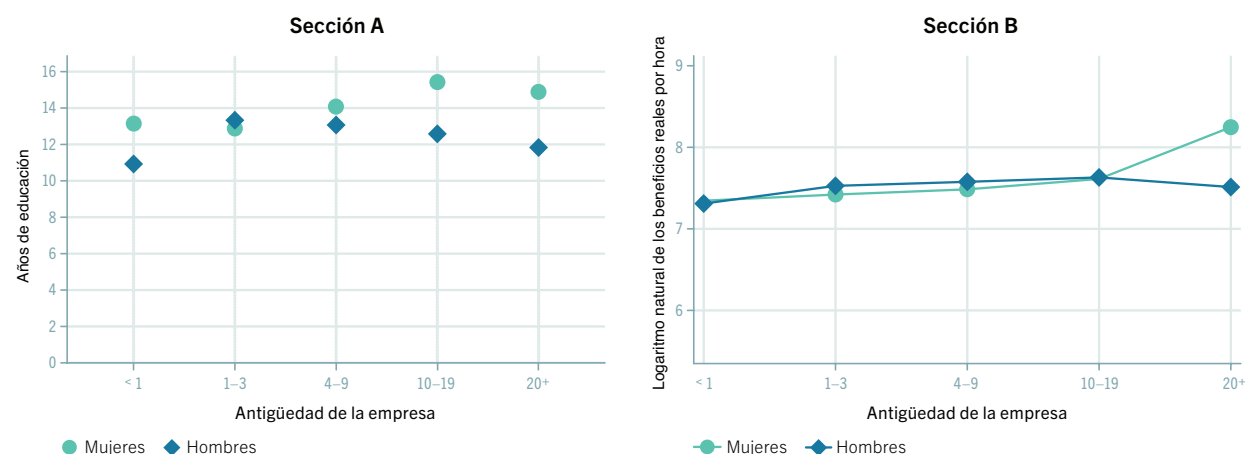
Los datos sobre los años de experiencia profesional revelan que, a medida que aumenta el nivel de ingresos disminuyen los años de experiencia profesional de las mujeres empleadoras (véase el gráfico 2, sección B). Por ejemplo, las mujeres empleadoras con menores beneficios tienen de media 3,8 años más de experiencia profesional que las mujeres empleadoras con mayores beneficios, y 0,5 años menos de experiencia profesional que los hombres empleadores con menores beneficios.

Gráfico 2. Distribución de los beneficios totales medios de los empleadores en Costa Rica, 2010–2016, por A) años de educación y B) años de experiencia profesional



También observamos que las mujeres empleadoras con más años de educación tienen más probabilidad que los hombres de dirigir empresas veteranas en lugar de empresas jóvenes. Nuestros resultados revelan que las mujeres que dirigen empresas de nueva creación (con menos de un año de actividad) y empresas veteranas (con 10 o más años de actividad) tienen más años de educación que sus homólogos masculinos (véase el gráfico 3, sección A). Por otra parte, las empresas con 19 años de actividad gestionadas por hombres son ligeramente más rentables que las gestionadas por mujeres. Las empresas veteranas administradas por mujeres son igual de rentables, en el caso de las empresas con entre 10 y 19 años de actividad, o significativamente más rentables, en el caso de las empresas con más de 20 años de actividad. Las empresas dirigidas por mujeres que superan los 20 años de actividad son alrededor de un 10 por ciento más rentables que las dirigidas por hombres.

Gráfico 3. Antigüedad media de las empresas en Costa Rica, 2010–2016, por A) años de educación de los empleadores y B) beneficios por hora



Las mujeres obtienen mayor rentabilidad de la educación, mientras que la experiencia profesional cuenta más para los hombres. Nuestra evaluación muestra que cada año adicional de educación lleva aparejado un aumento medio del 5,9 por ciento en los beneficios por hora de las mujeres empleadoras (véase el anexo, cuadro A1). Para las trabajadoras independientes, nuestros resultados parecen indicar un retorno de la educación aún mayor: el 6,6 por ciento, frente al 3,1 de los hombres trabajadores independientes.

En cambio, la experiencia profesional genera retornos mayores para los hombres: cada año de experiencia profesional adicional se asocia a un aumento de alrededor del 4,6 por ciento en los beneficios por hora de los hombres trabajadores independientes, frente al 2,1 y el 1,7 por ciento de las trabajadoras independientes y las empleadoras, respectivamente.

Nuestros resultados apuntan a que las mujeres empleadoras —con más años de educación de media que los hombres— saben aprovechar mejor que ellos esa ventaja, lo que podría estar relacionado con diversos factores, como el tipo de educación o la mejora de sus capacidades. La correlación positiva entre la educación y las mejores prácticas de gestión podría deberse posiblemente a que las mujeres costarricenses con educación superior estarían más familiarizadas con prácticas modernas de gestión³ asociadas a significativas mejoras en la productividad y la rentabilidad⁴.

Es más probable que las mujeres empleadoras tengan educación superior. Nuestro estudio muestra que los empleadores con educación terciaria tienen un 6,9 por ciento más de probabilidades de ser mujeres (en lugar de hombres) en comparación con aquellos que sólo cuentan con educación primaria. En contraste, la educación secundaria⁵ y los años de experiencia profesional parecen tener, aunque de manera marginal, el efecto contrario⁶ (ver Anexo, Tabla A2). Además, cuanto más alto es el nivel de educación, mayor es el efecto de ésta en la probabilidad de que las mujeres sean empleadoras en lugar de trabajadoras asalariadas. Entre las mujeres, las que tienen educación secundaria o terciaria tienen, respectivamente, una probabilidad 0,6 y 2,7 puntos porcentuales mayor de ser empleadoras que las que sólo tienen educación primaria. En contraste, los años de experiencia profesional tienen un efecto marginal cercano a cero. Cada año adicional de experiencia profesional está asociado a un aumento de 0,1 puntos porcentuales en la probabilidad de que las mujeres sean empleadoras en lugar de trabajadoras asalariadas. Como se muestra en el gráfico 2, las mujeres empleadoras con más años de experiencia profesional tienen los menores niveles de beneficios y menos años de educación que los hombres. Por lo tanto, la educación constituye un factor más importante que los años de experiencia profesional en la posibilidad de que las mujeres sean empleadoras. En general, los resultados de este estudio de caso muestran que la mejora de la calidad, la cobertura y la accesibilidad de la educación, así como la adquisición de competencias profesionales nuevas y pertinentes para la iniciativa empresarial, aumentarían la probabilidad de que las mujeres fueran empleadoras de éxito.

³ Bloom, N., et al. "Management practices across firms and countries", en *Academy of Management Perspectives*, vol. 26, núm. 1, 2012, págs. 12–33.

⁴ Bloom, N., et al. "Why do firms in developing countries have low productivity?", en *American Economic Review*, vol. 100, núm. 2, 2010, págs. 619–623.

⁵ Con respecto a las mujeres con educación primaria. No obstante, el coeficiente estimado no es estadísticamente diferente de cero.

⁶ Por ejemplo, cada año adicional de experiencia profesional reduce la probabilidad de los empleadores de ser mujeres en 0.3 puntos porcentuales.

Diferencias entre los beneficios de las mujeres y los hombres empleadores





Hace años que el desarrollo económico de El Salvador es débil y el crecimiento de su producto interno bruto (PIB) real se encuentra entre los más bajos de América Latina y el Caribe y otros países estructuralmente comparables. El crecimiento medio del PIB entre 2010 y 2016 fue del 2,6 por ciento. La reducción de la pobreza fue, por lo tanto, modesta; la tasa de pobreza bajó del 39 por ciento en 2007 al 31 por ciento en 2016 y la tasa de pobreza extrema pasó del 15 al 10 por ciento en el mismo período¹. Este estudio de caso, centrado en los empleadores salvadoreños, examina un período de diez años (2008–2017) para evaluar la variación de sus beneficios en función de su sexo, su actividad económica y el tamaño de su empresa².

Entre los empleadores, la rentabilidad de los hombres es mayor que la de las mujeres. Los hombres representan el 70,8 por ciento de los empleadores de El Salvador (véase el cuadro 2). Aunque la diferencia entre los años de escolaridad de las mujeres (6,7) y los hombres (6,9) es sólo marginal³, los hombres tienen 235 dólares de los Estados Unidos más de beneficios reales al mes que las mujeres. El diferencial de beneficios puede explicarse en parte por la diferencia en el promedio de horas de trabajo semanales, que es de 32,2 horas en los hombres y 25,6 horas en las mujeres. Además, los hombres empleadores tienden a contratar más personal. De media, los hombres tienen 3,7 empleados, mientras que las mujeres tienen 2,4. Cabe señalar que la inmensa mayoría de los empleadores de El Salvador se encuentran en la economía informal, independientemente de su género⁴.

Cuadro 2. Características de las empresas y los empleadores en El Salvador, promedio 2008–2017

Variables	Mujeres	Hombres
Proporción del total de empleadores (porcentaje)	29,2	70,8
Proporción de empresas informales (porcentaje)	80,8	84,3
Nivel individual		
Años de educación	6,7	6,9
Beneficios reales mensuales medios (en dólares de los Estados Unidos)	505,3	740,1
Promedio de horas de trabajo semanales	25,6	32,2
Nivel de las empresas		
Número medio de empleados	2,4	3,7

¹ Banco Mundial. *Progress Report on the Country Partnership Strategy for the period FY2016-FY2019*, Informe núm. 95185-SV. Disponible en: <http://documents.worldbank.org/curated/en/942061467986289288/pdf/95185-CAS-R2015-0105-IFCR2015-0161-MIGAR2015-0039-Box391454B-OUO-9.pdf> [consultado el 27 de abril de 2019].

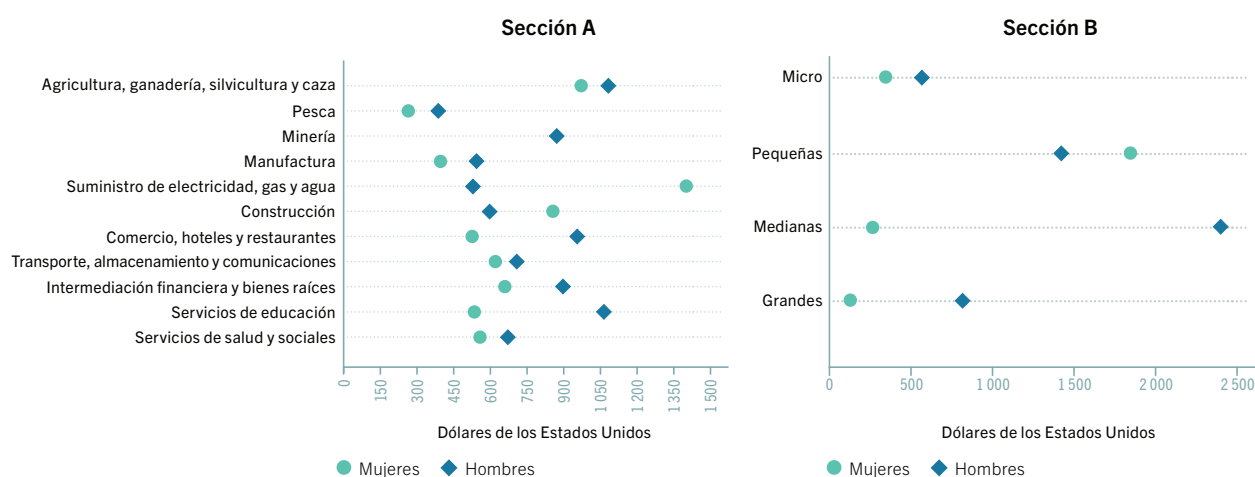
² En el análisis se utilizaron microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, 2008-2017.

³ Las mujeres empleadoras de El Salvador tienen 5,15 y 4,5 años menos de educación y los hombres empleadores tienen 4,05 y 2,8 años menos de educación que los de Panamá y Costa Rica, respectivamente (véanse los estudios de caso sobre Panamá y Costa Rica).

⁴ La tasa de empleadores informales se mide como la proporción de empleadores que no están registrados en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

Hay una notable diferencia entre los beneficios de los hombres y las mujeres empleadores en diferentes actividades económicas. Encontramos que los hombres tienen mayores beneficios que las mujeres en todos los sectores, salvo en la construcción y el suministro de electricidad, gas y agua. Curiosamente, en el sector del suministro de electricidad, gas y agua, a las mujeres empleadoras no sólo les va mejor, sino que sus resultados son significativamente superiores a los de los hombres: en este sector encontramos la mayor brecha de beneficios entre mujeres y hombres de todos los sectores (véase el gráfico 4, sección A). El sector minero, por el contrario, no tiene mujeres empleadoras y sigue siendo relativamente lucrativo para los hombres.

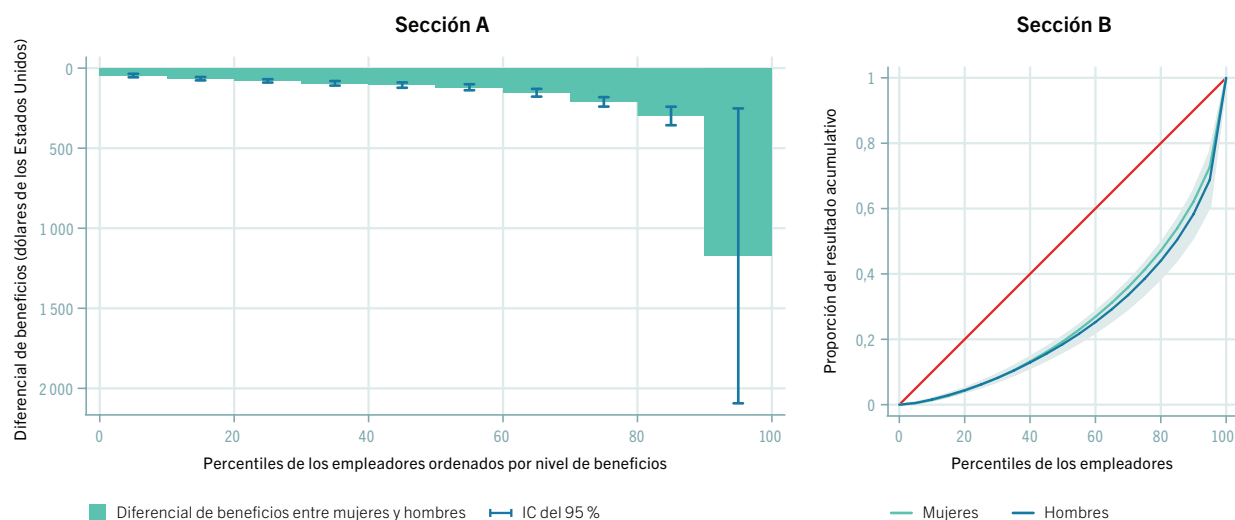
Gráfico 4. Beneficios reales mensuales medios de los empleadores en El Salvador, 2008–2017, por A) actividad económica y B) tamaño de la empresa



En general, independientemente del tamaño de la empresa, la rentabilidad de los hombres es mayor, salvo en las pequeñas empresas, donde las mujeres ganan, de media, 420 dólares de los Estados Unidos más al mes o unos beneficios aproximados un 26,7 por ciento superiores a los de los hombres en las pequeñas empresas (véase el gráfico 4, sección B). Las mayores brechas de beneficios entre hombres y mujeres empleadoras se observan en las empresas medianas donde la diferencia equivale a 2 134 dólares de los Estados Unidos al mes. Esto significa que las mujeres empleadoras ganan el 16,2 por ciento de lo que ganan los hombres. Cabe señalar también que, entre todas las mujeres empleadoras, las que dirigen grandes empresas son las que generan los menores beneficios (menos de 300 dólares de los Estados Unidos al mes).

Sin embargo, la disparidad de beneficios es mayor entre los hombres empleadores. Estimamos los diferenciales de beneficios medios entre mujeres y hombres empleadores por grupos de percentiles de beneficios. Una diferencia negativa significa que los beneficios mensuales medios de las mujeres son inferiores a los de los hombres. Observamos que la diferencia es mayor en el extremo superior de la distribución de los beneficios. Por ejemplo, las mujeres que se encuentran en el 10 por ciento superior de la distribución (percentil 90-100) ganan, de media, 1 173 dólares de los Estados Unidos menos que los hombres, mientras que las mujeres en el 10 por ciento inferior ganan 46 dólares de los Estados Unidos menos (véase el gráfico 5, sección A). Utilizando las curvas de Lorenz, observamos que la disparidad de los beneficios de los hombres es mayor que la de las mujeres (véase el gráfico 5, sección B).

Gráfico 5. Diferencial de beneficios medio en El Salvador según el sexo de los empleadores, 2008–2017, A) por percentil de beneficios y B) representado como curvas de Lorenz



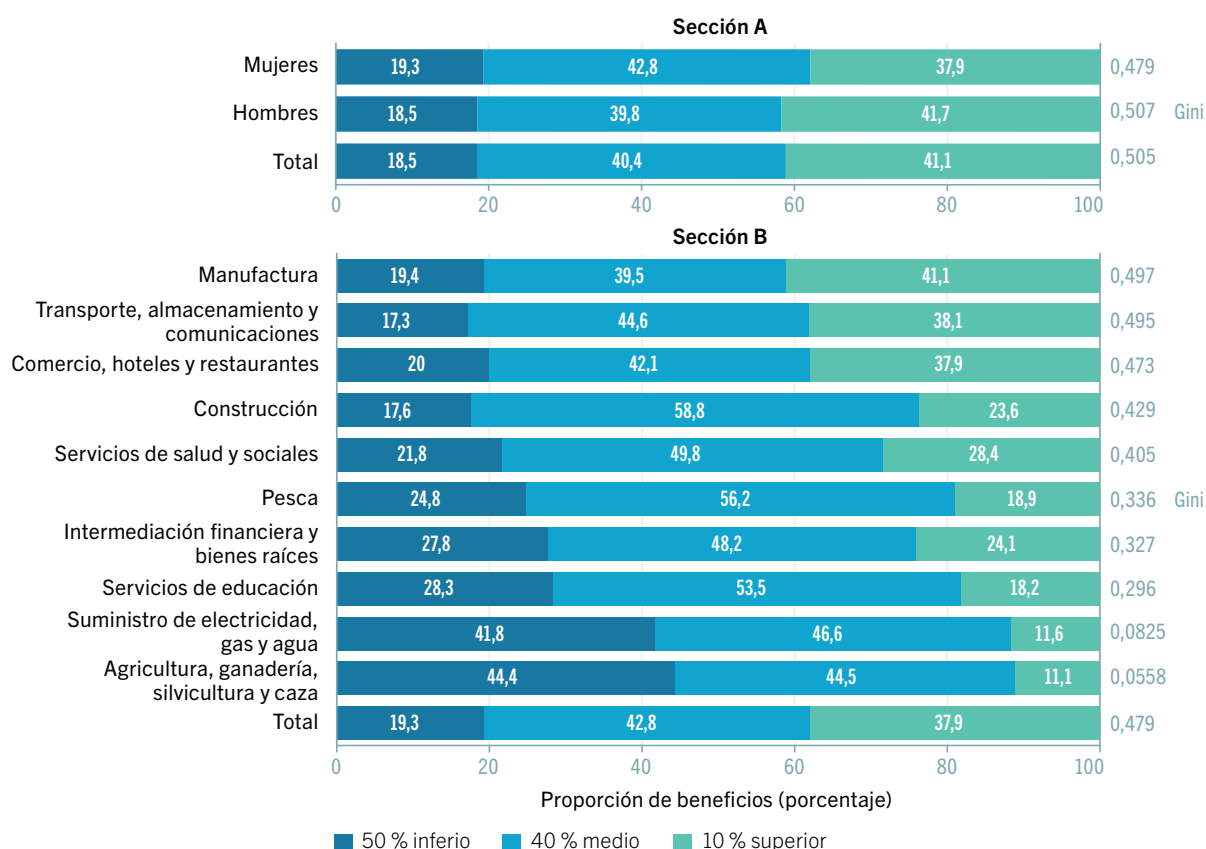
Nota: La distribución completa se presenta en el cuadro A3 del anexo. Las zonas grises de la sección B indican unos intervalos de confianza del 95 por ciento. La curva de Lorenz proporciona una representación gráfica de la distribución de beneficios de los empleadores por sexo. Cuanto más lejos esté de la diagonal (la línea roja), más desigual será la distribución de los beneficios.

Como muestra la sección A del gráfico 6, los hombres empleadores que se encuentran en el 50 por ciento inferior de la distribución de beneficios reciben el 18,5 por ciento de los beneficios totales, los que están en el 40 por ciento medio obtienen el 39,8 por ciento y los del 10 por ciento superior, el 41,7 por ciento. En cuanto a las mujeres empleadoras, el 10 por ciento superior obtiene el 37,9 por ciento de los beneficios, el 40 por ciento medio gana el 42,8 por ciento y el 50 por ciento inferior, el 19,3 por ciento. Nuestra estimación del coeficiente de Gini confirma la mayor disparidad de beneficios de los hombres⁵. El coeficiente de Gini de las mujeres y los hombres empleadores es de 0,479 y 0,507, respectivamente.

La disparidad de beneficios varía en función de la actividad económica. Entre las mujeres empleadoras, encontramos el coeficiente de Gini más alto en el sector manufacturero (0,497), seguido del transporte, el almacenamiento y las comunicaciones (0,495), y el comercio, los hoteles y los restaurantes (0,473). En estos tres sectores, el 10 por ciento de los empleadores con mayores ganancias obtiene el 41,1, el 38,1 y el 37,9 por ciento de los beneficios, respectivamente (véase el gráfico 3, sección B). Frente a esto, la distribución más equitativa de los beneficios la encontramos en el sector de la agricultura, la ganadería, la silvicultura y la caza (0,056), seguido del sector del suministro de electricidad, gas y agua (0,083), en los que tanto el 50 por ciento inferior y como el 40 por ciento medio de la distribución tienen más del 40 por ciento de los beneficios.

⁵ El coeficiente de Gini mide el grado de igualdad de los ingresos/riqueza/beneficios de una población desde 0 (igualdad perfecta) hasta 1 (desigualdad perfecta). Es igual al área entre la curva de Lorenz y la línea de igualdad perfecta de los ingresos (línea roja con inclinación de 45 grados en el gráfico de Lorenz).

Gráfico 6. Proporción media de beneficios del empleador por percentil de beneficios y coeficiente de Gini en El Salvador, 2008–2017, por A) sexo y B) actividad económica de las mujeres empleadoras



Mejora de la rentabilidad de las mujeres empleadoras. En general, los años de educación de los empleadores de El Salvador siguen siendo bajos en comparación con los de otros países de América Central. La mejora del acceso a formación y oportunidades de aprendizaje continuo permitirían a las mujeres y a los hombres empleadores adoptar prácticas de gestión que mejorarían la productividad. Ante la gran disparidad entre los beneficios que obtienen las mujeres y los hombres que gestionan empresas medianas, las organizaciones empresariales y de empleadores podrían, por ejemplo, ofrecer información, capacitación y herramientas a las empleadoras que les permitieran mejorar su rentabilidad.

Aunque se requiere un estudio más exhaustivo para examinar todos los factores que contribuyen al amplio diferencial entre los beneficios de las mujeres y los hombres empleadores, nuestro análisis muestra que las mujeres tienen el potencial de mejorar sus beneficios hasta, como mínimo, el nivel de los hombres. Por ejemplo, uno de los motivos por los que las mujeres ganan menos que los hombres es que realizan menos horas de trabajo remunerado, al asumir la mayor parte del trabajo de los cuidados familiares no remunerados. Una forma de reducir la carga de las mujeres sería mejorar la cobertura geográfica de las infraestructuras sociales y facilitar el acceso a centros de cuidado infantil públicos; esto podría alentar a las mujeres económicamente inactivas a unirse a la fuerza de trabajo. Con la orientación y el apoyo adecuados, las mujeres podrían tener éxito en iniciativas empresariales de «oportunidad» basadas en sus aspiraciones individuales, allí donde se dieran las condiciones económicas y sociales adecuadas para la introducción de un nuevo producto o servicio, ya sea en un mercado existente o en uno nuevo. Además, a fin de promover un entorno propicio para los empleadores resulta crucial facilitar el acceso a la financiación y a un costo de capital asequible a través de la banca de desarrollo. Las mujeres empleadoras con acceso a capital podrían tener iniciativas empresariales más rentables. Esto también intensificaría la competencia en el sistema bancario comercial y mejoraría el funcionamiento de los mercados crediticios.

03 | Chihuahua, México

El efecto de la delincuencia y la violencia en la iniciativa empresarial de las mujeres





Ubicado en la frontera con Estados Unidos, el estado de Chihuahua, es uno de los más ricos y dinámicos de México¹. En el período de 2003 a 2017, la tasa anual media de crecimiento del PIB de Chihuahua fue del 3,2 por ciento, por encima de la media nacional (2,4 por ciento) (véase el anexo, gráfico A1). Sin embargo, Chihuahua ha tenido que hacer frente constantemente a la comisión de delitos violentos que han repercutido negativamente sobre sus negocios y comunidades. La incidencia de estos delitos en Chihuahua ha disminuido desde 2010, a diferencia de lo sucedido en el resto del país, donde

se observa una tendencia al alza. Aún así, Chihuahua sigue siendo una de las regiones más violentas de México (véase el anexo, gráfico A2)². En el presente estudio de caso se evalúa el efecto de los años de escolaridad y la experiencia profesional, así como de la violencia, en la probabilidad de que las mujeres sean empresarias, ya sea como empleadoras o como trabajadoras por cuenta propia (propietarias únicas) en Chihuahua³.

La mayoría de los propietarios de empresa son hombres. Entre los propietarios de empresa de Chihuahua, las mujeres representan el 14,6 por ciento de los empleadores y el 28,4 por ciento de los trabajadores por cuenta propia (véase el cuadro 3). Las mujeres propietarias de empresas, independientemente del tipo de negocio, tienen un mayor nivel educativo que los hombres. Las mujeres empleadoras tienen, de media, 12,4 años de escolaridad, mientras que las trabajadoras por cuenta propia tienen una media de 9,4 años. Cabe señalar que, independientemente de su sexo, los empleadores tienen más años de educación que los trabajadores por cuenta propia. La experiencia profesional media de las mujeres y los hombres empleadores es aproximadamente la misma, mientras que, en el caso de los trabajadores por cuenta propia, los hombres tienen 3,1 años más de experiencia que las mujeres.

Cuadro 3. Características de las empresas y los empresarios en Chihuahua, promedio 2011–2016

Variables	Empresarios			
	Empleadores		Trabajadores por cuenta propia	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Proporción del total de empresarios (porcentaje)	14,6	85,4	28,4	71,6
Nivel individual				
Años de educación	12,4	11,2	9,4	8,3
Años de experiencia profesional	28,6	28,4	27,4	30,5
Edad	47	45,5	42,8	44,8
Promedio de horas de trabajo (por semana)	46,6	48,1	34	42,6
Promedio de beneficios reales por hora (pesos mexicanos)	59,86	56,21	30,62	33,38

¹ OECD. *OECD Territorial Reviews: Chihuahua, Mexico, 2012*. Disponible en: <http://www.oecd.org/cfe/regional-policy/oecdterritorialreviewschihuahuamexico.htm> [consultado el 27 de abril de 2019].

² Véase Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México. *Anuario estadístico y geográfico por entidad federativa 2017*, capítulo 7, gráfico 7.5. Disponible en: http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/aegef_2017/702825097929.pdf [consultado el 27 de abril de 2019].

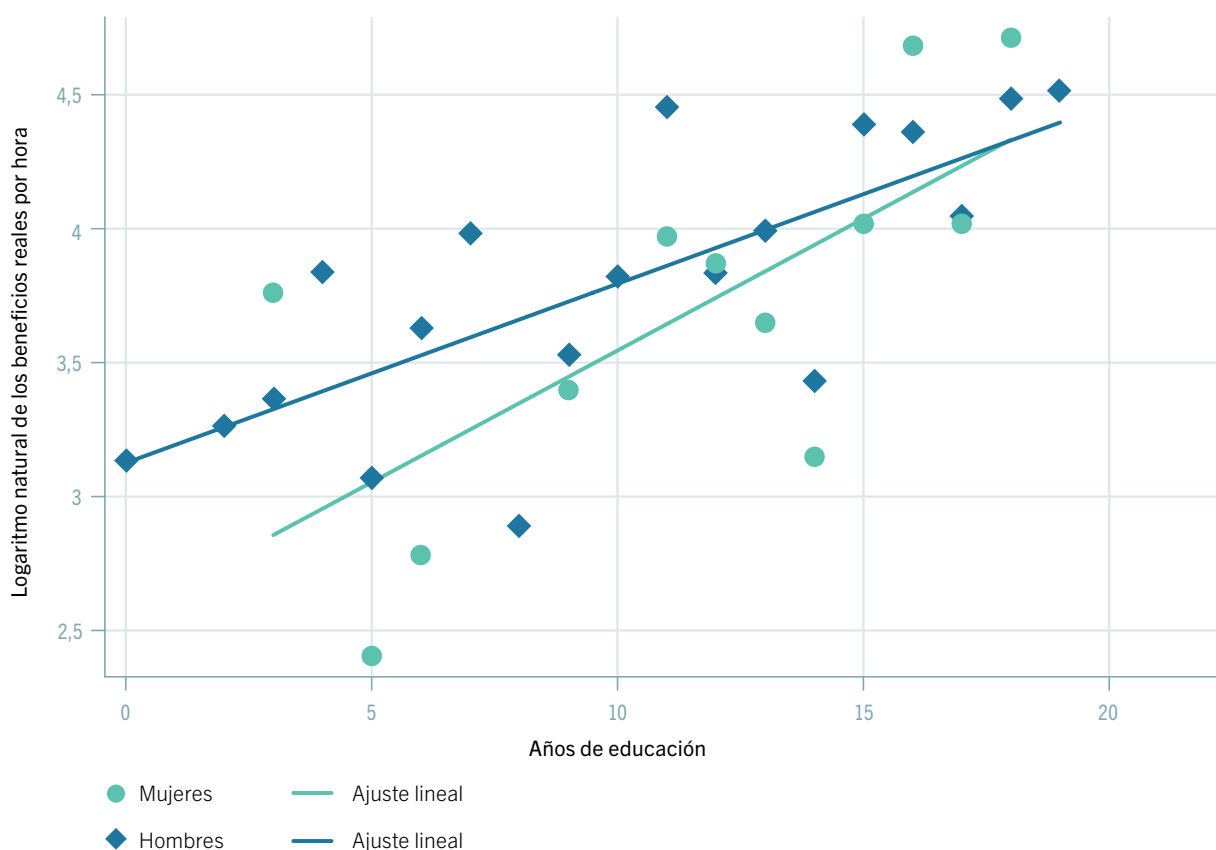
³ Esta investigación utiliza datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México. La ENOE recopila información sobre las características de la población nacional, así como sobre otras variables demográficas y económicas para posibilitar un análisis más profundo de diversos aspectos del trabajo. Es un panel aleatorio rotativo de múltiples etapas en el que las personas permanecen durante un año y tres meses (cinco trimestres). Construimos un conjunto de datos agregado utilizando los primeros trimestres de la ENOE 2011–2016, en el que eliminamos las personas que se repiten en el panel.

En Chihuahua, los empleadores tienen más edad que los trabajadores por cuenta propia. La edad media de las mujeres empleadoras supera en 1,5 años la de los hombres, mientras que, entre los trabajadores por cuenta propia, los hombres tienen 2 años más de media que las mujeres. Además, los hombres propietarios de empresas tienden a trabajar más horas por semana que las mujeres. A pesar de esto, los hombres empleadores ganan un 6,1 por ciento menos que las mujeres empleadoras, aunque, en el trabajo por cuenta propia, las mujeres ganan un 9 por ciento menos que los hombres. Este resultado parece indicar que las empresas dirigidas por mujeres son más rentables que las dirigidas por hombres, lo que también puede estar vinculado al hecho de que las mujeres tienen más años de escolaridad que los hombres.

Hay una correlación directa entre los años de educación y los beneficios de los propietarios de empresas.

Cuando se evalúa la relación entre los años de educación y los ingresos se confirma que existe una correlación positiva entre ambas variables⁴. Los niveles más altos de ingresos se asocian a más años de escolaridad tanto en las mujeres como en los hombres (véase el gráfico 7).

Gráfico 7. Ingresos por hora medios de los propietarios de empresas de Chihuahua por años de educación, 2011–2016



Las mujeres tienen menos probabilidades de ser propietarias de empresas. Nuestros resultados muestran que cada año de educación adicional se asocia a un aumento de 0,7 puntos porcentuales en la probabilidad de ser empleador. Sin embargo, las mujeres tienen, de media, un 1,5 por ciento menos de probabilidades de ser empleadoras que los hombres (véase el anexo, cuadro A4). Según nuestro análisis, entre los empleadores, el efecto de los años de escolaridad es mayor que el de la experiencia profesional, sin embargo, entre los trabajadores por cuenta propia, los años de experiencia profesional parecen tener un mayor efecto. Encontramos,

⁴ Medimos la correlación entre los años de educación y el logaritmo natural de los beneficios por hora evaluando el coeficiente de correlación de rango de Spearman. Los resultados muestran una correlación estadísticamente significativa del 0,44.

en cambio, que cada año de escolaridad adicional se asocia a una disminución de un punto porcentual⁵ en la probabilidad de ser trabajador por cuenta propia. Si consideramos el conjunto de la muestra representativa de empleadores y trabajadores por cuenta propia de Chihuahua, observamos que las mujeres tienen, de media, aproximadamente un 4,7 por ciento menos probabilidades de ser propietarias de empresas que los hombres.

El deseo de establecer una empresa se asocia a una alta probabilidad de ser propietario de empresa.

Evaluamos cuál es la probabilidad de que las mujeres y los hombres creen una empresa cuando han expresado explícitamente su voluntad de hacerlo. Los resultados muestran que las probabilidades de establecer una empresa pronosticadas para los hombres y las mujeres son del 99,8 y el 98,5 por ciento, respectivamente (véase el anexo, cuadro A5). Según estos datos, es altamente probable que las mujeres y los hombres fuertemente motivados para convertirse en trabajadores independientes se embarquen en iniciativas empresariales. Además, cuando examinamos los efectos de la recepción de transferencias y remesas del Estado, encontramos que los efectos estadísticamente significativos son mayores para las mujeres que para los hombres. Cuando las mujeres reciben remesas, su probabilidad de crear una empresa es del 45,3 por ciento, mientras que la de los hombres es del 18,3 por ciento. Cuando las mujeres reciben transferencias del Estado, su probabilidad de ser propietarias de empresas es del 19,6 por ciento, mientras que la de los hombres es del 8,8 por ciento⁶. El importante papel que desempeñan las remesas y transferencias revela la importancia de facilitar el acceso de las mujeres a la financiación para permitirles embarcarse en iniciativas empresariales.

Sin embargo, la delincuencia y la violencia de Chihuahua desalientan las iniciativas empresariales. Los delitos y la violencia se asocian negativamente con la probabilidad de que mujeres y hombres se conviertan en propietarios de empresas, incluso cuando han expresado explícitamente su voluntad de serlo⁷. Nuestro análisis muestra que la violencia se asocia con unas perspectivas negativas ante la idea de ser propietario de empresa y de embarcarse en una iniciativa empresarial para convertirse en empleador. Encontramos que la violencia reduce un 4,6 por ciento la probabilidad de ser propietario de empresa y alrededor de un 1 por ciento la probabilidad de ser empleador, aunque no tiene ningún efecto estadísticamente significativo sobre la probabilidad de ser trabajador por cuenta propia (véase el anexo, cuadro A6).

En resumen, este estudio de caso destaca la importancia de la educación en la rentabilidad de las mujeres propietarias de empresas de Chihuahua. El acceso a la financiación también desempeña un papel crucial en la promoción de la actividad empresarial de las mujeres. Además del establecimiento de unas condiciones macroeconómicas sólidas y estables, un entorno propicio para alcanzar, preservar y garantizar la paz, una estabilidad social y política y un estado de derecho que reduzcan la incidencia de los delitos y la violencia, es vital para que se desbloquee la inversión privada y se anime a las mujeres a convertirse en propietarias de empresas de éxito.

⁵ A un nivel de significancia estadística del 10 por ciento.

⁶ A un nivel de significancia estadística del 10 por ciento.

⁷ Se utiliza una variable binaria para identificar si la persona tiene la voluntad de convertirse en trabajador independiente. La pregunta 9d de la ENOE sobre la razón principal para abandonar el anterior puesto de trabajo y la respuesta 02 (para ser independiente) se usan para construir la variable binaria. Posteriormente, aplicamos una tasa de homicidios por cada 10 000 habitantes y creamos una interacción entre el deseo de ser independiente y la tasa de homicidios para evaluar si la violencia inhibe la decisión de pasar de un empleo asalariado a crear una empresa (ya sea como empleador o como trabajador por cuenta propia).

04 | Panamá

Mujeres empresarias, ¿impulsadas por la necesidad o por la oportunidad?





Panamá es uno de los países de ingresos medios de más rápido crecimiento en el mundo. En el período 2001-2013, el crecimiento medio anual de su PIB fue del 7,2 por ciento, más del doble del promedio de América Latina. Este país de cuatro millones de habitantes ha avanzado significativamente en la reducción de la pobreza y la generación de empleo y tiene una de las perspectivas de crecimiento más prometedoras de América Latina¹. Mientras Panamá sigue avanzando, la observación detallada de las estructuras económicas y sociales del país nos revela posibilidades de crecimiento aún mayores. Este estudio de caso examina, con datos del período 2002-2016, cómo podrían incrementarse los beneficios económicos en Panamá mediante la reducción de la discriminación por sexo en la sociedad a través de la iniciativa empresarial de las mujeres, como empleadoras o trabajadoras por cuenta propia².

La brecha de género en la iniciativa empresarial. En Panamá, la iniciativa empresarial, tanto en el ámbito de los trabajadores por cuenta propia como en el de los empleadores, está dominada por los hombres. Las mujeres representan el 29,5 por ciento de los trabajadores por cuenta propia y el 22,4 por ciento de los empleadores. Aunque las mujeres empleadoras y trabajadoras por cuenta propia tienen, de media, más años de educación que los hombres y unas tasas de empleo informal relativamente inferiores, ganan menos que los hombres. Los beneficios mensuales medios de los hombres trabajadores por cuenta propia y empleadores son, respectivamente, más de un 78 por ciento y un 40 por ciento superiores a los de las mujeres (véase el cuadro 4).

Cuadro 4. Características de las empresas y los empresarios de Panamá, promedio 2002–2016

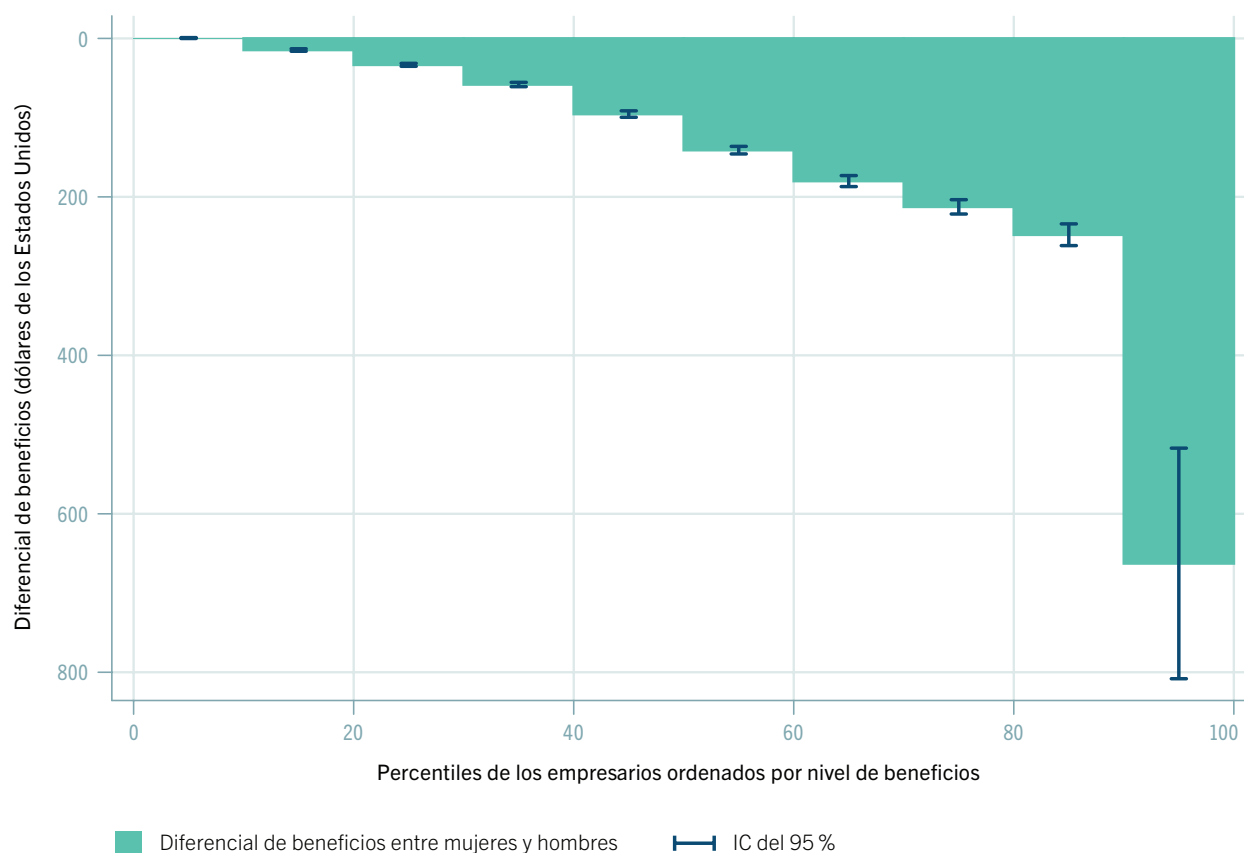
Variables	Empresarios			
	Trabajadores por cuenta propia		Empleadores	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Proporción del total de empresarios (porcentaje)	29,47	70,53	22,39	77,61
Proporción de empresas informales (porcentaje)	56,54	75,58	44,10	56,85
Nivel individual				
Años de educación	8,44	7,70	11,85	10,95
Promedio de beneficios reales por hora (dólares de los Estados Unidos)	162,35	289,08	737,27	1 034,85
Nivel de las empresas				
Número de empleados	—	—	2,26	2,52

La diferencia entre los beneficios de los hombres y las mujeres se agudiza cuando ascendemos por los niveles de distribución de los beneficios. En el nivel correspondiente al 10 por ciento superior de ingresos (percentil 90-100), las mujeres ganan de media 663 dólares de los Estados Unidos menos que los hombres (véase el gráfico 8).

¹ Banco Mundial. *The World Bank in Panama: Overview*. Disponible en: www.worldbank.org/en/country/panama/overview [consultado el 27 de abril de 2019].

² Los microdatos de nivel individual son del Instituto Nacional de Estadística y Censo (Panamá) y cubren el período 2002–2016 (once años).

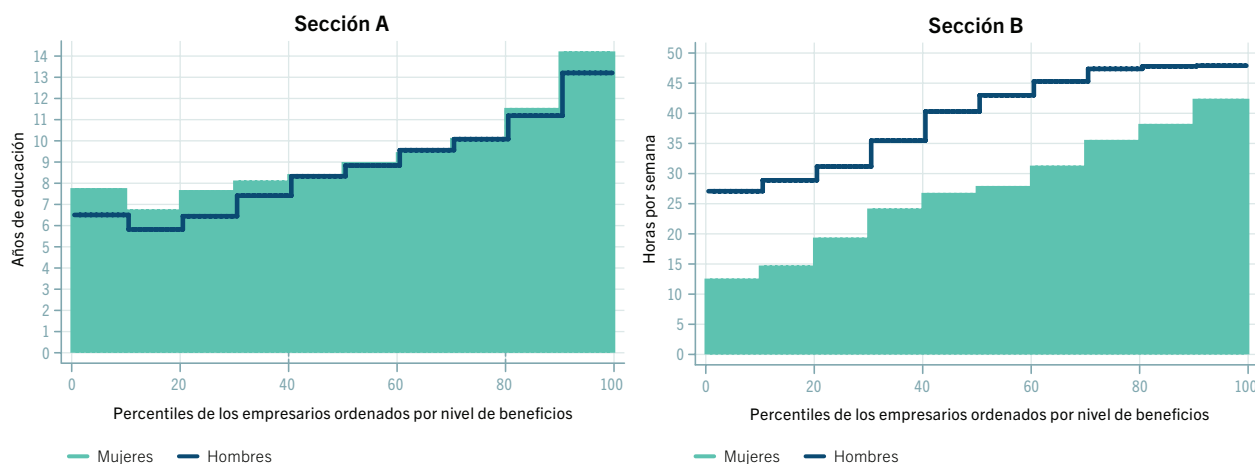
Gráfico 8. Diferencial de ingresos medio entre mujeres y hombres en Panamá por percentil de beneficios, 2002–2016



La educación aporta retornos positivos. De media, las mujeres con los mayores beneficios suelen tener más años de educación (véase el gráfico 9, sección A). Las mujeres que se encuentran en el nivel de ingresos más alto (el 10 por ciento superior de la distribución de beneficios) tienen 6,5 años más de educación que las que se encuentran en el nivel inferior. Las mujeres y los hombres de la parte central de la distribución (percentiles 40-80) tienen aproximadamente el mismo promedio de años de escolaridad, mientras que los hombres en el 10 por ciento inferior y el 10 por ciento superior tienen, de media, menos años de educación que las mujeres. Además, cada año de educación adicional se asocia con un aumento medio del 10,38 por ciento en los beneficios reales mensuales de todas las mujeres empresarias. Si los analizamos por categorías, observamos que los retornos de la educación son ligeramente superiores para las empleadoras (10,47 por ciento) que para las trabajadoras por cuenta propia (9,33 por ciento). Para confirmar esta correlación se utiliza un modelo de regresión de Mincer convencional (véase el anexo, cuadro A7)³.

³ Reconocemos cierto grado de sesgo de endogeneidad de variables omitidas como, por ejemplo, las capacidades o habilidades no observadas. Sin embargo, no disponemos de variables adicionales, como los años de educación de la madre o el padre, que nos permitan utilizar un enfoque de variables instrumentales. No obstante, consideramos que nuestras estimaciones se encuentran dentro de un rango de plausibilidad en comparación con los cálculos estimados en otros estudios para Panamá. Por ejemplo, Freire-Seoane *et al.* estiman unos retornos de la educación de entre el 11,5 y el 12,7 por ciento, a partir de los datos de las encuestas de hogares de 2001, 2004 y 2009. Véase Freire-Seoane, M.J., *et al.* «Evolución de la rentabilidad de la educación superior en Panamá», en *Revista iberoamericana de educación superior*, vol. 9, núm. 24, 2018, págs. 17–41. Herrera y Madrid estiman unos retornos de entre el 10,5 y el 16,2 por ciento a partir de la encuesta de hogares de 1994. Véase Herrera, V., y Madrid, M. *Perfiles de ingresos y retornos de la educación en Panamá*. Panamá, CLICAC, 2000.

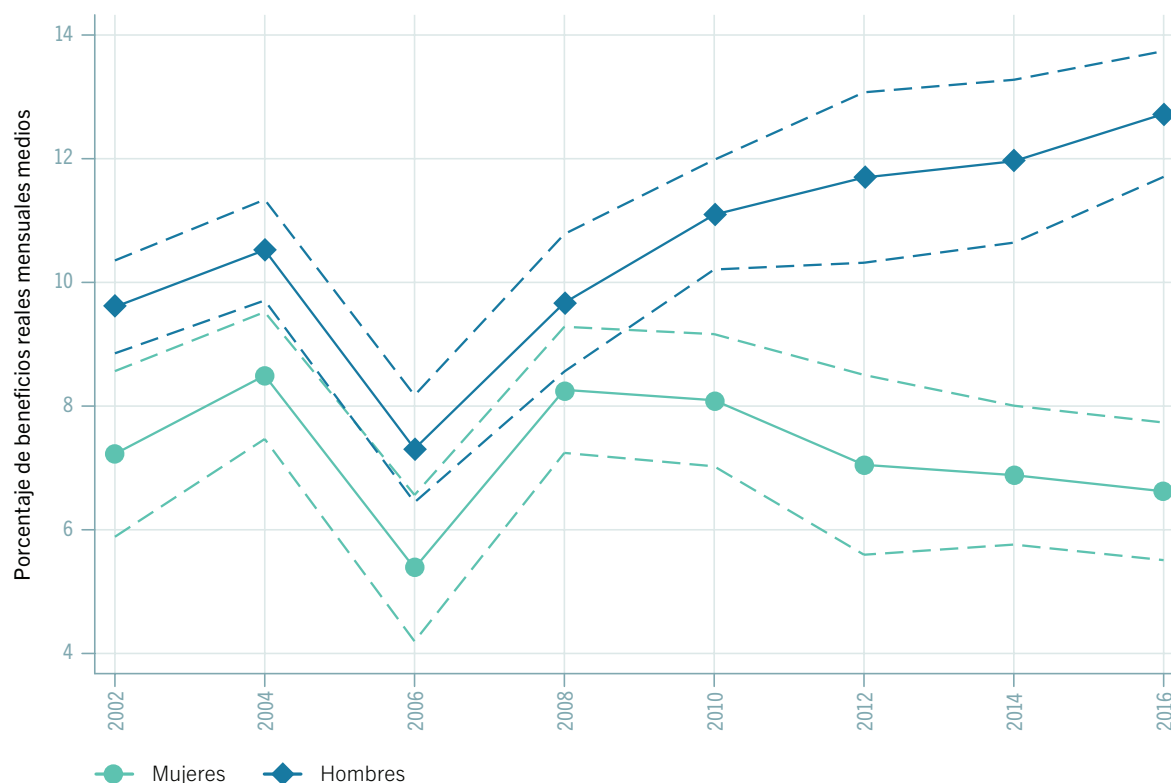
Gráfico 9. Percentiles de beneficios de los empresarios de Panamá, 2002–2016 por A) promedio de años de educación y B) promedio de horas semanales de trabajo remunerado



Las mujeres con ingresos más altos tienden a trabajar más horas (véase el gráfico 9, sección B). Hay una diferencia de 29,8 horas de trabajo por semana entre las mujeres empresarias con los beneficios reales mensuales más altos y las que tienen los más bajos. Si comparamos el 1 por ciento inferior con el 1 por ciento superior, observamos que las mujeres del nivel inferior trabajan 18 horas por semana, mientras que las del nivel superior trabajan 45,8 horas por semana. Los hombres realizan, de media, más horas de trabajo remunerado que las mujeres. En la parte central de la distribución de beneficios (el percentil 50) los hombres trabajan 41,64 horas, frente a las 27,38 horas de las mujeres en este percentil. La carga del trabajo de los cuidados familiares no remunerados suele recaer sobre las mujeres, lo que limita la capacidad de éstas para asumir más horas de trabajo remunerado y reduce sus ingresos generales. Una mejora de la distribución del trabajo no remunerado y del acceso al cuidado infantil alentaría a las mujeres a asumir más horas de trabajo remunerado y haría que esto fuera posible.

En 2006, los beneficios mensuales de hombres y mujeres disminuyeron 3 puntos porcentuales en el 50 por ciento inferior de la distribución de beneficios. Después de 2006, los beneficios de los hombres fueron recuperándose año tras año, hasta alcanzar el 12,7 por ciento en 2016. Sin embargo, tras experimentar una breve recuperación en 2008, los beneficios de las mujeres disminuyeron de año en año hasta 2016. De media, las mujeres empresarias que se encontraban en el 50 por ciento inferior de la distribución de beneficios obtuvieron sólo el 6,6 por ciento de los beneficios totales en 2016, lo que muestra la gran desigualdad entre las ganancias de las mujeres y los hombres empresarios (véase el gráfico 10).

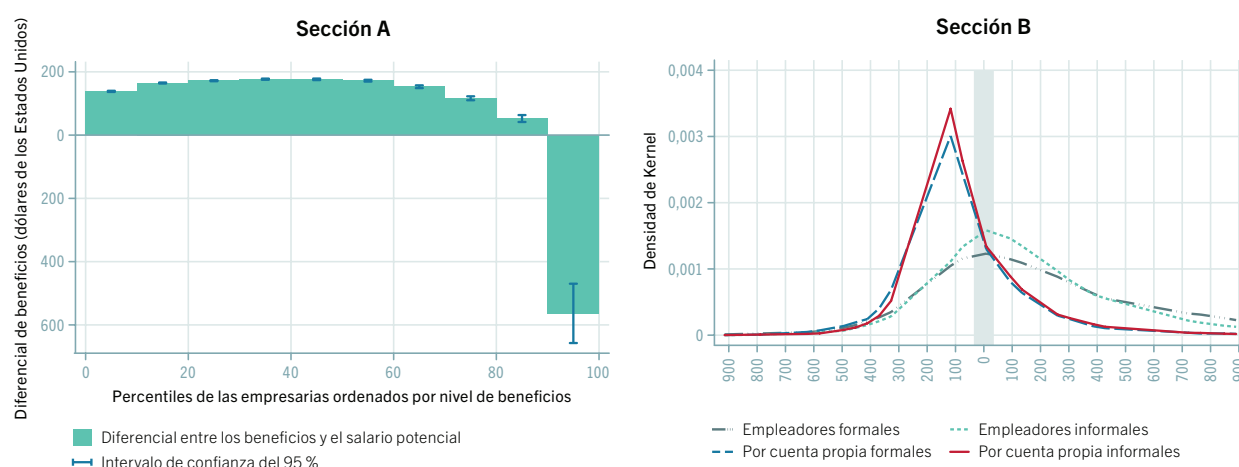
Gráfico 10. Proporción de los beneficios mensuales totales de los empresarios de Panamá en el percentil 0–50, 2002–2016 (años pares)



El costo de oportunidad de las iniciativas empresariales de las mujeres depende del nivel de ingresos.

Los salarios que podrían haber percibido las mujeres en el empleo asalariado pueden considerarse el costo de oportunidad de la iniciativa empresarial o el «salario potencial». Nuestros cálculos muestran que el salario potencial tiende a ser superior a los beneficios que obtienen la mayoría de las mujeres como empresarias, con la excepción de las mujeres que se encuentran en el 10 por ciento superior de la distribución de los ingresos. Dicho de otro modo, el 90 por ciento del tramo inferior de la distribución de las mujeres empresarias tiene mejores perspectivas de ganancias en el empleo asalariado. Sólo a las mujeres en el 10 por ciento superior de la distribución les va mejor como empresarias (véase el gráfico 11, sección A). Además, hay una gran densidad de mujeres con iniciativas empresariales en la economía informal (como empleadoras o empresas unipersonales) que ganarían más si tuvieran un empleo asalariado (véase el gráfico 11, sección B).

Gráfico 11. Diferencia entre los beneficios medios de la iniciativa empresarial y el salario potencial de las mujeres en Panamá, 2002–2016 A) por percentil de población y B) representado como distribución de la densidad en la economía formal e informal



Nota: Para la sección B, después de estimar la diferencia entre los beneficios y los salarios potenciales, una estimación de la densidad de Kernel revela la densidad de mujeres empresarias cuyos beneficios son inferiores a su salario potencial [una diferencia negativa].

Una trampa de equilibrio de bajo nivel. El hecho de que algunas empresarias renuncien a esos mayores ingresos que podrían haber percibido en el empleo asalariado se explica por una serie de factores, como la falta de competencias empresariales (comerciales y técnicas) para organizar y gestionar el proceso de producción de los bienes o la prestación de servicios. Esto se traduce en una baja productividad y, por consiguiente, en menores beneficios. Hay otros factores asociados a la baja rentabilidad, como la falta de formación de las propietarias y los trabajadores, limitaciones financieras como la falta de capital inicial o las barreras para acceder a créditos bancarios, los altos gastos de funcionamiento, la reglamentación excesiva, la competencia desleal (economía informal) o el desajuste entre la oferta y la demanda. Este contexto puede crear una trampa de equilibrio de bajo nivel, en la que los beneficios reales mensuales se encuentran en un nivel de subsistencia o cerca de él. En el equilibrio de bajo nivel, los índices de ahorro e inversión son insignificantes o nulos, lo que impide que las actividades empresariales crezcan y se desarrollen.

¿Por qué las empresarias panameñas del nivel inferior de la distribución de ingresos prosiguen con su negocio a pesar de tener perspectivas inciertas? Es probable que esto guarde alguna relación con su pesimismo respecto a las condiciones de la economía y el mercado de trabajo, la falta de información sobre los puestos de trabajo disponibles o las perspectivas adversas que ofrece el mercado de trabajo para personas con sus competencias profesionales, su nivel de educación y su experiencia profesional. Además, las decisiones de contratación y retención pueden estar sesgadas y la cultura empresarial puede no ser favorable para las mujeres, aunque estas suelen tener más años de educación que los hombres. La falta generalizada de oportunidades de trabajo decente, junto con una posible preferencia por el trabajo independiente y, probablemente, una moderada aversión al riesgo, contribuyen a que las mujeres emprendan iniciativas empresariales motivadas por la necesidad, es decir, a que inicien sus propias empresas y sigan ejerciendo esa actividad como una alternativa de supervivencia para ganarse la vida⁴.

⁴ Acs, Z.: “How is entrepreneurship good for economic growth?”, *Innovations: technology, governance, globalization* (2006, Vol. 1(1), pp. 97-107); Poschke, M.: “Who becomes an entrepreneur? Occupational choice and the firm size distribution”, IZA Institute of Labour Economics Discussion Paper, 3816 (2010); Poschke, M.: “‘Entrepreneurs out of necessity’: a snapshot”. *Applied Economics Letters* (2013, Vol. 20(7), pp 658-663); S.C. Parker: *The economics of entrepreneurship* (Cambridge University Press, 2018).

Estos resultados parecen indicar, por una parte, que es esencial destinar recursos a mujeres con potencial empresarial que tienen una propuesta de negocio viable o contemplan una oportunidad empresarial asociada a nuevos productos o servicios o a procesos, métodos o tecnologías de producción innovadores. Por otra parte, una mejora de las competencias profesionales y una readaptación profesional de las mujeres, que les permitan responder a las necesidades de los empleadores, ayudarían a reducir el desajuste de competencias y harían que las mujeres comprendieran las condiciones del mercado de trabajo y estuvieran informadas sobre los empleos disponibles. Así podría evitarse que las mujeres se embarcaran en iniciativas empresariales de bajos beneficios por necesidad. También es importante propiciar que las empresarias desarrollen sus competencias profesionales para mejorar el rendimiento de sus empresas y formalizar sus actividades económicas. Además, si se permite a las mujeres empresarias realizar más horas de trabajo remuneradas, éstas podrían obtener mayores beneficios. Esto puede lograrse reduciendo el trabajo no remunerado de las mujeres mediante la promoción de un mayor equilibrio de género en la distribución de este trabajo o la mejora del acceso al cuidado infantil y a otras infraestructuras sociales.

Anexo. Gráficos y cuadros complementarios

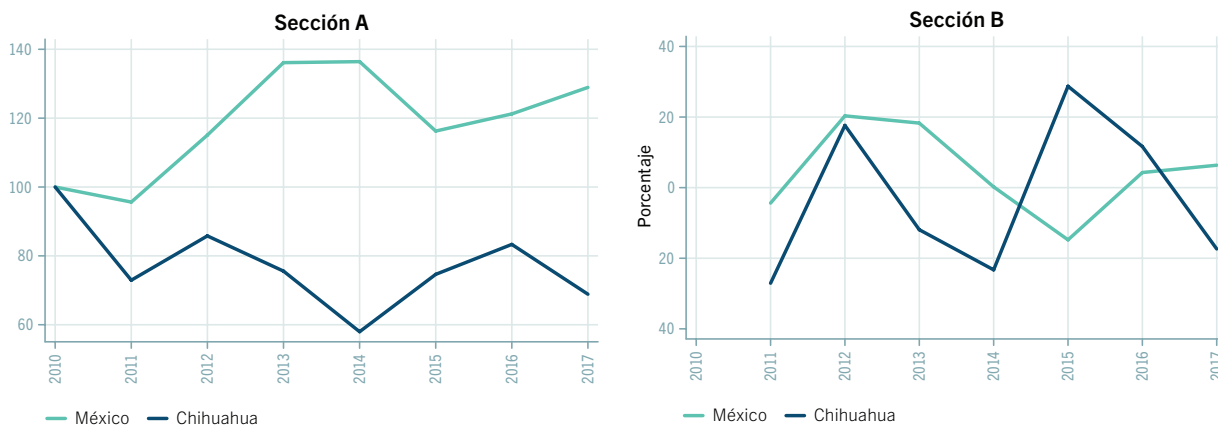
Gráficos

Gráfico A1. PIB de México y Chihuahua, 2013–2017, por A) índice del PIB, año de referencia 2003=100, y B) tasa de crecimiento anual del PIB



Nota: El PIB está ajustado a la inflación a partir de 2013. Las zonas de color rosa representan la crisis financiera mundial de 2008-2009.
Fuente: Sistema de Cuentas Nacionales, Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Gráfico A2. Incidencia de la delincuencia en México y Chihuahua, 2010–17 por A) índice de incidencia de delitos, año de referencia 2010=100, y B) tasa de crecimiento anual de la incidencia de delitos



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Cuadros

Cuadro A1. Efecto marginales medios de los años de educación y de experiencia profesional en los ingresos de los empleadores en Costa Rica, por sexo y situación laboral

Variables	Trabajadores independientes (empleadores y por cuenta propia)		
	Mujeres	Hombres	Empleadoras
Años de educación	6,632*** (0,0166)	3,117*** (0,00945)	5,920*** (0,0113)
Años de experiencia	2,102* (0,0126)	4,580*** (0,00770)	1,753*** (0,00246)
Constante	998,0*** (0,262)	1 130*** (0,152)	1 095*** (0,198)
Observaciones	3 452	7 892	309
R-cuadrado	0,239	0,141	
EF puesto en el empleo	Sí	Sí	Sí
EF título de enseñanza secundaria	Sí	Sí	Sí
EF título de enseñanza superior	Sí	Sí	Sí
EF idioma extranjero	Sí	Sí	Sí
EF población rural/urbana	Sí	Sí	Sí
EF actividad económica	Sí	Sí	Sí
EF región	Sí	Sí	Sí
EF año	Sí	Sí	Sí

Errores estándar robustos entre paréntesis

*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Nota: EF=efectos fijos.

Cuadro A2. Efectos marginales medios sobre la probabilidad de que las mujeres de Costa Rica sean empleadoras, por nivel educativo y años de experiencia profesional

Variables	Efectos marginales medios sobre la probabilidad de que un empleador sea mujer (en lugar de hombre)	Efectos marginales medios sobre la probabilidad de que una mujer sea empleadora (en lugar de trabajadora asalariada)
Nivel de educación: (referencia: primaria)		
Secundaria	-0,211 (0,0231)	0,640*** (0,00179)
Superior	6,943** (0,0300)	2,739*** (0,00344)
Años de experiencia profesional	-0,272*** (0,000917)	0,0977*** (9,24e-05)
Observaciones	1 957	14 313
EF idioma extranjero	Sí	Sí
EF estado civil	Sí	Sí
EF población rural/urbana	Sí	Sí
EF actividad económica	Sí	Sí
EF región	Sí	Sí
EF año	Sí	Sí

Errores estándar entre paréntesis

*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Nota: EF=efectos fijos.

Cuadro A3. Diferencial de beneficios medios entre las mujeres y los hombres empleadores en El Salvador por A) percentil de beneficios y (B) curvas de Lorenz, 2008–2017

Sección A. Diferencial de beneficios

Percentil	Diferencial de beneficios
Mujeres empleadoras (referencia: hombres empleadores)	
0–10	-46,28*** (5,588)
10–20	-66,00*** (5,362)
20–30	-79,70*** (5,292)
30–40	-94,78*** (7,269)
40–50	-106,0*** (8,517)
50–60	-119,4*** (9,578)
60–70	-153,8*** (12,34)
70–80	-210,8*** (15,10)
80–90	-298,7*** (29,52)
90–100	-1 173** (469,9)
Observaciones	7 012

Errores estándar entre paréntesis

*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Sección B. Curvas de Lorenz

Percentil	Empleadores	
	Mujeres	Hombres
0	0 (0)	0 (0)
5	0,00475*** (0,000277)	0,00519*** (0,000553)
10	0,0143*** (0,000663)	0,0160*** (0,00116)
15	0,0267*** (0,00106)	0,0292*** (0,00192)

Empleadores

Percentil	Mujeres	Hombres
25	0,0612*** (0,00209)	0,0620*** (0,00395)
30	0,0817*** (0,00265)	0,0817*** (0,00516)
35	0,105*** (0,00334)	0,104*** (0,00655)
40	0,132*** (0,00401)	0,129*** (0,00808)
45	0,161*** (0,00474)	0,156*** (0,00972)
50	0,193*** (0,00557)	0,185*** (0,0115)
55	0,229*** (0,00647)	0,217*** (0,0135)
60	0,269*** (0,00742)	0,253*** (0,0156)
65	0,312*** (0,00843)	0,292*** (0,0180)
70	0,359*** (0,00952)	0,335*** (0,0207)
75	0,412*** (0,0107)	0,385*** (0,0237)
80	0,471*** (0,0120)	0,440*** (0,0270)
85	0,539*** (0,0133)	0,504*** (0,0308)
90	0,621*** (0,0147)	0,583*** (0,0354)
95	0,727*** (0,0157)	0,688*** (0,0415)
100	1 (0)	1 (0)
Observaciones	7 012	7 012

Errores estándar entre paréntesis

*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Cuadro A4. Efectos marginales medios en la probabilidad de ser propietario de una empresa en Chihuahua, por años de educación, años de experiencia profesional y sexo

Variables	Propietario de empresa	Empleadores	Por cuenta propia
Años de educación	-0,313 (0,00564)	0,678*** (0,00242)	-1,045* (0,00554)
Años de experiencia	1,276** (0,00497)	0,328* (0,00193)	1,101** (0,00487)
Mujeres (referencia: hombres)	-4,762** (0,0196)	-1,508*** (0,00527)	-3,121 (0,0196)
Observaciones	3 197	3 046	3 197
EF año	Sí	Sí	Sí
EF actividad económica	Sí	Sí	Sí
EF estado civil	Sí	Sí	Sí
EF población rural/urbana	Sí	Sí	Sí
EF situación migratoria	Sí	Sí	Sí

Errores estándar entre paréntesis

*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Nota: EF=efectos fijos.

Cuadro A5. Predicción de la probabilidad de ser propietario de una empresa en Chihuahua según la interacción entre las variables

Variables	Probabilidades estimadas
Interacciones	
Mujeres#voluntad de crear una empresa	98,53*** (0,0260)
Mujeres#algún apoyo del Gobierno	19,59** (0,0840)
Mujeres#remesas	45,31*** (0,141)
Hombres#voluntad de crear una empresa	99,8*** (0,0041)
Hombres#algún apoyo del Gobierno	8,80* (0,0469)
Hombres#remesas	18,30** (0,0817)
Observaciones	3 197
EF año	Sí
EF actividad económica	Sí
EF estado civil	Sí
EF población rural/urbana	Sí
EF situación migratoria	Sí

Errores estándar entre paréntesis

*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Nota: EF=efectos fijos; #=interacciones.

Cuadro A6. Efectos marginales medios de la violencia en la probabilidad de ser propietario de una empresa en Chihuahua

Variables	Independientes	Empleadores	Por cuenta propia
Interacción entre el deseo expresado de crear una empresa y la tasa de homicidios	-4,605* (0,0235)	-0,897*** (0,00343)	0,384 (0,0177)
Observaciones	3 197	3 046	3 197
EF año	Sí	Sí	Sí
EF actividad económica	Sí	Sí	Sí
EF estado civil	Sí	Sí	Sí
EF población rural/urbana	Sí	Sí	Sí
EF situación migratoria	Sí	Sí	Sí

Errores estándar entre paréntesis

*** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1

Nota: EF=efectos fijos.

Cuadro A7. Efectos marginales medios de los años de educación en los ingresos de las mujeres empresarias en Panamá

Retornos de la educación			
Variables	Todas	Empleadoras	Por cuenta propia
Años de educación	10,38*** (0,00563)	10,47*** (0,0202)	9,334*** (0,00675)
Constante	456,2*** (0,0732)	452,1*** (0,318)	288,0*** (0,0891)
Observaciones	13 813	889	9 739
R-cuadrado	0,515	0,272	0,287
EF años	Sí	Sí	Sí
EF provincias	Sí	Sí	Sí
EF actividad económica	Sí	Sí	Sí
EF estado civil	Sí	Sí	Sí
EF población rural/urbana	Sí	Sí	Sí

Errores estándar robustos entre paréntesis

*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Nota: EF=efectos fijos.

Modelo de regresión de los ingresos

$$\log w_{ijts} = \alpha_1 + \alpha_2 edu_{ijts} + \alpha_3 ex_{ijts} + \alpha_4 ex_{ijts}^2 + \alpha_5 gen_{ijts} + \alpha_6 firm_{ijts} + \alpha_7 pob_{ijts} + \psi_s + v_t + \pi_j + \gamma_c + \varepsilon_{ijts}$$

Donde: w_{ijts} – es el logaritmo natural del salario real mensual de la persona i en la región j , la actividad económica s , y el año t ; edu_{ijts} y ex_{ijts} son los años de educación y los años de experiencia potencial en el mercado de trabajo. Esta última se estima siguiendo Lemieux (2006): edad menos años de escolaridad menos 6. gen_{ijts} , $firm_{ijts}$, y pob_{ijts} son variables binarias para el género (referencia: mujeres), el tamaño de la empresa (referencia: micro) y el tipo de población (referencia: rural), respectivamente. ψ_s , v_t , π_j , e γ_c son los efectos fijos de la actividad económica, el año, la provincia y el estado civil, mientras que ε_{ijts} es el término de error.

Bibliografía

Acs, Z. 2006. “How is entrepreneurship good for economic growth?”, in *Innovations: Technology, Governance, Globalization*, Vol. 1, No.1, pp. 97–107.

Araújo, S.; Guichard, S. 2018. “Costa Rica: Restoring fiscal sustainability and setting the basis for a more growth-friendly and inclusive fiscal policy”, Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Economics Department Working Papers No. 1484 (Paris, OECD Publishing).

Bloom, N.; Genakos, C.; Sadun, R.; Van Reenen, J. 2012. “Management practices across firms and countries”, in *Academy of Management Perspectives*, Vol. 26, No. 1, pp. 12–33.

Bloom, N.; Mahajan, A.; McKenzie, D.; Roberts, J. 2010. “Why do firms in developing countries have low productivity?”, in *American Economic Review*, Vol. 100, No. 2, pp. 619–623.

Freire-Seoane, M.J.; Núñez-Flores, M.; Teijeiro-Álvarez, M.; Pais-Montes, C. 2018. “Evolución de la rentabilidad de la educación superior en Panamá”, in *Revista iberoamericana de educación superior*, Vol. 9, No. 24, pp. 17–41.

Herrera, V.; Madrid-Aris, M. 2000. *Perfiles de ingresos y retornos de la educación en Panamá* (Panama, Comisión de Libre Competencia y Asuntos del Consumidor).

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). 2017. “Seguridad y justicia”, in *Anuario estadístico y geográfico por entidad federativa 2017* (Mexico), pp. 254–304.

OECD. 2012. *OECD Territorial Reviews: Chihuahua, Mexico 2012* (Paris).

Parker, S.C. 2018. *The economics of entrepreneurship* (Cambridge, Cambridge University Press).

Poschke, M. 2008. “Who becomes an entrepreneur? Occupational choice and the firm size distribution”, Institute for the Study of Labor (IZA) Discussion Paper No. 3816 (Bonn, Germany, IZA).

—. 2013. “‘Entrepreneurs out of necessity’: a snapshot”, in *Applied Economics Letters*, Vol. 20, No. 7, pp. 658–663.

World Bank. 2015a. “Costa Rica - Country partnership framework FY2016–20: chair summary”, 26 May. Available at: <http://documents.worldbank.org/curated/en/812551468190440672/Costa-Rica-Country-partnership-framework-FY2016-20-chair-summary>.

—. 2015b. “El Salvador - Country partnership framework for the period FY2016–FY2019”, 26 May. Available at: <http://documents.worldbank.org/curated/en/942061467986289288/El-Salvador-Country-partnership-framework-for-the-period-FY2016-FY2019>.

Las mujeres en la gestión empresarial: cuatro estudios de caso sobre las mujeres empresarias en América Central

En este informe se presentan cuatro estudios de caso sobre mujeres empresarias en América Central, que tratan sobre la situación de Costa Rica, El Salvador, México (Chihuahua) y Panamá. En ellos se examinan diversos aspectos de las empresas dirigidas por mujeres y se evalúa cómo el cumplimiento de ciertas condiciones podría potenciar el éxito de las mujeres como empresarias y empleadoras. *Las mujeres en la gestión empresarial: cuatro estudios de caso sobre las mujeres empresarias en América Central* complementa el informe mundial titulado *Las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio*.

ISBN 978-92-2-133252-7



9 789221 332527