



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

“Análisis de los principales factores que influyen en las brechas salariales entre hombres y mujeres en las ocupaciones y oficios más importantes en el mercado laboral de la Región del Biobío”

**MEMORIA PARA OPTAR A TÍTULO DE
INGENIERÍA COMERCIAL**

AUTOR:

San Martín Rodríguez, Claudia Elena

Profesor Guía:

Vásquez González, Bernardo

Chillán, Enero de 2017



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


Chillán, 06 de marzo de 2017.


Informe: Memoria de Título

En relación a la evaluación de la Memoria para optar al Título de Ingeniero Comercial, denominada "ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES FACTORES QUE INFLUYEN EN LAS BRECHAS SALARIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS OCUPACIONES Y OFICIOS MÁS IMPORTANTES EN EL MERCADO LABORAL DE LA REGIÓN DEL BÍO BÍO" de la alumna Srta. Claudia Elena San Martín Rodríguez.

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,


Bernardo Vásquez González
Profesor Guía


Juan Cabas Monje
Profesor Informante


Álvaro Acuña Hormazábal
Jefe de Carrera

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

Agradecimientos

Primeramente quiero dar las gracias a Dios, ya que por el he logrado cumplir las metas y objetivos que me impusieron y porque me ha permitido conocer a grandes personas.

Agradezco a mi profesor guía por el apoyo, sus consejos, la paciencia, su comprensión, tiempo, conocimientos y compromiso, lo que fue fundamental para lograr el desarrollo de esta investigación.

Agradezco el apoyo de mi mamá, por siempre estar conmigo, por su paciencia en los momentos de estrés, y a mi hermana ya que es mi desestresante.

Quiero agradecer a mis amigas que me han acompañado en mi carrera universitaria, las cuales han sido un gran apoyo en los buenos y malos momentos.

Índice

Resumen Ejecutivo	6
1. Introducción	7
1.1. Justificación de la investigación	7
1.2. Objetivos	8
1.2.1. Objetivo general	8
1.2.2. Objetivo Específico	8
2. Marco Teórico	9
2.1. Descripción de los diversos factores sociales, económicos, demográficos y culturales presentes en el mercado laboral.....	9
2.1.1. Factores sociodemográficos	9
2.1.2. Factores económicos	12
2.1.3. Factores culturales	14
2.2. Análisis de la teoría de segregación horizontal.....	15
2.3. Análisis de la teoría de segregación vertical.....	18
3. Metodología	22
3.1. Datos a utilizar	23
4. Resultados	24
4.1.1. Población	24
4.1.2. Nivel educacional	25
4.1.3. Participación por estado civil	27
4.1.4. Participación por rama.....	28
4.1.5. Participación por dependencia.....	29
4.1.6. Tipo de jornada.....	30
4.1.7. Horas efectivas trabajadas	31

4.1.8. Motivos por los que no trabaja	32
4.2. Análisis de las principales ocupaciones y/u oficios	35
4.2.1. Relación salario-ocupación/oficio	44
Urbano/rural	58
5. CONCLUSIONES	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	66
Anexos	68

Resumen Ejecutivo

En la presente investigación se realizó un análisis con el cual se espera identificar cuáles son los factores que tienen la mayor relevancia en las brechas salariales existentes entre hombres y mujeres en las principales ocupaciones u oficios en la región del Biobío.

Para este análisis, primeramente se realizó una búsqueda de bibliografía que tuviera relación con el tema de brechas salariales entre hombres y mujeres, además la caracterización de la población a través de variables sociodemográficas, económicas y culturales.

En cuanto a los resultados se hizo una caracterización de la población a través de las personas que se encuentran activas en la región, esta se analizó por nivel educacional, estado civil, dependencia (pública o privada), tipo de jornada, cantidad de horas efectivamente trabajadas y los salarios. También se analizaron los principales motivos por los que no trabajan tanto hombres como mujeres.

Entre las conclusiones a las que se llegó, se encuentran que a mayor nivel educacional la diferencia entre hombres y mujeres aumenta, también se logró identificar que para las mujeres el principal motivo por el cual las mujeres no trabajan son motivos de responsabilidades familiares permanentes.

Cabe señalar que al analizar por zona urbana y rural no existen grandes diferencias, y al analizar esta misma información por sexo, diferenciando por zona existen brechas dentro de la misma zona.

En conclusión, al analizar las diversas ocupaciones y oficios seleccionados por la cantidad de personas que participan en cada una de ellas, se observa que existen brechas por nivel educacional, encontrándose las mayores brechas en las ocupaciones con mayores niveles educativos.

1. Introducción

1.1. Justificación de la investigación

Desde tiempos remotos la mujer se ha encontrado presente en la realización de diversas actividades en el mercado laboral, es así como en el antiguo Egipto las mujeres se desempeñaban en el estudio de la medicina enfocada a la ginecología, años más tarde en Mesopotamia una mujer se hizo conocida por la elaboración del perfume, algún tiempo después en Grecia las mujeres tenían una mayor presencia en las escuelas pitagóricas. Hacia el año 400 a.C. se prohibió que las mujeres asistieran a cualquier tipo de escuela o practicasen la medicina, bajo estas normas es que se crearon las primeras universidades, de las que la mujer quedó excluida (Guil, 2007). Recién en la década de 1910 las mujeres ingresaron a la universidad.

Para el caso de Chile la participación de las mujeres en el mercado laboral se ha incrementado desde el año 1990, sin embargo esta sigue siendo menor a la tendencia latinoamericana. (Brega, Durán y Sáez, 2015).

En Chile, el 79,9% de las mujeres tiene 15 o más años, por lo que se las considera en edad de trabajar, sin embargo de todas sólo el 48,3% forma parte de la población económicamente activa, pues el resto se encuentra inactiva por varios motivos, de los cuales la razón principal es porque se dedican a los quehaceres de su hogar (37%) y el 2,2% se encuentra inactiva debido a razones de desaliento, es decir, han detenido la búsqueda de empleo debido a que no lo han encontrado. (Brega, Durán y Sáez, 2015).

Uno de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, corresponde a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, debido a que se considera que esto es importante para el desarrollo de las familias y la sociedad, además de que es la base del crecimiento económico (OECD, 2015).

Diversos estudios también han demostrado que una mayor participación femenina hace más competitivo el mercado laboral, lo que lleva a reducir o evitar los incrementos en los costos salariales. (Bravo y Contreras, 2004).

Dentro de las desigualdades que se presentan en el mercado laboral se encuentran las diferencias en los salarios (segregación horizontal), en la que los hombres perciben un tercio más que las mujeres, según la Dirección del Trabajo (2010) y la segregación vertical, también conocida como “techos de cristal, la cual hace referencia a las barreras invisibles que imposibilitan a las mujeres a llegar a cargos de mayor jerarquía dentro de la empresa.

El estudio que se realizará se enmarca en la región del Biobío, con el fin de analizar los diversos factores que componen el salario femenino en el mercado laboral en las principales ocupaciones y oficio y de esta manera poder aportar al conocimiento existente en la región acerca del tema.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

“Analizar los principales factores que influyen en las brechas salariales (hombre/ mujer), de las ocupaciones y oficios más importantes en el mercado laboral de la Región del Biobío”

1.2.2. Objetivo Específico

- Caracterizar el mercado laboral femenino en Chile de acuerdo a variables demográficas, socioeconómicas y culturales.
- Identificar las ocupaciones u oficios en donde se dan las principales brechas salariales entre hombres y mujeres.
- Identificar los principales factores que influyen en las brechas salariales (hombre/ mujer), de las ocupaciones y oficios más importantes, que se encuentran presentes en el mercado laboral de la Región del Biobío.

2. Marco Teórico

2.1. Descripción de los diversos factores sociales, económicos, demográficos y culturales presentes en el mercado laboral

2.1.1. Factores sociodemográficos

- Tramos de edad:

Estudios del INE (2015), identifican que la mayor cantidad de personas que participan en el mercado laboral está representada por el grupo de 35 a 64 años con un porcentaje superior a 60%, tanto hombres como mujeres.

Las menores participaciones se encuentran en los tramos de edad de 65 y más y en el de 15-24 años, los primeros dado a que prevalecen las razones de jubilación y la recepción de una pensión o montepío, mientras que , la principal razón de los jóvenes son los estudios.

De acuerdo a las diferencias en las tasas de participación y de ocupación de mujeres y hombres según los tramos etarios aumenta progresivamente desde menos de 10% en el segmento más joven hasta sobre el 36% de brecha en el caso del grupo de 55 a 64 años, omitiendo al grupo de mayor edad (INE, 2015).

Tabla 1: Tasas de ocupación, participación y desocupación según tramos de edad

Tramos de edad	Tasa de ocupación		Tasa de participación		Tasa de desocupación	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
15-24	34,9%	25,0%	41,0%	31,3%	14,8%	20,1%
25-29	79,1%	60,9%	85,4%	66,9%	7,3%	9,0%
30-34	88,6%	67,4%	93,4%	72,0%	5,2%	6,5%
35-44	90,9%	64,1%	94,0%	67,5%	3,3%	5,0%
45-54	90,8%	62,2%	93,7%	64,3%	3,0%	3,2%
55-64	84,0%	47,7%	86,2%	48,8%	2,5%	2,4%
65 y más	35,0%	12,9%	36,0%	13,0%	2,6%	1,1%

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo 2015.

- Sexo:

El mercado laboral de Chile está compuesto mayoritariamente por hombres (72% el 2015), por otro lado en la últimas décadas la tasa de participación laboral femenina ha ido en aumento pasando de un 36,5% a 41,9%.

En Chile existen 7.230.560 mujeres mayores de 15 años de las cuales solo el 48,3% participan en el mercado laboral, por su parte de los 6.990.880 hombres mayores de 15 años el 72% trabaja.

El total de la fuerza del trabajo está compuesta por 8.527.490 personas, de las cuales 59% son hombres y 41% son mujeres. Desde el año 2010 hasta el 2015 la fuerza laboral femenina ha aumentado en un 9,5% (La Tercera, 2015)

El estudio de Mujeres trabajando del año 2015, realizado por Brega, Durán y Sáez, da cuenta del aumento que ha tenido la participación laboral femenina en Chile desde los años noventa, en el que esta era cercana al 30%, pasando a ser actualmente de 48,3%, datos que dejan lejano a Chile de la tendencia latinoamericana.

- Estado civil:

Según el estudio “Mujeres en Chile y mercado del trabajo” realizado por el INE (2015), las mujeres que presentan una mayor participación del mercado laboral de acuerdo a su estado civil son las divorciadas con 67,7% y aquellas que se encuentran separadas de hecho o anuladas con 64,2% de participación. La tasa más baja es de las mujeres viudas (19,3%).

- Nivel educacional:

En educación Stiepovich (1998), evidenció que la tasa de alfabetismo en Chile era de 94,5%, la tasa de escolaridad tenía una cobertura de educación básica de un 95% y en la educación media del 80%. En la educación universitaria se estimaba que la cobertura correspondía a un 30% de la población que egresaba de la enseñanza media. La tasa de participación de la mujer en la fuerza productiva estaba relacionada directamente a los años de estudio, así las mujeres con 8 o menos, participaban en un 26,8%, las que tenían entre 9

o 12 años de estudio lo hacían en un 36% y las que habían cursado 13 o más años se incorporaban en un 57,3%. Las analfabetas trabajaban en un 15%.

Al 2015, según los resultados de la encuesta CASEN la población tenía una tasa de alfabetismo de 96,9%, en donde los hombres poseen una tasa de 97% y las mujeres un 96,7%. En la zona rural la tasa de analfabetismo asciende a 7,8%, mientras que en la zona urbana es de 2,4%.

La mayor cantidad de analfabetismo se encuentra en los mayores de 60 años, seguido por el tramo de 45 a 59 años con 3%, y disminuyendo a 1,3% en el tramo de 30 a 44 años, mientras que de los 15 a 29 años esta es de solo 0,7%.

El INE estimó en el año 2015 que la tasa de participación laboral femenina aumenta a medida que se incrementa el nivel educacional. La menor participación laboral de hombres y mujeres se encuentran en el nivel “educación primaria”, alcanzando solo el 32,5% para las mujeres y el 64,8% para los hombres. En tanto, la tasa más alta se presenta en el nivel educacional “postítulo, maestría o doctorado” también en mujeres y hombres con un 88,5% y 91,1% respectivamente.

Las tasas de ocupación se comportan de la misma manera: la más baja de mujeres y hombres que corresponde al grupo de “educación primaria” (31,2% y 62,3%, respectivamente), mientras que la más alta se presenta en el grupo con estudios de postgrado para ambos sexos, con un 87% para las mujeres y un 89% para los hombres.

La mayor tasa de desocupación laboral femenina (7,8%) se presenta en el grupo con educación universitaria, mientras que los hombres presentan las mayores tasas de desocupación en la educación secundaria (6,0%). La tasa de desocupación más baja de mujeres y hombres corresponde al grupo con estudios de postgrado, con un 1,6% para las mujeres y un 2,3% para los hombres.

Estudios realizados por Contreras (s.f.), identifican que una de las variables más importantes dentro del capital humano, corresponde a la variable educación, la cual influye directamente en la desigualdad de los salarios.

En resumen, la mujer con el paso del tiempo se ha visto involucrada en mayor medida en el mercado laboral, sin embargo ha sido un proceso lento, el que mantiene a Chile en el último lugar de los países de la OCDE en cuanto a la participación femenina.

Un punto relevante, corresponde a los niveles de educación alcanzados por los hombres y mujeres, en estos se ha visto que la mujer ha entrado con mayor fuerza a la educación superior en el último tiempo, lo que aún no se ha visto en los postgrados, siendo el hombre el que presenta mayores porcentajes de participación.

Cabe señalar que el estudio del nivel educacional alcanzado es de suma importancia, ya que este corresponde a uno de los factores que se analiza para determinar cuál es la influencia que tiene en las brechas salariales.

2.1.2. Factores económicos

Ferrada y Zarzosa (2010), explican que la participación laboral de la mujer viene determinada bajo el modelo ocio-consumo, en el cual se plantea que cada sujeto al tratar de maximizar su utilidad se enfrenta a un problema de elección entre ocio (L) y consumo (C), pues para consumir más se debe trabajar más y de esta forma reducir el tiempo dedicado al ocio. El problema consiste en maximizar una función de utilidad, $U(C, L)$, que tiene dos restricciones, una presupuestaria y otra de tiempo. Sean W la tasa salarial, h las horas de trabajo y V las rentas no salariales el problema es:

$$\text{Max } U = U(C, L)$$

$$\text{SA: (a) } C = Wh + V$$

$$\text{(b) } L + h = 1$$

Dónde $C=Wh+V$ es la restricción presupuestaria y $L+h=1$ la restricción de tiempo, siendo 1 cualquier unidad de tiempo. Remplazando se obtiene:

$$\text{Max } U(Wh + V, 1 - h)$$

La condición de primer orden del problema de maximización es

$$\frac{\partial U}{\partial h} = \frac{\partial U}{\partial C} W - \frac{\partial U}{\partial L} = 0$$

Luego en el óptimo se debe cumplir $\frac{\partial U}{\partial L} / \frac{\partial U}{\partial C} = W$

De la expresión anterior se puede extraer una función de oferta individual tipo:

$h = \phi(W, V)$. La relación entre h y W puede ser positiva o negativa, depende de si se trata de un efecto renta o sustitución, pero siempre la relación entre h y V será negativa.

Cada mujer decidirá si participa o no en el mercado laboral, dependiendo de los valores de W y V . En consecuencia, cada mujer tendrá un “salario de reserva”, en el sentido de que no estará dispuesta a trabajar por un salario inferior, es decir, la oferta laboral se hace cero para un salario menor o igual que el de reserva (W'). Este salario depende de cada mujer y varía por las variaciones de las rentas no laborales. Si V aumenta el W' por el cual están dispuestas a trabajar también.

Un punto que se debe considerar en el mercado laboral chileno es que este a pesar de funcionar similar a cualquier mercado de bienes y servicios, este se encuentra regulado por el gobierno con un sueldo mínimo que el segundo semestre de 2016 asciende a 257.500¹.

Otra de las políticas que se ha implementado en el mercado del trabajo corresponde a la Ley de igualdad salarial², con las que se busca dar un mayor bienestar tanto a los hombres como a las mujeres.

La fuerza laboral en Chile en el año 2015, estaba compuesta por 8.527.490 personas, de las cuales el 59% corresponde a hombres y 41% son mujeres. Entre los años 2010 y 2015 la fuerza laboral femenina ha crecido 9,5%. De los 3.736.370 mujeres que no trabajan un 37% lo explica las razones familiares, es decir, existen niños pequeños en el hogar o adultos mayores, el 18% por motivos de estudios, 7% debido a que se encuentra jubilada, 11%

¹ Ley N° 20.935, publicada en el Diario Oficial el 30 de junio de 2016, establece en su artículo 1° los valores del ingreso mínimo mensual a contar del 01 de julio de 2016, quedando fijado en \$257.500 para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta de 65 años de edad.

² Ley N° 20.348, publicada el 19 de junio de 2009, regula la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.

porque poseen alguna pensión, 11% por problemas de salud, 2% por motivos personales, 10% no sienten deseos de trabajar y un 4% por otros motivos (La Tercera, marzo 2015).

Otro estudio denominado *Mujeres en Chile y Mercado del Trabajo* (2015), realizado por el INE, declara que las personas ocupadas son 7.904.047, de los cuales 53,5% corresponde a los hombres y el 35,9% a las mujeres. Por otro lado las personas desocupadas son en total 478.819, de los cuales 2,9% corresponden a hombres y 2,5% a las mujeres. La población inactiva está compuesta por 5.602.115 personas de las cuales el 22% son hombres y 41,1% mujeres, los principal motivo por el cual no trabajan los hombres corresponde a los estudios, mientras que en el caso de las mujeres son razones familiares permanentes.

2.1.3. Factores culturales

La inserción laboral de la mujer se ha visto afectada por los aspectos culturales de la sociedad, debido a los modelos culturales de la familia y los roles que juegan el hombre y la mujer, modelos masculinos y femeninos transmitidos por la familia de origen, con presencia o no de madre trabajadora, progenitores críticos o no del orden de género se encontrarían entre los determinantes de la decisión de participación de la mujer en Chile en el mercado del trabajo (Guzmán y Mauro, 2004 citado por Contreras y Plaza, 2007) . Sin embargo debido a la entrada de la globalización al país estos estigmas se han visto modificados por los modelos existentes en otras partes del planeta. Señales de esto fueron los crecientes niveles educativos, el descenso en el número de hijos y el debilitamiento de la estructura familiar organizada en torno a las decisiones masculinas, esto permitió a las generaciones de mujeres más recientes acceder a las nuevas y distintas oportunidades laborales que les ofrecían los cambios en el mercado ocurridos en Chile en los años noventa.

Por su parte según señalan las autoras Guzmán y Mauro (2004), un factor determinante de la participación laboral de la mujer corresponde a su pareja y la relación que conforman, ellas además distinguen tres tipos de parejas. La primera engloba a los casos en que las mujeres toman la decisión de entrar al mercado laboral respecto a lo que sus maridos aprueben. El segundo tipo de pareja corresponde a aquellas en las que la mujer afirma su derecho a un desarrollo laboral autónomo y su familia se encuentra organizada en

torno a la doble carrera de sus miembros. El último tipo de pareja, incluye a aquellas cuyos miembros no difieren mucho entre sí en cuanto a educación, edad y pertenencia social; u ambos concurren al desarrollo de una actividad laboral destinada a asegurar la sobrevivencia familiar.

De acuerdo a los resultados de la encuesta ISSP (International Social Survey Program) aplicada en Chile el 2002, muestra que un gran número de los entrevistados enfatiza los costos familiares asociados al trabajo de la mujer fuera del hogar, en relación a esto el 81% de los encuestados está de acuerdo con la afirmación “Considerando todo lo bueno y todo lo malo, la vida familiar se resiente cuando la mujer trabaja tiempo completo”, es por ello que se llega a la conclusión de que en Chile predomina el primer tipo de pareja mencionado anteriormente.

Por otro lado, los hombre parecen establecer una división entre vida familiar y vida laboral, en que el trabajo doméstico y la crianza de los hijos no deben entorpecer sus obligaciones laborales y deben estar a cargo de sus parejas, bajo este contexto el trabajo remunerado pertenece exclusivamente al hombre, a pesar del aumento significativo de la mujer en el mercado del trabajo.

El hecho de que la mujer entre al mercado del trabajo hace que el hombre vea amenazado su papel de proveedor y también que se descuide la crianza de los hijos.

Como se puede ver la cultura del país influye en la entrada al mundo laboral de la mujer, favoreciendo o haciendo que desista de trabajar, sin embargo con la globalización se ha logrado ir disminuyendo los estigmas machistas que existen en el país.

2.2. Análisis de la teoría de segregación horizontal

La segregación horizontal, brechas salariales o desigualdad salarial es un hecho que se encuentra presente en gran parte de los países, este consiste en la distancia existente en la retribución media (salario más complementos) de mujeres y hombres (Díaz, 2015). Esta discriminación se encuentra fuertemente asociada a la estructura del mercado de trabajo, que ofrece salarios distintos según sexo y sin tener en cuenta otras características que

influyen en el rendimiento potencial favorables a la mujer. En este sentido, la discriminación contiene un criterio de alto prejuicio social, es decir, una preferencia subjetiva de contratación y pago salarial favorable al trabajador y una aversión en prejuicio de la trabajadora (Martínez y Acevedo, 2004).

Según Díaz (2015), la discriminación salarial entre mujeres y hombres sería entonces la parte de la diferencia que no queda justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo y que solo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza, esto es conocido como discriminación salarial directa o a posteriori.

Díaz (2015), hace referencia a dos tipos de discriminación salarial, la directa y la indirecta. La directa u oculta, corresponde a cuando hombres y mujeres por el mismo trabajo reciben remuneraciones distintas y la diferencia en la remuneración se funda expresamente en las diferencias de sexo. Por otro lado, la indirecta, previa o posteriori, se refiere a la desigualdad salarial que sin ser en sí misma efecto de un factor de discriminación, es consecuencia de la estructura y organización social segregada por sexos, que determina que hombres y mujeres ocupen de un modo sistemático distintas posiciones y espacios. Ejemplo de esto son las industrias que se podrían llamar “feminizadas”, ya que existe una alta concentración de mujeres, en estas industrias los salarios son menores en comparación con las industrias y ocupaciones masculinas. Es por esto que las mujeres tienden a estar sobre-representadas en la parte inferior de la distribución de salarios (Urrutia, 2015).

Diversas fuentes coinciden en aceptar que existiría discriminación salarial cuando las mujeres perciben una retribución distinta a la de los hombres por la realización de trabajos idénticos o de valor equivalente, que exigen un conjunto similar de capacidades o competencias (conocimiento, aptitudes, iniciativa); esfuerzo (físico, mental y emocional); responsabilidades (de mando o supervisión de personas, pertinente a la seguridad de los recursos materiales y de la información, y respecto de la seguridad y bienestar de las personas) y que se ejercen bajo condiciones laborales semejantes en una misma empresa (Díaz, 2015).

Estudios muestran que el diferencial de salarios por género no se explica por diferencias en las capacidades productivas, pues aun controlando estos factores la brecha se mantiene, al largo plazo, la brecha no explicada se ha estrechado en las últimas décadas, pero aún se mantiene en un nivel relativamente alto.

MIDEPLAN, muestra que esta brecha ha ido decreciendo entre los años 1990 al 2003, de hecho en el año 1990 alcanzó el 58,5% mientras que para el año 2003 estaba en 28,2%, esto demuestra que las mujeres perciben alrededor de un 28% menos de salario que los hombres, y eso es algo que se ha mantenido desde esos años.

Montenegro (2001), a través de regresión por cuantil con datos de la Encuesta CASEN de los años 1990 a 1998, analiza las diferencias salariales por género en los retornos a la educación y a la experiencia. Los resultados muestran que en la parte alta de la distribución tienden a tener retornos más altos los hombres que las mujeres mientras que en los cuantiles más bajos se observa lo contrario.

Al comparar los resultados con estudios realizados en otras partes como lo es Europa (Arulampalam, et al., 2005, citado por MIDEPLAN, 2008), se determinó que las brechas salariales aumentan a medida de que las mujeres poseen un mayor grado de estudios. Situación similar quedó planteado en el seminario “Igualdad salarial para la competitividad”, en el cual quedo expuesto que el sueldo de una mujer en Chile es en promedio un tercio más bajo que el de un hombre, brecha que al poseer más estudios aumenta (Tokman, 2011). Del mismo modo investigaciones publicadas recientemente por el Foro Económico Mundial (2016), basado en 144 países, estiman que recién en 170 años más las mujeres tendrán equidad salarial. De acuerdo a este estudio los países que mejor se encuentran ubicados son Islandia, Finlandia, Noruega y Suiza, los que si bien aún mantienen brecha de género, son los que presentan la menor disparidad. En el caso de los países latinoamericanos el que se encuentra mejor posicionado es Colombia en el lugar 28 del listado de los países que menos discriminan por ingreso laboral a las mujeres, seguido por Panamá y en tercer lugar está Venezuela, el posicionamiento de Chile no es muy bueno.

Por otro lado, existe otra línea de pensamiento que establece que los salarios son un reflejo del capital humano, este según la OCDE, corresponde a los conocimientos,

habilidades, competencias y otros atributos encarnados en los individuos que son relevantes para la actividad económica, del mismo modo, del informe de Distribución de Capital Humano en Chile (2004) elaborado por el MIDEPLAN (citado por Lagos, 2015) se puede extraer que “ *la perspectiva del capital humano ve a los individuos como agentes dotados de habilidades conocimientos y esfuerzos, que reciben una remuneración en función de su productividad*”.

Un punto relevante para que los salarios fueran equitativos sería determinarlos mediante la productividad que tuvieran los trabajadores y trabajadoras, por lo que él o la que fuera más productivo o productiva debiese percibir un mejor salario. Sin embargo, establecer cuál es la productividad de un trabajador o trabajadora en una determinada organización es una tarea difícil.

El gobierno a través de la Ley de Igualdad Salarial, busca reducir la diferencia salarial entre sexos que se desempeñan en un mismo cargo, esta ley fue promulgada en 2009 por la Presidenta Michelle Bachelet. Con esta ley se lograron cambios en el sector público, en el cual actualmente se podría decir que existe igualdad de salarios, sin embargo en el sector privado esto no ha sido posible.

En resumen, se puede evidenciar que la discriminación salarial es un hecho que se encuentra presente en el mercado laboral chileno y del mundo, sin embargo es algo que poco a poco se intenta regular, con el fin de lograr mayor igualdad entre hombre y mujeres, además de que con el logro de mayor igualdad se pueden lograr un mayor crecimiento tanto del país como de los distintos lugares de la tierra.

2.3. Análisis de la teoría de segregación vertical.

La teoría de la segregación vertical, más conocida como “techos de cristal”, denominado de esta forma debido a las barreras “invisibles” que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de mayor poder, prestigio o salario, en cualquier ámbito laboral y en cualquier país (Guil, 2008). Estas barreras funcionan a través de prejuicios y estereotipos invisibles que forman parte de la cultura organizacional más que por mecanismo formales

visibles de discriminación o exclusión (Morrison y Van Velsor, 1987; OIT, 2004, citados por Pereira, Garrido, Cubillos e Hidalgo, 2012).

Este tema se remonta a tiempos de antaño, en los cuales la mujer estaba asociada directamente a las labores del hogar y el cuidado de niños y adultos mayores, permitiéndoles realizar trabajo que están relacionados con estos, sin embargo los excluye de los espacios de toma de decisiones.

Estudios del SERNAM realizados el año 2011 muestran que de 155 directorios analizados solo 31 tienen a lo menos una mujer, las que representan el 20% de las empresas, cabe señalar que la muestra se encontraba compuesta por empresas del IPSA, IGPA y empresas del Estado, entre las empresas del IPSA, Banco Santander, Cencosud, Falabella y Masisa son las únicas que tienen presencia femenina en sus directorios, y solo el Banco Santander posee más de una directora, otra resultado al que se llegó es que ningún directorio posee paridad por sexo y el de más alta feminización es Axxion con 43%. No hay presidentas de directorio que sean mujeres.

Otro ejemplo de esto es que en el poder Ejecutivo, Cuerpos Legislativos y Directivos, sólo un 31,5% son mujeres, reflejo de lo que se conoce como “*discriminación vertical*”, en tanto las mujeres suelen ocupar en mucha menor medida que los hombres puestos de poder (Fundación Sol, 2015)

Según Barberá (citado por Barberá, Ramos, Sarrió y Candela, s.f) el porcentaje de mujeres que desempeñan actividades laborales situadas en la cúspide de la pirámide organizacional se sitúa en torno a un 2% cifra que presenta pocas variaciones en países como España, Gran Bretaña, Italia, Canadá y Estados Unidos.

Estudios realizados en España con las empresas de publicidad agrupadas en la AEAP (Asociación Española de Agencias de Publicidad), en la que participaron 23 firmas y 819 empleados, se describe el alto grado de feminización del sector. Las pruebas aplicadas a este sector muestran una segregación vertical por sexo, de manera que solo un 1% de trabajadoras ocupa puestos de dirección y, al margen de factores coyunturales y estructurales, la probabilidad de un hombre de acceder a puestos directivos es once veces superior que la de una mujer. (Martín, 2007).

Como se muestra en los estudios mencionados anteriormente existe una mínima cantidad de mujeres que si han logrado acceder a altos cargos dentro de la organización, a razón de esto se está trabajando en un nueva teoría llamada del “Laberinto”, la que trata de explicar las trayectorias laborales femeninas, según la cual, existe una determinada ruta para que las mujeres asciendan a altos cargos, las que se encuentran llenas de dificultades que deben superar con el fin de alcanzar mayores niveles jerárquicos al interior de las instituciones (Eagly y Carly, 2007 citado por Pereira, et al., 2012).

Este camino posee tres momentos de los cuales el primero está compuesto por los primeros ocho años desde el egreso de la universidad. En esta etapa la mujer toma la decisión de donde trabajar y se generan frecuentes cambios a la posición al interior de la organización o a la empresa en donde se está trabajando, aquí la orientación de la mujer está dirigida hacia el desarrollo profesional como fuente de realización personal sobre la base de apreciación estética del trabajo, en la que se considera que el trabajo debe de ser interesante, variado, excitante y con una dosis de riesgo (PNUD,2010, Bauman, 1998 citado por Pereira, et al. , 2012).

El segundo momento se caracteriza por la existencia de que sus decisiones se orientan en referencia a otros e implican un proceso de negociación con personas significativas como lo son su pareja y los jefes. Al mismo tiempo en esta etapa entra en conflicto la ética de la maternidad con el significado del trabajo, ya que la mujer debe conciliar sus deberes laborales con los familiares. Es así como la decisión de asumir cargos de mayor responsabilidad y poder, dependerán del grado en que la mujer pueda satisfacer los requerimientos familiares, tarea que se ve facilitada si cuenta con el apoyo familiar o puede acceder a la contratación de servicios domésticos o de cuidado para sus hijos. Del mismo modo, se reconoce como elemento relevante para las decisiones de la mujer la flexibilidad en la jornada laboral y la existencia de otros ingresos familiares, además del propio. En esta etapa es donde se genera el mayor abandono laboral femenino debido a que varias ejecutivas deciden autónomamente dejar sus trabajos para destinar su tiempo al cuidado familiar (PNUD, 2010).

Y por último, el tercer momento es el que viven las mujeres a partir de los cincuenta años, muchas de ellas con hijos que ya han superado la adolescencia y que, por ende, hacen

que se reduzca considerablemente el conflicto trabajo-familia. En esta etapa se observa nuevamente la autonomía de la mujer sobre sus decisiones laborales y proyecciones, sin embargo, sus acciones y aspiraciones se orientan muy poco por la apreciación estética del trabajo, siendo la estética del tiempo propio el principal orientador. También es en este momento cuando algunas ejecutivas deciden realizar sus propios emprendimientos (PNUD, 2010).

Dado los datos expuestos anteriormente, se observa claramente que la mujer se encuentra segregada de los cargos de poder tanto en Chile como en el Mundo, si bien estas barreras no son realmente impuestas, ya que en las empresas no existe políticas que impongan que la mujer no pueda ocupar cargos de mayor jerarquía, pero, esto es así.

También se ve que existen en las diversas etapas de la vida de la mujer momentos en los que se debe decidir entre la vida familiar y la vida laboral, además se evidencia que existen factores como lo son el acceso a salas cunas, contar con dinero para pagar a alguien que cuide de los hijos, la flexibilidad de la jornada laboral, entre otros, los que influyen en que la mujer decida en seguir trabajando y acceder a cargos de mayor jerarquía o seguir trabajando o simplemente deja de trabajar.

3. Metodología

La evidencia muestra que en Chile la brecha salarial existente entre hombres y mujeres en promedio es de un tercio, también que la desigualdad se incrementa a medida de como aumenta el nivel de estudios que posea la persona.

La investigación tendrá un diseño transversal, ya que corresponde a un estudio estadístico y descriptivo, en este se analizarán las ocupaciones y oficios más importantes de la región, para luego identificar cuáles son los principales factores que influyen en las brechas salariales.

Para identificar las ocupaciones u oficios principales de la región se utilizó el Clasificador internacional uniforme de ocupaciones, de las cuales se realizó una clasificación de estas, a través de las variables sexo, con el fin de encontrar aquellas en las que exista una cantidad considerable de hombres y mujeres, para que de esta forma se puedan ver las brechas existentes entre estos (tabla 37, anexos).

Los datos se analizarán mediante tablas, las cuales se realizaron a través del Software SPSS y el Excel.

Los factores analizados en una primera instancia corresponden a la cantidad de población existente tanto en Chile como en la región del Biobío, la participación por nivel educacional, por estado civil, por rama de actividad, por dependencia, tipo de jornada, la cantidad de horas trabajadas y un análisis acerca de cuáles son los principales motivos por los que no trabajan tanto hombres como mujeres.

Cabe señalar que en el caso del análisis del nivel educacional se tuvieron algunas consideraciones, las que son:

- Se tomaron solo los niveles educacionales completos, por lo que los incompletos se agruparon en el nivel anterior.
- La educación media técnica y humanista se consideró en un educación media para disminuir los problemas de agrupación surgen con la enseñanza profesional.

En segunda instancia se analizaron las variables nivel educacional y la zona ya sea rural o urbana de acuerdo a los salarios que obtenían hombres y mujeres.

El cálculo de las brechas salariales se realizó mediante la diferencia de los ingresos por hora trabajada de los hombres y mujeres y todo esto dividido por el ingreso de la mujer.

$$Brecha = \frac{Yh - Ym}{Ym}$$

3.1. Datos a utilizar

El análisis se realizará utilizando la encuesta CASEN correspondiente al año 2015.

4. Resultados

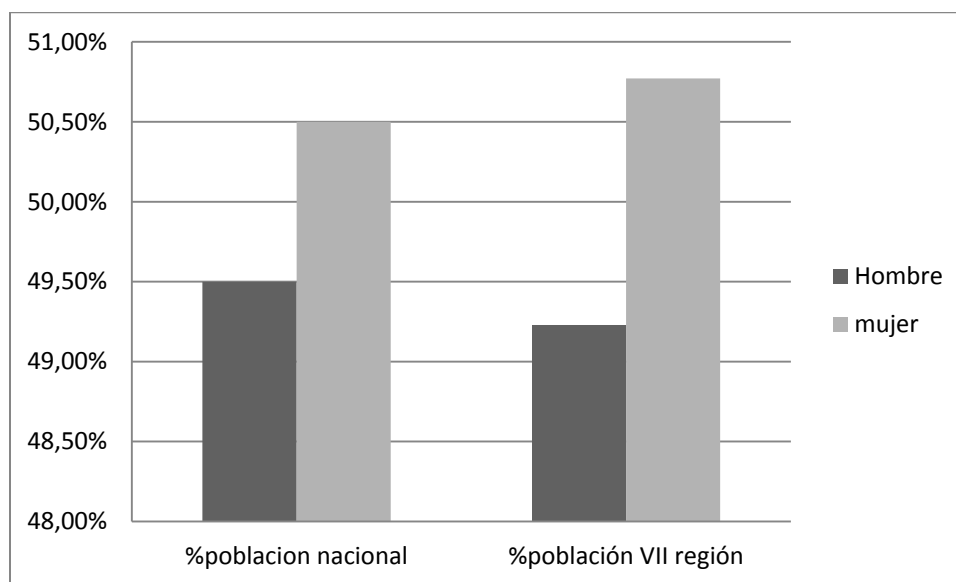
4.1. Diferencias por género en el mercado laboral de la región del Biobío

A continuación se realiza una comparación por género a nivel de ocupados en el mercado laboral de la región del Biobío.

4.1.1. Población

En el presente gráfico se muestra la comparación de la población entre hombres y mujeres a nivel nacional y de la región del Biobío para el año 2016. En este se observa que existe una diferencia en el que la cantidad de mujeres supera a los hombres en un punto porcentual a nivel nacional, a nivel de región esta situación se repite con una diferencia de 1,54 puntos porcentuales.

Gráfico 1: Comparación de la población a nivel nacional y de la región del Biobío por sexo

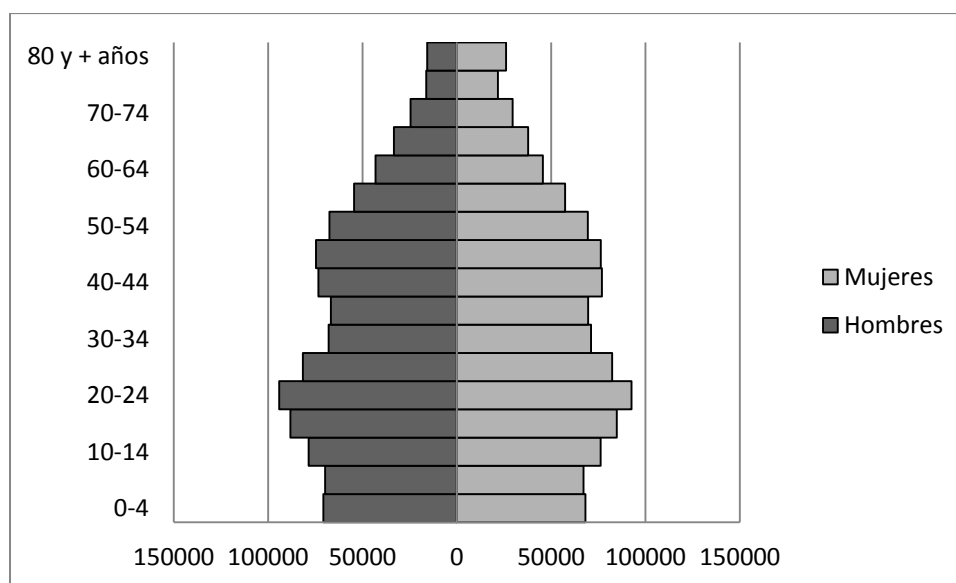


Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo 2015 del promedio de los trimestres EFM, AMJ, JAS, OND.

La pirámide poblacional que se presenta a continuación corresponde a una proyección realizada por el INE para el año 2016 de la región del Biobío, esta presenta características que la hacen ser del tipo bulbo, ya que su base es inferior a los escalones de más arriba.

Al analizar los estratos de edad se observa que entre los 0 y 14 años se encuentra una mayor proporción de hombres que de mujeres, también se ve que existe una menor proporción de nacidos que en años anteriores. En tramo de 15 a 64 años se encuentra concentrada la mayor cantidad de la población, en este la cantidad de mujeres supera a la de los hombres. Entre los 65 y los 80 y más, la cantidad de mujeres supera a los hombres, notándose una gran diferencia en el último estrato.

Gráfico 2: Población por edad en la Región del Biobío



Fuente: elaborada a partir de datos de la proyección de la población INE 2002-2020

4.1.2. Nivel educacional

La tabla 2 presenta la distribución de la población que participa en el mercado laboral por nivel educacional en el país, la mayor participación está presente en los que tienen la media completa tanto en hombres con 37,9%, como mujeres con 38,9%, luego viene la educación básica completa en la cual los hombres presentan una participación de 24,2% los hombres, y por el lado de las mujeres con 18,43%. En los profesionales las mujeres participan en 16,7%, mientras que los hombres 12,9%.

Una de los aspectos que se reflejan en el análisis es que las mujeres participan del mercado laboral cuando tienen un mayor nivel educacional, dado que al mirar la tabla las mujeres al tener el técnico y profesional completo presentan una mayor participación comparando en el mismo nivel con los hombres.

Tabla 2 Participación laboral por nivel educacional

Niveles educacionales	Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%
Sin Educ. Formal	457.083	10,7%	272.017	8,7%
Básica Compl.	1.035.114	24,2%	599.046	18,4%
Educación media completa	1.622.884	37,9%	1.266.681	38,9%
Técnico Nivel Superior completa	549.963	12,8%	522.736	16,1%
Profesional Completo	551.718	12,9%	541.375	16,7%
Postgrado Completo	65.542	1,5%	49.378	1,5%
Total	4.282.304	100%	3.251.233	100%

Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta CASEN 2015.

Nota 1: Para el análisis se consideraron los niveles completos

La tabla 3 presenta la participación de hombres y mujeres por nivel educacional de la región del Biobío. De forma similar a la tabla anterior (2), debido a que la mayor participación la presentan los hombres y mujeres que tienen el nivel de educación media completa, seguido por los que tienen el nivel básico completo con 26,5% los hombres y 17,8% las mujeres.

Cabe señalar que se cumple la misma condición señalada anteriormente, mediante la cual se encontró que al analizar la tabla en la cual las mujeres en los niveles técnico, profesional y en este caso en el postgrado, tienen una mayor participación en el mercado laboral.

Tabla 3: Participación laboral por nivel educacional en la región del Biobío

Niveles educacionales	Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%
Sin Educ. Formal	58.132	12,9%	32.991	10,1%
Básica Compl.	119.457	26,5%	58.959	17,9%
Educación media completa	164.896	36,6%	123.914	37,8%
Técnico Nivel Superior Incompleta	52.462	11,7%	48.611	14,8%

Profesional Completo	52.210	11,6%	60.167	18,3%
Postgrado Completo	3.108	0,7%	3.411	1,0%
Total	450.265	100%	328.053	100%

Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta CASEN 2015.

Nota 1: Para el análisis se consideraron los niveles completos

En la tabla 4 se muestra la participación laboral por sexo y por nivel educacional de vendedores y vendedoras en la región del Biobío. La mayor participación está concentrada en el nivel educacional media completa con 49,3% por parte de los hombres, mientras que las mujeres participan en 60,9%. Cabe señalar que esta condición se repite a nivel nacional y nivel regional.

La segunda mayor participación se encuentra presente en el nivel Técnico de nivel superior, la menor participación tanto de hombres como de mujeres corresponde al nivel profesional.

En este caso no existen personas que tengan nivel educacional de postgrado.

Tabla 4: Participación laboral por nivel educacional en la ocupación de los vendedores y vendedoras

Niveles educacionales	Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%
Sin Educ. Formal	1.311	5,5%	1.418	4,1%
Básica Compl.	4.317	18,1%	5.038	14,5%
Educación media completa	11.792	49,3%	21.159	60,9%
Técnico Nivel Superior completa	5.272	22,0%	5.715	16,4%
Profesional Completo	1.227	5,1%	1.390	4,0%
Postgrado Completo	-	0,00%	-	0,00%
Total	23.919	100%	34.720	100%

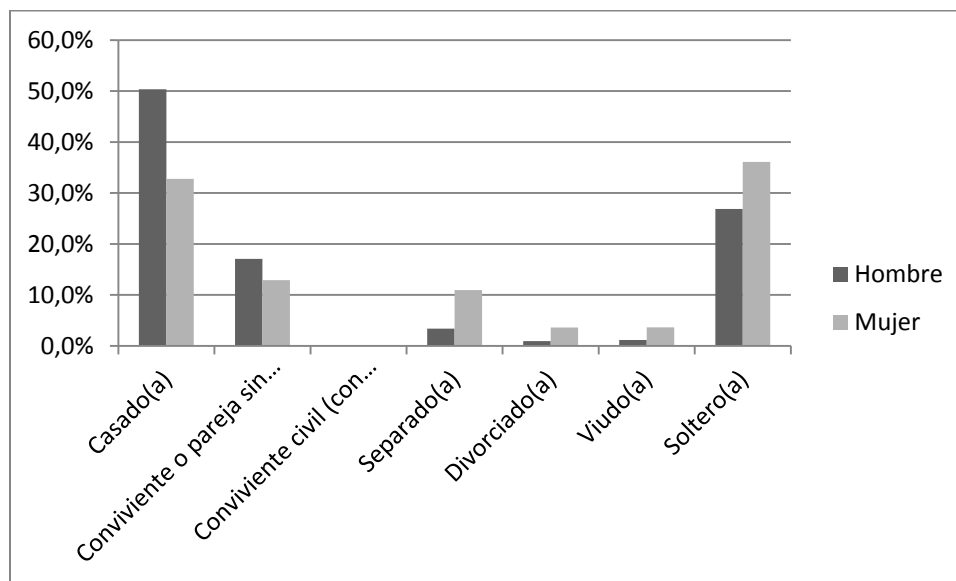
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta CASEN 2015.

4.1.3. Participación por estado civil

El gráfico 3 muestra la participación laboral según estado civil de la Región del Biobío para el año 2015. En este se observa una alta participación de los hombres en el estado civil de casado con 50,37%, mientras que las mujeres la mayor participación la

presentan las solteras con 36,09%, seguidas por las casadas. Cabe señalar que las mujeres en el nivel de separadas, divorciadas y viudas presentan mayor tasa de ocupación que los hombres.

Gráfico 3: Participación laboral de la Región del Biobío por estado civil



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta CASEN 2015

4.1.4. Participación por rama

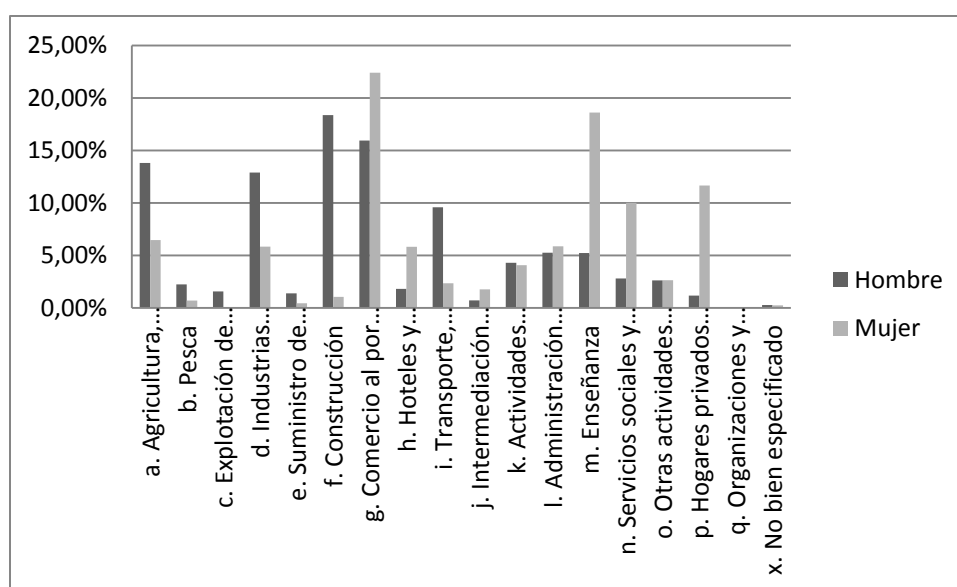
El gráfico 4 corresponde a la participación laboral en las ramas de actividad identificadas en la encuesta CASEN en el año 2015, este se realizó a nivel regional. En este se observa que la mayor participación laboral de las mujeres se encuentra primeramente en el comercio al por mayor y menor (22,4%), seguido por la enseñanza (18,62%), luego en hogares privados y de servicio doméstico (11,7%) y los servicios sociales y de salud (10%). Cabe señalar que en la rama de hogares privados y servicio doméstico la participación masculina es de 1,2%.

En las actividades que menor participación de parte de las mujeres es en la explotación de minas (0,03%), suministro de electricidad, gas y agua (0,4%) y en la pesca (0,7%).

En cuanto a los hombres, estos la mayor participación la presentan en la construcción (18,4%), seguida por el comercio al por mayor (15,9%), luego la agricultura (13,8%) y la rama de industrias y manufacturas (12,9%).

Por otro lado en las que menos participación tienen corresponde a las ramas de intermediación financiera (0,7%), posteriormente hogares privados con servicio doméstico (1,2%), seguido por el suministro de electricidad y agua (1,4%) y la explotación de minas y canteras (1,6%)

Gráfico 4: Participación laboral por rama de actividad en la Región del Biobío

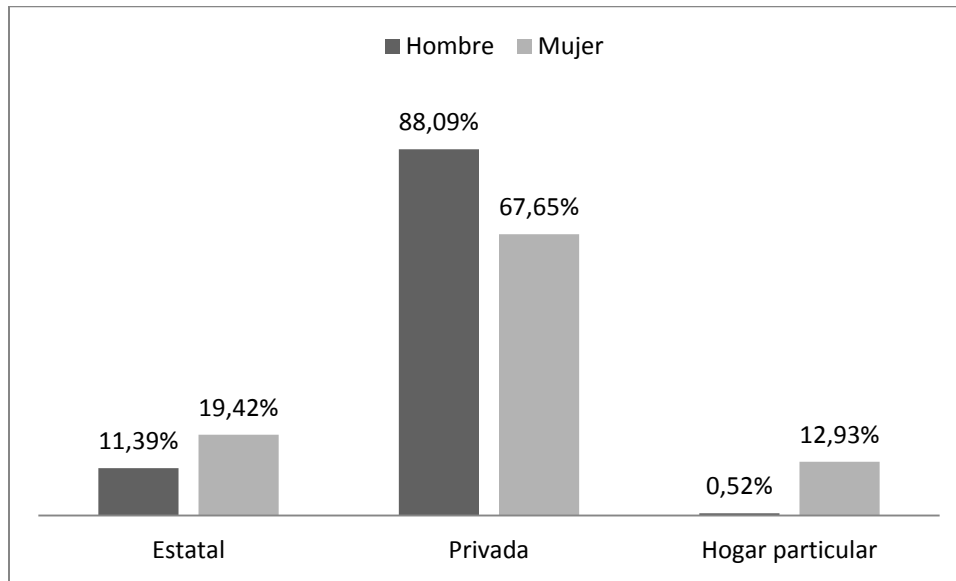


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta CASEN 2015

4.1.5. Participación por dependencia

En el gráfico 5 se analiza la participación laboral por dependencia de la región del Biobío. En este se observa que en el sector estatal las mujeres presentan 19,4% de participación, mientras que los hombres 11,4%, por otro lado en el sector privado los hombres participan un 88,1% y las mujeres 67,6%, para finalizar en los hogares particulares las mujeres trabajan un 12,9% mientras que los hombres 0,5%.

Gráfico 5: Participación laboral por dependencia en la Región del Biobío

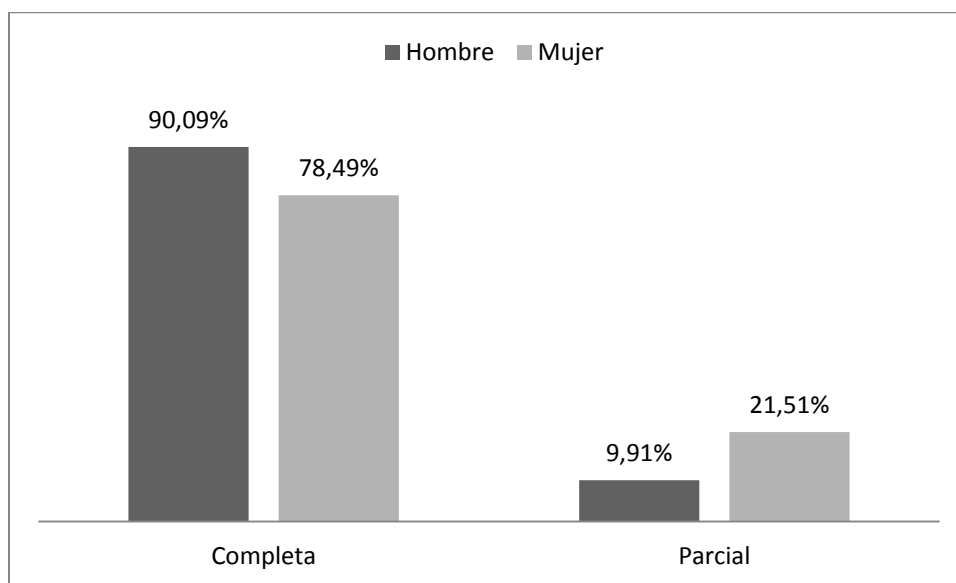


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Empleo 2015 del promedio de los trimestres EFM, AMJ, JAS, OND.

4.1.6. Tipo de jornada

El gráfico 6 presenta la información que relaciona la participación laboral por tipo de jornada en la región del Biobío del año 2015. En este se muestra que tanto hombres como mujeres tienen mayormente una jornada de tiempo completo, los hombres tienen un 90,09%, mientras que las mujeres un 78,49%. A tiempo parcial la mayor participación viene dada por las mujeres con 21,51%, mientras que por el lado de los hombres es 9,91%.

Gráfico 6: Participación laboral por tipo de jornada en la Región del Biobío



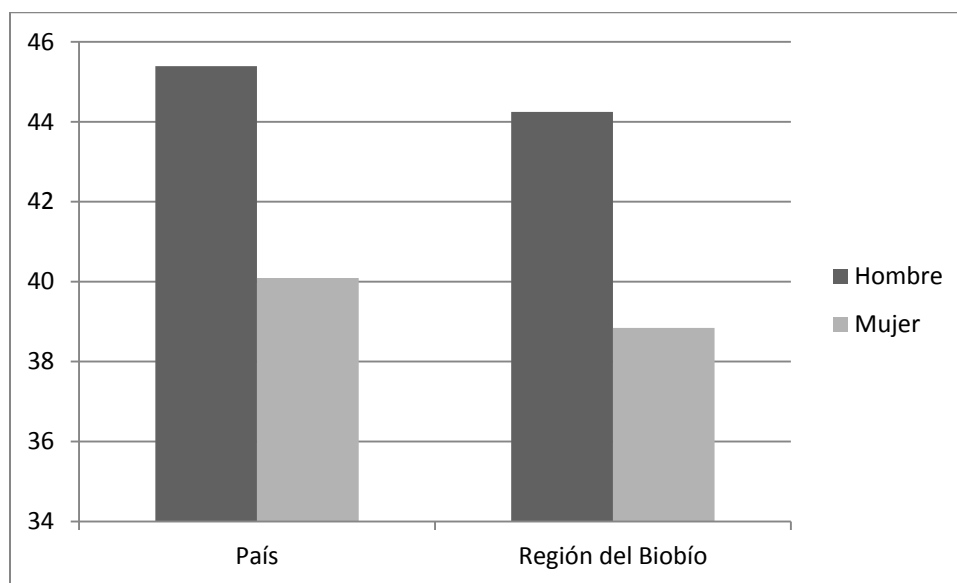
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de empleo 2015 del promedio de los trimestres EFM, AMJ, JAS, OND.

4.1.7. Horas efectivas trabajadas

En el gráfico 7 se muestra la cantidad de horas que trabajan hombres y mujeres a nivel país y en la región del Biobío.

A nivel de país las horas trabajadas de los hombres corresponden a 45 mientras que las mujeres trabajan 44, en el caso de la región del Biobío la cantidad de horas habitualmente trabajadas es de 44 para los hombres y 39 para las mujeres, observándose una diferencia de cinco horas a nivel regional.

Gráfico 7: Cantidad de horas efectivamente trabajadas semanalmente a nivel país y en la región del Biobío



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta CASEN 2015

4.1.8. Motivos por los que no trabaja

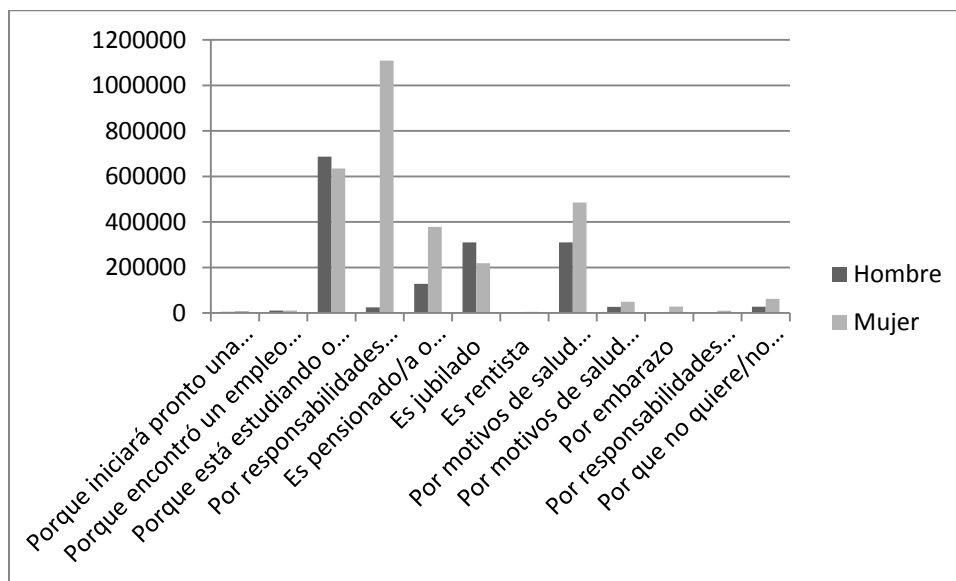
En la población existe una cantidad que a pesar de estar en edad de trabajar no lo hace, es por ello que en el gráfico que se muestra a continuación se explican cuáles son los principales motivos por los que no trabajan tanto hombres como mujeres.

En el gráfico 8 el análisis corresponde a los motivos por los cuales no se muestran interesados tanto hombres como mujeres en el mercado laboral nacional.

Al observar el gráfico, lo que más destaca es el motivo por el cual más de un millón de mujeres no trabaja y este hace referencia a las responsabilidades que estas poseen con sus familiares, mientras que los hombres en este mismo ítem son aproximadamente 25 mil.

El motivo que le sigue es debido a que tanto hombres como mujeres que se encuentran en edad de trabajar han decidido no hacerlo debido a que ambos se encuentran o empezaran pronto a estudiar.

Gráfico 8: Motivos por los que no trabajan hombres y mujeres en Chile



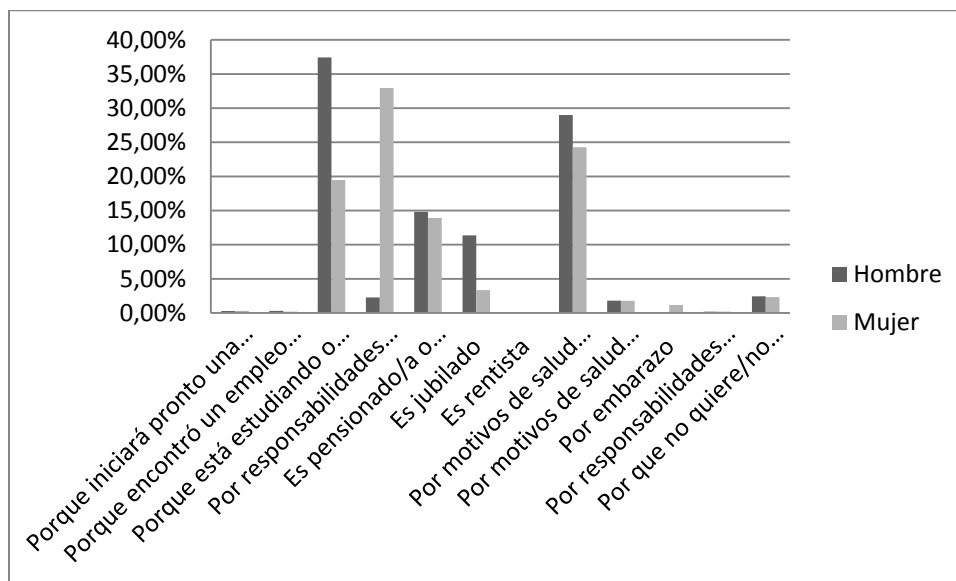
Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Empleo 2015 del promedio de los trimestres EFM, AMJ, JAS, OND.

Al analizar, el principal motivo por el que los hombres no trabajan corresponde a que estos se encuentran estudiando con 37,4%, mientras que las mujeres solo 19,5%. El principal motivo de las mujeres corresponde a las responsabilidades familiares permanentes con 32,9%, por el contrario los hombres solo 2,3%.

Por otro lado, tanto hombres (29%) como mujeres (24,3%), presentan alto porcentaje en el motivo de problemas de salud.

Al comparar ambos gráficos se observa que tanto a nivel nacional como regional el principal motivo por el cual las mujeres no trabajan es debido a las responsabilidades familiares permanentes.

Gráfico 9: Motivos por los que no trabajan hombres y mujeres en la Región del Biobío.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Empleo 2015 a partir del promedio de los trimestres EFM, AMJ, JAS, OND

4.2. Análisis de las principales ocupaciones y/u oficios

Las ocupaciones que se utilizarán en la investigación corresponden a:

Vendedores y Vendedoras:³

Los vendedores y demostradores de tiendas y almacenes presentan y venden mercancías: en los establecimientos mayoristas, a comerciantes minoristas y a grandes consumidores, y en establecimientos de comercio minorista, a la clientela de éstos.

Sus tareas incluyen las siguientes:

- a) traer mercancías de los depósitos o almacenes y exponerlas en los locales de venta al público;
- b) averiguar la clase y calidad del producto que desea el cliente;
- c) ayudar al cliente a escoger lo que desea comprar;
- d) indicar los precios, condiciones de crédito y descuentos;
- e) embalar las mercancías vendidas. o, si es necesario, tomar disposiciones para su envío;
- f) preparar cuentas, facturas, fichas de venta o recibos;
- g) verificar los recibos de caja, si fuere necesario;
- h) hacer demostraciones de los artículos en venta, a fin de informar a los clientes acerca de sus características y utilización, además de despertar el interés de eventuales compradores;
- i) desempeñar tareas afines;
- j) supervisar a otros trabajadores.

Entre las ocupaciones comprendidas en este grupo primario figuran las siguientes:

- Demostrador
- Vendedor, almacén
- Vendedor, tienda

³ Definición extraída de la clasificación internacional uniforme de las ocupaciones.

Limpiadores y limpiadoras de oficinas, hoteles y otros establecimientos:

Los limpiadores y limpiadoras de oficinas, hoteles y otros establecimientos efectúan diversas tareas de limpieza para mantener en buen orden y limpios los locales y muebles de oficinas, hoteles y otros establecimientos, así como los recintos y superficies de aeronaves, trenes, tranvías, autobuses y otros vehículos.

Sus tareas incluyen las siguientes:

- a) barrer o limpiar con aspiradora; lavar o limpiar y encerar los suelos, recintos, muebles y objetos en diversos tipos de edificios, y en aeronaves, trenes, autobuses, tranvías y otros vehículos;
- b) hacer camas, limpiar cuartos de baño y suministrar toallas, jabón y artículos afines;
- c) limpiar cocinas y ayudar en las faenas de cocina en general, incluido el fregado de cacharros;
- d) desempeñar tareas afines
- e) supervisar a otros trabajadores.

Entre las ocupaciones comprendidas en este grupo primario figuran las siguientes:

- Lavaplatos, hotel
- Mozo de limpieza, hoteles
- Mozo de limpieza, oficinas
- Peón de limpieza, aeronaves

Gerentes de Comercios Mayoristas y Minoristas:

Los gerentes de comercios mayoristas y minoristas planifican, dirigen y coordinan las actividades de la pequeña empresa, por cuenta propia o en representación del propietario, con la asistencia de otro gerente, como máximo, y de personal subordinado

Sus tareas incluyen las siguientes:

- a) planificar y dirigir la política de la empresa;
- b) elaborar los presupuestos;
- c) negociar con los abastecedores, los clientes y otras organizaciones;

- d) planificar y controlar la utilización de los recursos y contratar la mano de obra;
- e) dirigir el trabajo diario;
- f) presentar informes a los propietarios, si los hay;
- g) desempeñar tareas afines;
- h) supervisar a otros trabajadores

Entre las ocupaciones comprendidas en este grupo primario figuran las siguientes:

- Gerente, comercio mayorista
- Gerente, comercio minorista

Cocineros y cocineras

Los cocineros programan y organizan las comidas y preparan y cocinan los alimentos en hoteles, restaurantes y otros establecimientos públicos donde se sirven comidas, y en buques, trenes y casas particulares.

Sus tareas incluyen las siguientes:

- a) confeccionar menús y preparar y cocinar alimentos;
- b) planificar, supervisar y coordinar el trabajo en la cocina;
- c) desempeñar tareas afines;
- d) supervisar a otros trabajadores.

Entre las ocupaciones comprendidas en este grupo primario figuran las siguientes:

- Cocinero, cocinera
- Jefe, Jefa, cocina

Maestros y Maestras de nivel superior de la enseñanza primaria

Los maestros de nivel superior de la enseñanza primaria enseñan diversas asignaturas a los alumnos de las escuelas primarias.

Sus tareas incluyen las siguientes:

- a) preparar el programa de instrucción y enseñar a leer y escribir, aritmética y otras asignaturas de conformidad con un programa de enseñanza prescrito o recomendado;
- b) preparar ejercicios, pruebas y exámenes, asignar tareas y proyectos escolares y examinar a los alumnos y calificarlos, con objeto de instruirlos y evaluar sus progresos, e impartir instrucción complementaria a los alumnos con dificultades;
- c) organizar y vigilar las actividades extraescolares de los alumnos;
- d) alentar el desarrollo personal de los alumnos y comentar sus progresos con los padres y el director de la escuela o el maestro principal;
- e) vigilar y supervisar a los alumnos en el aula y otros locales o lugares escolares;
- f) preparar informes escolares y docentes;
- g) desempeñar tareas afines;
- h) supervisar a otros trabajadores.

Entre las ocupaciones comprendidas en este grupo primario figura la siguiente:

- Maestro y Maestra de nivel superior/enseñanza primaria

Los agricultores, agricultoras, trabajadoras y trabajadores calificados de plantaciones de árboles y arbustos

Los agricultores, agricultoras, trabajadoras y trabajadores calificados de plantaciones de árboles y arbustos programan y ejecutan las faenas relativas al cultivo de árboles frutales, viñas, nogales, cacao, cafetos, plantas de té, otros arbustos ricos en bayas, plantas de caucho y otras especies, y aseguran la recolección de sus frutos, hojas y savia, para su expedición o venta regular a compradores mayoristas y a organismos de comercialización o a los mercados.

Sus tareas incluyen las siguientes:

- a) determinar las clases y cantidades de los productos que habrán de cultivarse;
- b) comprar semillas, fertilizantes y otros suministros;
- c) invertir, inclusive en arrendamiento, en tierras y mejoramiento de suelos, edificios, instalaciones, máquinas y aperos de labranza y bestias de tiro o de carga;

- d) realizar diversos trabajos, como preparar los suelos, sembrar, plantar y proteger y podar árboles o arbustos, sangrar y recoger el látex de las plantas de caucho y recoger las cosechas de frutas y bayas;
- e) almacenar los productos y proceder a cierto grado de elaboración primaria;
- f) cuidar las bestias de carga y de tiro y mantener en buen estado los edificios, instalaciones, máquinas y aperos agrícolas;
- g) entregar, despachar o comercializar los productos agrícolas;
- h) desempeñar tareas afines;
- i) supervisar a otros trabajadores.

Entre las ocupaciones comprendidas en este grupo primario figuran las siguientes:

- Agricultor, plantación/hevea
- Arboricultor, frutales
- Cultivador, plantaciones/té
- Trabajador agrícola calificado, plantaciones/arbustos
- Viticultor

Profesores y profesoras de la enseñanza secundaria

Los profesores de la enseñanza secundaria enseñan una o más asignaturas con fines educativos o de formación técnica o profesional, en algunos o la totalidad de los niveles comprendidos entre la terminación de la enseñanza primaria y el comienzo de los estudios en universidades u otros establecimientos de enseñanza superior.

Sus tareas incluyen las siguientes:

- a) idear o modificar planes de estudio y preparar cursos educativos o de formación técnica y profesional de conformidad con los requisitos;
- b) dar lecciones sobre sus asignaturas y supervisar el trabajo y la disciplina de los alumnos;
- c) preparar, asignar y corregir ejercicios y trabajos prácticos;
- d) examinar mediante pruebas y exámenes con objeto de evaluar los progresos de los alumnos, y dar las calificaciones correspondientes;

- e) preparar informes sobre la labor de los alumnos y consultar a otros profesores y a los padres;
- f) enseñar a adultos a leer y escribir y a adquirir otras nociones y conocimientos básicos;
- g) participar en reuniones sobre las políticas del establecimiento en materia de educación y organización;
- h) organizar actividades extraoficiales, como círculos o asociaciones de debate o clubes de recreo, o prestarles asistencia;
- i) dar lecciones particulares;
- j) desempeñar tareas afines;
- k) supervisar a otros trabajadores.

Entre las ocupaciones comprendidas en este grupo primario figuran las siguientes:

- Profesor y profesora, enseñanza secundaria
- Profesor y profesora, enseñanza secundaria/alfabetización de adultos
- Profesor y profesora, enseñanza secundaria/formación profesional

Arquitectos, arquitectas, ingenieros y afines no clasificados

Este grupo primario abarca a los arquitectos, arquitectas, ingenieros y afines no clasificados separadamente en el subgrupo 214: Arquitectos, ingenieros y afines. Por ejemplo, habrá que clasificar en este grupo primario a los profesionales dedicados a la investigación, asesoramiento o desarrollo de procedimientos relativos a la eficiencia de la producción y de la organización del trabajo, al cálculo de cantidades y costos de materiales de construcción, y al estudio y asesoramiento pertinente sobre tecnologías de determinados materiales, productos o procesos de fabricación.

En tales casos, las tareas incluidas pudieran abarcar las siguientes:

- a) consultar con la dirección y el personal de supervisión y asesorar sobre métodos y técnicas de planificación y producción;

- b) consultar con la dirección y el personal de supervisión y asesorar sobre métodos para promover la utilización eficiente, eficaz y segura del personal y de los equipos y materiales de producción;
- c) formular recomendaciones sobre métodos de trabajo y secuencia de operaciones, y vigilar su cumplimiento;
- d) formular recomendaciones sobre aspectos de la organización del trabajo, relativos a tiempos y movimientos, y vigilar su cumplimiento;
- e) asesorar sobre la disposición más eficiente de las instalaciones;
- f) identificar riesgos e implantar procedimientos y dispositivos de seguridad;
- g) calcular las cantidades y costos de materiales de construcción y de proyectos y vigilar su cumplimiento;
- h) estudiar la tecnología de procesos de fabricación especiales, como los relativos al vidrio, cerámica, materias textiles, productos de cuero y madera o a la imprenta, y asesorar al respecto;
- i) preparar ponencias e informes de carácter académico o científico;
- j) desempeñar tareas afines;
- k) supervisar a otros trabajadores.

Entre las ocupaciones comprendidas en este grupo primario figuran las siguientes:

- Ingeniero asesor, organización industrial
- Ingeniero, estudio de tiempos y movimientos
- Ingeniero/industrial, eficiencia
- Ingeniero, producción
- Tecnólogo, textiles
- Verificador, cantidad

Panaderos, Panaderas, Pasteleros, Pasteleras, Confiteras y Confiteras

Los Panaderos y las Panaderas, Pasteleros, Pasteleras, Confiteras y Confiteras elaboran diversas clases de pan, pasteles y otros productos a base de harina, así como chocolates y dulces.

Sus tareas incluyen las siguientes:

- a) elaborar pan, galletas, pasteles, tartas, fideos y otros productos hechos con harina;
- b) confeccionar, a mano, con ayuda de utensilios y algunas máquinas, dulces y golosinas, mezclando azúcar, chocolate y otros ingredientes;
- c) desempeñar tareas afines;
- d) supervisar a otros trabajadores.

Entre las ocupaciones comprendidas en este grupo primario figuran las siguientes:

- Confitero y confitera
- Chocolatero y chocolatera
- Panadero y panadera
- Pastelero y pastelera

Contadores y contadoras

Los contadores asesoran en materia contable y prestan servicios de contabilidad o de verificación de cuentas.

Sus tareas incluyen las siguientes:

- a) planificar e implantar políticas y sistemas presupuestarios, de control y de cuentas y similares, y asesorar al respecto;
- b) preparar y certificar estados financieros para presentarlos a la dirección, a los accionistas y a los organismos públicos o de otra índole;
- c) preparar declaraciones tributarias, asesorar sobre problemas fiscales y presentar alegatos o reclamaciones ante el fisco;
- d) evaluar presupuestos y previsiones de utilidades o informar al respecto;
- e) realizar investigaciones financieras en casos de presuntos fraudes, insolvencia y quiebras o de índole semejante;
- f) verificar cuentas y llevar registros contables;
- g) desempeñar tareas afines;
- h) supervisar a otros trabajadores.

Entre las ocupaciones comprendidas en este grupo primario figuran las siguientes:

- Contador
- Interventor, cuentas
- Perito contable

Psicólogos y psicólogas

Los psicólogos investigan y estudian los procesos mentales y el comportamiento de los seres humanos, individualmente o como miembros de grupos o sociedades, y asesoran sobre estos conocimientos o los aplican a fin de promover la adaptación y desarrollo tanto individual como social, educativo o profesional de las personas.

Sus tareas incluyen las siguientes:

- a) idear, organizar y efectuar ensayos psicológicos para determinar las características mentales, físicas y de otro tipo de las personas, por ejemplo en lo que se refiere a inteligencia, facultades, aptitudes y disposiciones, interpretar y evaluar los resultados y brindar asesoramiento al respecto;
- b) analizar la influencia de los factores hereditarios, sociales, profesionales y de otro género sobre la manera de pensar y el comportamiento de cada persona;
- c) realizar entrevistas de carácter terapéutico o consultivo y prestar servicios de apoyo u orientación ulterior;
- d) mantener los contactos necesarios con familiares, autoridades docentes o empleadores, y recomendar cómo resolver o tratar los problemas;
- e) estudiar los factores psicológicos en el diagnóstico, tratamiento y prevención de enfermedades mentales y trastornos emocionales o de la personalidad, y consultar con profesionales de ramas conexas;
- f) preparar ponencias e informes de carácter académico o científico;
- g) desempeñar tareas afines;
- h) supervisar a otros trabajadores.

Entre las ocupaciones comprendidas en este grupo primario figura la siguiente:

- Psicólogo

4.2.1. Relación salario-ocupación/oficio

En la tabla que se presenta a continuación se muestra la situación de la población nacional de acuerdo a la remuneración que obtienen los trabajadores por nivel educacional.

Al observar la tabla se identifica que a medida de como aumenta el nivel educacional de los trabajadores la diferencia en los salarios entre hombres y mujeres también se incrementa, observándose así como en el nivel sin educación formal la brecha que existe es de 13,81 por ciento, mientras que en el nivel de postgrado esta es de 59,84 por ciento. Esto coincide con los resultados obtenidos por Montenegro en su estudio realizado en el 2001 a través de regresión por cuantil con datos de la Encuesta CASEN de los años 1990 a 1998.

Además al observar el promedio de todos los niveles educacionales este es cercano al 30 por ciento, dato que es similar a los resultados que fueron presentados en el seminario de “Igualdad salarial para la competitividad”.

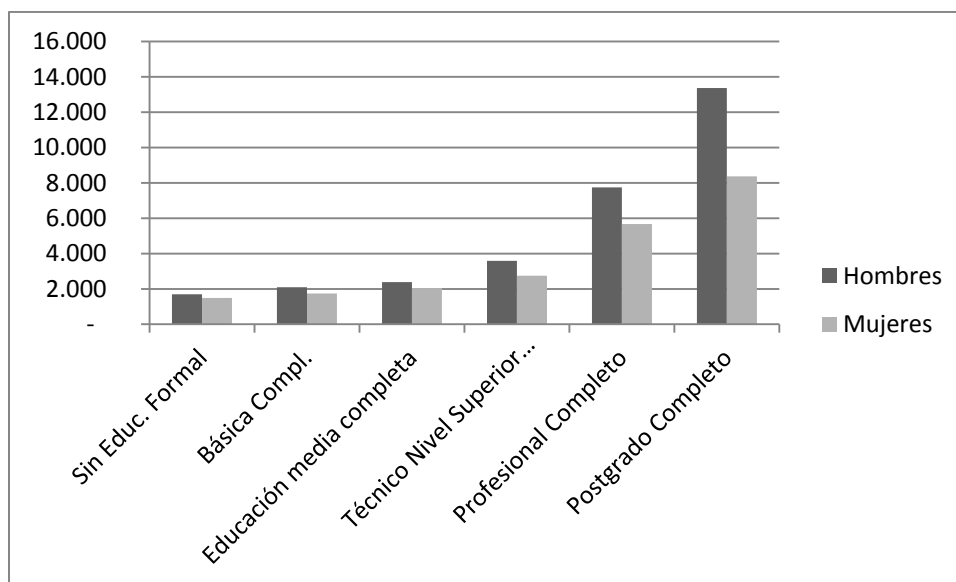
Tabla 5: Salario por hora trabajada por nivel educacional a nivel nacional

Niveles educacionales	Hombres	Mujeres	Dif%
	Número	Número	
Sin Educ. Formal	\$1.696	\$1.490	13,8%
Básica Compl.	\$2.096	\$1.742	20,3%
Educación media completa	\$2.389	\$2.047	16,7%
Técnico Nivel Superior completa	\$3.588	\$2.751	30,4%
Profesional Completo	\$7.750	\$5.669	36,7%
Postgrado Completo	\$13.373	\$8.366	59,8%
Promedio	\$5.148	\$3.678	29,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Casen 2015.

Nota 1: Para el análisis se consideraron solo los niveles de educación completa.

Gráfico 10: Salario por hora por Nivel educacional



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Casen 2015.

En la tabla 6 se muestra la relación existente entre el salario por hora y el nivel educacional en la región del Biobío.

En esta se observa que en el nivel sin educación formal las mujeres obtienen un 11,4% más que los hombres, sin embargo en todos los niveles restantes los hombres tienen una remuneración más alta comenzando en la básica completa donde la diferencia es casi nula, llegando a un 79% en el nivel de postgrado.

En promedio los hombres tienen una remuneración 30% superior que las mujeres.

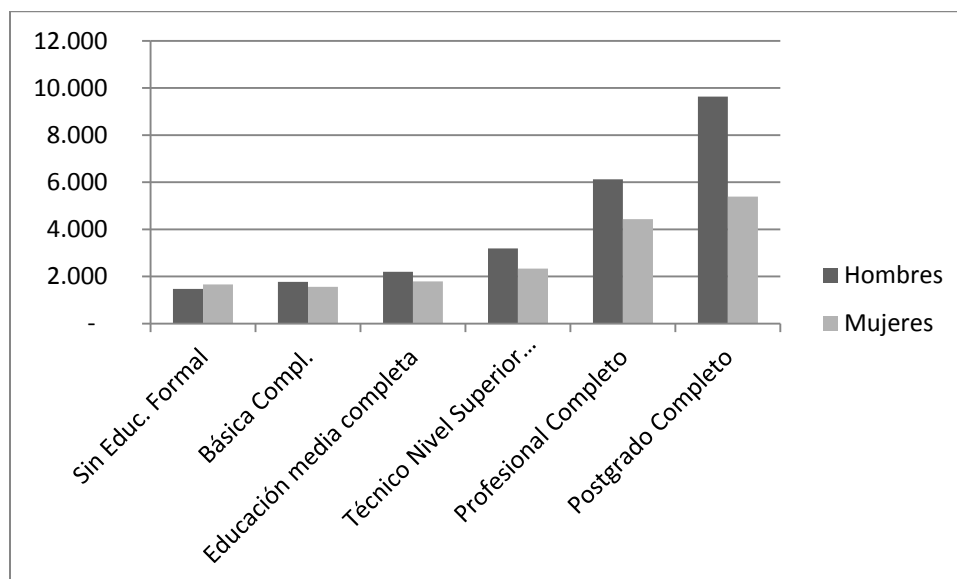
Tabla 6 Salario por hora por nivel educacional en la región del Biobío

Niveles educacionales	Hombres	Mujeres	Dif%
	Número	Número	
Sin Educ. Formal	\$1.473	\$1.663	-11,4%
Básica Compl.	\$1.772	\$1.561	13,5%
Educación media completa	\$2.199	\$1.792	22,7%
Técnico Nivel Superior completa	\$3.187	\$2.336	36,4%
Profesional Completo	\$6.120	\$4.433	38,1%
Postgrado Completo	\$9.637	\$5.391	78,8%
Promedio	\$4.064	\$2.863	29,66%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Casen 2015.

Nota 1: se consideraron solo los niveles de educación completos.

Gráfico 11: Salario promedio por hora por nivel educacional



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta CASEN 2015.

En la tabla 7 se muestra la relación entre el salario y el nivel educacional en la ocupación de los vendedores y vendedoras. Al comparar esto con las tablas anteriormente expuestas no existe una clara relación, ya que en las tablas anteriores, a mayor nivel educacional mayor era la brecha existente entre los hombre y mujeres, mientras que en los

ocupación de las vendedoras y vendedores la principal diferencia se observa en el nivel técnico de nivel superior en el cual el hombre tienen un salario un 45,22% más alto que las mujeres. Por el otro lado en el nivel de los profesionales los hombres obtienen un salario 8% superior que las mujeres.

En promedio los hombres tienen un salario 22% superior que las mujeres.

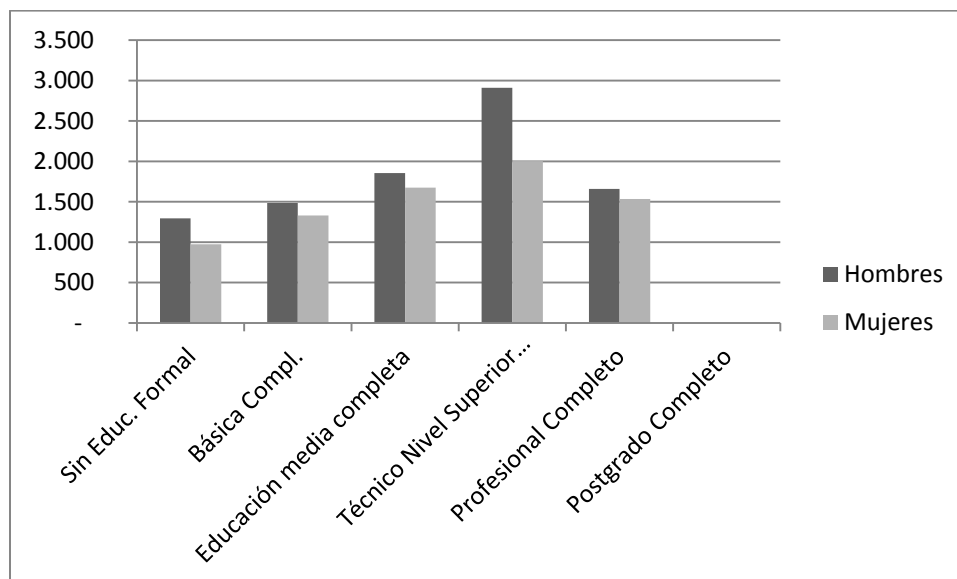
Tabla 7: Salario por hora por nivel educacional en la ocupación de los vendedores y vendedoras en la región del Biobío.

Niveles educacionales	Hombres	Mujeres	Dif%
	Número	Número	
Sin Educ. Formal	\$1.295	\$973	33,1%
Básica Compl.	\$1.486	\$1.330	11,7%
Educación media completa	\$1.855	\$1.675	10,7%
Técnico Nivel Superior completa	\$2.911	\$2.004	45,2%
Profesional Completo	\$1.659	\$1.533	8,2%
Postgrado Completo	-	-	
Promedio	\$1.534	\$1.252	21,8%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Casen 2015.

Nota 1: se consideraron solo los niveles de educación completos.

Ilustración 12: Salario promedio por hora por nivel educacional en la ocupación de los vendedores y vendedoras en la región del Biobío



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta CASEN 2015.

En la tabla 8 se observan los salarios por hora por nivel educacional en la ocupación de los limpiadores de oficinas y hoteles.

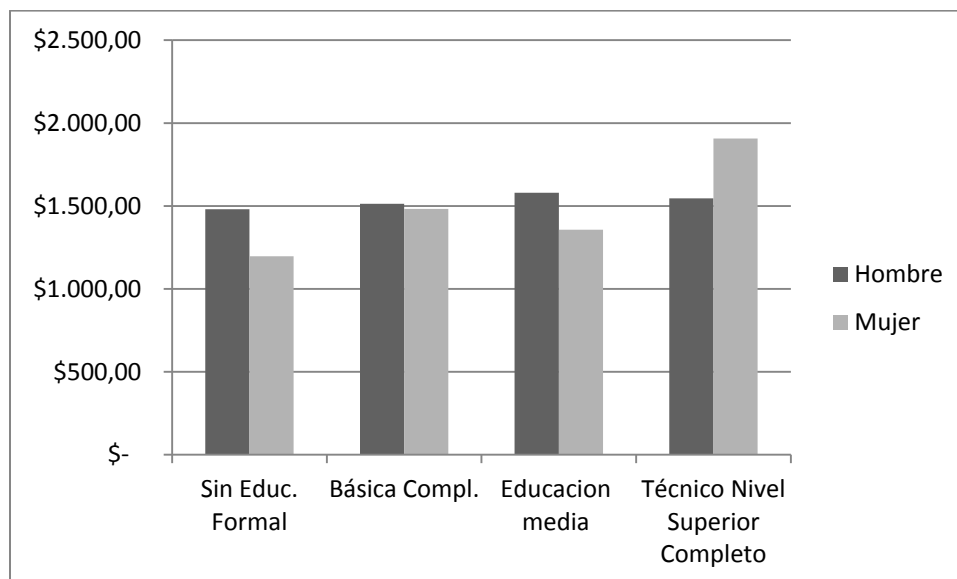
La mayor diferencia se observa en el nivel sin educación formal, en donde los hombres reciben 23,8% de salario promedio por hora más que las mujeres, sin embargo en el nivel técnico de nivel superior la mujer percibe 18,9% de remuneración promedio por hora más que los hombres.

Tabla 8: Salario por nivel educacional en la ocupación de los limpiadores y limpiadoras en la región del Biobío

	Hombre	Mujer	Dif %
Sin Educ. Formal	\$1.480,66	\$1.196,33	23,8%
Básica Compl.	\$1.513,69	\$1.482,72	2,1%
Educación media	\$1.579,91	\$1.356,88	16,4%
Técnico Nivel Superior Completo	\$1.545,64	\$1.906,82	-18,9%
Promedio	\$1.529,97	\$1.485,69	5,8%

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta CASEN

Ilustración 13: Salario por nivel educacional en la ocupación de los limpiadores y limpiadoras de hoteles en la región del Biobío.



Fuente: Elaborada a partir de datos de la Encuesta CASEN

En la tabla 9 se muestra a los Gerentes de mayoristas y minoristas, en este se observa que existen grandes diferencias entre hombres y mujeres, como por ejemplo en el nivel de educación media completa la diferencia es de aproximadamente 120%, seguido por el nivel profesional donde los hombres superan en 105% a las mujeres en el salario por hora.

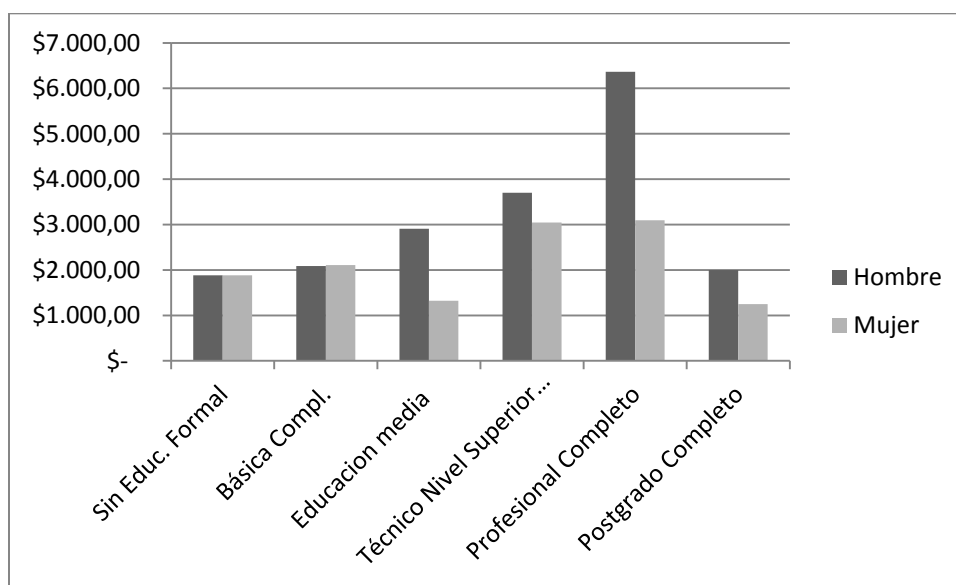
En promedio en esta ocupación la brecha existente es de 50,98%

Tabla 9: Salario promedio por hora por nivel educacional en los Gerentes Mayoristas y Minoristas en la región del Biobío.

	Hombre	Mujer	Dif %
Sin Educ. Formal	\$1.882,69	\$1.882,98	-0,02%
Básica Compl.	\$2.087,13	\$2.107,63	-0,9%
Educación media	\$2.907,37	\$1.324,14	119,6%
Técnico Nivel Superior Completo	\$3.699,54	\$3.043,63	21,6%
Profesional Completo	\$6.365,09	\$3.093,52	105,8%

Postgrado Completo	\$2.000,00	\$1.250,00	60,0%
Promedio	\$3.156,97	\$2.116,99	50,9%

Gráfico 14: Salario promedio por hora por nivel educacional en los Gerentes Mayoristas y Minoristas en la región del Biobío



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta CASEN

La tabla 10 se muestra la diferencia en los salarios de los cocineros y cocineras, en esta ocupación hay un promedio de 28,6%, la mayor diferencia se observa en el nivel técnico de nivel superior completo en el cual los hombres tienen un salario 91,9% superior al de las mujeres, seguidos por el nivel sin educación formal en el cual la brecha es de 78,2%.

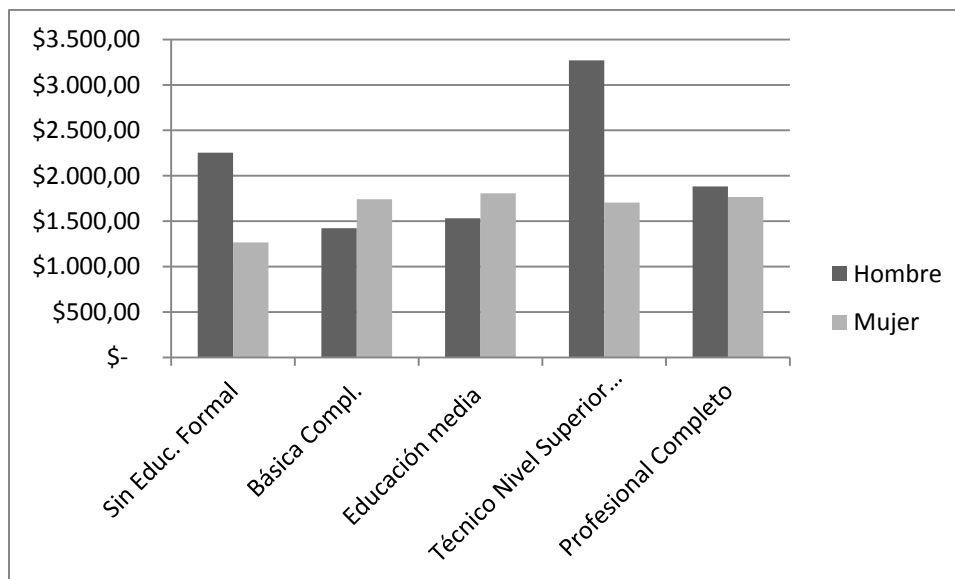
Cabe señalar que en el nivel Básico completo y la educación media las mujeres obtienen un salario superior a los hombres.

Tabla 10: Salario promedio por nivel educacional en la ocupación de los cocineros y cocineras

	Hombre	Mujer	Dif %
Sin Educ. Formal	\$ 2.254,65	\$ 1.265,23	78,2%
Básica Compl.	\$ 1.422,68	\$ 1.741,32	-18,3%
Educación media	\$ 1.531,74	\$ 1.806,87	-15,2%

Técnico Nivel Superior Completo	\$ 3.271,12	\$ 1.704,90	91,9%
Profesional Completo	\$ 1.882,19	\$ 1.765,73	6,6%
Promedio	\$ 2.072,48	\$ 1.656,81	28,6%

Gráfico 15: Salario promedio por nivel educacional en la ocupación de los cocineros y cocineras en la región del Biobío



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta CASEN

En la tabla 11 se muestran los salarios de los maestros de nivel superior, en este solo se observan tres niveles, ya que no existen más niveles para esta ocupación. Esta tiene un promedio 71%, de brecha entre hombres y mujeres.

En el nivel de postgrado completo es en donde se observa la mayor diferencia, llegando a ser de aproximadamente 145%. La menor brecha se encuentra en el grado profesional completo.

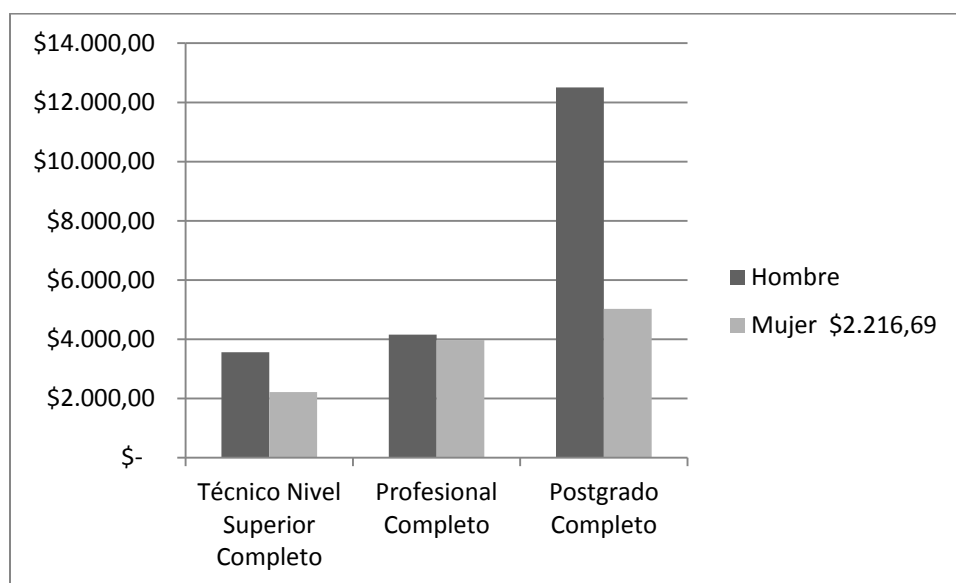
Tabla 11: Salario promedio por nivel educacional de los Maestros y Maestras de Nivel Superior

	Hombre	Mujer	Dif %
Técnico Nivel Superior Completo	\$ 3.560,89	\$ 2.216,69	60,6%
Profesional Completo	\$ 4.157,60	\$ 3.973,42	4,6%
Postgrado Completo	\$12.507,12	\$ 5.025,03	148,9%

Promedio \$ 6.741,87 \$ 3.738,38 71,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta CASEN.

Gráfico 16: Salario promedio por nivel educacional de los Maestros y Maestras de Nivel Superior en la región del Biobío



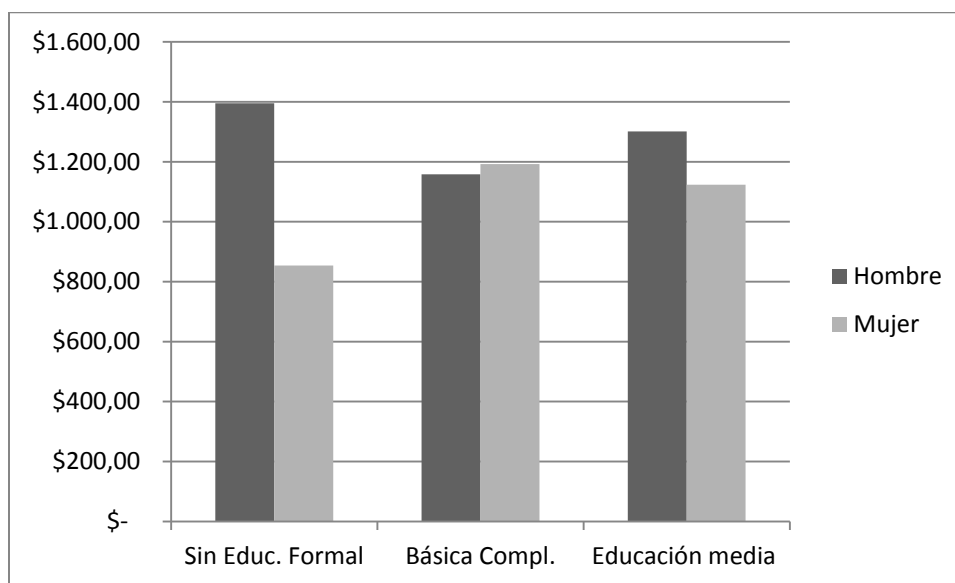
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta CASEN 2015.

En la tabla 12 se muestran las brechas entre hombres y mujeres que pertenecen a la ocupación de los agricultores, en esta existe una brecha promedio de 25,4%, entre los tres niveles educacionales analizados. La mayor diferencia se presenta en el nivel sin educación formal, en el cual los hombres obtienen un salario promedio 63% superior respecto de las mujeres.

Tabla 12: Salario promedio por nivel educacional de los agricultores en la región del Biobío

	Hombre	Mujer	Dif %
Sin Educ. Formal	\$ 1.395,05	\$ 854,11	63,3%
Básica Compl.	\$ 1.157,95	\$ 1.192,42	-2,9%
Educación media	\$ 1.301,25	\$ 1.123,28	15,8%
Promedio	\$ 1.284,75	\$ 1.056,60	25,4%

Ilustración 17: Salario promedio por nivel educacional de los agricultores en la región del Biobío



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta CASEN.

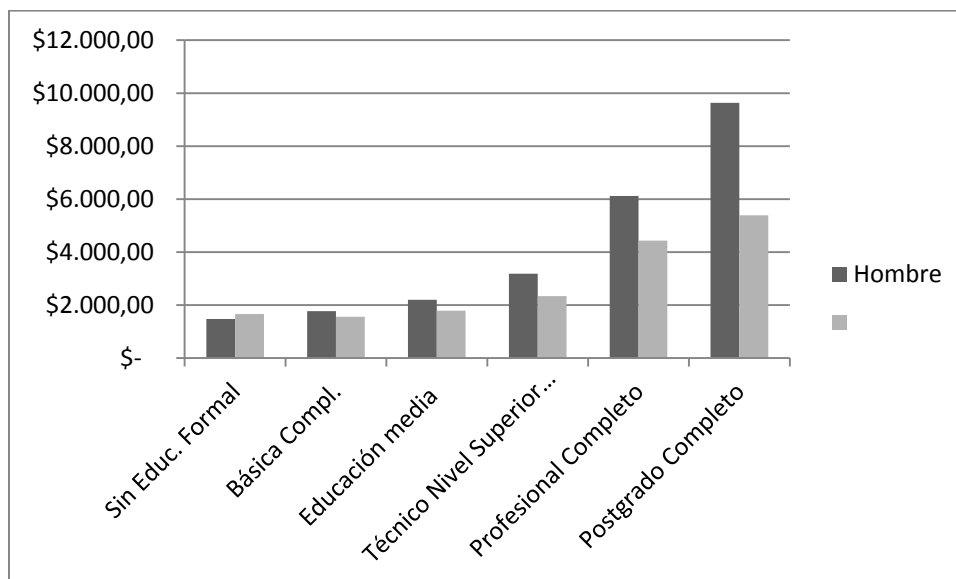
En la tabla 13 se muestran los salarios promedios por nivel educacional de los profesores de educación secundaria de la región del Biobío. En esta se observa claramente que a medida de como aumenta el nivel educacional, se incrementa la brecha existente entre los hombres y mujeres. La principal diferencia se encuentra en el nivel de postgrado completo, en el cual los hombres obtienen un salario promedio 78% más alto que las mujeres.

Tabla 13: Salario promedio por nivel educacional de los profesores de educación secundaria en la región del Biobío

	Hombre	Mujer	Dif %
Sin Educ. Formal	\$ 1.472,62	\$ 1.662,81	-11,44%
Básica Compl.	\$ 1.771,61	\$ 1.559,67	13,59%
Educacion media	\$ 2.198,64	\$ 1.791,73	22,71%
Técnico Nivel Superior Completo	\$ 3.186,67	\$ 2.336,32	36,40%
Profesional Completo	\$ 6.120,35	\$ 4.433,16	38,06%
Postgrado Completo	\$ 9.636,82	\$ 5.391,09	78,75%
Promedio	\$ 4.064,45	\$ 2.862,46	51,07%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta CASEN.

Ilustración 18: Salario promedio por nivel educacional de los profesores de educación secundaria en la región del Biobío



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta CASEN 2015

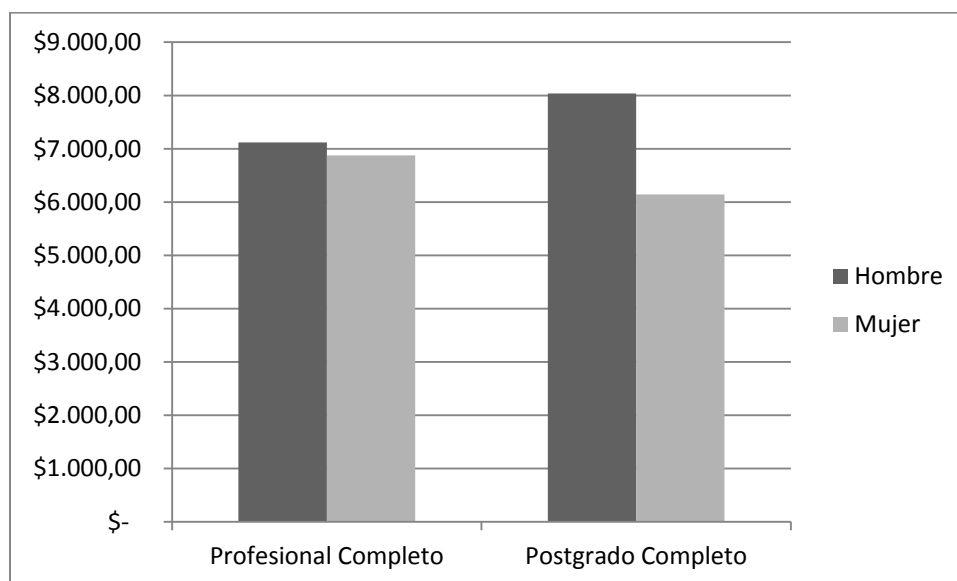
En la tabla 14 se muestran los salarios promedio por hora obtenidos por los Arquitectos y Arquitectas en la región del Biobío, en esta se aprecia una brecha promedio de 17%, en el cual el salario de los hombres es superior al de las mujeres.

Tabla 14: Salario promedio por nivel educacional de los Arquitectos y Arquitectas en la región del Biobío

	Hombre	Mujer	Dif %
Profesional Completo	\$ 7.118,83	\$ 6.876,06	3,53%
Postgrado Completo	\$ 8.036,91	\$ 6.141,66	30,86%
Promedio	\$ 7.577,87	\$ 6.508,86	17%

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta CASEN 2015

Ilustración 19: Salario promedio por nivel educacional de los Arquitectos y Arquitectas en la región del Biobío



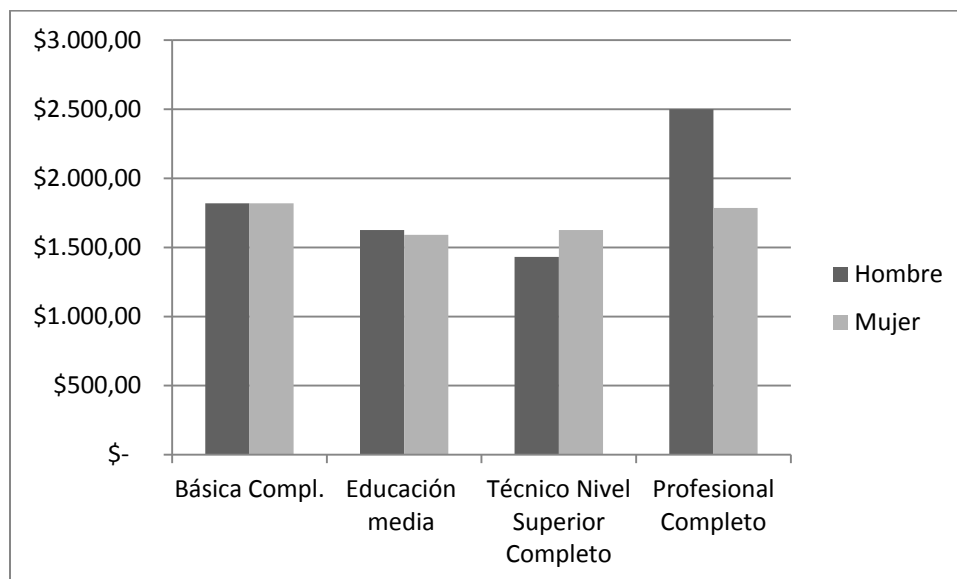
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta CASEN 2015

La tabla 15 muestra los salarios promedio por hora por nivel educacional de panaderos, panaderas, pasteleros, pasteleras, confiteros y confiteras. En promedio la brecha es de 8%, la mayor diferencia se encuentra en el nivel profesional completo en el cual los hombres reciben un salario 40% superior al de las mujeres. En el nivel Básica completa la brecha prácticamente deja de existir.

Tabla 15: Salarios promedio por nivel educacional de panaderos, panaderas, pasteleros, pasteleras, confiteros y confiteras

	Hombre	Mujer	Dif %
Básica Compl.	\$ 1.819,94	\$ 1.819,74	0,01%
Educación media	\$ 1.625,94	\$ 1.591,23	2,2%
Técnico Nivel Superior Completo	\$ 1.431,34	\$ 1.625,50	-11,9%
Profesional Completo	\$ 2.500,00	\$ 1.785,71	40,0%
Promedio	\$ 1.844,30	\$ 1.705,55	8%

Tabla 16: Salarios promedio por nivel educacional de panaderos, panaderas, pasteleros, pasteleras, confiteros y confiteras en la región del Biobío



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta CASEN 2015

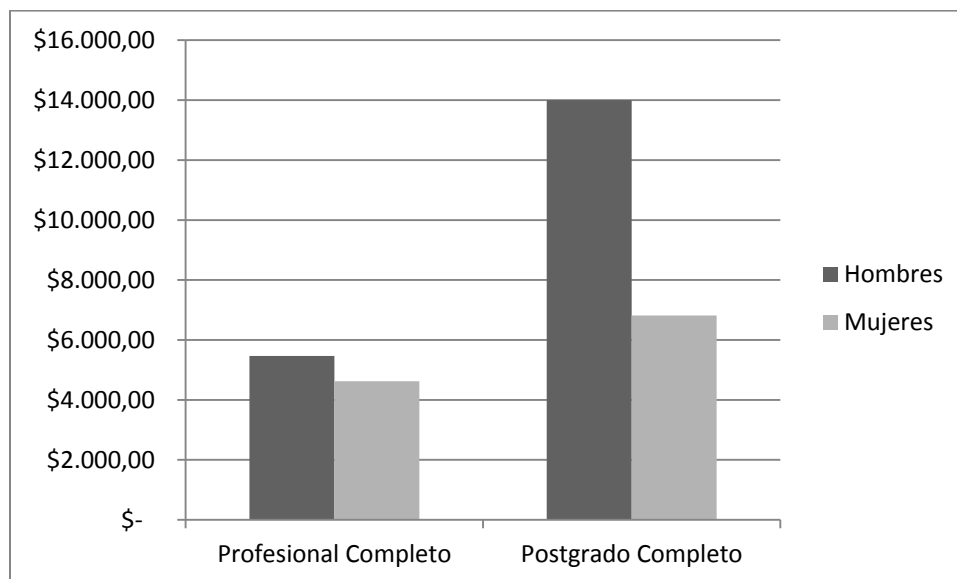
En la tabla 17, se muestran los salarios de contadores en la región del Biobío, en esta se aprecia que existe una brecha en el nivel profesional completo de 18,1% y en el postgrado de 105%, en ambos casos son los hombres los que obtienen mayores salarios

Tabla 17: Salario por hora trabajada por nivel educacional de los contadores en la región del Biobío

Niveles educacionales	Hombres	Mujeres	Dif%
	Número	Número	
Profesional Completo	\$ 5.465,67	\$ 4.619,75	18,3%
Postgrado Completo	\$14.001,50	\$ 6.818,18	105,3%
Promedio	\$ 9.733,59	\$ 5.718,97	61,8%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta CASEN 2015.

Ilustración 20: Salario por hora por nivel educacional en la ocupación de los contadores en la región del Biobío.



Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta CASEN 2015

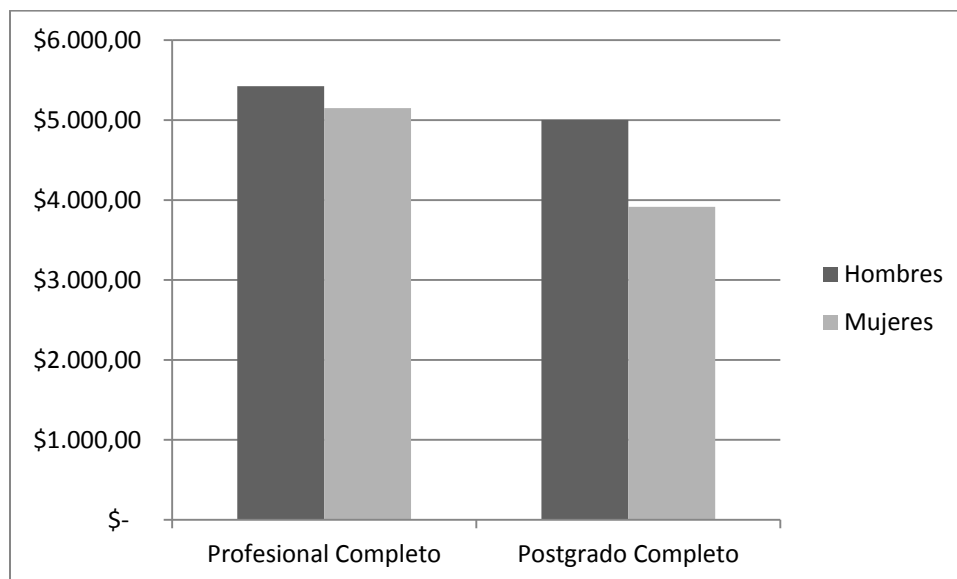
En la tabla 18 se muestran los salarios por hora de los psicólogos en la región del Biobío, en esta se ve que en el nivel profesional la brecha existente entre hombres y mujeres es de 5,3%, mientras que en el postgrado es de 27,8%.

Tabla 18: Salario por hora por nivel educacional de la ocupación de los psicólogos en la región del Biobío

Niveles educacionales	Hombres	Mujeres	Dif%
	Número	Número	
Profesional Completo	\$ 5.423,68	\$ 5.149,96	5,3%
Postgrado Completo	\$ 5.001,58	\$ 3.914,68	27,8%
Promedio	\$ 5.212,63	\$ 4.532,32	16,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta CASEN 2015.

Ilustración 21: Salario por hora por nivel educacional en la ocupación de los psicólogos y psicólogas en la región del Biobío



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta CASEN 2015.

Urbano/rural

En la tabla 19 se muestra el salario promedio por hora de hombres y mujeres por zona. En la zona urbana los hombres obtienen 23,5% más que las mujeres, mientras que en la zona rural la diferencia es de solo 6,8%.

Tabla 19: Salario por hora por zona en Chile.

Nacional	Salario por hora trabajada		
	Hombre	Mujer	
Urbano	\$3377	\$2734	23,5%
Rural	\$2022	\$1892	6,8%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta CASEN 2015.

En la tabla 20 se muestra el salario promedio por zona a nivel de la región del Biobío. En esta tabla se observa que los hombres en la zona urbana superan a las mujeres 17,11% más. Por otro lado, en la zona rural los hombres tienen un salario promedio 4,7% más alto que las mujeres.

Tabla 20: Salario promedio por hora por zona en la región del Biobío

Regional	Salario por hora trabajada		Dif%
	Hombre	Mujer	
Urbano	\$2762	\$2359	17,1%
Rural	\$1851	\$1768	4,7%

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta CASEN 2015.

En la tabla 21 se realiza una comparación de los vendedores y vendedoras por zona. En esta tabla se muestra que en la zona rural la brecha existente entre hombres y mujeres es casi nula, por otro lado en la zona urbana la diferencia es de aproximadamente un 20 por ciento.

Cabe señalar que según estos datos la remuneración por hora en la zona rural es más alta tanto para hombres como para mujeres.

Tabla 21: Salario promedio por zona en la ocupación de los vendedores y vendedoras en la región del Biobío

Vendedores y vendedoras	Salario por hora trabajada		Dif %
	Hombre	Mujer	
Urbano	\$2062	\$1705	20,9%
Rural	\$2218	\$2220	-0,06%

Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta CASEN

En la tabla 22, muestra la relación del salario de limpiadores y limpiadoras de oficinas y hoteles, en este el salario para hombres en la zona urbana es de \$1.596,25 por hora trabajada, mientras que las mujeres obtienen solo \$1.443, 73 por hora, estimándose una diferencia de 10,56%. Por otro lado, en la zona rural los hombres tienen remuneraciones de \$1239,81 por hora, mientras que las mujeres ganan \$1.245, 89 por hora, obteniendo en estos una diferencia de 0,49%.

Tabla 22: Salario promedio por zona en la ocupación de los limpiadores y limpiadoras de oficinas y hoteles en la región del Biobío

Limpiadores y Limpiadoras de Oficinas y Hoteles	Salario por hora trabajada		
	Hombre	Mujer	Dif %
Urbano	\$ 1.596,25	\$ 1.443,73	10,6%
Rural	\$ 1.239,81	\$ 1.245,89	-0,5%

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta CASEN.

La tabla 23 muestra los datos de los promedios de los salarios por zona. En este se observa que en la zona urbana los hombres obtienen un salario de \$2.550,33 por hora, mientras que las mujeres tienen salario de \$2.024 por hora, lo que da una diferencia de 25,96%.

Por otro lado, en la zona rural los hombres tienen salarios de \$2.888,10 por hora.

Tabla 23: Salario promedio por zona en la ocupación de los Gerentes de mayoristas y minoristas

Gerentes de Mayoristas y Minoristas	Salario por hora trabajada		
	Hombre	Mujer	Dif %
Urbano	\$ 2.550,33	\$ 2.024,77	25,9%
Rural	\$ 2.888,10	\$ 746,52	286,9%

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta CASEN.

Los cocineros y cocineras en el sector urbano obtienen mayores salarios que en la zona rural. En tanto en la zona urbana la diferencia de salarios entre hombres y mujeres de 11,3%, mientras que en la zona rural esta diferencia es de 11,1%, cabe señalar que en ambos casos es el hombre el que obtiene mayores salarios.

Tabla 24: Salario promedio por zona en la ocupación de los Cocineros y Cocineras en la región del Biobío

Cocineros	Salario por hora trabajada		
	Hombre	Mujer	Dif %
Urbano	\$ 2.164,73	\$ 1.945,76	11,3%
Rural	\$ 1.475,98	\$ 1.328,38	11,1%

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta CASEN.

La tabla 25 se muestra el salario promedio por hora de los maestros de nivel superior en la zona urbana y la zona rural. En la primera, las remuneraciones de los hombres son de \$4.736 la hora y las de las mujeres es de \$4.541 por hora, produciéndose una diferencia en los salarios de 4,29%.

Por otro lado en la zona rural, los hombres obtienen salarios de \$4.114 la hora mientras que para las mujeres es de \$4.126, dando un diferencia de 0,3% favoreciendo a las mujeres.

Tabla 25: Salario promedio por zona en la ocupación de los maestros de nivel superior en la región del Biobío

Maestros de nivel superior	Salario por hora trabajada		
	Hombre	Mujer	Dif %
Urbano	\$ 4.736,87	\$ 4.541,88	4,3%
Rural	\$ 4.114,29	\$ 4.126,71	-0,3%

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta CASEN.

En la tabla 26 se muestran los salarios por hora y por zona de los agricultores y trabajadores calificados de árboles y arbustos. En la zona urbana los hombres tienen salarios de \$1.190,21 la hora, mientras que las mujeres ganan \$1.131,01 por hora, superando los hombres a las mujeres solo por 4,77%. Sin embargo, en la zona rural la diferencia en los salarios entre hombres y mujeres en la zona rural aumenta a 37,9%.

Tabla 26: Salario promedio por zona en la ocupación de los agricultores (as) y trabajadores (as) calificados (as) de árboles y arbustos en la región del Biobío

Agricultores (as) y trabajadores (as) calificados(as) de árboles y arbustos	Salario por hora trabajada		
	Hombre	Mujer	Dif %
Urbano	\$ 1.190,21	\$ 1.136,01	4,8%
Rural	\$ 1.394,62	\$ 1.011,15	37,9%

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta CASEN.

A continuación se muestran los salarios de los arquitectos de la región del Biobío, en esta tabla (27) se observa que en la zona urbana los hombres obtienen salarios de \$7.294,08 por hora y las mujeres de \$4.388,49, obteniendo una brecha salarial de 66,21%.

Por otro lado, en la zona rural la remuneración de los hombres es de \$7.907,06 por hora, mientras que el salario de las mujeres \$4.428,69 por hora.

Tabla 27: Salario promedio por zona en la ocupación de los Arquitectos y Arquitectas en la región del Biobío

Arquitectos y arquitectas	Salario por hora trabajada		Dif %
	Hombre	Mujer	
Urbano	\$ 7.294,08	\$ 4.388,49	66,21%
Rural	\$ 7.907,06	\$ 4.428,69	78,54%

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta CASEN.

La tabla 28 presenta los salarios promedio de los Panaderos, panaderas, pasteleros pasteleras y confiteros por zona. En la zona urbana el salario de los hombres es de \$1.998,82 por hora y el de las mujeres es de \$1.589,95 por hora, la brecha estimada es de 25,72%.

En cuanto a la zona rural, la remuneración de los hombres son de \$1.019,82 y el de las mujeres es de \$1.283, 94.

Tabla 28: Salario promedio por zona en la ocupación de los Panaderos(as), pasteleros (as) y confiteros y confiteras en la región del Biobío

Panaderos(as), pasteleros (as) y confiteros y confiteras	Salario por hora trabajada		Dif %
	Hombre	Mujer	
Urbano	\$ 1.998,82	\$ 1.589,95	25,72%
Rural	\$ 1.019,82	\$ 1.283,94	-20,57%

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta CASEN.

En la tabla 29 se muestran los salarios para los profesores y profesoras de educación secundaria, en esta los salarios de hombres son de \$4.858,8, mientras que el de las mujeres es de \$4.257,5 por hora, observándose una diferencia de 14,1%.

Por otro lado en la zona rural, la remuneración de los hombres asciende a \$3.653, 21 por hora, y el de las mujeres es de \$3.869,10 por hora. En este caso el salario de las mujeres sobrepasa en 5,58%.

Tabla 29: Salario promedio por zona en la ocupación de los profesores de educación secundaria en la región del Biobío

Profesores de educación secundaria	Salario por hora trabajada		Dif %
	Hombre	Mujer	
Urbano	\$ 4.858,83	\$ 4.257,51	14,12%
Rural	\$ 3.653,21	\$ 3.869,10	-5,58%

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta CASEN.

En la tabla 30 se muestra el salario promedio por hora trabaja por zona de hombres y mujeres. En este se observa que en la zona rural las mujeres superan en 64,7% a los hombres en la remuneración, en tanto que en la zona urbana los hombres superan a las mujeres en 35,5%.

Tabla 30: salario promedio por zona en la ocupación de los Contadores y Contadoras en la región del Biobío

Contadores y contadoras	Salario por hora trabajada		Dif %
	Hombre	Mujer	
Urbano	\$ 6.181	\$ 4.560	35,54%
Rural	\$ 3.497	\$ 9.907	-64,70%

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta CASEN 2015.

En la tabla 31 se muestra el salario de los psicólogos y psicólogas por zona. En este se observan diferencias de 6,81% en la zona urbana. En el ámbito rural no existen datos para los hombres como para realizar el análisis.

Tabla 31: Salario por zona de la ocupación de los psicólogos y psicólogas en la región del Biobío

Psicólogos y psicólogas	Salario por hora trabajada		Dif %
	Hombre	Mujer	
Urbano	\$ 4.276,80	\$ 4.004,04	6,81%
Rural		\$ 4.252,68	-100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta CASEN 2015.

5. CONCLUSIONES

Desde siempre la mujer ha sido aquella a la que se le ha asignado el cuidado del hogar, de los niños y ancianos, por el otro lado los hombres corresponden a los que tienen el deber de llevar el dinero necesario para mantener el hogar. Dado esto, la mujer ingreso después al mundo del trabajo fuera del hogar, además de que a pesar de entrar a laborar sigue teniendo mayores responsabilidades en el hogar que el hombre.

En la investigación que se realizó, las conclusiones a las que se llegaron corresponden al nivel educacional, en el que se identificó que a mayor nivel educacional la brecha aumenta, resultado que coincide con estudios realizados por Dante Contreras realizado en el año 1999.

Otro punto a considerar respecto del nivel educacional, corresponde a que en la ocupación de los gerentes de mayoristas y minoristas, los profesores de nivel superior y secundaria es en donde se encuentran las mayores brechas siendo 51%, 72% y 51% respectivamente.

Del mismo modo, se concluyó que en aquellas ocupaciones en las que se tiene un mayor nivel de estudios las diferencias salariales son mayores que en aquellas ocupaciones u oficios en la que los años de estudios son menos, ejemplo de esto son la ocupación de los limpiadores y limpiadoras de hoteles, agricultores, panaderos y panaderas en los cuales la brecha son solo un 5,8%, 25,4% y 8% respectivamente.

En cuanto a la zona en la cual participan en las ocupaciones de los vendedores y vendedoras las mayores brechas se encuentran en la zona urbana, lo mismo ocurre para las limpiadoras y limpiadores de hoteles y los panaderos y panaderas de la región del Biobío. Sin embargo en las ocupaciones de los arquitectos y arquitectas, los agricultores y agricultoras, en los gerentes de mayoristas y minoristas las mayores brechas se encuentran en la zona rural. Cabe señalar que en la ocupación de los cocineros y cocineras la brecha existente entre la zona urbana y rural es muy similar y en los contadores y contadoras las mujeres superan en 65% el salario de los hombres en la zona rural.

Es importante señalar que con las igualdades en los salarios se lograría una mayor participación por parte de la mujer, y dado esto se esperarían mayores niveles de productividad, por lo tanto se obtendrían mayores tasas de crecimiento para el país, sin embargo, para llegar a una igualdad en los ingresos de hombres y mujeres queda un largo camino por recorrer.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- AFP. (26 de octubre de 2016). Recién en 170 años las mujeres tendrán equidad salarial. *La Tercera*. Recuperado de <http://www.latercera.com/noticia/recien-170-anos-las-mujeres-tendran-equidad-salarial/>
- Barberá, E., Ramos, A., Sarrió, M. y Candela, C. (2005). Más allá del “techo de Cristal”: Diversidad de género. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*
- BBC (30 de octubre de 2016). BBC: Cuáles son los países latinoamericanos con mayor equidad de sueldos entre mujeres y hombres. *La Tercera*. Recuperado de <http://www.latercera.com/noticia/bbc-cuales-los-paises-latinoamericanos-mayor-equidad-sueldos-mujeres-hombres/>
- Brega, C., Durán, G. & Sáez, B. (2015). Mujeres trabajando. Una exploración al valor del trabajo y la calidad del empleo en Chile. *Documento de trabajo Fundación SOL*.
- Contreras, D y Plaza, G. (2007). Participación laboral femenina en Chile. ¿Cuánto importan los factores culturales? *Serie de documentos de trabajo del departamento de Economía de la Universidad de Chile*.
- Contreras, D. (s.f). Distribución del ingreso en Chile. Nuevos hechos y algunos mitos.
- Díaz, E. (2015). La desigualdad salarial entre hombres y mujeres: alcances y limitaciones de la ley N°20.348 para avanzar en justicia de género. *Departamento de estudios de la Dirección del trabajo*.
- Fuentes, J., Palma, A. y Montero, R. (2005). Discriminación salarial por género en Chile: Una mirada global. *Estudios de Economía*.32 (2), 133-157.
- Ferrada, L. y Zarzosa, P. (2010). Participación laboral de las mujeres en las regiones de Chile. *Revista UNIVERSUM*. 25(2). 79-99.
- Gallegos, F., Guzmán, J., Saavedra, C. y Silva, A. (2012). Participación de mujeres en cargos gerenciales: Una investigación cualitativa de empresas financieras.

- (Seminario para optar al Título de Ingeniería Comercial). Universidad de Chile. Santiago, Chile.
- Guil, M. (2007). Docentes e investigadoras en las universidades españolas: Visibilizando techos de cristal. *Revista de investigación educativa*. 25(1), 11-113.
- INE. (2015). Mujeres en Chile y mercado del Trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales. *Departamento de estudios laborales*.
- La Tercera. (8 de marzo de 2015). Chile es sexto país OCDE con menor participación laboral femenina. *La Tercera*. Recuperado de <http://www.latercera.com/noticia/chile-es-sexto-pais-ocde-con-menor-participacion-laboral-femenina/>
- Martín, M. (2007). La mujer en la industria publicitaria. La segregación vertical en la comunicación comercial: techo de cristal y suelo pegajoso. *Revista de Estudios de Comunicación*. 12 (22), 429-452
- Martínez, I. y Acevedo, G. (2004). La brecha salarial en México con enfoque de género: capital humano, discriminación y selección muestral. *Revista Ciencia*. 7 (1).
- MIDEPLAN. (2008). Brechas salariales por cuantil de ingreso, 2000-2006.
- OECD. (2015). Igualdad de género y derechos de la mujer en la agenda post-2015: Una base para el desarrollo sostenible.
- PNUD. (2010). Desarrollo Humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad 2010.
- Stieповich, J. (1998). Fuerza laboral de la mujer en Chile: Cifras y características. *Revista Latino-am.enfermagen*. 5(6). 53-58.
- Tokman, A. (2011). Mujeres en puestos de responsabilidad empresarial. *Informe de estudio Servicio Nacional de la Mujer*

Anexos

Tabla 32: horas trabajadas en la Región del Biobío

	Sexo	
	Hombre	Mujer
Horas trabajadas en la semana a nivel nacional	41	34

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta CASEN 2015.

Tabla 33: Horas trabajadas por región

o10. ¿Cuántas horas trabaja habitualmente por semana en su trabajo, negocio o actividad principal?		Hombre	Mujer
	Región de Tarapacá	52	42
	Región de Antofagasta	51	40
	Región de Atacama	49	41
	Región de Coquimbo	47	39
	Región de Valparaíso	45	40
	Región del Libertador Gral. Bernardo O'Higgins	46	41
	Región del Maule	46	41
Región	Región del Biobío	44	39
	Región de La Araucanía	44	39
	Región de Los Lagos	44	39
	Región de Aysén del Gral. Carlos Ibáñez del Campo	47	42
	Región de Magallanes y de la Antártica Chilena	50	41
	Región Metropolitana de Santiago	45	40
	Región de Los Ríos	44	38
	Región de Arica y Parinacota	47	39

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta CASEN 2015.

Tabla 34: Motivos por lo que no trabajan en la región del Biobío

	Sexo	
	Hombre	Mujer
Porque iniciará pronto una actividad por cuenta propia	0,27%	0,30%
Porque encontró un empleo que empezará pronto	0,30%	0,19%
Porque está estudiando o empezará a estudiar pronto	37,44%	19,48%
Por responsabilidades familiares permanentes	2,28%	32,94%
Es pensionado/a o montepiada	14,81%	13,93%
Es jubilado	11,36%	3,36%
Es rentista	0,11%	0,07%
Por motivos de salud permanentes	29,00%	24,29%
Por motivos de salud temporales	1,81%	1,78%
Por embarazo	0,00%	1,16%
Por responsabilidades familiares de carácter temporal	0,19%	0,19%
Porque no quiere/no necesita trabajar	2,43%	2,33%
Total	100,00%	100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta CASEN 2015.

Tabla 35: Participación laboral por estado civil

	Estado civil	
	Hombre	Mujer
Casado(a)	50,37%	32,78%
Conviviente o pareja sin acuerdo de unión civil	17,09%	12,89%
Conviviente civil (con acuerdo de unión civil)	0,05%	0,01%
Separado(a)	3,40%	10,94%
Divorciado(a)	0,92%	3,61%
Viudo(a)	1,16%	3,65%
Soltero(a)	26,88%	36,09%
Sin dato	0,00%	0,00%

Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta CASEN.

Tabla 36: Principales ocupaciones y oficios clasificados por número de participantes

CIUO	Ocupación	Hombres	Mujeres
5220	Vendedores	23965	34720
9132	Limpiadores de oficinas, hoteles y otros establecimientos	10166	21645
1314	Gerentes de comercios mayoristas y minoristas	8741	14770
5122	Cocineros	3560	14480
2331	Maestros de nivel superior de la enseñanza primaria	3790	9696
6112	Agricultores y trabajadores calificados de plantaciones de árboles y arbustos	7844	7691
2320	Profesores de la enseñanza secundaria	4908	7130
3431	Profesionales de nivel medio de servicios administrativos y afines	7105	6237
2149	Arquitectos, ingenieros y afines, no clasificados bajo otros epígrafes	9382	3773
7412	Panaderos, pasteleros y confiteros	4581	3079
9111	Vendedores ambulantes de productos comestibles	3144	2912
2411	Contadores	2591	2640
2445	Psicólogos	845	1073

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta CASEN 2015.