



**Las empresarias declaran que la principal razón por la que crearon sus negocios, fue porque se les presentó una oportunidad y la gran barrera a la que se ven enfrentadas es el tema del financiamiento de sus proyectos.**

**De las ejecutivas encuestadas un 96% de ellas no dejaría de asumir mayores responsabilidades y jerarquías laborales por temas familiares.**

## CARACTERÍSTICAS Y PERFIL DE LA MUJER CHILENA EN EL MUNDO DE LOS NEGOCIOS: EJECUTIVAS Y EMPRESARIAS

### INTRODUCCIÓN

La participación de la mujer en la actividad económica es un fenómeno creciente. En Chile, según el Censo del año 2002, un 46.7% de las mujeres entre 25 y 54 años participa laboralmente.

Como se puede observar en el gráfico N°1, existe una correlación positiva entre la tasa de participación femenina en el mercado laboral y el ingreso per cápita de los países. Si bien esta relación no necesariamente implica causalidad, sí nos muestra que en países más desarrollados, con niveles de ingreso per cápita que triplican el de Chile (como Noruega, Estados Unidos y Suiza), la tasa de participación femenina es

mucho más alta que la chilena, situándose en torno al 80%.

Con respecto a la actividad empresarial de las mujeres en Chile, la última encuesta de hogares del INE nos muestra otro fenómeno interesante: el 33% del total de empleadores en Chile son mujeres. Según la encuesta de las PYMES que realizó el INE el primer semestre de 2004, un 13% de los propietarios de pequeñas y medianas empresas eran mujeres.

Con respecto a las mujeres en cargos ejecutivos, en Chile el 20% del total de gerentes y administradores son mujeres, cifra que se encuentra dentro de los estándares latinoamericanos, pero lejano aún a la realidad

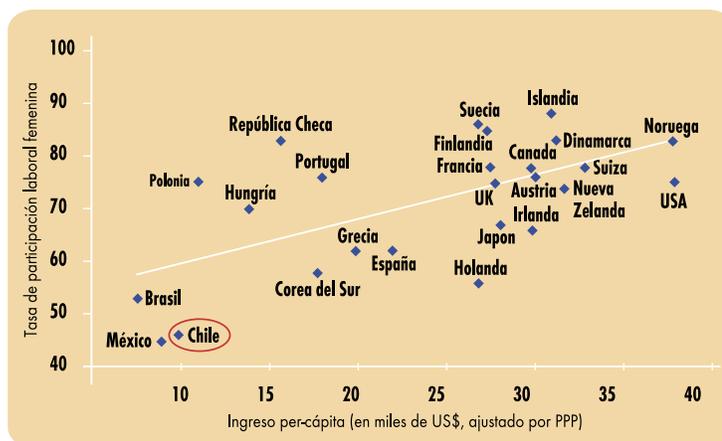
### CONSEJO ASESOR

- Cecilia Alamos
- Kathleen Barclay
- Cristina Bitar
- Carolina Eterovic
- Teresa Infante
- Isabella Jaras
- Cristian Larroulet
- Alfredo Moreno
- Carola Schmidt
- Agustin Solari
- Hernán Sommerville
- Francisca Valdes

### CONSEJO EJECUTIVO

- William Diaz
- Carolina Eterovic
- Tomás Flores
- Vesna Mandakovic
- Olga Pizarro
- Teresita Serrano
- Francisca Valdes

**Gráfico 1**  
**INGRESO PER CÁPITA V/S TASA DE PARTICIPACIÓN FEMENINA**



Fuente: CENSO 2002, CEPAL 2002, OECD 2002, HDR 2004

de países desarrollados, como Estados Unidos donde se encuentra en torno al 45%. El acceso a niveles superiores de formación facilita el que las mujeres opten a puestos más altos y de mayor responsabilidad en las jerarquías de las organizaciones. Con respecto a este tema, el empleo femenino se diferencia notoriamente del empleo masculino. La proporción de mujeres con niveles educativos equivalentes a 12 o más años de estudio, como porcentaje del empleo femenino total, es mucho mayor que entre los varones.

De lo expuesto, observamos que existe una incorporación creciente de mujeres en el mundo de los negocios en nuestro país. Sin embargo, constatamos que existen pocos estudios que se enfoquen en este tema específico, a diferencia de lo que sucede en países desarrollados. Es por esto que nos interesa analizar a través del presente trabajo las características, el comportamiento y las barreras a las que se enfrentan las mujeres que conforman el ámbito empresarial y ejecutivo en Chile. Con el fin de desarrollar este objetivo realizamos encuestas a dos conglomerados: ejecutivas y empresarias que trabajan en Santiago (180 mujeres). Esta separación por conglomerados nos permite observar diferencias y similitudes. Posteriormente, nos reunimos con un grupo representativo de mujeres ejecutivas y empresarias, quienes discutieron los resultados obtenidos, enriqueciendo cualitativamente el análisis respectivo.

**Tabla N°1**  
**RANGO DE INGRESOS EJECUTIVAS, SEGÚN EDAD**  
(% por rango etario)

MUJERES EJECUTIVAS			
RANGO RENTA	16 - 40	41 - 50	51 - 60
hasta 1.000.000	51,7%	35,7%	30,0%
1.000.000 - 2.000.000	41,4%	40,5%	20,0%
2.000.000 o más	6,9%	23,8%	50,0%

## RESULTADOS

### Mujeres Ejecutivas

Las mujeres ejecutivas encuestadas trabajan principalmente en empresas medianas y grandes (60%). Dentro de éstas, se desempeñan principalmente en el área de las finanzas (20%), marketing (20%) y recursos humanos (16%). En la medida que el tamaño de la empresa disminuye, éstas alcanzan mayores niveles dentro de la organización. Por esto observamos que el 20% de ellas ocupa la posición de gerentes generales en organizaciones pequeñas.

El nivel educacional de las ejecutivas es alto en relación a los promedios generales de la población femenina en Chile, lo que justificaría los cargos que ocupan en roles ejecutivos. El 84% de las ejecutivas presentes en nuestra muestra realizó estudios superiores (gráfico N°2)

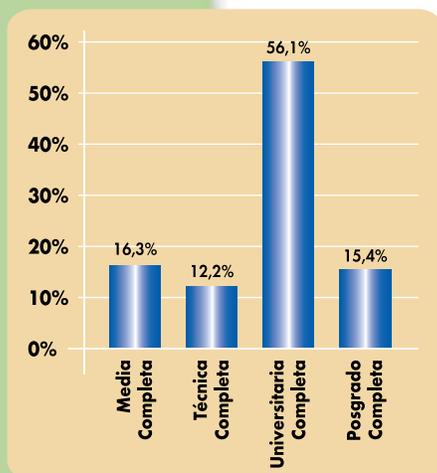
Con respecto al ingreso que perciben las

mujeres en el trabajo, observamos que éste es creciente en la medida que aumenta la edad de las mismas (Tabla N°1). Este fenómeno se encuentra relacionado con la experiencia de las profesionales. Algunas de ellas mencionan que a través del tiempo logran demostrar sus capacidades y logros dentro del trabajo, independiente de las credenciales que posean. La confianza no es un proceso que se logre de inmediato.

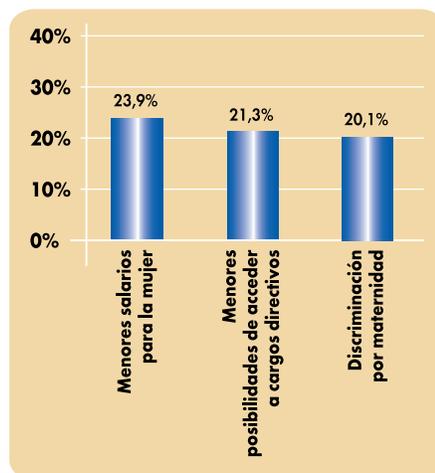
A pesar que el ingreso y otras variables económicas son una fuente de motivación importante para las ejecutivas, las principales motivaciones que les genera su trabajo están ligadas al desarrollo profesional (25.4%), la autorrealización (25.4%) y la identificación con los equipos de trabajo (21,5%). Posteriormente se menciona el factor económico (17%).

En su mayoría las ejecutivas perciben que existe un "techo" en el crecimiento profesional de las mujeres dentro de las organizaciones,

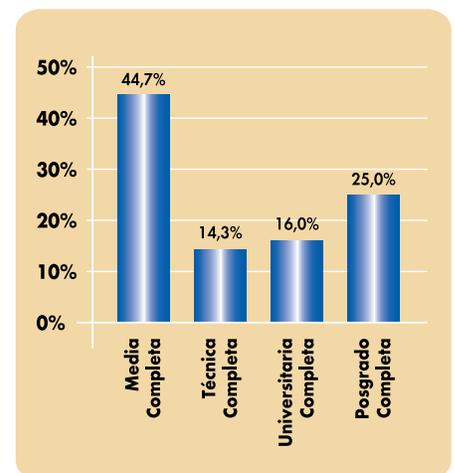
**Gráfico 2**  
**NIVEL EDUCACIONAL DE LAS EJECUTIVAS**



**Gráfico N°3**  
**¿EN QUÉ PERCIBE UN "TECHO" EN EL CRECIMIENTO PROFESIONAL DE LA MUJER?**



**Gráfico N°4**  
**NIVEL EDUCACIONAL DE LAS EMPRESARIAS**



que se ve representado en tres grandes temas: menores salarios para la mujer, menores posibilidades de acceder a cargos directivos y discriminación por maternidad (gráfico N° 3). Sin embargo, un 83.7% de las encuestadas considera que tiene igual nivel de autonomía que sus pares masculinos. Este sentido de autonomía es potenciado por la actitud del superior jerárquico. La figura del "jefe" juega un rol protagónico al contextualizar el tema del techo al crecimiento profesional. Temas como la discriminación por maternidad provienen de una actitud de "culpa" que nace de la propia ejecutiva y que se ve aminorada por el apoyo del "jefe".

Con respecto a los salarios, el 38.2% de las encuestadas considera que las remuneraciones actuales cumplen con sus expectativas y un 42% considera que estas expectativas se cumplen sólo en parte.

El 78% de las encuestadas se considera capacitada para acceder a cargos de mayor responsabilidad y cree que ese tipo de desafíos es interesante, pero en estos momentos no está siendo considerada. Un 96% de las encuestadas no dejaría de asumir mayores responsabilidades laborales por temas familiares.

La orientación emprendedora de las mujeres ejecutivas se ve reflejada dentro de las empresas donde ellas se desempeñan. Una revisión de la literatura sobre el tema revela que existe una relación entre el clima organizacional que se vive al interior de cada empresa y la orientación emprendedora de los ejecutivos altos y medios de la organización (Portilla y Belausteguigoitia, 2002).

Con respecto a las características personales de las ejecutivas, éstas muestran altos niveles de creatividad en las tareas que desempeñan (87%) y también una alta satisfacción por los logros obtenidos (97.6%). Ellas consideran que el resultado de su trabajo depende mayormente del esfuerzo personal que realizan (78%) y, además, confían en sus habilidades para sacar adelante las tareas que se proponen (81.3%). Estas características personales nos muestran una alta orientación emprendedora por parte de las ejecutivas.

Dentro de las organizaciones donde se desempeñan, existe claridad con respecto a los objetivos que debe cumplir (83%), pero sólo un 50% de ellas reconoce niveles de apoyo y reconocimiento acorde a sus esfuerzos.

Esto último es interesante, ya que si las ejecutivas cuentan con alta orientación hacia el emprendimiento, pero no con incentivos para desarrollarlos, aumentan los niveles de insatisfacción laboral y se inhiben las prácticas intra-emprendedoras.

Ante la pregunta ¿decidiría transformarse en empresaria si se le mantuvieran las mismas condiciones económicas actuales?, un 66% de las ejecutivas contesta que sí estaría dispuesta. Las razones que entregan para justificar esta actitud es que contarían con mayor libertad. En esta pregunta estamos neutralizando el factor "riesgo económico", por lo cual las respuestas están ligadas al tema de insatisfacción: una ejecutiva que se siente limitada en su desarrollo profesional se siente insatisfecha.

### Mujeres Empresarias

Las empresarias encuestadas tienen en su mayoría (90%) empresas que facturan al año hasta \$438 millones anuales y que emplean hasta 50 trabajadores. En promedio, estas empresas tienen 7 años de vida, pero es necesario destacar que un 30% de las encuestadas han emprendido más de un proyecto en su vida.

En general, el nivel educacional de las empresarias -según estudios internacionales- se encuentra sobre el promedio, pero se observa que tiene niveles educacionales más bajos que las ejecutivas (Brockhaus, 1982, Still, 1987).

Esta situación es análoga a la observada con nuestras encuestadas, donde un 55.3% de las empresarias han realizado estudios de educación superior (gráfico N°4).

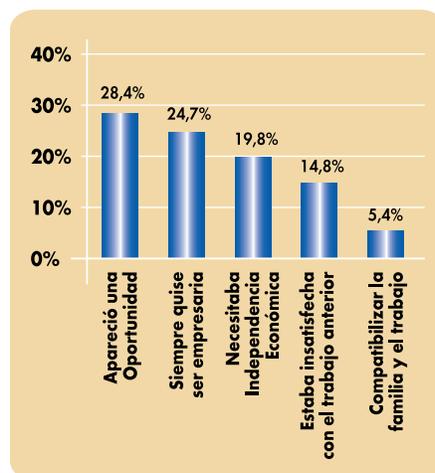
Otra característica relevante es que más del 60% de las empresarias, antes de iniciar su propio negocio, ha trabajado en relación de dependencia. De éstas un 88% tuvo experiencias laborales en el área de su emprendimiento.

En el gráfico N°5 observamos que la principal razón por la que las empresarias crearon sus negocios es que "Apareció una Oportunidad" (28.4%), es decir, crearon sus negocios porque supieron tomar una oportunidad que les ofrecía el mercado. Este punto se relaciona con el proceso emprendedor que se define en tres etapas: el fundador, reconocimiento de la oportunidad y la obtención de recursos (Timmons, 1994). Si el fundador no logra reconocer las oportunidades que le ofrece el mercado, el emprendimiento nunca se llevará a efecto.

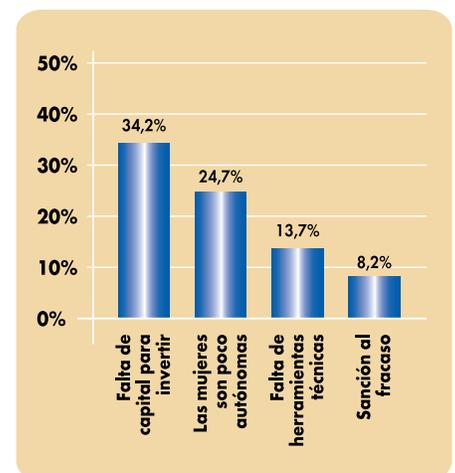
Las principales barreras que perciben las empresarias para que una mujer inicie un negocio en Chile (gráfico N°6) es la falta de capital (34.2%) y la baja autonomía de las mujeres (24.7%).

Con respecto al financiamiento, las empresarias profundizan en sus respuestas y opinan que si bien deben existir formas de financiar micro y pequeñas empresas en Chile,

**Gráfico N°5**  
**¿QUÉ RAZONES INFLUYERON EN LA CREACIÓN DE SU PROPIA EMPRESA?**



**Gráfico N°6**  
**¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES BARRERAS A LA QUE SE ENFRENTAN LAS MUJERES PARA INICIAR UN NEGOCIO?**



ellas no saben dónde conseguirlo. Esto plantea que no cuentan con la información necesaria y, por lo tanto, se enfrentan a un problema que suelen solucionar optando por incorporar socios que realicen aportes de capital. En efecto, un 68% de nuestras encuestadas tiene socios en sus compañías.

Al plantear que las mujeres son poco autónomas, las empresarias hacen referencia a las características que debe tener una mujer emprendedora. Una de ellas es la autonomía. Según la literatura en el tema, las características psicológicas de los emprendedores se centran en torno a un fuerte locus de control interno (autosuficiencia), a los logros y a la capacidad de tomar riesgos.

Nosotros observamos a través de este estudio, que efectivamente las empresarias chilenas tienen un locus de control interno muy elevado y una alta motivación hacia el logro de objetivos concretos. Con respecto al tema del riesgo, estas lo asumen al crear un negocio, pero un 33% no proyecta grandes crecimientos de sus negocios, debido a que no quieren o no cuentan con los conocimientos y herramientas para hacerlo, entre otras razones.

Ante la pregunta ¿decidiría transformarse en ejecutiva si se le mantuvieran las mismas condiciones económicas actuales?, un 96.4% de las empresarias contesta que no estaría dispuesta. Las razones que entregan para justificar esta actitud es que la satisfacción que les reporta tener sus propios negocios va más allá de lo económico y está ligado fundamentalmente a la pérdida de autonomía y libertad.

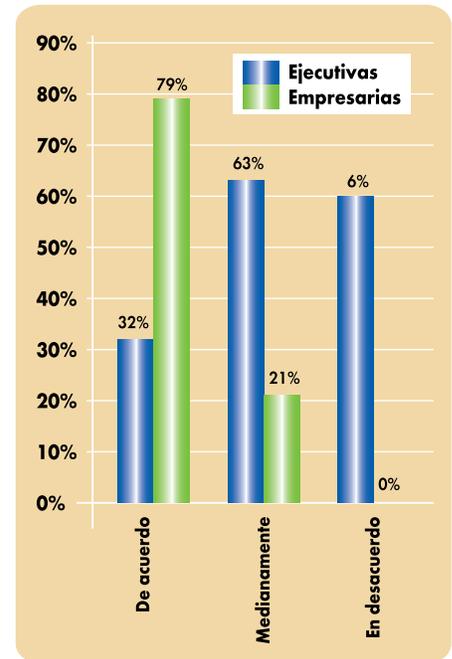
### Ejecutivas y Empresarias

El tema de la satisfacción dentro del trabajo se analizó entre las ejecutivas y las empresarias. Se observa que las ejecutivas que tienen altos niveles de insatisfacción producto de sentirse limitadas en sus puestos de trabajo, aspiran a convertirse en empresarias. Esto queda en la mayoría de los casos en una aspiración: del 66% de las ejecutivas que estaban dispuestas a convertirse en empresarias sólo el 4% estaba efectivamente trabajando en la elaboración de algún proyecto. Es más, sólo un 32% de las ejecutivas se considera atenta a las oportunidades que le ofrece el mercado (gráfico N°7), contra un 79% de las empresarias. Esto es clave si consideramos que la principal razón por la que nuestras encuestadas iniciaron sus negocios fue porque surgió una oportunidad.

Con respecto a las características del entorno involucradas en la creación de los negocios, las empresarias son las más positivas con respecto a la valoración e incentivos externos hacia el emprendimiento. Las ejecutivas en su mayoría no consideran que tener un negocio propio en Chile brinde prestigio ni status.

Cuando comparamos las características personales de las encuestadas en relación al emprendimiento, observamos que tanto las ejecutivas como las empresarias tienen características similares. No existe ningún factor que se diferencie notoriamente entre ellas. Sí se observa que para ambas es altamente representativa la motivación al logro y ambas son altamente creativas en el contexto de sus trabajos.

**Gráfico N°7**  
**¿ESTOY ATENTA A LAS OPORTUNIDADES QUE OFRECE EL MERCADO?**



Se observan diferencias en relación a la vulnerabilidad emocional. Las empresarias se sienten más solas y menos apoyadas en los procesos de toma de decisiones. Ellas perciben una gran responsabilidad en sus posiciones y no se sienten con las destrezas necesarias. La ejecutiva, en cambio, siente una red de apoyo y siempre menciona a los equipos de trabajo.

## CONCLUSIONES

A través de este estudio hemos caracterizado a las mujeres que se desempeñan en el mundo de los negocios en Chile, tanto las ejecutivas como las empresarias son líderes en posiciones de alta responsabilidad en un entorno cada vez más complejo.

Si bien ejecutivas y empresarias muestran altos niveles de emprendimiento, observamos que la mayoría de las ejecutivas presentan problemas para desarrollar su capacidad emprendedora dentro de las organizaciones.

De las ejecutivas encuestadas un 96% de ellas no dejaría de asumir mayores responsabilidades y jerarquías laborales por temas familiares.

Las empresarias en tanto destacan que la principal razón por la que crearon sus negocios, fue porque se les presentó una oportunidad y la gran barrera a la que se ven enfrentadas es el tema del financiamiento de sus proyectos.

## FICHA TÉCNICA

- Encuesta enviada a 2.000 ejecutivas y empresarias de la Región Metropolitana, socias de Mujeres Empresarias.
- Tamaño muestral: 180 mujeres
- Fecha de las entrevistas: agosto 2005.
- Entrevistas: focus group a cuatro ejecutivas y cuatro empresarias para discutir los datos de la encuesta.