

HACIA LA EQUIDAD DE GÉNERO DENTRO DE LAS EMPRESAS INFORMALES

Reducción de la Pobreza y Gestión Económica
Unidad de gestión a cargo de Bolivia, Ecuador, Perú y Venezuela
Región de América Latina y el Caribe

ABREVIACIONES

AFP	ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES		INITIATIVE (INICIATIVA MULTILATERAL DE ALIVIO DE LA DEUDA)
AIF	ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE FOMENTO	MECOVI	ENCUESTA DE MEDICIÓN DE CONDICIONES DE VIDA
ASOFIN	ASOCIACIÓN DE ENTIDADES FINANCIERAS ESPECIALIZADAS EN MICRO FINANZAS DE BOLIVIA	NAFIBO	NACIONAL FINANCIERA BOLIVIANA
BCB	BANCO CENTRAL DE BOLIVIA	NIT	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN TRIBUTARIA
BID	BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO	OCDE	ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO
CEPB	CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS PRIVADOS DE BOLIVIA	ODM	OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO
CEPROBOL	CENTRO DE PROMOCIÓN BOLIVIA	OIT	ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
DELP	DOCUMENTO DE ESTRATEGIA PARA LA LUCHA CONTRA LA POBREZA	ONG	ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL
DFID	DEPARTAMENTO PARA EL DESARROLLO INTERNACIONAL (MINISTERIO BRITÁNICO PARA EL DESARROLLO INTERNACIONAL)	PIB	PRODUCTO INTERNO BRUTO
FFP	FONDOS FINANCIEROS PRIVADOS	PNUD	PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO
FMI	FONDO MONETARIO INTERNACIONAL	SBEF	SUPERINTENDENCIA DE BANCOS Y ENTIDADES FINANCIERAS
FONDESIF	FONDO DE DESARROLLO DEL SISTEMA FINANCIERO Y DE APOYO AL SECTOR PRODUCTIVO	SIG	SISTEMA DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA
GC	GRUPO CONSULTIVO	SIN	SERVICIO DE IMPUESTOS NACIONALES
INE	INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS	UDAPE	UNIDAD DE ANÁLISIS DE POLÍTICAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAS	MOVIMIENTO AL SOCIALISMO	USAID	UNITED STATES AGENCY FOR INTERNATIONAL DEVELOPMENT (AGENCIA PARA EL DESARROLLO INTERNACIONAL – ESTADOS UNIDOS)
MDRI	INICIATIVA MULTILATERAL DE RMULTILATERAL DEBT RELIEF		

VICEPRESIDENTA DEL BANCO MUNDIAL PARA AMÉRICA LATINA
PAMELA COX

DIRECTOR PARA LOS PAÍSES ANDINOS
CARLOS FELIPE JARAMILLO

DIRECTOR, LCSPR
MARCELO GIUGALE

GERENTE SECTORIAL, LCSPE
RODRIGO CHAVES

LÍDER DE SECTOR, LCSPE
ROSSANA POLASTRI

JEFE DEL EQUIPO
SEYNABOU SAKHO,
LOLI ARRIBAS BANOS

ÍNDICE

Agradecimientos	
Resumen Ejecutivo	11
CAPÍTULO I: HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR INFORMAL DE BOLIVIA	19
I. Tendencias de la informalidad y el empleo femenino	20
II. Factores que moldean las tendencias de la fuerza laboral basadas en el género: Presiones del hogar, educación, reglamentación	21
III. Origen étnico, educación e informalidad: Efectos compuestos	26
IV. Conclusión: La importancia del género en el mercado laboral boliviano	28
CAPÍTULO II: GÉNERO, FORMALIDAD Y RENTABILIDAD	31
I. Diferencias basadas en el género de la formalidad de las empresas	32
II. Diferencias de rentabilidad basadas en el género	35
III. Por qué las empresas de mujeres son más informales y menos rentables	38
IV. Conclusiones sobre las diferencias basadas en el género de la formalidad y la rentabilidad	43
CAPÍTULO III: OBSTÁCULOS ESPECÍFICOS DEL GÉNERO A LA PRODUCTIVIDAD	45
I. Opiniones de los hombres y mujeres sobre los obstáculos de la productividad	47
II. Obstáculos basados en el género del acceso a los activos productivos	48
III. Obstáculos del mercado y del hogar a la productividad económica de las mujeres	55
CAPÍTULO IV: RECOMENDACIONES DE POLÍTICA PARA INCREMENTAR LA FORMALIZACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESARIAS	61
I. Promover el acceso de las mujeres a los activos de producción	64
II. Crear un entorno propicio para las iniciativas empresariales femeninas	69
BIBLIOGRAFÍA	78
ANEXOS	
Anexo 1: Métodos de Estimación	84
Anexo 2: ¿Varía el impacto del NIT (y otros factores) sobre las utilidades en función del género?	86
Anexo 3: ¿Varía el impacto del NIT (y otros factores) sobre las utilidades en función del género?	87
Anexo 4: Tasas de interés de las instituciones de microcrédito de América Latina (Junio de 2005)	88
Anexo 5: Obstáculos que enfrentan las microempresas de mujeres y que se refuerzan mutuamente	89
GRÁFICOS	
Gráfico 1.1: Proporción de mujeres en la fuerza laboral, por categoría de empleo	20
Gráfico 1.2: Fuerzas laborales urbanas masculina y femenina, por categoría de empleo	21
Gráfico 1.3: Participación e informalidad de la fuerza laboral femenina en América Latina y el Caribe (2000-02, para zonas urbanas)	22
Gráfico 1.4: El empleo por cuenta propia como proporción del empleo total, por género y estado civil, 2005	22

Gráfico 1.5: El empleo informal por cuenta propia como proporción del empleo total, por edad y género	23
Gráfico 1.6: El empleo informal como proporción del empleo total, por sector económico y género, 2005	24
Gráfico 1.7: Resultados de empleo, por género y origen étnico	27
Gráfico 2.1: Impacto de tener un NIT sobre la rentabilidad, por tamaño de la empresa	34
Gráfico 2.2: Brechas de género del ingreso mensual promedio, por sector	35
Gráfico 2.3: Brechas de género del salario por hora, por sector	36
Gráfico 2.4: Razones para preferir el trabajo por cuenta propia, hombres y mujeres casados	39
Gráfico 2.5: Brecha de género en los años de instrucción, por sector	40
Gráfico 2.6: Distribución de la muestra masculina y femenina, por sector	41
Gráfico 2.7: Utilidades mensuales, por sector y género	42
Gráfico 3.1: Obstáculos a la productividad, por género	48
Gráfico 3.2: Préstamo bancario y microcrédito, por género	49
Gráfico 3.3: Afiliación de las empresas a asociaciones, por género	56
Gráfico 3.4: Beneficios de las asociaciones, por género	56
Gráfico 3.5: Personal femenino como porcentaje del total, por tamaño de la empresa y género del propietario	57
Gráfico 3.6: Horas trabajadas por semana, por género y sector	59
Gráfico 3.7: La prevalencia de la violencia sexual y física basada en el género en América Latina	59

ojo falta original

CUADROS

Cuadro 1.1: Años de educación por sector (Formal/Informal) y género	24
Cuadro 1.2: Brechas salariales basadas en el género y el origen étnico, por categoría de empleo	27
Cuadro 1.3: Brechas de educación basadas en el género y el origen étnico, por categoría de empleo	28
Cuadro 2.1: Formalidad por género del propietario y tamaño de la empresa	32
Cuadro 2.2: Porcentaje de encuestados que formalizaron sus empresas para...	33
Cuadro 2.3: Regresiones de los ingresos de los microempresarios	37
Cuadro 2.4: Escala de operaciones según activos y número de empleados, por género	41
Cuadro 3.1: Uso de servicios financieros, por género, y tamaño de la empresa	49
Cuadro 3.2: Tasas internas de rendimiento de la duplicación del capital, por sector y género	53

RECUADROS

Recuadro 1.1: Inflexibilidad del Mercado Laboral	25
Recuadro 1.2: Beneficios cuando la mujer produce ingresos y controla los recursos	29
Recuadro 3.1: La metodología de grupos focales y el trabajo con datos basados en percepciones	46
Recuadro 3.2: Percepciones de las mismas empresarias de los obstáculos para acceder a los servicios financieros	51
Recuadro 3.3: Percepciones de las empresarias de los beneficios de organizarse	55
Recuadro 3.4: ¿Por qué las empresarias prefieren la informalidad?	58
Recuadro 4.1: Diferencias basadas en el género del rendimiento del capital	65
Recuadro 4.2: Títulos de propiedad: ¿Necesarios pero no suficientes para acceder al crédito?	66
Recuadro 4.3: El papel de la capacitación para elevar la autoeficacia de las empresarias	68
Recuadro 4.4: El papel de las asociaciones empresariales para elevar la autoeficacia de las empresarias	70

Recuadro 4.5: Políticas de apoyo a los artesanos, India	71
Recuadro 4.6: Exportación de artesanías bolivianas por Internet	71
Recuadro 4.7: La Iniciativa Fashion District de Johannesburgo	72
Recuadro 4.8: Cuidado de los niños en Ciudad de Guatemala	74
Recuadro 4.9: Red de Guarderías y Estancias Infantiles	75

AGRADECIMIENTOS

Este informe fue preparado por un equipo dirigido por Yaye Seynabou Sakho (LCSPE) y María Dolores Arriba Banos (LCC6) e integrado por Trine Lunde (LCSPR), Julio Loayza (LCCBO), Julio Velasco (LCCBO), Lykke Andersen (INESAD Bolivia), Beatriz Muriel (INESAD Bolivia), Ruth Llanos (LCCBO) y David McKenzie (DECRG). La revisión del informe estuvo a cargo de Nadereh Chamlou (coordinadora principal, MENA), Elena Bardassi (economista principal, PREMGE) y María Beatriz Orlando (economista principal, LCSPR).

El informe fue elaborado bajo la orientación y supervisión de Mauricio Carrizosa (economista principal, IEG) Rodrigo Chaves (gerente sectorial LCSPE) y Rossana Polastri (economista principal a.i. y Líder de Sector PREM LCSPE). Carlos Felipe Jaramillo (director del BM para la región andina, LCC6A) vinculó el equipo a la estrategia global del Banco Mundial y guió a sus miembros en esa dirección.

El informe se enriqueció con las excelentes contribuciones de Chris Humphrey (LCC6A), Mónica Torrelío (LCCBO), Patricia Chacón Holt (LCSPE) y Michael Geller (LCSPE).

Se reconoce con agradecimiento el apoyo financiero prestado por el Plan de Acción sobre Género (GAP) para la preparación del informe.

En distintas etapas, el equipo recibió la valiosa orientación de Wendy Cunningham (LSCHS), Elizabeth Katz (investigadora Asociada, Universidad de California), David McKenzie (DECRG), Marco Scuriatti (LC6) y Vicente Fretes Cibils (ex economista principal y Líder Sectorial PREM LCSPE).

Agradecimientos sinceros a Carmen Carpio y Jorge Gamarra (equipo de gestión del conocimiento), a Natalia Torres (Universidad de los Andes, Colombia) y a todo el equipo de gestión del conocimiento por los extraordinarios esfuerzos realizados para producir el video que apoya la diseminación del estudio.

Se reconoce también la labor de Encuestas & Estudios en la recopilación de datos cualitativos y cuantitativos.

El informe fue preparado sobre la base de dos misiones en Bolivia que tuvieron lugar en octubre de 2006 y febrero de 2007. El equipo desea agradecer a las autoridades bolivianas, a UDAPE, INE, Viceministerio de la Mujer, Ministerio de Planificación, a través del VIPFE, y al Viceministerio de Planificación y Coordinación por su cooperación en delinear el alcance del estudio y facilitar el acceso a toda la información necesaria para su elaboración.

Resumen ejecutivo

RE. 1 En este informe¹, trataremos de explicar las diferencias basadas en el género en las empresas que tienden hacia la formalidad, y el impacto de la formalidad sobre las utilidades y la productividad de las pequeñas empresas informales. Para ello, realizamos un análisis de género de la formalidad y productividad de las empresas en seis diferentes sectores de Bolivia. Los resultados de este análisis aclaran las diferencias basadas en el género de los determinantes de la decisión de una empresa de formalizarse y las consecuencias de esta decisión para las utilidades. Los resultados también explican mejor los obstáculos a la productividad que enfrentan las pequeñas y micro empresas y las variaciones de los mismos en función del género del propietario de la empresa.

RE.2 Las mujeres están sobre representadas en el sector informal, especialmente en el autoempleo informal. Casi dos tercios (65 por ciento) de la fuerza laboral femenina de las zonas urbanas, tenía un empleo informal (mujeres empleadas en una empresa o dirigiendo una empresa sin número de identificación tributaria) en 2005, comparado con sólo 57 por ciento de la fuerza laboral masculina. Las mujeres del sector informal también presentan

una mayor tendencia a trabajar por cuenta propia que los hombres. En 2005, 77 por ciento de las mujeres del sector informal eran autoempleadas, comparado con 58 por ciento en el caso de los hombres. La mujer boliviana tiene una de las tasas más altas de participación en el mercado laboral y de informalidad de América Latina.

RE.3 Las pequeñas y micro empresas de mujeres también tienden a ser más informales y menos rentables que las empresas de hombres. Nuestro análisis empírico señala que sólo 46 por ciento de las empresas de mujeres tienen una licencia municipal, comparado con 60 por ciento de las empresas de hombres. Además, sólo 22 por ciento de las empresas de mujeres tienen un número de identificación tributaria, comparado con 33 por ciento de las empresas que pertenecen a hombres. Las empresarias también ganan menos, con una utilidad mensual promedio de Bs1.202 comparado con Bs2.127 para los empresarios.

RE.4 Uno de los principales objetivos de este estudio es determinar las variables responsables de la menor formalidad de las empresas de mujeres. El estudio relacionado (Banco Mundial 2007a) señala

1 Un estudio relacionado con el informe del Banco Mundial "Políticas para incrementar la formalidad y productividad de las empresas" (2007a).

que el sector informal de Bolivia es el más grande de América Latina, según muchas definiciones y medidas. El estudio también explica la razón por la que es necesario fomentar la formalidad, teniendo en cuenta los muchos efectos negativos de una tasa de informalidad elevada. Estos efectos negativos incluyen una menor capacidad de crecimiento, ya que las empresas informales tienden a ser menos productivas por la falta de acceso a capital físico, financiero y humano y una menor escala de operaciones; efectos fiscales negativos, puesto que las empresas informales aprovechan los servicios prestados con recursos fiscales sin pagar por ellos; y externalidades sociales negativas, incluyendo un imperio de la ley e instituciones públicas deficientes, mayor corrupción y menor capacidad de hacer cumplir los contratos.

RE.5 Un segundo objetivo de este estudio es identificar los obstáculos a la productividad basados en el género, que impiden el crecimiento de las empresas de mujeres. En primer lugar, nuestro análisis del impacto de la formalidad sobre la rentabilidad señala que los beneficios de la formalización para la mayoría de las empresas de mujeres aumentan con el tamaño de la empresa. En segundo lugar, encontramos que la menor escala de operaciones de las empresas de mujeres es una de las principales causas de las diferencias de género en la productividad y rentabilidad. Sin embargo, la mayoría de las diferencias disminuyen o desaparecen a medida que la empresa se hace más grande.

RE.6 Para entender mejor las diferencias y los obstáculos basados en el género, combinamos datos cuantitativos de las encuestas de empresas y hogares con da-

tos cualitativos de grupos focales. El análisis cuantitativo se basa en datos nuevos provenientes de una encuesta cuantitativa de 629 empresas formales e informales de seis sectores diferentes y en la información de la Encuesta de Hogares 2005. El análisis cualitativo se basa en 20 grupos focales sostenidas con propietarios y propietarias de pequeñas y micro empresas de La Paz, El Alto, Cochabamba y Santa Cruz. La encuesta ofrece pruebas empíricas sobre los determinantes de la formalidad a nivel empresa y los efectos de la formalidad sobre la rentabilidad de las empresas. El análisis cualitativo ratifica las conclusiones sobre los principales obstáculos a la formalización y al aumento de la productividad.

RE.8 Salvo indicación al contrario, el número de identificación tributaria sirve de medida de la formalidad. Concretamente, los trabajadores empleados en empresas que no tienen un número de identificación tributaria (NIT) y los trabajadores por cuenta propia que operan empresas sin un NIT, son considerados informales. La fuerza laboral formal está compuesta por trabajadores empleados en empresas con NIT o en una institución del sector público y trabajadores por cuenta propia que operan sus empresas con NIT. Esta definición se diferencia del enfoque legalista basado en la cobertura de la seguridad social, así como de la definición productiva basada en las características del trabajador y el tamaño de la empresa. Los resultados de la encuesta indican que la formalidad sigue un continuo que empieza con la obtención de una licencia municipal, continúa con la obtención de un NIT y termina con la inscripción en el registro nacional de comercio. De las 630 empresas que participaron en la encuesta—que son representativas en el

censo a nivel urbano—, menos de la mitad eran totalmente informales, 28 por ciento tenían únicamente una licencia municipal, 21 por ciento tenían un NIT y una licencia municipal y sólo 4 por ciento tenían una licencia, un NIT y estaban inscritas en el registro nacional de empresas.

Las mujeres están desproporcionadamente representadas en el sector informal como trabajadoras por cuenta propia

RE.8 En las últimas décadas se produjo una aceleración de la entrada de la mujer boliviana en el mercado laboral, así como una rápida contracción del empleo en los sectores formales y una expansión del sector informal. El ritmo acelerado de la entrada de la mujer en el mercado laboral de las últimas décadas se debió sobre todo a una disminución de la tasa de fertilidad y a la rápida urbanización iniciada en Bolivia en los años 50. El rápido proceso de urbanización del país también fomentó el desarrollo de un gran sector informal y, para mediados de los 70, 57 por ciento del empleo urbano era informal. En los años 80, la contracción del sector público estimuló todavía más el empleo informal, que llegó a cerca de 60 por ciento de la fuerza laboral urbana, nivel en el que permaneció hasta el 2005. Con un sector público que se hacía cada vez más pequeño y una tendencia decreciente a contratar personal femenino en el sector privado formal, aumentó la proporción de mujeres en el sector informal.

RE.9 El menor grado de instrucción de la mujer y las normas “protectoras” del mercado laboral explican algunas de las diferencias de género de la formalidad, pero no todas. Rígidas normas laborales y un menor aprovechamiento escolar

impiden a las mujeres obtener empleos formales, sobre todo en el sector privado. Las mujeres tienen una semana laboral más corta, no pueden trabajar de noche y no pueden compartir con el marido las prestaciones de maternidad pagadas por el empleador. Asimismo, no se cumplen plenamente las disposiciones legales en contra de la discriminación en la remuneración y el ascenso por mérito. Las mujeres empleadas en el sector formal tienen un nivel de instrucción similar al de los hombres, pero en el sector informal las mujeres tienen, en promedio, 1,7 años menos de instrucción que los hombres y dos años menos en el caso de las trabajadoras por cuenta propia. Sin embargo, estos factores no explican del todo el elevado índice de informalidad de la mujer.

RE.10 La propensión desproporcionada de la mujer hacia el autoempleo es en parte el resultado de sus responsabilidades familiares, que a menudo interfieren con el horario oficial de trabajo. Las responsabilidades del hogar y el estado civil parecen influir en los resultados del mercado laboral para las mujeres, al exigir un cierto grado de flexibilidad que comúnmente se asocia con el trabajo por cuenta propia informal. Los resultados del empleo de las mujeres son más sensibles al estado civil que en el caso de los hombres. Mientras que las mujeres casadas y divorciadas son más propensas a trabajar en el sector informal que los hombres, los resultados del mercado laboral para las mujeres solteras son los mismos que para sus colegas masculinos. Esto señala que las responsabilidades familiares y del hogar podrían determinar la preferencia de las mujeres casadas por la mayor flexibilidad que ofrece el auto empleo informal.

RE.11 Las importantes diferencias de salarios entre hombres y mujeres también se explican por la tendencia de las mujeres a concentrarse en empleos y sectores de poca productividad, junto a su menor aprovechamiento escolar. En general, las diferencias de salarios basadas en el género se deben, en parte, a la concentración de las mujeres en sectores de baja productividad—por decisión propia, presión social o estereotipos de género—, mientras que las brechas de género dentro de los sectores se deben al menor grado de instrucción de las mujeres y a su concentración en empleos menos calificados.

RE.12 Las características de la fuerza laboral femenina (como ser, mayor informalidad, menor educación, salarios más bajos) son más pronunciadas en el caso de las mujeres indígenas. Más del 60 por ciento de las mujeres indígenas se dedica al empleo por cuenta propia en el sector informal, comparado con un poco menos de 40 por ciento de los hombres indígenas, 40 por ciento de las mujeres no indígenas y sólo 28 por ciento de los hombres no indígenas. En el autoempleo informal, las mujeres indígenas ganan aproximadamente 67 por ciento de lo que ganan los hombres indígenas por hora y sólo 60 por ciento de lo que ganan las mujeres no indígenas. La mayor informalidad y el menor ingreso de las mujeres indígenas reflejan, en gran parte, los efectos de las brechas de educación basadas en el género y el origen étnico.

Las diferencias basadas en el género de la formalidad y rentabilidad se pueden explicar por la escala de operación, el sector de operación, la educación y la motivación para crear una empresa.

RE.13 Las empresas de mujeres operan a menor escala. Por regla general, las em-

presas de hombres tienen el triple de activos que las empresas de mujeres, y emplean 3.5 personas, comparado con 2.7 para las empresas de mujeres. Una menor escala de operaciones permite mayor flexibilidad para cuidar de la familia y para adaptar la empresa a los cambios de la demanda y al ciclo de ingreso del cónyuge. El hecho de operar desde la casa también permite a las mujeres equilibrar las responsabilidades del hogar y del trabajo, lo cual limita su capacidad de expandirse. Las pequeñas y micro empresarias tienen el doble de probabilidades de operar desde la casa que sus contrapartes varones.

RE.14 Las pequeñas y micro empresas de mujeres son, por lo general, demasiado pequeñas para sacar mucho provecho de la formalización. Mientras que la formalidad está ligada a una mayor rentabilidad en las pequeñas empresas (de tres y cinco empleados), el impacto de la formalidad sobre la rentabilidad es negativo para las microempresas (menos de tres empleados). Para este grupo, el impacto negativo sobre la rentabilidad es quizás el “obstáculo” más grande para buscar la formalidad. Las iniciativas para incrementar la formalidad de las microempresas y de las empresas grandes deberán, por lo tanto, concentrarse en reducir los costos de la formalidad y aumentar sus ventajas. En vista de la pequeña proporción de empresas de mujeres demasiado pequeñas para obtener beneficios de la formalidad, el hecho de estimular el crecimiento de estas empresas también estimularía sus incentivos para formalizarse. Muchas diferencias basadas en el género de la manera en que las empresas operan, disminuyen e incluso desaparecen a medida que las empresas crecen. Una vez que las empresas

de mujeres alcanzan un determinado tamaño, las diferencias basadas en el género del uso de los servicios financieros, del acceso al capital físico y de la propensión a contratar personal femenino parecen desaparecer. El tamaño límite donde las diferencias de género desaparecen es 11 o más empleados.

RE.15 Las mujeres concentran sus actividades en sectores poco productivos. Noventa y cinco por ciento de las empresas de mujeres que participaron en la encuesta operan en cuatro de los seis sectores incluidos en la encuesta: tiendas de comestibles, venta de comida, producción de lana de alpaca, y textiles y fabricación de prendas de vestir. A la inversa, 64 por ciento de las empresas de hombres que participaron en la encuesta, operan en los sectores de fabricación de productos de madera y transporte, donde la presencia de empresas de mujeres es de sólo 2 a 3 por ciento. Los cuatro sectores de mayor concentración de mujeres son también aquellos en los que sus ganancias son bajas y las diferencias de ganancias basadas en el género son muy marcadas.

RE.16 Las empresarias del sector informal tienen un promedio de aprovechamiento escolar menor que el de sus colegas varones, con cierta variación en los distintos sectores. Los empresarios varones tienen, por regla general, 2.2 años más de instrucción que las mujeres. Esto no es únicamente un obstáculo directo a la productividad, sino también un obstáculo indirecto, pues podría afectar la capacidad de las mujeres de solicitar y utilizar servicios financieros. Además, nuestro análisis empírico señala que las mujeres tienden a contratar a otras mujeres, de tal manera

que los bajos niveles de instrucción constituyen un obstáculo para todas las empresas de mujeres.

RE.17A diferencia de los hombres, las motivaciones de las mujeres para trabajar suelen estar determinadas por su necesidad de manejar sus funciones productivas y reproductivas. Entre las razones para trabajar por cuenta propia, las empresarias dan más importancia a “la capacidad de cuidar de los niños y ancianos y trabajar al mismo tiempo” que los empresarios. Al evaluar los obstáculos a la productividad de la empresa, las mujeres también dan más importancia a las responsabilidades del hogar que los hombres. Como dijo una de las empresarias: “La mujer tiene que trabajar el triple: en el hogar, con los hijos y, además, en la empresa. Este tipo de trabajo me permite cuidar de mi hogar y de mis hijos y no tengo que salir de mi casa”. Por otro lado, los datos cualitativos revelaron que las mujeres casadas tienden a considerar su actividad económica como un complemento del ingreso del marido y no como una iniciativa comercial propiamente dicha.

RE.18 El deseo de las mujeres de hacer crecer la empresa es fuerte en algunos sectores, aunque es menor que el de los hombres por regla general. Por ejemplo, las mujeres del sector de textiles expresaron un fuerte deseo de crecer, lo que resulta bastante lógico dado que, según estimaciones aproximadas, una duplicación del capital que poseen las mujeres en este sector, incrementaría las utilidades mensuales de cerca de 22 por ciento. Sin embargo, este deseo podría verse obstaculizado por la falta de acceso al capital financiero y físico.

RE.19 Los datos cuantitativos revelan que las diferencias de género del uso de los servicios financieros también disminuyen a medida que las empresas crecen, mientras que los datos cualitativos indican que los obstáculos de la demanda juegan un papel importante en limitar su acceso a las finanzas. Las mujeres tienden a utilizar menos crédito formal y otros servicios financieros que los hombres. Sin embargo, los datos cualitativos indican que las mujeres no perciben ninguna discriminación basada en el género en contra de ellas con respecto a la oferta de crédito por las instituciones financieras. Más bien, los obstáculos al acceso de las mujeres al crédito y uso de servicios financieros parecen estar impulsados por la demanda, incluyendo: dificultades para documentar los ingresos y garantías y falta de información sobre cómo solicitar préstamos.

RE.20 Los datos cualitativos indican que las restricciones sobre la autonomía de las mujeres podrían actuar de manera negativa sobre la productividad de las empresas de mujeres. Las pruebas cualitativas revelan casos en los que la movilidad de las mujeres es restringida por los papeles de género tradicionales, generalmente cuando el marido desea que la mujer se quede en la casa.

Las implicaciones de política del análisis indican que la atención debería centrarse en aliviar los obstáculos a la productividad basados en el género.

RE.21 Las implicaciones del incremento de la formalidad y la rentabilidad de las microempresas de mujeres para las políticas están centradas en aliviar los obstáculos a la productividad basados en el género. En vista de que las empresas de mujeres son, por

regla general, demasiado pequeñas como para aprovechar plenamente los beneficios de la formalización, las políticas deberían centrarse en incrementar la productividad y la escala de las empresas de mujeres. Aquí aparecen dos prioridades con respecto a las políticas, a saber, promover el acceso de las mujeres a los activos productivos, con el fin de facilitar el crecimiento y la productividad de las empresas de mujeres, y crear un entorno habilitante para la iniciativa empresarial femenina, ampliando las opciones de las mujeres y su capacidad de responder a las oportunidades del mercado. Las iniciativas para incrementar el acceso a los activos productivos incluyen facilitar el acceso de la mujer al crédito, a los derechos de propiedad, a la capacitación y a la educación. Las iniciativas para crear un entorno habilitante incluyen promover las actividades asociativas, proveer servicios de cuidado de los niños y realizar más evaluaciones de las causas de la segregación de las mujeres en ciertos sectores y ocupaciones de baja productividad.

RE.22 Las intervenciones específicas dirigidas a pequeñas y micro empresas de mujeres son:

A corto plazo:

Facilitar el uso por parte de las empresarias del crédito formal y de otros servicios financieros, reduciendo para ello los obstáculos de la demanda mediante campañas de información y marketing (cómo llenar los formularios de solicitud de préstamo, cómo reunir los documentos necesarios, etc.). Las autoridades también podrían evaluar las diferencias de género en la distribución de derechos formales de propiedad sobre la tierra y otros bienes—comúnmente utilizados como garantía—, y cómo esto afecta el uso de crédito por las mujeres.

Promover las asociaciones comerciales y otras organizaciones en las que las empresarias desarrollan su capacidad empresarial y autoeficacia, y crear espacios donde puedan compartir experiencias, discutir inquietudes y preocupaciones comunes del entorno laboral y buscar soluciones.

A mediano plazo:

Mejorar el acceso a la capacitación gerencial y a programas de vinculación comercial, y reforzar la asistencia para acceder a nuevos mercados (por ejemplo, mercados nicho, mercados de exportación, adquisición pública) con productos competitivos. En todas las áreas de política, habrá que tener en cuenta consideraciones y soluciones específicas para el sector y prestar una atención especial a las necesidades de las mujeres indígenas.

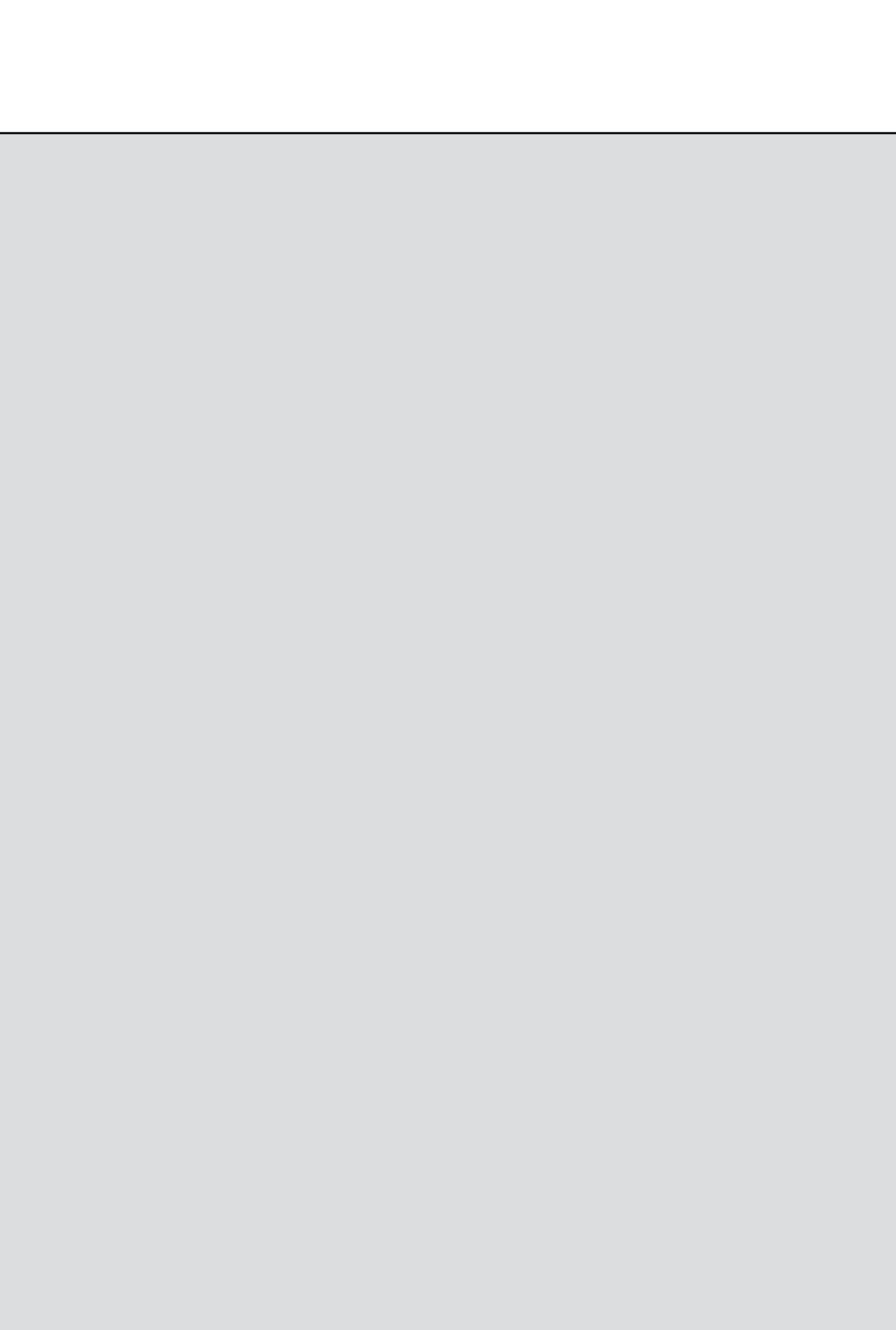
Promover el acceso al cuidado de los niños para las madres trabajadoras que

desean aumentar la escala de su negocio, pero no pueden por la insuficiencia o falta de servicios de cuidado de niños. Se debería evaluar el interés por un programa de este tipo para diseñar un proyecto piloto y estimar el costo fiscal de la intervención.

De mediano a largo plazo:

Cerrar las brechas de género de la educación formal que limitan la aptitud empresarial de las mujeres y su capacidad de ingresar al empleo formal. Centrarse especialmente en atender las múltiples desigualdades que sufren las mujeres indígenas.

Atacar las causas primordiales de la segregación ocupacional basada en el género y los estereotipos de género, para que la decisión de ingresar en sectores y ocupaciones informales y/o de baja productividad sea realmente una cuestión de preferencia.



Capítulo I

HOMBRES Y MUJERES DEL SECTOR INFORMAL DE BOLIVIA

El sector informal boliviano es uno de los más grandes de América Latina, estando las mujeres sobre representadas, especialmente dentro del autoempleo informal. En este capítulo, analizaremos las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al empleo en empresas formales e informales. Nuestro análisis está basado principalmente en la Encuesta de Hogares 2005 y define la informalidad como el empleo en empresas que no poseen un número de identificación tributaria (NIT) o por cuenta propia, sin solicitar un NIT.

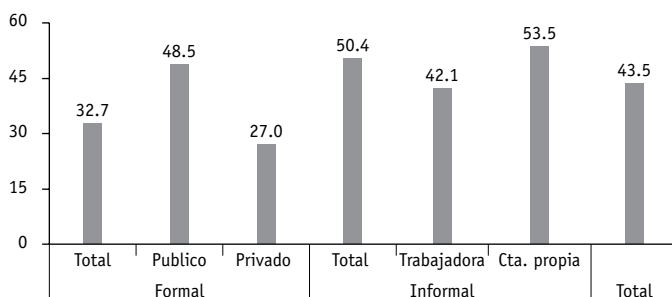
I. TENDENCIAS DE LA INFORMALIDAD Y EL EMPLEO FEMENINO

El nivel de informalidad de Bolivia es alto y lo ha sido durante los últimos 30 años. Según la definición legal basada en la cobertura del sistema de pensiones, 70 por ciento de la fuerza laboral activa de las zonas urbanas de Bolivia pertenece al sector informal (Banco Mundial 2007a). Junto al Paraguay, es la tasa más alta de la región. El rápido proceso de urbanización que empezó en los años 50 fomentó el desarrollo del sector informal y, para mediados de los 70, 57 por ciento del empleo urbano ya era informal. En los años 80, una reestructuración importante, que incluyó la privatización de empresas estatales y una reducción significativa del número de empleados públicos, estimuló todavía más el empleo informal, que llegó a alrededor del 60 por ciento de la población activa de las zonas urbanas, nivel que seguía vigente en 2005.

Si bien la participación de la mujer en la fuerza laboral creció rápidamente en las últimas décadas, no estuvo acompañada por el crecimiento del empleo ni la expansión de oportunidades para la mujer en los sectores formales. Al disminuir la carga familiar como resultado de la reducción de la tasa de fertilidad, se aceleró la entrada de la mujer en la fuerza de trabajo. Para 2005, las mujeres representaban 43,5 por ciento de la población activa de Bolivia, comparado con 33 por ciento en 1980.² Sin embargo, este crecimiento del empleo femenino se concentró en el sector informal, mientras que el sector privado formal seguía excluyendo a las mujeres. En 2005, las mujeres representaban casi la mitad del total de empleos del sector informal, pero sólo el 38 por ciento de los empleos del sector formal (gráfico 1.1).

Las mujeres están sobre representadas en el sector informal, donde la gran mayoría trabaja por cuenta propia. Casi dos tercios (65 por ciento) de la fuerza la-

Gráfico 1.1 - PROPORCIÓN DE MUJERES EN LA FUERZA LABORAL, POR CATEGORÍA DE EMPLEO (2005)

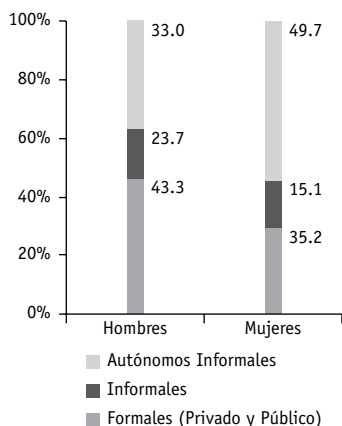


Fuente: Estimaciones del autor basadas en la Encuesta de Hogares, 2005.

2 Datos estadísticos de género del Banco Mundial.

boral femenina de las zonas urbanas estaba empleada informalmente en 2005, ya sea como trabajadoras asalariadas o por cuenta propia, comparado con 57 por ciento de la fuerza laboral masculina (Gráfico 1.2). En 2005, 77 por ciento de las mujeres del sector informal trabajaban por cuenta propia, comparado con 58 por ciento en el caso de los hombres.

Gráfico 1.2 - FUERZAS LABORALES URBANAS MASCULINA Y FEMENINA, POR CATEGORÍA DE EMPLEO (%)



Fuente: Estimaciones del autor basadas en la Encuesta de Hogares, 2005.

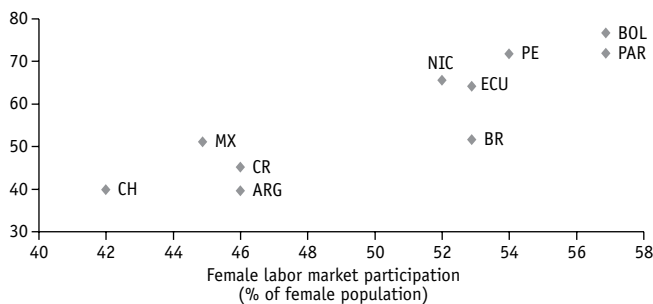
Comparando con las mujeres en otros países latinoamericanos, la mujer boliviana es económicamente más activa. La mujer boliviana tiene una de las tasas de participación en el mercado laboral más grandes de América Latina, y lo mismo ocurre con la tasa de informalidad (Gráfico 1.3). Las cifras se basan en la definición del sector informal o de “baja productividad” utilizada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL),

que incluye a las trabajadoras por cuenta propia y a las que trabajan en servicios domésticos y microempresas con menos de cinco empleados.

II. FACTORES QUE DETERMINAN LAS TENDENCIAS DE GÉNERO DE LA FUERZA LABORAL: PRESIONES DEL HOGAR, EDUCACIÓN, REGULACIÓN

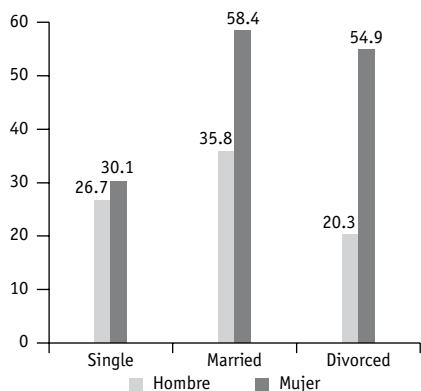
Las tasas más altas de trabajo informal y trabajo por cuenta propia entre las mujeres parecen estar impulsadas en su mayor parte por la necesidad de equilibrar las responsabilidades del hogar y del trabajo. Las responsabilidades familiares de la mujer suelen ser inconciliables con los horarios de trabajo. En cambio, la flexibilidad que ofrece el empleo por cuenta propia ayuda a equilibrar las funciones productivas y reproductivas de la mujer (Banco Mundial 2005, Cunningham y Gómez 2004, Tannuri-Pianto y Pianto 2003). Los resultados del empleo para las mujeres son más sensibles al estado civil y a la composición del hogar (presencia de niños pequeños). Las tasas de participación de las mujeres solteras son similares a las de los hombres, tanto en el empleo formal como en el empleo por cuenta propia, confirmando una tendencia regional con tasas de participación más altas en el sector formal para mujeres solteras sin hijos. En la mayoría de los casos, estas tasas son iguales a las de los hombres o superiores (Cunningham 2001). Por otro lado, las mujeres casadas tienen más probabilidades de trabajar por cuenta propia que los hombres casados (gráfico 1.4). Tannuri Pianto et al. (2004) concluyen que el hecho de tener hijos pequeños (menores de seis años) aumenta la probabilidad de que la mujer boliviana trabaje por cuenta propia.

Gráfico 1.3: PARTICIPACIÓN E INFORMALIDAD DE LA FUERZA LABORAL FEMENINA EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (2000-02, PARA ZONAS URBANAS)



Fuente: CEPAL 2007a.

Gráfico 1.4 - EL EMPLEO POR CUENTA PROPIA INFORMAL COMO PROPORCIÓN DEL EMPLEO TOTAL, POR GÉNERO Y ESTADO CIVIL, 2005



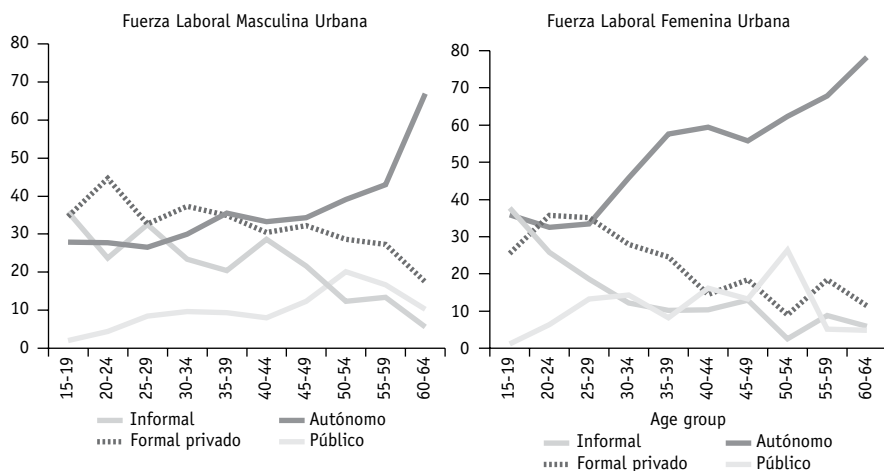
Fuente: Estimaciones del autor basadas en la Encuesta de Hogares, 2005.

Además, los resultados de empleo para las mujeres casadas se ven afectados por la situación de empleo del esposo. Las probabilidades de que la mujer pertenezca al sector informal aumentan cuando el esposo es un empleado formal. Esto podría

reflejar una tendencia de las mujeres a reducir la intensidad de su participación en el mercado laboral cuando el ingreso laboral y otros beneficios ligados a la formalidad (seguro de salud que cubre a toda la familia) del marido aumentan. También podría ser que las mujeres pueden asumir el riesgo de tener un trabajo informal (en cuanto, por ejemplo, a la seguridad del empleo y la variabilidad de las ganancias) cuando el marido tiene un empleo formal más seguro, o que un marido con un empleo formal regular ofrece mejor acceso al capital para la actividad por cuenta propia de la esposa. Otros estudios muestran que entre la elasticidad del horario de trabajo de la mujer y las variaciones de salario del esposo existe una relación negativa (Mercado y Ríos 2005). Sin embargo, se necesita más investigación para verificar las causas subyacentes de esta relación.

Las responsabilidades familiares y del hogar también desempeñan un papel importante en los resultados de las mujeres. Para las mujeres que tienen entre 30 y 40 años de edad, el empleo asalariado, espe-

Gráfico 1.5 - EL AUTO EMPLEO INFORMAL COMO PROPORCIÓN DEL EMPLEO TOTAL, POR EDAD Y GÉNERO



Fuente: Estimaciones del autor basadas en la Encuesta de Hogares 2005.

cialmente el empleo asalariado informal, disminuye rápidamente en favor del empleo por cuenta propia (gráfico 1.5). Esto coincide con el aumento de las responsabilidades familiares. El auto empleo masculino crece más lentamente hasta la edad de jubilación, entre 60 y 65 años de edad. Los hombres tienden a recurrir al trabajo por cuenta propia porque han acumulado el capital financiero y humano necesario para empezar su propio negocio o porque han sido desplazados por trabajadores más jóvenes y mejor preparados. La jubilación del empleo formal e informal también favorece el trabajo por cuenta propia, porque los que se jubilan migran al auto empleo informal para seguir produciendo ingresos para sus familias en un sector más flexible. El gráfico 1.5 también recoge los efectos de cohortes y los cambios de los papeles de

género reflejados en el incremento general de la participación femenina en la fuerza laboral de las últimas décadas.

Las mujeres se concentran en empleos poco calificados y la tendencia a presentar tasas de informalidad más altas es uniforme en los distintos sectores. Dicho de otra manera, la segregación ocupacional por género es severa. Las mujeres se concentran en ciertas actividades que requieren poca calificación, tales como, el comercio, la venta de comida y los servicios domésticos, mientras que los hombres se concentran en la manufactura, la construcción y el transporte (gráfico 1.6).³ El comercio emplea a un tercio de las mujeres y sólo 15 por ciento de los hombres, con tasas de informalidad de 95 por ciento y 75 por ciento, respectivamente. En el sector

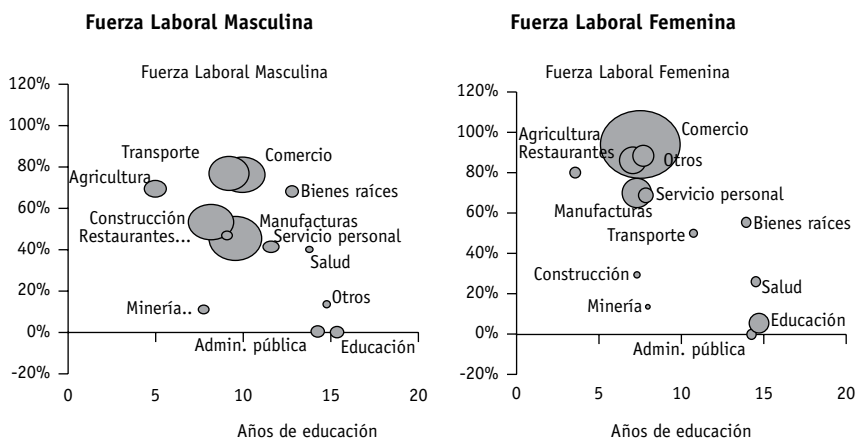
3 Políticas para Incrementar la Formalidad y Productividad de las Empresas (Banco Mundial 2007a).

manufacturero, la proporción de empleados hombres y mujeres es similar (20 por ciento de hombres y 15 por ciento de mujeres), pero las tasas de informalidad son muy diferentes (40 por ciento de hombres y 70 por ciento de mujeres).

El menor aprovechamiento escolar de las mujeres puede ayudar a explicar tanto las tasas más altas de informalidad, como la concentración en sectores y empleos de baja productividad. El gráfico 1.6 muestra que el promedio de años de instrucción de la mujer es menor que el

del hombre, aun en el mismo sector. Las brechas de género existentes desde hace mucho tiempo en la educación, podrían ayudar a explicar la concentración de mujeres en ciertos sectores y ocupaciones de baja productividad. Por regla general, las personas que trabajan en el sector informal apenas si han terminado la escuela primaria (8,6 años de educación, en promedio, comparado con 12 años para los empleados del sector formal). Tres cuartos de los trabajadores sin educación trabajan por cuenta propia, comparado con 60 por ciento de las personas con algo de edu-

Gráfico 1.6 - EL EMPLEO INFORMAL COMO PROPORCIÓN DEL EMPLEO TOTAL, POR SECTOR ECONÓMICO Y GÉNERO, 2005



Nota: Las burbujas representan la proporción de la población total empleada en cada sector.

Fuente: Banco Mundial (2007), basado en la Encuesta de Hogares, 2005.

Tabla 1.1 - AÑOS DE EDUCACIÓN POR SECTOR (FORMAL/INFORMAL) Y GÉNERO

	Sector Informal			Sector Formal		
	Asalariados	Cuenta propia	Total	Sector Público	Sector Privado	Total
Hombres	8.8	9.1	9.0	14.7	11.6	12.3
Mujeres	7.7	7.1	7.3	13.8	12.3	12.8

Fuente: Estimaciones del autor basadas en la Encuesta de Hogares 2005.

cación. Aunque en el sector informal, el nivel de educación de las mujeres es significativamente inferior al de los hombres, esto no ocurre en el sector formal, donde las mujeres que trabajan en el sector privado tienen 0,7 años de instrucción más que los hombres (tabla 1.1).

La mayor informalidad y el menor aprovechamiento escolar entre las mujeres influyen en la brecha salarial basada en el género. El ingreso promedio aumenta con el nivel de educación y el nivel de formalidad. El salario por hora que perciben las mujeres del sector informal es más

Recuadro: 1.1 - INFLEXIBILIDAD DEL MERCADO LABORAL

En Bolivia, el costo laboral no salarial asciende a 13.7 por ciento del salario del trabajador: 10 por ciento para las prestaciones de enfermedad, maternidad e incapacidad temporal, 1.7 por ciento para prestaciones de invalidez permanente y viudez/orfandad y 2 por ciento para vivienda (Banco Mundial e IFC 2006). Este costo se acerca al promedio regional (12.5), aunque algunos países, como Chile (3.4), El Salvador (8.9), Perú (9.8) y Uruguay (6.2), tienen costos no salariales más bajos.

Según normas regionales, en Bolivia, es muy difícil despedir a los empleados de una empresa, los costos de despido son altos y las vacaciones son largas:

- > El índice de dificultad para despedir es 100, la clasificación más alta posible, comparada con 26.5 para América Latina y el Caribe, porque en Bolivia no se permite el despido por reducción de personal, a diferencia de la mayoría de los países de la región. Algunos países, como Brasil, Costa Rica y El Salvador, no tienen restricciones, mientras que en Chile sólo se exige una notificación a las autoridades.
- > El índice de dificultad para contratar se sitúa muy por encima del promedio regional, porque en Bolivia los contratos temporales sólo sirven para tareas de período determinado, mientras que en otros países, como Chile, Colombia, Ecuador y Nicaragua, esta restricción no existe. Además, en Bolivia, los contratos temporales deben tener una duración máxima de 3 años, cuando en otros países, como Colombia, Costa Rica, El Salvador y México, no hay un límite establecido.
- > En Bolivia, un empleador formal tiene que pagar el equivalente a 100 semanas de salario para despedir a un trabajador, uno de los costos de despido más altos de la región. Además, el empleador tiene que dar aviso con 90 días de anticipación en caso de despido por causa injustificada y la multa por despido por reducción de personal de trabajadores con más de 20 años de antigüedad, es igual a 21 sueldos mensuales.
- > El índice de inflexibilidad del horario es alto, principalmente porque las vacaciones son largas comparadas con las normas regionales: un empleado con 20 años de antigüedad tiene 30 días de vacaciones pagadas en Bolivia, 20 en México, 18 en Chile, 15 en Colombia, 12 en Costa Rica y 11 en El Salvador. Además, la semana laboral de la mujer es más corta y no puede trabajar de noche.

Fuente: Políticas para Incrementar la Formalidad y Productividad de las Empresas (Banco Mundial 2007a) y Banco Mundial (2005).

bajo que el de los hombres, y las mujeres también tienen un nivel de educación más bajo.⁴ También existen grandes brechas salariales de género en el sector formal, sobre todo en el sector privado. Estas diferencias de salario, si bien imitan las tendencias regionales, son más pronunciadas en Bolivia que en el resto de América Latina y el Caribe.⁵

La normativa laboral protectora podría crear desincentivos para contratar mujeres en el sector formal. Sin embargo, hace falta más análisis para evaluar el impacto real sobre la participación en la fuerza laboral. La inflexibilidad de la normativa laboral y los altos costos laborales no salariales relacionados con la licencia de maternidad y el horario de lactancia disuaden a los empleadores formales de contratar mujeres (recuadro 1.1). Según las leyes laborales actualmente en vigencia, el empleo de la mujer en el sector formal está restringido por una semana laboral más corta, la prohibición del trabajo nocturno, una reglamentación deficiente del trabajo doméstico (por ejemplo, horario de trabajo irregular) y prestaciones de maternidad pagadas por el empleador que no se pueden compartir con el marido. Al mismo tiempo, la aplicación de las disposiciones legales en contra de la discriminación en la remuneración y el ascenso por mérito es deficiente (Banco Mundial 2005). Se necesita más investigación para evaluar los efectos de esta legislación laboral protectora específica del género sobre las oportunidades de em-

pleo de las mujeres y su participación en la fuerza laboral.

III. ORIGEN ÉTNICO, EDUCACIÓN E INFORMALIDAD: EFECTOS COMPUESTOS

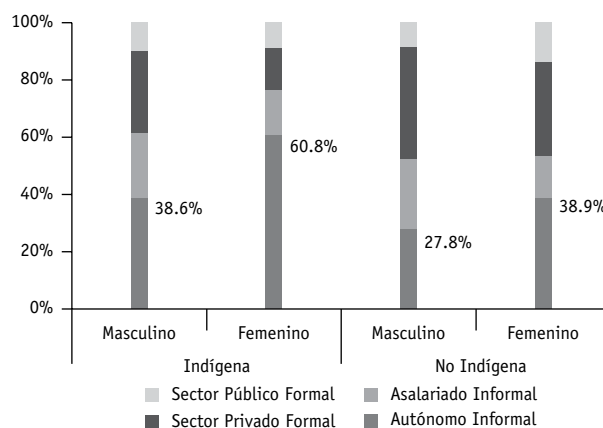
La concentración más alta de empleo informal—especialmente el trabajo por cuenta propia—se observa entre las mujeres indígenas. Más del 60 por ciento de la fuerza laboral femenina indígena se dedica al empleo por cuenta propia en el sector informal, comparado con menos de 40 por ciento de la fuerza laboral masculina indígena y la fuerza laboral femenina no indígena (gráfico 1.7). Sólo 28 por ciento de la fuerza laboral masculina no indígena se dedica a trabajar por cuenta propia.

Las mujeres indígenas que trabajan por cuenta propia enfrentan la brecha más grande con respecto a sus pares no indígenas y masculinos. La brecha salarial étnica es más grande en el empleo por cuenta propia femenino: las mujeres indígenas ganan sólo 60 por ciento de lo que ganan las mujeres no indígenas (tabla 1.2). Una mujer no indígena que trabaja por cuenta propia gana Bs7.08 por hora, comparado con un salario por hora de sólo Bs4.23 para las mujeres indígenas que trabajan por cuenta propia. (Los hombres indígenas que trabajan por cuenta propia ganan Bs6.30 y los no indígenas Bs7.48). Sin embargo, la brecha salarial de género es casi inexistente cuando se compara los hombres y mujeres no indígenas (los hombres ganan

4 Políticas para Incrementar la Formalidad y Productividad de las Empresas (Banco Mundial 2007a).

5 Según una evaluación reciente de la pobreza en Bolivia, la brecha de empleo que enfrenta la mujer y las disparidades de los ingresos relacionadas únicamente con el género, están por encima de los promedios regionales (Banco Mundial 2005).

Gráfico 1.7 - RESULTADOS DE EMPLEO, POR GÉNERO Y ORIGEN ÉTNICO



Fuente: Estimaciones del autor basadas en la Encuesta de Hogares 2005.

Tabla 1.2 - BRECHAS SALARIALES DE GÉNERO Y ORIGEN ÉTNICO, POR CATEGORÍA DE EMPLEO

	Brecha Salarial de Género (salario femenino como proporción del masculino)		Brecha Salarial Étnica (salario indígena como proporción del no indígena)	
			Mas.	Fem.
	No Indígenas	Indígenas		
Asalariado Informal	71%	62%	86%	76%
Autónomo Informal	95%	67%	84%	60%
Sector Público Formal	75%	89%	85%	85%
Sector Privado Formal	79%	67%	78%	67%

Fuente: Estimaciones del autor basadas en la Encuesta de Hogares 2005.

sólo Bs0.40 más por hora que las mujeres), mientras que sigue siendo severa entre los indígenas (los hombres ganan Bs2.07 más por hora que las mujeres). Según un estudio de los cambios de los ingresos relativos de los indígenas, comparados con los no indígenas, en Bolivia, las ganancias de los indígenas han ido disminuyendo con el tiempo (Tzannatos 2004), mientras que los

hombres indígenas han visto sus ganancias crecer con respecto a las mujeres.

*La tasa de informalidad más alta y los ingresos más bajos de las mujeres indígenas reflejan principalmente los efectos compuestos de las brechas de educación basadas en el género y el origen étnico.*⁶ Las brechas de educación basadas

6 En lo que se refiere a la matriculación y asistencia a la escuela, la situación de la población quechua es muy mala, mientras que la de la población aymara es ligeramente mejor (Banco Mundial 2006).

en el género son considerables, especialmente entre los indígenas (tabla 1.3). Los hombres indígenas que trabajan por cuenta propia tienen, por regla general, 2.2 años más de instrucción que las mujeres indígenas que trabajan por cuenta propia. Además, las mujeres indígenas están rezagadas con respecto a las no indígenas; las mujeres no indígenas que se dedican al trabajo por cuenta propia tienen, en promedio, 2.1 años más de instrucción que las mujeres indígenas en la misma situación de empleo.

La precariedad del empleo y de los ingresos de las mujeres indígenas de Bolivia confirman las tendencias regionales. La evidencia de otros países de la región, confirma que las oportunidades económicas son menores y los resultados socioeconómicos mucho peores entre las poblaciones indígenas y negras, en comparación con los promedios nacionales (Hall y Patrinos 2006, Patrinos et al. 2007). Sin embargo, dentro de estos grupos, las mujeres suelen sufrir niveles más elevados de exclusión, lo cual indica la existencia de “desventajas acumuladas”, basadas tanto en el género como en la raza u origen étnico. Esto está de acuerdo con otros estudios que demuestran cómo las mujeres indígenas y de descendencia africana son excluidas de

los empleos para mujeres por su raza y de los empleos para hombres por ser mujeres, y sufren de discriminación en cuanto al salario por ser indígenas y mujeres (Crenshaw 2000, Buvinic y Mazza 2005).

IV. LA IMPORTANCIA DEL GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL BOLIVIANO

Hacemos ahora un análisis más exhaustivo de las diferencias de género en los mercados laborales. Nuestro análisis confirma que a las mujeres, especialmente a las mujeres indígenas, les va bastante peor que a los hombres en cuanto a calidad del empleo y ganancias. El análisis también describe con mayor detalle la estrecha relación que existe entre el empleo y las ganancias de la mujer y su menor grado de instrucción.

Incrementar la productividad y los ingresos de las mujeres que trabajan por cuenta propia es un objetivo meritorio y también una herramienta potencialmente eficaz para luchar contra la pobreza en Bolivia. Incrementar los ingresos de las mujeres también podría contribuir al crecimiento económico general del país y a la reducción de la pobreza. Las pruebas

Tabla 1.3 - BRECHAS DE EDUCACIÓN BASADAS EN EL GÉNERO Y EL ORIGEN ÉTNICO, POR CATEGORÍA DE EMPLEO

	Brecha Educativa de Género (años de educación menos para mujeres)		Brecha Educativa Étnica (años de educación menos para indígenas)	
	No Indígenas	Indígenas	Mas.	Fem.
Asalariado Informal	0.4	1.7	0.1	1.4
Autónomo Informal	1.5	2.2	1.4	2.1
Sector Público Formal	-0.8	-0.2	1.3	1.9
Sector Privado Formal	0.6	1.6	1.0	2.0

Fuente: Estimaciones del autor basadas en la Encuesta de Hogares 2005.

internacionales señalan que el aumentar la rentabilidad de las mujeres tiene impactos de desarrollo que van mucho más allá de los efectos sobre el ingreso del hogar, especialmente en lo que se refiere a la salud y educación de los niños y a otros indica-

dores del bienestar familiar (Recuadro 1.2). Asimismo, aun controlando por diferencias de educación y experiencia, las mujeres bolivianas ganan, en promedio, 20 a 30 por ciento menos que los hombres (Andersen y Muriel 2002).

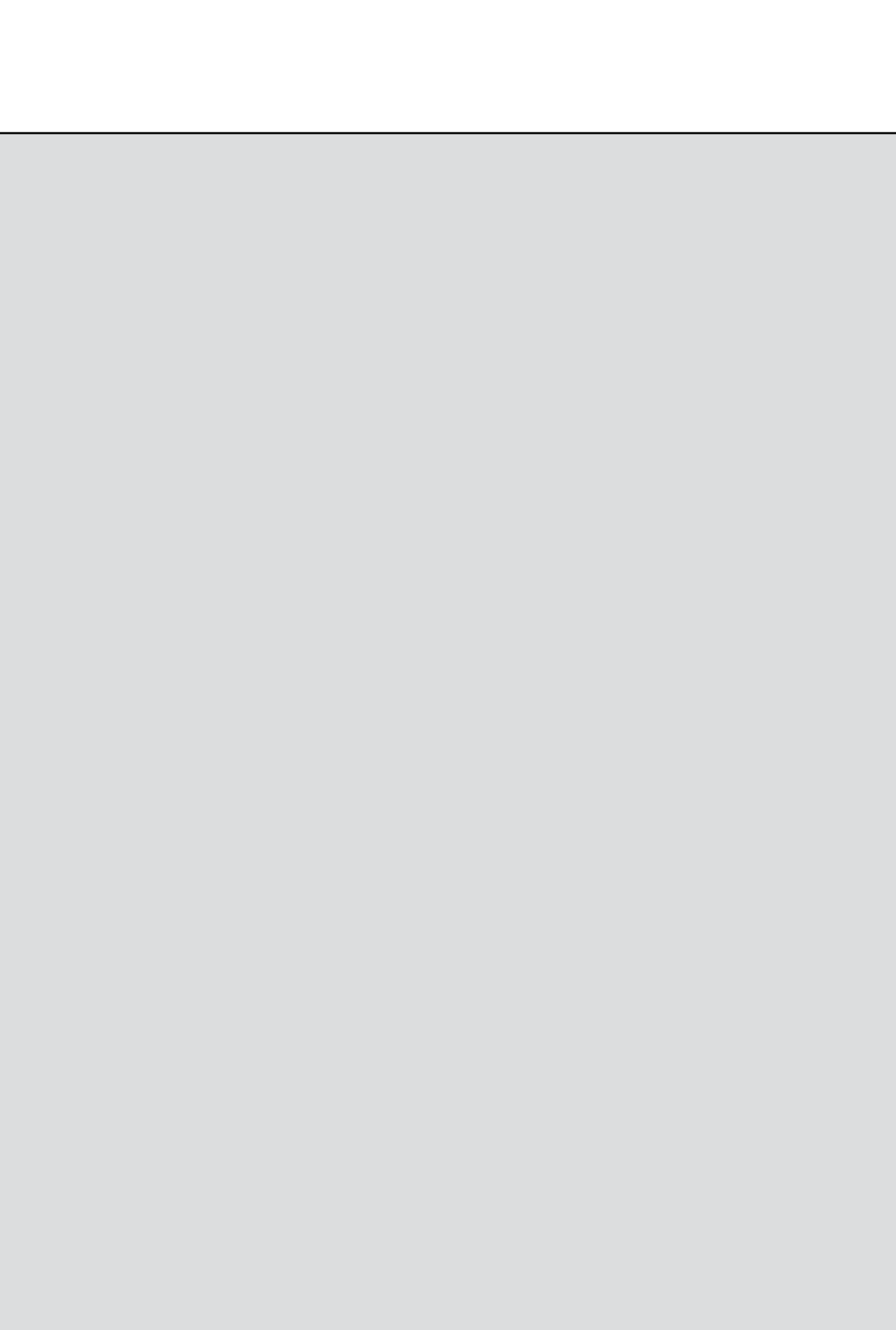
Recuadro 1.2: Beneficios cuando la mujer produce ingresos y controla los recursos

El último Informe sobre Seguimiento Mundial presenta los impactos de la autonomía económica de la mujer y concluye que “cuando la madre ejerce mayor control sobre los recursos del hogar, éstos se asignan en mayor grado a la salud, la nutrición y la educación y en menor grado a la compra de productos como, por ejemplo, los cigarrillos y el alcohol”. Vale decir que, una mayor capacidad de generar ingresos de la mujer afecta los niveles y el control de los recursos, además de cambiar la composición de los gastos en favor de aquellos que podrían ayudar a romper el ciclo de pobreza (por ejemplo, la salud y la educación de los niños).

Existe una abundancia de pruebas que confirman esta conclusión. Estudios realizados en varios países africanos han señalado que un incremento de los recursos e ingresos en efectivo de la madre, aumenta los gastos en alimentos y educación de los niños y disminuye la suma utilizada para el consumo por los hombres de productos como el alcohol y los cigarrillos (Levine, Ruel y Morris 1999, Doss 2005, Hoddinott y Haddad 1995). En Ghana, cuando aumenta la producción de los cultivos que plantan las mujeres, el hogar gasta una parte importante de su presupuesto en alimentos y efectos personales de la mujer, y cuando aumenta la producción de los cultivos que plantan los hombres, el hogar gasta más en productos que consumen los hombres (Duflo y Udry 2004).

Otros estudios señalan que cuando las mujeres controlan más dinero, mejoran todos los indicadores de bienestar del hogar. En Malawi y en Bangladesh, cuando la mujer es la beneficiaria directa del crédito y no el hombre, el crédito tiene mayor impacto sobre los distintos indicadores del bienestar dentro del hogar (Diagne et al. 2000). Pitt y Khandker (1998) señalan que los préstamos a mujeres de los programas de microcrédito tienen mayor impacto sobre la matriculación de los niños en la escuela que los préstamos a hombres. Según Duflo (2003), las niñas que viven con una abuela que tiene derecho a pensión son más sanas que las que viven con una abuela que no lo tiene. En contraste, los efectos en el caso de hogares en los que la pensión la recibía un hombre no eran estadísticamente significativos. Thomas (1990) señala que los resultados de salud familiar de Brasil, por ejemplo, la probabilidad de supervivencia infantil, mejoran mucho más con el incremento de los ingresos no laborales de la madre por contraposición a los del padre. Según Handa (1996), en Jamaica, cuando la madre es la que toma las decisiones dentro del hogar, generalmente aumenta la cantidad de recursos asignados a artículos para los niños y para el hogar.

Fuente: Global Monitoring Report (Banco Mundial 2007b).



Capítulo II

GÉNERO, FORMALIDAD Y RENTABILIDAD

En el capítulo 1 vimos que las mujeres tienen tasas de participación más elevadas que los hombres en el sector informal y en el autoempleo informal, en particular. En efecto, el 55 por ciento de las mujeres del mercado laboral boliviano tiene su propia empresa. Este capítulo dirige su atención a los que trabajan por cuenta propia, es decir, a los micro y pequeños empresarios y empresarias, y utiliza datos cuantitativos de una encuesta de aproximadamente 640 micro y pequeñas empresas realizada en 2007 para examinar las diferencias basadas en el género de la formalidad de las empresas y cómo afecta a la rentabilidad. La encuesta comprende empresas de seis sectores como productos de camélidos, tiendas de comestibles, vendedores callejeros, fabricación de prendas de vestir, productos de madera, y transporte.⁷ Una vez más, la definición de informalidad está basada en la posesión de un número de identificación tributaria (NIT). Las empresas informales son aquellas que no tienen un NIT.

7 La selección de los seis sectores se hizo para equilibrar la representatividad de la población activa ocupada en el sector informal. Las empresas se escogieron para garantizar la participación de una diversidad de industrias, tanto del sector formal como del informal y de zonas urbanas y rurales. Es así que dentro del grupo de industrias seleccionadas, están cuatro de las cinco industrias que encabezan la lista de informalidad urbana. Los otros dos sectores escogidos fueron la madera y los camélidos, porque: (i) están vinculados al sector agrícola (que representa la mayor parte de la informalidad rural), (ii) toman en consideración encuestas de las zonas urbanas y rurales, y (iii) se dedican a algunas actividades de exportación. Además, forman parte de los sectores prioritarios de la inversión pública estratégica (complejos productivos).

I. DIFERENCIAS BASADAS EN EL GÉNERO DE LA FORMALIDAD DE LAS EMPRESAS

Sin tener en cuenta la manera de medir la informalidad, las mujeres tienen menos probabilidades de tener una empresa formal que los hombres. Menos empresarias han solicitado una licencia municipal de funcionamiento (47 por ciento comparado con 61 por ciento para los varones) y sólo 22 por ciento de las mujeres de la muestra tenían un número de identificación tributaria, comparado con 33 por ciento de los hombres. Además, sólo 1.6 por ciento de las empresarias están inscritas en FundEmpresa, comparado con 8.3 por ciento de los empresarios varones. La mayor tendencia de las mujeres hacia la informalidad se confirma también cuando se comparan empresas de tamaño parecido (tabla 2.1). Sólo cuando las empresas tienen más de 11 empleados las empresas de mujeres son más formales que las de los hombres (Banco Mundial 2007).

Las diferentes características de los empresarios y empresarias y las operaciones que dirigen, explican los niveles más bajos de formalidad de las empresas de mujeres. Según los resultados de la regresión (anexos 1 y 2), las mujeres están menos involucradas en el sector formal debido a diferencias en las características de las empresas y de los empresarios. Éstas incluyen diferencias en las motivaciones para dedicarse a trabajar por cuenta propia (las mujeres suelen valorar más la posibilidad de cuidar de sus familias), diferencias de autoeficacia⁸ (las mujeres de la muestra tienen menor fortaleza empresarial que los hombres), diferencias en el tamaño de la empresa y diferencias en los sectores con mayor concentración de hombres y mujeres. Si bien las personas con más educación tienen más probabilidades de ser formales, la capacidad del propietario y las razones para operar la empresa importan más que el nivel de instrucción para decidir si formalizarse o no.

Tabla 2.1 - FORMALIDAD POR GÉNERO DEL PROPIETARIO Y TAMAÑO DE LA EMPRESA (%)

		Inscrita en FundEmpresa	NIT	Licencia Municipal
Empresas de mujeres	Empleados	-	7.5	34.0
	1 - 4	-	10.8	38.9
	5 - 10	4.3	52.9	71.0
	> 11	28.6	100.0	100.0
	Total	1.6	21.6	46.6
Empresas de hombres	Empleados	-	-	29.6
	1 - 4	5.0	22.9	57.0
	5 - 10	9.5	54.1	73.0
	> 11	34.5	72.4	79.3
	Total	8.4	33.0	60.5

Fuente: Banco Mundial (2007), Encuesta de Microempresas del Banco Mundial, 2007.

8 En este caso, una combinación de capacidad y confianza en sí necesarias para operar un negocio, véase de Mel, McKenzie y Woodruff 2007 para más referencia.

Tras controlar estas diferencias, los hombres y mujeres responden de manera similar a los incentivos para formalizarse. Las estimaciones de una ecuación probit que examina los determinantes de la formalidad para hombres y mujeres señalan que ambos formalizan sus empresas por razones similares, una vez controladas las diferencias de las características de las empresas y de sus dueños (anexos 1 y 2). Las tres razones principales para formalizarse tanto para hombres como mujeres son (tabla 2.2): acatar la ley, incrementar el número de clientes y evitar las multas. La única diferencia entre hombres y mujeres se manifiesta en empresas con licencia municipal, donde las mujeres suelen citar acatar la ley, mientras que los hombres se preocupan más por evitar las multas.

El impacto de la formalidad sobre la rentabilidad⁹ depende del tamaño de la empresa, sin tener en cuenta si el dueño es hombre o mujer. Para examinar el efecto del tamaño de la empresa sobre la formalidad y, por lo tanto, sobre la rentabilidad, el estudio relacionado (Banco Mundial 2007) llega a estimaciones de *propensity-score-matching* del efecto del número de identificación tributaria según el tamaño de la empresa (anexo 1). Los resultados (gráfico 2.1) muestran que las ventajas de contar con un NIT son más evidentes en el caso de las empresas de tamaño mediano, es decir, aquellas que tienen un capital de entre 8.000 y 34.000 bolivianos y entre tres y cinco empleados. Para estas empresas, la formalidad aumentó la rentabilidad de hasta 36 por ciento. En cambio, la formalidad *disminu-*

Tabla 2.2 - PORCENTAJE DE ENCUESTADOS QUE FORMALIZARON SUS EMPRESAS PARA ...

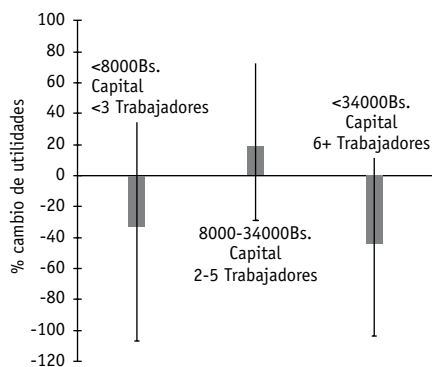
	Empresas con NIT			Empresas c/licencia Municipal		
	Total	Mas.	Fem.	Total	Mas.	Fem.
...acatar la ley	48	46	47	58	44	52
...incrementar clientela	26	24	25	6	10	8
...evitar multas	16	21	18	25	34	29
...reducir coimas	2	1	2	4	5	5
...acceder al crédito	4	0	2	3	1	2
Ningún beneficio o n.s.	5	9	7	4	6	5

Fuente: Estimaciones del autor basadas en la Encuesta de Microempresas del Banco Mundial (2007).

- 9 Este análisis se centra en la rentabilidad de las empresas en lugar de la productividad, por varias razones. Primero, la rentabilidad es la medida más importante para los dueños de empresa a la hora de decidir si formalizarse o no, sin tener en cuenta si la formalidad aumenta las utilidades mediante una mayor productividad, un mayor acceso a mejores precios de los insumos, economías de escala u otros canales. En segundo lugar, en vista de que los trabajadores por cuenta propia retiran gran parte de las utilidades del negocio como ingresos, las utilidades son la medida de interés para considerar la disminución de la pobreza. Estimar la productividad de las empresas es técnicamente muy difícil, y puede llegar a producir resultados erróneos (Katayama, Lu y Tybout 2006). Véase también Banco Mundial (2007).

yó la rentabilidad de las microempresas (menos de 8.000 bolivianos de capital y menos de tres empleados) y de las empresas más grandes (más de 34.000 bolivianos y más de cinco empleados) de 22 por ciento (gráfico 2.1). Las estimaciones de *propensity-score-matching* por género muestran que las estimaciones puntuales correspondientes a las empresas de mujeres, están generalmente de acuerdo con los resultados agrupados para hombres y mujeres. Los resultados señalan que el valor de un NIT es negativo para las empresas de mujeres que tienen un empleado o menos, pero positivo para las que tienen entre dos y cinco empleados. La muestra de empresas de mujeres con más de seis empleados es demasiado pequeña (11 observaciones) como para producir estimaciones significativas.

Gráfico 2.1 - IMPACTO PROMEDIO DE TENER UN NIT SOBRE LA RENTABILIDAD, POR TAMAÑO DE LA EMPRESA



Fuente: Banco Mundial (2007a) basado en la Encuesta de Microempresas del Banco Mundial 2007.

Nota: Las barras indican estimaciones por puntos del Propensity Score Matching. Las líneas indican intervalos de confianza de 95 por ciento.

La relación no lineal entre la formalidad y la rentabilidad se explica por la manera en que las empresas de diferente tamaño hacen frente a los diferentes costos y beneficios de la formalización. Las empresas más pequeñas podrían no beneficiarse de la formalización por la subida inmediata de los costos, mientras que los beneficios en cuanto a mayor cantidad de clientes o mejor acceso al crédito, siguen siendo difíciles de determinar en vista del pequeño tamaño de las operaciones de estas empresas. El estudio relacionado también revela que el principal beneficio de tener un NIT parece ser la posibilidad de ampliar la base de clientes al emitir facturas. Para las pequeñas empresas interesadas en crecer, el costo de la formalización estaría por lo tanto compensado por los beneficios que les espera al ser ligeramente más grandes. Como un reflejo de esto último, el informe relacionado encuentra que los empresarios que se formalizan cuando la empresa es todavía pequeña, tienden a ser también los que tienen mayor capacidad empresarial y planes de crecimiento mejor desarrollados.

La rentabilidad de las empresas informales más grandes se ve afectada en forma negativa por la obtención del NIT. Las empresas informales más grandes tienden a tener dueños con menos instrucción formal, pero mayor habilidad empresarial que las empresas del mismo tamaño que tienen NIT. Las empresas informales más grandes tienen un acceso similar a préstamos y capital de trabajo de los bancos o de otras instituciones financieras, que las empresas formales del mismo tamaño. Por consiguiente, para una empresa que ha logrado crecer hasta alcanzar este tamaño, manteniéndose informal, el principal impacto de obtener un NIT es únicamente pagar más

impuestos. La mayoría (71 por ciento) de estas empresas informales más grandes, aunque no tienen un NIT, sí cuentan con una licencia municipal. Esto les permite presentarse como empresas formales ante las autoridades municipales y posiblemente las instituciones financieras.

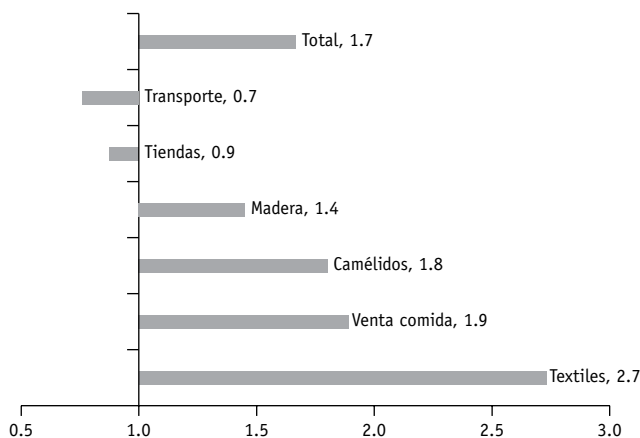
II. DIFERENCIAS DE RENTABILIDAD BASADAS EN EL GÉNERO

Las empresarias ganan bastante menos que los hombres, independientemente de su situación de formalidad. Las utilidades mensuales de las empresas de hombres son 1.7 veces superiores a las de las empresas de mujeres (gráfico 2.2). La utilidad mensual promedio para las propietarias de empresa era Bs962 en 2005, comparado con Bs1.605 para los empresarios. Debido al re-

ducido tamaño de las muestras al desglosar por género y sector, sólo presentamos resultados para tres de los seis sectores. Se observan brechas de género similares en los sectores de venta de comida y textiles. En cambio, los dueños de tiendas de comestibles varones ganan aproximadamente 14 por ciento menos por mes que las mujeres. La brecha de género más grande es la del sector de textiles, donde las operaciones dirigidas por hombres ganan casi tres veces más que las dirigidas por mujeres.

Tras controlar por horas trabajadas, los empresarios siguen ganando más que las empresarias. Los empresarios informan trabajar, en promedio, 62 horas por semana, comparado con 58 horas por semana para las mujeres. El ingreso por hora de los empresarios es, en promedio, 1.3 veces más que el de sus colegas del sexo femeni-

Gráfico 2.2 - BRECHAS DE GÉNERO DEL INGRESO MENSUAL PROMEDIO, POR SECTOR (INGRESOS DE LOS HOMBRES COMO PROPORCIÓN DE LOS INGRESOS DE LAS MUJERES)



Fuente: Estimaciones del autor basadas en la Encuesta de Microempresas del Banco Mundial (2007).

Nota: Hay sólo seis observaciones de empresarios varones en el sector de camélidos, tres observaciones de empresarias mujeres en el sector transporte y nueve observaciones de empresarias en el sector de productos de madera.

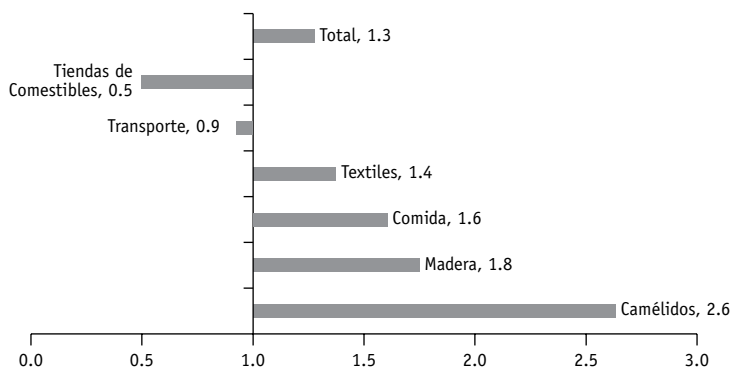
no (gráfico 2.3). Por regla general, las empresarias ganan Bs6.5 por hora, comparado con Bs8.3 para los hombres. Las diferencias más marcadas se encuentran en los sectores de productos de madera y camélidos. Sin embargo, el número de observaciones, al desglosar los datos por género y sector, es demasiado bajo en estos dos sectores para que las estimaciones sean significativas. Como vendedores de comida o dueños de pequeños restaurantes, los hombres ganan 60 por ciento más que las mujeres. El único sector en el que a las mujeres les va mejor que a los hombres, es en el de tiendas de comestibles, donde ganan cerca del doble por hora.

Las brechas de género en la educación y experiencia sólo explican alrededor de un sexto de la diferencia de rentabilidad entre hombres y mujeres. Para entender

las causas subyacentes, utilizamos un análisis de regresión de mínimos cuadrados ordinarios (MCO) para descomponer la brecha de género en ingresos por hora. Sólo incluimos empresas de propiedad absoluta de la familia del gerente-propietario. Contamos con información suficiente como para llevar a cabo un análisis de regresión para unas 446 empresas, la mitad de las cuales son administradas por mujeres. Las estimaciones MCO señalan lo siguiente (tabla 2.3):

- > En promedio, las mujeres ganan 38 por ciento menos que los hombres, después de dar cuenta de las horas trabajadas (columna 1).¹⁰
- > Al controlar por educación y experiencia, la brecha de género disminuye ligeramente, pero las mujeres todavía ganan 33 por ciento menos que los hombres (columna 2).

Gráfico 2.3 - BRECHAS DE GÉNERO DEL SALARIO POR HORA, POR SECTOR (INGRESOS DE LOS HOMBRES COMO PROPORCIÓN DE LOS INGRESOS DE LAS MUJERES)



Fuente: Estimaciones del autor basadas en la Encuesta de Microempresas del Banco Mundial (2007).

Nota: Hay sólo seis observaciones de empresarios varones en el sector de camélidos, tres observaciones de empresarias mujeres en el sector transporte y nueve observaciones de de empresarias en el sector de productos de madera.

¹⁰ El coeficiente de -0.481 sobre la variable ficticia de género, implica que las mujeres ganan, en promedio, 38% menos que los hombre ($1 - \exp(-0.481)$).

- > Controlando por tamaño (capital productivo¹¹ y número de empleados de la empresa), la brecha de género se vuelve estadísticamente insignificante (columna 3). Dicho de otro modo, la brecha de género de 33 por ciento, calculada después de controlar por educación y experiencia, se puede explicar en su totalidad por diferencias de capital productivo.
- > Añadir variables ficticias para los sectores de operación hace que la brecha de género se vuelva positiva, en favor de las mujeres, pero estadísticamente indiferente de 0 (columna 4). Esto refleja el hecho de que las mujeres tienden a escoger sectores cuyo rendimiento relativo es bajo, como las tiendas de comestibles, los camélidos y los textiles (la venta de comida, por otro lado, es un sector relativamente atractivo).
- > Como ya lo han señalado otros estudios, el tener un número de identificación tributaria (es decir, ser una empresa formal), no afecta la brecha de género de la rentabilidad.

Tabla 2.3 - REGRESIONES DE LOS INGRESOS DE LOS MICROEMPRESARIOS

Variables Explicativas	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	ln(salario por hora)	ln(salario por hora)	ln(salario por hora)	ln(salario por hora)	ln(salario por hora)
Mujer (ficticia)	-0.481 ***	-0.404 ***	-0.146 -	0.031 -	0.171 -
Educación (años)		0.027 **	0.015 -	0.024 *	0.019 -
Experiencia (años)		0.011 *	0.006 -	0.009 -	0.006 -
ln(total activos)			0.084 ***	0.072 ***	0.054 **
Número de empleados			0.100 ***	0.103 ***	0.101 ***
Variables ficticias de sector					
- Transporte				-0.075 -	-0.089 -
- Tiendas de comestibles				-0.896 ***	-0.908 ***
- Venta comida				0.211 -	0.233 -
- Madera				0.001 -	-0.002 -
- Camélidos				-0.454 **	-0.020 -
Préstamos bancarios					0.272 **
Microcrédito					0.066 -
NIT					0.046 -
Exportación					-0.473 -
Proporción personal femenino					-0.351 -
Dueño indígena					0.152 -

11 La medida utilizada es el logaritmo de capital productivo, excluyendo edificios y terrenos, pero incluyendo el costo de reemplazo del inventario. La exclusión de terrenos y edificios se debe a las siguientes razones: i) muchas empresas operan desde la casa, de manera que el valor de estos activos recoge también el uso del hogar; ii) como los edificios y terrenos no aumentan en valor, pero son, de por sí, una fuente de inversión, su rendimiento para la empresa es menor que el de los equipos e inventario; y iii) el financiamiento para equipos e inventario tiende a ser diferente que el financiamiento para edificios y terrenos.

Mujer soltera								0.205	-		
Lleva contabilidad								0.103	-		
VARIABLES FICTICIAS DE UBICACIÓN											
- Zona urbana								0.705	**		
- Santa Cruz								-0.077	-		
- Cochabamba								-0.181	-		
- El Alto								-0.459	***		
Constante	1.429	***	0.999	***	0.449	**	0.556	**	0.172	-	
Número de observaciones.	450		444		444		444		4	4	0
R2	0.0353		0.0462		0.1416		0.2180		0.2607		

Notas: La muestra incluye únicamente empresas con menos de 25 empleados, de propiedad absoluta del encuestado de la Encuesta de Microempresas del Banco Mundial 2007.

*** Significativo al nivel de 1%, ** Significativo al nivel de 5%, * Significativo al nivel de 10%, - No significativo.

El análisis suplementario no ofrece pruebas de que existan diferencias basadas en el género en el impacto de la formalidad sobre la rentabilidad, y los ingresos más bajos de las empresas de mujeres se explican plenamente por las diferencias de escala y sector de operación, así como las características del dueño de empresa (relacionadas con la educación y la experiencia). Los resultados estimados de una ecuación probit que examina el impacto de tener un número de identificación tributaria (NIT) y otras características sobre la rentabilidad, no significan que la formalidad tiene el mismo impacto sobre las empresas que pertenecen a hombres que sobre las empresas de mujeres (Anexos 1 y 3). Además, estos resultados no excluyen la posibilidad de que la función de producción para las utilidades sea la misma para hombres y mujeres. Los resultados de la regresión sugieren que el rendimiento de las mujeres es peor por las diferencias con los empresarios varones en el sector y escala de operaciones, en las motivaciones para dedicarse a trabajar por cuenta propia y en la habilidad empresarial.

III. POR QUÉ LAS EMPRESAS DE MUJERES SON MÁS INFORMALES Y MENOS RENTABLES

Las principales variables que contribuyen a la menor rentabilidad y mayor informalidad de las empresas de mujeres están relacionadas con las diferentes razones para estar en el negocio, el menor grado de instrucción y capacidad (autoeficacia) de las mujeres, el tamaño más pequeño de las empresas de mujeres y la concentración de las mujeres empresarias en sectores de poca rentabilidad.

a) Diferencias de las razones para dedicarse a trabajar por cuenta propia

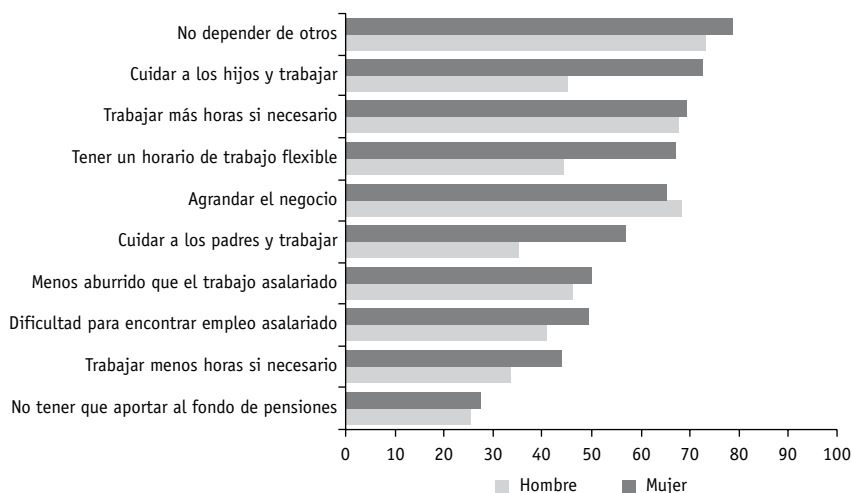
La necesidad de cuidar de la familia es tanto la razón principal por la que las mujeres deciden trabajar por cuenta propia como un obstáculo para aumentar la productividad de sus empresas. Como ya se mencionó en el capítulo 1, las mujeres suelen recurrir al empleo informal y autoempleo porque buscan mayor flexibilidad para poder equilibrar sus responsabilidades

del hogar y del trabajo. En la encuesta de empresas, 73 por ciento de las empresarias casadas, respondieron que la posibilidad de cuidar de los miembros de la familia era una razón muy importante para dedicarse a trabajar por cuenta propia, comparado con sólo 45 por ciento de los hombres casados. Asimismo, casi 70 por ciento de las mujeres casadas buscan principalmente un horario de trabajo flexible, mientras que sólo 45 por ciento de los hombres casados lo hace (gráfico 2.4). Las razones más importantes en el caso de las mujeres solteras eran el no tener que depender de otros (82 por ciento) y agrandar sus empresas (76 por ciento).

Además, las razones para dedicarse a trabajar por cuenta propia también se relacionan con el estado civil y la edad (ciclo de vida) de las empresarias. El

Capítulo 1 reveló cómo las diferencias de los resultados de empleo durante el ciclo de vida de hombres y mujeres reflejan la mayor importancia de las responsabilidades familiares y del hogar para los resultados correspondientes a las mujeres. Las mujeres son mucho más propensas que los hombres a decir que se dedicaron a trabajar por cuenta propia para complementar el ingreso familiar después de los 19 años de edad (aproximadamente 60 por ciento, comparado con unos 15 por ciento en el caso de los hombres). Asimismo, cerca de 25 por ciento de las mujeres de más de 19 años de edad, respondieron que decidieron trabajar por cuenta propia para poder ocuparse del hogar, mientras que ningún hombre dio esa respuesta. Al estudiar el flujo de personas entre el empleo formal e informal en Argentina, Brasil y México, Perry et al. (2007)

Gráfico 2.4 - RAZONES PARA PREFERIR EL TRABAJO POR CUENTA PROPIA, HOMBRES Y MUJERES CASADOS (% QUE RESPONDIÓ "MUY IMPORTANTE")



Fuente: Estimaciones del autor basadas en la Encuesta de Microempresas del Banco Mundial (2007).

señalan que existe un corredor de movilidad especialmente dinámico compuesto por mujeres, la mayoría casadas, que se mueven entre estar fuera de la fuerza laboral y el auto empleo informal. Los autores concluyen que el objetivo de este grupo de trabajadoras por cuenta propia, probablemente sea complementar el ingreso familiar y no desarrollar una empresa.

b) Menor grado de instrucción

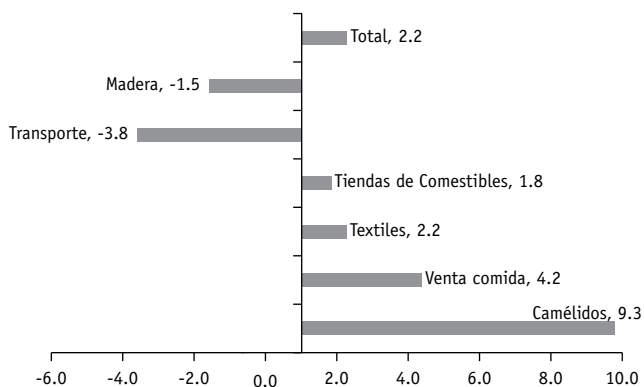
El nivel de instrucción de las mujeres empresarias es, por regla general, menor que el de sus colegas varones, aunque hay diferencias en los distintos sectores. Los empresarios tienen, por término medio, 2.2 años más de instrucción que las empresarias (gráfico 2.5). La brecha de género varía dependiendo del sector, pero aun en el sector con menos diferencias, los empresarios tienen casi dos años más de instrucción que las mujeres. La brecha de

género más grande en lo que respecta a la educación se encuentra en el sector de la venta de comida, donde los hombres tienen en promedio 4,2 años más de instrucción que las mujeres.

c) Menor escala de operaciones

Las empresarias operan a una escala bastante menor que los hombres. Por regla general, las empresas de hombres tienen tres veces los activos de las empresas de mujeres, y emplean un promedio de 3.5 personas, comparado con 2.7 para las empresas que pertenecen a mujeres (tabla 2.4). Las diferencias sectoriales son significativas. La brecha de género es especialmente pronunciada en el sector de los textiles, donde los hombres tienen 5.4 empleados y activos productivos por valor de Bs46.642, en promedio, mientras que las mujeres operan con dos empleados y activos productivos de sólo Bs7.267.

Gráfico 2.5 - BRECHA DE GÉNERO EN LOS AÑOS DE INSTRUCCIÓN, POR SECTOR (AÑOS DE INSTRUCCIÓN PARA LOS HOMBRES MENOS AÑOS DE INSTRUCCIÓN PARA LAS MUJERES)



Fuente: Estimaciones del autor basadas en la Encuesta de Microempresas del Banco Mundial (2007).

Nota: Hay sólo seis observaciones de empresarios varones en el sector de camélidos, tres observaciones de empresarias mujeres en el sector transporte y nueve observaciones de empresarias en el sector de productos de madera.

Tabla 2.4 - ESCALA DE OPERACIONES SEGÚN ACTIVOS Y NÚMERO DE EMPLEADOS, POR GÉNERO

	Textiles	Transporte	Tiendas comest.	Comida	Madera	Camélidos	Total	
Activos ¹ (Bs.)	Hombres	46.642	113.702	13.099	16.715	48.114	24.194	64.690
	Mujeres	7.267	258.800	47.050	7.661	30.277	5.810	20.969
	Brecha género ²	6.4	0.4	0.3	2.2	1.6	4.2	3.1
Empleados	Hombres	5.4	1.2	3.5	4.9	4.6	6.2	3.1
	Mujeres	2	6.7	2.8	2.6	6.2	2.3	2.7
	Brecha género	2.7	0.2	1.3	1.9	0.7	2.7	1.3

Fuente: Estimaciones del autor basadas en la Encuesta de Microempresas del Banco Mundial (2007).

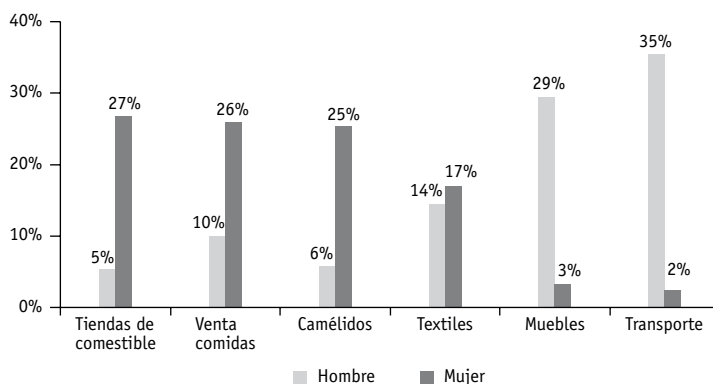
1 Excluyendo bienes raíces.

2 Para calcular las brechas de género se consideran los activos de los hombres como proporción de los de las mujeres, y el número de empleados de las empresas de hombres como proporción del número de empleados de las empresas de mujeres.

Algunas empresarias eligen operar a menor escala. En algunos casos, las mujeres deciden operar a menor escala para poder atender las labores del hogar. Con una escala de operaciones más grande, perderían algunas de las ventajas que les ofrecen las microempresas, incluyendo no tener que

depender de los demás, poder cuidar de los niños simultáneamente y tener un horario flexible de trabajo. Cuando se les preguntó a las mujeres cuál sería el número ideal de empleados para su empresa dentro de cinco años, la respuesta promedio fue 6.9, comparado con 9.2 para los hombres.

Gráfico 2.6 - DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA MASCULINA Y FEMENINA, POR SECTOR



Fuente: Estimaciones del autor basadas en la Encuesta de Microempresas del Banco Mundial (2007).

d) Concentración en sectores de poca rentabilidad

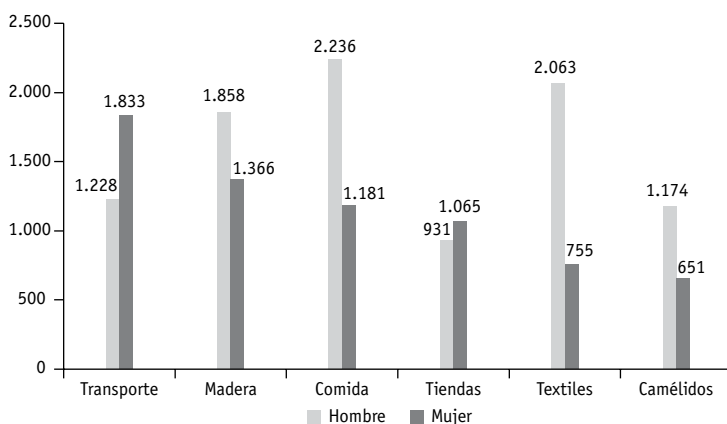
Las empresas de mujeres se concentran en ciertos sectores. Noventa y cinco por ciento de las empresas de mujeres pertenecen a cuatro sectores de los seis incluidos en la encuesta: tiendas de comestibles (27 por ciento), venta de comida (26 por ciento), camélidos (25 por ciento) y textiles o fabricación de prendas de vestir (17 por ciento) (gráfico 2.6). A la inversa, 64 por ciento de las empresas de hombres operan en los sectores de productos de madera y transporte, donde la presencia de empresas de mujeres se sitúa entre 2 y 3 por ciento.

Las empresas de mujeres tienen el doble de probabilidades de operar desde la casa que las empresas de hombres. El hecho de operar desde la casa está asociado con una mayor flexibilidad y una menor

probabilidad de recibir la visita de los inspectores de impuestos. Asimismo, la mayor tendencia a trabajar desde la casa refleja el sector en el que se desarrollan las actividades económicas. Al controlar por sector de trabajo, los hombres y mujeres tienen la misma probabilidad de trabajar desde la casa. Es la composición sectorial de las actividades de las mujeres entonces la que afecta claramente la forma en que operan sus empresas.

Las empresarias también operan en sectores de poca rentabilidad. Los cuatro sectores en los que se concentran las mujeres también son los que producen las utilidades mensuales más bajas (Gráfico 2.7). Esto es más evidente aún en los sectores de camélidos y textiles, donde las utilidades mensuales son de sólo Bs651 y Bs755, respectivamente.

Gráfico 2.7: UTILIDADES MENSUALES, POR SECTOR Y GÉNERO



Fuente: Estimaciones del autor basadas en la Encuesta de Microempresas del Banco Mundial (2007).

Nota: Hay sólo seis observaciones de empresarios varones en el sector de camélidos, tres observaciones de empresarias mujeres en el sector transporte y nueve observaciones de empresarias en el sector de productos de madera.

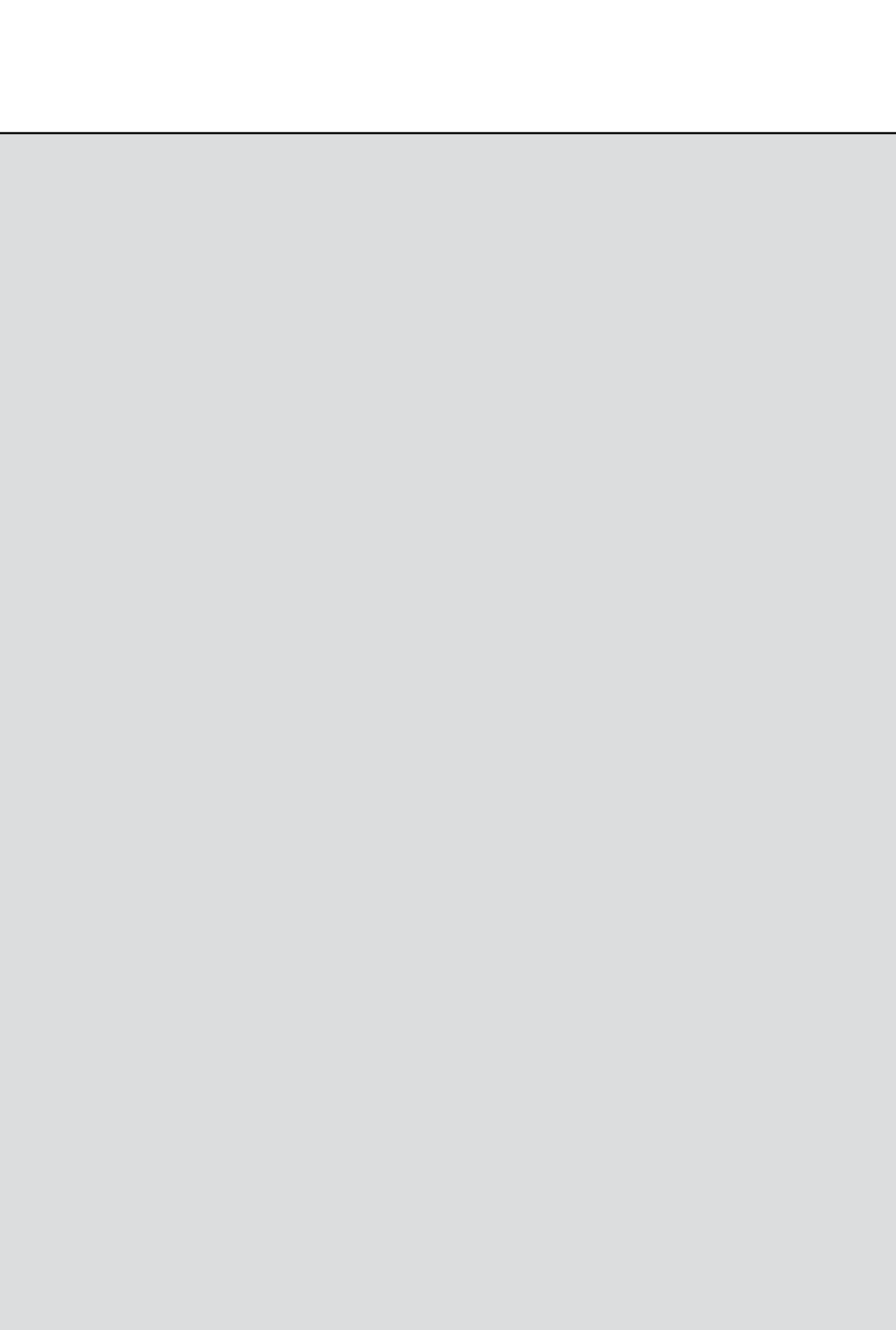
Las características específicas del sector (por ejemplo, sectores de baja calificación o de gran flexibilidad) podrían explicar la concentración de mujeres en los sectores menos rentables.

- El sector de venta de comida está dominado por mujeres y requiere relativamente poca inversión e instrucción, pero produce utilidades *relativamente* altas.
- Las tiendas de comestibles son atractivas para las mujeres a pesar de las largas horas de trabajo, porque les permiten no depender de otros (ni jefes ni empleados) y pueden cuidar de su hogar e hijos al mismo tiempo.
- El sector de productos de camélidos paga menos por mes que los otros sectores, pero las mujeres que se dedican a esta actividad tienen menos instrucción e invierten mucho menos tiempo y capital. También se lo considera comúnmente como complementario de las actividades agrícolas.
- El sector textil se divide casi en partes iguales entre empresas de hombres y de mujeres, pero las mujeres ganan mucho menos que los hombres. Aquí también la razón es la menor escala de las operaciones. Las mujeres trabajan, en promedio, 19 horas menos que los hombres por semana, invierten menos de la mitad del capital y tienen menos de la mitad del número de empleados, de manera que es lógico que las utilidades mensuales también sean la mitad de las de los hombres del sector. Sin embargo, el salario por hora es relativamente alto: Bs7.5, superior al de las mujeres que trabajan en cualquier otro sector, salvo el de venta de comida.

IV. CONCLUSIONES SOBRE LAS DIFERENCIAS BASADAS EN EL GÉNERO DE LA FORMALIDAD Y LA RENTABILIDAD

Las empresarias son menos propensas que sus colegas varones a operar formalmente, debido a diferencias socio-demográficas y las características de las empresas. Una diferencia clave es la menor escala de las operaciones dirigidas por mujeres, factor sumamente importante ya que los beneficios en productividad de la formalización dependen del tamaño de la empresa. Aparte de las diferencias en estas características, no hay pruebas de que existan diferencias basadas en el género en los determinantes de la formalización. Además, los empresarios hombres y mujeres que han formalizado sus operaciones dan las mismas razones para hacerlo

Las empresarias también obtienen utilidades significativamente más bajas que sus colegas varones, nuevamente debido a diferencias de características entre empresarios hombres y mujeres y entre negocios dirigidos por hombres y mujeres. Según los resultados de los análisis de regresión, las diferencias de rentabilidad entre las empresas de hombres y de mujeres se explican principalmente por las diferencias de tamaño de la empresa y también son afectadas por las diferencias en los sectores de operación y en el grado de instrucción y la experiencia de los empresarios. Una vez controlados estos factores, el impacto de la informalidad sobre la rentabilidad se vuelve similar para las empresas de hombres y las empresas de mujeres.



Capítulo III

OBSTÁCULOS ESPECÍFICOS DEL GÉNERO A LA PRODUCTIVIDAD

En este capítulo examinaremos un conjunto de obstáculos relacionados con el género que enfrentan las mujeres en cuanto a la productividad de sus empresas. Primero nos concentramos en las variables que reducen el acceso de las mujeres a los activos productivos, incluyendo capital financiero, físico y humano. Luego analizamos otros factores que impiden que las mujeres participen en la actividad económica, tanto en el mercado, como en el hogar.

El análisis de este capítulo está basado en datos de la encuesta de micro y pequeñas empresas, combinados con datos cualitativos reunidos durante las discusiones de grupos focales con mujeres de cuatro ciudades importantes de Bolivia. En febrero y junio de 2007, se organiza-

ron 20 grupos focales conformados por trabajadoras por cuenta propia de cuatro sectores (camélidos, tiendas de comestibles, venta de comida y textiles). En el Recuadro 3.1 se presentan las fortalezas y debilidades de los datos reunidos en los grupos focales.

Recuadro 3.1 - LA METODOLOGÍA DE GRUPOS FOCALES Y EL TRABAJO CON DATOS BASADOS EN PERCEPCIONES

Para identificar los obstáculos al aumento de la productividad y la formalización, percibidos por mujeres empresarias del sector informal boliviano, este estudio realizó ocho discusiones de grupos focales en El Alto, La Paz, Cochabamba y Santa Cruz con trabajadoras por cuenta propia de cuatro sectores: tiendas de comestibles, restaurantes y venta de comida, textiles (fabricación de prendas de vestir de lana y tela), y camélidos (fabricación de prendas de vestir de lana de llama y alpaca).¹² Además de las entrevistas de grupos focales, empleamos datos de la evaluación del ambiente de inversión de 2006 para Bolivia (2006 Investment Climate Assessment - ICA), así como de las encuestas de microempresas de 2007 de empresas formales e informales. El hecho de analizar datos cualitativos de las tres fuentes ofrece una visión amplia de por qué las empresas entraron en su rubro, qué tipo de obstáculos enfrentan y qué se puede hacer para disminuir los obstáculos. La muestra entrevistada no es estadísticamente representativa en los grupos focales, pero sí es representativa para el ICA y la encuesta de microempresas. Sin embargo, la metodología de grupos focales reveló nuevas pruebas sobre las percepciones y ayudó a revelar las razones detrás del comportamiento de las empresas. Las principales limitaciones del uso de datos basados en la percepción de las empresas de los obstáculos que enfrentan (como en el ICA o la encuesta de microempresas) están relacionadas con cuatro variables: el optimismo o pesimismo relativo de cada empresa respecto a su entorno; la manera en que cada empresa entiende cada pregunta, lo cual, dadas las diferencias de conocimiento, provoca una posible heterogeneidad excesiva de las respuestas; existe una causalidad inversa entre las características propias de las empresas con respecto a la productividad y la formalidad—lo que significa, por ejemplo, que las empresas más productivas tienden a percibir menos obstáculos; y los datos no siempre reflejan la estrecha correlación que se supone existe entre los obstáculos y las consecuencias de los mismos para las empresas. Por ejemplo, debería existir una correlación estrecha entre las empresas que se quejan de la corrupción y la cantidad o la frecuencia del pago de sobornos. Todas estas limitaciones se pueden verificar en los datos antes de abordarlas.

12 La empresa consultora Encuestas y Estudios realizó las entrevistas en junio de 2007. La empresa envió directamente invitaciones a una muestra de empresas que cumplieran las especificaciones necesarias. Véase Encuestas y Estudios (2007). Para más información sobre el proceso de selección, véase Banco Mundial (2007).

La ventaja principal de los datos de percepción es que las personas toman decisiones basadas en su manera de percibir las oportunidades y obstáculos que enfrentan. Además, los datos ponen de relieve la manera en que cada obstáculo afecta la productividad de cada empresa. De ahí que la percepción del obstáculo esté directamente ligada a una consecuencia práctica para la productividad y no a una afirmación vaga. A la luz de estos méritos y limitaciones, el análisis comparativo de los obstáculos que enfrentan las empresas informales versus las formales, las empresas pequeñas versus las microempresas o las empresas de un sector versus las de otro sector, por ejemplo, debería ayudar a entender mejor el tema de la productividad y la formalización.

Fuente: Banco Mundial (2007).

I. OPINIONES MASCULINAS Y FEMENINAS SOBRE LOS OBSTÁCULOS DE LA PRODUCTIVIDAD

Los propietarios de empresas formales e informales, sean éstos hombres o mujeres, clasifican los obstáculos de la productividad de manera parecida. Cuando se les preguntó acerca de la importancia de una serie de obstáculos, los propietarios de empresa clasificaron los siguientes obstáculos como los más importantes: obstáculos de la economía en general, como el crimen, la corrupción y la inestabilidad; obstáculos específicos del sector ligados a la competencia y al tamaño del mercado; y barreras del acceso al crédito (gráfico 3.1). Más de la mitad de los hombres y mujeres de la muestra pensaban que el crimen y la corrupción plantean obstáculos muy importantes para la productividad. Entre 40 y 50 por ciento de los hombres y mujeres identificaron el costo del crédito y los requisitos necesarios para obtener crédito como obstáculos muy importantes a la productividad. Los resultados fueron similares para la competencia informal y el tamaño del mercado.

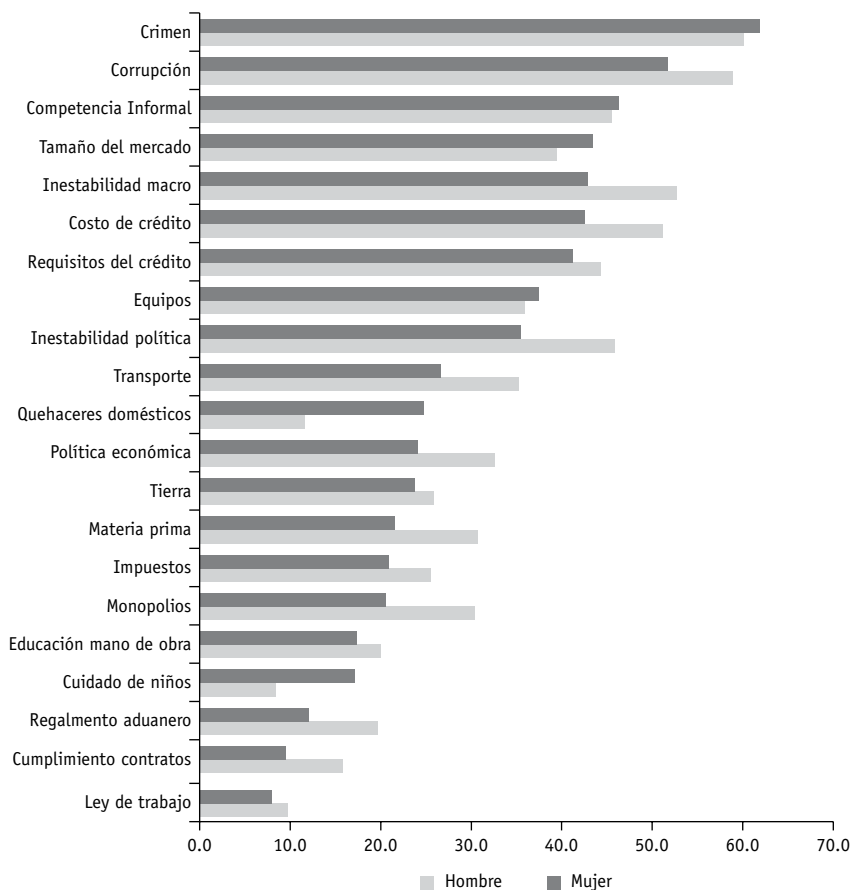
Los únicos obstáculos clasificados como muy importantes por una propor-

ción significativamente mayor de mujeres que hombres, fueron el cuidado de los niños y los quehaceres domésticos. Mientras que para una de cada cuatro mujeres los quehaceres domésticos representaban un obstáculo muy importante a la productividad, sólo uno de cada diez hombres opinó lo mismo. Y mientras que 17 por ciento de las mujeres opinó que la necesidad de cuidar de los hijos era un obstáculo importante, sólo 8 por ciento de los hombres opinó lo mismo. Dejando de lado las diferencias, las proporciones tanto de hombres como de mujeres preocupados por estos dos aspectos fueron pequeñas en comparación con otros obstáculos a la productividad.

II. OBSTÁCULO BASADOS EN EL GÉNERO DEL ACCESO A LOS ACTIVOS PRODUCTIVOS

Si bien los empresarios y empresarias están de acuerdo en muchos de los obstáculos a la productividad, es posible que existan diferencias entre los mecanismos a través de los cuales se manifiestan estos obstáculos, entre hombres y mujeres. En el análisis que sigue, sobre el acceso a los servicios financieros—obstáculo clasificado como importante por hombres y mujeres—, ilustramos este hecho, para luego pasar a analizar los

**Gráfico 3.1 - OBSTÁCULOS A LA PRODUCTIVIDAD, POR GÉNERO
(% QUE CATALOGÓ EL PROBLEMA COMO MUY IMPORTANTE)**



Fuente: Estimaciones del autor basadas en la Encuesta de Microempresas del Banco Mundial (2007).

obstáculos basados en el género relacionados con el capital físico, social y humano.

a) Acceso a servicios financieros para las empresas de mujeres

Las empresas de mujeres dependen menos de los mecanismos formales de fi-

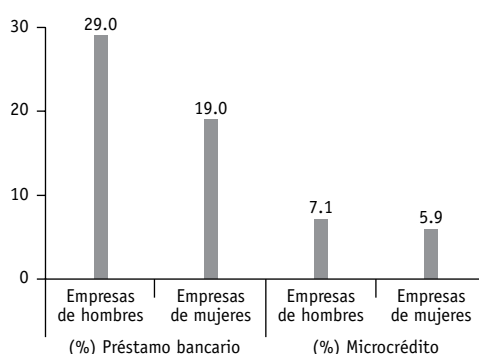
nanciamiento que las empresas de hombres. En Bolivia, las empresarias tienen menos probabilidades de recurrir al sector bancario formal: 19 por ciento tienen préstamos bancarios, comparado con 29 por ciento de los varones (gráfico 3.2). Incluso en el caso del microcrédito, un sector que

incluye instituciones cuyo mercado objetivo son las mujeres, los varones tienen una probabilidad ligeramente superior de obtener crédito (7 por ciento) que las mujeres (6 por ciento).

Las diferencias de género en la dependencia de fuentes formales versus informales de financiamiento son espe-

cialmente notorias a escalas de operaciones más bajas. Las principales fuentes de financiamiento de las empresarias, especialmente en el caso de las escalas de operaciones más bajas, son los ahorros, la familia y los amigos, y los sistemas de ahorro rotatorio llamados *pasanaku* (tabla 3.1). En las empresas que tienen entre uno y cuatro empleados, sólo 20 por ciento de

Gráfico 3.2 - PRÉSTAMOS BANCARIOS Y MICROCRÉDITO, POR GÉNERO



Fuente: Estimaciones del autor basadas en la Encuesta de Microempresas del Banco Mundial (2007).

Tabla 3.1 - USO DE SERVICIOS FINANCIEROS, POR GÉNERO Y TAMAÑO DE LA EMPRESA

		Crédito ban. p/arrancar	Capital de trabajo de banco	Cuenta Ahorro	Préstamo de instit. financiera	Pasanaku ¹
Empr. mujeres	Empleados	13.	1.9	7.5	13.	17.
	1-4	20.	5.9	14.	22.	23.
	5-10	32.	11.	33.	40.	25.
	>11	28.	14.	71.	42.	14.
	Total	21.	6.7	18.	25.	22.
Empr. hombres	Empleados	22.	3.7	18.	11.	11.
	1-4	29.	6.7	27.	35.	10.
	5-10	31.	9.5	44.	35.	10.
	>11	31.	13.	67.	44.	17.
	Total	29.	7.8	34.	34.	11.

Fuente: Estimaciones del autor basadas en la Encuesta de Microempresas del Banco Mundial (2007).

¹Pasanaku se refiere a asociaciones de ahorro y crédito rotatorio informales.

las empresarias reciben crédito bancario para empezar un negocio, comparado con 29 por ciento en el caso de los hombres, y sólo 23 por ciento de las empresarias tienen crédito de una institución formal, comparado con 36 por ciento de los hombres. La dependencia de los mecanismos de ahorro informales (*pasanaku*) también es significativamente mayor entre las mujeres, mientras que los hombres suelen operar con una cuenta de ahorros formal. La excesiva dependencia de los préstamos informales de las microempresas encabezadas por mujeres, es considerada como una indicación de los obstáculos específicos del género del mercado en el crédito formal en estudios similares de otros países latinoamericanos (por ejemplo, Pagan y Sánchez 2001 para México). Esto tiene un costo económico, ya que la dependencia exclusiva de fuentes internas o informales de financiamiento podría impedir el desarrollo de la empresa (Ayyagari et al. 2006).

La mayoría de las mujeres operan a una escala menor de operaciones, donde las diferencias basadas en el género en el acceso a los servicios financieros son las más marcadas. Noventa y cinco por ciento de las mujeres empresarias trabajan en cuatro sectores (textiles, comida, camélidos y tiendas de comestibles), donde el tamaño promedio de las empresas encabezadas por mujeres es de dos a tres empleados. Es decir, las diferencias basadas en el género del uso de servicios financieros más marcadas se observan en las escalas donde operan la mayoría de las empresas de mujeres, disminuyendo así la capacidad de las mujeres de aumentar la productividad y agrandar sus empresas.

La brecha de género del uso de servicios financieros se achica con el tamaño de la empresa y prácticamente desaparece cuando la empresa alcanza cierto tamaño. El uso del crédito y de otros servicios financieros aumenta con el tamaño de la empresa, sin importar si el propietario es hombre o mujer. Una vez que la empresa tiene cinco empleados o más, las empresarias parecen tener el mismo acceso al crédito que los empresarios y, en algunos casos, incluso mejor (tabla 3.1). A esta escala de operaciones, casi 29 por ciento de las empresas de mujeres tienen crédito bancario para empezar a funcionar, comparado con 31 por ciento de los hombres, mientras que más mujeres que hombres reciben capital de trabajo financiado por el banco o préstamos de instituciones financieras.

La menor dependencia de las mujeres empresarias de los servicios financieros, especialmente los formales, se debe principalmente a los obstáculos de la demanda, tales como, el bajo nivel de instrucción y una gran aversión por el crédito. Las mujeres tienen más dificultades para solicitar préstamos comerciales por su menor grado de instrucción y su falta de conocimientos financieros y habilidades empresariales. Para las empresarias, los procedimientos burocráticos representan un gran obstáculo para solicitar préstamos (Recuadro 3.2). En vista del carácter informal del trabajo de las mujeres y su menor grado de instrucción, las trabajadoras por cuenta propia también tienen menos probabilidades de producir, mantener y suministrar los documentos necesarios (por ejemplo, estados financieros auditados, certificado de inscripción, licencias o planes de negocios) para obtener un préstamo. Los datos cualitativos también señalan que las mujeres empresarias sienten gran aversión por el crédito.

Recuadro 3.2 - PERCEPCIONES DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESARIAS DE LOS OBSTÁCULOS DEL ACCESO AL FINANCIAMIENTO

El principal obstáculo que enfrentan las mujeres de La Paz, El Alto, Cochabamba y Santa Cruz para hacer crecer sus negocios, es la falta de capital de operación. La opinión fue uniforme entre las participantes de los seis diferentes sectores incluidos en la encuesta, pero fueron las mujeres dueñas de tiendas de comestibles y las vendedoras de comida las más enfáticas. Las mujeres de los sectores de camélidos y textiles se lamentaron de la falta de capital físico, mencionando sobre todo la falta de maquinaria.

En vista del nivel de desarrollo del sector microfinanciero en Bolivia, y la cantidad de organizaciones que ofrecen acceso directo al crédito a la población pobre, en particular a las mujeres, obtener pequeños préstamos parecería ser la solución obvia para las empresarias que necesitan efectivo y equipos. Sin embargo, las mujeres que participaron en las discusiones de grupos focales no estuvieron de acuerdo.

Por el contrario, las mujeres manifestaron no tener confianza en las instituciones crediticias y tener miedo de las consecuencias del endeudamiento. Estas percepciones negativas estaban relacionadas tanto con los bancos formales, como con las instituciones microfinancieras y se basaban en sus propias experiencias y las de sus colegas. Muchas mujeres aludieron a la dificultad de reembolsar los préstamos (*"He tenido que trabajar tres veces más para pagar al banco"*) y otras relataron historias personales de incumplimiento y pérdida de bienes. Las mujeres coincidieron en que las tasas de interés eran excesivamente altas y que *"al final, uno termina trabajando para pagar lo que debe"*. Algunas mujeres se mostraron incluso más pesimistas: *"He visto lo que le hicieron a mis amistades... prefiero no solicitar préstamos, porque al final se pierde todo lo que uno tiene"*.

En la mayoría de los grupos, había un pequeño porcentaje de mujeres que sí consideraban el crédito como una posible manera de agrandar sus empresas. Sin embargo, agregaban que no bastaba con querer un préstamo, sino que también había que superar una serie de obstáculos, como la falta de documentos legales y de garantías. *"Los bancos piden muchos papeles y garantías. Piden papeles y títulos de la casa, documentos sobre los ingresos, avales, preguntan cuántos hijos uno tiene y muchas otras cosas"*, afirmó una de las mujeres entrevistadas.

Finalmente, con la excepción de las mujeres solteras, quienes observaron que los bancos solían pedir que el marido firmara el documento de préstamo también, las mujeres dijeron no recibir un trato diferente al que recibían los hombres cuando solicitaban crédito. Cualquier diferencia que pudiera existir, explicaron, se debía a otras diferencias: *"Prestan menos dinero a las mujeres, pero es porque tenemos menos ingresos"*.

Fuente: Informe Estudio Cualitativo: Informalidad y Productividad, Encuestas y Estudios (2007).

A pesar de que la aversión de las mujeres por el crédito es atribuible, en parte, a su percepción de las tasas de interés como excesivamente altas, éstas son bastante razonables para la región. Natural-

mente, mientras más informal sea el crédito, más caro es, y las mujeres dependen en gran medida de las fuentes informales de crédito. Comparando los préstamos bancarios formales y los préstamos de microcré-

dito, y considerando que es más caro y más peligroso prestar a las pequeñas empresas informales que a las más grandes, la diferencia de tasa de interés entre los dos es relativamente pequeña en Bolivia (Banco Mundial 2007). Además, según una comparación de las tasas cobradas por diferentes instituciones microfinancieras de la región, las instituciones bolivianas operan con tasas de interés más bajas (anexo 4).

La falta de títulos de propiedad, que con frecuencia son necesarios para garantizar los préstamos, también podría influir negativamente sobre la demanda de crédito de las mujeres. En los grupos focales se debatió sobre cómo la falta de documentos de propiedad de la tierra o de la casa, dificultaba la constitución de garantías. Aunque actualmente, en Bolivia, se están cambiando las prácticas de titulación de tierras y hay muchos más títulos extendidos a nombre de la pareja (58 por ciento), siguen siendo raros los títulos concedidos exclusivamente a la mujer (6 por ciento) con respecto a los títulos otorgados a hombres (24 por ciento).¹³ Al examinar una muestra de países latinoamericanos, Deere y León (2003) encuentran que aproximadamente 70 a 90 por ciento de los propietarios formales de tierras de labrantío son hombres y que cuando las mujeres sí poseen tierras, son menos extensas que las de los hombres.¹⁴

En lo que se refiere a los obstáculos de la oferta, en los datos cualitativos no hay pruebas de discriminación por género en el acceso al crédito. Hubo muy pocas quejas en el sentido de que las instituciones financieras discriminan contra las mujeres,

lo que la mayor parte de las empresarias sostuvo es que simplemente *“prestan menos dinero a las mujeres porque nuestros ingresos son menores”*. Como se mencionó anteriormente, la vibrante industria microfinanciera boliviana está dominada por mujeres y existe muy poca discriminación contra la mujer en este sector. Las pocas mujeres que mencionaron la existencia de prácticas injustas y de mala voluntad con ellas por parte de los bancos, eran solteras o divorciadas. Estas mujeres dijeron que los bancos las excluían al exigir la firma o una garantía del marido.

Según los grupos focales, el obstáculo más importante de la oferta es la “impropiedad” de los servicios financieros ofrecidos a las mujeres. Varios grupos focales observaron que los instrumentos financieros que ofrecen los bancos o las instituciones microfinancieras no son lo suficientemente flexibles como para que las mujeres respondan a los cambios de las oportunidades o no satisfacen sus necesidades específicas. Esta preocupación era particularmente fuerte en grupos focales con mujeres de ciertos sectores. Por ejemplo, a las mujeres que tienen tiendas de comestibles o que venden comida y necesitan dinero en efectivo diariamente, les convendría tener acceso a servicios financieros como las líneas de crédito de capital de trabajo. Otros sectores mencionaron la necesidad de invertir en maquinaria nueva (camélidos y textiles) y por ende la necesidad de obtener regularmente crédito de inversión. En estos sectores, la preocupación más importante eran las tasas de interés altas percibidas.

13 Banco Mundial (2005).

14 La muestra incluye Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Honduras, México, Paraguay y Perú.

Las estimaciones sugieren que el hecho de eliminar los obstáculos al capital que enfrentan las empresarias, puede ser muy rentable, dependiendo del sector de actividad. Al estimar la tasa interna de retorno que se obtendría al doblar el capital de la empresa en cada uno de los seis sectores, por género, vemos que en el caso de la venta de comida, los textiles y los productos de camélidos, el rendimiento es alto para las mujeres, siendo incluso más alto que para los hombres (tabla 3.2). En cambio, aumentar la inversión en los sectores de transporte y de tiendas de comestibles no parece ser atractivo para las empresarias. Aunque son aproximaciones, estas estimaciones ponen de manifiesto la necesidad de adoptar un enfoque específico para el sector de las intervenciones dirigidas a expandir empresas de mujeres. Los resultados también reflejan la actual subinversión en empresas de mujeres con respecto a empresas que pertenecen a hombres, en los sectores de productos de camélidos y textiles. Como se mencionó anteriormente, en estos dos sectores los hombres operan con cuatro a seis veces la cantidad de activos productivos de las mujeres.

El deseo de las mujeres de hacer crecer su negocio también varía según el sector,

pero tiende a ser menos fuerte que el de los hombres. Los resultados de la encuesta de microempresas señalan que las mujeres que manejan una tienda de comestibles no tienen ningún deseo de agrandar su negocio, mientras que los hombres que se desempeñan en este sector sí. Por otro lado, las mujeres del sector de textiles expresaron un fuerte deseo de crecer, estimando el tamaño ideal de sus operaciones en 13 empleados, comparado con el actual promedio de dos empleados. Según estimaciones aproximadas, al doblar el capital que poseen las mujeres en este sector, las utilidades mensuales aumentarían de cerca de 22 por ciento, lo cual implica una tasa de retorno sobre la inversión necesaria de 27 por ciento, aproximadamente.

b) Acceso al capital físico, social y humano

Las inquietudes que manifiestan las mujeres respecto del acceso al capital físico varían según el sector, dirigiéndose a la maquinaria en algunos sectores y en la necesidad de contar con inventarios más grandes, en otros. Los grupos focales de los sectores de textiles y camélidos subrayaron la necesidad de contar con más maquinaria y equipos. Las mu-

Tabla 3.2 - TASAS INTERNAS DE RENDIMIENTO DE LA DUPLICACIÓN DEL CAPITAL, POR SECTOR Y GÉNERO

	Textiles	Transporte	Tiendas de comestibles	Ventas de comida	Productos de madera	Productos de camélidos
Hombres	9	-10	4	32	2	4
Mujeres	27	-13	-7	37	4	18

Fuente: Estimación del autor, basada en información de la encuesta de micro y pequeñas empresas de 2007.

Nota: Hay sólo seis observaciones de empresarios varones en el sector de camélidos, tres observaciones de empresarias mujeres en el sector transporte y nueve observaciones de empresarias en el sector de productos de madera.

jerer operan con menos activos que los hombres en ambos sectores, mientras que las estimaciones revelan tasas de retorno internas especialmente elevadas sobre las inversiones suplementarias en las empresas de mujeres. Para los grupos focales de mujeres dueñas de tiendas de comestibles o dedicadas a la venta de comida, el problema era acumular y mantener una cantidad adecuada de suministros.

Las mujeres operan con menos activos físicos por su menor dependencia de los servicios financieros, sus diferentes motivaciones para trabajar y su tendencia a operar la empresa desde la casa. Las empresas de mujeres son menos propensas a depender de los servicios financieros, lo cual restringe naturalmente su capacidad de crecer e invertir en activos físicos. Además, si la motivación del negocio es únicamente complementar el ingreso del marido cuando es necesario, tiene sentido mantener un nivel bajo de inversión en maquinaria y poco inventario para poder variar las operaciones en función de la actividad económica del cónyuge. Por otro lado, muchos de estos negocios funcionan en la casa y, por consiguiente, no pueden agrandarse demasiado. Finalmente, como las mujeres trabajan comúnmente desde la casa, el capital físico se vuelve intercambiable entre la familia y el negocio, lo que podría restar claridad a su forma de responder a las preguntas de la encuesta.

No existe mucha confianza ni capital social entre las mujeres en términos de actitud hacia la asociación con otras mujeres. Una manera de compartir los costos de invertir en maquinaria nueva, alcanzar economías de escala en las operaciones y ampliar el negocio, sería asociarse con otras pequeñas empresas. Sin embargo, para las

mujeres, esta posibilidad no parecía ser una estrategia de crecimiento viable. Las mujeres afirmaron enfáticamente que preferían operar a pequeña escala y dentro de una estructura familiar, que asociarse con otras mujeres. Los grupos focales de los distintos sectores expresaron la misma falta de confianza (recuadro 3.3).

Las empresarias son más propensas a participar en asociaciones, pero son muchas las que piensan que carecen de utilidad. Las mujeres tienen mayor tendencia a participar en una asociación, aun cuando las ventajas prometidas no sean muy claras (gráfico 3.3). Cuarenta y cinco por ciento de las mujeres y 32 por ciento de los hombres piensan que participar en una asociación no tiene ningún beneficio (gráfico 3.4). En el caso de las mujeres, la razón más importante para asociarse es proteger la ubicación de su negocio (mencionado por 16 por ciento de las mujeres), mientras que los hombres se asocian con el fin de tener acceso al financiamiento (15 por ciento) y poder negociar con las autoridades (13 por ciento).

En lo que se refiere al capital humano, las empresarias enfrentan grandes obstáculos a la productividad debido a su menor grado de instrucción, obstáculo que es especialmente difícil de superar para las mujeres indígenas. El hecho de que las mujeres, sobre todo las mujeres indígenas, tengan un menor grado de instrucción que sus contrapartes varones les impide adoptar los mejores procedimientos para agrandar sus empresas, tales como solicitar préstamos o formalizarse. Las mujeres indígenas de El Alto mencionaron además la dificultad de conseguir y entender la información necesaria para exportar.

Recuadro 3.3 - PERCEPCIONES DE LAS EMPRESARIAS DE LOS BENEFICIOS DE ORGANIZARSE

Muchas mujeres no creen en la utilidad de las asociaciones. Las empresarias de los grupos focales de La Paz, El Alto, Cochabamba y Santa Cruz creían que lo mejor para sus empresas era mantener una postura individualista. Ellas rechazaban la opción de crear asociaciones y cooperativas o pertenecer a alguna por tres razones: En primer lugar, tenían poca confianza en la honestidad de los demás y en trabajar juntos en pos de un bien común. En segundo lugar, tendían a asociar la afiliación a una asociación con la pérdida de independencia y una posible pérdida del control sobre sus propios recursos. En tercer lugar, no veían la utilidad de las asociaciones para agrandar el negocio.

Algunas mujeres reconocieron que trabajar con otras mujeres para buscar soluciones a ciertos problemas, como el acceso al mercado, la seguridad o la capacitación, podría ayudar, pero ninguna estaba dispuesta a compartir recursos productivos o activos si esto reducía las posibilidades de agrandar la empresa. Las tres razones mencionadas en el párrafo anterior fueron debatidas por unas cuantas mujeres en cada grupo, quienes hicieron hincapié en ciertas áreas, como la capacitación, donde el agruparse con otras mujeres no representaba un peligro para su negocio y podría ser una buena opción. Sin embargo, todas convinieron en que era completamente imposible pensar en la propiedad colectiva o en alguna manera de compartir los activos. Una de las mujeres resumió la opinión general diciendo: *“Es mejor tener un negocio pequeño, pero que sea de uno mismo”*.

Fuente: Informe Estudio Cualitativo: Informalidad y Productividad, Encuestas y Estudios (2007).

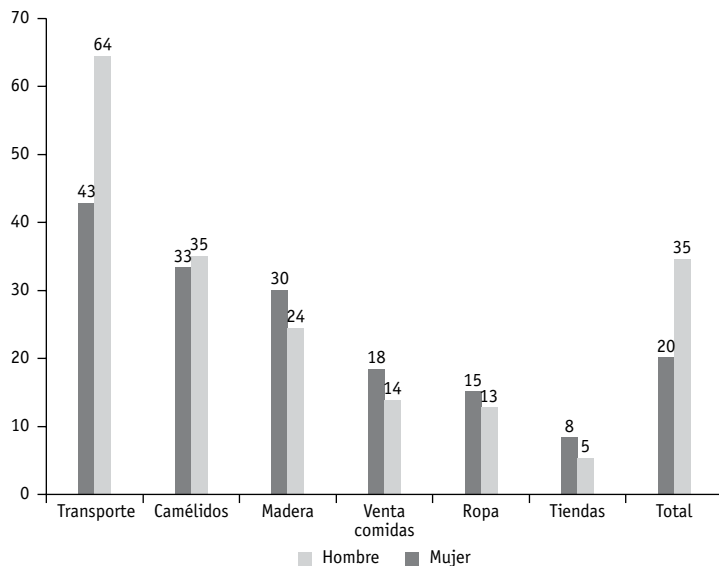
Debido a su menor grado de instrucción, el acceso a mano de obra calificada también podría ser un obstáculo para las empresarias, ya que las mujeres prefieren contratar personal femenino y los sectores donde trabajan, tienden a estar poblados por mujeres. Mientras que el menor grado de instrucción de las empresarias limita la productividad, su propensión a contratar personal femenino se traduce en una fuerza laboral que generalmente también tiene menos educación y es menos productiva. Está de más decir que las mujeres que trabajan en sectores dominados por mujeres tienden a no contratar hombres. Pero aparte de las razones obvias para esto, existen otras que son más de índole cultural. Algunas mujeres dijeron que los hombres podrían no sentirse cómodos trabajando para una mujer; otras dijeron que sus maridos no

verían con buenos ojos que tengan empleados hombres. Un dato interesante es que la propensión de las mujeres a contratar mujeres, parece disminuir con el tamaño de la empresa (gráfico 3.5). Una vez más, tenemos en cuenta las influencias sectoriales sobre los sistemas de contratación.

III. OBSTÁCULOS DEL MERCADO Y DEL HOGAR A LA PRODUCTIVIDAD ECONÓMICA DE LAS MUJERES.

En algunos sectores, las mujeres enfrentan barreras para acceder a nuevos mercados; en otros, el problema principal es la intensa competencia de precios. Las empresarias que participaron en nuestros grupos focales señalaron que el pequeño tamaño de los mercados y la intensidad de la competencia eran obstáculos para agran-

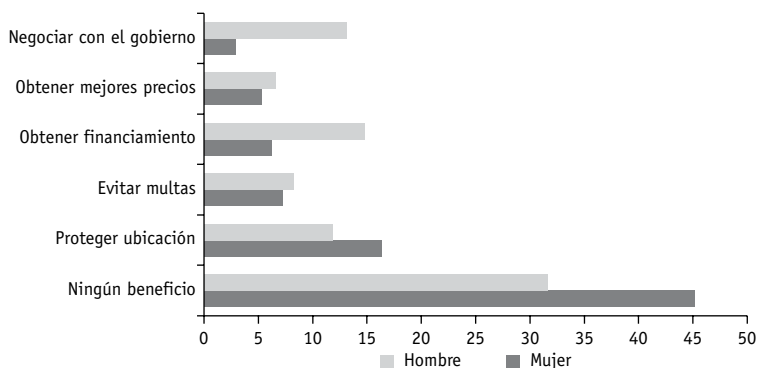
Gráfico 3.3 - AFILIACIÓN DE LAS EMPRESAS A ASOCIACIONES, POR GÉNERO (% DE EMPRESAS)



Fuente: Estimaciones del autor basadas en la Encuesta de Microempresas del Banco Mundial (2007).

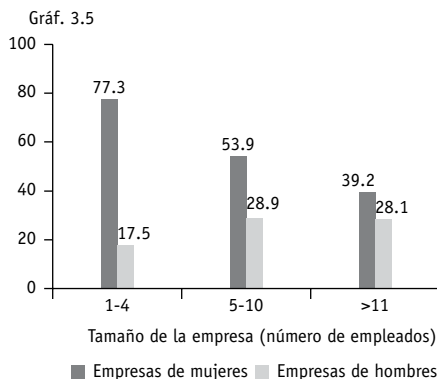
Nota: Hay sólo seis observaciones de empresarios varones en el sector de camélidos, tres observaciones de empresarias mujeres en el sector transporte y nueve observaciones de empresarias en el sector de productos de madera.

Gráfico 3.4 - BENEFICIOS DE LAS ASOCIACIONES, POR GÉNERO (% DE EMPRESAS)



Fuente: Estimaciones del autor basadas en la Encuesta de Microempresas del Banco Mundial (2007).

Gráfico 3.5 - PERSONAL DE SEXO FEMENINO COMO PORCENTAJE DEL TOTAL, POR TAMAÑO DE EMPRESA Y GÉNERO DEL PROPIETARIO



Fuente: Estimaciones del autor basadas en la Encuesta de Microempresas del Banco Mundial (2007).

Nota: Hay sólo seis observaciones de empresarios varones en el sector de camélidos.

dar sus empresas. Muchas de ellas también mencionaron que estos factores dan como resultado flujos de ingresos muy variables e inseguros. Los problemas de acceso al mercado y de competencia parecen ser específicos del sector, afectando a hombres y mujeres por igual. Las mujeres que venden comida o tienen una tienda de comestibles hicieron hincapié en la importancia de la presión de la competencia. En el sector de textiles, el problema más grande era la importación de ropa usada, que hacía bajar los precios.¹⁵ Las empresarias del sector de productos de camélidos manifestaron que la falta de información y apoyo por parte del gobierno era una traba para acceder a los mercados de exportación. Este sector demostró tener grandes aspiraciones de exportar, aparentemente estimuladas por el

éxito obtenido por algunas empresas peruanas de exportación de alpaca y productos derivados.

En algunos sectores, las mujeres consideraban la extorsión y el hostigamiento por parte de la policía y otros funcionarios como un obstáculo a la productividad y un desincentivo para formalizar sus empresas. Según las mujeres que venden comida preparada, la presión de la competencia era motivo para que los funcionarios públicos exigieran una “contribución” a los vendedores para poder conservar su puesto en un determinado mercado o en la calle. Las mujeres que venden sus productos de camélidos en la calle, hicieron alusión a problemas similares. Ellas pensaban que si formalizaban su negocio, el problema de

15 Según un estudio realizado por el Instituto Boliviano de Comercio Exterior (IBCE), la importación de ropa usada le cuesta a Bolivia alrededor de 15.300 empleos por año. El estudio también señala que 93 por ciento de las importaciones son ilegales (Vidaurre 2005).

corrupción y extorsión sólo aumentaría, porque se las vigilaría mucho más. En los grupos focales, era común oír comentarios como: *“La policía siempre nos extorsiona y nos presiona por las cosas más pequeñas. Si nos formalizamos, seguramente será peor.”* *“La municipalidad nos amedrenta, si nos formalizamos, vendrán cosas peores.”*

Las responsabilidades del hogar determinan las motivaciones para formar una empresa y pueden ahogar las aspiraciones de las empresarias y su capacidad de expandirse. Como se mencionó en el capítulo 2, la preferencia de las mujeres por el trabajo por cuenta propia refleja su necesidad de acomodar el cuidado de los hijos, los quehaceres domésticos y la actividad del marido. Y las mujeres que escogen trabajar desde la casa por su flexibilidad para ocuparse de la familia y del hogar, podrían no estar buscando agrandar su negocio, y esto limita, a su vez, las mejoras de productivi-

dad obtenidas al aumentar la escala de las operaciones.

Con excepción del sector textil, las mujeres no trabajan menos horas que los hombres (gráfico 3.6). Cuando las mujeres dicen tener “doble” trabajo, porque tienen que equilibrar las responsabilidades del hogar y del trabajo, es totalmente cierto. Su necesidad de contar con un horario flexible y tener autonomía en el lugar de trabajo es grande y crea barreras para pasar al empleo formal o a sectores más productivos. También podría hacer que las mujeres abandonen sus aspiraciones de aumentar la escala de sus operaciones. Los datos cualitativos no explican la diferencia de género en las horas trabajadas en el sector textil.

Las pruebas demuestran que al relajar los obstáculos del cuidado de los niños, la participación de la mujer en la fuerza laboral y su actividad económica aumen-

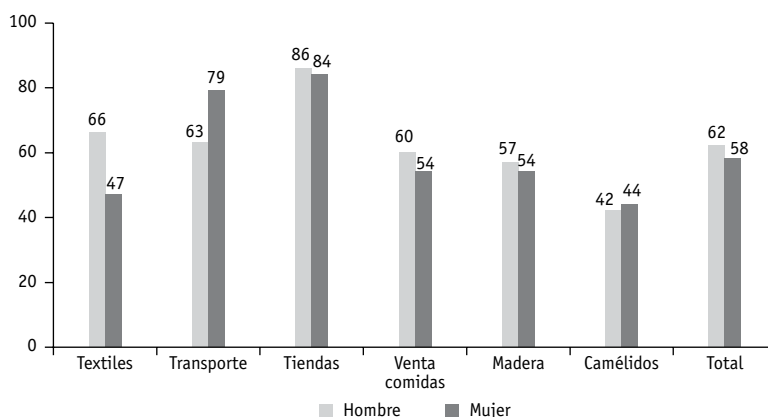
Recuadro 3.4 - ¿POR QUÉ LAS EMPRESARIAS PREFIEREN LA INFORMALIDAD?

Las mujeres ven la informalidad como una manera de equilibrar sus funciones productivas y reproductivas y de complementar el ingreso del hogar. Si bien el tema de equilibrar la responsabilidad familiar y doméstica no surgió en las discusiones de grupos focales organizadas predominantemente con hombres, sí fue el tema central entre las mujeres que participaron en los grupos focales femeninos. Como dijo una mujer: *“La mujer tiene que trabajar el triple: en el hogar, con los hijos y, además, en la empresa. Con esta actividad en particular, puedo ocuparme de mi hogar y de mis hijos, sin salir de la casa.”* La otra razón principal para trabajar por cuenta propia que surgió de los datos cualitativos fue la necesidad de complementar los ingresos del hogar.

Algunas mujeres también manifestaron que optaron por trabajar por cuenta propia por los obstáculos de movilidad impuestos por el marido. En otras palabras, los roles de género también restringen la movilidad de la mujer, como lo confirman afirmaciones como la siguiente: *“Mi marido no me deja trabajar fuera de la casa”*. Del mismo modo, algunas mujeres se refirieron a los celos y al machismo como obstáculos importantes para trabajar fuera de la casa.

Fuente: Informe Estudio Cualitativo: Informalidad y Productividad, Encuestas y Estudios (2007).

Gráfico 3.6 - HORAS TRABAJADAS POR SEMANA, POR GÉNERO Y SECTOR



Fuente: Estimaciones del autor basadas en la Encuesta de Microempresas del Banco Mundial (2007).

Nota: Hay sólo seis observaciones de empresarios varones en el sector de camélidos

tan. Pruebas empíricas de Colombia (Peña-Parga y Glassman 2004, Ribero 2003) y de Chile (Acosta, Peticara y Ramos 2005) dan cuenta de una relación estrecha entre el acceso al cuidado de los niños y la participación femenina en la fuerza laboral, mientras que las pruebas de México (Wong y Levine 1992, Gong y van Soest 2002) revelan que la participación de las mujeres que tienen hijos pequeños en el mercado laboral, aumenta cuando éstas viven en hogares con otras mujeres adultas que pueden cuidar de sus hijos durante las horas de trabajo. El Capítulo 4 destaca el incremento notable de la actividad de las mujeres como resultado de la expansión de los servicios de cuidado de los niños para hogares de ingreso bajo en Guatemala y México.

En Bolivia existe mucha violencia intrafamiliar y ésta afecta la autonomía y las capacidades productivas de las mujeres.¹⁶ Los resultados de una encuesta reciente de violencia intrafamiliar llevada a cabo por el Ministerio de Salud y Deportes y la Organización Panamericana de Salud (OPS) señalan que 55.4 por ciento, 5 de cada 10 participantes en la encuesta, habían sido víctimas de violencia intrafamiliar (*Programa Nacional Género y Violencia* 2004). Una mirada rápida a las estimaciones de otros países señala que, en Bolivia, la prevalencia de la violencia de género es alta para la región (CEPAL 2007b).¹⁷ El impacto de este tipo de violencia fue mencionado por algunas participantes de los grupos focales, sobre todo por las vende-

16 La prevalencia de la violencia intrafamiliar es elevada en Bolivia, también en función de las tasas de prevalencia de la región en general, y es preciso realizar más estudios para evaluar el impacto de esto sobre la autonomía y las capacidades productivas de la mujer.

17 Las estimaciones de la violencia de género no suelen ser comparables en lo que se refiere estrictamente a la metodología, pues provienen de distintos instrumentos de encuesta.

doras de comida que operan en las calles. Como estas mujeres dependen de la lealtad de sus clientes, ofrecer un servicio cordial es importante para éxito del negocio.¹⁸ Según las mujeres, hacer esto sin provocar los celos del marido puede ser una tarea bastante difícil. Las discusiones de grupos focales también revelaron que a algunas mujeres no se les permite trabajar fuera de la casa. Las estimaciones para América

Latina muestran que la violencia de género no sólo disminuye la productividad y los ingresos de las mujeres (Morrison y Orlando 1999, 2004), sino que también afecta las tasas de acumulación de capital humano y social (Morrison et al., en preparación). Las restricciones sobre la autonomía de la mujer impuestas por el marido, por ejemplo en cuanto a movilidad y "conducta", disminuyen aún más su capacidad productiva.

18 El sector de venta de comida es heterogéneo e incluye mujeres que llevan almuerzos baratos al lugar de trabajo de los clientes (obreros de la construcción, policías y otros vendedores callejeros) o vendedoras callejeras con puestos de comida especializada, así como dueñas de restaurantes. Crear una base de clientes leales es la clave de todos estos negocios.

Capítulo IV
IMPLICACIONES DE LAS POLÍTICAS
DESTINADAS A INCREMENTAR LA
FORMALIZACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE
LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESARIAS

E^{n es}

En este capítulo, analizaremos las opciones de política dirigidas a fomentar el mayor crecimiento y productividad de las pequeñas y microempresas de mujeres de Bolivia, en vez de promover la formalización como único objetivo. Esto se debe a que, como se mencionó en el capítulo 1, la gran mayoría de las empresas informales de mujeres son simplemente demasiado pequeñas como para beneficiarse de la formalización, y las desventajas (pago de impuestos y licencias, requisitos burocráticos, etc.) son demasiado grandes para un pequeño negocio que trata de abrirse camino. Siendo así, las políticas destinadas a facilitar la expansión de las empresas de mujeres y a aumentar su rentabilidad, para que puedan aprovechar los beneficios de la formalización, son las que más probabilidades de éxito tienen. Sin embargo, los responsables de formular políticas también deberían sostener y acelerar medidas adicionales relacionadas con la simplificación administrativa y el flujo de información respecto de la formalización, paralelamente a las opciones de política que proponemos a continuación.¹⁹

Las empresas de mujeres son, por regla general, demasiado pequeñas como para aprovechar las ventajas de la formalización y las políticas deberían concentrarse en aligerar los obstáculos a la productividad y al crecimiento. En vista de la concentración de mujeres en este segmento, las microempresas son el punto de atención principal de este capítulo. Las opciones de política que identificamos, están orientadas sea a reforzar el acceso a los insumos de producción (como servicios fi-

nancieros, capital humano, tecnología, materia prima y maquinaria), sea a disminuir los obstáculos que pesan sobre la participación productiva de las mujeres en las actividades económicas en el mercado (como barreras para entrar a los mercados, obstáculos de movilidad atribuibles al crimen o a la corrupción y abuso de los funcionarios públicos) y dentro del hogar (doble carga de trabajo causada por los quehaceres domésticos y el cuidado de los hijos, violencia basada en el género y otros obstáculos a la autonomía de la mujer).

Algunas de las políticas destinadas a incrementar la productividad y el crecimiento pueden combinarse con medidas para aumentar los beneficios de la formalización, como un incentivo adicional para que las empresarias se formalicen.

Existen varias formas de reforzar los beneficios de la formalización, por ejemplo, ofrecer servicios de desarrollo empresarial y capacitación a las empresas formales, ampliar sus oportunidades de adquisición pública, desarrollar mercados internos con productos de mejor calidad y precio, mejorar los programas de promoción de las exportaciones formales y apoyar programas de desarrollo de proveedores dirigidos a reforzar la vinculación comercial con las empresas privadas más grandes. Otras maneras de hacer que la formalidad sea más atractiva son vincular la formalización al acceso al crédito y mejorar la calidad de los servicios legales a disposición de las pequeñas empresas. Para poder llegar a las empresarias, las intervenciones destinadas a mejorar los beneficios de la formalidad tienen que adaptarse a los sectores en

19 El informe del Banco Mundial, "Políticas para Incrementar la Formalidad y Productividad de las Empresas" (2007a), contiene una presentación detallada de estas medidas.

donde las mujeres tienden a operar. Sin embargo, la prioridad deberá ser facilitar la productividad y el crecimiento del negocio y, en este sentido, las autoridades habrán de tener cuidado de no excluir al sector informal de los programas de capacitación, vinculación comercial y acceso al crédito.

Las políticas destinadas a facilitar el crecimiento y la mayor productividad de las empresas de mujeres, tienen dos objetivos principales: promover la igualdad de género en el acceso a los activos productivos y crear un entorno propicio para la iniciativa empresarial femenina.

Tres áreas prioritarias de intervención para promover el acceso de las mujeres a los activos de producción son:

- > A corto plazo: Ampliar y mejorar el uso del **crédito y servicios financieros** por las mujeres, concentrándose en los obstáculos de la demanda (aversión por el crédito, falta de información y de las habilidades necesarias para realizar el proceso de solicitud de préstamo, falta de confianza en los beneficios de las iniciativas de asociación con otras mujeres y garantías solidarias para préstamos) y en los obstáculos de la oferta (garantías y otros requisitos de la obtención de préstamos, documentos de identidad, avales, estado de resultados, etc.). Asimismo es preciso evaluar las diferencias de género en el acceso a títulos de propiedad formales y el uso de éstos como garantía.
- > De corto a mediano plazo: Proveer **capacitación** a las mujeres, dirigida a sus áreas de actividad económica, con el fin de crear capacidad empresarial y confianza en sí mismas (autoeficacia).

- > De mediano a largo plazo: Abordar las desigualdades de género de la **educación formal**, haciendo hincapié en las mujeres indígenas. Como las mujeres tienden a contratar personal femenino, el hecho de cerrar las brechas de género de la dotación de capital humano también aumenta la productividad de la fuerza laboral de las empresas encabezadas por mujeres.

Tres áreas prioritarias de intervención para aumentar las opciones de las mujeres y crear un entorno habilitante para que las mujeres puedan responder a las oportunidades del mercado son:

- > De corto a mediano plazo: Aliviar los obstáculos relacionados con el hogar, en particular los que plantea el **cuidado de los niños**, facilitando una cobertura ampliada de los servicios de cuidado de niños y/o adaptando los servicios ya existentes a las necesidades de las madres que trabajan.
- > A mediano plazo: Ayudar a las empresas de mujeres a **acceder a nuevos mercados** (por ejemplo, mercados nicho, mercados de exportación) y **aumentar su competitividad en los mercados ya existentes**.
- > A largo plazo: Atacar las causas primordiales de la segregación ocupacional basada en el género para hacer que la decisión de ingresar en un sector o una ocupación de baja productividad, sea una cuestión de preferencia "real".

Las políticas no pueden adoptar un enfoque único. Los obstáculos de productividad a la iniciativa empresarial femenina adoptan diferentes formas y afectan a las mujeres de diferentes maneras, dependiendo de una serie de características indivi-

duales y de la empresa. Los obstáculos y los requisitos del crecimiento varían según el sector, señal de que es necesario contar con evaluaciones y soluciones específicas para el sector (lo cual no forma parte del alcance de este informe). Las necesidades de las mujeres en lo que se refiere al acceso a activos financieros y físicos, y a mercados, varían en los distintos sectores y según las características de la empresa, en particular su escala de operaciones. Los obstáculos de capital humano—en educación formal y conocimientos comerciales—están más generalizados en Bolivia, pero se necesitan políticas especiales tanto aquí, como para abordar los múltiples obstáculos que enfrentan las mujeres indígenas. Finalmente, la importancia de los obstáculos basados en el hogar depende, en gran medida, del estado civil y la composición de la familia (número de niños pequeños y ancianos), variables que deberán ser tomadas en cuenta en el diseño de cualquier intervención.

I. PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A LOS ACTIVOS DE PRODUCCIÓN

Las siguientes opciones de política están dirigidas a cerrar las brechas de la dotación de activos productivos de los empresarios y empresarias. Las políticas se dividen en dos áreas, a saber, el mejoramiento del acceso de las mujeres al crédito y a otros servicios financieros, y la promoción de una mayor acumulación de capital humano y social por las mujeres. En la práctica, algunas de estas opciones de política podrían combinarse, por ejemplo, mediante programas que vinculen el mayor acceso al crédito bancario a la capacitación comercial.

a) Crédito y otros servicios financieros

Mejorar el acceso a los servicios financieros puede incrementar la productividad de algunas empresas de mujeres. El acceso a las finanzas supone mejores insumos, más capital de trabajo, financiamiento para nuevas inversiones, mantenimiento de equipos y capacitación para empleadores. Sin embargo, las empresarias forman un grupo heterogéneo, con diferentes aspiraciones y capacidades, y las pruebas internacionales señalan que existe una gran variación del rendimiento del capital entre ellas. Según los resultados de un experimento realizado recientemente con microempresas en Sri Lanka, aunque el rendimiento mensual promedio de las empresarias era cero o negativo, más de 40 por ciento de las mujeres igual obtenían un rendimiento promedio de 5 por ciento o más (Recuadro 4.1).

Fomentar la demanda de crédito entre las mujeres se puede lograr con mayor eficacia mediante tácticas sencillas de marketing, en vez de disminuyendo las tasas de interés. Según los datos cualitativos, los grupos focales de mujeres consideraban que las tasas de interés eran excesivamente altas y que posiblemente restringían la solicitud de préstamos. En Sudáfrica, una institución de préstamos para el consumo estimó la sensibilidad a las tasas de interés (Karlan y Zinman 2006c; Karlan y Zinman 2006a), así como los efectos de diferentes métodos de marketing sobre la probabilidad de que los individuos soliciten préstamos. Los autores descubrieron que algunos métodos de marketing sin costo, como presentar un préstamo y no varios, o incluir la foto de una mujer en el *mailer*, eran igualmente eficaces que disminuir la tasa de interés hasta 4 puntos porcentuales.

Recuadro 4.1 - DIFERENCIAS BASADAS EN EL GÉNERO DEL RENDIMIENTO DEL CAPITAL

Según un experimento realizado recientemente con microempresas de Sri Lanka, existen grandes diferencias del rendimiento por género. Mientras que el empresario varón promedio disfruta de un rendimiento medio que supera el 9 por ciento por mes, el rendimiento medio para las empresarias es cero e incluso negativo. Este rendimiento es evidentemente insuficiente como para cubrir el costo relativamente alto del microcrédito. Como observaron los autores del estudio, esto indica que aumentar permanentemente el ingreso de las mujeres que dirigen una microempresa, podría ser más difícil que aumentar el ingreso de los hombres en condiciones similares.

La segregación sectorial basada en el género parece ser la principal explicación de la falta de ganancias entre las empresarias. El bajo rendimiento no era producto del retiro de los subsidios del negocio para luego gastarlos en el hogar, ni el resultado de las diferencias de capacidad entre empresarios y empresarias. El estudio señala que parte del efecto es porque las mujeres no se concentran en los mismos rubros que los hombres. Sin embargo, aun cuando las mujeres trabajan en los mismos rubros que los hombres, sus ganancias tienden a ser menores.

Sin embargo, el rendimiento promedio de cero no implica que no existan empresas de mujeres que obtengan buenas ganancias. Cuarenta por ciento de las empresas de mujeres obtenían un rendimiento promedio de 5 por ciento o más. Por lo tanto, igual existe un subconjunto de empresas de mujeres que genera suficientes ganancias como para cubrir el costo de los préstamos.

Fuente: De Mel, McKenzie y Woodruff (2007).

les por mes, a partir de una tasa promedio de 8 por ciento en toda la muestra, para incrementar la demanda (Bertrand, Karlan, Mullainathan, et al. 2005).

El acceso al crédito es afectado por las desigualdades de género en la distribución de los derechos de propiedad y otros obstáculos prácticos, como la falta de identificación y, en el caso de las mujeres indígenas, las barreras del idioma y culturales. En América Latina, los hombres tienen la mayoría de los títulos formales de propiedad y los títulos que tienen las mujeres, tienden a ser de propiedades más pequeñas. Esto limita la capacidad de las mujeres de utilizar los títulos de propiedad para garantizar préstamos. El Gobierno adoptó recientemente medidas adicionales para hacer respetar la igualdad de géne-

ro en la regularización de las tierras. Por ejemplo, los títulos de propiedades rurales, resultantes del registro y la distribución de las tierras, llevan ahora el nombre del jefe de familia y el nombre de la esposa, éste último en primer lugar. Sin embargo, al menos que las mujeres y el personal de las instituciones microfinancieras sepan cómo utilizar los títulos conjuntos como garantía para los préstamos, el simple hecho de agregar el nombre de la mujer en el título no aumentará el acceso de las mujeres al crédito. La necesidad de información es especialmente apremiante entre las mujeres indígenas, que tienen menos educación. Algunas mujeres—otra vez, predominantemente mujeres indígenas—ni siquiera tienen una cédula de identidad válida. Por último, las evaluaciones del impacto de los programas de titulación de tierras de la re-

gión, señalan que los títulos de propiedad son necesarios, pero no siempre suficientes para acceder al crédito (recuadro 4.2).

Los efectos positivos de una ampliación del crédito podrían seguir siendo limitados si no se mejora el acceso de las mujeres a recursos complementarios y se superan los obstáculos adicionales. El hecho de aliviar los obstáculos atribuibles a las imperfecciones del mercado, la falta de capital humano y social, y la pesada carga de los quehaceres domésticos, ayudaría a facilitar la movilidad de recursos y, por consiguiente, a mejorar la eficacia de la expansión del crédito.

b) Crear capital humano y social

Las políticas destinadas a crear capital humano y social son: abordar las brechas de la educación formal, juntar la concesión

de crédito y de otros servicios financieros con capacitación y promover la actividad asociativa para reforzar la autoeficacia de las empresarias y darles un medio para expresar sus inquietudes. Se necesita con urgencia intervenciones para elevar el grado de instrucción formal de las mujeres, sobre todo de las mujeres indígenas, y el rendimiento es importante, especialmente a largo plazo. Se ha demostrado que proveer capacitación en aptitudes comerciales, junto con crédito, trae beneficios tanto para los prestamistas como los prestatarios. Fomentar la actividad asociativa de las mujeres también podría producir resultados importantes a corto y mediano plazo, pero el papel del gobierno, más allá de crear un entorno habilitante, no está claro.

Las brechas de la educación formal tienden a segregar a las mujeres en secto-

Recuadro 4.2 - TÍTULOS DE PROPIEDAD: ¿NECESARIOS PERO NO SUFICIENTES PARA ACCEDER AL CRÉDITO?

En América Latina se ha ejecutado una serie de programas de titulación de tierras en las últimas décadas, muchos de ellos con el objetivo primario de promover el acceso al crédito. Al tener sus títulos de propiedad, se esperaba que las familias obtuvieran acceso al crédito bancario utilizándolos como garantía. Sin embargo, las evaluaciones del impacto de estos programas han arrojado resultados diversos. En Argentina, las evaluaciones revelaron que aun después de obtener los títulos de propiedad sobre la tierra, otros requisitos de la obtención de préstamos, tales como, tener un empleo formal y documentación personal, seguían impidiendo el acceso de los hogares al crédito (Galiani y Schargrodsky, 2005). En Perú, el proyecto de titulación de tierras efectivamente redujo la proporción de hogares descritos como carentes de garantías, pero eso, había sido, no era el principal obstáculo al crédito de los hogares. En cambio, la exposición al riesgo determinaba el acceso al crédito, sin que esto afectara la capacidad de administrar el riesgo (Boucher et al. 2007). Finalmente, en Uruguay, Gandelman (2007) demuestra que el título de propiedad no mejora el acceso al crédito ni de las instituciones financieras formales ni de las informales. Los principales requisitos eran un documento de identificación personal y algún tipo de certificación del sueldo; sólo 4 por ciento de los solicitantes de crédito tuvieron que presentar un título de propiedad.

Fuente: ¿Los de afuera? Patrones cambiantes de exclusión en América Latina y el Caribe (BID 2007).

res y ocupaciones de baja productividad y limitan la rentabilidad de las empresas de mujeres y la autoeficacia de las empresarias. Los resultados de los estudios publicados sobre el impacto de la educación son irrefutables: a mayor educación, mayor participación de la mujer en la fuerza laboral, más ganancias y mejor preparación para hacer frente a los desafíos de dirigir su propia empresa.²⁰ También existen dimensiones étnicas importantes de la distribución de años de instrucción en la población, confirmándose que las mujeres indígenas reciben menos educación que cualquier otro grupo. Así, las políticas deberían abordar no sólo las brechas entre hombres y mujeres, sino también las brechas entre indígenas y no indígenas, con el objetivo de mejorar los rezagos que todavía sufren las mujeres indígenas y que en algunos casos son abismales. En este informe no se analizan las políticas relativas a la educación formal. Sin embargo, en evaluaciones anteriores de los desafíos que enfrenta Bolivia en materia de educación, se subraya la necesidad de realizar intervenciones de la oferta, especialmente en zonas rurales e indígenas, así como de la demanda, tales como, transferencias de efectivo condicionales (Banco Mundial 2006). Estas últimas han probado ser eficaces para elevar la matriculación de las niñas (Schultz 2004, Skoufias y Parker 2001), así como de los niños y niñas indígenas (Bando et al 2005). La introducción por el gobierno de Evo Morales de una transferencia de efectivo para los grados 1 a 5 de la escuela primaria (el Bono Juancito Pinto), es una primera medida dirigida a cerrar las brechas de género y de origen étnico de la educación. Es posible que exista una base

racional para extender este programa a los alumnos de la secundaria, con el fin de incrementar la asistencia y los resultados de educación de los niños, en general, y de las niñas indígenas, en particular. Si bien este tipo de medida podría ayudar a nivelar los resultados de educación, la calidad de la educación ofrecida es otro problema acuciante y posible origen de ciertas injusticias.

Los programas de capacitación bien diseñados pueden fortalecer la autoeficacia de las empresarias e intensificar el impacto del crédito. Las políticas podrían tener como objetivo fortalecer la autoeficacia de las empresarias mediante la capacitación, incluyendo dentro de ésta, el recurrir a empresarias exitosas para que compartan ideas con otras empresarias y hagan las veces de mentoras. Como se observa en Banco Mundial (2007), incrementar la autoeficacia de las empresarias podría influir en la motivación para agrandar el negocio. La capacitación también puede ayudar a intensificar el impacto del crédito, concentrándose en la formación financiera y el desarrollo de otras aptitudes comerciales de las prestatarias, para que éstas puedan aprovechar mejor el crédito. Este es un buen argumento para juntar la provisión de servicios financieros y el fortalecimiento de capacidades. Ofrecer capacitación junto a pequeños préstamos mejora los resultados económicos de las prestatarias y de la institución crediticia. El Servicio Nacional de Desarrollo Productivo del Pequeño Productor (SENADEPRO) y préstamos subvencionados por el gobierno, está desarrollando actualmente un conjunto de servicios, ofreciendo capa-

20 Para una reseña de estas publicaciones, véase Schultz (2002).

citación y fortalecimiento de capacidades junto al Banco de Desarrollo Productivo (BDP). Sin embargo, estos programas no están específicamente dirigidos a las mujeres. El programa FINCA de Perú (recuadro 4.3) es un ejemplo de provisión de servicios combinados para mujeres. Este programa tenía como objetivo mejorar las prácticas comerciales básicas (por ejemplo, cómo tratar a los clientes) y los bienes y servicios producidos. También enseñaba a las mujeres a utilizar las ganancias, dón-de vender y cómo utilizar los descuentos especiales y las ventas a crédito.

Fortalecer los sistemas formales o informales de organización, de generación de contactos y de aprovechamiento compartido de la información de las mujeres es otra manera de superar la brecha de capacidad entre hombres y mujeres y promover la autoeficacia. Aunque los beneficios potenciales de la capacitación parecen evidentes, muchas mujeres pobres, especialmente las productoras muy pequeñas y las vendedoras de los mercados, son incapaces de poner en práctica los conocien-

tos adquiridos. Algunos investigadores han señalado que los sistemas de generación de contactos y de intercambio de información, podrían ser intervenciones más eficaces que la capacitación comercial a solas (Mayoux 1995). Carr y Chen (2004) observan que si bien hasta hace muy poco, los trabajadores de la economía informal eran considerados desorganizados por definición, las pruebas recientes señalan que la fuerza laboral informal está siendo organizada por sindicatos oficiales, sindicatos alternativos y ONG que abogan por los derechos de los trabajadores. Algunos ejemplos son la Asociación de Auto Empleadas de India (Recuadro 4.4) y la alianza internacional de vendedores callejeros, StreetNet. Las cooperativas son otra forma a través de la cual las auto empleadas se organizan y crean sistemas de apoyo mutuo e intercambio de información. En Bolivia también existen algunos ejemplos, como la Federación de Trabajadoras del Hogar. Es preciso evaluar cuidadosamente el papel de estas redes con respecto al fortalecimiento de capacidades de las empresarias y apoyarlo cuando sea apropiado.

Recuadro 4.3 - EL PAPEL DE LA CAPACITACIÓN EN EL FORTALECIMIENTO DE LA AUTOEFICACIA DE LAS TRABAJADORAS POR CUENTA PROPIA EN PERÚ

Karlan y Valdivia (2006) estimaron el impacto marginal de enseñar aptitudes comerciales básicas a mujeres emprendedoras peruanas, inscritas en el programa de crédito a grupos solidarios de FINCA. La estimación estuvo basada en un ensayo de control aleatorio, en donde grupos de crédito preexistentes fueron asignados aleatoriamente sea al crédito con educación (capacitación comercial únicamente) o al crédito solamente (es decir, sin cambiar sus servicios). La evaluación revela que la capacitación mejora los conocimientos y prácticas comerciales y las ganancias de las empresarias y produce un alza de las tasas de reembolso y retención de clientes para la institución crediticia. En suma, proveer capacitación empresarial junto al crédito, tiene un impacto positivo sobre los resultados económicos de las empresarias y de las instituciones de microcrédito.

Fuente: Kaplan y Valdivia (2006), Banco Mundial (2007).

Las intervenciones deben tener en cuenta las preferencias y aficiones locales y nacionales por la actividad asociativa. Tanto las discusiones de grupos focales, como la encuesta de empresas, revelan una falta de confianza entre las mujeres bolivianas en los beneficios de la organización. Si bien el trabajar con otras mujeres para enfrentar ciertos problemas como el acceso al mercado, la seguridad o la capacitación, podría ser una opción para algunas de ellas, ninguna estaba dispuesta a compartir recursos o activos productivos si eso significaba renunciar a la posibilidad de agrandar su negocio. Asimismo, el papel del gobierno en fomentar dichas asociaciones y su eficacia para hacerlo no están claras. Un primer paso sería crear espacios públicos en donde las trabajadoras por cuenta propia puedan reunirse para intercambiar ideas y aprender de las experiencias de cada una, asociándose con ONG locales o internacionales.

II. CREAR UN ENTORNO PROPICIO PARA LAS INICIATIVAS EMPRESARIALES FEMENINAS

Las tres intervenciones para aumentar las opciones de las mujeres y crear un entorno propicio para que puedan responder a las oportunidades son: aliviar los obstáculos relacionados con el hogar, en particular los planteados por el cuidado de los hijos, ayudar a las empresas de mujeres a acceder a nuevos mercados (por ejemplo, mercados nicho, mercados de exportación) y atacar las causas primordiales de la segregación ocupacional basada en el género.

a) Superar los obstáculos del acceso al mercado y la competitividad

Asociarse con otras mujeres puede ayudar a las mujeres a poner más presión

sobre el gobierno para que solucione el tema del crimen y la corrupción y ayude a crear un entorno de trabajo seguro, libre de hostigamiento. Las trabajadoras por cuenta propia (por ejemplo, las comerciantes de camélidos y las vendedoras de comida callejeras) informaron sobre incidentes de abuso y extorsión por parte de las autoridades municipales y funcionarios públicos. Como resultado de ello, las mujeres no tienen mucha confianza en el gobierno. Las vendedoras de comida también se quejaron de la falta de limpieza de los espacios públicos donde comercian. Fortalecer las asociaciones de comerciantes y vendedoras de comida callejeras, puede ser una iniciativa eficaz para mejorar los entornos de trabajo abusivos (Levine et al. 1999, Tokman 2001). Estas asociaciones pueden ayudar a las empresas informales y contribuir a la salud y seguridad públicas dando una voz política a las preocupaciones de las pequeñas empresarias y facilitando un contacto más eficaz con las autoridades locales, y creando mecanismos de autorregulación para las actividades del comercio informal. Las asociaciones SEWA de India y SEWU de Sudáfrica son ejemplos del poder de este tipo de iniciativas (recuadro 4.4). Como se mencionó anteriormente, el papel que desempeñan aquí las políticas del gobierno, se limita principalmente a ayudar a incrementar el flujo de información sobre los beneficios de la asociación.

El gobierno boliviano debería estudiar formas específicas para el sector de abordar los problemas de acceso al mercado y de competitividad, con miras a facilitar la participación de las mujeres en mercados nicho y/o de exportación. Un obstáculo importante mencionado en las discusiones de grupos focales fue la competencia

Recuadro 4.4 - EL PAPEL DE LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES EN EL FORTALECIMIENTO DE LA AUTOEFICACIA DE LAS TRABAJADORAS POR CUENTA PROPIA

La **Asociación de Auto Empleadas** (*Self-Employed Women's Association - SEWA*) de India, es un excelente ejemplo de organización exitosa de mujeres que trabajan por cuenta propia. Fundada por una organizadora de sindicatos en 1972, como un sindicato de trabajadoras de la economía informal, SEWA tuvo que esperar más de dos años para registrarse como sindicato, más de diez años para ser reconocida por algunos de los Secretariados Profesionales Internacionales, más de 20 años para ser invitada a unirse al Congreso Nacional del Trabajo de India y 30 años para formar parte de la delegación de trabajadores de India ante la Conferencia Internacional del Trabajo. En su lucha por ser reconocida oficialmente dentro del movimiento internacional del trabajo, SEWA ha servido de inspiración mundial para el movimiento de mujeres, el movimiento del microcrédito y un creciente movimiento de trabajadores y productores informales.

En Durban, Sudáfrica, la **Unión de Auto Empleadas** (*Self-Employed Women's Union - SEWU*) ha forzado activamente medidas progresivas y sensibles al género en las políticas de la ciudad hacia la economía informal. SEWU se dedica a fomentar la autonomía de sus miembros y organiza talleres para desarrollar aptitudes, como por ejemplo, conducir reuniones, resolver conflictos, dirigir organizaciones y entender las operaciones de los gobiernos locales. Otras ciudades más pequeñas de Sudáfrica han establecido sistemas de uso fácil para resolver los conflictos que surgen entre las autoridades locales y los comerciantes informales. En virtud de este sistema, si un comerciante se siente agraviado por una decisión municipal, puede acudir a un comité de apelación de cinco miembros, de los cuales uno, por lo menos, tiene que ser un comerciante callejero.

Fuentes: Carr y Chen (2004), Lund y Skinner (2003), Skinner (2006).

intensa, y consiguiente disminución del margen de ganancia, unida al acceso restringido a los mercados nicho y de exportación. Las mujeres percibían sus mercados como demasiado pequeños y competitivos. Un importante objetivo de política para promover el crecimiento y la productividad de las pequeñas empresas, en general, y de las empresas de mujeres, en particular, es establecer sistemas de apoyo adecuados con información útil, asistencia técnica, asesoría y orientación. Estos sistemas de apoyo pueden adaptarse, por un lado, a los sectores que buscan exportar (camélidos), y, por otro, a los sectores donde convendría

desplazarse hacia mercados nicho (manufactura de textiles y venta de comida). El gobierno de India ha creado un entorno propicio para la exportación en el sector de artesanías, poniendo investigación, tecnología y financiamiento a disposición inmediata de los artesanos (recuadro 4.5). Vincular estos programas a aquellos que facilitan la formalización (por ejemplo, ofrecer más capacitación, servicios y oportunidades de mercado a las empresas formales), podría fortalecer aún más su impacto.²¹ El gobierno, a través del Viceministerio de Micro y Pequeñas Empresas, está estudiando la posibilidad de aumentar los beneficios que

21 Políticas para Incrementar la Formalidad y Productividad de las Empresas (Banco Mundial 2007a).

reciben las empresas formales, con el fin de incentivar la formalización. Los programas previstos deberán tener en cuenta que los incentivos a la formalización dependen en gran medida del tamaño de la empresa. También podrían incluir beneficios adaptados a las necesidades de los sectores en los que se concentran las empresas dirigidas por mujeres.

Las organizaciones no gubernamentales, las organizaciones de comercio equi-

tativo y las iniciativas de exportación del sector privado pueden ayudar a crear canales para que las mujeres accedan a los mercados nicho y de exportación. Las ONG y las organizaciones de comercio equitativo ofrecen canales alternativos a través de los cuales los pequeños productores, a menudo pobres, pueden llegar a los mercados de exportación. Es común que las organizaciones de comercio equitativo se concentren en los grupos especialmente desfavorecidos, como las mujeres o los

Recuadro 4.5 - POLÍTICAS DE APOYO A LOS ARTESANOS, INDIA

Con una rica tradición de producción artesanal, India ha diseñado, a lo largo de los últimos 40 años, una serie de políticas destinadas a promover el sector. La mayoría de la asistencia que ofrece el gobierno es para los maestros artesanos, que venden internamente y en los mercados internacionales. Algunas medidas específicas adoptadas por el gobierno son: crear ministerios de artesanías, reservar materia prima y mercados para determinados productos, realizar investigación sobre diseños y tecnologías, y establecer varias formas de financiamiento y subsidios.

Tras la liberalización de la economía en India, muchos artesanos aprovecharon los mercados mundiales y el sector prácticamente duplicó su actividad entre 1991 y 1998. Según las últimas estimaciones, los artesanos contribuyen US\$ 5.600 millones al PIB y una parte importante de los ingresos de exportación del país.

Fuente: WIEGO 2002, citado en Chen et al 2004.

Recuadro 4.6 - EXPORTACIÓN DE ARTESANÍAS BOLIVIANAS POR INTERNET

BoliviaMall.com es la empresa líder en Bolivia en comercio electrónico, exportando más de 6.000 productos bolivianos de 750 pequeños vendedores y artesanos a más de 70 países alrededor del mundo. La compañía, basada totalmente en Internet, ha crecido 5.000 por ciento en los últimos seis años. Cerca de 98 por ciento de sus proveedores son informales. La mayoría de los artesanos son hombres, pero con frecuencia son las esposas las que manejan la empresa, negocian con la compañía y se encargan de las finanzas. En marzo de 2007, Bolivia Mall participó en el foro "Las Naciones Unidas se reúnen con Silicon Valley", organizado por Intel y la Alianza Global para la Tecnología de la Información y las Telecomunicaciones, para mostrar cómo la tecnología puede ayudar a los pobres.

Fuente: Comunicado de prensa de BoliviaMall del 9 de marzo de 2007, así como una comunicación personal con el Gerente General, Percy Prieto, el 19 de junio de 2007.

pueblos indígenas, y algunos estiman que entre 70 y 80 por ciento de los productores de artesanías del comercio equitativo son mujeres (Redfern y Snedker 2002). Por lo general, las organizaciones de comercio equitativo y las ONG ofrecen servicios incluidos (por ejemplo, capacitación, información de mercado, asistencia para la exportación), que estos productores no hubieran podido obtener localmente ni tampoco pagar. Sin embargo, los canales de exportación no tienen que ser sin fines de lucro para beneficiar a las mujeres pobres del sector informal, como lo demuestra el éxito del sitio de venta por Internet, BoliviaMall.com (Recuadro 4.6).

La formación de clusters comerciales es otra manera de fortalecer la capacidad y facilitar la participación en mercados nicho o de exportación. Un *cluster*

comercial es una concentración geográfica de empresas interconectadas, proveedores e instituciones asociadas en un rubro particular. Los *clusters* estimulan la competencia y la colaboración entre empresas, y pueden ser de gran beneficio para las pequeñas empresas, pues mejoran su capacidad de competir en los mercados mundiales. Naví y Barrientos (2004) concluyen que los *clusters* pueden ayudar a crear empleos y promover la generación de ingresos de los pobres, especialmente en los segmentos marginados de la fuerza laboral, como las mujeres, los migrantes y los trabajadores no calificados, primero, ayudando a las pequeñas y microempresas a movilizar los limitados recursos y, en segundo lugar, ofreciendo las vías necesarias para acciones colectivas. Un ejemplo de la industria textil de Johannesburgo destaca éste y otros temas (recuadro 4.7).

Recuadro 4.7 - LA INICIATIVA FASHION DISTRICT DE JOHANNESBURGO

La Iniciativa *Fashion District* de Johannesburgo es la estrategia de la ciudad para integrar un aglomerado de empresas informales de prendas de vestir en la economía formal, basada en torno a la provisión de almacenes y oficinas a estas empresas en un distrito de la ciudad llamado *Fashion District*. El distrito abarca 20 cuadras de la ciudad y en la iniciativa han participado unos 1.000 fabricantes de ropa. La ciudad también ofreció capacitación y asesoría en marketing y desarrollo comercial a las empresas participantes. Las intervenciones adoptaron la forma de una asociación entre la ciudad, el gobierno provincial y nacional, el sector privado y una institución de capacitación terciaria. Entre las actividades realizadas cabe destacar la creación de un centro de capacitación y la formación de una red de producción y de una asociación de operadores.

Según evaluaciones basadas en una comparación controlada, las intervenciones produjeron un aumento de la producción y del empleo, así como la diversificación y perfeccionamiento competitivo de los productos. Las empresas participantes se han enfocado hacia los mercados nicho, penetrando nuevos mercados tanto local como internacionalmente. La producción de las empresas participantes aumentó de manera importante, como también lo hicieron las oportunidades de empleo. Según algunas estimaciones, se crearon más de 1.000 empleos. También mejoraron los contactos entre empresas y se estimuló la tercerización y la integración de trabajadores migrantes.

Fuente: Kenyon 2007, Rogerson 2004.

Finalmente, es necesario abordar el tema de la rigidez de las normas laborales, que desincentiva la contratación de mujeres en el sector formal. Como ya se mencionó en el Capítulo 2, las leyes laborales en vigencia disponen una semana laboral más corta para las mujeres, la prohibición del trabajo nocturno, una reglamentación deficiente del trabajo doméstico (por ejemplo, horario de trabajo irregular) y prestaciones de maternidad pagadas por el empleador que no se pueden compartir con el marido. Al mismo tiempo, las disposiciones legales en contra de la discriminación en la remuneración y el ascenso por mérito prácticamente no se cumplen. Todo esto hace que los empleadores del sector formal estén menos dispuestos a contratar personal femenino. Los responsables de formular políticas deberían estudiar la posibilidad de eliminar las disposiciones legales protectoras específicas del sexo y tratar más bien de proteger a los trabajadores de ambos sexos, imponiendo límites al tiempo extra. Al mismo tiempo, es posible mitigar el efecto negativo que tienen los beneficios de maternidad financiados por el empleador sobre la participación de las mujeres en la fuerza laboral, mediante la participación de empleadores, empleados y gobierno en los costos, y permitiendo que se comparta la licencia de maternidad con el marido (Banco Mundial 2004).

b) Superar los obstáculos específicos del género en el hogar
Un sistema público de cuidado de niños puede dar a las mujeres más tiempo para agrandar sus negocios o buscar mejores oportunidades de empleo; también puede asegurar que las mujeres que escogen trabajar por cuenta propia lo hacen

voluntariamente y no porque necesitan equilibrar sus funciones productivas y re-productivas. Pruebas de Guatemala (recuadro 4.8) señalan cómo el acceso al cuidado de los niños afecta no sólo la decisión de las mujeres de trabajar, sino también el tipo de trabajo que eligen y el tiempo que pueden dedicar al trabajo asalariado. Las pruebas del nuevo programa comunitario de México muestran la posibilidad de obtener resultados rápidos en cuanto a elevar la participación económica de las beneficiarias. Después de sólo nueve meses de operación, casi 80 por ciento de las mujeres que al inicio del programa no trabajaban fuera del hogar, habían ingresado a la fuerza laboral (recuadro 4.9).

Los gobiernos de América Latina están implementando una nueva generación de programas comunitarios de cuidado de los niños, para responder a la necesidad de contar con una asistencia al niño más inclusiva y de menor costo, que se adapte a las necesidades locales. En las últimas décadas, en toda América Latina han brotado programas de cuidado de los niños dirigidos a madres trabajadoras con niños pequeños (de 0 a 4 años de edad). Los programas *Wawa Wasi* de Perú y Bolivia, los Hogares Comunitarios de Bienestar de Colombia y, más recientemente, la Red de Guarderías y Estancias Infantiles de México, son ejemplos de este fenómeno. Los programas varían en tamaño y alcance, pero comparten importantes atributos de diseño, pues todos ellos se dirigen a madres trabajadoras de ingreso bajo, se centran en la participación de la comunidad, se basan en algún tipo de sistema de corresponsabilidad en el que el Estado subvenciona el servicio y los padres pagan una determinada suma, dependiendo de sus

Recuadro 4.8 - CUIDADO DE LOS NIÑOS EN CIUDAD DE GUATEMALA

En las zonas pobres de Ciudad de Guatemala, encontrar servicios de cuidado de niños asequibles es un problema, especialmente porque muchas madres pobres son migrantes, que viven lejos de la familia extendida, y tienen menos acceso a otras posibilidades de cuidado informales.

En Guatemala, el programa de Hogares Comunitarios, un programa de guarderías financiado por el gobierno, ayuda a los padres que trabajan y, en particular, a las madres que son las principales generadoras de ingreso. El programa beneficia a dos grupos diferentes de mujeres, a saber:

- > **Las madres de los niños participantes.** Son en su mayoría madres trabajadoras jóvenes, muchas de ellas solteras. Estas madres mejoraron sus probabilidades de dedicarse a un empleo estable formal, posiblemente como resultado de haber conseguido cuidado accesible y confiable por horarios extendidos. También tienen salarios más altos y gozan de una mayor cantidad de prestaciones laborales, que las madres trabajadoras que recurren a otras formas de cuidado de los niños.
- > **Madres nodrizas.** Son mujeres de más edad y menos educación, que no tienen muchas posibilidades de trabajar fuera del hogar. Se encargan de la atención de niños en su propia vivienda, a cambio de un pequeño ingreso.

Aunque los servicios de cuidado de niños ofrecidos en virtud del programa son los más baratos de las zonas donde opera, sólo 4 por ciento de los hogares admisibles los utilizan. Según la evaluación del programa, este resultado se debe, principalmente, a la limitación de la oferta. El programa también tuvo un efecto positivo sobre la inseguridad alimentaria y la desnutrición, gracias a las transferencias en efectivo a las madres cuidadoras para la compra de alimentos.

Fuente: Hallman et al. 2003.

posibilidades, y capacitan a los cuidadores en salud, nutrición e higiene, así como en actividades psicopedagógicas y estimulación precoz.

Es necesario evaluar la provisión y ampliación programada de los servicios de cuidado de los niños para saber si responden a las necesidades de las mujeres que trabajan, especialmente aquellas de hogares de ingreso bajo. En Bolivia, el gobierno y las ONG internacionales han operado con distintos tipos de servicios de cuidado de los niños (por ejemplo, *Wawa Wasi* de UNICEF y el Proyecto Integral de Desarrollo Infantil del gobierno). Como estos programas están centrados en el desarrollo de la primera infancia, el impacto

sobre la actividad económica de los padres, sobre todo de las madres trabajadoras, no está bien documentado.

Existe poca investigación, sobre todo de índole comparativa, sobre el impacto de las diferentes estrategias de cuidado de los niños sobre la actividad económica de las mujeres. Los impactos diferenciales del diseño de programas o de los mecanismos de financiamiento sobre la actividad económica de las madres están particularmente mal documentados. El programa de México es una excepción, pues justamente hace hincapié en evaluar el impacto sobre los padres que trabajan, mientras que el componente de cuidado de los niños del programa Puente de Chile, será evaluado

Recuadro 4.9 - RED DE GUARDERÍAS Y ESTANCIAS INFANTILES, MÉXICO

En enero de 2007, México estableció la Red de Guarderías y Estancias Infantiles para niños de 1 año a 4 años de edad, en riesgo, cuyas madres o padres solos trabajan, están buscando trabajo o estudian. Actualmente, en su primer año de operación, 97 por ciento de los beneficiarios son mujeres.

El **sistema de financiamiento** de corresponsabilidad que ha desarrollado este programa se basa en subsidios para los proveedores y los usuarios, con aportaciones mensuales de los hogares beneficiarios:

- La cabeza del hogar recibe un subsidio de hasta US\$ 64 por niño, dependiendo del ingreso del hogar.
- La cabeza del hogar hace una aportación al proveedor de los servicios de cuidado infantil. Esta aportación varía según el subsidio recibido (crece a medida que disminuye el subsidio).
- Las personas o asociaciones que desean crear una guardería reciben un subsidio para preparar y equipar el lugar en el que planean proveer los servicios. Las personas o asociaciones que ya tienen una guardería y que desean unirse a la red, reciben un subsidio para ayudarles a garantizar que las instalaciones cumplen con las normas establecidas.

En septiembre de 2007, se llevó a cabo una encuesta de 1.000 beneficiarios y casi 300 guarderías. Los resultados señalan **impactos** potencialmente importantes del programa en cuanto a facilitar la participación económica de las mujeres.

- Cuando las guarderías comenzaron a funcionar en enero de 2007, 29 por ciento de los beneficiarios no trabajaban. Nueve meses después, 79 por ciento de los que no trabajaban habían ingresado en la fuerza laboral.
- Para septiembre de 2007, un cuarto de los beneficiarios informaron estar en su primer trabajo y de éstos, 75 por ciento afirmaron que la falta de servicios de cuidado de los niños les había impedido trabajar anteriormente.
- En total, 91 por ciento de los beneficiarios trabajan, 2 por ciento estudian y el resto está buscando trabajo. Casi 15 por ciento eran trabajadores por cuenta propia y más de 70 por ciento tenían un empleo formal.

Durante 2007, la Red de Estancias Infantiles creó 5.504 guarderías nuevas y prestó servicios a 115.100 niños y 106.592 madres. El programa planea abrir otras 2.500 guarderías para atender a 85.000 niños más. El presupuesto asignado para 2008 es de US\$ 132,6 millones. Los principales desafíos que prevé la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) durante la ampliación de la cobertura, son la capacitación de los cuidadores y el control de calidad.

Fuente: www.sedesol.gob.mx, Exposición de SEDESOL durante el taller virtual del Banco Mundial sobre políticas de cuidado de los niños e igualdad de género, 16 de enero de 2008.

también en cuanto a su impacto sobre la participación femenina en la fuerza laboral. La demanda de servicios de cuidado de los niños de los hogares y, por consiguiente, el impacto sobre la actividad económi-

ca de las mujeres a través de una mayor participación en la fuerza laboral o actividad empresarial, depende de las características del diseño, como el tipo de proveedor (comunitario vs. institucional), de

los sistemas de contribución (subvenciones públicas vs. fondos privados) y de las especificidades operativas (horarios, ubicación, etc.). Aunque las lecciones aprendidas a nivel regional en materia de diseño de programa siguen siendo difíciles de encontrar, la experiencia europea señala que mientras más flexibles sean los servicios, sobre todo en cuanto a horario, más fácil es para las mujeres equilibrar maternidad y trabajo (Vegas et al. 2006). Además, un control de calidad estricto, unido a campañas de información sobre los efectos positivos de los servicios de cuidado de alta calidad sobre el desarrollo del niño, pueden ayudar a aliviar la preocupación de los padres por dejar a sus hijos en una guardería. Más difícil de combatir resultan las actitudes culturales de crítica contra las mujeres que trabajan fuera del hogar mientras sus hijos son todavía pequeños.

Las políticas de prevención son esenciales para atacar las causas primordiales de la violencia basada en el género, otro obstáculo a la productividad basado en el hogar. Un examen reciente de las intervenciones para combatir la violencia basada en el género en América Latina, concluyó que la mejor manera de prevenir es promoviendo la autonomía de la mujer y disminuyendo las disparidades de género, y cambiando las normas y actitudes que fomentan la violencia (Morrison et al 2004). Las políticas preventivas van desde la movilización de la comunidad y las campañas de los medios para cambiar las actitudes y comportamientos, hasta los programas escolares enfocados a cambiar las normas de género masculinas y la capacitación del personal encargado de hacer cumplir la ley sobre las reformas legales relacionadas con la violencia de género y las implicaciones

más amplias de este tipo de violencia. Para velar por la coherencia de estos enfoques multisectoriales, conviene agrupar todas las intervenciones, sean éstas de carácter preventivo o dirigidas a ayudar a las víctimas (por ejemplo, refugios y grupos de apoyo), en un plan nacional. La experiencia de América Latina señala que un sistema de justicia sensible a los problemas relacionados con la violencia de género y revitalizado por leyes nuevas sobre los derechos de la mujer, puede actuar con éxito como agente de prevención, especialmente cuando se anuncia la aplicación de nuevas leyes (Morrison et al 2004).

c) Superar la segregación ocupacional basada en el género

El objetivo a largo plazo de las políticas que abordan la concentración de las mujeres en empleos informales de baja productividad, es hacer que las mujeres puedan escoger voluntariamente el sector donde trabajan y su ocupación.

Si bien parte de la segregación ocupacional refleja las preferencias de las mujeres por ciertos sectores y ocupaciones, éstas no pueden explicar, por sí solas, la razón por la que la vasta mayoría de las mujeres bolivianas se concentran en empleos de baja productividad y mal pagados. Las intervenciones destinadas a fomentar la participación de las mujeres en la fuerza laboral (superar las brechas de género de la educación, proveer atención de salud, reformar las leyes laborales que desincentivan la contratación de mujeres, etc.), son importantes para reducir la segregación ocupacional involuntaria. En vista de que la segregación ocupacional es más pronunciada entre las mujeres de poca educación, las políticas tienen que estar dirigidas especialmente a este grupo.

Adicionalmente, se necesitan más políticas activistas para responder a los estereotipos de género (Deutsch et al 2005). Un primer conjunto de intervenciones tiene como objetivo los alumnos de primaria y secundaria en el momento en que sus decisiones comienzan a afectar su capacidad futura de entrar en ciertas ocupaciones y vela por que los manuales escolares y los maestros enseñen actitudes y roles de género no sexistas. Un segundo conjunto de intervenciones se dirige a las mujeres adultas (especialmente las de menor educación) con programas para facilitar su entrada a empleos no tradicionales. Un buen ejemplo en Bolivia de este tipo de programas es PLANE (un programa de em-

pleo de emergencia que ofrece empleos de tres semanas en obras públicas, en base a sorteo). Aunque inicialmente el programa no estaba dirigido a mujeres, evaluaciones recientes señalan que la gran mayoría de los beneficiarios (85 por ciento) son mujeres (Sierra y Calle 2006). En muchos casos, para las mujeres es su primer empleo formal con salario, y después de adquirir experiencia con PLANE, muchas de ellas han pasado a trabajar en pequeñas obras de construcción municipales o en proyectos de mantenimiento. Como efecto secundario importante, las mujeres también aprenden a organizar el cuidado de sus hijos durante el día y a solucionar otros problemas de las mujeres trabajadoras (Sierra y Calle 2006).

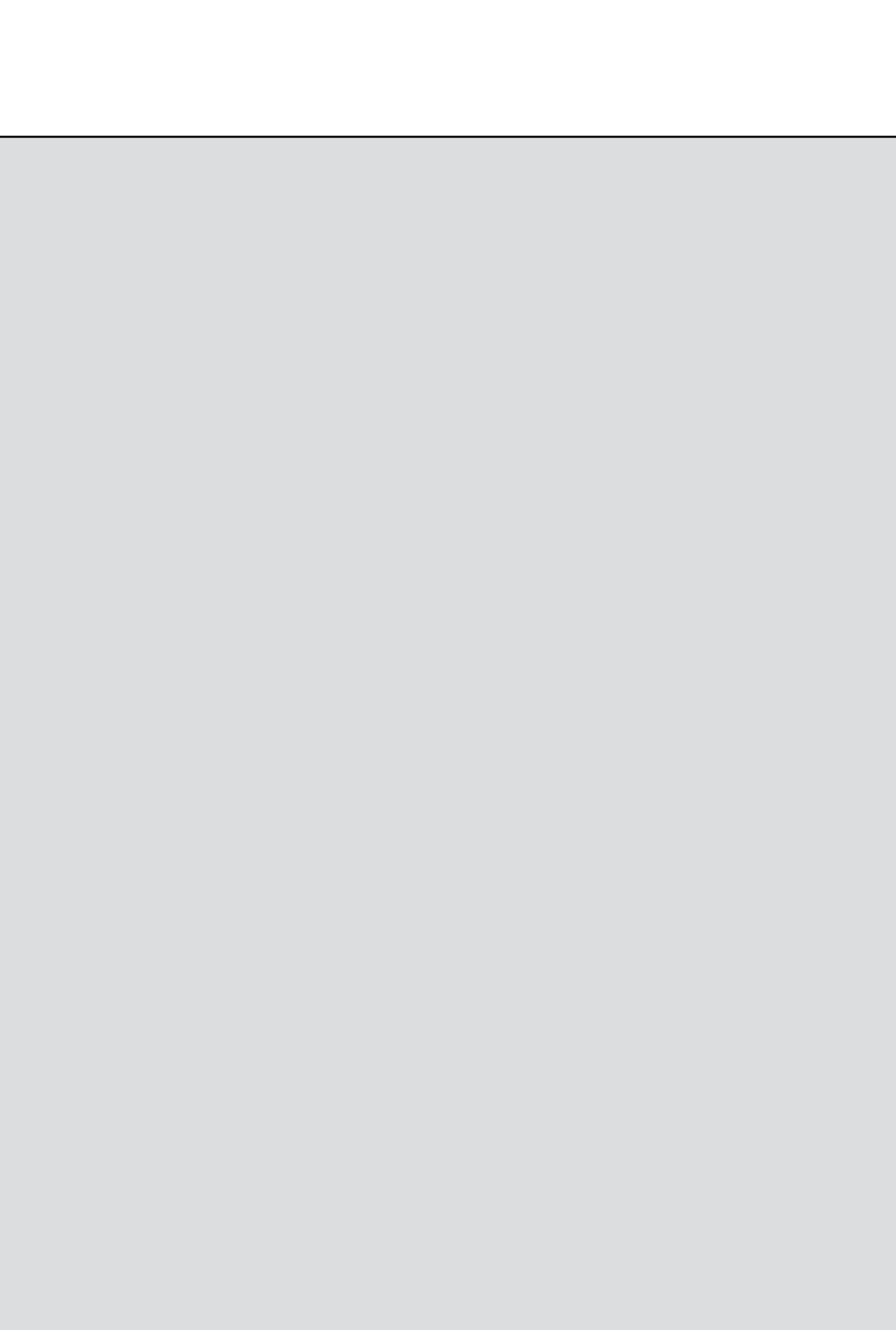
BIBLIOGRAFÍA

- Andersen, L. E. y B. Muriel.** 2002. "Cantidad versus Calidad en Educación: Implicaciones para Pobreza" *Revista de Estudios Económicos y Sociales*, No. 1, pp. 11 – 41.
- Ayyagari, Demirguc-Kunt y Maximovitch.** 2006. "The Role of finance in the business environment" World Bank Working Paper No 3820, Washington DC: World Bank.
- Boucher, S., B. Barham, y M. Carter.** 2007. "Are Land Titles the Constraint to Enhance Agricultural Performance?" Sin publicar.
- Bravo, R. y D. Zapata.** 2005. "Las metas del Milenio y la igualdad de género: El caso de Bolivia". Serie Mujer y Desarrollo 71. Santiago, Chile: CEPAL.
- Buvinic, M. y J. Mazza,** 2005. "Gender and Social Inclusion: Social Policy Perspectives from Latin America and the Caribbean," Conference Paper Arusha Conference, New Frontiers of Social Policy, 12-15 de diciembre de 2005.
- Carr, M., y M. Chen.** 2004. "Globalization, Social Exclusion and Gender." *International Labor Review* 143(1-2).
- CEPAL,** 2007a. "El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe," documento preparado para la X Conferencia Regional Sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Santiago, Chile: CEPAL.
- CEPAL,** 2007b. "¡Ni una mas! El derecho de vivir una vida libre de violencia en América Latina y el Caribe" Santiago, Chile: CEPAL.
- Crenshaw, K.** 2000. "The Intersectionality of Race and Gender Discrimination," Background paper presented at Expert Group Meeting on Gender and Race Discrimination, 21–24 de noviembre, Zagreb, Croacia.
- Cunningham, W.** 2001. "Sectoral Allocation by Gender of Latin American Workers over the Liberalization Period of the 1990s," Policy Research Working Paper 2742, Washington DC: World Bank.
- Cunningham, W. y Carlos Ramos Gómez,** 2004. "The Home as the Factory Floor: Employment and Remuneration of Home-based Workers," Policy Research Working Paper No. 3295, Washington DC: World Bank.
- Chen, M.** 2001. "Women in the Informal Sector: A Global Picture the Global Movement." *SAIS Review* 21(1).
- Chen, M., J. Vanek, M. Carr,** 2004. *Mainstreaming Informal Employment and Gender in Poverty Reduction: A Handbook for Policy-makers and other Stakeholders*, The Commonwealth Secretariat, IDRC y WIEGO.
- Diagne, A., M. Zeller y M. Sharma.** 2000. "Empirical Measurements of Households' Access to Credit and Credit Constraints in Developing Countries: Methodological Issues and Evidence." IFPRI FCND Discussion Paper No. 90, Washington DC: International Food Policy Research Institute.
- Doss, C.,** 2005. "The Effects of Intrahousehold Property Ownership on Expenditure Patterns in Ghana." *Journal of African Economies* 15.
- Duflo, E.,** 2003. "Grandmothers and Granddaughters: Old Age Pension and Intra-Household Allocation in South Africa," *World Bank Economic Review* 17 (1).
- Duflo, E., y C. Udry.** 2004. "Intrahousehold Resource Allocation in Côte d'Ivoire: Social Norms, Separate Accounts and Consumption Choices," NBER Working Paper No. 10498, National Bureau of Economic Research.
-

-
- Encuestas y Estudios**, 2007. "Informe Estudio Cualitativo: Informalidad y Productividad, Grupos Focales Género," La Paz, Bolivia: Encuestas y Estudios.
- Galiani, S. y E. Schargrodsky**, 2005. "Property Rights for the Poor: Effects of Land Titling," Universidad Torcuato Di Tella, Buenos Aires. Sin publicar.
- Gandelman, N.**, 2007. "The Impact of House Titling: Evidence from a Natural Experiment in Uruguay" PowerPoint presentation given at the Inter-American Development Bank seminar, Titling in Latin America: Effects and Channels, March 30, Washington, DC.
- Hall, G. y H.A. Patrinos**, 2006. *Indigenous Peoples, Poverty and Human Development in Latin America*, New York: Palgrave Macmillan.
- Hallman, K., A.R. Quisumbing, M.T. Ruel y B. de la Briere**, 2003. "Childcare and Work: Joint Decisions among Women in Poor neighborhoods in Guatemala City," Washington DC: IFPRI.
- Handa, S.**, 1996. 'Expenditure Behaviour and Children's Welfare: An Analysis of Female Headed Households in Jamaica'. *Journal of Development Economics*, 50 (1): 165-87.
- Hoddinott, J. y L. Haddad**, 1995. 'Does Female Income Share Influence Household Expenditures? Evidence from Cote d'Ivoire'. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 57 (1): 77-95.
- Inter-American Development Bank**, 2007. *Outsiders? The Changing Patterns of Exclusion in Latin America and the Caribbean*, Washington DC: IADB.
- Katayama, H., S. Lu, y J. Tybout**. 2006. "Firm-level Productivity Studies: Illusions and a Solution." Mimeo. State College, Pa.: Department of Economics, Pennsylvania State University.
- Kenyon, T.** 2007. "A Framework for Thinking about Enterprise Formalization in Developing Countries." Policy Research Working Paper 4235, Washington, DC: World Bank.
- Levine C. E., M. T. Ruel, y S. S. Morris**, 1999. "Working Women in an Urban Setting: Traders, Vendors and Food Security in Accra". *World Development*, 27 (11): 1977-91.
- Lund, F. y C. Skinner**, 2004. "The Investment Climate for the Informal Economy. The Case of Durban, South Africa." Background paper for the World Bank WDR 2001.
- Mayoux, L.**, 1995. "From Vicious to Virtuous Circles: Gender and Micro-Enterprise Development." Occasional Paper. New York: United Nations Development Program.
- Mercado, A. y Ríos, F.** 2005. "La Informalidad: ¿Estrategia de Supervivencia o Forma de Vida Alternativa?" Instituto de Investigaciones Socio-Económicas. Universidad Católica Boliviana. La Paz, Bolivia. Abril 2005.
- Morrison, A., M. Ellsberg y S. Blott**, 2004. "Addressing Gender-Based Violence in the Latin American and Caribbean Region: A Critical Review of Interventions," World Bank Policy Research Working Paper 3438, Washington DC: World Bank.
- Morrison, A., M.B. Orlando y G. Pizzolitto**, en preparación. "The Impact of Intimate Partner Violence against Women in Peru: Estimates using Matching Techniques," Washington, DC: World Bank.
- Morrison A. y M.B. Orlando M.B.**, 2004. "The Costs and Impacts of Gender-based Violence in Developing Countries: Methodological Considerations and New Evidence" Working Paper. Washington, DC: World Bank.
- Morrison, A. y M.B. Orlando** 1999. "The Socioeconomic Costs of Domestic Violence: Chile and Nicaragua" in Morrison and Biehl (eds.), *Too Close to Home: Domestic Violence in the Americas*. Washington, DC: IADB.
- Nadvi, K. y S. Barrientos**, 2004. "Industrial Clusters and Poverty Reduction: Towards a Methodology for Poverty and Social Impact Assessment of Cluster Development Initiatives," Vienna, Austria: UNIDO.
-

- Patrinós, H.A., E. Skoufias and T. Lunde**, 2007. *Indigenous Peoples in Latin America: Economic Opportunity and Social Networks*, World Bank Policy Research Paper 4227, Washington DC: World Bank
- Pena-Parga, X. and A. Glassman**, 2004. "Demand for Child Care and Female Employment in Colombia," Documentos Cede 002267, Universidad De Los Andes-Cede
- Perry, Guillermo et al.** 2007. *Informality: Exit and Exclusion*, Washington DC: World Bank.
- Pitt, M., y S. Khandker**. 1998. "The Impact of Group-Based Credit Programs on Poor Households in Bangladesh: Does the Gender of Participants Matter?" *Journal of Political Economy*, 106.
- Programa Nacional Violencia y Género**, 2004. "Prevención y Atención de Violencias: Plan Nacional 2004-2007" La Paz, Bolivia: Ministerio de Salud y Deporte.
- Redfern, A. y P. Snedker**, 2002. "Creating Market Opportunities for Small Enterprises: Experiences of the Fair Trade Movement" Geneva: ILO.
- Ribero, R.**, 2003. "Gender Dimensions of Non-formal Employment in Colombia," Documento CEDE 2002-03.
- Rogerson, C.**, 2004. "Pro-Poor Local Economic Development in Post-Apartheid South Africa, The Johannesburg Fashion District," *International Development Policy Review* 26(4).
- Schultz, T.** 2004. "School Subsidies for the Poor: Evaluating the Mexican *Progresá* Poverty Program," *Journal of Development Economics* 74(1).
- Shultz, T.P.**, 2002. "Why Governments Should Invest More to Educate Girls". *World Development*, 30 (2).
- Sierra, G. y I. Calle**, 2006. "Estudio sobre los Efectos de los Programas de Empleo de Emergencia en las Condiciones de las Mujeres Participantes: Lecciones aprendidas y opciones para la re-insercción al mercado laboral" Cooperación Técnica Belga, La Paz, Marzo.
- Skinner, C.**, 2006. "The Informal Sector in South Africa: Trends and Policy Challenges", Presentation given at the eThekwiní Informal Economy Conference, 9 de noviembre de 2006.
- Skoufias, E. y S. Parker**. 2001. "Conditional Cash Transfers and their Impact on Child Work and School Enrollment: Evidence from the *Progresá* Program in Mexico," *Economía* 2 (1)
- Stephen, L.** 2005. *Zapotec Women: Gender, Class, and Ethnicity in Globalized Oaxaca*, 2nd Rev Upd edition, Durham: Duke University Press.
- Tannuri-Pianto, M., y Pianto, D.** 2003. *Formal, Informal and Self-employed Earnings in Urban Bolivia: Accounting for Sample Selection with Multiple-Choice Models*. July 2003.
- Tannuri-Pianto, M., Pianto, D. y Arias, O.** 2004. "Informal Employment in Bolivia: A Lost Proposition?" Mimeo.
- Thomas, D.**, 1990. "Intra-Household Resource Allocation: An Inferential Approach." *The Journal of Human Resources*, 25: 635-64.
- Tokman, V.** 2001. "Integrating the Informal Sector in the Modernization Process," *SAIS Review*, 21(1), Winter-Spring 2001.
- Tzannatos, Z.**, 2004. "Ethnicity and the Labor Market in LAC: A Study of Employment and Earnings over time in Bolivia, Guatemala, Mexico and Peru," Background paper for *Indigenous People, Poverty and Human Development in Latin America: 1994-2004*, Washington DC: World Bank.
- Vegas, E., P. Cerdan-Infantes, E. Dunkelberg, E. Molina**, 2006. "Evidencia Internacional sobre Políticas de la Primera Infancia que Estimulen el Desarrollo Infantil y Faciliten la Inserción Laboral Femenina," Documento de Trabajo, Washington DC: World Bank.
-

- Vidaurre, G.**, 2005. "Impacto de la importación de ropa usada en Bolivia," La Paz: Instituto Boliviano de Comercio Exterior (IBCE).
- WBCSD**, 2004. "DaimlerChrysler and POEMatec Alliance: Partnering for Mutual Success" Case Study, World Business Council for Sustainable Development, http://www.wbcsd.org/web/publications/case/daimlerchrysler_poematec_full_case_web.pdf.
- Wong, R. and R. Levine**, 1992. "Household Structures as a Response to Economic Adjustments: Evidence from the 1980's Urban Mexico," Estudios Demograficos y Urbanos , 7, 2-3
- World Bank** 2005. "Bolivia Poverty Assessment: Establishing the Basis for Pro-poor Growth," Washington DC: World Bank.
- World Bank**, 2004. "Labor Market Regulations for Women: Are they Beneficial?" PREMNotes No. 94, Washington DC: World Bank.
- World Bank**, 2006. "Basic Education in Bolivia: Challenges for 2006-2010," Washington DC: World Bank
- World Bank**, 2007a. *Policies for Increasing Firms' Formality and Productivity*, Washington DC: World Bank.
-



ANEXOS

ANEXO 1: MÉTODOS DE ESTIMACIÓN

Consideramos tres métodos para medir el impacto de la formalidad sobre la rentabilidad. Nuestros métodos son: (i) una regresión de mínimos cuadrados ordinarios (MCO); (ii) una regresión de efectos de tratamiento, que trata de tener en cuenta la posible endogeneidad de la formalidad y (iii) una estimación que utiliza el *propensity score matching*

Metodología para la regresión MCO. La regresión de mínimos cuadrados ordinarios está basada en la siguiente ecuación:

$$\ln(\text{Ganancias}/\text{MCO}) = \alpha + \beta_1 \text{Características empresariales} + \beta_2 \text{Características del dueño} + \gamma \text{Sector} + \delta \text{Ubicación} + \theta \text{Formal} + \varepsilon \quad (1)$$

El resultado de interés aquí es θ , que mide el incremento promedio del logaritmo de las ganancias asociadas con ser una empresa formal, controlando por las otras variables incluidas en la regresión. Asignar una interpretación causal a la formalidad, sobre la base de esta estimación, exige suponer que la selección de las variables observables y la forma funcional lineal explican adecuadamente el comportamiento de las ganancias.

Una preocupación importante que suscita la estimación MCO de la ecuación (2), es que el término de error ε tiene correlación con la formalidad. Son varias las posibles razones para esta inquietud. Primero, si excluimos el tamaño de la empresa de (2), esperaríamos ver un sesgo positivo, debido a que las empresas más grandes obtienen mayores ganancias y también tienen más probabilidades de ser formales. En los resultados de la regresión MCO deberíamos, por lo tanto, esperar que la estimación de θ sea menos positiva cuando incluimos el tamaño de la empresa. En segundo lugar, preocupa también que ε podría llegar a incluir una capacidad no medida de la empresa, con una capacidad mayor dando lugar a más utilidades e influyendo asimismo en la decisión de volverse formal. Si la capacidad es un complemento de la formalidad,

deberíamos esperar, nuevamente, que esto ocasiona un sesgo por exceso en θ . Esto es lo que encontramos entre las empresas más pequeñas. Sin embargo, entre las empresas más grandes, pareciera existir una relación negativa entre la capacidad (medida) y la formalidad. Para estas empresas, la capacidad podría ser un sustituto de la formalidad. Los dueños capaces no tienen problemas en atraer clientes y financiamiento y quizás tengan, además, más éxito en evitar las multas. Por lo tanto, entre las empresas más grandes, podríamos esperar un sesgo por defecto en θ . El sesgo global cuando agrupamos a las empresas es, por lo tanto, poco claro.

Metodología para la regresión de tratamiento de efectos. Un segundo método de estimación es tratar de tener en cuenta la posible endogeneidad de la formalidad, instrumentando el estatus de formalidad al estimar (2). Como la formalidad es una variable binaria, utilizamos el comando *treatreg* de STATA para ajustar un modelo de tratamiento de efectos de máximo de verosimilitud. El instrumento en el que nos apoyamos es la distancia desde la empresa hasta la ubicación de la oficina donde la empresa tendría que registrarse. Como se mostró en la sección anterior, la

distancia a la oficina del SIN es un buen indicador de la posesión de un número de identificación tributaria.²² Sin embargo, la distancia a la oficina de la Alcaldía no es un buen indicador de la posesión de una licencia municipal, controlando por las otras variables incluidas en esta regresión. Una posible razón para esto, es que la municipalidad es más activa a la hora de difundir información sobre el proceso de registro y también con respecto al cumplimiento. En contraste, muchas empresas carecen de información sobre la ubicación de la oficina del SIN o sobre los trámites para obtener un NIT. Por lo tanto, sólo podemos utilizar este modelo de tratamiento de efectos para modelizar el impacto de un NIT y no el impacto de una licencia municipal.

El valor del estadístico τ del log de la distancia a la oficina del SIN es aproximadamente 3.8, después de condicionar sobre las otras variables de la regresión. Si nos restringimos a empresas dentro de un radio de 10 kilómetros de la oficina del SIN, este valor baja a 3.5, que sigue siendo significativo. Por lo tanto, este instrumento de distancia constituye una primera etapa bastante sólida.

La restricción de exclusión en la que nos basamos aquí, es que, controlando por la distancia de la empresa al centro de la ciudad y el control promedio del pago

de impuestos en la ciudad y sector de la empresa, la distancia a la oficina del SIN no tiene ningún impacto directo sobre la rentabilidad. Una posible razón para violar este supuesto, sería que las empresas escojan dónde operar pensando en la ubicación de la oficina del SIN. Sin embargo, como se mencionó anteriormente, la mayoría de las empresas no saben dónde queda la oficina del SIN y muchas empresas operan dentro del hogar. En una ciudad grande, parece que la ubicación de la oficina de impuestos no es una preocupación mayor al decidir dónde ubicarse.

Metodología para el *propensity score matching*. Finalmente, para complementar la regresión MCO y las regresiones de tratamiento de efectos, también damos estimaciones del impacto de ser una empresa formal sobre las utilidades, empleando un *propensity score matching*. El *propensity score matching* supone que toda la selección ocurre sobre variables observables, pero no exige suponer una forma funcional lineal. Adicionalmente, el uso de un *propensity score matching* nos permite estimar el impacto de una licencia municipal, para la que no tenemos una variable instrumental. Al realizar la asociación, utilizamos las mismas variables que para las regresiones MCO, junto a términos de interacción de orden superior

22 Una prueba adicional de la validez del supuesto de que la distancia a la oficina del SIN está recogiendo información sobre la obtención del NIT y no una característica de ubicación general, que afecta los incentivos de la formalidad, es el hecho de que la distancia a la oficina del SIN no es un indicador significativo de las empresas que obtienen una licencia municipal o se registran en Fundempresa.

ANEXO 2: LOS FACTORES QUE INFLUYEN SOBRE LA FORMALIDAD ¿VARIAN SEGÚN EL GÉNERO?

	Licencia Municipal				NIT			
	s/control de tamaño		c/control de tamaño		s/control de tamaño		c/control de tamaño	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Edad	0.00113 (0.0030)	0.00631* (0.0035)	0.00194 (0.0033)	0.00478 (0.0039)	0.00662* (0.0029)	* 0.000564 (0.0018)	0.00682** (0.0028)	0.000652 (0.00070)
Casados	0.0991 (0.077)	0.0597 (0.077)	0.0640 (0.083)	0.119 (0.083)	0.0964 (0.069)	-0.0139 (0.042)	0.00586 (0.072)	-0.00697 (0.016)
Lengua indígena de niño	0.0868 (0.087)	-0.0845 (0.088)	0.0536 (0.098)	-0.110 (0.094)	0.0464 (0.088)	-0.0345 (0.047)	0.0531 (0.091)	-0.0183 (0.018)
Educación postsecundaria	0.0844 (0.076)	-0.106 (0.091)	0.0681 (0.084)	-0.0587 (0.10)	0.110 (0.076)	-0.0344 (0.040)	0.0632 (0.075)	-0.0104 (0.013)
Educación básica	0.0748 (0.10)	0.0228 (0.095)	0.115 (0.11)	0.0765 (0.10)	0.0769 (0.11)	-0.0756 (0.046)	0.0741 (0.11)	-0.0203 (0.019)
Autoeficacia	0.0225 (0.019)	0.0285 (0.021)	0.0173 (0.020)	0.0293 (0.024)	0.0441** (0.018)	0.0213* (0.012)	0.0282 (0.018)	0.00531 (0.0055)
Trabaja para cuidar de la familia	-0.175** (0.074)	-0.0367 (0.090)	-0.156* (0.081)	-0.130 (0.10)	-0.171** (0.070)	-0.00637 (0.046)	-0.124* (0.070)	0.0122 (0.014)
Trabaja por el horario flexible	0.0565 (0.073)	0.00537 (0.080)	0.0592 (0.081)	0.110 (0.085)	-0.0112 (0.072)	-0.0469 (0.046)	-0.0258 (0.071)	-0.00400 (0.015)
Trabaja para crecer	-0.0796 (0.072)	0.129* (0.078)	-0.124 (0.077)	0.0877 (0.086)	0.161** (0.062)	0.0318 (0.041)	0.0811 (0.062)	-0.00754 (0.017)
Pobre de niño	0.00395 (0.029)	-0.0410 (0.032)	-0.00592 (0.031)	-0.0211 (0.036)	-0.0208 (0.027)	-0.00577 (0.016)	-0.0289 (0.026)	0.00204 (0.0058)
Padre dueño de empresa	0.140** (0.071)	0.00152 (0.081)	0.0975 (0.078)	0.0136 (0.089)	0.0574 (0.072)	0.0226 (0.044)	-0.0174 (0.066)	0.00305 (0.016)
Prom. inspecciones tributarias	0.104 (0.58)	0.543 (0.63)	-0.212 (0.62)	0.653 (0.71)	2.312*** (0.61)	0.480 (0.33)	2.005*** (0.33)	0.196 (0.58)
El Alto	-0.254** (0.11)	0.00275 (0.12)	-0.159 (0.12)	0.0988 (0.14)	-0.0603 (0.094)	-0.119*** (0.046)	0.104 (0.12)	-0.0253 (0.023)
La Paz	-0.0987 (0.13)	-0.0199 (0.14)	-0.0291 (0.13)	0.137 (0.17)	-0.201** (0.091)	-0.0916* (0.053)	-0.137 (0.084)	-0.0104 (0.022)
Cochabamba	-0.0634 (0.13)	0.161 (0.12)	-0.0244 (0.13)	0.285** (0.13)	-0.174* (0.093)	-0.0167 (0.059)	-0.124 (0.085)	0.00492 (0.023)
Comida	-0.0391 (0.19)	-0.210** (0.082)	-0.0792 (0.25)	-0.317*** (0.088)	0.217 (0.19)	-0.0156 (0.044)	0.0704 (0.21)	-0.0130 (0.015)
Ropa	-0.200 (0.20)	-0.339*** (0.098)	-0.337 (0.22)	-0.413*** (0.087)	0.189 (0.19)	-0.0530 (0.061)	-0.0333 (0.16)	-0.00893 (0.021)
Madera	-0.240 (0.20)	0.358* (0.21)	-0.401* (0.22)	-0.0501 (0.27)	0.221 (0.19)	0.502** (0.24)	-0.0432 (0.16)	0.143 (0.21)
Camélidos	-0.582*** (0.13)	-0.450** (0.19)	-0.575*** (0.13)	-0.530*** (0.16)	0.684*** (0.17)	0.0879 (0.20)	0.802*** (0.15)	0.0286 (0.092)
Transporte	-0.183 (0.24)		-0.365 (0.26)		0.543** (0.21)	0.133 (0.25)	0.378 (0.28)	
Log distancia ciudad	0.0259 (0.052)	-0.180*** (0.056)	0.0280 (0.058)	-0.211*** (0.067)	0.167*** (0.062)	-0.0148 (0.031)	0.148** (0.063)	-0.00841 (0.011)
Log distancia alcaldía	-0.0478 (0.053)	0.149** (0.058)	-0.0319 (0.059)	0.234*** (0.072)				
Log distancia SIN					-0.237*** (0.063)	-0.0499* (0.029)	-0.211*** (0.063)	-0.0136 (0.011)
1 a 4 empleados			0.147* (0.085)	0.248** (0.096)			0.311*** (0.089)	0.0340 (0.030)
5 a 10 empleados			0.243** (0.10)	0.313** (0.14)			0.607*** (0.13)	0.321** (0.16)
Log Capital			0.0498* (0.028)	0.0470** (0.022)			0.0801*** (0.026)	0.0141* (0.0085)
11 o más empleados			0.156 (0.20)				0.549** (0.25)	
Observaciones	266	286	242	252	266	291	242	252

Errores estándares entre paréntesis

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

ANEXO 3: EL IMPACTO DE UN NIT (Y OTROS FACTORES) SOBRE LAS UTILIDADES ¿VARÍAN SEGÚN EL GÉNERO?

	Resultados MCO				Resultados Máxima Verosimilitud			
	s/control tamaño		c/control tamaño		s/control tamaño		c/control tamaño	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
NIT	0.359 (2.54)*	0.504 (2.54)*	-0.047 (0.37)	0.194 (0.85)	0.507 (1.29)	0.198 (0.32)	0.045 (0.15)	0.536 (1.24)
Edad	-0.009 (1.73)	-0.002 (0.37)	-0.001 (0.24)	-0.005 (0.73)	-0.010 (1.74)	-0.003 (0.44)	-0.002 (0.31)	-0.005 (0.76)
Emp. joven	-0.077 (0.55)	-0.225 (1.32)	0.032 (0.25)	-0.135 (0.79)	-0.066 (0.49)	-0.268 (1.59)	0.034 (0.29)	-0.095 (0.61)
Casados	0.208 (1.42)	0.010 (0.07)	0.094 (0.69)	0.104 (0.69)	0.193 (1.40)	0.011 (0.07)	0.091 (0.76)	0.096 (0.67)
Lengua indígena	0.230 (1.32)	0.001 (0.01)	0.241 (1.41)	-0.007 (0.04)	0.221 (1.43)	-0.015 (0.09)	0.239 (1.69)	0.015 (0.09)
Educación postsecundaria	0.268 (1.99)*	0.108 (0.52)	0.202 (1.53)	0.151 (0.78)	0.250 (1.79)	0.088 (0.49)	0.197 (1.61)	0.179 (1.00)
Educación básica	-0.115 (0.54)	0.223 (1.27)	0.011 (0.06)	0.275 (1.54)	-0.116 (0.61)	0.198 (1.17)	0.005 (0.03)	0.295 (1.83)
Pobre de niño	0.001 (0.01)	-0.139 (2.54)*	-0.052 (3.28)**	-0.078 (1.41)	0.002 (0.03)	0.098 (2.26)*	-0.050 (1.13)	-0.084 (1.96)*
Autoeficacia	0.123 (4.00)**	0.086 (2.05)*	0.091 (1.03)	0.084 (2.00)*	0.116 (3.12)**	-0.136 (2.29)*	0.088 (2.84)**	0.076 (1.40)
Trabaja para cuidar de familia	-0.215 (1.60)	-0.265 (1.65)	-0.099 (0.79)	-0.280 (1.68)	-0.199 (1.45)	-0.263 (1.70)	-0.093 (0.78)	-0.290 (1.87)
Trabaja por el horario flexible	-0.146 (1.09)	0.058 (0.38)	-0.118 (0.93)	0.160 (1.00)	-0.150 (1.18)	0.058 (0.41)	-0.122 (1.05)	0.151 (1.04)
Trabaja para crecer	-0.092 (0.71)	0.179 (1.18)	-0.054 (0.45)	0.107 (0.70)	-0.114 (0.81)	0.176 (1.25)	-0.062 (0.52)	0.110 (0.78)
Padre dueño de empresa	-0.203 (1.57)	-0.231 (1.53)	-0.317 (2.71)**	-0.223 (1.41)	-0.205 (1.61)	-0.239 (1.61)	-0.316 (2.76)**	-0.210 (1.42)
Log distancia ciudad	0.012 (0.27)	-0.101 (2.19)*	0.057 (1.33)	-0.067 (1.38)	0.016 (0.35)	-0.116 (2.09)*	0.059 (1.39)	-0.055 (1.10)
Prom. inspecciones tribut.	-1.798 (1.88)	-1.163 (0.98)	-1.822 (2.35)*	-1.056 (0.87)				
1 a 4 trabajadores			0.183 (1.15)	0.195 (1.14)			0.169 (1.24)	0.163 (1.07)
5 a 10 trabajadores			0.796 (3.69)**	0.673 (2.66)**			0.773 (4.01)**	0.546 (1.94)
11 0 más trabajadores			0.719 (2.01)*	1.037 (1.62)			0.696 (2.23)*	0.822 (1.14)
Log capital			0.202 (4.17)**	0.102 (2.82)**			0.194 (3.91)**	0.094 (2.83)**
Constante	8.036 (17.67)**	7.015 (14.39)**	5.378 (8.82)**	5.959 (10.56)**	8.085 (17.52)**	7.035 (14.54)**	5.495 (7.74)**	6.041 (10.88)**
Observaciones	244	244	224	223	244	244	224	223
R cuadrado	0.31	0.26	0.47	0.32				

Estadísticas t robustas entre paréntesis

* significativas a 5%; ** significativas a 1%

ANEXO 4: TASAS DE INTERÉS DE LAS INSTITUCIONES DE MICROCRÉDITO DE AMÉRICA LATINA (JUNIO DE 2005)

FINCOMUN	México	114,26%
COMPARTAMOS	México	100,18%
FDD	Rep. Dominicana	83,65%
ADOPEM	Rep. Dominicana	67,07%
IDESI LA LIBERTAD	Perú	63,05%
FRAC	México	61,24%
PROMUJER	Nicaragua	58,34%
ADRA PERU	Perú	57,86%
PROMUJER PERU	Perú	56,67%
D-MIRO	Ecuador	46,08%
CREAR AREQUIPA	Perú	45,34%
PROCREDIT	Nicaragua	43,68%
MIDE	Perú	43,22%
EL COMERCIO	Paraguay	43,00%
CONFIANZA	Perú	42,36%
WWB POPAYAN	Colombia	41,84%
CMAC SULLANA	Perú	41,73%
WWB BOGOTA	Colombia	41,68%
EDIFICAR	Perú	41,15%
PROMUJER BOLIVIA	Bolivia	39,83%
PROEMPRESA	Perú	39,74%
NIEBOROWSKI	Nicaragua	39,25%
NUEVA VISION	Perú	39,11%
CREAR TACNA	Perú	39,00%
CMAC ICA	Perú	38,84%
WWB CALI	Colombia	37,55%
WWB BUCARAMANGA	Colombia	35,60%
AMC	El Salvador	35,54%
FUNDESER	Nicaragua	34,89%
CMAC AREQUIPA	Perú	32,63%
CMAC TRUJILLO	Perú	31,50%
WWB MEDELLIN	Colombia	31,41%
CMAC TACNA	Perú	30,06%
D-FRIF	Bolivia	29,71%
CMAC CUSCO	Perú	28,15%
BANCO PROCREDIT	El Salvador	21,53%
ASOFIN (1)	Bolivia	21,23%
FADES	Bolivia	20,71%

Fuente: Banco Mundial 2007.

ANEXO 5: OBSTÁCULOS QUE ENFRENTAN LAS MICROEMPRESAS DE MUJERES Y QUE SE REFUERZAN MUTUAMENTE

	Nivel Macro	Nivel del Hogar	Nivel Individual
Recursos y propiedades	> Leyes de herencia desiguales, desigualdad en contratos matrimoniales y acceso a la tierra	> Apropiación por el hombre de los bienes del hogar/familia	> Falta de bienes individuales
Ingreso	> Sistemas legales que tratan a la mujer como dependiente y no como persona, también se refleja en sistemas impositivos y de beneficios > Falta de provisión pública de bienestar o reconocimiento público de costos de servicios reproductivos > Bajos salarios para la mujer	> Apropiación por el hombre del ingreso. Responsabilidad de la mujer de abastecimiento de la familia y retiro del ingreso por el hombre	> Falta de control sobre ingresos > Priorización de inversión en el hogar > Ingresos bajos para la inversión
Crédito	> Sistema financiero que discrimina contra la mujer	> Apropiación por el hombre del crédito	> Falta de garantías
Habilidades	> Falta de oportunidades de aprendizaje Estereotipos de género en capacitación y educación que desvalorizan a la mujer. Discriminación en el acceso al sistema de educación y capacitación.	> Falta de inversión en la educación y la adquisición de habilidades de la mujer Poca valorización de habilidades de la mujer	> Falta de confianza y capacidad para entrar en nuevas áreas de actividad
Marketing	> Falta de acceso a apoyo de marketing > Falta de apoyo de marketing para industrias dominadas por mujeres > Hostigamiento de trabajadoras del sector informal	> Preocupación por el honor de la familia y restricciones sobre la movilidad de la mujer	> Falta de información y redes
Trabajo	> Poca voluntad de los hombres de trabajar para una empresaria mujer	> Derecho limitado sobre trabajo familiar masculino no remunerado Responsabilidad de la mujer por trabajo familiar no remunerado	> Falta de redes y autoridad > Falta de tiempo
Obstáculos subyacentes generales	> Discriminación y violencia institucionalizadas > Falta de participación de la mujer en la toma de decisiones	> Oposición a la independencia y autonomía de la mujer > Violencia intrafamiliar	> Falta de autonomía > Falta de confianza

Fuente: Mayoux, 2001, Chen et al 2004.