

Mujeres y empresarialidad

Una aproximación a partir de
registros administrativos

Evaluación y Monitoreo

Documento elaborado en el marco del Monitor Mipymes
Evaluación y Monitoreo (email: evaluacionymonitoreo@ande.org.uy).
Marzo 2024.

Ec. Paola Regueira
Ec. Natalia Villafan.
Ec. Gastón Carracelas (Coordinador).

Resumen

El presente documento analiza la participación de las mujeres en la empresarialidad del país. A partir de registros administrativos de empresas formales para el período 2019-2023, se construyen indicadores sobre la participación femenina en la propiedad/directiva de las empresas. Los resultados obtenidos evidencian la persistencia de una brecha de género relevante, particularmente en las sociedades de capital. A nivel sectorial, en los sectores con el empleo más feminizado (sectores de cuidados) la brecha de género es mayor, incrementándose aún más en el caso de las sociedades de capital. Se observa también para el universo de empresas que, a mayor tamaño de la empresa, menor es la participación de mujeres en la propiedad/directiva. Con respecto a la edad de la empresa, la evidencia no es concluyente: para las “sociedades personales” cuanto más joven es la empresa mayor la participación de las mujeres en la empresarialidad, pero en las “sociedades de capital” aumenta la participación femenina en la propiedad/directiva con la edad de la empresa. Estos hallazgos se constituyen en un insumo relevante para el diseño e implementación de políticas de desarrollo productivo con perspectiva de género.

Índice

I.	Introducción.	5
II.	Antecedentes.....	6
III.	Datos.....	8
a.	Fuente de Datos.	8
b.	Estadísticas descriptivas y comparación con otras fuentes de información.....	9
IV.	Indicadores y Metodología.....	12
V.	Resultados.	13
a.	Evolución general.	13
b.	Mujeres empresarias y sector de actividad.....	16
c.	Mujeres empresarias ¿Importa el tamaño y la edad de la empresa?.....	20
VI.	Síntesis y Conclusiones.	25
VII.	Bibliografía.....	27
VIII.	Anexo.....	29

i. Introducción.

Los niveles de participación de las mujeres en el mercado laboral uruguayo se encuentran bien documentados por la elaboración y publicación de estadísticas nacionales. Sin embargo, no se dispone de estadísticas sistemáticas sobre la participación de las mujeres en la empresarialidad del país. Hasta el momento, se conoce poco sobre los niveles de participación femenina en la propiedad/directiva¹ de las empresas formalmente constituidas en todo el territorio nacional, y la poca evidencia disponible se encuentra dispersa y poco sistematizada.

Conocer y analizar los niveles de participación femenina en la propiedad y directiva de las firmas tiene sustancial importancia. Por un lado, la participación en la propiedad de empresas, particularmente en aquellas de menor tamaño, puede ser relevante para que las mujeres obtengan mayor autonomía económica, aunque también suele encontrarse vinculado a la búsqueda de un ingreso adicional para el hogar, compensatorio del ingreso de los hombres (Vaca Trigo, 2019). Se encuentra bien documentado que las mujeres dedican en promedio más horas semanales al trabajo no remunerado que los hombres, lo que determina no solamente la menor actividad de las mujeres en el mercado de trabajo remunerado (menor tasa de actividad), sino la búsqueda de opciones de inserción laboral con condiciones más flexibles, e incluso con menores requisitos de ingreso vinculado a la idea de generar un ingreso monetario adicional al hogar. Dada esta realidad emprender pequeños negocios podría reflejar una estrategia de conciliación entre trabajo remunerado y no remunerado, en muchos casos vinculado a las mayores dificultades de inserción en el trabajo asalariado.

Asimismo, conocer los niveles de participación femenina en las empresas de mayor tamaño o en las denominadas sociedades de capital, permite identificar la existencia de brechas en el mundo empresarial, reflejando la participación de las mujeres en la toma de decisiones económicas y las eventuales mayores dificultades para realizar “aportes” de capital para fundar o ingresar como socias propietarias a las empresas (sociedades de capital) que así lo requieren.

Es relevante asimismo caracterizar la participación de las mujeres empresarias de acuerdo con el tamaño de la empresa y sectores productivos, ya que la literatura indica que las mujeres empresarias se encuentran sobrerrepresentadas en sectores de menor productividad (típicamente comercio), o en sectores de cuidados (segregación horizontal); y que encuentran mayores dificultades para la actividad empresarial en los

¹ Como se verá con mayor detalle en la presentación de los datos y en la sección metodológica, se considera la participación de las mujeres en la propiedad de las empresas, salvo en el caso de las Sociedades Anónimas, donde se identifica la participación femenina en la directiva de la empresa.

sectores más productivos, siendo por tanto empresarias, pero en empresas más vulnerables y con menor probabilidad de éxito que las pertenecientes a varones.

Este documento presenta indicadores novedosos sobre la participación femenina en la empresariedad del país, y se encuentra enmarcado en el Monitor Mipymes de la Agencia Nacional de Desarrollo (ANDE)². El informe tiene como propósito contribuir a la generación de evidencia sobre la participación de las mujeres en la empresariedad. Se presentan algunos indicadores sintéticos de la participación de las mujeres en la propiedad y directiva de empresas a partir de registros administrativos, lo que se constituye en una contribución importante para el diseño de política pública con perspectiva de género.

El reporte se organiza de la siguiente manera. Luego de esta breve introducción, en el Capítulo II se presentan los principales antecedentes académicos sobre la situación de las mujeres en la empresariedad. En el Capítulo III se presentan las fuentes de datos utilizadas. En el Capítulo IV se definen los indicadores a ser construidos. En el Capítulo V se presentan los resultados obtenidos. Se analizan los indicadores a nivel global y a nivel sectorial, indagando también en la relevancia de la edad y el tamaño de las empresas. Finalmente, en el Capítulo VI se presentan las principales conclusiones y reflexiones a partir de los resultados obtenidos.

II. Antecedentes.

Existe consenso a nivel internacional en la necesidad de fomentar el empoderamiento económico de las mujeres, como camino no solo hacia la equidad sino también hacia la reducción de la pobreza y el crecimiento económico. A pesar del ingreso masivo de las mujeres al mercado laboral, persisten diferencias significativas en las condiciones en las cuáles acceden. Subsisten brechas a nivel de ingresos salariales (Goldin et. al. 2017; Colacce et. al. 2020; World Economic Forum 2023, Vaca Trigo 2019), mayor participación en empleos de mayor vulnerabilidad y menor productividad, y fuerte concentración en sectores de cuidados (*segregación horizontal*) (World Bank. 2023; Vaca, 2019), así como subrepresentación de las mujeres en puestos de decisión (*segregación vertical, techo de cristal*) (Linkedin 2022³; Vaca, 2019).

Según cifras del Banco Mundial las mujeres ocupan tan solo el 19.7% de los puestos en directorios empresariales a nivel mundial y únicamente el 6.7% lo preside (Salazar et. al., 2023). Asimismo, existe evidencia de que la proporción de empresas dirigidas por mujeres disminuye a medida que aumenta su tamaño (Ubfal, 2023; World Bank, 2017).

² Véase: <https://www.ande.org.uy/monitor-mipymes.html>.

³ Véase: <https://linkedin.github.io/gender-equity-2022/>

Se ha encontrado también que la equidad de género en órganos directivos de las empresas tiene resultados positivos en términos de desempeño económico, aumentando incluso la probabilidad de realizar exportaciones, así como el valor exportado (Carbonero et.al. 2021). Existe una vasta literatura que analiza los vínculos entre las mujeres en puestos de decisión económica y la performance de las empresas, sin embargo, la evidencia disponible aún es ambigua y poco concluyente (Khan et. al., 2013; Kögel et. al., 2023).

Las mujeres enfrentan mayores barreras que los hombres a la hora de emprender, ya sea debido a sesgos institucionales, impedimentos legales, normas sociales y/o mayores dificultades de acceso a financiamiento. De acuerdo con datos del Banco Mundial para 141 países el porcentaje promedio de firmas con participación de mujeres en su propiedad se ubica cercano al 35% (World Bank)⁴. Si bien la intención emprendedora es similar entre hombres y mujeres, los hombres tienen 25% más de probabilidad de emprender. De igualarse la tasa de creación de nuevos emprendimientos de mujeres a la de los hombres, las ganancias estimadas superan los 5 billones de dólares en el valor neto agregado a nivel mundial (We-Fi Initiative, 2022).

Fomentar la empresariedad entre las mujeres podría tener implicancias significativas en la reducción de otras brechas. Las empresas lideradas por mujeres tienden a contratar mayor porcentaje de mujeres, mejorando además la calidad de los puestos de trabajo a los que acceden las mujeres. El empoderamiento económico de las mujeres genera derrames a nivel de los hogares, impactando positivamente en otros indicadores de desarrollo como acceso a educación y salud (We-Fi Initiative 2022).

El avance en términos de equidad de género es hoy subrayado a nivel internacional como una condición necesaria para alcanzar mayores niveles de crecimiento económico, estabilidad y resiliencia (FMI, 2022). La política pública no puede desconocer las barreras que enfrentan las mujeres a la hora de emprender y de ascender al interior de las empresas hasta alcanzar niveles directivos. Por tanto, es necesario contar tanto con información sistematizada y actualizada sobre la participación económica de las mujeres en general, como sobre su participación en la empresariedad.

La evidencia para Uruguay indica que la realidad de las mujeres en el mercado de trabajo y la empresariedad no dista de lo expuesto en el apartado anterior. Si bien los años de escolarización de las mujeres superan actualmente a los de los hombres (8.8 años vs 8.3 años en 2020⁵), la participación de las mujeres en el mercado de trabajo aún es inferior (Tasa de actividad (TA): 56.1% vs 72% en octubre 2023⁶), aunque la brecha decrece sustancialmente con el nivel educativo⁷.

⁴ Véase: <https://genderdata.worldbank.org/>

⁵ Banco Mundial. "Uruguay Gender Landscape", 2023.

⁶ Instituto Nacional de Estadística (INE).

⁷ De acuerdo con datos del MIDES, en 2019 la TA de las mujeres alcanza el 34.3% entre quienes tienen primaria, mientras que en los hombres del mismo nivel educativo asciende a 62.7%. La brecha se reduce

Existe amplia evidencia de la existencia de procesos de segregación horizontal y vertical dentro del mercado laboral uruguayo que afecta negativamente a las mujeres. Las mujeres se ven sobrerrepresentadas en empleos en sectores menos dinámicos y de menor productividad, con peores ingresos y condiciones laborales, tienen menor acceso a puestos de trabajo de liderazgo al tiempo que reciben salarios inferiores respecto a los hombres en igual posición (Giordano et. al., 2023; Colacce et. al., 2020; Katzkowicz et. al., 2023; Ceni et.al., 2023).

Ceni et. al. (2023) demuestran que la composición por género de los puestos de mayor jerarquía de las empresas es relevante en la definición de las brechas de género de sus trabajadores. Empresas lideradas por mujeres evidencian mayor equidad salarial por género. En aquellos casos en que las mujeres son mayoría en los puestos de liderazgo de las empresas también se encuentran efectos positivos en la participación femenina.

Finalmente, en cuanto a la actividad emprendedora, de acuerdo con el Global Entrepreneurship Monitor (GEM), el porcentaje de mujeres que habían iniciado actividad emprendedora en Uruguay era del 23.9% (TEA) en 2022, cinco puntos porcentuales por debajo de la tasa para los hombres⁸.

De acuerdo con datos del Banco Mundial, en Uruguay, únicamente el 35.9% de las empresas cuenta con mujeres en puestos directivos altos o medios⁹. Además, la participación femenina en cargos gerenciales decrece al aumentar el tamaño de la empresa¹⁰. En Uruguay, el porcentaje de empresas con participación de mujeres en su propiedad no supera el 37% del total (Banco Mundial, 2017).

iii. Datos.

a. Fuente de Datos.

La fuente de información utilizada es la Planilla de Trabajo Unificada (PTU) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). La PTU fue implementada a partir del mes de octubre del año 2017 (Decreto 278/017). El Decreto establece que todo empleador del sector privado, con dependientes, está obligado al registro de la planilla implementada a través del sistema de información del Banco de Previsión Social (BPS). En la planilla se recoge información sobre la empresa, así como información muy detallada sobre los

sustancialmente entre quienes alcanzan nivel educativo universitario, donde la TA alcanza el 75.6% y 77.5%, para mujeres y hombres, respectivamente.

⁸ Monitor Mipymes, ANDE.

⁹ Female share of employment in senior and middle management (%), 2022.

¹⁰ Enterprise Survey, 2017, Banco Mundial.

<https://www.enterprisesurveys.org/en/data/exploreconomies/2017/uruguay>.

trabajadores (dependientes y no dependientes) y sus condiciones de trabajo¹¹. El nuevo sistema sustituye la anterior Planilla de Control de Trabajo implementada por el MTSS, evitando el doble registro de las empresas ante ambos Organismos¹².

Si bien la PTU contiene información sobre diversos regímenes de aportación al BPS, en el presente trabajo se utilizan con exclusividad los registros realizados bajo el régimen general de aportación (conocido como “*Industria y Comercio*”). Esta decisión se sustenta en dos razones. En primer lugar, el régimen general representa el 84% de las entidades jurídicas con actividad económica del país¹³. En segundo lugar, y más importante aún, el universo de empresas que se desea estudiar (industria, comercio y servicios) realiza sus aportes a la seguridad social bajo el régimen general.

Es importante destacar que una misma empresa puede realizar aportes a diversos regímenes de aportación. Para el presente trabajo, se consideran solamente aquellas empresas que aportan al régimen general y cuentan con personal activo por dicho régimen. Serán considerados exclusivamente los empleados en actividad que aportan al régimen general.

b. Estadísticas descriptivas y comparación con otras fuentes de información.

En la Tabla 1 del Anexo se presenta el número de empresas activas y el personal ocupado total obtenido a partir de los registros de la PTU para cada trimestre comprendido entre el primer trimestre de 2019 y el cuarto trimestre de 2023 (2019T1 - 2023T4). Debido a que la PTU persigue fines específicos establecidos en la legislación vigente y la información no se genera estrictamente con el objetivo de obtener estadísticas económicas, se comparan los resultados obtenidos con otras fuentes de información disponibles, con el objetivo de analizar la consistencia externa de los registros (Rojo, 2018).

En la Tabla 2 del Anexo (Panel A) se compara la evolución del universo de empresas obtenidos con: (i) los registros del “Marco Muestral (Anual)” del Instituto Nacional de

¹¹ Vinculo funcional, grupo y demás detalles para los consejos de salarios, salario, dedicación horaria e información adicional referente a las condiciones de trabajo.

¹² En diciembre del año 2020 la Agencia firmó un Convenio de Cooperación Interinstitucional con el MTSS por intermedio del cual se establecen las condiciones de acceso a los registros de la “Planilla de Trabajo Unificada”. Desde ese momento, la Agencia tiene acceso a los registros con una frecuencia trimestral. La información contenida en la planilla de trabajo es sumamente valiosa desde el punto de vista estadístico, y es un insumo fundamental para conocer con certeza las condiciones laborales del personal ocupado (dependientes y no dependientes) del sector privado.

¹³ Las empresas con aportes al régimen rural representan el 16%, en tanto que las aportantes a la Caja Bancaria y Caja Notarial alcanzan el 0.2% conjuntamente. No se incluye la contratación realizada por Hogares (Servicio Doméstico), Construcción (también en muchos casos empresas registradas por reformas de hogares) y Servicios Personales.

Estadística (INE), (ii) las publicaciones también del INE sobre demografía de empresas¹⁴ y el (iii) número de empresas activas según el Banco de Previsión Social (BPS)¹⁵. En todos los casos, la información alcanza solamente a las empresas formales del régimen general (“industria y comercio”).

Se observa que el número de empresas activas en el caso de la PTU al inicio del período analizado se encuentra por debajo de lo reportado por las otras fuentes de datos analizadas y muy cercano al número de empresas activas (Demografía de empresas, INE). Sin embargo, al final del período el número de empresas de la PTU se encuentra por encima de las otras fuentes analizadas y muy cercano al del total de empresas (activas + inactivas) publicado por INE (Demografía de empresas).

Debe mencionarse que también existen algunas diferencias importantes entre las otras fuentes analizadas en cuanto a la cantidad de empresas y personal ocupado registrado. La información se basa en todos estos casos, en la presentación de “nóminas” al BPS¹⁶. A su vez, debido a que permanentemente hay empresas entrando y saliendo del mercado, en la medida en que se aumenta la ventana de tiempo, aumenta el número de empresas consideradas con actividad¹⁷.

Por su parte, la información de la planilla de trabajo a nivel de firma se basa en un criterio de “registro”. Esto quiere decir que aún si la empresa estuviera meses, e incluso años, sin presentar “nómina”, podría mantenerse activa en el registro hasta tanto no realice el trámite de clausura o inactividad¹⁸. Debido a que no siempre las empresas realizan este trámite, la planilla de trabajo sobreestima el número de empresas con actividad económica en cada momento del tiempo. Sin embargo, en el presente trabajo también se requiere para contar la empresa como activa, que tenga al menos un trabajador activo (sin fecha de egreso)¹⁹. Existen incentivos económicos para que la empresa declare la baja al personal en caso de inactividad permanente, dado que, de lo contrario, genera obligaciones vinculadas a los aportes patronales a la seguridad social. Por lo

¹⁴ Disponible en: <https://www3.ine.gub.uy/rraa/page23.html>.

¹⁵ En setiembre de 2023 la Agencia firmó un Convenio de Cooperación Interinstitucional con el BPS, al amparo del cual el BPS brinda información sobre el número de empresas y el número de cotizantes en el régimen general (“industria y comercio”).

¹⁶ Corresponde a la presentación de declaraciones nominadas por parte de las empresas con trabajadores dependientes. Las nóminas se presentan mensualmente, e incluyen la información necesaria para proceder a la liquidación por parte de BPS de los aportes patronales y personales correspondientes.

¹⁷ En este sentido debe tenerse en cuenta que la información del “Marco muestral” de INE tiene una referencia anual, lo que implica que se cuentan todas aquellas empresas que estuvieron activas al menos en un mes del año. En el caso de BPS (última columna de Tabla 1 del Anexo I) la información es mensual, presentándose solamente el número de empresas que presentaron nómina en el mes de referencia. El criterio de actividad utilizado en las publicaciones de demografía de empresas del INE, también se refiere a la presentación de nóminas. Este criterio es distinto al utilizado en la PTU, donde se consideran empresas activas en “registro”, es decir, que no realizaron el trámite de inactividad o cierre permanente de la empresa; y que aún no han sido eliminadas a partir de procedimientos de depuración en la información realizadas por los Organismos intervinientes (BPS y MTSS).

¹⁸ O se realice un procedimiento de control y depuración de la información por parte de los Organismos intervinientes (BPS y MTSS).

¹⁹ Los registros de la PTU con los que se cuentan refieren todos a empresas “activas” en registro.

tanto, la información sobre personal ocupado activo se encuentra más ajustada a la realidad (véase Tabla 2 (Panel B) del Anexo).

En lo referente al personal ocupado, la PTU también subestima el total en los dos primeros años del período²⁰, pero termina sobreestimando levemente el personal ocupado en los últimos dos años. A los efectos de mostrar con mayor claridad la evolución tanto del número de empresas como del personal ocupado total, se presentan gráficamente ambas evoluciones (véase Anexo – Gráfico 1). En ambos gráficos se observa con claridad que la PTU inicia el período por debajo de las otras fuentes analizadas, pero luego converge, presentando en los tres últimos años registros relativamente similares al total de empresas (activas + inactivas según criterio de nóminas), con una evolución similar, aunque en niveles levemente superiores en el caso del personal ocupado.

A los efectos de poder analizar hasta qué punto los resultados pueden verse afectados por el comportamiento de los datos de la PTU, donde sobre todo en los últimos años, parece incluir empresas “inactivas”, al menos desde el punto de vista de presentación de “nóminas”, se realizó un ejercicio de re-muestreo (*bootstrap*), seleccionando mil muestras aleatorias para cada trimestre con un tamaño de muestra igual al número de empresas activas en el trimestre según el sitio de demografía de empresas del INE²¹. Para cada muestra se estima la tasa de participación femenina en el empleo total (Indicador 1)²². Luego se construye la media y el intervalo del indicador al 95% de confianza. Los resultados obtenidos se presentan en el Gráfico 2 del Anexo. Se observa que la amplitud del intervalo alcanza aproximadamente un punto porcentual, por lo que los resultados obtenidos no se ven afectados significativamente por las características de la PTU.

Por tanto, considerando las comparaciones realizadas con otras fuentes, y a los resultados obtenidos en el ejercicio de re-muestreo realizado, se considera que la PTU brinda información de calidad para los objetivos del presente trabajo, dado que las debilidades identificadas no afectan significativamente los resultados obtenidos.

²⁰ Una hipótesis al respecto es que en el año 2019 aún se estuvieran adicionando registros al sistema. Sin embargo, según Resolución del MTSS del 9 de marzo de 2018, se estableció un calendario de plazos máximos para cada grupo de trabajo, pero todas las fechas corresponden al año 2018. Por tanto, en principio en el año 2019 ya se debería contar con el total de registros del universo de empresas, aunque la comparación con otras fuentes sugiere la hipótesis que no fue efectivamente así en la realidad.

²¹ Por ejemplo, para el tercer trimestre de 2023 donde el número de empresas de la PTU asciende a 247.284 (véase Tabla 1 del Anexo), se tomaron mil muestras aleatorias de tamaño $n=186.015$ (número de empresas activas según demografía de empresas de INE). Posteriormente, se estima la TPF (Indicador 1) para cada una de las mil muestras y luego se calcula la media y el intervalo de confianza para el indicador. Se repite similar procedimiento para todos los trimestres incluidos.

²² Véase la definición de este indicador en el apartado siguiente.

iv. Indicadores y Metodología.

A los efectos de identificar la participación de las mujeres en la empresariedad se construyen dos indicadores que muestran la tasa de participación femenina. Adicionalmente, y con el objetivo principal de identificar las posibles brechas de género, se calcula también la participación femenina en el personal ocupado total.

A continuación, se presentan los tres indicadores calculados:

Indicador 1: Tasa de participación femenina en el personal ocupado (TPF). Porcentaje de mujeres empleadas (dependientes y no dependientes) sobre el total de empleo en el sector privado formal.

Indicador 2: Tasa de participación femenina empresarial (TPFE). Porcentaje de mujeres empresarias, entendiendo por empresarias a las mujeres propietarias y directivas de empresas. En este caso se consideran solamente los registros de empleos no dependientes para un listado de vínculos funcionales que recoge la propiedad y directiva en las empresas (véase Anexo Tabla 3)²³. Se consideran cinco naturalezas jurídicas: Sociedad Anónima (SA), Sociedad por Acciones Simplificadas (SAS), Sociedad de Responsabilidad Limitada (SRL), Empresa Unipersonal (EU) y Sociedad de Hecho (SDH). Estas naturalezas jurídicas representan el 96,48% del total de empresas (véase Tabla 4 Anexo) que aportan en el régimen general, por lo que son altamente representativas de la empresariedad en el país. La distribución en el último trimestre disponible (202304) de los vínculos funcionales finalmente considerados se presenta en la Tabla 3 del Anexo²⁴.

²³ Se incluyen todos los vínculos funcionales presentados en la Tabla 3 del Anexo, excluyendo el vínculo “Cónyuge colaborador o concubino colaborador (en Monotributo Decreto 199/07)” de la naturaleza jurídica Empresa Unipersonal. Obsérvese que existe tanto en esta naturaleza jurídica como en las demás incluidas en la Tabla 3, una figura de “cónyuge colaborador”, pero no es discriminada totalmente en los registros, por lo que no puede ser eliminada. Esto podría afectar los datos si esta figura fuera usada particularmente para “cónyuge colaborador” mujer, sobre-estimando la participación de la mujer en la empresariedad. Sin embargo, como se verá más adelante, los resultados obtenidos siguen siendo concluyentes. Asimismo, corresponde aclarar que, en el caso de las Sociedades Anónimas se consideran como vínculos no dependientes a los directores, pese a que son registrados en la PTU como personal ocupado “dependiente”.

²⁴ Obsérvese que en todas las naturalezas jurídicas consideradas existe una especie de bolsón denominado “Socio / Sucesor / Patrón Unipersonal / Cónyuge colaborador / representante legal SAS / administrador SAS con actividad aporta por otra empresa”, donde no es posible discriminar la figura del “cónyuge colaborador”. En general, estos vínculos funcionales pesan poco al interior de cada naturaleza jurídica (máximo de 10% en el caso de la SRL). Se realizaron ejercicios de cálculo de indicadores sin considerar este “bolsón” u otros de carácter ambiguo para el objetivo del presente estudio (como el representante legal SAS, que puede o no ser un propietario de la empresa), pero los indicadores no se veían afectados considerablemente (menos de un punto porcentual), por lo que se decidió finalmente incluirlos.

Indicador 3: Tasa de participación femenina empresarial – Sociedades de Capital (TPFE-SC). Porcentaje de mujeres empresarias en tres naturalezas jurídicas consideradas Sociedades de Capital: Sociedad Anónima (SA), Sociedad por Acciones Simplificadas (SAS) y Sociedad de Responsabilidad Limitada (SRL). Este indicador excluye explícitamente a las sociedades de tipo personal (Empresa Unipersonal y Sociedad de Hecho²⁵), y permite focalizar el análisis en el núcleo de las empresas que requieren formalmente aportación de capital. Las sociedades de capital seleccionadas representan el 26,02% del total de empresas que aportan en el régimen general (véase Tabla 5 Anexo).

La “Tasa de Participación Femenina” en el empleo del sector privado (Indicador 1) se calcula en el presente informe con dos objetivos. En primer lugar, permite comparar con otras fuentes de información, como por ejemplo las estadísticas de empleo publicadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE). En segundo lugar, la comparación de este indicador con los indicadores de participación de las mujeres en la propiedad/directiva de las empresas permite identificar la magnitud de las brechas de género en la empresariedad del país.

El indicador de participación de mujeres en la propiedad/directiva de las empresas (Indicador 2) y el calculado para las mujeres propietarias/directivas de las sociedades de capital (Indicador 3), son absolutamente novedosos para el país y contribuyen a la identificación de sesgos de género en la empresariedad.

v. Resultados.

a. Evolución general.

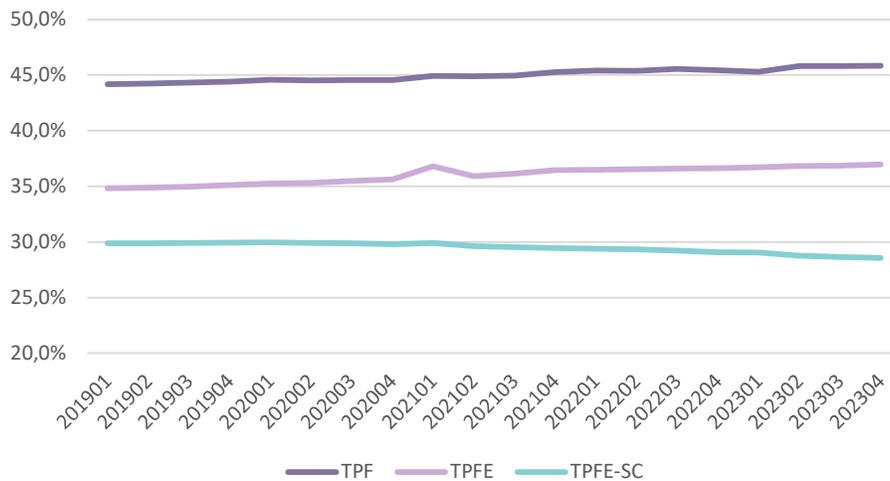
En el Gráfico 1 se presenta la evolución de los tres indicadores de participación femenina definidos previamente para los últimos cinco años (2019-2023). **En primer lugar**, se observa que los indicadores se mantienen relativamente estables, sin sufrir modificaciones relevantes en el período. En este sentido, según los datos de la PTU los efectos económicos de la pandemia no tuvieron impactos significativos en la participación relativa de la mujer en el empleo del sector privado y en la empresariedad (mujeres propietarias/directivas de empresas)²⁶.

²⁵ En rigor la Sociedad de Hecho es una Sociedad de Capital “irregular”, donde no se establecen plazos y requerimientos obligatorios para constituir estatutos y aportes de capital, lo que la dota de gran flexibilidad.

²⁶ De hecho, como se observa en la Tabla 2 del Anexo, incluso en los primeros meses de la pandemia el número de empresas y el personal ocupado que surge de los datos de la PTU nunca se reduce, como sí sucede con los datos de empresas “activas” de demografía de INE. Sin embargo, obsérvese que el número

En segundo lugar, se identifica con claridad la brecha de género existente en la empresarialidad del país. Mientras las mujeres tienen una tasa de participación en el empleo privado promedio del período de 44.9%, su participación como propietarias/directivas de empresas asciende en promedio a 35.9% y su participación en la propiedad/dirección de las sociedades de capital alcanza un promedio de 29.5%.

Gráfico 1: Tasa de participación femenina en el empleo privado (TPF), en la propiedad de las empresas (TPFE) y en la propiedad/directiva de las sociedades de capital (TPFE-SC). Período 2019-T1 a 2023-T4.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Planilla de Trabajo Unificada (PTU).

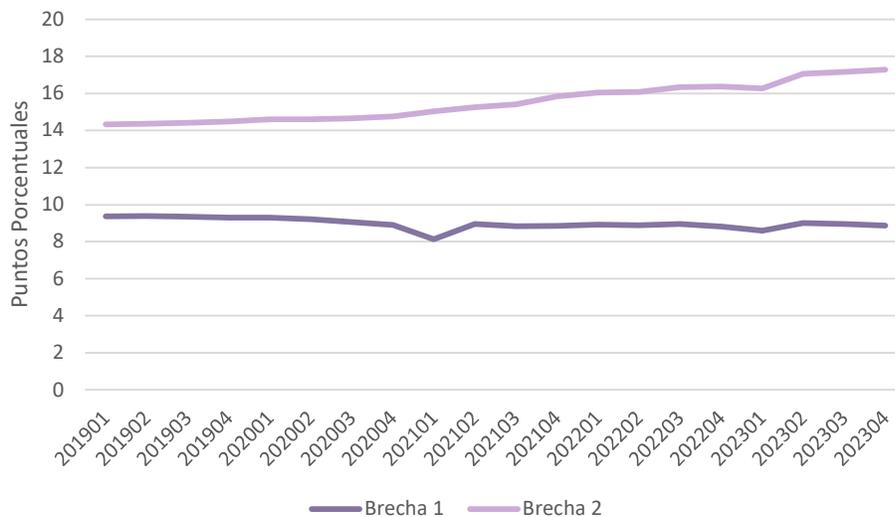
En tercer lugar, se observa una muy leve tendencia al incremento de la participación femenina en el empleo del sector privado (TPF) y en la participación femenina en la propiedad de las empresas (TPFE), incluso reduciendo levemente la brecha entre ambos indicadores. En contrapartida, el indicador que recoge la participación femenina en la propiedad/directiva de sociedades de capital (SA, SAS, SRL) se reduce en el período (particularmente en los dos últimos años) en al menos un punto porcentual, aumentando levemente la brecha con respecto a la participación femenina en el empleo del sector privado (TPF).

de empresas totales tanto de “demografía de empresas” (INE) como de BPS continúan creciendo. Esto se encuentra vinculado a que, por las características de la PTU, no logra captar bien los cambios coyunturales asociados al pasaje de empresas activas / inactivas (en ambas direcciones). Sin embargo, se entiende que sigue siendo una fuente de información que refleja adecuadamente los indicadores calculados bajo una mirada más de mediano plazo. También debe mencionarse que los efectos de la pandemia en la empresarialidad fueron ambiguos: por un lado, muchas empresas se vieron obligadas a cerrar sus puertas; pero al mismo tiempo, se registraba un incremento en el nacimiento de empresas iniciadas por trabajadores asalariados que decidían “emprender” luego de la pérdida de su empleo. Esta ambigüedad se visualiza claramente en la evolución de los “nacimientos” e “inicio de cese” reportados en el sitio de demografía de empresas de INE (<https://www3.ine.gub.uy/rreaa/page23.html>).

A los efectos de visualizar con mayor claridad la evolución de las brechas, en el Gráfico 2 se presentan las brechas entre la participación femenina en el personal ocupado y la participación en la directiva/propiedad de las empresas en sus dos mediciones. Se definen como:

- **Brecha 1:** Tasa de Participación Femenina en el personal ocupado (TPF) – Tasa de Participación Femenina Empresarial (TPFE).
- **Brecha 2:** Tasa de Participación Femenina en el personal ocupado (TPF) – Tasa de Participación Femenina Empresarial – Sociedades de Capital (TPFE-SC).

Gráfico 2: Brechas entre la participación femenina en el personal ocupado y en la propiedad/directiva de las empresas. Brecha 1: TPF – TPFE. Brecha 2: TPF – TPFE/SC. Período 2019-2023.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Planilla de Trabajo Unificada (PTU).

Se observa que a lo largo de los cinco años analizados la brecha global entre la participación femenina en el empleo total y en la empresarialidad se mantiene relativamente constante, con una muy leve reducción de un punto porcentual a lo largo del período (Brecha 1). En promedio, a lo largo del período, la participación de las mujeres como empresarias fue 9 puntos porcentuales menor que su participación en la población ocupada. Si se considera la brecha entre la participación femenina en el empleo y en la propiedad/directiva de las sociedades de capital (SA, SAS y SRL), se evidencia que la brecha se incrementa de forma sostenida y significativa, pasando de un 14.3 p.p. al inicio del período hasta 17.3p.p. al cierre del año 2023.

Esta evolución puede estar recogiendo la existencia de mayores dificultades y obstáculos para que las mujeres accedan a la propiedad de sociedades de capital o a la directiva de las Sociedades Anónimas. Este tipo de sociedades son las más intensivas en

el uso de capital y suelen ser empresas más grandes y productivas que las sociedades personales, encontrando incluso algunos sectores claves (por ejemplo, el sector Financiero) reservados para este tipo de formas jurídicas.

La evolución de la brecha recoge dos dificultades de distinta naturaleza: por un lado, en el caso de los administradores de Sociedades Anónimas, el indicador capta las dificultades que enfrentan las mujeres para acceder a la más alta directiva de este tipo de organización empresarial (“techo de cristal”); por otro lado, recoge la existencia de mayores dificultades que enfrentan las mujeres para aportar capital en las entidades jurídicas que así lo requieren formalmente, mediante la conformación de capital social estatutario. Ambos procesos terminan limitando la participación de las mujeres en posiciones de mayor jerarquía (y por ende mejor remunerados) y en la toma de decisiones empresariales.

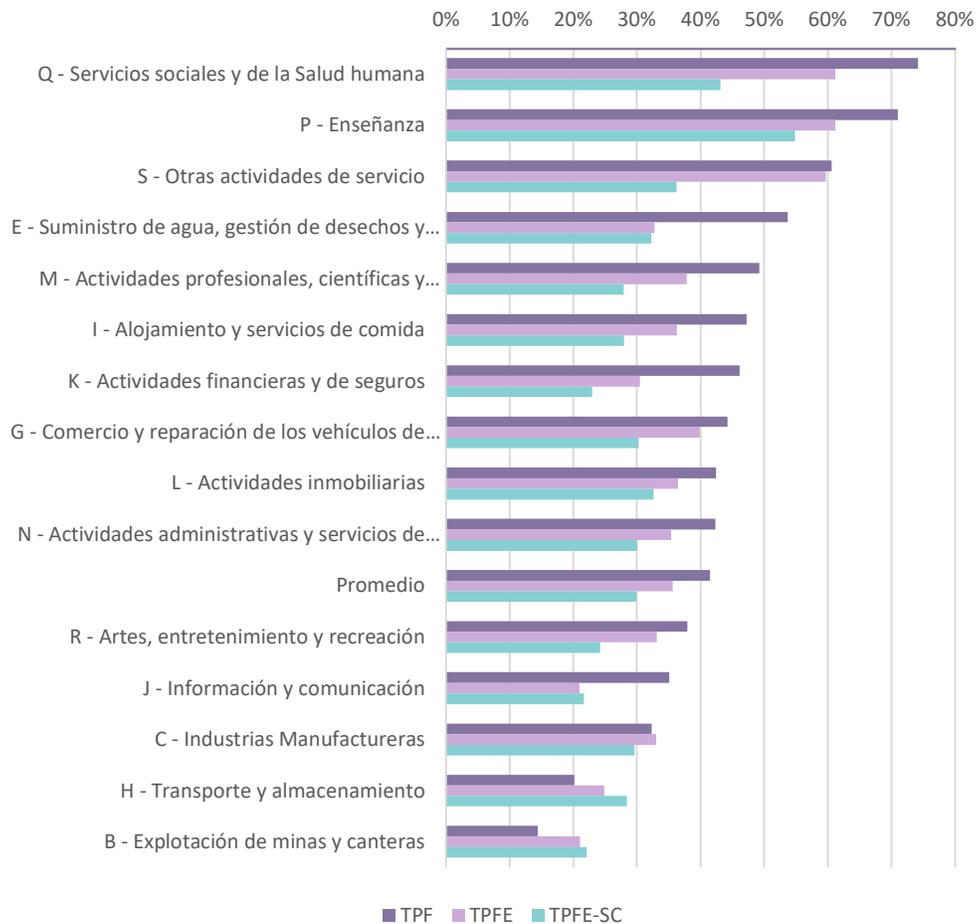
b. Mujeres empresarias y sector de actividad.

La evolución general de la participación de las mujeres en el personal ocupado y en la empresarialidad del sector privado varía considerablemente entre los sectores de actividad. A los efectos de analizar las diversas situaciones sectoriales, se calculan los tres indicadores definidos previamente a nivel de sección (letra) de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) revisión 4 (véase Gráfico 3).

A nivel de sección, la participación femenina en el personal ocupado del sector privado (Indicador 1) es superior al 60% en los sectores de Enseñanza (Q), Salud (P) y Otros Servicios (S). Los dos primeros sectores se encuentran vinculados a “cuidados”, en tanto que en el sector Otros Servicios (S) las empresas se encuentran concentradas en los subsectores de belleza personal²⁷ y reparación de ropa (59.23% de las empresas del sector). La sobrerrepresentación de las mujeres en estos sectores se vincula a la existencia de “*segregación horizontal*”, reproduciéndose en el mercado laboral la división de tareas por género aún vigentes al interior de los hogares.

²⁷ Incluye peluquerías y salones de belleza, otros tratamientos de belleza y servicio de masajes reductores y adelgazamiento.

Gráfico 3: Tasa de participación femenina en el empleo privado (TPF), en la propiedad de las empresas (TPFE) y en la propiedad/directiva de las sociedades de capital (TPFE-SC), según sección (letra CIU rev 4). Promedio 2019-2023.

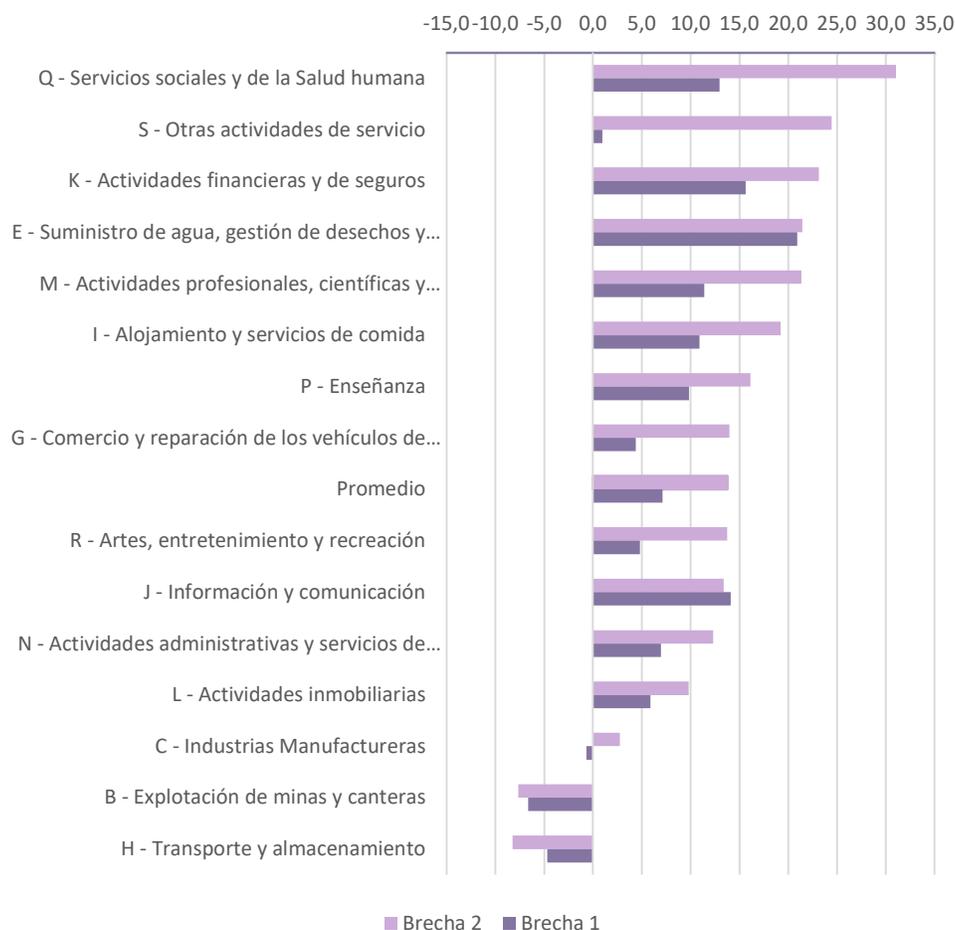


Fuente: Elaboración propia en base a la PTU (MTSS).

En un segundo escalón, se encuentran los sectores de suministro de agua y gestión de desechos (E), actividades científicas, profesionales y técnicas (M), alojamiento y servicios de comida (I) y actividades financieras y de seguros (K). En el resto de los sectores, la participación femenina en el empleo es menor al promedio, destacando por su baja participación femenina los sectores de minas y canteras (B, 14%), Transporte y Almacenamiento (H, 20%) y la industria manufacturera (C, 32%).

Con excepción de los sectores de minas y canteras (B) y Transporte y Almacenamiento (H), donde la participación femenina en la propiedad/directiva de las empresas (Indicador 2) y en la propiedad/directiva de las sociedades de capital (Indicador 3) es mayor a la participación femenina en el total de personal ocupado, en el resto de los casos existe una brecha entre la participación femenina en el empleo y en la directiva/propiedad de las empresas (véase Gráfico 4).

Gráfico 4: Brechas de participación femenina en el personal ocupado y en la propiedad/directiva de las empresas. Brecha 1: TPF – TPFE. Brecha 2: TPF – TPFE/SC, según sección (letra CIU rev 4). Promedio 2019-2023.



Fuente: Elaboración propia en base a la PTU (MTSS).

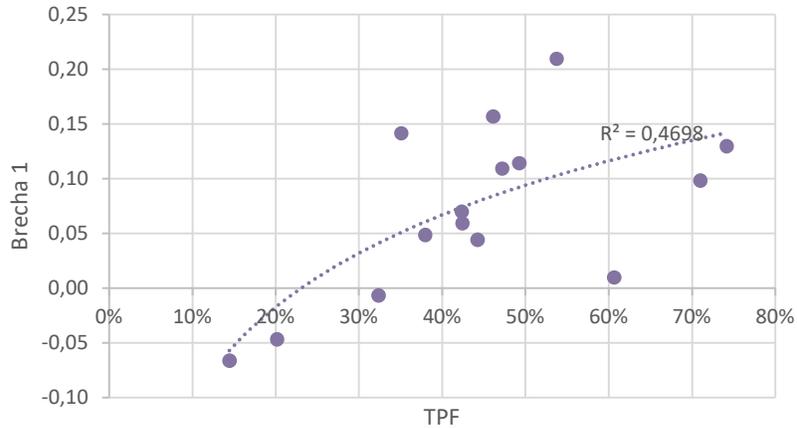
Exceptuando el sector de información y comunicación (sección J), se observa que siempre es mayor la brecha en el caso de las sociedades de capital. Este resultado está evidenciando las dificultades que aún enfrentan las mujeres para integrarse a este tipo de sociedades comerciales que requieren formalmente de aportes de capital por parte de los socios/propietarios.

Existe un vínculo claro entre la participación femenina en el empleo del sector y la brecha existente con respecto a la empresarialidad, siendo más marcada en el caso de las sociedades de capital. Cuanto mayor es la participación femenina en el empleo del sector, mayor es la brecha absoluta con respecto a su participación en la propiedad/directiva de las empresas. En el Gráfico 5 se presenta el vínculo entre la tasa de participación femenina en el personal ocupado del sector y las brechas en la

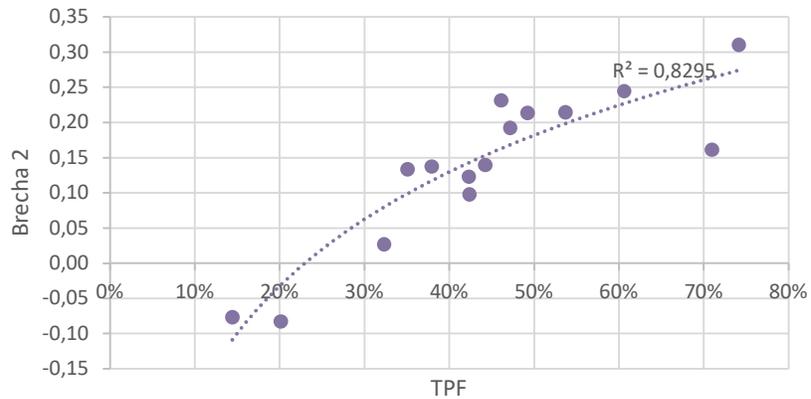
propiedad/directiva de las empresas. En ambos casos, se ajusta una tendencia logarítmica que modeliza de forma clara la relación entre ambas variables.

Gráfico 5: Participación Femenina en el personal ocupado (TPF) y Brechas de participación en la empresarialidad. Promedio 2019-2023.

Panel A: Brecha 1: TPF – TPFE.



Panel B: Brecha 2: TPF – TPFE/SC



Fuente: Elaboración propia en base a la PTU.

Los resultados presentados evidencian la existencia de una fuerte segregación ocupacional “horizontal”, encontrándose sobrerrepresentadas las mujeres en el empleo de los sectores vinculados al cuidado (educación y salud) y otros servicios (con alta participación relativa de belleza personal y costuras). Sin embargo, en esos sectores más feminizados, las brechas absolutas con respecto a la empresarialidad son mayores que en el resto de los sectores.

En el otro extremo, en sectores caracterizados por una alta proporción de obreros y empleados hombres (típicamente minas y canteras y transporte y almacenamiento, y en menor medida la industria manufacturera), las mujeres tienen una mayor participación en la propiedad/directiva de las empresas que en el total de empleo del sector (brecha negativa), pero con brechas muy reducidas.

Asimismo, debe destacarse la importante brecha en la participación femenina en la propiedad/directiva de las sociedades de capital en sectores de alta productividad y dinamismo, como el sector financiero (K) y las actividades científicas, profesionales y técnicas (M). En estos sectores, la evidencia sugiere que es particularmente dificultoso para las mujeres alcanzar niveles directivos al más alto nivel y/o lograr participar de la propiedad de sus empresas. Posiblemente esto se encuentre vinculado tanto a la necesidad de mayores inversiones en capital (particularmente en el sector financiero), como a la persistencia de estereotipos de género que limitan más fuertemente el ascenso empresarial de las mujeres en estos sectores.

C. Mujeres empresarias ¿Importa el tamaño y la edad de la empresa?

En el Gráfico 6 se presenta la evolución de los indicadores de participación de la mujer en la propiedad/directiva de las empresas uruguayas (TPFE y TPFE-SC) según tramos de edad de la empresa. Se definen tres tramos: empresas nacientes (hasta tres años), empresas jóvenes (más de 3 y hasta 10 años) y empresas maduras (más de 10 años).

La edad de la empresa es una característica muy importante en su probabilidad de sobrevivencia. En la población empresarial, la probabilidad de salir del mercado (muerte) se reduce a medida que aumenta la edad de la empresa. De hecho, solamente una de cada dos empresas que ingresan al mercado se mantienen con vida tres años después (Carracelas y Regueira, 2022). Esto sucede particularmente en las empresas con muy bajos aportes de capital iniciales (sociedades personales).

En los casos de sociedades de capital, con constitución formal de capital en la empresa, la probabilidad de salir del mercado suele ser significativamente más reducida en todas las edades. Esto sucede, por diferentes motivos. En primer lugar, al requerirse una constitución de capital más importante, son empresas que suelen nacer con mayores capacidades y conocimiento más profundo de las características del mercado y la demanda (ejercicios de validación de la demanda, mejores modelos de negocio, estudios de factibilidad, entre otros).

En segundo lugar, la existencia de “costos hundidos” más relevantes aumenta la probabilidad de que la empresa continúe en el mercado, aún con niveles relativamente bajos de productividad. En tercer lugar, la constitución de este tipo de empresas

(sociedades de capital) también puede ser consecuencia del propio crecimiento de los negocios, que nacen originalmente como Empresas Unipersonales, pero con el proceso de crecimiento terminan constituyendo formalmente una sociedad de capital, recogiendo aportes de capital de nuevos inversores y socios.

El vínculo entre la participación femenina en la propiedad/directiva de las empresas y los tramos de edad de las empresas podría estar influenciado al menos por dos procesos subyacentes. Por un lado, una eventual mayor participación de las mujeres en la propiedad/directiva de empresas más jóvenes, podría estar reflejando una mayor tasa de emprendimiento femenino, con mayor cantidad de mujeres iniciando sus propios emprendimientos formales. Pero, por otro lado, también puede estar reflejando una mayor mortalidad de las empresas con participación de mujeres en la propiedad/directiva, lo que puede estar vinculado a que las mujeres emprendan en empresas más vulnerables o en sectores más atomizados (por ejemplo, “peluquerías y salones de belleza”) y menos dinámicos, con la consecuente menor probabilidad de éxito (sobrevivencia).

Para el caso de la TPFE (Indicador 2) se observa que cuanto mayor la edad de la empresa, menor es la participación de las mujeres en la propiedad. Esta diferencia se verifica particularmente entre las empresas nacientes (38% en promedio) con respecto a empresas de mayor edad (35.5% y 34.5% para empresas jóvenes y maduras, respectivamente). En el indicador, el peso relativo de las sociedades personales (Empresa Unipersonal y Sociedad de Hecho) es muy significativo (estas empresas representan el 70.5% y es significativamente mayor en el caso de las empresas nacientes), por lo que el indicador está capturando fundamentalmente lo que sucede con las sociedades personales (Unipersonales y SDH).

Adicionalmente, se observa una ampliación de la brecha con los demás tramos de edad de la empresa a lo largo del período, basado fundamentalmente en el incremento de la participación femenina en las empresas nacientes, que luego no se refleja en las empresas jóvenes y maduras. Si bien el período de tiempo es relativamente breve, es altamente factible que estén operando los dos procesos subyacentes: mayor participación femenina en las empresas nuevas (nacientes) y mayor mortalidad de empresas de propiedad de mujeres. Este fenómeno podría relacionarse con la mayor participación de mujeres en la propiedad de empresas en sectores de menor productividad, más atomizados y con mayor vulnerabilidad ante cambios en el mercado.

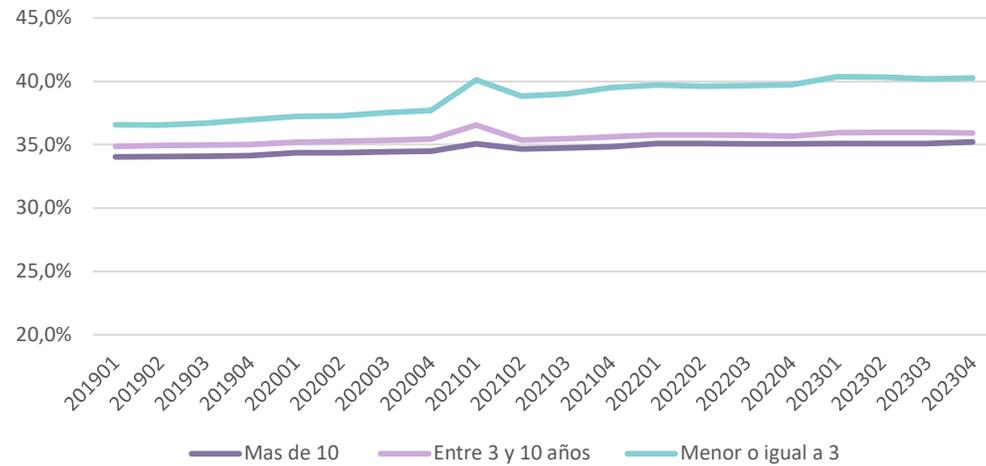
Este resultado está alineado con los hallazgos a nivel internacional. De acuerdo con estadísticas del Banco Mundial para 44 países, la participación de mujeres en la propiedad de las empresas aumenta entre las empresas recientemente registradas²⁸. En el caso de Uruguay, la evidencia presentada indica que las mujeres emprenden formalmente cada vez más, con un aumento en su participación en los cinco años

²⁸ <https://blogs.worldbank.org/es/datos/se-necesitan-estadisticas-sobre-las-mujeres-empendedoras>

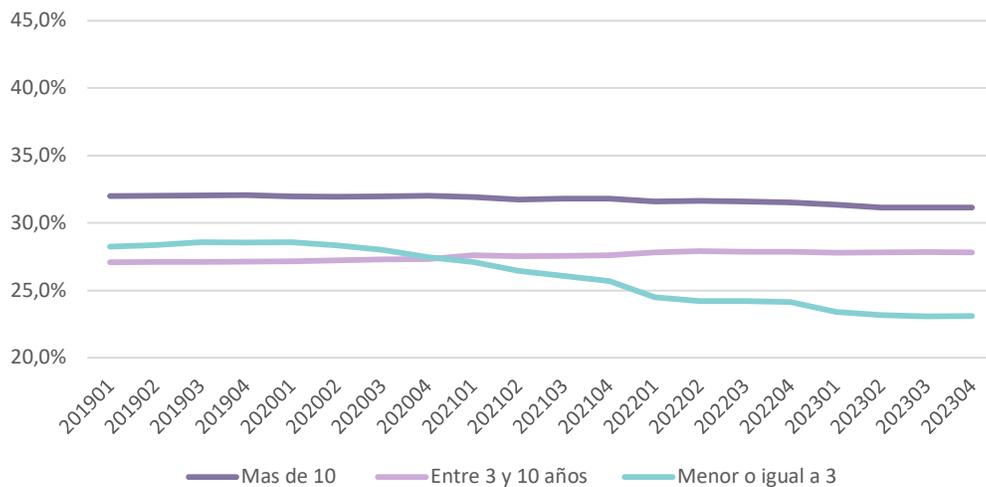
analizados de casi cuatro puntos porcentuales (pasando de 36.6% a 40.3% en el período).

Gráfico 6: Tasa de participación femenina en la propiedad de las empresas (TPFE) y en la propiedad/directiva de las sociedades de capital (TPFE-SC), según edad de la empresa. Período 2019-T1 a 2023-T4.

Panel A: Tasa de Participación Femenina Empresarial (TPFE).



Panel B: Tasa de Participación Femenina Empresarial – Sociedades de Capital (TPFE-SC).



Fuente: Elaboración propia en base a la PTU.

En el caso de la participación femenina en las sociedades de capital (Indicador 3), la relación entre la participación de las mujeres como propietarias/directoras de empresas es inversa: cuanto más joven es la empresa menor es la participación femenina. Este

resultado, puede estar reflejando mayores dificultades de las mujeres para fundar o iniciar nuevas empresas con aportes de capital más relevantes.

Sin embargo, a medida que aumenta la edad de la empresa, y en particular cuando se trata de empresas maduras (más de 10 años) las mujeres logran mayores niveles de participación, aunque sin alcanzar los observados para el caso de las sociedades personales. Esto puede estar relacionado a que las mujeres están logrando ingresar a la propiedad o directiva de empresas establecidas, pero aún enfrentan fuertes dificultades para fundar nuevos negocios.

Asimismo, podría estar operando un proceso inverso al mencionado para el indicador 2: en la medida en que a mayor edad de la empresa mayor participación femenina, esto puede estar captando que en este grupo de empresas la probabilidad de sobrevivencia aumenta con la participación de mujeres.

A su vez, el indicador de la participación femenina en sociedades de capital nacientes (menos de 3 años), ha mostrado una marcada disminución en los últimos dos años, agrandando la brecha con respecto a las sociedades de capital maduras. El período de análisis es relativamente corto, pero la tendencia a la disminución es evidente, y está reflejando que en las “nuevas” empresas creadas en los últimos años, la participación femenina en la propiedad/directiva es menor a la existente previamente²⁹. A diferencia de la dinámica observada en las “sociedades personales”, en las sociedades de capital la participación de las mujeres en la propiedad no aumenta para ningún tramo de edad de las empresas.

A los efectos de analizar el vínculo entre el **tamaño de la empresa y la participación femenina en la propiedad** se clasificaron a las empresas en cuatro grupos atendiendo al tramo de personal ocupado: Las empresas sin dependientes y con un solo socio, las microempresas con personal ocupado total menor a cinco personas (dependientes y no dependientes)³⁰, las empresas pequeñas (entre 5 y 19 personas ocupadas en total), las empresas medianas (de 20 a 99 personas ocupadas) y las grandes empresas (100 y más personas ocupadas).

En el Gráfico 7 (Panel A y B) se presenta la evolución de los dos indicadores de empresariedad y género según tamaño de empresa. En primer lugar, se observa que a mayor tamaño de empresa menor es la participación de las mujeres en la propiedad/directiva. En el caso del indicador de participación femenina en el universo de empresas (I2 – TPFE) se observan diferencias importantes entre los distintos tamaños

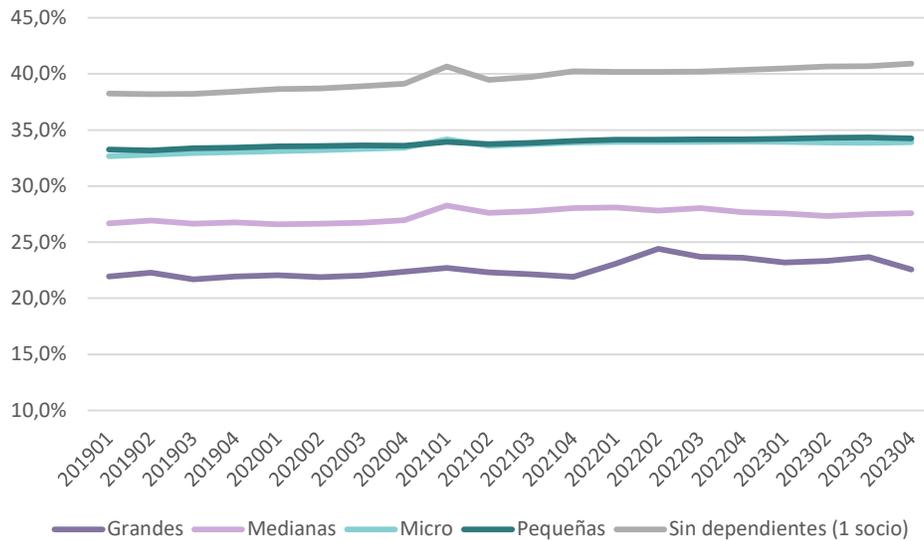
²⁹ En rigor, cada año sale una cohorte de empresas nacidas tres años antes e ingresa la cohorte de empresas nacidas en el último año. En la medida en que la participación femenina cae, esto está reflejando que cada nueva cohorte (cohorte que ingresa) tiene una participación femenina menor a la cohorte que sale (porque la empresa cumple tres años y pasa a ser considerada dentro de otro grupo). También puede estar recogiendo una mayor mortalidad de las empresas con participación femenina en la propiedad en las cohortes que permanecen cada año.

³⁰ Incluye a microempresas con más de un socio y sin personal dependiente.

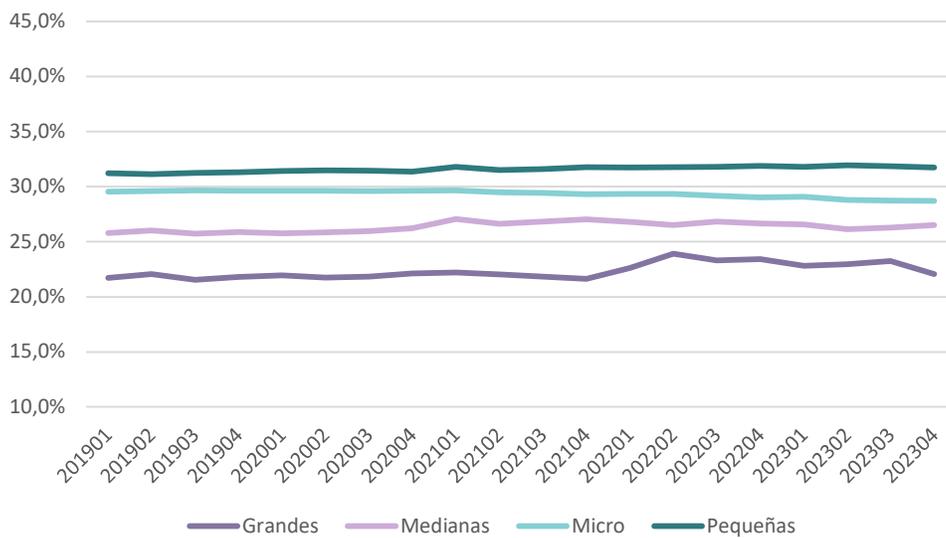
de empresa, con excepción de las empresas micro y pequeñas, donde la participación femenina en la propiedad/directiva es similar. La brecha entre la participación de las mujeres en la propiedad/directiva de las grandes empresas y la participación en las micro (un propietario y sin dependientes) es muy significativa: mientras las mujeres representan en promedio el 39.4% de los propietarios de empresas micro (sin dependientes), alcanzan solamente al 22.6% en las empresas grandes.

Gráfico 7: Tasa de participación femenina en la propiedad de las empresas (TPFE) y en la propiedad/directiva de las sociedades de capital (TPFE-SC), según tamaño de la empresa. Período 2019-T1 a 2023-T4.

Panel A: Tasa de Participación Femenina Empresarial



Panel B: Tasa de Participación Femenina Empresarial – Sociedades de Capital



Fuente: Elaboración propia en base a la PTU.

Asimismo, se identifica un primer escalón de al menos cinco puntos porcentuales entre la participación de las mujeres en la propiedad de empresas que no son empleadoras (sin empleo dependiente) y las empresas empleadoras, incluso aquellas de menor tamaño (micro y pequeñas).

Los resultados son similares en el caso de la participación de las mujeres en la propiedad/directiva de las sociedades de capital (TPFE-SC), particularmente en el caso de las medianas y grandes empresas³¹. Para estos tamaños de empresa el tipo de sociedad no resulta relevante (sociedad personal vs sociedad de capital). En el caso de las pequeñas empresas y particularmente en las micro, el tipo de sociedad sí resulta relevante, con menor participación de mujeres en el caso de las sociedades de capital. Asimismo, la participación de las mujeres en sociedades personales sin dependientes (no empleadoras) opera como un primer escalón para el ingreso de mujeres a la “empresarialidad”. Aún con una brecha de cinco puntos porcentuales con respecto a la participación de la mujer en el empleo formal, la participación femenina en este tipo de empresas es significativamente mayor a su participación en el resto de las empresas empleadoras.

Estos resultados se encuentran en línea con la evidencia a nivel internacional, donde se ha encontrado que a mayor tamaño de empresa menor participación femenina en la directiva/propiedad. El trabajo de Serna & Barbero (2016) para la cúpula empresarial del país (50 empresas más grandes), documenta muy bien los vínculos entre género y poder, evidenciando que las elites dirigentes de las grandes empresas se encuentran notoriamente masculinizadas, encontrando que persisten dificultades para el acceso de la mujer a dichas elites, basados tanto en la existencia de prejuicios y estereotipos culturales, como en las mayores dificultades que enfrentan las mujeres para equilibrar las tensiones entre el trabajo y las tareas (no remuneradas) en el hogar.

vi. Síntesis y Conclusiones.

En el presente trabajo se analizan los vínculos entre empresarialidad y género. A partir del uso de registros administrativos (Planilla de Trabajo Unificada) se proponen y construyen indicadores para medir la participación de las mujeres en la propiedad/directiva de las empresas, y se identifican las brechas existentes con respecto a la participación de las mujeres en el personal ocupado del sector privado formal.

Se encuentra que en el promedio de los últimos cinco años (2019-2023), las mujeres tienen una participación en el empleo total del sector privado de 45%, mientras que su

³¹ Para este tipo de sociedades no se incluye la categoría micro sin dependientes y con un solo titular, porque muy pocas empresas para este tipo de sociedades se encuentran en este rango.

participación en la propiedad/directiva de empresas es de 36%, siendo aún menor en el caso de las sociedades de capital (SA, SAS y SRL), alcanzando el 29.5%. La brecha evidencia las mayores dificultades que enfrentan las mujeres para insertarse en la “empresarialidad” del país, existiendo una diferencia importante en función del tipo de sociedad (sociedad de personal vs sociedad de capital).

La brecha de acceso es menor en las sociedades personales, particularmente en las de menor tamaño y en las empresas nuevas (“nacientes”). En las sociedades de capital, la participación femenina en la propiedad/directiva es siempre menor a la registrada en las sociedades personales. Asimismo, la evidencia indica que estas diferencias entre tipo de sociedades son relevantes en las micro y pequeñas empresas. En las empresas medianas y grandes la brecha de acceso es mayor y no presenta diferencias significativas en función del tipo de sociedad, disminuyendo la participación femenina a medida que aumenta el tamaño de la empresa.

Asimismo, los vínculos entre edad de la empresa y participación femenina en la empresarialidad no son claros: mientras en las sociedades personales cuanto más joven es la empresa mayor es la participación femenina en la propiedad/directiva, en las sociedades de capital el vínculo es opuesto, logrando las mujeres tener una mayor participación relativa en las empresas más maduras. Estos resultados pueden encontrarse vinculados a que las mujeres logran ingresar como socias a empresas jóvenes y maduras, pero aún encuentran importantes dificultades para “fundar” nuevas sociedades de capital.

El análisis por grandes sectores de actividad evidencia la existencia de segregación horizontal, con alta participación de las mujeres en el empleo de los sectores de cuidado (salud y educación) y algunos sectores de servicios vinculados fundamentalmente a belleza personal y reparación de ropa (costuras). Lo novedoso es que existe una correlación positiva entre participación de la mujer en el empleo del sector y tamaño de la brecha de empresarialidad, particularmente marcado en el caso de las sociedades de capital.

En síntesis, el trabajo brinda una primera aproximación a los vínculos entre empresarialidad y género, evidenciando la magnitud y persistencia de las brechas de género existentes en la empresarialidad del país. Los resultados obtenidos se constituyen en un insumo importante para la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de programas e instrumentos de desarrollo productivo con foco en micro, pequeñas y medianas empresas.

vii. Bibliografía.

- Carbonero, F.; Devicienti, F.; Manello, A. & Vannoni, D. (2021): *“Women on board and firm export attitudes: Evidence from Italy”*. Journal of Economic Behavior & Organization; Volume 192, December 2021, Pages 159-175. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2021.10.011>.
- Carracelas, G. & Regueira, P. (2022): *“Dinámica Empresarial en Uruguay, 2008-2021”*. Documento elaborado para su publicación en el Monitor Mipymes de la Agencia Nacional de Desarrollo (ANDE). Disponible en: <https://www.ande.org.uy/monitor-mipymes.html>. Ceni, R.; Galvan, E. & Parada, C. (2023): *“Gender gaps and the role of female bosses: evidence from matched employer-employee administrative data”*. Serie Documentos de Trabajo, DT 06/2023. Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República, Uruguay.
- Colacce, M.; Mojica, M. & Zurbrigg, J. (2020): *“Brechas de género en los ingresos laborales en el Uruguay”*. Oficina de CEPAL Montevideo y ONU Mujeres Uruguay.
- Giordano, N.; Parada, C; & Yapor, M. (2023) *“Gender pay gap in a highly qualified sector: evidence from administrative data”*. Serie Documentos de Trabajo, DT 21/2023. Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República, Uruguay.
- Goldin, C., Pekkala Kerr, Olivetti, C & Barth, E (2017): *“The Expanding Gender Earnings Gap: Evidence from the LEHD-2000 Census”*. American Economic Review, Papers and Proceedings, 107 (5): 110-14.
- International Monetary Fund (IMF) (2022): *“IMF Strategy Toward Mainstreaming Gender”*. <https://www.imf.org/en/Publications/PolicyPapers/Issues/2022/07/28/IMF-StrategyToward-Mainstreaming-Gender-521344>.
- Katzkowicz, S., Querejeta, M. et al. (2013). *“Evolución de la segregación ocupacional y su impacto en las brechas salariales de género”*. Documentos de Investigación Estudiantil, Instituto de Economía (IECON), FCEyA, Universidad de la República (UdelaR).
- Khan, W. & Vieito, J. P. (2013): *“CEO Gender and Firms Performance”*. Journal of Economics and Business. Vol. 67, Issue C, pp. 55-66.
- Kögel, C.; Criscuolo, C.; Gal, P. & Schwellnus, C. (2023): *“Gender Diversity in Senior Management and Firm Productivity: Evidence from nine OECD Countries”*, OECD Productivity Working Papers, 2023-34, OECD Publishing, Paris.
- Linkedin. Economic Graph: <https://linkedin.github.io/genderequity-2022/>

- Rojo Brizuela, A. (2018): *“Del dato administrativo de firmas al dato estadístico: desafíos a vencer en América Latina”*. Caracas: CAF. Retrieved from <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/1342>.
- Salazar, L. & Moline, A. (2023): *“Increasing Women’s Representation in Business Leadership”*. World Bank Group Gender Thematic Policy. Notes Series: Evidence and Practice Note. © Washington, DC: World Bank. <http://hdl.handle.net/10986/39870> License: CC BY-NC 3.0 IGO.
- Serna, M. & Barbero, M. (2016): *“Desigualdades de género en la cúpula de las grandes empresas: Uruguay en perspectiva comparada”*. Mimeo.
- Ufbal, D. (2023): *“¿Qué medidas son eficaces para apoyar a las empresas dirigidas por mujeres?”*. Serie de notas temáticas sobre políticas de género del Grupo Banco Mundial: Nota sobre evidencias y prácticas.
- Vaca Trigo, I. (2019): *“Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo”*. Serie Asuntos de Género, N° 154 (LC/TS.2019/3), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Women Entrepreneurs Finance Initiative (We-Fi), *The case for investing in women entrepreneurs*, 2022. Disponible en: <https://www.we-fi.org>
- World Bank (2017): *Enterprise Survey*. Disponible en: <https://www.enterprisesurveys.org/en/data/exploreconomies/2017/uruguay>
- World Bank (2023): *“Gender Equality in Development: A Ten-Year Retrospective”*. © Washington, DC: World Bank. <http://hdl.handle.net/10986/39939> License: CC BY-NC 3.0 IGO.
- World Bank. *Uruguay Gender Landscape*, 2023.
- World Bank. Gender Data Portal. <https://genderdata.worldbank.org/>
- World Economic Forum (WEF). *Global Gender Gap*: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gapreport-2023>

viii. Anexo

Tabla 1: Planilla de Trabajo Unificada (PTU): Número de empresas activas y personal ocupado total (dependiente + no dependiente), según sexo.

Período 2019T1 – 2023T4.

Trimestre	Número de Empresas	Personal Ocupado (dependientes + no dependientes)		
		Total	Hombres	Mujeres
201901	160.798	618.400	345.109	273.291
201902	165.423	639.935	356.709	283.226
201903	170.524	662.109	368.627	293.482
201904	175.228	685.298	380.993	304.305
202001	180.120	712.013	394.729	317.284
202002	183.938	728.544	404.119	324.425
202003	190.544	756.615	419.649	336.966
202004	197.414	790.917	438.646	352.271
202101(i)	234.015	1.018.590	560.935	457.655
202102	212.668	887.203	488.979	398.224
202103	221.980	945.671	520.560	425.111
202104	232.430	1.045.492	572.065	473.427
202201	235.046	1.064.475	580.996	483.479
202202	237.499	1.056.917	577.162	479.755
202203	240.299	1.075.520	585.757	489.763
202204	243.277	1.083.547	591.088	492.459
202301	245.574	1.077.110	589.025	488.085
202302	244.297	1.090.506	590.833	499.673
202303	247.284	1.095.501	593.579	501.922
202304	249.879	1.114.055	603.366	510.689

(i) Dato sujeto a revisión.

Fuente: Elaboración propia en base a la PTU.

Tabla 2: Número de empresas activas y personal ocupado total: Planilla de Trabajo Unificada (PTU), Marco Muestral (INE), Demografía de empresas (INE) y Banco de Previsión Social (BPS).

Período 2019T1 – 2023T4).

Panel A: Número de empresas.						
Trimestre	PTU	INE - Marco Muestral	INE - Demografía de Empresas			BPS*
			Empresas activas	Empresas inactivas	Total empresas	
201901	160.798		159.033	55.871	214.904	
201902	165.423		158.590	58.197	216.787	
201903	170.524	190.175	160.169	59.469	219.638	
201904	175.228		162.978	59.296	222.274	
202001	180.120		162.073	60.113	222.186	
202002	183.938	190.592	156.438	63.282	219.720	156.139
202003	190.544		159.909	61.464	221.373	
202004	197.414		162.702	60.591	223.293	162.285
202101(i)	234.015		162.635	61.509	224.144	163.749
202102	212.668	197.982	164.484	60.715	225.199	164.131
202103	221.980		168.523	59.466	227.989	
202104	232.430		171.978	58.466	230.444	171.843
202201	235.046		173.649	58.000	231.649	172.665
202202	237.499	210.466	175.393	57.077	232.470	174.532
202203	240.299		177.875	59.134	237.009	177.471
202204	243.277		181.351	59.350	240.701	180.623
202301	245.574		182.464	60.604	243.068	180.964
202302	244.297		183.830	61.891	245.721	183.025
202303	247.284		186.015	63.509	249.524	185.275
202304	249.879					188.196

Fuente: Elaboración propia en base a la PTU, INE y BPS.

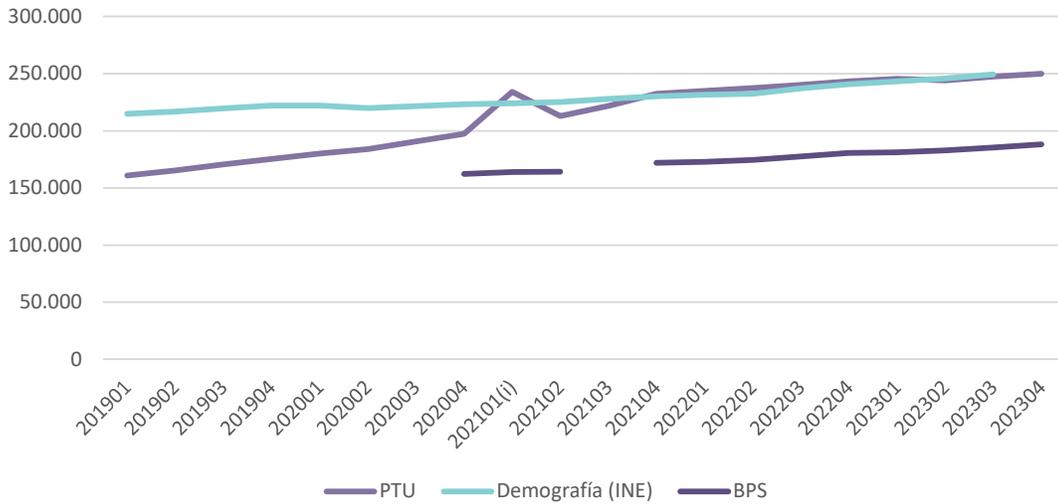
Panel B: Personal Ocupado					
Trimestre	PTU	INE - Demografía de Empresas			BPS*
		Empresas activas	Empresas inactivas	Total Empresas	
201901	618.400	853.599	83.072	936.671	
201902	639.935	841.481	86.196	927.677	
201903	662.109	839.679	87.522	927.201	
201904	685.298	861.393	86.662	948.055	
202001	712.013	849.312	87.410	936.722	
202002	728.544	709.677	92.919	802.596	933.175
202003	756.615	773.515	89.423	862.938	
202004	790.917	812.502	88.078	900.580	959.759
202101(i)	1.018.590	811.633	90.648	902.281	965.050
202102	887.203	818.033	89.211	907.244	984.039
202103	945.671	837.881	86.741	924.622	
202104	1.045.492	871.018	84.574	955.592	1.038.768
202201	1.064.475	879.837	83.081	962.918	1.037.173
202202	1.056.917	880.050	80.827	960.877	1.013.923
202203	1.075.520	884.033	84.228	968.261	1.034.150
202204	1.083.547	907.935	83.292	991.227	1.067.587
202301	1.077.110	910.106	84.259	994.365	1.047.077
202302	1.090.506	918.374	87.605	1.005.979	1.052.639
202303	1.095.501	921.187	88.925	1.010.112	1.058.392
202304	1.114.055				1.091.415

(i) Dato de la PTU sujeto a revisión.

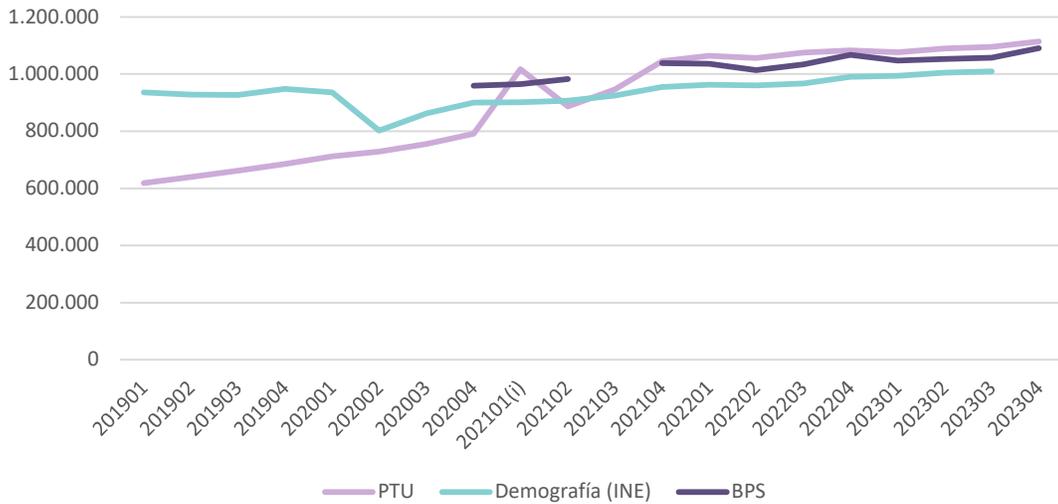
* Se presenta al número de empresas y de personal ocupado total (dependientes + no dependientes) para el último mes del trimestre de referencia.

Gráfico 1: Número total de empresas y personal ocupado total, según fuentes de información. Período 2019T1 – 2023T4.

Panel A: Número de Empresas.



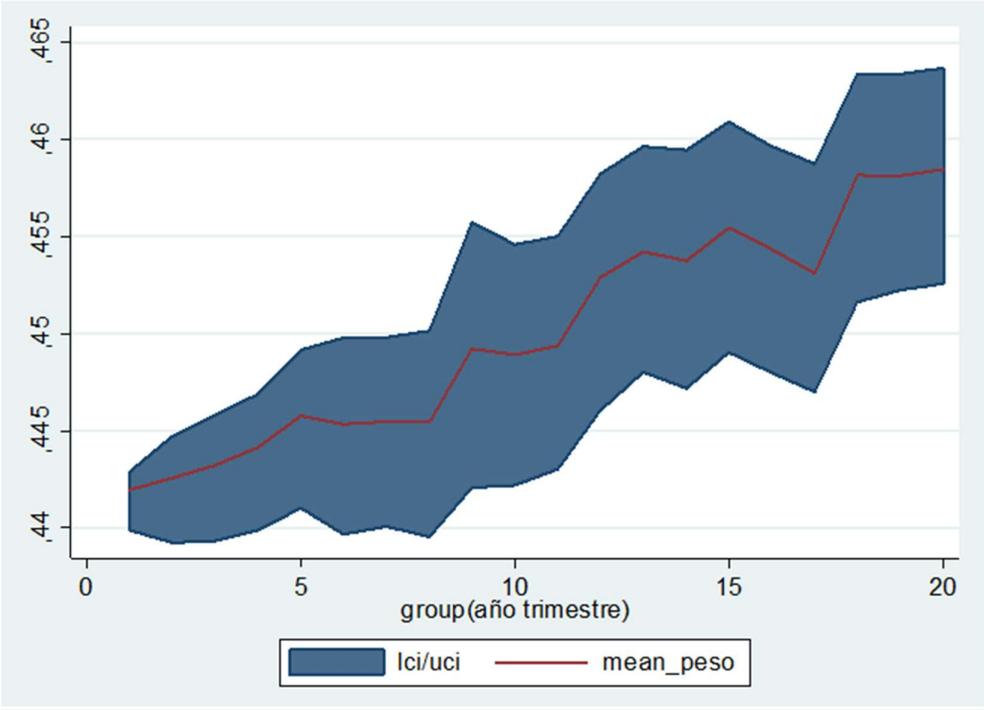
Panel B: Personal ocupado total.



Fuente: Elaboración propia en base a la PTU, INE y BPS.

Observaciones: PTU: Número total de empresas activas en “registro”. Demografía de Empresas (INE): Total de empresas (activas + inactivas según criterio presentación “nóminas”). BPS: Empresas activas (presentan “nómina”).

Gráfico 2: Tasa de participación femenina en el empleo total (TPF, Indicador 1): media e intervalo de confianza (al 95%), a partir de re-muestreo (“bootstrap”), con tamaños de muestra igual al número de empresas “activas” en demografía de empresas (INE).



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la PTU.

Tabla 3: Distribución de los vínculos funcionales (no dependientes) considerados en los indicadores de empresarialidad. Año 2023, trimestre 4.

Descripción	n	% del total	% de la NU
EMPRESA UNIPERSONAL	161.075	53,92%	100,00%
Patron unipersonal	150.760	50,46%	93,60%
Patron-Conyuge/socio/Director, no cotizante de contribuciones especiales al BPS	5.462	1,83%	3,39%
Socio/sucesor/Patron unipersonal/Conyuge colaborador/representante legal SAS/administrador SAS con actividad aporta por otra empresa	4.746	1,59%	2,95%
Titular jubilado con actividad y aporte AFAP Ley 20.130	60	0,02%	0,04%
Titular con actividad sin aporte jubilatorio Ley 20.130 (literal A)	31	0,01%	0,02%
Personal de consulados, embajadas, representaciones diplomaticas extranjeras y organismos internacionales	10	0,00%	0,01%
Becario de posgrado de investigacion financiado por ANII o Udelar con aporte jubilatorio	3	0,00%	0,00%
Becario de posgrado de investigacion financiado por ANII o Udelar sin aporte jubilatorio y con FONASA	2	0,00%	0,00%
Socio con actividad	1	0,00%	0,00%
SOCIEDAD ANONIMA	31.894	10,68%	100,00%
Director/Administrador sin remuneracion	29.227	9,78%	91,64%
Director/Administrador con remuneracion	2.384	0,80%	7,47%
Patron-Conyuge/socio/Director, no cotizante de contribuciones especiales al BPS	265	0,09%	0,83%
Socio sin actividad	12	0,00%	0,04%
Patron unipersonal	3	0,00%	0,01%
Socio con actividad	2	0,00%	0,01%
Trabajador no dependiente sin declaracion de servicios por parte de la empresa	1	0,00%	0,00%
SOCIEDAD DE HECHO	32.702	10,95%	100,00%
Socio con actividad (*)	19.046	6,38%	58,24%
Socio sin actividad (*)	9.606	3,22%	29,37%
Socio/sucesor/Patron unipersonal/Conyuge colaborador/representante legal SAS/administrador SAS con actividad aporta por otra empresa	2.646	0,89%	8,09%
Patron-Conyuge/socio/Director, no cotizante de contribuciones especiales al BPS	1.391	0,47%	4,25%
Titular jubilado con actividad y aporte AFAP Ley 20.130	5	0,00%	0,02%
Sucesor sin actividad	4	0,00%	0,01%
Sucesor con actividad	2	0,00%	0,01%
Patron unipersonal	1	0,00%	0,00%
Titular con actividad sin aporte jubilatorio Ley 20.130 (literal A)	1	0,00%	0,00%
SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA	15.822	5,30%	100,00%
Representante legal SAS	10.055	3,37%	63,55%
Socio/sucesor/Patron unipersonal/Conyuge colaborador/representante legal SAS/administrador SAS con actividad aporta por otra empresa	1.484	0,50%	9,38%
Administrador/Representante Legal SAS aporta por otra empresa, con FONASA por esta empresa	1.207	0,40%	7,63%
Director sin remuneracion SAS gravado	1.137	0,38%	7,19%
Profesional universitario informatico no cotizante CESS (art. 4º Dec. 258/007)	608	0,20%	3,84%
Director sin remuneracion SAS no gravado	569	0,19%	3,60%
Administrador SAS	531	0,18%	3,36%
Director con remuneracion SAS	226	0,08%	1,43%
Titular jubilado con actividad y aporte AFAP Ley 20.130	5	0,00%	0,03%
SOCIEDAD RESPONSABILIDAD LIMITADA	57.249	19,16%	100,00%
Socio con actividad	26.216	8,78%	45,79%
Socio sin actividad	24.797	8,30%	43,31%
Socio/sucesor/Patron unipersonal/Conyuge colaborador/representante legal SAS/administrador SAS con actividad aporta por otra empresa	5.862	1,96%	10,24%
Patron-Conyuge/socio/Director, no cotizante de contribuciones especiales al BPS	330	0,11%	0,58%
Titular jubilado con actividad y aporte AFAP Ley 20.130	27	0,01%	0,05%
Sucesor sin actividad	15	0,01%	0,03%
Titular con actividad sin aporte jubilatorio Ley 20.130 (literal A)	2	0,00%	0,00%
Total general	298.742	100%	

Fuente: Elaborado en base a planilla de trabajo MTSS

(*) En la PTU se registran como empleo dependiente, pero se consideran dentro los vinculos funcionales incluidos en los indicadores de empresarialidad.

Tabla 4: Planilla de Trabajo Unificada (PTU). Número de empresas según Naturaleza Jurídica. Año 2023, Trimestre 4.

Naturaleza Jurídica	Empresas	%	% acumulado
EMPRESA UNIPERSONAL (EU)	162.261	64,94%	64,94%
SOCIEDAD RESPONSABILIDAD LIMITADA (SRL)	25.712	10,29%	75,23%
SOCIEDAD ANÓNIMA (SA)	25.573	10,23%	85,46%
SOCIEDAD DE HECHO (SDH)	13.811	5,53%	90,99%
SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA (SAS)	13.734	5,50%	96,48%
EDIFICIO EN PROPIEDAD HORIZONTAL	3.862	1,55%	98,03%
ASOCIACIÓN	2.510	1,00%	99,03%
COOPERATIVA DE PRODUCCION	509	0,20%	99,24%
ORGANIZACIÓN SOCIAL	377	0,15%	99,39%
SOCIEDAD COLECTIVA	224	0,09%	99,48%
COOPERATIVA SOCIAL	213	0,09%	99,56%
FUNDACIONES, CORPORACIONES	180	0,07%	99,63%
SUCESORES DE	171	0,07%	99,70%
SUCURSAL DE EMPRESA	152	0,06%	99,76%
COOPERATIVA DE VIVIENDA	120	0,05%	99,81%
SOCIEDAD CIVIL	108	0,04%	99,86%
SOCIEDAD EN COMANDITA SIMPLE	51	0,02%	99,88%
OTRAS	311	0,12%	100,00%
Total	249.879	100,00%	

Fuente: Elaboración propia en base a la PTU.

Tabla 5: Planilla de Trabajo Unificada (PTU). Número de empresas según Naturaleza Jurídica y Tipo de Sociedad. Año 2023, Trimestre 4.

Sociedades de Capital			
	Empresas	%	% acumulado
SOCIEDAD RESPONSABILIDAD LIMITADA (SRL)	25.712	10,29%	10,29%
SOCIEDAD ANÓNIMA (SA)	25.573	10,23%	20,52%
SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA (SAS)	13.734	5,50%	26,02%
Total Sociedades de Capital		26,02%	
Sociedades Personales			
	Empresas	%	% acumulado
EMPRESA UNIPERSONAL (EU)	162.261	64,94%	64,94%
SOCIEDAD DE HECHO (SDH)	13.811	5,53%	70,46%
Total Sociedades Personales		70,46%	

Fuente: Elaboración propia en base a la PTU.



EVALUACIONYMONITOREO@ANDE.ORG.UY
MISIONES 1280 - MVD, UY
+598 2915 3404