



Universidad del Bío-Bío
Facultad de Ciencias Empresariales
Carrera Ingeniería Comercial

“Determinación de las competencias laborales de las mujeres urbanas del territorio funcional de Chillán para apoyar su participación en el mercado laboral.”

MEMORIA PARA OPTAR AL TITULO DE INGENIERO COMERCIAL

Ana María Bustos Merino, Pamela Quezada Bahamóndez

Profesora guía: Rosana Vallejos Cartes

Enero, 2017



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA INGENIERÍA COMERCIAL

Chillán, 07 de marzo de 2017.

Informe: Memoria de Título

En relación a la evaluación de la Memoria para optar al Título de Ingeniero Comercial, denominada "DETERMINACIÓN DE LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LAS MUJERES URBANAS DEL TERRITORIO FUNCIONAL DE CHILLÁN PARA APOYAR SU PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL" de las alumnas Anc María Bustos Merino y Pamela Alejandra Quezada Bahamondez,

Teniendo en cuenta las exigencias de la Carrera de Ingeniería Comercial y en especial las referidas a la actividad de titulación, la comisión de examinación califica el presente informe con 6,7 puntos (escala de 1 a 7).

Atentamente,


Rosana Vallejos Cartes
Profesor Guía


Bernardo Vásquez González
Profesor Informante


Alvaro Acuña Hormazabal
Jefe de Carrera

c.c. - Jefe de Carrera de Ingeniería Comercial
- Alumnos(as)
- Archivo

Contenido

	0	
1.1	Introducción.	4
1.2	Antecedentes generales.	5
1.3	Justificación de la investigación.	6
1.4	Objetivo general.	8
1.5	Objetivos específicos, Alcances y limitaciones del estudio.	8
1.6	Estructura general de la memoria de título	8
Capítulo 2:	Revisión bibliográfica y marco teórico conceptual	10
2.1	Mujer, educación y trabajo.	10
2.2	Educación, Trabajo y competencias laborales.	16
2.3	Mercado laboral actual y demandas de capital humano calificado.	20
2.4	Territorios funcionales y oportunidades de empleo y de autoempleo con enfoque de género.	30
Capítulo 3:	Metodología.....	33
3.1	Tipo de estudio.	33
3.2	Área de estudio.	34
3.3	Descripción de la muestra.	39
3.1	Fuentes de información.	40
3.2	Análisis de datos.	41

Capítulo 4: Resultados constataciones y hallazgos.....	42
4.1 Análisis las competencias laborales	42
4.2 Análisis de la relación entre competencias y actividades laborales por rubro.	45
4.3 Relación entre las competencias y el grado académico	47
Competencias genéricas y el grado académico	49
Competencias específicas y grado académico.	50
4.4 Relación entre las competencias y la comuna	51
4.5 Relación entre las competencias y la edad	54
4.6 Relación entre las competencias y el salario	56
Competencias específicas y el salario	60
4.7 Mujer y trabajo	61
Capítulo 5: Sugerencias y propuestas	71
Recomendaciones generales	73
Inserción laboral	73
Políticas públicas	76
Recomendaciones	77
Bibliografía.....	79
Anexos	81
Anexo N°1: Encuesta de elaboración propia.	81

Capítulo 1: Introducción

1.1 Introducción.

En Chile más de ocho millones de personas son parte de la fuerza laboral y de éstos más de la mitad corresponden a hombres. (CENSO, 2012). En el mercado laboral chileno se pueden observar diversos problemas, tales como: la desigualdad en la brecha de ingresos, la inequidad en el acceso a empleo entre hombres y mujeres, el desempleo entre jóvenes y la precariedad e informalidad laboral, esto de acuerdo a un estudio realizado por el SENCE 2015.

Dentro de este panorama, las mujeres y los jóvenes son los que presentan mayores niveles de inequidad y desigualdad en el acceso al trabajo y a buenas remuneraciones, por tanto, es necesario fortalecer su incorporación al mercado del trabajo a través de programas de capacitación que permitan actualizar sus conocimientos y desarrollar habilidades y competencias para el exigente mundo laboral actual.

Debido a la necesidad de perfeccionamiento continuo de las mujeres, surge la idea de estudiar las competencias laborales que poseen las mujeres de Chillán para identificar aquellas competencias que requieren mayores niveles de desarrollo. De esta forma, la investigación desarrollada no sólo se centra en la necesidad de incrementar la participación laboral de las mujeres sino que también en mejorar el acceso a empleos de calidad mediante la determinación de las competencias básicas, genéricas y específicas que poseen las mujeres de Chillán. Se optó por definir como área de estudio el territorio funcional de Chillán que comprende siete comunas: San Ignacio, San Nicolás. Pinto, Portezuelo, Chillán Viejo, Coihueco y Chillán. (Berdegú, 2010)

El hecho de no contar con suficientes y/o actualizadas competencias laborales, de acuerdo a los requerimientos del mercado actual, puede ser determinante al

momento de postular a un trabajo. Además, puede interferir en la efectividad de la actividad laboral, y por ende, acceder a mejores puestos de trabajo.

A través de esta investigación, queremos profundizar en la necesidad de crear políticas públicas orientadas a mejorar las políticas de equidad de género estableciendo medidas de fortalecimiento de las competencias de las mujeres para responder a las demandas del mercado laboral actual y futuro.

Por tanto, hoy no es suficiente pensar en cómo habilitar más mujeres para incorporarse al mundo del trabajo, sino que también es necesario pensar en qué tipo de capacitaciones se requieren. Poniendo especial énfasis en los requerimientos de las propias mujeres y en las tendencias del mercado laboral. No tener en cuenta estos aspectos puede afectar negativamente la participación femenina en el ámbito laboral, tanto en cantidad de puestos de trabajo como calidad de ofertas laborales.

1.2 Antecedentes generales.

De acuerdo a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2000), la incorporación de la mujer al trabajo remunerado constituye una de las transformaciones sociales económicas más importantes de las últimas décadas. Chile no ha estado ajeno a esta realidad, la participación laboral de las mujeres, ha tenido un aumento sostenido desde el año 1990, donde la participación era alrededor de un 30,5% y en la actualidad nos encontramos con un 46,7% de participación. (INE, 2015) Si bien esto se puede traducir en un mayor crecimiento económico para el país y un aporte a la superación de la pobreza, si lo comparamos con la media regional de Latinoamérica, y de los países de la OECD nuestro país presenta una tasa inferior al promedio, ya que este corresponde a un 60% de mujeres que participan en el mercado laboral. (OECD, 2010)

Según estudios realizados por la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2016), las mujeres en Chile ha disminuido su participación laboral de un 52,4% a un 49,6%, esto se debe principalmente a que las mujeres jóvenes tienen mayor probabilidad de encontrarse y permanecer en situación de empleo, además en ese estudio se evidencia de que cuando las mujeres logran encontrar un empleo se ven obligadas a aceptar empleos de menor calidad.

En definitiva, la participación de las mujeres en el mercado laboral ha experimentado un incremento que se relaciona con sus mayores niveles de educación. En efecto, Chile ha logrado ampliar su cobertura educacional y casi equipar los niveles de enseñanza primaria y secundaria para niños y niñas (CEPAL, 2013). Pese a los esfuerzos puestos, la tasa de participación femenina permanece baja lo que genera efectos negativos sobre el desarrollo económico. Esto se refleja, por ejemplo, en que el 47,9% de los hogares indigentes del país tiene como jefe de hogar a una mujer (OECD, 2010).

1.3 Justificación de la investigación.

La propuesta del presente proyecto surge de la necesidad de analizar el mercado laboral con un enfoque de género. La creciente incorporación de la mujer al mundo del trabajo ha generado diversos impactos que van desde la economía al desarrollo personal, pasando por las reestructuraciones familiares y por mayores niveles de autonomía de las mujeres.

Diversos estudios han abordado el impacto del trabajo femenino en el ámbito local y en el desarrollo comunitario tales como los abordados por el, INE 2015, INE 2014, SENCE 2015, entre otros, no obstante en el ámbito de las competencias laborales de las mujeres para responder a un cada vez más exigente mercado laboral aún son escasos.

Por competencias laborales, entendemos la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo (Ducci, 1997).

Este estudio se enfoca en obtener información sobre las condiciones en temas de competencias laborales en que las mujeres acceden al mercado del trabajo. Además, el estudio busca proponer estrategias de capacitación y formación laboral que fortalezcan la participación de las mujeres urbanas en el mercado laboral local. Esta información también puede ser utilizada para desarrollar políticas que releven y reconozcan el rol de la mujer en la sociedad, apuntando al cierre de brechas y desigualdad de género.

De acuerdo al INE, 2015 la brecha salarial entre hombres y mujeres correspondía a un 32,3%, esto en un contexto donde existe paridad en el nivel educativo entre hombres y mujeres. (Censo, 2012). Las tasas más bajas de participación de las mujeres se traducen en menos oportunidades de empleo, lo que ha variado muy poco a lo largo del tiempo, lo que finalmente socava su capacidad para obtener ingresos y su seguridad económica. Esta es una de las razones por las que se hace necesario investigar sobre el tema, ya que la desigualdad por género e ingresos no pasa por quien tiene mayor grados de estudio, si no por otras razones, lo que nos hace pensar que la falta de competencias laborales podría ser una de estas razones.

Como ya mencionamos anteriormente según organismo nacionales como el INE, 2015 e internacionales como la OIT, 2015, concuerdan en que es un hecho que las mujeres participan menos que los hombres en el mercado y que es de suma urgencia que organismo públicos y empresas privadas centren en sus políticas internas la inclusión de la mujer, sobre todo mujeres jóvenes quienes al no tener experiencia son limitadas al momento de encontrar empleos dignos.

Para las mujeres nunca ha sido fácil incorporarse al mundo laboral, en primera instancia por el apego a los hijos, ser sometidas a una figura masculina, pero hoy en día se le suman otros problemas tales como la brecha salarial, responsabilidad absoluta del quehacer del hogar y cuidados de personas dependientes (hijos o

familiares), discriminación por género y limitadas oportunidades. Resulta interesante que a medida que más se investiga sobre el tema, se puede ver como se ha convertido en un tema social que trasciende a todas las naciones y que en países desarrollados puede ser menor pero a fin de cuentas afectan a las mujeres de igual forma.

1.4 Objetivo general.

Determinar las competencias laborales de las mujeres urbanas del territorio funcional de Chillán para apoyar su inserción laboral.

1.5 Objetivos específicos, Alcances y limitaciones del estudio.

1. Analizar el mercado laboral actual y la demanda de competencias laborales profesionales y personales para la población local.
2. Identificar la oferta laboral existente en el territorio funcional de Chillán con un enfoque de género.
3. Examinar las competencias laborales de las mujeres urbanas del territorio funcional Chillán, en base al modelo de análisis funcional.
4. Proponer estrategias de capacitación y formación laboral que fortalezcan la participación de las mujeres urbanas en el mercado laboral local.

1.6 Estructura general de la memoria de título

Durante el desarrollo del primer capítulo daremos a conocer antecedentes generales de cómo han evolucionado la participación de las mujeres en el mercado del trabajo, tanto en el ámbito local como internacional, detallaremos las razones que nos han llevado a desarrollar esta memoria de título, se establecerán los objetivos tanto generales como específicos que se persiguen a través de esta memoria.

En el segundo capítulo se llevará a cabo la Revisión bibliográfica y marco teórico conceptual, lo que nos permitirá profundizar más sobre temas que afectan a la mujer su educación y trabajo, además aportaremos más datos mediante el levantamiento de información de primera fuente, los que darán cuenta de la situación actual de la mujer en el mercado laboral y en competencias laborales,

tanto desde la perspectiva de la demanda como de la oferta de trabajo. Por otra parte también explicaremos las competencias laborales profesionales y personales para la inserción laboral en mujeres urbanas, para finalizar con los territorios funcionales y como han modificado la forma de vida y de trabajo de las mujeres urbanas trayendo consigo oportunidades de empleo y autoempleo, todo esto enfocado hacia la mujer.

En el tercer capítulo de la memoria nos centraremos en explicar y detallar la parte metodológica que se utilizará, explicaremos el tipo de estudio y las distintas fuentes de información que fueron consultadas. Por otra parte también determinaremos y describiremos nuestra población y muestra a estudiar para la obtención de información primaria, para finalmente analizar los datos y cruzar variables que sean útiles y permitirán visualizar lo más cercano posible a la situación actual de las mujeres del territorio funcional Chillán,

Una vez obtenida la información, en el capítulo cuatro procederemos a analizar y cruzar variables, todo esto con el objetivo de obtener conclusiones de la situación actual de las mujeres estudiadas, por otra parte se buscará relacionar las competencias laborales con algunas de las variables más relevantes para el estudio, tales como el nivel educacional con el salario de las encuestadas, el número de hijo con el nivel educacional, entre otras, para finalmente ver la relevancia y efecto que tiene contar con ciertas competencias laborales para las mujeres no sólo del territorio, sino a nivel nacional.

Para finalizar en el capítulo cinco de la memoria, se expondrán las conclusiones finales de acuerdo a los resultados obtenidos, además se presentaran propuestas y sugerencias en base a las fortalezas y debilidades de las mujeres estudiadas, así como buscar la forma de generar oportunidades efectivas para su inserción en el mundo laboral.

Capítulo 2: Revisión bibliográfica y marco teórico conceptual

2.1 Mujer, educación y trabajo.

2.1.1 Mujer

La mujer desde el principio de la humanidad ha debido enfrentar diversos obstáculos con el fin de lograr trascender su condición de madre y tener la posibilidad de participar en la sociedad activamente. Además, las mujeres se han desempeñado más en el ámbito privado que público principalmente en las labores domésticas históricamente.

Por otra parte eran sometidas a alguna figura masculina, al padre, esposo o Dios en caso que siguiera un camino religioso, por ende, su grado de independencia era nulo, y su rol social por consiguiente también, negándose así su participación en ámbitos sociales, culturales, económicos y políticos. Sin embargo, en el último siglo el rol de la mujer ha cambiado radicalmente, tanto así, fue en Chile en menos de 60 años, han sido varios los hitos que han marcado la participación activa de la mujer a la sociedad, destacando hechos como la historia de lucha de las mujeres por sus derechos ciudadanos queda reflejada en 56 años de trayectoria, desde la obtención del derecho a votar en las elecciones presidenciales hasta que una mujer consigue ser la presidencia de la república.

A pesar de este gran hito en la historia de la mujer chilena, que si bien significó un mayor empoderamiento y protagonismo de la mujer en la sociedad, y su afán en conseguir un rol igualitario, es este último uno de los factores que se hacen necesario abordar en el contexto del rol igualitario de la mujer en la sociedad

De acuerdo a la ONU(2012), “la igualdad de género implica que todos los seres humanos, tanto hombres como mujeres, tienen la libertad para desarrollar sus habilidades personales y para hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos, roles de género rígidos, o prejuicios”. Comprende la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres, niñas y

niños, para lo cual deben considerarse los intereses, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, siendo valoradas y favorecidas de la misma manera.

Desde hace algunos años, la comunidad internacional, a través de las Naciones Unidas, ha establecido que es necesario respetar los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género como una vía imprescindible para lograr el desarrollo, es por ello que se han desarrollado diversas acciones, dentro de ellas destacan; la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW por sus cifras en Inglés), la Plataforma para la Acción de Beijing firmada en 1995 y la Declaración del Milenio en el año 2000, las cuales convergen e instan a los gobiernos en la importancia que tiene disminuir la brecha de desigualdad de género ya que, sin igualdad entre hombres y mujeres, no habrá desarrollo, ni superación de la pobreza, ni reducción de las enfermedades, ni respeto generalizado de los derechos humanos.

Dentro de las consecuencias de la discriminación por género se encuentra la gran brecha entre responsabilidad que hay entre hombres y mujeres, ya que éstas son quienes se ven afectadas tanto en el ámbito laboral como personal. Esto se refleja en hecho como el cuidado de los hijos e hijas y de adultos mayores, lo que recarga la jornada de trabajo de las mujeres (doble presencia) (INE, 2015).

Otro fenómeno, es el aumento de los hogares monoparentales, cada vez son más las mujeres que asumen el rol de jefas de hogar. De acuerdo a la CASEN (2013), se define como jefa de hogar a la mujer económicamente activa, con responsabilidades familiares y que aporta el principal ingreso económico a su grupo familiar.

En Chile Durante las últimas décadas se han implementado diversas políticas públicas orientadas a la inserción laboral femenina, tales como:

El programa *Más Capaz* del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE, 2014), Dirigido al segmento con dificultad para acceder al trabajo y que busca

contribuir a la superación de la desigualdad social a través del mejoramiento de la empleabilidad de jóvenes y mujeres en situación de vulnerabilidad social y/o discapacidad.

- Ley número 20.348 de igualdad de remuneraciones promulgada por la presidenta Bachelet durante su primera administración, la cual reconoce a las trabajadoras el derecho a obtener igual salario que sus pares varones cuando ambos realizan el mismo trabajo. Sin embargo, la ley autoriza a fijar salarios distintos frente al mismo trabajo desarrollado por hombres y mujeres, sin que ello sea discriminatorio. Para esto indica, a modo de ejemplo, cinco razones no excluyentes: que el varón sea más idóneo, tenga mayor capacidad o más calificación que la trabajadora, que se le haya entregado mayor responsabilidad o que sea más productivo. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN, 2009).
- Ley número 20.545 a la cual se le incorporó artículo bis197 del Código del Trabajo, de postnatal parental promulgada durante la administración del presidente Piñera, la cual busca entre otras cosas la co-rresponsabilidad de padre y madre en el cuidado de los hijos y facilitar una mayor conciliación entre familia y trabajo para los hombres y mujeres en nuestro país.

A pesar de estos esfuerzos aún quedan temas pendientes ya que éstas son algunas de las políticas y leyes que van en pro de avanzar en la equidad de género, como: generación de políticas públicas que contribuyan a generar los cambios culturales necesarios para avanzar en materia de corresponsabilidad en el hogar y en la sociedad, mejorar condiciones y leyes en materia de cuidado infantil, cómo enfrentar el envejecimiento y las implicancias que tiene esto para la mujer, etc.

Es de suma importancia que se incentive la inserción de la mujer al mercado laboral debido a que “la realización de un trabajo remunerado implica mayores niveles de autonomía económica y acceso a nuevas redes y circuitos sociales, lo

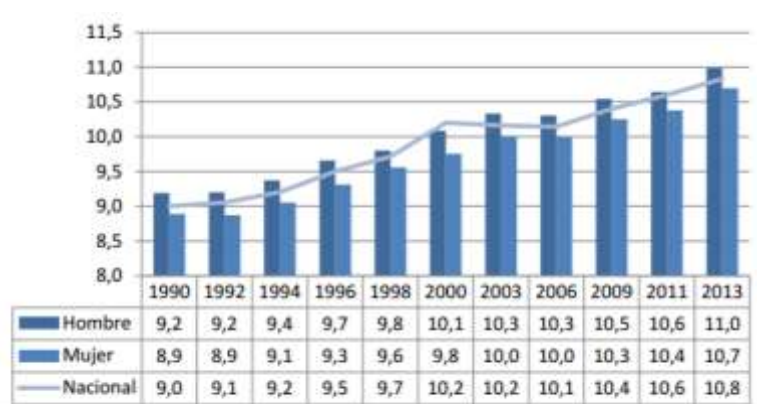
que incide en la construcción de las identidades de las mujeres rurales y en sus representaciones simbólicas, en tanto les proporciona nuevos recursos materiales y sociales para construir con mayor autonomía sus proyectos de vida”.Fawaz y P.Soto,(2012).

2.1.2 Educación

El sistema educacional en Chile es de forma descentralizada y provista por el municipio, sostenedores particulares subvencionados y particulares pagados. Los niveles educacionales que lo conforman son cuatro: parvularia, básica, media y superior. De acuerdo a la CASEN (2013), la escolaridad promedio en Chile alcanza en mujeres y hombres a los 10,8 años, es decir a la educación básica completa, la situación nacional es similar a la del territorio funcional, según datos publicados por la gobernación provincial de Ñuble (2011).

La escolaridad promedio de las personas de 18 años y más según sexo. Según se aprecia, entre los años 1990 y 2013, ha aumentado en 1,8 años la escolaridad promedio de la población, alcanzando un total de 10,8 años para la medición realizada en 2013. Al desagregar por sexo se tiene que, para la serie completa, son los hombres quienes alcanzan mayores años de estudio, llegando en 2013 a 11,0 años. Entre las mujeres, en cambio, se observa una escolaridad promedio de 10,7 años, brecha que resulta estadísticamente significativa. (CASEN, 2013), ver figura n°1.

Figura N°1: Escolaridad Promedio de la población de 18 años y más por sexo.
1990 – 2013



Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta Casen años respectivos.

Según un estudio realizado por la OECD (2010), se obtuvo que las diferencias por sexos se reducen en relación con el acceso a la educación de tercer nivel: entre los 25 y 34 años, las mujeres que consiguen una titulación son el 41 %, frente al 42 % entre los hombres.

Como muestran las cifras la situación educacional en Chile es muy similar entre hombres y mujeres, hoy en día existen oportunidades para ambos sexos para perfeccionarse y acceder de igual forma a un sistema educacional, para las mujeres el hecho de acceder a un mayor nivel educacional no asegura obtener un buen salario, esto se explica detalladamente en la siguiente sección.

2.1.3 Trabajo

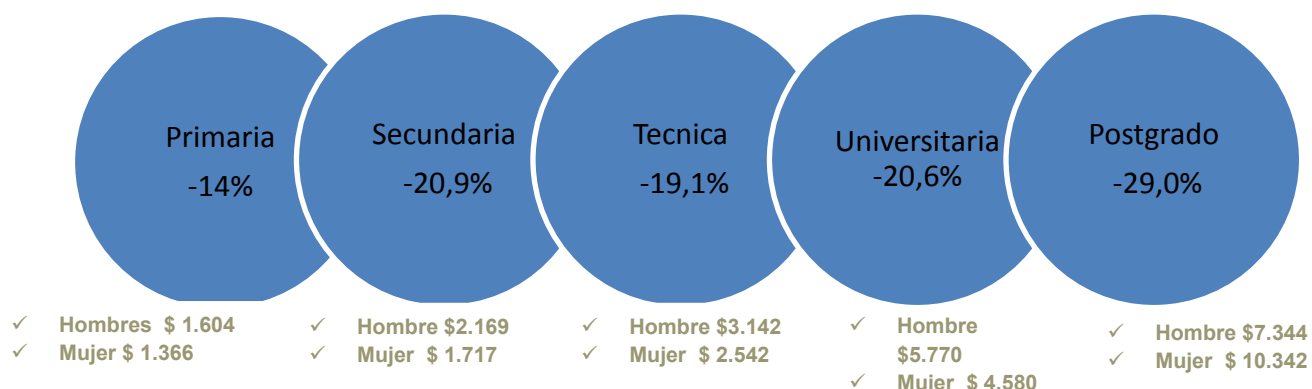
La desigualdad de género en Chile afecta significativamente a las mujeres, es por eso que se ha hecho una breve descripción de la mujer de sus inicios en la incorporación a la sociedad y sobre el acceso a la educación, se hace necesario mencionar el rol y situación actual de la mujer en mercado laboral chileno.

La participación laboral de las mujeres en Chile ha tenido un aumento sostenido desde el año 1990, cuando llegaba solo al 30,5%. En el año 2000 ascendió al 34,7% y en el trimestre móvil agosto octubre 2014 llegó al 48,6 %¹ (INE, 2014). No obstante, si Chile se compara con la media regional de Latinoamérica y de los países de la OCDE, de acuerdo a ésta, nuestro país presenta una tasa de participación laboral femenina bajo el promedio, que es de 62,2% .Esta situación nos plantea grandes desafíos para el gobierno, en relación a la promoción y fortalecimiento de la igualdad de género.

El aumento importante en la tasa de participación laboral femenino no ha sido acompañado de una mejora en la calidad de los trabajos a los que acceden las mujeres chilenas hoy en día, ni ha logrado disminuir la brecha salarial es decir, que hoy en día la mujer tenga un rol activo en la sociedad, tenga acceso a una

educación igualitaria, no es sinónimo de un mejor sueldo, esto se refleja en el cuadro 2.1.3.1 según estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE ,2014).

Figura N°2: Variación Ingreso medio por hora y brechas para asalariados por sexo, según nivel educacional (2014)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados por el INE (2014).

Como muestra la figura n°2, las chilenas enfrentan una importante brecha salarial respecto de los hombres, incluso si acceden a niveles mayores de educación formal, como son los postgrados. Esto se confirma, de acuerdo cifras obtenidas por el INE, en el periodo 2010-2014, los ingresos medios mensuales de las mujeres son definitivamente menores a los de los hombres.

Además en el periodo estudiado por el INE se concluyó que, el ingreso medio mensual de las personas ocupadas disminuyó en comparación a los años anteriores, pero se mantuvo alta y muestra que, en el período, las chilenas percibieron en promedio un 29,7% menos que ingreso medio mensual de los hombres.

La baja tasa de participación laboral femenina no sólo afecta la vida de las mujeres, sino también la competitividad del país. El año 2003, el Foro Económico Mundial argumentó que aquella era una de las razones para que Chile ocupase un

puesto no tan alto en el ranking que esta institución elabora (BM, SERNAM y BID, 2007).

De acuerdo a un informe publicado por la CEPAL (2015) Chile es el tercer país de América Latina después de Uruguay y Argentina que tiene menos mujeres sin ingresos, es decir un 77% de la población femenina mayor a 15 años indicó percibir ingresos propios, ya sean de fuentes de empleos formales e informales, dado principalmente por el aumento que ha tenido la mujer en participación laboral, lo que va de la mano con el aumento en el nivel educacional, en especial las mujeres jóvenes.

2.2 Educación, Trabajo y competencias laborales.

Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio. En otras palabras, la competencia laboral es la capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguran la calidad en el logro de los resultados.

La competencia es “un saber hacer frente a una tarea específica, la cual se hace evidente cuando el sujeto entra en contacto con ella. Esta competencia supone conocimientos, saberes y habilidades que emergen en la interacción que se establece entre el individuo y la tarea y que no siempre están de antemano”.

Las competencias se refieren a la capacidad de un individuo para desenvolverse en muchos ámbitos de la vida personal, intelectual, social, ciudadana y laboral: “vale la pena resaltar que al hablar de competencias nos hallamos frente a un fenómeno tanto individual como social y cultural, pues es la sociedad la que da sentido y legitimidad a cuáles son las competencias esperadas y de mayor reconocimiento” (OIT, 2003)

Para que una persona desarrolle un desempeño competente requiere de una combinación equilibrada de conocimientos técnicos específicos, con otros saberes más generales, es por eso que se ha consultado a diferentes fuentes de información, del que se puede decir que actualmente se diferencian tres tipos fundamentales de competencias:

- **Competencias Básicas:** son aquellas habilidades y conocimientos adquiridas y desarrolladas en la educación inicial, las que permiten integrarse al ciclo educacional y a la sociedad, ejemplo: Habilidades para la lectura, la lectura, comunicación oral y cálculo.
- **Competencias Genéricas:** Son aquellas conductas y habilidades que explican el buen desempeño en el trabajo, se reflejan en ciertos atributos y rasgos personales, como por ejemplo; la pro actividad, la rigurosidad, la innovación, la orientación al cambio y trabajo en equipo
- **Competencias Específicas:** Corresponde a aquellas habilidades y conocimientos técnicos que debe tener una persona para desempeñar una actividad laboral específica, según criterios y estándares establecidos por la organización empleadora, ejemplo: Operación de maquinaria especializada, formulación de proyectos, entre otras. Leonard Mertens. "Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos". CINTERFOR. Montevideo, 1997. Adaptado.

Es de suma importancia incorporar ciertas competencias en los procesos educativos y de formación profesional, En Chile, un proyecto apoyado por la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO) y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y ejecutado por Fundación Chile, identificó 8 Áreas de Competencias de Empleabilidad de alta relevancia para los empleadores del país, las cuales servirán de guía para determinar las competencias laborales en las mujeres de la ciudad funcional de Chillán, a las que se ha agregado una competencia muy requerida por los mercados laborales mundiales , que es la competencia específica de manejo de otro idioma, ver figura n°3:

Figura N° 3: Clasificación de competencias laborales



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del SENCE y CORFO (2014) y L. Mertens (1996)

A continuación se describen en qué consisten cada una de las competencias y se clasifican de acuerdo a L. Mertens (1996).

Competencias Básicas:

- **Comunicación:** Es la capacidad que tienen el individuo de interactuar, expresar y entender el lenguaje verbal, no verbal y escrito con buena gestión y la adecuación a los diferentes ámbitos.
- **Aprender a aprender:** Es la habilidad para iniciarse en el aprendizaje y ser capaz de continuar aprendiendo de manera cada vez más eficaz y autónoma, de acuerdo a los propios objetivos y necesidades.
- **Efectividad personal:** Proponerse un sentido, idear metas y responsabilizarse por el logro de ellas, implica recorrer el camino del desarrollo personal en un horizonte de mediano y largo plazo, haciéndose cargo de un compromiso con uno mismo.

Competencias Genéricas

- Trabajo en equipo: Capacidad de trabajar y hacer que los demás trabajen colaborando mutuamente, es la habilidad de participar activamente por una meta en común, independiente si es de interés propio, implica además entender la repercusión de las propias acciones sobre el éxito o fracaso de las acciones de los demás.
- Resolución de problemas: Capacidad de identificar, analizar, prever y solucionar problemas en situaciones de distinta naturaleza dentro del contexto laboral, desplegando estrategias adecuadas para afrontarlos.
- Iniciativa y emprendimiento: Capacidad de anticipar y afrontar las situaciones laborales con una visión corto mediano y largo plazo, sin supervisión permanente y tomando decisiones, creando oportunidades, propuestas o proyectos y abordando los problemas potenciales con confianza, responsabilidad, seguridad, creatividad y sentido crítico.
- Proactividad: Es la actitud en la que la persona asume el pleno control de su conducta vital de modo activo, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras, haciendo prevalecer la libertad de elección sobre las circunstancias de la vida. Implica asumir la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan.

Competencias Específicas

- Planificación y gestión de proyectos: Se refiere a la capacidad de diseñar acciones orientadas a la obtención de determinados propósitos, procurando utilizar racionalmente los recursos disponibles, aplicado al ámbito laboral implica definir objetivos de corto, mediano y largo plazo en función de los cuales se programan acciones y se ordenan recursos, bajo un régimen de control de gestión y evaluación de resultados.
- Manejo de otro idioma: Lo entenderemos como la capacidad para entender y saber comunicar en algún idioma distinto del español.

- Uso de las Tecnologías de Información (TIC): Capacidad para utilizar las herramientas, programas, aplicaciones y recursos informáticos y tecnológicos, requeridos para el desarrollo del trabajo y para buscar, seleccionar, registrar, procesar y comunicar la información con una actitud crítica y reflexiva. en Chile se puede optar al estándar Internacional Computer Driving License a través del programa Licencia Digital ICDL, el cual se trata de un sistema de certificación internacional generado en la Unión Europea y utilizado por más de 100 países del mundo, con esto se asegura que la población maneja productivamente computadores a un nivel usuario básico.

Si bien es de suma importancia identificar cuáles son las competencias laborales que demanda el mercado laboral actual, se hace necesario establecer cuáles son los perfiles ocupacionales que demandan los sectores productivos de acuerdo a las características de rubro, esto consiste en identificar las áreas ocupacionales en que se requiere mejorar las capacidades de las trabajadoras, los principales aspectos a investigar son: Tendencias del mercado como requerimientos de calidad de servicio y/o productos, Cambios en la tecnología y/o en la organización del proceso productivo, nivel de calificación de la fuerza de trabajo actual y principales brechas de conocimientos, habilidades y actitudes, Oferta y demanda de formación y capacitación, calidad y pertinencia de esta oferta, Proyecciones de demanda de fuerza de trabajo, entre otras.

2.3 Mercado laboral actual y demandas de capital humano calificado.

El mercado laboral en Chile, al igual que en el resto del mundo ha sido participe de grandes cambios, en la década de los 90 donde tomó auge la legislación laboral en Chile, a partir de aquí es que surgen diversas modificaciones que son interesantes de mencionar, dentro de las que destacan; la implementación del seguro de cesantía en 2002, el nuevo beneficio maternal en 2011, los subsidios de

empleo joven, bono a la mujer trabajadora, Además de los reajustes periódicos del sueldo mínimo con un crecimiento real anual entre el 1% y 8%. Cabe señalar además que la legislación vigente en Chile define como requisito mínimo para trabajar el haber cumplido 15 años de edad, pero para efectos de este estudio se estableció como edad mínima de 18 años en adelante la población en edad de trabajar.

Para entender qué ocurre en el mercado laboral es necesario identificar el perfil de los propios trabajadores, es decir que es preciso considerar los cambios demográficos, sociales y económicos de los últimos tiempos para llegar al trabajador promedio actual y de esta forma obtener una aproximación del mercado laboral presente.

Partiremos detallando algunos de los cambios demográficos y sociales que se han podido observar y que afectan directamente al mercado del trabajo, ejemplo de esto es la disminución de la tasa de natalidad que pasó de 23 nacidos por cada mil habitantes en 1990 a 14 en 2011(INE, Anuario de estadísticas vitales, 2014) lo que por consiguiente implica un envejecimiento de la población.

Otro fenómeno demográfico que se ha podido observar es que la edad promedio de la fuerza laboral aumento de 36 años en 1990 a 42 en 2011, la experiencia pasó de 20,8 a 23,6 años en el mismo período, la cual se explica en gran medida por el aumento de la participación de la población sobre 65 años, es decir que aquellos trabajadores en edad de jubilar continúan desempeñándose en el mercado del trabajo, por su parte los niveles de escolaridad también han aumentado de 9,7 años en 1990 a 11,4 años promedio en 2011, esto debido principalmente a la obligatoriedad de la educación secundaria(enseñanza media), vigente desde 2003, lo cual ha generado que en promedio la población ingrese al mercado laboral por primera vez a una edad más tardía. Como consecuencia el mercado laboral se compone por personas de mayor edad lo que genera oportunidades de empleo e ingresos para la población más adulta.

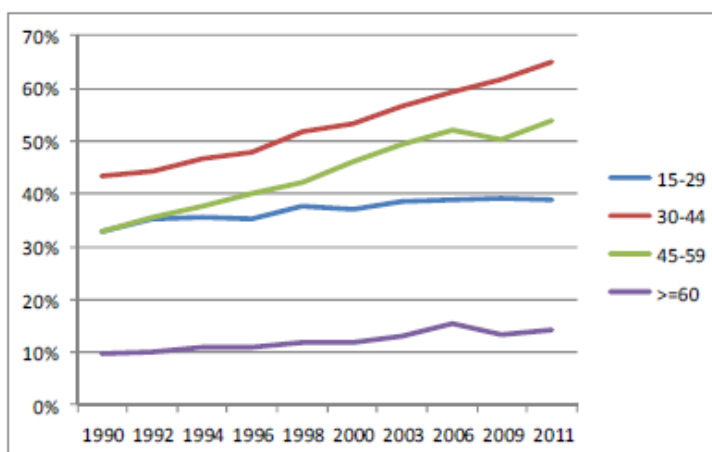
El notorio aumento en la oferta educacional tanto universitaria como técnica también ha permitido el acceso a mejores trabajos y mejores remuneraciones. Un dato relevante de mencionar es que en Chile, el año 1990 el 37% de la población total se encontraba activa (CENSO, 2002)

Dicha fracción ha aumentado paulatinamente hasta alcanzar un 44% en el año 2006, y desde entonces se ha mantenido relativamente estable, ahora bien durante el mismo periodo se ha observado un cambio interesante en la composición de género mientras en 1990 un tercio de la población económicamente activa correspondía a mujeres, veinte años más tarde dicha fracción supera el 40% .

En la actualidad existen más de ocho millones de personas que participan activamente en el mercado laboral en el año 2015 la participación de hombres es de 68% y en mujeres un 44,2% , otro dato relevante es que las regiones Metropolitana, del Bio Bio y Valparaíso concentran la mayor cantidad de personas desocupadas e inactivas., mientras que las principales actividades económicas que concentran a más personas ocupadas son: construcción, industria manufacturera, comercio y agricultura, según el estudio abordado por el SENCE, (2015).

Como prueba tangible de que la población económicamente activa de Chile ha ido envejeciendo en el grafico se puede ver que, la participación laboral femenina aumentó su participación en el tramo etario de 45-59 años de edad respectivamente (ver figura n°4).

Figura N°4: Participación femenina por tramos etarios



Fuente: Participación laboral definida como la población activa sobre aquella en edad de trabajar.
 Extraído de estudios de banco central de Chile.

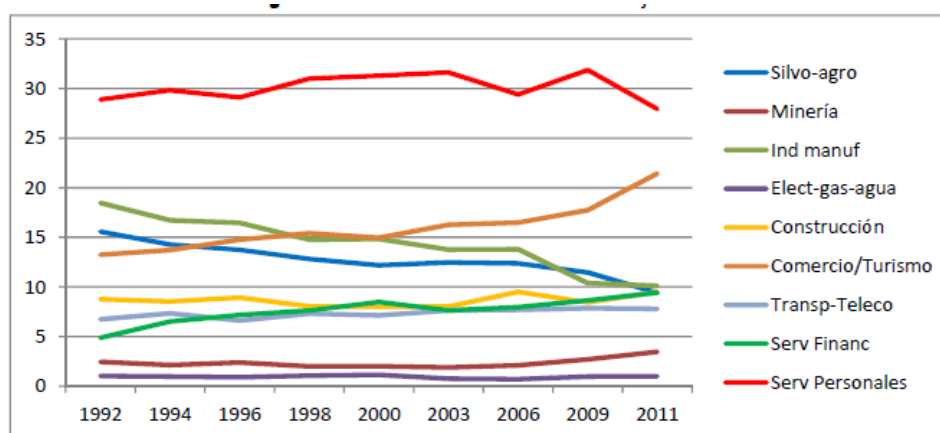
Igual de importante es la caracterización del tipo de trabajo al que accede la población en la actualidad; formalidad, plazos, asalariados o independientes, Al investigar nos hemos encontrado con que;

- Entre 1990 y 2006 la proporción de asalariados aumento en alrededor de un 3%, mientras que la fracción de trabajadores que se declaran como cuenta propia disminuyó en más o menos en la misma proporción, Es también destacable que entre los asalariados se presentan distintos niveles de formalidad en la relación laboral, lo que se manifiesta concretamente en la existencia o ausencia de un contrato de trabajo.

Los datos encontrados en estudios previos muestran que en los últimos 25 años la formalidad de los trabajos en Chile ha mostrado una evolución peculiar: luego de un máximo de 85% en 1992, esta cifra cayó de forma sostenida hasta 1998, momento en el que alcanzó un mínimo de 75% A partir de entonces la tendencia se revirtió, mostrando un crecimiento sostenido y alcanzando un 84% de contratación en el año 2011.

La composición sectorial también es un área relevante para caracterizar el mercado laboral. Es decir, cómo se distribuyen los trabajadores entre los distintos sectores de la economía. En particular, la evolución de esta distribución en los últimos años resulta interesante dada la velocidad de los cambios productivos y tecnológicos en general, además del crecimiento económico, ver figura n°5:

Figura N°5: Distribución sectorial de trabajadores



Fuente: Tasas corresponden a la cantidad de trabajadores en cada sector sobre el total de trabajadores. Extraído de estudios de banco central de Chile

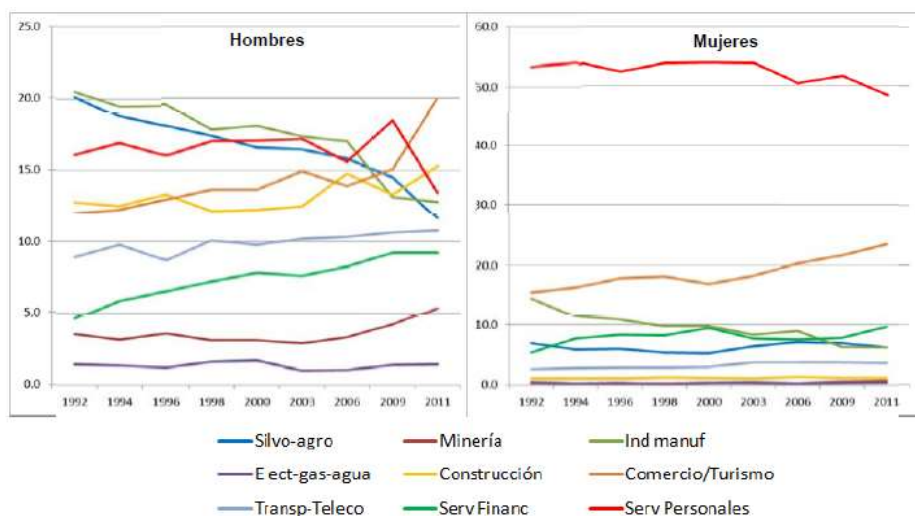
Se observa que aunque ciertos sectores como Electricidad, gas y agua; y Transporte y Telecomunicaciones se muestran prácticamente invariantes desde 1990, otros muestran cambios sustanciales con tendencias claras. Destaca en particular el sector de Comercio y Turismo, que con un crecimiento sostenido en la participación pasó de un 13% a un 21% en el período en cuestión. Este fenómeno se puede explicar como una consecuencia de la globalización, ya que ésta ha implicado la apertura a nuevos mercados, acceder a acuerdos comerciales con Panamá 2008, Australia 2009, Perú 2009, Turquía 2011, acuerdo de complementación económica con el MERCOSUR, entre otros, los cuales han incentivado la inversión de capital extranjero en Chile y viceversa. (Dirección general de relaciones económicas internacionales, DIRECON, 2016).

También es notorio el aumento en la proporción de trabajadores en Servicios Financieros, quienes constituían un 5% de la fuerza laboral en 1990, mientras que en 2011 alcanzan el 9.4%. Cabe destacar que Minería solo da cuenta de un 3.5% del total de trabajadores. Hay dos sectores que muestran disminuciones significativas en la participación del total de trabajadores: Silvoagropecuario e Industria Manufacturera. El primero pasó de 15.6% a 9.4% en el período analizado, mientras que el segundo muestra la mayor disminución pasando de un 18.5% en 1990 a un 10.1% en 2011.

Para nuestro estudio se hace necesario también realizar un análisis por género (ver figura n°6) de acuerdo a esto se destaca el crecimiento que han tenido los sectores de Comercio y Turismo, y Servicios Financieros.

La contraparte de este aumento ha sido la disminución relativa de los sectores Silvoagropecuario y Manufacturero. Además, hemos observado una heterogeneidad importante en la participación sectorial entre hombres y mujeres, ya que éstas últimas se especializan mayoritariamente en el sector de Servicios Personales mientras que entre los hombres ningún sector supera el 20% de la participación.

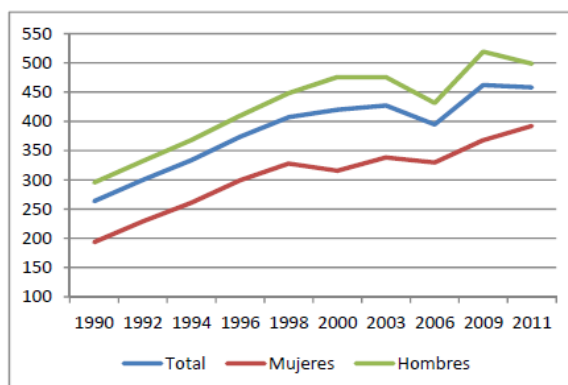
Figura N°6: composición sectorial por género



Fuente: Tasas corresponden a la cantidad de trabajadores en cada sector sobre el total de trabajadores. Extraído de estudios de banco central de Chile.

Una variable importante de analizar es el precio del trabajo, es decir la evolución de los ingresos promedios mensuales, y respecto a esto se puede afirmar que en los últimos 20 años ha tenido un constante aumento a excepción del año 2006 donde se vislumbra una fuerte caída, a partir de la cual vuelve a repuntar y mantener el sostenido aumento (de acuerdo a la variación del IPC), ver figura n°7

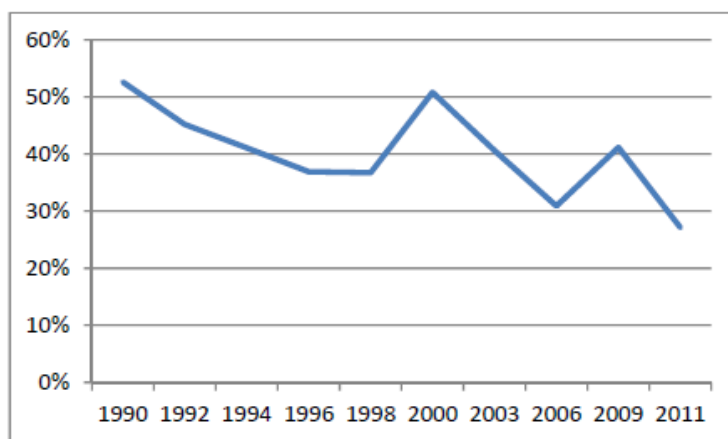
Figura N°7: Ingreso laboral mensual promedio (en miles de pesos)



Fuente: ingreso mensual ajustado por IPC, Extraído de estudios de banco central de Chile

Al observar la figura también se evidencia una brecha salarial de género, en promedio los hombres en 1990 percibían alrededor del 53% más que las mujeres, en la actualidad la cifra ha disminuido hasta mantenerse en alrededor del 27%, (ver figura n°8) si bien es una disminución considerable, aun queda trabajo por hacer, la pregunta que nos surgió a partir de este antecedente fue ¿ por qué las mujeres ganan menos si acceden a la misma cantidad y calidad de educación? Como resultado nace la necesidad de hacer este estudio, para encontrar la forma de capacitar al género femenino en temas de competencias laborales de acuerdo a los requerimientos del mercado, y así contribuir a disminuir la brecha salarial.

Figura N°8: Brecha salarial



Fuente: Brecha salarial definida como el porcentaje en que el salario promedio de los hombres excede al de las mujeres. Extraído de estudios de banco central de Chile

Para finalizar con la caracterización del mercado laboral actual añadiremos que con respecto a los cambios observados en el entorno económico global y local han generado un escenario favorable debido a la globalización y al crecimiento económico que se ha observado durante las últimas dos décadas, sumado al uso de mejores y nuevas tecnologías.

Como observación final y como resumen a los datos antes demostrados, se puede señalar que el mercado laboral, no siempre se ha comportado de la misma forma

que para llegar a ser lo que es hoy, ha sido partícipe de grandes cambios, es decir hoy nos encontramos con trabajadores que tienen mayor nivel educacional, lo que implica que acceden a más tardía edad al mercado del trabajo, que también pueden acceder a mejores puestos de trabajo, que las mujeres también se han hecho más presentes dentro de este mercado, sin embargo en este punto hay mucho por hacer.

Primero aumentar el nivel de participación y por otro lado disminuir la brecha salarial, es posible y de acuerdo a estudios abordados por algunas instituciones se ha concluido que tanto la participación como la brecha salarial se deben a un tema cultural-social, es decir más allá del nivel educacional, esto se demuestra en que ambos géneros tienen acceso a la misma cantidad y calidad de educación, sin embargo no tienen acceso a los mismos puestos ni a los mismos salarios;

Es aquí donde algunos estudios realizados entre ellos algunos por el servicio nacional de la mujer en el cual se llegó a la conclusión que esto más bien pasa por un tema cultural, porque aún a la mujer se le asocia a las labores domésticas, y al cuidado de los hijos, y de acuerdo a un estudio abordado por el instituto nacional de estadísticas (INE 2010), se concluyó que la principal razón que las mujeres se encontraban fuera de la fuerza de trabajo se debía a razones familiares permanentes, es decir que para ser partícipes de este mercado requieren de mayor flexibilidad para trabajar, lo que por consiguiente significa no ser contratadas, y si lo son pagar menos por ello, dado a que para el contratante tiene un mayor costo.

Como segundo punto a tratar es la demanda de capital humano calificado y entenderemos por capital humano como la suma de las inversiones en educación, formación en el trabajo, emigración o salud, lo que debería redundar en la productividad de los trabajadores (Giménez, 2005).

Lamentablemente en Chile no existen estudios que puedan aportar datos respecto a la demanda de capital humano en nuestro país, el estudio más similar que se ha

llevado a cabo fue el Fuerza Laboral en la Gran Minería Chilena 2011-2020”, realizado por Fundación Chile con colaboración de VERDE, cuya elaboración demandó cerca de 18 meses y que llegó a realizar proyecciones de requerimientos de fuerza laboral según “rango ocupacional” (que distinguía entre operadores, mantenedores, supervisores y profesionales con licenciatura). Predicciones que por lo demás quedaron totalmente obsoletas por la baja en el precio del cobre que aconteció al año siguiente de realizado el estudio, y que lamentablemente se ha mantenido.

Un estudio similar es el que está llevando a cabo el área Innovum de Fundación Chile, estudio de la fuerza laboral del sector forestal en el país el cual entregará información clave sobre los requerimientos de capital humano a partir de la proyección de las inversiones que este sector espera cumplir al 2030.

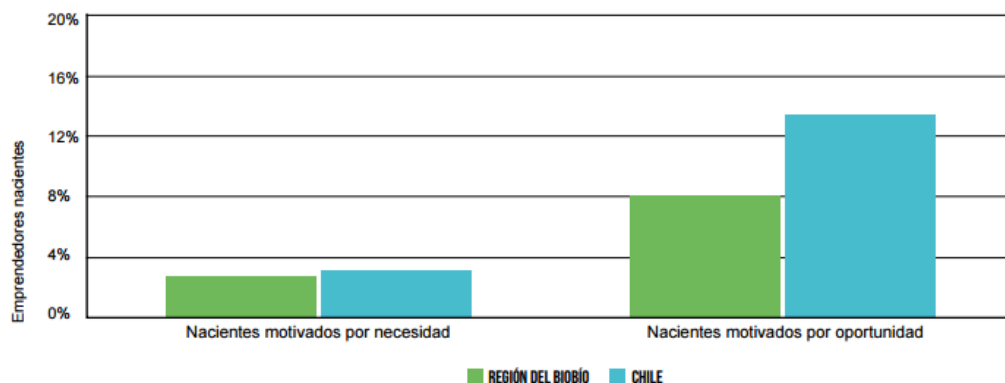
Este estudio de campo forma parte de un proyecto que vincula a la industria forestal con el Ministerio de Educación y tiene como principal objetivo estimar las brechas entre la oferta y la demanda de capital humano calificado para desempeñarse en actividades clave del sector, considerando la proyección de sus inversiones y/o crecimiento, para contribuir a mejorar la empleabilidad de los jóvenes que egresan de la enseñanza media técnica profesional, y facilitar el reclutamiento de trabajadores en las especialidades de interés para la industria. Además de aportar a la articulación de las políticas educacionales del país.

De esa forma, se podrán fijar estrategias y acortar brechas que puedan existir en el mundo de la formación de personas que son las que el sector privado, del punto de vista de la celulosa, papel, forestal y maderero, necesitarán en el corto, mediano y largo plazo.

2.4 Territorios funcionales y oportunidades de empleo y de autoempleo con enfoque de género.

Para llegar a las oportunidades de empleo y autoempleo en el territorio funcional Chillán, caracterizaremos la región para tener una aproximación al territorio en estudio, entenderemos que el autoempleo y emprendimiento cumplen un rol fundamental en el desarrollo de los países, ya sea a través de la generación de puestos de trabajo, como en la entrega de nuevos productos y servicios a la sociedad, además del gran aporte al crecimiento económico del país y la erradicación de la pobreza. De acuerdo a estudios realizados por Global Entrepreneurship Monitor (GEM,2014) para la región del Bio Bio nos encontramos con que existen dos motivadores principales que los impulsan: emprender porque quieren (1) incrementar sus ingresos en comparación a los que obtendrían al permanecer empleados y aquellos individuos que manifiestan querer una mayor independencia. (ver figura n°9)

Figura N°9: Emprendedores nacientes por motivación para emprender

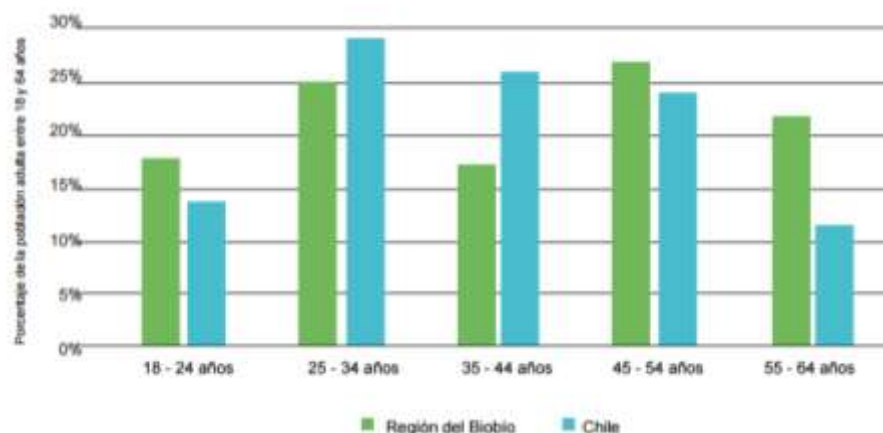


Fuente: Datos extraídos del Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2014)

Ahora bien, otro dato relevante respecto al autoempleo es a la edad en que deciden emprender, y de acuerdo al Global Entrepreneurship Monitor, reporte regional del Bío Bío, dio como resultado para el 2014 que a la edad en que más se emprende es entre los 45 y 54 años de edad en la región, ver gráfico N°8.

La edad es sin lugar a dudas un indicador clave del potencial emprendedor de una región o país, puesto que mientras más temprano, en promedio, emprendan los habitantes de una región se gana en cantidad de nuevas empresas, en el corto plazo; y calidad empresarial en el mediano y largo plazo a causa de la curva de experiencia que desarrollan los emprendedores que más años realizan esta actividad. (ver figura n°10)

Figura N° 10: Actividad emprendedora en etapas iniciales según grupo de edad

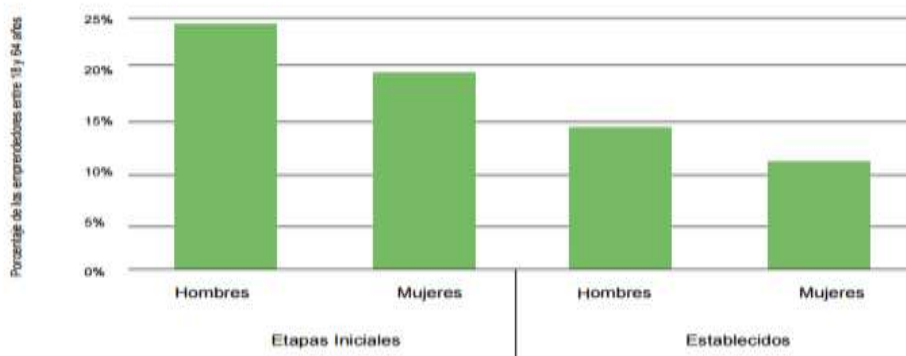


Fuente: Datos extraídos del Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2014)

Por otra parte la participación económica femenina, a nivel mundial, ha crecido de forma significativa en los últimos años, jugando un rol importante en el presupuesto de las familias y afectando los estilos de vida de los integrantes de ella (hijos, padres, esposos), constituyéndose de este modo en un fenómeno socioeconómico relevante y creciente, y de acuerdo al reporte regional del Bío Bío se evidencia una brecha entre los emprendimientos masculinos y femeninos,

donde se demuestra claramente que quienes más emprenden son los hombres, ver figura n°11.

Figura N°11: Emprendimiento en etapas iniciales y establecidas por sexo



Fuente: Datos extraídos del Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2014)

Otro aspecto característico a cada región del país es la importancia relativa que tienen los diferentes sectores productivos, cuya contribución varía a través de la extensa geografía chilena.

Según datos del Datos extraídos del Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2014), en la región del Biobío el sector que predomina es el orientado a los consumidores, tanto para emprendimientos en etapas iniciales como establecidos, además este sector es más importante relativamente en la región que en el país. Por otra parte, presenta un menor porcentaje de emprendimientos establecidos, como en etapas iniciales, pertenecientes al sector de servicios empresariales (respecto del país).

En ésta sección se dio a conocer la situación en la que se encuentran las mujeres chilenas en materia de educación, igualdad y trabajo, de lo que se puede decir a modo de conclusión que la inserción laboral femenina es un tema latente para el sector público y privado, siendo los principales gestores de oportunidades de empleos y autoempleo de la sociedad en sí. En materia de educación es donde más se ha avanzado la última década, ya que las mujeres han aumentado

significativamente los años de escolaridad principalmente en mujeres jóvenes, esto se refleja en que existe personal femenino más calificado que hace años atrás y preparado para enfrentarse a las exigencias del mercado laboral actual.

Por otra parte en materia de mujer y trabajo el Centro de Estudios de la Mujer, CEM, (1990) plantea que, “La incorporación masiva de la mujer al empleo ha provocado un interesante cambio en la estructura del mercado laboral. La incorporación de una mirada de género sería un aporte de primer nivel para diseñar una flexibilidad laboral regulada y protegida. Esta tendría que responder tanto a necesidades económicas como a intereses de hombres y mujeres, permitiendo replantear las relaciones de género en el ámbito productivo y reproductivo. Se propone profundizar en la conceptualización de la flexibilidad laboral de tal modo de distinguir entre flexibilidad laboral empresarial y flexibilidad laboral opcional”.

Capítulo 3: Metodología

En el presente capítulo tiene como finalidad establecer y detallar la metodología que se utilizó para abordar la investigación, tales como las fuentes de información a las que se acudió, el trabajo de campo y muestra, además la forma en que se calculó y determinó dicha muestra, se define y explican los conceptos de territorios funcionales y ciudades rurales y urbanas.

3.1 Tipo de estudio.

La investigación realizada corresponde a un estudio de tipo cualitativo, de carácter descriptivo y analítico, de corte transversal, que examina las competencias laborales de las mujeres del territorio funcional Chillán y las relaciona con las demandas actuales del mercado laboral hoy en día.

De acuerdo a Pérez Serrano (1994), la investigación cualitativa se considera como un proceso activo, sistemático y riguroso de indagación dirigida, en el cual se

toman decisiones sobre lo investigable, en tanto se está en el campo objeto de estudio. En el caso de esta investigación, se optó por un enfoque cualitativo para profundizar en los aspectos de definición de competencias y determinación de brechas entre las competencias existentes y las competencias demandadas por el mercado del trabajo para las mujeres urbanas en Ñuble.

Es importante destacar que la metodología que se empleó para el estudio, se seleccionó de acuerdo a la disposición de los datos y a los requerimientos propios del estudio, de forma tal que nos permitiera medir y evaluar la relación existente entre las variables.

Además para el desarrollo de esta investigación, se optó por un enfoque cualitativo para profundizar en los aspectos de definición de competencias y determinación de brechas entre las competencias existentes y las competencias demandadas por el mercado del trabajo para las mujeres urbanas en Ñuble.

La investigación se desarrolló en base a la aplicación de una encuesta a un número determinado de mujeres que abordó aspectos sociodemográficos y laborales para construir un perfil de la formación de la mano de obra femenina en el territorio funcional de Chillán.

3.2 Área de estudio.

En América Latina, y en Chile en particular, cada día es menos nítido determinar qué es lo rural. Desde un punto de vista económico, la nueva ruralidad es cada vez menos dominada por la actividad primaria agropecuaria. La brecha cultural entre la población rural y la urbana (especialmente entre los jóvenes) es cada día menor. La gran mayoría de las zonas rurales han dejado de estar aisladas y los habitantes rurales tienen una relación casi cotidiana con los centros urbanos, muchas personas viven en un tipo de espacio, pero trabajan en el otro.

Tradicionalmente, las áreas rurales y urbanas han sido definidas de acuerdo a criterios demográficos y económicos que intentan segregar el territorio en una u otra categoría. En este contexto, la agricultura es asumida como la principal actividad de las poblaciones rurales, mientras que las urbanas se vinculan principalmente con la producción industrial y los servicios.

Efectivamente existen en el país lugares donde lo rural es sinónimo de aislamiento, alta incidencia de pobreza, predominancia de la agricultura para el autoconsumo o el mercado interno, poco acceso a servicios básicos y baja dotación de capital humano. Pero es muy importante destacar que apenas un tercio de las comunas, con un 20% de la población rural, son encasillables en este tipo de ruralidad. El resto son comunas que de una u otra forma han sabido insertarse en corrientes modernizadoras y de transformación, que no quiere decir de urbanización. Hay una ruralidad moderna, así como seguramente uno podría concluir que hay comunas urbanas no modernas. En el Chile contemporáneo, el gradiente rural-urbano no puede ser adecuadamente entendido con base a las viejas categorías que se usaron en los años 60 para pensar el problema agrario: tradición-modernidad, estancamiento-dinamismo, pobreza-bienestar, marginados-integrados al desarrollo, otros. La ruralidad contemporánea abarca territorios con fuertes dinámicas productivas y comerciales, vinculados a sistemas de innovación, buena dotación de infraestructura y de servicios públicos. Hay ruralidades fuertemente agrícolas y otras no tanto o cada vez menos. La interacción con lo urbano es recíproca y compleja: hay familias que viven en el campo y que trabajan en centros urbanos (reales o inventados por el Instituto Nacional de Estadísticas), y agricultores que viven en la ciudad. Hay ciudades que viven de dar servicios al campo, así como hay ruralidades que sobreviven como tales, gracias a que dan servicios a los grandes centros urbanos. (Berdegué et al,2010)

Una vez establecido lo que se entiende por ciudad rural, se hace necesario abordar la definición de territorio funcional, de ésta forma quedará más claro el por

qué se utilizó a Chillán y ciertas comunas aledañas para realizar el trabajo de campo.

La mayoría de las personas, empresas y organizaciones en Chile no realizan sus actividades en el espacio de una comuna, sino que se desplazan hacia espacios mayores pluri-comunales, los que se denominan territorios funcionales de acuerdo a (Berdegué, et al, 2011)

Para que un territorio sea denominado funcional se toman en cuenta siete dimensiones; demografía, ingreso, pobreza y distribución de ingreso, empleo, educación, viviendas y sus servicios, gobierno local, participación social y política. El método delimita territorios con base en su funcionalidad socialmente construida, es decir, territorios que son resultado de procesos económicos, sociales, culturales o políticos a lo largo de la historia del lugar; no son, por tanto, territorios normativos, delimitados a partir de las necesidades y criterios del decisor público (Berdegué et al, 2011).

Cabe señalar que la metodología empleada por Berdegué fue la misma que los países de la OECD(2009), bajo este criterio es que Berdegué determino 103 territorios y regiones funcionales en el país, la dinámica entre las comunas y localidades que integran cada uno de estos territorios urbano-rurales incluye la integración de sus mercados laborales a través de commuting (viajes regulares) y una marcada tendencia a la aglomeración de las fuentes de empleo no primario y de los servicios públicos y privados en las ciudades centrales de los territorios, con el consiguiente "vaciamiento" de las comunas del entorno rural.

En el caso de Chillán, se establece como el centro del territorio funcional en la categoría rural-urbano (ciudad 80 mil a 250 mil habitantes) y las comunas que lo integran son: Chillán, Coihueco, Chillán Viejo, Pinto, Portezuelo, San Ignacio y San Nicolás.

Figura N°12: Territorios funcionales en la región del Bio Bio



Fuente: Territorios Funcionales en Chile Julio A. Berdegué, Benjamín Jara, Ricardo Fuentealba, Jaime Tohá, Félix Modrego, Alexander Schejtman y Naim Bro (2011).

Principales características sociodemográficas y productivas del territorio

De acuerdo a (Berdegué et al, 2011) el territorio funcional Chillán, es decir Chillán más las siete comunas que lo componen, cuenta con 248.812 habitantes en total.

En concordancia con el carácter urbano de su población, en Chillán predomina la población femenina en, en una relación de noventa hombres por cada cien mujeres, por ende la estructura poblacional de la ciudad es dominada por las mujeres sobre todo en los rangos de mayor edad.(Censo,2002).

En relación a la educación y deserción se indica que la cobertura de educación básica comunal llega al 45% y a la vez la tasa de deserción es baja en educación básica y media por lo tanto no representa un problema para la región.

En el caso de desarrollo social Chillán se ubica dentro de las comunas de renta media-alta de la región, sin embargo se encuentra muy por debajo del gran concepción. Los niveles de pobreza se encuentran cercanos a los promedios regionales y por sobre los promedios nacionales, indicando que casi un cuarto de la población se encuentra bajo la línea de la pobreza, mientras que un 9% se encuentra bajo la línea de la pobreza. En otro contexto cabe señalar que un 34,4% de las mujeres son jefes de hogar en la comuna, siendo la proporción más alta en la región. (PLADECO Chillán, 2011).

En lo que respecta a calidad de vida, vale decir que la ciudad se encuentra sobre el promedio de la región de acuerdo al índice de desarrollo humano (IDH, 2013).

La actividad económica principal según informes de la gobernación provincial de Ñuble (2002) del territorio es la agricultura, aunque ha logrado diversificar sus atributos a actividades como el comercio, servicios y turismo. Ésta zona presenta un gran potencial productivo para cultivos intensivos. Los principales productos son: trigo, remolacha, maíz, arroz, frijol, papa, maravilla, cebada y avena.

Por otro parte el comercio en los últimos años, ha exhibido cifras históricas en inversión, con obras emblemáticas, como el principal centro comercial de la ciudad, Arauco Chillán; el hotel Diego de Almagro; nuevos supermercados; importantes cadenas de retail y un incremento sustantivo en la iniciativa privada local. Esta modernización de Chillán convive con el Comercio tradicional, que ha mantenido la tradición e identidad propia de los primeros inmigrantes que llegaron a la ciudad.

3.3 Descripción de la muestra.

El método utilizado en esta investigación para el cálculo de la muestra es el muestreo no probabilístico, puesto que no toda la población tiene la misma probabilidad de ser elegida para ser encuestada, por lo que se puede decir que el muestreo ha sido por conveniencia. Para el cálculo de la muestra se utilizó el método planteado por Devoré, 2008, donde:

$$n = \frac{z^2 \sigma^2 N}{e^2(N-1) + Z^2 \sigma^2}$$

n=muestra representativa

σ= Desviación estándar, para efectos de estudio utilizaremos 0,5

N=Mujeres urbanas de la ciudad funcional Chillán en edad económica y activas = 58.928

Z=a un nivel de confianza del 93% obtendremos un valor de 1,81

e=Límite aceptable de error muestral, que para efectos de estudio será de 7%, equivalente a un valor de 0,07

Para determinar la muestra se utilizó como base la población calculada por Berdegú et al., 2011, el cual se basó en el método de Tolbert y Killian (1987). Para identificar y delimitar un territorio funcional. Berdegú et al., 2011 utiliza un a matriz de desplazamiento laboral diario, entre todas las comunas del territorio, de acuerdo a esto se obtuvo una población económicamente activa de 165.528. Cabe señalar que esta población incorpora a hombres y mujeres, para ajustarlo a nuestro estudio, utilizamos la población económicamente activa sólo de mujeres que de acuerdo al censo 2002, correspondía a 35,6% del total de la población económicamente estudio, por lo que nuestra población en estudio de acuerdo a estos antecedentes corresponde a **58.928**. De acuerdo a esto obtuvimos nuestra muestra:

$$n = \frac{1,81^2 0,5^2 58.928}{0,07^2 (58.928 - 1) + 1,81^2 0,5^2} = 167 \text{ (este número corresponde al total de mujeres encuestadas)}$$

3.1 Fuentes de información.

Para la recolección de información primaria, se aplicó una encuesta de una muestra de 167 mujeres en edad económicamente activas, pertenecientes al territorio funcional Chillán, el instrumento se compone de tres partes; en primera instancia se consultan datos personales y familiares con la intención de saber el rango etario de las encuestadas, comuna a la que pertenecen, cantidad de personas que confirman el hogar y la cantidad de hijos que tienen, todo esto con el objetivo de caracterizar la situación familiar a la que pertenecen las encuestadas.

En segunda instancia se consulta por datos laborales, tales como que tipo de trabajo desempeñan, al rubro que pertenece, años de antigüedad, tipo de contrato, sueldo y horas que trabaja, esta información es de suma importancia ya que permitirá acercarse de alguna manera a la realidad laboral en la que se ven envueltas las mujeres del territorio funcional Chillán y la provincia de Ñuble.

Por último se acude a preguntar sobre competencias laborales, para identificar las fortalezas y debilidades que tienen las encuestada, además se hace primordial explicar el término y/ o relacionarlo a algún tipo de capacitación, para que sea más fácil abordar la encuesta.

La investigación se desarrolló en base a la utilización complementaria de técnicas de recolección información cualitativa y cuantitativa para dar respuesta a las preguntas que lideraron la realización del estudio.

Las fuentes de información secundaria utilizadas correspondieron a estudios e informes de diversas instituciones y organizaciones vinculadas a los temas del

mercado laboral, el trabajo femenino y el fomento del emprendimiento de las mujeres.

Para conocer la situación actual país en materia de igualdad de género, inserción laboral femenina y distribución de ingresos se acudió a datos del INE (2010), ONU (2010), OECD (2010) y (Censo 2002).

En materia de competencias laborales y conceptos asociados se acudió a informes y documentos de trabajo de la CORFO (2011) y SENCE (2015).

Para extraer datos acerca de emprendimientos femeninos en la provincia de Ñuble se acudió PRODEMU (2012) e INE (2010) y datos de emprendimientos a nivel país se utilizó (GEM, 2014)

En relación a inserción laboral, caracterización de la fuerza laboral femenina en la provincia SENCE (2015), CASEN (2013) y INE (2015).

Para obtener información acerca de la definición y caracterización de territorios rurales y urbanos se obtuvo información de Berdegué, J. Jara, E. Modrego, F. Sanclemente, X. y Schejtman, A. (2010). "Ciudades Rurales de Chile" y Calvo & Mc Clure (2012) "Desigualdades sociales y tipos de territorios en Chile".

En el caso de la definición de territorios funcionales y sus variables, se utilizó como base la metodología planteada por J. Berdegué, B. Jara, R. Fuentealba, J. Tohá, F. Modrego, A. Schejtman y N. Bro. (2011)" Territorios Funcionales en Chile".

3.2 Análisis de datos.

Para la sistematización y análisis de datos se utilizó el programa estadístico informático SPSS.22 este programa tiene la capacidad y precisión para trabajar con grandes bases de datos, además nos permite cruzar variables para su posterior análisis.

La información fue analizada desde lo más general, datos personales y familiares, luego datos laborales hasta llegar a datos particulares como las competencias laborales. Este orden de la información nos permitió identificar la situación sociodemográfica y laboral en la que se encuentran las mujeres del territorio funcional Chillán en la actualidad y de esto construir un perfil o caracterización de la mano obra femenina que pertenece al territorio y la provincia en sí, con la finalidad de crear estrategias que permitan incorporarlas de manera efectiva y sólida en el mercado laboral.

Capítulo 4: Resultados constataciones y hallazgos.

En esta sección se busca determinar las competencias laborales de las mujeres urbanas de la ciudad funcional de Chillán con la finalidad de encontrar la situación actual en la que se encuentran, además determinar la situación familiar en la que se desenvuelven las mujeres del territorio, para finalmente poder relacionar variables como educación, número de hijos, comuna a la que pertenecen, con las oportunidades de empleo y oferta laboral del territorio

4.1 Análisis las competencias laborales

Para realizar la investigación fue necesario acudir a un grupo específico de mujeres de la ciudad funcional Chillán, de las cuales se obtuvo que; se encuentran entre los 18 y 60 años de edad, pertenecen a Chillán y sus alrededores, están en edad económicamente activa, tiene en promedio dos hijos y su nivel de escolaridad promedio es de enseñanza media completa.

En primera instancia y para saber que tanto conocían el tema se les preguntó si conocían el término competencias laborales, a lo que un 96% de las encuestadas indicó conocer el término o tiene una idea de lo que es, lo que facilitó la aplicación de la encuesta. El 4% restante no conocía el término pero lo podía

asociar a algún tipo de capacitación y estaban de acuerdo en que era algo que mejoraba su desempeño en el ámbito laboral.

Además un 60,5% de las encuestadas indicó que se ha capacitado alguna vez, en su mayoría esta capacitación ha sido provista por el empleador y un porcentaje menor por cuenta propia, de esto se puede decir que; las mujeres tienen la disposición e interés por capacitarse ya sea por cuenta propia o mediante su empleador debido a que relacionan este perfeccionamiento como se dijo anteriormente, a una mejora en la forma que desarrollan sus actividades laborales, o en definitiva a un mejor salario.

Como se menciona en capítulos anteriores, se utilizó la clasificación de competencias laborales entre Básicas, Genéricas y Específicas, además podemos catalogar como fortalezas aquellas competencias que poseen las mujeres en la actualidad, dentro ellas se encuentran;

La competencia Básica de Comunicación es la que más poseen 73,1%, esto es explicado por la naturaleza de la competencia, ya que es adquirida mediante el aprendizaje de vida, además las encuestadas consideran que es de suma importancia comunicarse de buena forma debido a que permite desarrollar de manera efectiva las actividades laborales.

Por otra parte, la competencia Genérica de trabajo en equipo es la segunda más adquirida por las encuestadas con un 61,7% esto se debe mayormente a que ha sido propiciada por los empleadores, ya que las empresas manifiestan un interés particular en fomentar a sus trabajadores el efectivo trabajo en equipo, por lo que consideran este ámbito parte de la formación de sus trabajadores.

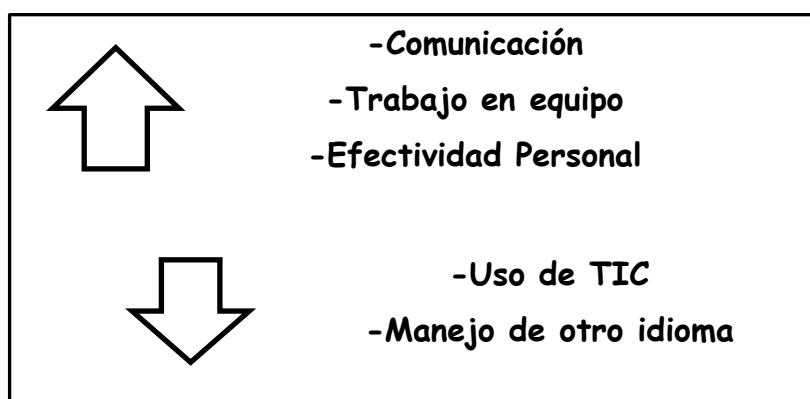
Con respecto a la competencia específica de uso de TIC (Tecnologías de Información) un 55% de las encuestadas indicó tener manejo pero a un nivel básico, esto se explica por la tendencia del mercado laboral globalizado, que es a

aumentar el uso y dependencia de este tipo de competencias, las que permiten a las mujeres acceder a puesto de trabajo con exigencias actuales.

Dentro de las competencias que menos poseen las mujeres encuestadas se puede encontrar que sólo un 9% de ellas posee la competencia de manejo de otro idioma, esto se explica por los bajos niveles de estudios que presentan las encuestadas, el desinterés en aprender o el miedo o vergüenza a aprender otros idiomas manifestado por algunas mujeres al momento de tomar la encuesta.

Las tendencias del mercado laboral es a exigir cada vez más a las personas manejar otros idiomas principalmente el Inglés que es de uso universal, lo que representa una desventaja para las personas que no lo manejen al momento de competir por un puesto de trabajo, por ende al momento de sugerir estrategias para insertarse en el mundo laboral en el capítulo siguiente se tomará en cuenta dicha competencia. En la siguiente figura se muestra cuáles son las competencias que más y menos poseen las encuestadas, ver figura n°13

Figura N° 13: Competencias con mayor y menor presencia en las encuestadas.



Fuente: Elaboración propia a través de datos obtenidos de la encuesta aplicada.

De los resultados obtenidos con respecto a las competencias laborales; se puede decir que del total de las encuestadas la mayoría conoce o tiene una idea del concepto competencias laborales y saben la importancia que tiene para su desempeño laboral, además las encuestadas poseen a lo menos tres competencias de la lista que se sugerían las cuales son comunicación , trabajo en equipo y uso de las TIC , y que fueron adquiridas mayoritariamente por gestión del empleador y por medio del aprendizaje de vida, de esto se puede afirmar que la muestra de mujeres encuestadas posee a lo menos tres de la competencias mencionadas por estudios e investigaciones lideradas por el SENCE, las cuales son determinantes en la actualidad para postular a un empleo y a la vez mantenerlo.

4.2 Análisis de la relación entre competencias y actividades laborales por rubro.

Para concretar un buen desempeño laboral se requiere una combinación de saberes, habilidades, pensamientos y valores que se traducen en competencias laborales, que permiten el pleno desarrollo de los seres humanos tanto en la vida personal como en la laboral.

Para este estudio consensuamos en diferenciar tres tipos de competencias fundamentales: Básicas, genéricas y específicas, las que en este capítulo buscaremos relacionar con el rubro en el que se desempeñan las mujeres del territorio funcional en estudio.

Por otro lado para facilitar el análisis de los datos se realizó una selección de rubros (ver figura n° 14), de acuerdo a los rubros presentes en el territorio funcional, los cuales concuerdan con estudios realizados por el SENCE, (2016)

Figura N°14: Selección de rubros del territorio funcional

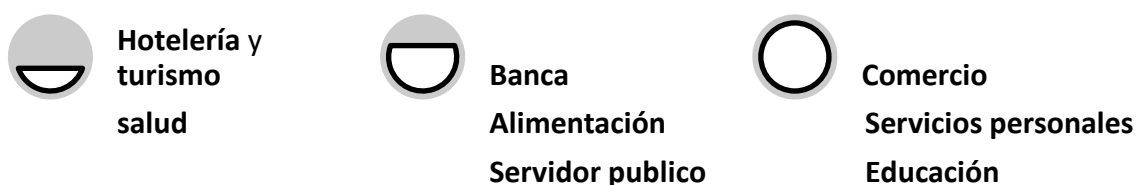


Fuente: Elaboración propia, a partir de datos obtenidos en la encuesta.

De acuerdo a los resultados obtenidos se observó que el rubro con mayor participación de mujeres trabajando (de derecha a izquierda) es el del comercio con un 34% del total de las encuestadas, seguido por el rubro de alimentación y banca , mientras que el rubro con menor participación corresponde al de hotelería y turismo con un 3% seguido por el de salud con un 5%.

Las cifras obtenidas están en acuerdo con estudios realizados por la encuesta CASEN

Figura N°15: Nivel de participación de las encuestadas en los distintos rubros



Fuente: elaboración propia a partir de datos obtenidos en encuesta aplicada.

Los resultados de la investigación evidencian que la competencia básica que más está presente es la de comunicación, la cual se encuentra mayoritariamente en mujeres que son parte del rubro de la salud, alimentación, Banco y transporte

mientras que donde menos se encuentra presente es en el rubro de servidor público, donde apenas un 50% de las encuestadas que pertenecen a este rubro reconocen poseer esta competencia. por otro lado la competencia de efectividad personal es la con menor presencia en la mayoría de los rubros en que participan las mujeres.

Respecto a las competencias genérica se obtuvo que la con mayor presencia corresponde a la competencia de trabajo en equipo, predominando en el comercio, salud y transporte mientras que la competencia con menor presencia en la mayoría de los rubros responde a la de iniciativa y emprendimiento

Continuando con las competencias específicas y de acuerdo a los resultados obtenidos, se pudo observar que la competencia que mayor presencia tiene es el de manejo de las tecnologías de la información y comunicación mientras que la competencia con menor presencia responde al manejo de otro idioma. Relación entre las competencias y la comuna.

4.3 Relación entre las competencias y el grado académico

Para facilitar el análisis de los datos realizamos una agrupación del nivel educacional en ocho grupos, De acuerdo a los resultados obtenidos y tal como se puede observar en la figura N° la mayor cantidad de encuestadas posee educación media completa con un 29% del total de encuestadas, seguidas por educación media incompleta que representan un 21% del total de las encuestadas, mientras que el grupo de nivel educacional con menor presencia es de educación básica incompleta con apenas un 1% del total de las encuestadas, lo cual se explica principalmente por el alto grado de escolaridad que posee el territorio funcional tal y como se explicó en el capítulo número dos.

Los datos dan cuenta de que la población ha aumentado sus años de escolaridad, esto se debe principalmente a la importancia que tiene para obtener un empleo y las medidas que han tomado los gobiernos estas últimas dos décadas para mejorar el acceso a la educación de la población, principalmente a la educación

superior que pasamos de un 36% en año 2000 a un 79% en la actualidad, según el estudio del INE, “Situación del mercado laboral en Chile: últimos avances y desafíos” ,2015.ver figura n°16.

Figura N°16: Grados de escolaridad de las encuestadas

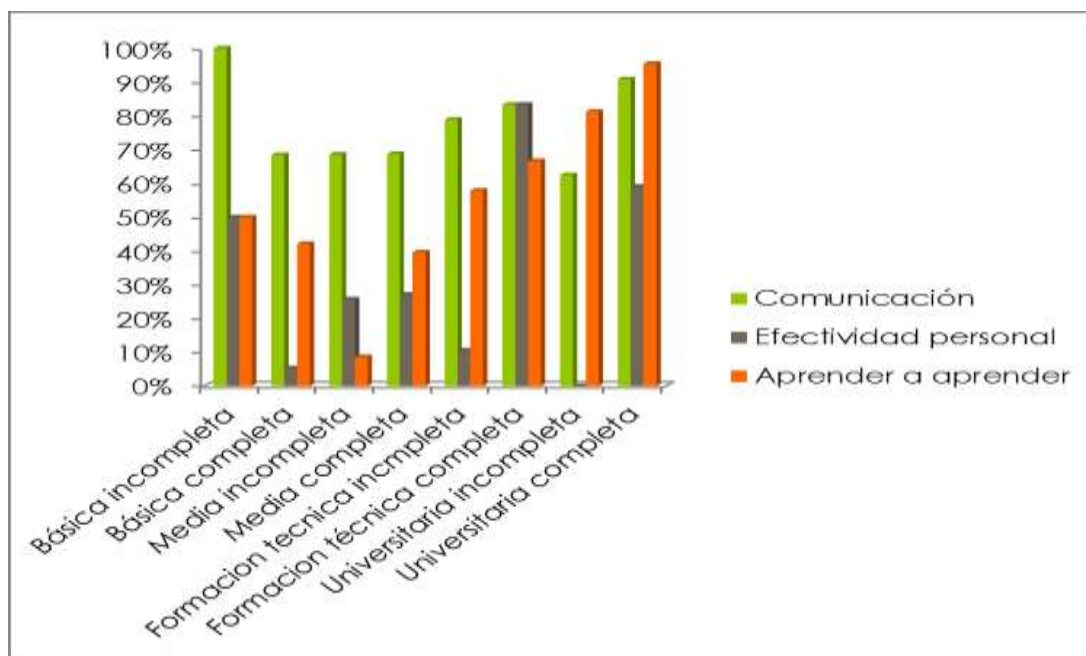


Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en encuesta aplicada

Competencias Básicas y el grado de escolaridad.

En la figura n° 17, podemos apreciar que siguiendo con la tendencia del punto anterior la comunicación sigue siendo la competencia básica con mayor presencia independiente del grado académico, mientras que la competencia de aprender a aprender tiene un comportamiento muy distinto ya que a medida que aumenta el grado académico aumenta su nivel de participación, desde la perspectiva del grado académico podemos observar que el único grado que tiene un comportamiento distinto es el de universitaria incompleta en la cual ninguna de las encuestadas reconoció poseer la competencia de efectividad personal.

Figura N° 17: Relación de competencias básicas y el grado académico

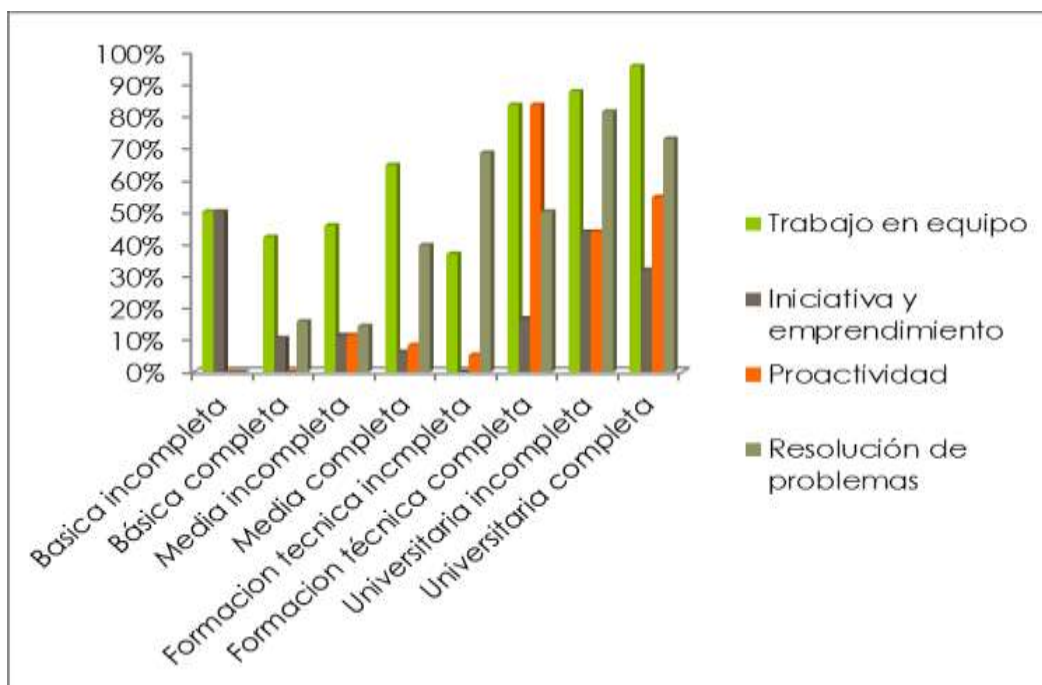


Fuente: elaboración propia a partir de datos obtenidos en encuesta aplicada.

Competencias genéricas y el grado académico

De los resultados obtenidos podemos observar, ver figura N°18 que a mayor grado académico mayor es la cantidad de encuestadas que poseen competencias genéricas, siendo la de trabajo en equipo la predominante, mientras que la de proactividad es la con menor presencia, desde la perspectiva del grado académico, un dato no menor es que respecto a la competencia de iniciativa y emprendimiento de las encuestadas las con estudios universitarios completos en términos porcentuales son inferior a las encuestadas que poseen educación básica incompleta.

Figura N°18 Relación entre competencias genéricas y grado académico

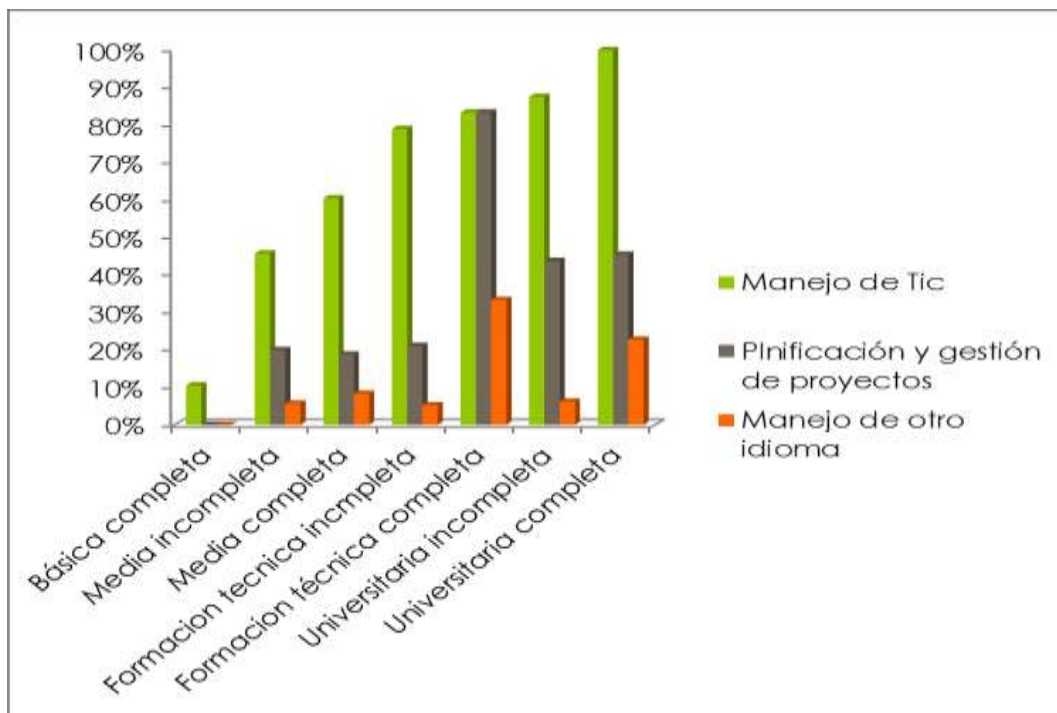


Fuente: elaboración propia en base a encuesta aplicada

Competencias específicas y grado académico.

De los resultados obtenidos para las competencias específicas en relación al grado académico y siguiendo con la tendencia de las competencias genéricas es que a mayor grado académico mayor es la presencia de estas competencias, siendo la más notoria la del uso de tecnologías de la información y de la comunicación, seguidas por el de planificación y gestión de proyectos, mientras que la competencia de manejo de otro idioma tiende a romper la tendencia debido a que en términos porcentuales quienes poseen formación técnica completa supera a quienes poseen la educación universitaria completa ver figura n°19.

Figura N°19: Relación entre competencias específicas y grado académico



Fuente: elaboración propia en base a resultados obtenidos en encuesta aplicada

4.4 Relación entre las competencias y la comuna

El territorio funcional de Chillán está compuesto por 7 comunas: Chillán, Chillán viejo, San Nicolás, Portezuelo, San Ignacio, Coihueco y Pinto.(Berdegué et al., 2011) De estas comunas muchas mujeres se ven en la obligación de trasladarse para trabajar, de acuerdo a las encuestas realizadas y de acuerdo a los resultados obtenidos en la pregunta N°2 de la encuesta, ver anexo N°1 la cual hace referencia a la comuna a la que pertenece los resultados que se obtuvieron son los siguientes, ver figura N° 20

Figura N°20: Comuna a la que pertenecen las encuestadas

Chillán	65%	Pinto	4%
Coihueco	9%	Portezuelo	4%
Chillán Viejo	8%	San Nicolás	4%
San Ignacio	6%		

Fuente: Elaboración propia en base a resultados obtenidos en encuesta aplicada.

Del total de encuestadas el 65% pertenece a Chillán siendo esta la comuna con mayor cantidad de encuestadas, mientras que las comunas con menor participación son las comunas de Pinto, Portezuelo y San Nicolás, en los tres casos con solo un 4% de representación en cada uno.

Figura N°21 Tabla de comuna con menor y mayor presencia de competencias básicas

Comuna	- Competencias básicas	+
Chillan	Efectividad personal	Comunicación
Chillan Viejo	Efectividad personal	Comunicación
Coihueco	Efectividad personal	Comunicación
Pinto	Efectividad personal	Aprender a aprender
portezuelo	Efectividad personal	Comunicación
San Ignacio	Efectividad personal	Comunicación
San Nicolás	Efectividad personal	Aprender a aprender

Fuente: elaboración propia en base a resultados obtenidos en encuesta aplicada.

De los resultados que se obtuvieron en relación a la comuna con las competencias básicas se observó que el comportamiento de las encuestadas es más menos similar en todas las comunas, esto dado que en todos los casos la competencia con menor presencia corresponde a la de Efectividad personal, mientras que la con mayor presencia corresponde a la de comunicación, a excepción de Pinto y

Coihueco, donde afirmaron poseer la competencia de aprender a aprender por sobre la de la comunicación.

Respecto a las competencias genéricas, se observó un comportamiento igual para todas las comunas, donde en todos los casos se obtuvo que la competencia con mayor presencia corresponde a la de trabajo en equipo, mientras que la con menor presencia corresponde a la de Iniciativa y emprendimiento. Por lo tanto se pudo inferir que la cantidad de competencias genéricas que poseen las encuestadas no tiene relación con la comuna a la que pertenecen, ya que no se evidencia relación alguna. Este resultado nos muestra que no existe relación entre la comuna y las competencias genéricas.

Figura N° 22: Competencias genéricas con mayor y menor presencia

-	Competencias genéricas	+
Iniciativa y emprendimiento		Trabajo en equipo

Fuente elaboración propia en base a resultados obtenidos en encuesta aplicada.

Algo similar ocurre en el caso de las competencias específicas en donde en la mayoría de las comunas la competencia con mayor presencia corresponde a la de Manejo de las tecnologías de la información y comunicación a excepción de San Nicolás donde la competencia con mayor presencia corresponde a la de planificación y gestión de proyectos, mientras que la competencia con menor presencia corresponde a la de manejo de otro idioma, lo cual se repite para el caso de las siete comunas pertenecientes al territorio funcional.

La información obtenida acerca de la relación entre competencias laborales y la comuna no está lejos de lo que plantean organismos como el SENCE y CORFO (2012), ya que coinciden con las competencias de empleabilidad tales como trabajo en equipo, que plantean en apoyo con la Fundación Chile y que aseguran ser relevantes para la formación profesional y educacional

4.5 Relación entre las competencias y la edad

Para simplificar el análisis de los datos, y no solicitar un dato tan exacto como la edad es que en la encuesta se agrupó en cinco grupos etarios ver figura N°, así es que los resultados aquí expuestos fueron rescatados de las respuestas obtenidas en la pregunta N° 1 la encuesta (véase anexo N°1) y relacionados con los resultados obtenidos en la pregunta N°28, la cual consulta respecto a las competencias laborales que posee.

Figura N° 23: Selección de grupos etarios de las encuestadas

Grupos etarios	
Grupo N°1	18 a 24 años
Grupo N°2	25 a 34 años
Grupo N°3	35 a 44 años
Grupo N°4	45 a 60 años
Grupo N°5	60 años o mas

Fuente elaboración propia en base a resultados obtenidos en encuesta aplicada.

De acuerdo a estos resultados obtuvimos que la mayor cantidad de encuestadas está en un rango de edad de entre 25 a 34 años, representado estas a un 42% del total de las encuestadas seguidas por un 29% que corresponde a mujeres entre 35 y 44 años, mientras que el grupo etario con menor cantidad de encuestadas corresponde a las de 60 o más años las cuales representan un 4% del total de las encuestadas.

En primera instancia, respecto a las competencias básicas, no se evidencia una tendencia clara, más allá de que en la mayoría de los grupos etarios predomina la competencia de la comunicación, exceptuando al primer grupo etario el cual corresponde a mujeres entre 18 a 24 años de edad quienes indicaron poseer mayoritariamente la competencia de aprender a aprender.

Respecto a las competencias genéricas y la edad tampoco se observa ninguna tendencia clara, por ejemplo: de las encuestadas de 60 o más años ninguna

señaló poseer alguna competencia genérica., mientras que si observamos el caso de las mujeres de menor edad que corresponde al grupo entre 18 y 24 años, nos encontramos con que un 87% reconoció poseer la competencia de resolución de problemas, sólo un 13% declara poseer la competencia de iniciativa y emprendimiento y 0% trabajo en equipo, si analizamos al grupo de mujeres de entre 45 y 60 años nos encontramos con resultados completamente distintos, donde, un 0 % declara poseer la competencia de resolución de problemas, un 19% declara poseer iniciativa y emprendimiento y un 92% trabajo en equipo. Es decir a menor edad las mujeres están más seguras y dispuestas para resolver problemas y ser eficientes, mientras que a mayor edad tienen una mayor disposición en trabajar en equipo y emprender, así como tener iniciativa, lo que concuerda con la realidad ya que a medida que las personas ganan experiencia, son más seguras en aportar sus propias ideas.

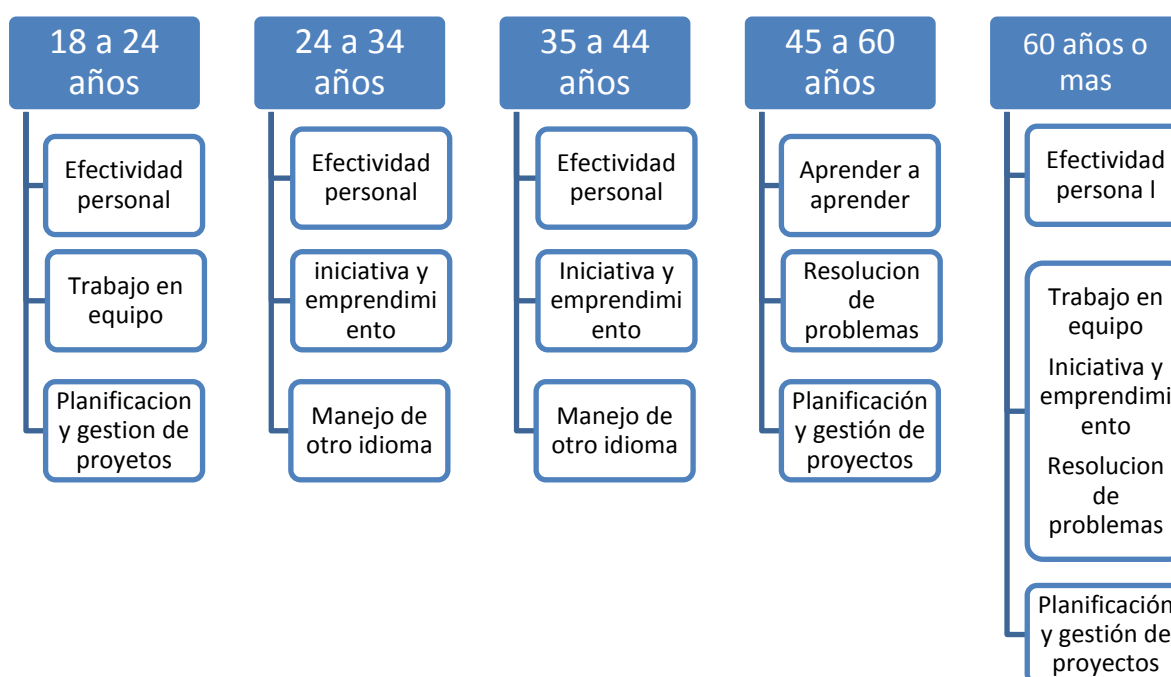
Sobre las competencias específicas, la investigación demuestra que nos encontramos con que a, mayor edad menor, es la cantidad de mujeres que declaran poseer competencias específicas, esto se pueden explicar debido a que las mujeres de mayor edad tienen menos años de estudio dado por el acceso restringido hace algunas décadas atrás, por ende no se pueden especializar en algún área.

Una de las conclusiones más relevantes, es el caso del manejo de las tecnologías de la información y la comunicación donde en el grupo de mujeres más jóvenes indicó poseer la competencia, lo cual concuerda con la situación nacional, ya que son las que tienen mayor acceso a la educación. A medida que aumenta la edad disminuye el porcentaje de mujeres que declaran poseerla, al observar las mujeres de 60 años o más, nos encontramos con que solo 43% un declaro poseer la competencia.

Otro dato es que en el caso de la competencia de planificación y gestión de proyectos tanto el grupo de menor edad de 18 a 24 años como el de más edad de 60 o más años declaro no poseer la competencia, mientras que el grupo que más

declaro poseerlo fue el de las mujeres de entre 25 a 34 años con un total de un 44% del total de encuestadas de ese grupo etario, esto se explica principal ente por la experiencia que tienen en el mercado laboral, además de la posibilidad de capacitarse o estudiar.

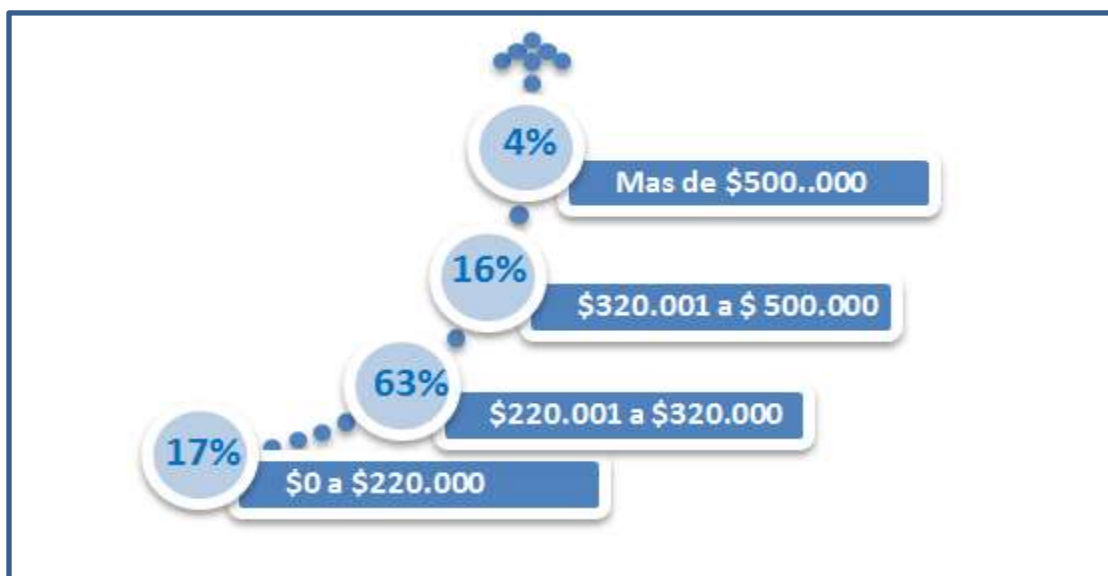
Figura N°24 grupos etarios con menores competencias básicas genéricas y específicas



4.6 Relación entre las competencias y el salario

Al igual que en los puntos anteriores, en este caso se realizó una agrupación para los salarios de acuerdo a la utilizada por la encuesta casen (2013), esto debido a que al realizar la pregunta abierta genera incomodidad entre las encuestadas. Los resultados son extraídos de la respuesta N°21 de la encuesta aplicada (véase anexo N°1) la cual consulta respecto del sueldo líquido mensual de la encuestada.

Figura N°25: Rango de salario de las encuestadas

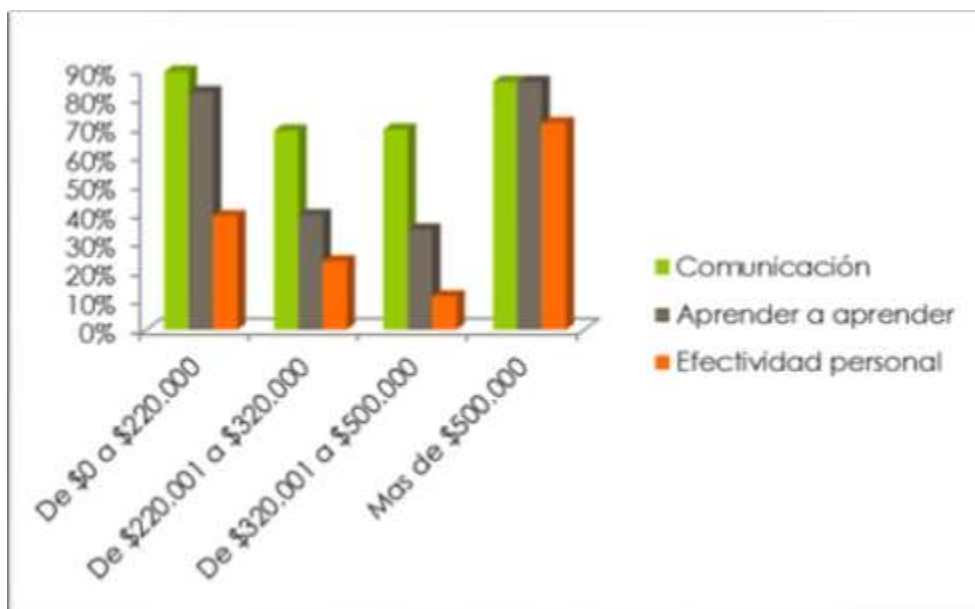


Fuente: elaboración propia en base a resultados obtenidos en encuesta aplicada

De acuerdo a los resultados se observa que el salario de la mayoría de mujeres encuestadas se concentra entre los \$220.001 a \$320.000 líquidos mensuales, mientras que un grupo bastante menor (solo un 4%) del total de mujeres encuestadas tiene un salario superior a los \$500.000.

Competencias básicas y el salario

Figura N°26: Relación entre competencias básicas y el salario



Fuente: elaboración propia en base a resultados obtenidos en encuesta aplicada.

De los resultados obtenidos se puede observar en la figura n°26, que las mujeres que mayoritariamente poseen competencias básicas son quienes están dentro de los salarios más altos, por otro lado se observa que las mujeres que tienen el nivel de salario más bajo reconocen poseer la competencia de aprender a aprender por sobre las mujeres que poseen un salario relativamente superior, esto puede ser debido a que estas mujeres están más dispuestas a aprender debido a que desean mejorar sus expectativas laborales para optar a un mejor salario y mejorar su calidad de vida. Desde la perspectiva de los salarios es reseñable que las mujeres con salarios entre 320 y 500 mil pesos son quienes menos reconocen poseer competencias básicas.

Competencias genéricas y el salario

Figura N°27: Relación entre competencias genéricas y el salario



Fuente: elaboración propia en base a resultados obtenidos en encuesta aplicada.

Continuando con la tendencia del punto anterior las mujeres con mayor y menor salario son quienes reconocen poseer más competencias genéricas, entenderemos como que aquellas mujeres que menos salario poseen mas esfuerzos realizan para capacitarse y de esta forma optar a mejores empleos y en consecuencia a mejores sueldos, mientras que quienes tienen mayor salario y tienen altos niveles de competencias específicas, nos explica que el poseer competencias les ha permitido acceder a empleos de mejores salarios.

Competencias específicas y el salario

Figura N°28: Relación entre competencias específicas y el salario



Fuente: elaboración propia en base a resultados obtenidos en encuesta aplicada.

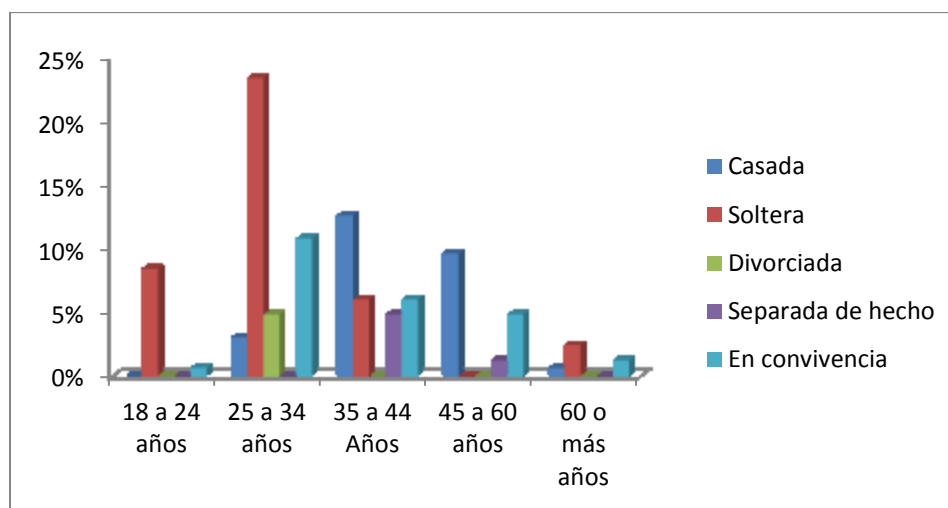
AL observar los resultados para las competencias específicas nos encontramos con que continua la tendencia donde a mayor nivel de competencias mayor es el salario percibido, desde la perspectiva de las competencias podemos observar que de las mujeres que manejan otro idioma en la mayoría de los casos tiene un salario liquido mensual que supera los 500 mil pesos. En el caso de la competencia de manejo de las tecnologías de la información y la comunicación quienes mayoritariamente la manejan pertenecen mujeres que perciben un salario inferior a los 220 mil pesos líquidos mensuales.

En términos generales en la relación salario-competencias pudimos observar que existe una relación positiva entre el nivel de competencias que posee y el salario, es decir que a mayor cantidad de competencias básicas, genéricas y específicas poseen las mujeres, mayor es el salario.

4.7 Mujer y trabajo

En relación al estado civil con la edad de las encuestadas se obtuvo que; El estado civil que predomina en las mujeres de 24 a 34 años es ser “soltera”, luego las mujeres de 25 a 34 años predomina ser soltera pero un porcentaje significativo está “en convivencia”, de las mujeres de 35 a 44 años predomina el estado civil “casada” y luego le sigue “en convivencia”, se puede decir que en resumen las mujeres encuestadas no está lejos de lo que afirman estudios realizados por el INE (2015) ya que a medida que las mujeres son más jóvenes están más lejos de querer casarse, pero no a convivir o a formalizar algún tipo de relación, y a medida que va aumentando los años de edad la tendencia es a casarse o seguir conviviendo.

Figura N°29: Relación estado civil- Edad de las encuestadas



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos obtenidos de la encuesta aplicada.

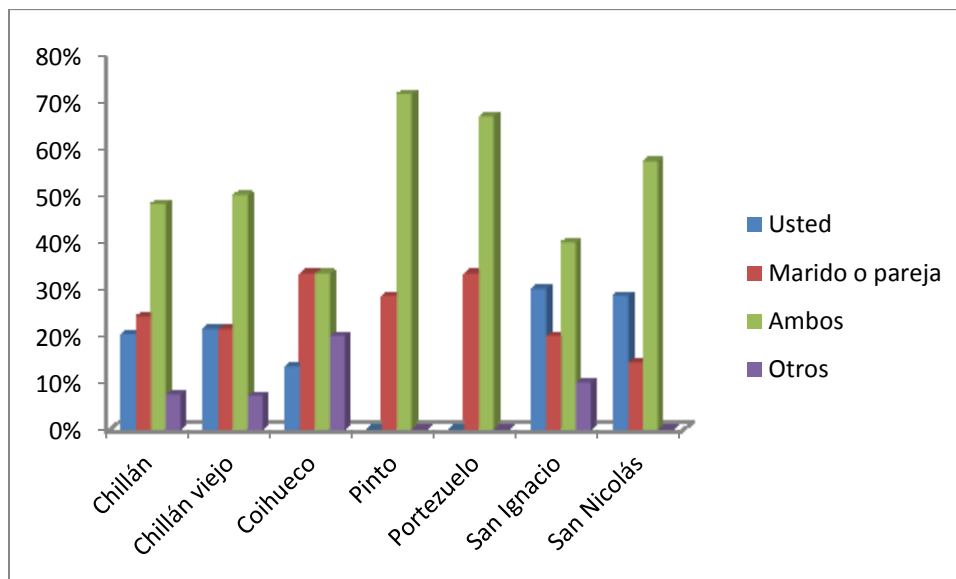
Otro análisis que se hace necesario es saber quien sostiene el hogar de acuerdo a la comuna que pertenece, del total de encuestadas se obtuvo que las mujeres que viven en Chillán y en las comunas aledañas la tendencia es a que ambas partes (mujer y hombre) sostengan económicamente el hogar, otra tendencia significativa es que los maridos sostengan el hogar en otras comunas, ya que en

Chillán la situación difiere debido a que la segunda es tendencia es a que las mujeres sostengas el hogar por sí solas.

Esto demuestra que las mujeres de la ciudad funcional Chillán son mayoritariamente quienes trabajan y se convierten en la única fuente de ingreso al hogar, esto se explica por la tendencia a ser más independientes que las mujeres de comunas rurales.

Se puede decir que el aporte económico de las mujeres en los hogares de las encuestadas es significativo ya que en el caso de las mujeres casadas y en convivencia predomina que ambos sostiene económicamente el hogar, así como en hogares de mujeres solteras es ella quien se asume este rol.

Figura N°30: Relación comuna en que viven las encuestadas con persona que sostiene económicamente el hogar



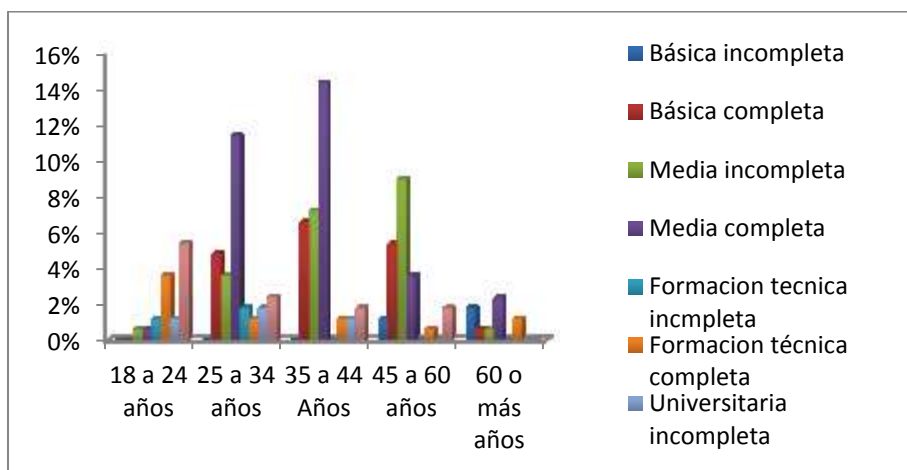
Fuente: Elaboración propia, a partir de datos obtenidos de la encuesta aplicada.

En materia de educación, Las mujeres encuestadas dieron a conocer que su nivel educacional es menor en mujeres de 45 años en adelante, ya que distribuyen

entre básica y media completa e incompleta respectivamente, y en rangos etarios de 18 a 34 años los años de estudio aumentan llegando un gran porcentaje a estudios en centros de formación técnica completa hasta universitaria completa.

La tendencia de las mujeres en la sociedad Chilena ha sido a aumentar sus años de estudio en los últimos 10 años esto abalado por estudios realizados por el SENCE (2015). Esto se debe a la igualdad de oportunidades y las políticas públicas que se han implementado para mejorar el acceso a la educación de los chilenos en general.

Figura N°31: Relación Edad-Nivel de estudio de las encuestadas



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos obtenidos de la encuesta aplicada.

Uno de los principales temas de discusión en la actualidad es acerca de los beneficios que trae el mejorar el acceso a la educación, ya que se dice que es uno de los principales medios para disminuir la pobreza en el mundo según OCDE (2010), además mejorar la calidad de vida de las personas y sus familias.

Es por eso que se hace necesario analizar los resultados de esta relación en la que se obtuvo lo siguiente;

De las mujeres encuestadas la mayoría indica que sólo tiene estudios completos hasta enseñanza media, en algunos casos en colegios técnico profesional, ya que

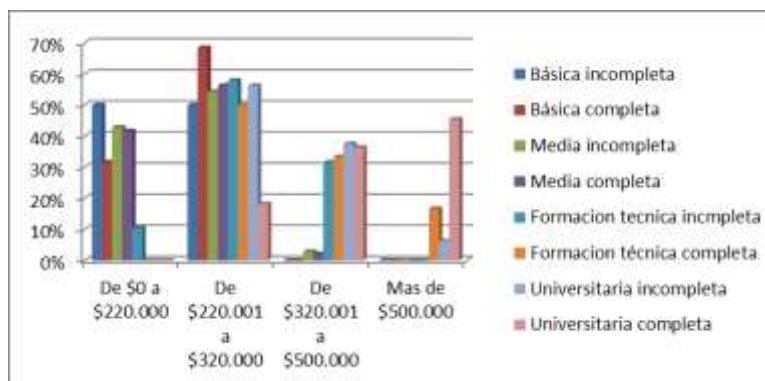
la mayoría de los trabajos tiene como requisitos haber terminado cuarto medio. Las mujeres que tiene hasta cuarto medio como promedio acceden a un sueldo entre \$220.0000 y \$320.000 promedio.

Otro porcentaje significativo es que las mujeres obtén en estudiar en institutos de formación técnica, ya que demoran menos que en sacar una carrera universitaria, es de menor costos y de horarios flexibles, que permiten complementar el trabajo, familia con los estudios, de esta forma acceden a un mejor sueldo en el nivel de \$320.001 a \$500.000 pesos chilenos.

Otro porcentaje que no deja de ser menor es el accede a la educación universitaria, priorizando los estudios a la vida familiar o muchas veces tratando de compatibilizar ambas, pero estas mujeres se enfrentan a otro problema que es la discriminación por género que afecta principalmente a mujeres con mayor nivel educacional, ya que está comprobado que sus sueldo son menores en comparación a un hombre con el mismo puesto de trabajo, mismo nivel educacional o menos en algunos casos.

Es por eso que hoy en día perfeccionarse en competencias laborales resulta una mejor alternativa para las mujeres que tiene cuarto medio rendido, ya que por tiempo, dinero y la familia les permite acceder a un mejor empleo, ya que está comprobado que a mayor nivel de estudios las mujeres no acceden siempre a un mejor sueldo, pero si les permite mejorar su calidad de vida.

Figura N°32: Nivel de estudio con el sueldo que perciben las encuestadas



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos obtenidos de la encuesta aplicada

Al analizar la relación del número de hijos con el nivel de estudio de las encuestadas se obtiene que; la tendencia es similar a la publicada por el INE (Fecundidad en Chile,2006) el cual sostiene que la cantidad de hijos por mujer ha disminuido de manera importante, pasando de un 5,4 por mujer en el año 1963 a 1,9 en el año 2004.

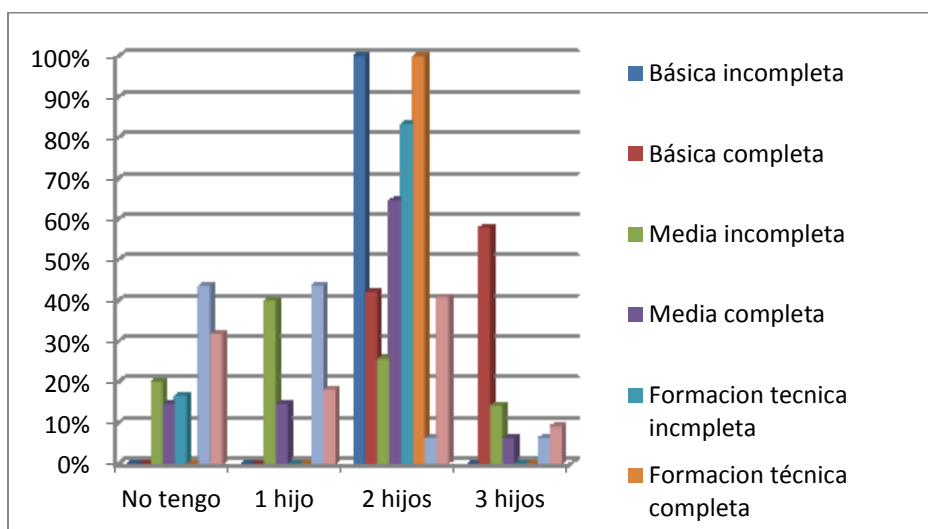
Estos cambios acontecidos en el país son debido al mejoramiento de las condiciones sociales, calidad de vida la población y culturales, entre otros aspectos. Estos acontecimientos no sólo son en la sociedad chilena sino que se dan en primera instancia en países desarrollados y que convergen principalmente en la inserción de la mujer a los mercados laborales mundiales, entre otros aspectos mencionados anteriormente.

Con respecto a las mujeres encuestadas, las que manifestaron no tener hijos o a lo más 1, su nivel educacional es más elevado, repartiéndose en educación media completa hasta universitaria completa, en algunos casos también acceden cuentan con educación técnica profesional completa. Para las mujeres que manifestaron tener 1 hijo, la mayoría tiene la enseñanza media completa, o ha cursado en algún tipo de educación de superior. En conclusión, la tendencia es similar a los estudios publicados por el INE (2015) que al completar la educación secundaria las mujeres optan por disminuir la cantidad de hijos para priorizar el

aumento en los niveles de educación, pero que una vez obtenido un título profesional si les gustaría tener hijos o aumentar el número de hijos.

Por el contrario las mujeres que manifestaron tener de 2 hijos o más, dieron a conocer que su nivel de estudio se encuentra mayoritariamente desde educación básica a media completa, por ende se puede decir que a menor nivel educacional, es mayor la cantidad de hijos, lo que concuerda con las cifras publicadas por el CENSO (2002).

Figura N°33: Relación número de hijos con nivel de estudios de las encuestadas

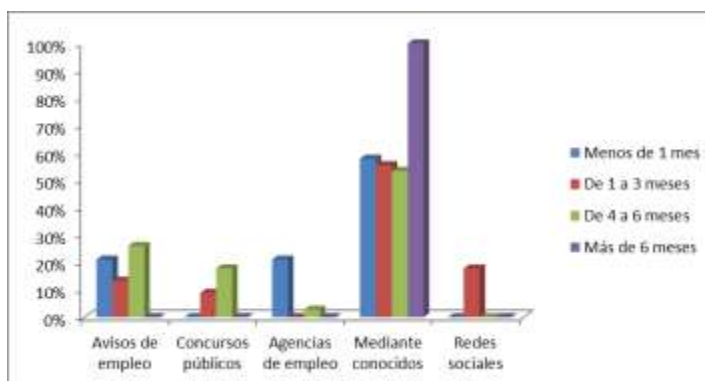


Fuente: Elaboración propia, a partir de datos obtenidos de la encuesta aplicada

Una de las problemáticas que a las que se enfrenta una persona al momento de buscar un empleo es al medio al que recurre para obtenerlo, además del tiempo que le toma encontrar uno. Para las mujeres encuestadas les tomo en promedio de 4 a 6 meses encontrar un empleo y la mayoría se enteró de éste mediante un conocido, luego sigue mediante avisos de empleo esto incluye avisos en periódicos locales, avisos radiales, etc.

Resulta importante mencionar que para las personas es difícil obtener un empleo por sus medios, ya que la mayoría indicó que fueron recomendados por un conocido, lo que refleja un problema latente en la sociedad chilena, ya que hoy en día no es suficiente tener un título profesional o una carrera universitaria, ya que este problema se da en todos los tipos de empleo, es decir prima el contratar personas que a veces no son tan calificadas para el puesto al que aspiran pero que sí tienen un conocido, por ende obtienen el puesto. Esto quita oportunidades de empleo a muchas personas que si están calificadas.

Figura N°34: Relación como se enteró de su empleo con el tiempo que le tomó



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos obtenidos de la encuesta aplicada.

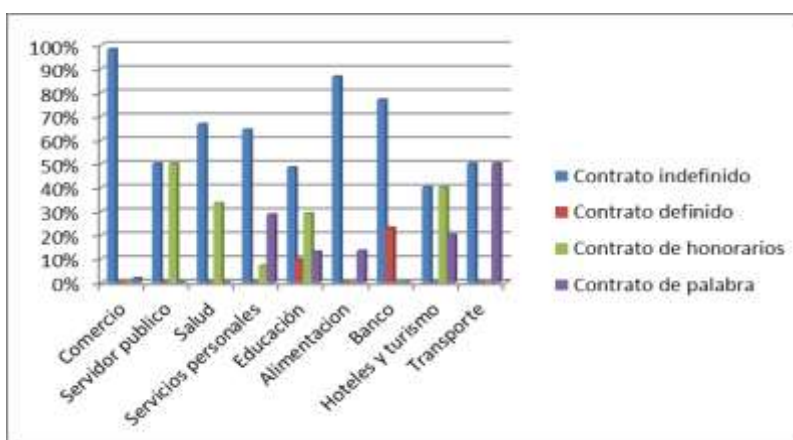
Otra relación que es interesante mencionar es que la mayor parte de las personas encuestadas indicó que tiene contrato indefinido, en sectores como el comercio, servicios personales, hotelería y turismo y alimentación, podemos decir que esta realidad trae como consecuencia que las mujeres tengas mayor seguridad laboral, pago de sus cotizaciones, entre otros, de ésta forma se ve una preocupación por tener además una jubilación mejor.

Otro tipo de relación laboral que más se da en las encuestadas es el “de palabra”, las encuestadas indicaron que se les hace más fácil este modalidad, ya que les permite compatibilizar con la familia, este tipo de empleo se da más en el rubro de servicios personales o de alimentación, donde las mujeres tiene un empleo por menos de 20 horas a la semana, con las condiciones a convenir por las partes.

Como se puede ver existen dos tendencias bien marcadas en las modalidades de empleo que afectan a las mujeres encuestadas, por un lado prefieren la estabilidad laboral al tener contratos fijos o indefinidos, pero por otra parte esta los contratos de palabra o la modalidad de autoempleo, otra tendencia que se ha manifestado es al emprendimiento femenino, ya que permite compatibilizar principalmente la actividad laboral con la vida familiar.

Otro punto importante de mencionar es al rubro que pertenecen las encuestadas, se puede ver que la mayoría se desempeña en el comercio como vendedoras, en el sector de servicio personales y hotelería en el que hacen laborales domésticas, otra gran parte se encuentra en el sector alimenticio y es aquí donde existen la mayor oportunidad de emprendimientos según las encuestadas y cifras del gobierno. Otro número más reducido pero significativo se encuentra haciendo trabajos administrativos, en servicio público, el sector bancario para mujeres profesionales y una minoría pero que crece día a día es en las fuerzas armadas.

Figura N°35 : Relación tipo de contrato con el sector de empleo

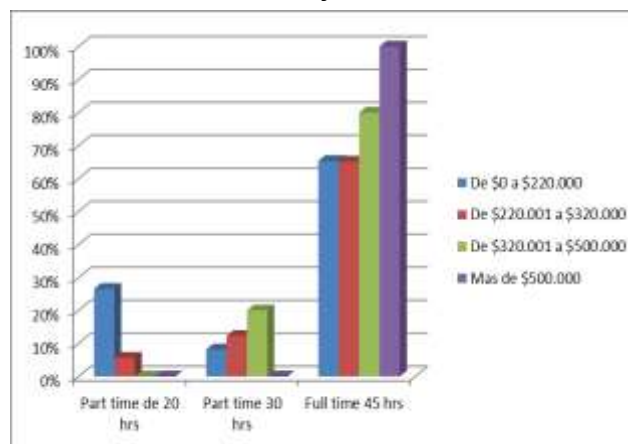


Fuente: Elaboración propia, a partir de datos obtenidos de la encuesta aplicada.

Del total de encuestadas se manifestó que la mayoría trabaja lo que se denomina “full time” a trabajar 45 horas como estipula la ley laboral Chilena, de las que tiene una renta de \$220.000 a 320.000, pesos chilenos, luego sigue la modalidad “part time” que es de 20 a 30 horas semanales de las que tiene una renta del sueldo

mínimo aproximadamente \$ 220.000 pesos chilenos. En conclusión la mayor parte de las mujeres que trabaja accede a un sueldo mínimo o un poco más, lo que deriva en la necesidad de buscar otras alternativas de empleo o a problemas sociales como la discriminación salarial que afecta principalmente a mujeres y jóvenes en Chile.

Figura N° 36: Relación horas de trabajo con el sueldo de las encuestadas



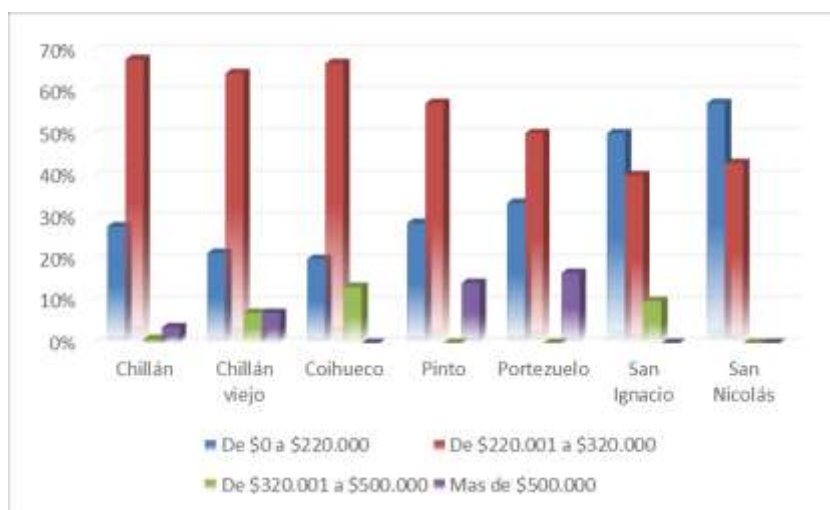
Fuente: Elaboración propia, a partir de datos obtenidos de la encuesta aplicada.

Como se ha mencionado ya varias veces en el estudio se utilizó el concepto de territorio funcional de Julio Berdegú et al., (2011), debido a que las personas de pequeñas comunas o sectores rurales se han visto en la necesidad de desplazarse a una ciudad más grande para obtener servicios fundamentales como educación salud y empleo.

Es por esta razón que resulta interesante relacionar el nivel de sueldo con la comuna a la que pertenecen las encuestadas, obteniendo que; La mayor parte de las mujeres gana entre \$220.001 a \$320.000 siendo principalmente de Chillán, Chillán viejo y Coihueco, luego otra cifra alarmante es que las mujeres de otras comunas como Coihueco, Pinto, Portezuelo y San Ignacio acceden a un salario de \$220.000 o menor.

Por lo que se puede decir que las mujeres de comunas cercanas a Chillán, se desplazan de sus hogares para obtener empleos con bajas remuneraciones, lo que es una alternativa de ingreso, pero que muchas veces no se justifica dejar de lado la familia por muchas horas de trabajo y poco dinero, es por eso que a veces se considera la opción de cambiar de trabajo o en definitiva dejar de trabajar de forma dependiente.

Figura N°37: Relación comuna a la que pertenece con el sueldo



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos obtenidos de la encuesta aplicada.

Una de las preguntas que se hizo fue si considerarían las encuestadas dejar de trabajar a lo que respondieron; el 59% de las encuestadas dijo que no porque su ingreso era indispensable para sostener el hogar o a sí mismas.

De las que respondieron que sí dejarían de trabajar indicaron que lo harían para dedicar más tiempo a sus hijos y familia en general, ya que es a lo que más les cuesta renunciar al momento de buscar un empleo, ya que manifiestan que dejar a los hijos al cuidado de otras personas es un tema difícil.

Otra razón por la que dejarían de trabajar es por mejorar su salud, ya que muchas mujeres padecen enfermedades que afectan el desempeño efectivo de su actividad laboral.

Una vez analizados los resultados podemos tener una idea de cómo es la situación actual en materia laboral de las mujeres de la ciudad funcional Chillán, de las que se puede decir que;

Existen tres competencias manejadas principalmente por las mujeres encuestadas, estas son: comunicación, trabajo en equipo y uso de las tecnologías de información, las que se presentan al relacionar las competencias con el rubro, la comuna y el nivel de estudios, es decir son las que mayor presencia tiene en la formación y desempeño de las mujeres del territorio. Si bien son competencias determinantes para realizar efectivamente la actividad laboral, existen seis competencias consultadas que tiene mínima presencia estas son; el manejo de otro idioma, la efectividad persona, proactividad, aprender a aprender, entre otras. El punto es que según La fundación Chile (2010), estas competencias son relevantes en su conjunto para insertarse de manera permanente en el mercado laboral chileno.

Vale decir, que del total de competencias estudiadas sólo existen de manera permanente en las encuestadas alrededor de un 40%, lo que indica que las mujeres del territorio necesitan de manera urgente acceder a perfeccionamiento en materia de competencias laborales y o herramientas que apoyen su inserción laboral de manera que puedan mantenerse con empleo estable además con esto se pueden disminuir de cierto modo los riesgos sociales a los que se ven afectadas ellas y sus familias cuando están situación de desempleo.

Capítulo 5: Sugerencias y propuestas

Al tener los resultados de la investigación se puede vislumbrar de alguna manera la situación laboral actual de las mujeres del territorio funcional Chillán. Uno de

los objetivos específicos planteado al comienzo de la investigación es realizar el estudio con miras de plantear estrategias una vez identificadas las fortalezas y debilidades de las encuestadas, con la finalidad de fortalecer su participación en el mercado laboral.

De acuerdo a los resultados obtenidos se observa que ha habido un cambio significativo en los niveles educacionales de las mujeres del territorio; ya que mujeres de 30 años en adelante aseguraron tener a lo menos enseñanza media terminada y algún estudio técnico o superior hasta entonces, situación muy diferente a lo que se daba en la década de los 90, esto se justifica principalmente por las medidas que se han tomado de parte de los gobiernos por convertir el acceso a educación de forma igualitaria para todos los ciudadanos.

La importancia de este dato es que según organismos como la OECD, el medio más importante para erradicar la pobreza a nivel mundial es mediante el acceso y mejora de la educación de las personas, por ende las mujeres del territorio están siendo participes de este cambio, lo que implica que la población cada vez sea más calificada, lo cual permitirá acceder a mejores puestos de trabajo y por ende mejorar la calidad de vida en todo el territorio funcional.

En materia de trabajo y acceso, se puede concluir que para las mujeres resulta más difícil encontrar empleo, ya que demoran de 4 a 6 meses en promedio en encontrar trabajo. Con respecto al medio que utilizan para informarse de posibles puestos de trabajo, las mujeres aseguraron que es debido a un dato de un conocido principalmente y a través de medios de difusión. Esto implica que queda mucho por hacer en materia de difusión de empleos para el territorio en general, ya que si se tomaran medidas se podrían acortar los tiempos en que las personas se encuentran en situación de desempleo, sobre todo para los grupos más propensos a esta situación que de acuerdo al SENCE, 2015 son las mujeres, jóvenes y discapacitados.

Como ya hemos mencionado anteriormente, la situación de las mujeres, pese a avances en temas de participación y discriminación en las últimas décadas, está muy por debajo de los países desarrollados, según el Global Gap Index (Índice global de brechas de género) de 2007, que sitúa a Chile en el lugar 86 entre 128 naciones, quedando en últimos lugares de la tabla junto a Nicaragua, México y Guatemala.

Como gran consecuencia de la desigualdad en Chile es que en lo que respecta a la situación de pobreza, en el segmento de extrema pobreza y población pobre, el porcentaje de mujeres es significativamente mayor a los hombres. La mayor concentración de mujeres bajo la línea de la pobreza se ubica en hogares monoparentales, es decir donde ellas son jefes de hogar y la única fuente de ingresos al hogar, según una evaluación realizada por Las agencias del Sistema de Naciones Unidas en Chile, 2007.

Recomendaciones generales

Inserción laboral

El término inserción laboral hace alusión a la incorporación de un individuo al mercado laboral, en este caso va orientado a la inserción laboral femenina en el mercado laboral chileno.

Mediante la investigación realizada, y al consultar distintas fuentes de información podemos sugerir ciertos problemas a los que se ven enfrentadas las mujeres, sólo por el hecho de ser mujer;

- Desigualdad por discriminación de género
- Brecha Salarial
- Mayor probabilidad de caer en situación de desempleo
- Responsabilidad absoluta del cuidado de hijos y personas dependientes
- Responsabilidad absoluta de quehaceres del hogar

- Hogares monoparentales, dirigidos por mujeres más vulnerables
- Población femenina con mayor riesgo de caer en situación de pobreza
- Desigualdad de oportunidades

Si bien todos resultan ser problemas para las mujeres, no son por falta de capacidades de las mujeres en sí, sino que convergen en un mismo detonante, el machismo heredado por la sociedad desde los inicios de la humanidad y que repercute en toda situación en la que se desenvuelven las mujeres.

De esto podemos decir que no existe razón por la que las mujeres no puedan acceder de forma igualitaria a oportunidades al mercado laboral. Es por eso que en la investigación se identificaron las competencias laborales que poseen las mujeres del territorio funcional Chillán y aquellas en las que es necesario capacitar, estas son;

- Efectividad personal
- Iniciativa y emprendimiento
- Resolución de problemas
- Proactividad
- Manejo de otro idioma
- Planificación y gestión de proyectos

De acuerdo a esto obtuvimos como resultado que las mujeres tienen interés en realizar capacitaciones en temas de competencias laborales, considerando a esta como una herramienta útil para enfrentar el mercado laboral, les generará un empoderamiento y autoconfianza, ya que dentro de los problemas de segregación ocupacional que enfrentan las mujeres, se encuentra la segregación voluntaria, es decir muchas mujeres se auto marginan de participar en algunos empleos libremente ya sea por falta de información o faltas de competencias necesarias para ejercerlo.

Existen diversas formas de acceder a las capacitaciones, para personas que no están trabajando pueden asesorarse por entidades gubernamentales, específicamente por páginas web como www.SENCE.CL en las que puede acceder a capacitaciones de acuerdo al interés de cada persona, de manera gratuita.

Otro medio por el cual se puede acceder a avisos de empleo y requerimientos del mercado laboral actual es la Oficina municipal de intermediación laboral (OMIL), que tiene como función principal establecer una coordinación entre la oferta y demanda de empleo a nivel nacional, mediante la bolsa nacional de empleo.

Se mencionan organismos gubernamentales debido a que son los que están especializados en ésta área y son ofrecidos durante todo el año de manera gratuita.

Para las personas que están trabajando, pueden acceder a capacitaciones gestionadas por su empleador, el cual puede contactarse con las entidades mencionadas anteriormente o en definitiva contratar a alguna empresa privada para capacitar a su personal. De las personas que fueron encuestadas y que eran empleadores, demostraron un gran interés y valoraron la importancia que tiene capacitar a su personal principalmente en áreas como, manejo de software, servicio al cliente y trabajo en equipo.

Las mujeres encuestadas de todas las edades, dieron a conocer que están muy interesadas y dispuestas a capacitarse en áreas que les permitan fortalecer sus habilidades para insertarse en el mundo laboral, con miras a acceder a un mejor empleo, mejor salario y sobre todo mejorar su calidad de vida.

Manifestaron que para ellas es más factible acceder a algún tipo de cursos o capacitación gratuita o no, pero que les permita acceder a un mejor empleo, ya que muchas veces no pueden acceder a la educación técnica profesional o superior, por motivos como: tiempo que implica, el elevado costo o porque su situación personal no se los permite, pero que sí es una gran opción acceder a un

curso gratuito o pagado que fortalezca sus habilidades y conocimientos para poder ampliar sus oportunidades.

Existen dos grupos interesados en adquirir estos conocimientos y habilidades, las primeras son mujeres de 18 a 24 años, que tiene estudios de enseñanza media finalizados con hijos o no, para las cuáles es muy difícil encontrar empleos, esta situación es avalada por estudios realizados por el SENCE(2015).

El segundo grupo es el de mujeres de 55 a 60 años de edad, que por naturaleza están en edad de jubilar, esto se debe a que en Chile las jubilaciones son muy precarias, y que someten a los adultos mayores a vivir en condiciones precarias y vulnerables, hasta llegar a caer en la pobreza, para aquellos que no trabajaron en el sistema formal durante su vida. Por esta razón las mujeres pertenecientes a este grupo etario manifestaron estar dispuestas a seguir vigentes en el mercado laboral e iniciar algún tipo de micro emprendimiento o capacitarse para seguir trabajando.

Como se ha mencionado antes la tendencia de la población chilena ha sido a disminuir la tasa de natalidad, por ende la población económicamente activa ha envejecido paulatinamente, al igual que países desarrollados y el mercado laboral ha debido adaptarse de a poco a este cambio en la población, pero aún queda mucho por hacer.

Políticas públicas

Los antecedentes disponibles permiten señalar que la actual inversión en capacitación para la inserción laboral en Chile, alcanza una cobertura anual cercana a las 100.000 personas, incluyendo el desarrollo de dos programas de capacitación y orientación al mundo del trabajo de gran envergadura; el Programa Jóvenes Bicentenario y el Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar.

El SENCE con su programa “Más capaz” busca capacitar a 300.000 mujeres, 150.000 jóvenes y 20.000 jóvenes en situación de discapacidad, en el período 20014-2018.

Para que la capacitación e inserción laboral sea efectiva debe contar con ciertos requisitos:

- Una alianza con actores clave y se articula con otras políticas públicas.
- Desarrollo de competencias técnicas y transversales.
- Mecanismos de apoyo (subsídios, cuidado infantil y apoyo sociolaboral)
- Informa sobre el potencial desenlace y pertinencia laboral de la capacitación.
- Experiencias formativas en situaciones de trabajo real.
- Acompañamiento e información a la colocación laboral.
- Certificación de la experiencia laboral.
- Alternativas de continuidad de estudios.

Recomendaciones

Una de las problemáticas que también se ha detectado es la falta de autoconfianza de las propias mujeres para postular a determinados trabajos como es el caso de la minería, por tanto es necesario proporcionarles la seguridad necesaria para que ampliar la gama de empleos a los que postulan y a la vez participar en nuevos mercados, para esto es también necesario educar e informar tanto a las mujeres como a las empresas de la importancia que tienen las competencias laborales, como acceder a ellas y los beneficios que trae para la vida laboral.

Por otra parte para seguir aumentando la empleabilidad y la independencia económica de las mujeres es necesario incentivar y apoyar aún más a las mujeres que tienen ideas innovadoras en materia de emprendimiento.

Desde la perspectiva del empleador es necesario generar cultura de igualdad de género en las empresas, para que de a poco las mujeres se sientan cada vez más incluidas por sus pares, así como también es necesario incentivar y destacar a aquellas empresas que incorporen más mujeres, como aporte para la disminución de la desigualdad de género.

Para avanzar en el desarrollo de este tema, en el futuro hay que desarrollar estudios respecto a temas como, el por qué se produce la desigualdad género, las brechas salariales, pero sobre todo buscar formas de aumentar las oportunidades para las mujeres, es necesario dejar de ver a las mujeres como una fuerza laboral secundaria o catalogarlas en grupos minoritarios, ya que esa es una forma de discriminación a fin de cuentas.

Bibliografía

- ✓ Berdegué, J.; Jara, B.; Fuentealba, R.; Tohá, J.; Modrego, F.; Schejtman, A. y Bro, N. 2011. *Territorios Funcionales en Chile*. Documento de Trabajo N° 102. Programa Dinámicas Territoriales Rurales. Rimisp, Santiago, Chile.
- ✓ Berdegué, Julio, Jara, E., Modrego, F., Sanclemente, X., Schejtman, A. 2010b. *Ciudades Rurales de Chile*. Documento de Trabajo N° 61. Programa Dinámicas Territoriales Rurales. Rimisp, Santiago, Chile
- ✓ Ceballos Alarcón, Sophia Estefani (2010). Percepción de los y las trabajadores/as sociales acerca de las competencias laborales necesarias para desempeñarse en el área de la atención primaria de salud.
- ✓ CASEN, (2013). Una Medición de la Pobreza Moderna y Transparente para Chile. Santiago, Chile
- ✓ Centro de estudios de la mujer, CEM, (1990).
- ✓ CEPAL, (2013) Situación Educativa de América latina y el caribe. Santiago, Chile.
- ✓ Cox Maximiliano. (2008). *Desarrollo Territorial en Chile: Instrumentos del Estado*. Documento de Trabajo N° 3. Programa Dinámicas Territoriales Rurales. Rimisp, Santiago, Chile.
- ✓ Devore Jay L. (2008). *Probabilidad y estadísticas para ingeniería y ciencias*. México
- ✓ Ducci, María Angélica. (1997) *El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional*, en: Formación basada en competencia laboral, Montevideo, Cinterfor/OIT.
- ✓ Fawaz Julia; Soto Paula. (2012) *Mujer, trabajo y familia. Tensiones, rupturas y continuidades en sectores rurales de Chile Central*
- ✓ Fawaz, J., Vallejos, R. (2011). *Calidad de vida, ocupación, participación y roles de género: un sistema de indicadores sociales de sostenibilidad rural* (Chile). En Cuad. Desarro. Rural. 8 (67): 45-68.
- ✓ Fawaz.J, Soto P, (2012) *Mujer, trabajo y familia, tensiones, rupturas y continuidades en sectores rurarles de Chile central*.

- ✓ Fletcher, Shirley (2000) *Análisis de competencias laborales :herramientas y técnicas para analizar trabajos, funciones y puestos*, México, Editorial Panorama
- ✓ Hernández Sampieri Roberto; Fernández Collado Carlos; Baptista Lucio María del Pilar, (2010), *Metología de la investigacion*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- ✓ INE, (2002). Censo 2002, síntesis de resultados, Santiago, Chile.
- ✓ INE, (2006). Fecundidad en Chile, situación reciente. Santiago, Chile
- ✓ INE, (2010). *Compendio de Estadísticas de Género*. Publicaciones del Instituto Nacional de Estadísticas desagregadas por sexo (2007-2009). Santiago, Chile.
- ✓ INE, (2014). Natalidad-fecundidad, anuario de estadísticas vitales 2014. Santiago, Chile
- ✓ INE, (2015) *Mujeres en Chile y mercado del trabajo Participación laboral femenina y brechas salariales*. Departamento de estudios laborales, Santiago, Chile.
- ✓ Mertens, Leonard. (1996) *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo.
- ✓ OIT, (2003). Competencias Laborales.
- ✓ OIT,(2016). Las mujeres en el trabajo. Ginebra.
- ✓ OECD, (2010) Cerrando las brechas de género es hora de actuar. Resultados principales. Mexico
- ✓ ONU,(2010). Desarrollo humano en Chile, Genero: los desafíos de la igualdad. Santiago, Chile.
- ✓ SENCE, (2015). Situación del mercado laboral en Chile: “últimos avances y desafíos”. Santiago, Chile
- ✓ Tolbert, Charles, Killian, M. 1987. Labor Market Areas for the United States. Economic Research Service. Agriculture and Rural Economy Division. U.S. Department of Agriculture.
- ✓ Valdés, Ximena. *Historiografía y género: hacia un balance*, Santiago

Anexos

Anexo N°1: Encuesta de elaboración propia.



Universidad del Bío-Bío
 Facultad de Ciencias Empresariales
 Departamento de Gestión Empresarial

Encuesta

Mediante la presente encuesta buscamos recabar información para determinar las competencias laborales de las mujeres de la ciudad de Chillán, para apoyar en su inserción laboral, es anónima y con fines académicos.

Instrucciones:

Marque con una X sus respuestas. Las preguntas con posibles respuestas múltiples dependiendo de su situación, se indican en paréntesis. El espacio llamado 'Si desea puede comentar' es para que Usted comparta su opinión con nosotras, sin embargo es optativo. Al hablar de hijos nos referimos a hijos e hijas.

“Desde ya agradecemos su participación”.

I.- Antecedentes Personales y Familiares

1.- ¿En qué rango de edad se encuentra usted?

- 18 a 24 años
 25 a 34 años
 35 a 44 Años
 45 a 60 años
 60 o más años

2.- ¿A qué comuna pertenece?

- Chillán
 Chillán Viejo
 Coihueco
 Pinto
 Portezuelo
 San Ignacio
 San Nicolás

3.- ¿Cuál es su estado civil?

- Casada
 Soltera
 Viuda
 Divorciada / Separada
 Separada de hecho
 En convivencia

4.- ¿Cuál es su nivel de estudios cursado?

- Sin estudios
 Básica incompleta
 Básica completa
 Media incompleta
 Media completa
 Formación técnica incompleta (CFT, IP)
 Formación técnica completa (CFT, IP)
 Universitaria incompleta
 Universitaria completa
 Estudios de post- grado (magister, doctorado)
 Otros. ¿Cuál? _____

5.- ¿Cuántas personas componen su grupo familiar? (Incluyéndose Usted)

6.- ¿Cuántas personas de su grupo familiar aportan al ingreso del hogar?

7.- En su casa, ¿quién sostiene económicamente su hogar?

- Usted
 Su marido/ Pareja
 Ambos
 Otra persona. ¿Quién?

8.- ¿Cuántos hijos tiene?, si no tiene hijos saltar a la pregunta 11

9.- Si es que tiene hijos, ¿cuántos de ellos dependen económicamente de usted?

_____ Otro

10.- ¿Qué nivel de estudios cursan los hijos que dependen económicamente de usted

- _____ Jardín infantil
 _____ Enseñanza básica
 _____ Enseñanza media
 _____ Enseñanza técnico profesional
 _____ Enseñanza universitaria
 _____ Postgrado

18.- ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en su empleo actual?

- _____ Menos de 1 año
 _____ 1 a 2 años
 _____ 3 a 4 años
 _____ 5 a 6 años
 _____ 7 a 8 años
 _____ 9 a 10 años
 _____ más de 10 años

11.- En su hogar, existen personas que dependen económicamente o bajo su responsabilidad aparte de los hijos?

Si _____ no _____

¿Quiénes? _____

19.- ¿Qué tipo de contrato de trabajo tiene Usted?

- _____ Contrato indefinido
 _____ Contrato definido/ plazo fijo
 _____ Honorarios
 _____ De palabra

12.- **Solo responder si no tiene hijos** ¿Por qué razón no ha tenido hijos?

(Puede elegir más de una)

- _____ Razones económicas
 _____ Razones personales
 _____ Por incompatibilidad entre Trabajo y familia
 _____ Salud
 _____ Estudios

20.- ¿Cuántas horas remuneradas trabaja a la semana?

- _____ Part time 20 horas
 _____ Part time 30 horas
 _____ Full time 45 horas

II.- Mujer y Trabajo

13.- ¿Qué tipo de trabajo desempeña?

- _____ Dependiente
 _____ Independiente

21.- ¿En qué rango se encuentra su sueldo líquido mensual?

- _____ \$0 a \$220.000
 _____ \$221.000 a \$320.000
 _____ \$321.000 a \$500.000
 _____ \$500.000 a más

14.- ¿A qué rubro pertenece su empleo?

15.- ¿Cuál es su puesto de trabajo?

16.- ¿Cuánto tiempo tardó en encontrar empleo?

- _____ Menos de 1 mes
 _____ 2 a 3 meses
 _____ 4 a 5 meses
 _____ 6 meses o más

22.- En el último mes, ¿tuvo otros trabajos, empleos, actividades o negocios, además de su trabajo o negocio principal?

_____ Sí, ¿En qué consiste?

_____ No

17.- ¿Cómo se enteró de su empleo?

- _____ Avisos de empleo (diario, radio, sitio web)
 _____ Concursos públicos (portales de empresas y/o instituciones)
 _____ Agencia de empleo
 _____ Por recomendación de un conocido.
 _____ Redes Sociales

23.- ¿Ha pensado en cambiar de trabajo?, su respuesta es sí, indique a lo menos un motivo.

- _____ No
 _____ Sí, por mejores expectativas salariales.
 _____ Sí, por flexibilidad horaria.
 _____ Sí, por cercanía con el hogar.
 _____ Sí, por Aspiraciones a un mejor empleo

- 24.- ¿Ha considerado dejar de trabajar?
- No
- Sí, por más tiempo para el hogar y la Familia
- Sí, por salud
- Sí, por nuevos proyectos
- Sí, por estudios

25.- ¿Quién cuida a sus hijos? (si no tiene hijos no contestar y pasar a pregunta 27)

- Jardín infantil
- Un familiar
- Una amistad
- Una persona contratada
- Se cuidan solos

III Competencias laborales

A continuación se realizarán una serie de preguntas que pretenden identificar cuáles son las competencias laborales que usted posee.

26.- ¿Usted conoce el término Competencias Laborales?

Sí No

27.- ¿Cuál o Cuáles competencias laborales cree usted que posee?

- Comunicación
- Aprender a aprender
- Efectividad personal
- Iniciativa y emprendimiento
- Trabajo en equipo
- Resolución de Problemas
- Pro actividad
- Planificación y gestión de proyectos
- Uso de TIC.
- Manejo de otro idioma.

28.- ¿Se ha capacitado alguna vez en competencias laborales?, si la respuesta es no, pasar a la pregunta 32.

- Sí No

29.- ¿Cómo se capacitó en competencias Laborales?

- Mediante su empleador
- Mediante organizaciones estatales como SENCE, PRODEMU, OMIL, etc.
- En forma particular
- otra, ¿cuál? _____

30.- Si su capacitación fue por medio de organizaciones estatales o en forma particular, ¿cómo se enteró de esta capacitación?

- A través de un conocido
- A través de la junta de vecinos
- A través de redes sociales
- A través de su empleador
- Otra, ¿cuál? _____

31.-Cuál o cuáles competencias laborales considera usted que son más importantes para su desempeño laboral? (Puede elegir más de una)

- Comunicación
- Aprender a aprender
- Efectividad personal
- Iniciativa y emprendimiento
- Trabajo en equipo
- Resolución de Problemas
- Pro actividad
- Planificación y gestión de proyectos
- Uso de TIC.
- Manejo de otro idioma.

32.- ¿Qué competencia a su juicio será más importante o relevante o solicitada en 20 ó 30 años más?

33.- Le interesaría a usted capacitarse en competencias laborales para apoyar su inserción al mercado laboral?

- Sí No

34.- ¿Estaría dispuesta a pagar por dicha capacitación?

- Sí No