



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

# Análisis del Impacto de la Inserción Laboral Femenina en la Familia de las Apoderadas del Colegio Hispano Americano de la Comuna de Chillán en el año 2014

---

Memoria para optar al Título de Ingeniero Comercial

## **Presentado por**

Catherine Burgos Escamilla  
Teresa Valdés Valenzuela

## **Profesor Guía**

Sr. Claudio Quintanilla Hausdorf

Febrero 2015, Chillán



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

Chillán, 13 de marzo de 2015.

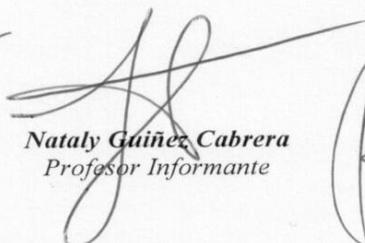
### Informe: Memoria de Título

En relación a la evaluación de la Memoria para optar al Título de Ingeniero Comercial, denominada "ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LA INSERCIÓN LABORAL FEMENINA EN LA FAMILIA DE LAS APODERADAS DEL COLEGIO HISPANO AMERICANO DE LA COMUNA DE CHILLÁN EN EL AÑO 2014", de las alumnas Catherine Andrea Burgos Escamilla y Teresa de Jesús Valdés Valenzuela.

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 6,8 puntos (escala de 1 a 7).

Atentamente,

  
**Claudio Quintanilla H**  
Profesor Guía

  
**Nataly Guíñez Cabrera**  
Profesor Informante

  
**Omar Acuña Moraga**  
Director de Escuela

CC. - Director de Escuela Ingeniería Comercial  
- Alumnos(as)  
- Archivo

## **AGRADECIMIENTOS**

---

Esta investigación no hubiese sido posible sin la guía, apoyo y paciencia de nuestro profesor guía Sr. Claudio Quintanilla Hausdorf, de la orientación de la profesora Sra. Rosana Vallejos Cartes, de la participación y colaboración del colegio Hispano Americano de Chillán y del valioso apoyo de nuestros amigos Claudia López Bustos, Mónica Villablanca Elgueta y Rafael Monsalve Sandoval.

## DEDICATORIAS

---

A mi familia y en especial a mi madre María Escamilla Contreras por su apoyo constante e incondicional.

Catherine Burgos Escamilla.

A mi familia.

Teresa Valdés Valenzuela.

## CONTENIDOS

---

AGRADECIMIENTOS .....	2
DEDICATORIAS .....	3
INTRODUCCIÓN .....	7
CAPÍTULO 1 .....	8
Antecedentes de la Investigación .....	8
1.1 Justificación del Tema de Memoria de Título .....	8
1.2 Objetivos de la Investigación .....	9
1.2.1 Objetivo General .....	9
1.2.2 Objetivos Específicos .....	9
CAPÍTULO 2 .....	10
Marco Teórico .....	10
2.1 Inserción Laboral de la Mujer .....	10
2.2 Evolución de la Mujer en el Mercado Laboral en Chile .....	11
2.3 Factores Relacionados con la Inserción Laboral .....	12
2.4 Comuna de Chillán .....	15
CAPÍTULO 3 .....	17
Metodología de la Investigación .....	17
3.1 Tipo de Investigación .....	17
3.3 Descripción de la Muestra .....	18
3.5 Instrumento de Medida .....	19
3.7 Análisis de Datos .....	20
3.7.1 Análisis Preliminar Univariado y Bivariado .....	20
3.7.2 Análisis de la Varianza ANOVA .....	21
3.7.4 Análisis Multivariado: Discriminante .....	22
CAPÍTULO 4 .....	24
Resultados de la Investigación .....	24
4.1 Análisis Descriptivo de la Muestra .....	24
4.2 Análisis Bivariado .....	28
4.2.1 Relación entre trabajo y Edad de las mujeres .....	28
4.2.2 Relación entre Trabajo y Estado civil .....	29

4.2.3 Relación entre Trabajo y Nivel de estudios .....	30
4.2.4 Relación entre Trabajo y Jefe de hogar .....	31
4.2.5 Relación entre Trabajo y Cantidad de hijos .....	32
4.3 Análisis Discriminante .....	33
4.4 Análisis entre Variables .....	35
4.4.1 Relación Edad y Estado civil .....	35
4.4.2 Relación Estado civil y Cantidad de hijos.....	36
4.4.3 Relación Estado civil y Jefe de hogar .....	37
4.4.3 Relación Nivel educacional y Cantidad de hijos.....	38
4.4.4 Relación entre Cantidad de hijos y Embarazos conversados .....	39
4.4.5 Relación entre Cantidad de hijos y Embarazos por decisión solo de la madre .....	40
4.4.6 Relación entre Cantidad de hijos y Embarazos no planeados .....	41
4.4.7 Relación entre las Mujeres que les hubiese gustado tener más hijos y las Razones del por qué no han tenido más hijos.....	42
4.4.8 Relación entre Nivel educacional y Sueldo.....	44
4.4.9 Relación entre Estado civil y Ocupación .....	46
4.4.10 Relación entre Nivel de estudios y Ocupación.....	47
4.4.11 Relación entre Tipo de contrato y Años de trabajo.....	48
4.4.12 Relación entre Trabajo y Dejar de trabajar .....	49
4.4.13 Relación entre Mujeres que dejaron de trabajar y Razones de por qué dejaron de trabajar .....	50
4.4.14 Relación entre Mujeres que no trabajan y Último empleo remunerado .....	52
4.4.15 Relación entre Empleo y Sueldo mínimo.....	53
4.4.16 Relación entre Empleo y Sueldo ideal .....	54
4.4.17 Relación entre Mujeres que no trabajan y las Razones de por qué no trabajan .....	55
4.4.18 Relación entre trabajo e Impacto en el hogar .....	56
4.4.19 Relación entre Trabajo y Cuidado de los hijos .....	57
4.4.20 Relación entre Nivel de estudios y Ayuda social.....	58
4.4.21 Relación entre Trabajo y Opinión sobre mujeres que trabajan .....	59
4.4.22 Relación entre Trabajo y Ayuda social .....	60
CAPÍTULO 5 .....	61
Conclusiones .....	61
CAPÍTULO 6.....	65
Recomendaciones.....	65

GLOSARIO .....	67
BIBLIOGRAFÍA .....	69
ANEXOS .....	73
Anexo N°1: Encuesta.....	73

## INTRODUCCIÓN

---

A lo largo de la historia la participación de la mujer en el mercado laboral ha sufrido drásticos cambios que han ocasionado impacto en importantes dimensiones del desarrollo humano, siendo la familia una de las dimensiones donde dichos impactos se han sentido en gran medida, principalmente porque el rol tradicional de la mujer como encargada de las labores domésticas y del cuidado de los hijos, mientras el hombre es quien provee el bienestar económico, se ha transformado dando paso a que la mujer sea parte activa en el desarrollo económico de las sociedades.

En el capítulo primero se exponen el porqué del tema elegido para la memoria de título y los objetivos específicos que apuntan al cumplimiento del objetivo general.

El capítulo dos es una revisión teórica de la inserción laboral de la mujer desde el punto de vista de algunos autores, en su mayoría de nuestro país. Además se incluye información recabada por importantes entidades como el INE y la CEPAL. De este capítulo surgieron los factores que serán sometidos a análisis descriptivo (univariado), bivariado y multivariado, en el capítulo cuatro.

Para conseguir una visión de cómo es el impacto de la inserción laboral femenina en la familia en la comuna de Chillán se optó por la aplicación de una encuesta (Ver anexo N° 1) a mujeres (apoderadas) del colegio particular subvencionado Hispano Americano emplazado en la comuna. Luego, los datos obtenidos de la encuesta fueron tratados y analizados en SPSS aplicándoles un análisis bivariado con la intención de conocer el impacto de la inserción laboral de las mujeres en la familia (factores) y un análisis discriminante para conocer el impacto de los factores en la inserción laboral femenina.

Las conclusiones de la investigación se plasman en el capítulo cinco. También este capítulo incluye recomendaciones orientadas a la inserción laboral de la mujer.

## CAPÍTULO 1

---

### Antecedentes de la Investigación

Este capítulo incluye la justificación de la elección del tema de memoria de título, el objetivo general y los objetivos específicos a los que se abocará la investigación.

#### 1.1 Justificación del Tema de Memoria de Título

La elección del tema de memoria de título surge del cuestionamiento de como la creciente inserción de la mujer al mundo laboral impacta en aspectos importantes del desarrollo humano. Dicho impacto se hace notar especialmente en lo relacionado a la familia.

Hay que considerar que un estudio que relacione “mujer y trabajo” no puede, bajo ninguna circunstancia, omitir la complejidad que aporta el hecho de que la mujer sea el foco central de la investigación, motivo por el que la dimensión de género pasa a ser relevante.

En el periodo comprendido entre 1996-2006, el aumento de la tasa de participación femenina en Chile, tiene fundamentos en cambios estructurales como el acceso a mayores niveles educacionales de las mujeres, el aumento de la jefatura femenina de los hogares, la transformación de la estructura de los hogares con jefe de hogar mujer (tamaño del hogar y edad promedio de sus integrantes) y la menor tasa de fecundidad, reducción del tamaño de las familias, postergación de la edad de matrimonio y preponderancia creciente de la alternativa de permanecer soltera y de no tener hijos<sup>1</sup>, así como la búsqueda de desarrollo personal y profesional en el ámbito del trabajo remunerado (Mujer y Trabajo, INE 2007).

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo en la región del Bío- Bío, ha sido creciente a lo largo del tiempo, este crecimiento ha ido de la mano del empleo

---

<sup>1</sup> Por “hijos” se considera a “hijos e hijas en conjunto”.

asalariado, al cual acceden mujeres de mayores niveles educacionales. En el periodo comprendido desde 2006 al 2009, aproximadamente 8 mil mujeres se incorporaron al mercado laboral en la región (INE, 2010).

## 1.2 Objetivos de la Investigación

### 1.2.1 Objetivo General

Analizar el impacto de la inserción laboral de la mujer en la familia de las apoderadas<sup>2</sup> del colegio Hispano Americano de la comuna de Chillán en el año 2014.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

- Determinar los factores que han incidido en la inserción laboral de las apoderadas del colegio Hispano Americano en el año 2014.
- Establecer los impactos de la inserción laboral de las apoderadas del colegio Hispano Americano en su familia.
- Proponer recomendaciones generales orientadas a la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

---

<sup>2</sup> Como apoderadas se consideran las mujeres que son madres de los alumnos del colegio y las que desempeñan solo el papel de apoderada.

## CAPÍTULO 2

---

### Marco Teórico

El tema mujer y trabajo ha sido estudiado ampliamente desde que resultó innegable el cambio que está experimentando la estructura de la fuerza laboral con la incorporación de la mujer al mercado del trabajo. En la actualidad la mujer participa en las más variadas y diversas áreas del quehacer económico, político y social. Sin embargo, esta activa participación femenina no ha sido una constante a lo largo de la historia de la humanidad, sino que ha ido en evolución y obedece a profundos cambios en las formas de organización social.

#### 2.1 Inserción Laboral de la Mujer

La incorporación de la mujer al mercado del trabajo se encuentra intrínsecamente ligada con el desarrollo económico. En las primeras etapas del desarrollo económico la participación laboral remunerada o no remunerada de la mujer era alta, concentrándose principalmente en negocios familiares dedicados al comercio o la agricultura. A medida que se elevó la productividad de las economías aumento también el ingreso laboral de los jefes de hogar<sup>3</sup>, con lo que la mujer paso a dedicar su tiempo más bien a lo reproductivo y familiar, encargándose de los quehaceres domésticos y al cuidado de los hijos. El salario de mercado en etapas posteriores de mayor desarrollo continuo aumentando, la mujer incremento su nivel educacional, con lo cual pudo acceder a empleos en oficinas y servicios. Estos factores de oferta y demanda en la fase de mayor desarrollo económico explicarían la masiva incorporación de la mujer en particular de la mujer casada al mercado del trabajo (Goldin 1995 extraído de Larrañaga, 2006).

La socióloga Adriana Muñoz (1988) plantea en su estudio sobre las tendencias del trabajo laboral femenino que existen a su ver dos modelos de análisis importantes, estos son el modelo positivista y el modelo pesimista. Cada uno de estos modelos plantea

---

<sup>3</sup> En esta etapa del desarrollo económico la figura de jefe de hogar alude a los hombres proveedores del bienestar económico del hogar.

explicaciones que se ligan a los acontecimientos en determinados periodos de tiempo con el fenómeno de la mujer como fuerza laboral. El primero de ellos relaciona el trabajo femenino con la evolución del modelo económico capitalista y el segundo modelo considera los procesos de modernización económica y social resultantes de la industrialización (Muñoz, 1988).

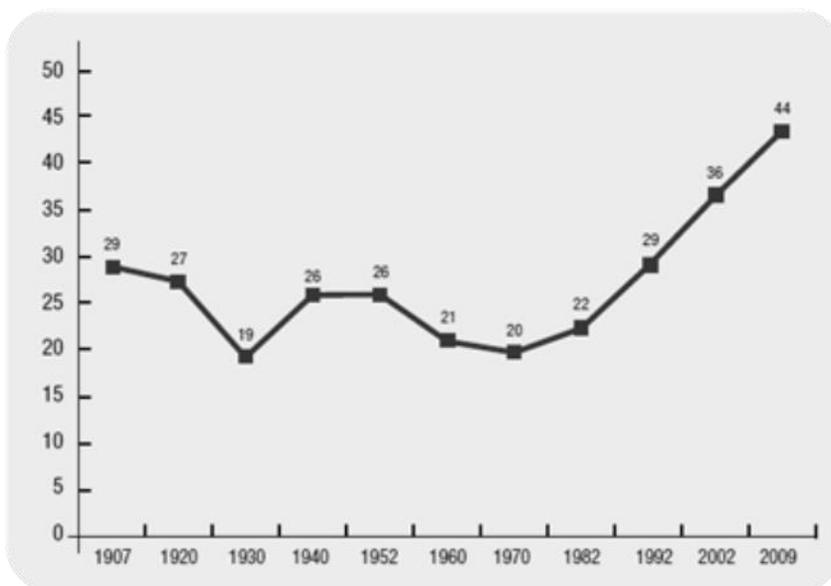
En países desarrollados como Estados Unidos, Canadá, Gran Bretaña y Alemania, la inserción laboral femenina mostró un alto incremento en la segunda mitad del siglo pasado. En el caso de la mujer casada su participación laboral se cuadruplico entre 1949 y 1980 en EE.UU, en Canadá en igual periodo de tiempo se elevó doce veces su participación (Killingsworth & Heckman 1986, extraído de Larrañaga 2006). Este desarrollo está ligado a factores como la reducción de la fertilidad, el aumento del nivel educacional de la mujer, la proliferación de ocupaciones de cuello blanco, incrementos en los niveles de salario y de ingreso de las economías. En efecto, investigaciones han demostrado que existe una relación positiva entre la participación laboral de la mujer y el desarrollo económico (Larrañaga, 2006).

## 2.2 Evolución de la Mujer en el Mercado Laboral en Chile

La tasa de participación laboral femenina registro un importante aumento en el periodo comprendido entre mediados de los años ochenta e inicios de los años 2000 en comparación con las décadas de los sesenta y setenta donde se mantuvo relativamente estable (Larrañaga, 2006).

De acuerdo a los datos de las encuestas CASEN, la participación laboral de la mujer en Chile (15 a 60 años) se incrementó desde un 32% a un 49% entre 1987 y 2006, mientras que la encuesta de empleo del INE reporta un incremento desde 38% a 47% en el período de 1996 a 2008 (PUND, 2010).

El siguiente gráfico muestra la tasa de participación laboral (%) de la mujer en el largo plazo (año). Desde comienzo del siglo pasado hasta el año 2009.



*Fuente: Censos de población, años respectivos (El dato de 2009 es una estimación). Extraído de Desarrollo Humano en Chile 2010.*

Si se compara la tasa de actividad laboral femenina de Chile en 2009 con la de la zona OCDE que fue de 62% en el mismo periodo de tiempo, se observa que nuestro país se encontraba por debajo de dicha media, con tan solo un 47% de mujeres con empleo (INE, 2011).

### 2.3 Factores Relacionados con la Inserción Laboral

Para Contreras y Plaza (2007) la edad, escolaridad, estado civil y número de hijos<sup>4</sup>, son los determinantes clásicos de la inserción laboral de la mujer, observándose que a una mayor escolaridad mayor es la inserción laboral, de igual manera sucede con la edad, es decir, a mayor edad mayor participación.

Para el investigador Osvaldo Larrañaga son factores fuertemente ligados a la participación femenina en el mercado del trabajo la educación y la fertilidad. Además, añade que la principal causa del aumento de la inserción laboral a mediados de los años

<sup>4</sup> TFG, tasa global de fecundidad, indica la cantidad de hijos promedio nacidos vivo por mujer.

ochenta es el impacto del crecimiento económico tanto en la disponibilidad y características de los empleos como en las remuneraciones asociadas (Larrañaga, 2006).

En el contexto del estudio sobre mujer y trabajo rural las autoras señalan que tanto en los sectores rurales de Chile como en otros países de Latinoamérica un cambio surgido a raíz de la reestructuración sociodemográfica, económico y cultural que están experimentando, ha sido la creciente incorporación de la mujer al mercado laboral. Esta realidad tiene importantes implicancias en otros elementos asociados al trabajo remunerado, tales como el mejoramiento de la autoestima, la mayor libertad personal y la incorporación a situaciones de autonomía económica y a nuevos circuitos de relaciones sociales, que afectan de forma directa las dinámicas familiares (Fawaz & Soto, 2012)

“La evidencia también sugiere que el número de hijos se relaciona negativamente con la decisión de participar en el mercado del trabajo” (Contreras & Plaza. 2007).

Larrañaga y Azocar (2008), analizan la situación de la participación de las mujeres en el mercado laboral señalando que en América Latina está surgiendo un importante cambio en la organización del trabajo de los miembros de los hogares, provocando que las mujeres busquen trabajos remunerados fuera del hogar o realizar trabajos a pedidos en el hogar. Actualmente (2004), la tasa de participación de la mujer en América Latina alcanza en promedio un 64% para el grupo entre 25 y 39 años y un 55% para aquellas entre 40 y 65 años.

Los incrementos en la tasa de participación no están restringidos a los grupos con mayor nivel educacional cursado. Todo lo contrario, los aumentos más importantes ocurren en el caso de las mujeres con escolaridad baja, considerando solo el grupo de 25 a 39 años de edad para aislar el efecto de la escolaridad del efecto cohorte. El resultado no debe extrañar si se considera que las mujeres de alta escolaridad ya presentaban tasas elevadas de participación, de modo que el crecimiento ocurre en los grupos con bajo nivel inicial de participación. Algo similar debe ocurrir a nivel del estado civil, puesto que el

crecimiento en participación tiene que estar concentrado en las mujeres casadas o convivientes. Así se demuestra en la experiencia de los países desarrollados, puesto que los grandes cambios en la tasa de participación de la segunda mitad del siglo XX se producen con la incorporación masiva de la mujer casada al mercado del trabajo (Larrañaga, 2006).

La creciente incorporación de la mujer a los trabajos remunerados tiene implicancias en numerosos aspectos de la vida social. Hay dos que pueden ser particularmente importantes en función de la cohesión social: una distribución más igualitaria de los roles de género y un mejor nivel y distribución del bienestar material.

Al igual que en el caso de los cambios en la fecundidad, la creciente incorporación de las mujeres a los trabajos remunerados estaría redefiniendo los tradicionales roles de género en la región, entendiendo que se trata de un proceso aún incipiente en el caso de grupos mayoritarios de mujeres. Ha sido también argumentado que la inserción laboral es una condición necesaria para que la mujer logre grados de autonomía y desarrollo similar a los obtenidos por los hombres, entendiendo que tal propósito está sujeto a las condiciones del trabajo y el nivel de remuneraciones que se obtenga.

No obstante lo anterior, el hecho de que las mujeres se estén incorporando al mercado del trabajo no significa que hayan abandonado las tareas dentro del hogar. Por el contrario, se argumenta que la tradición patriarcal que subyace en nuestras sociedades habría dificultado un cambio en la lógica de distribución de las tareas dentro del hogar. Así, las mujeres continúan cumpliendo labores domésticas, particularmente el cuidado de los hijos, al mismo tiempo que se integran a alguna labor productiva fuera del hogar, configurando la denominada «doble jornada». Tal situación sería agravada por inflexibilidades en el mercado del trabajo: en la mayor parte de los países latinoamericanos reportados en el estudio de Milosavljevic (2007) para áreas urbanas, la jornada laboral de la mujer corresponde en promedio a empleos de jornada completa (40 y más horas semanales). El punto de comparación con Europa es ilustrativo. Alrededor de tres cuartas partes de las mujeres en los países del norte y centro de Europa tiene una

jornada laboral inferior a 40 horas semanales y un 30% trabaja menos de 30 a la semana<sup>13</sup>. Adicionalmente, el número de hijos es sustantivamente menor y la provisión pública de servicios de cuidado de los niños es extendida. Aun bajo tales condiciones la conciliación del trabajo remunerado y la maternidad es uno de los principales temas de la agenda pública en Europa (Meil 2005).

#### 2.4 Comuna de Chillán

Puesto que nuestra investigación considera una encuesta aplicada a las apoderadas del colegio Hispano Americano ubicado en la ciudad de Chillán, hemos considerado importante caracterizar a la comuna para contextualizar los análisis posteriores.

Chillán se ubica en el valle de la Octava Región de nuestro país, está rodeada de comunas que en su mayoría desarrollan actividades económicas relacionadas a la agrícola, ganadería y pesca, por lo que Chillán a pasa un cumplir un rol de ciudad epicentro, es decir, donde convergen las personas de los alrededores, ya sea para comercializar su producción, realizar trámites de distintas índoles, buscar atención médica especializada, educación, entre otros motivos. En otras palabras, se podría considerar a Chillán y las comunas circundantes en constante simbiosis.

Al año 2009, la población en Chillán ascendía a 174.479 personas, de las cuales 90.928 son mujeres y 85.531 son hombres. La distribución de la población, según sexo, favorece ampliamente al grupo de mujeres, cuya diferencia se empina por sobre el promedio provincial, regional y nacional. En Chillán, las mujeres representan el 52.1% de la población, característica que no se da en el resto de las comunas de Ñuble (INE, 2010).

Las mujeres aportan a la economía con trabajos terciarios (servicios), comerciales y no calificados como: garzonas, asesoras de hogar, cuidadoras de niños, servicios de aseos a empresas, comercio en general, vendedoras, cajeras y administrativas, maestras o ayudantes de cocina, servicios sociales y comunitarios, recepcionistas y temporeras de la

fruta. La tasa de desocupación de Chillán es de 8.6%, sin embargo, los hombres tienen una tasa de desocupación de un 7.7%, mientras que las mujeres de un 9.8%.

La jefatura de hogar femenina en Chillán alcanza al 30.8% de la población, porcentaje que representa a 13.828 mujeres, las cuales se ubican en el I, II y III quintil de ingresos y su edad se concentra entre los 30 y 50 años. Por su parte, la jefatura masculina alcanza al 69.1%. El ingreso promedio de un jefe de hogar es de \$284.530 pesos y el de una jefa de hogar es de \$197.754 pesos. La brecha es de \$86.777 pesos (SERNAM, 2009).

## CAPÍTULO 3

---

### Metodología de la Investigación

#### 3.1 Tipo de Investigación

La metodología utilizada en la investigación es del tipo cualitativa-descriptiva y tiene como objetivo descubrir las relaciones existentes entre las variables explicativas que se han clasificado como sociodemográficas y económicas con la variable dependiente trabajo, que representa la inserción laboral femenina.

Se consideraron como variables socio-demográficas: edad, estado civil, nivel de estudios, cantidad de hijos, edad de los hijos y jefe de hogar.

La investigación cualitativa se considera como un proceso activo, sistemático y riguroso de indagación dirigida, en el cual se toman decisiones sobre lo investigable, en tanto se está en el campo objeto de estudio. (Pérez Serrano, 1994).

La investigación emplea un análisis descriptivo utilizando información extraída por medio de levantamiento de datos, con el objetivo de determinar el perfil y características del grupo de personas en estudio, con el fin de estudiar la relación de la inserción laboral (trabajo) y las variables (factores) considerados para el estudio como relevantes. También se realizó un análisis multivariado con la intención de esclarecer el impacto de los variables (factores sociodemográficos) en la inserción laboral (trabajo).

#### 3.2 Población de Estudio

La población de estudio la componen apoderadas del colegio Hispano Americano de Chillán conformada por 651 mujeres.

El colegio imparte educación pre-básica y educación básica completa. Es subvencionado, en la modalidad de financiamiento compartido. Su quehacer educativo,

está orientado a niños y niñas de diferente estrato, sin discriminación social, económica, ni religiosa.

### 3.3 Descripción de la Muestra

El método utilizado en esta investigación es el muestreo no probabilístico, puesto que no toda la población tiene la misma probabilidad de ser elegida para ser encuestada, por lo que se puede decir que el muestreo ha sido por conveniencia. Sin embargo, para calcular la muestra de estudio se utilizó teoría estadística.

La población como se mencionó anteriormente corresponde a 651 apoderadas del colegio Hispano Americano. Se utilizará un nivel de confianza para el cálculo de la muestra de un 93% y un error muestral de 7%.

Para el cálculo de la muestra, se utilizó la siguiente ecuación:

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{(N-1)e^2 + Z^2 * p * q}$$



Donde:

<b>n</b> : Muestra	<b>e</b> : Error muestral
<b>N</b> : Población	<b>p</b> : Probabilidad de ocurrencia de un evento
<b>Z</b> : Valor crítico correspondiente a un coeficiente de confianza del cual se desea hacer la investigación	<b>q</b> : Probabilidad de no ocurrencia de un evento

Utilizando la ecuación anterior el tamaño de la muestra (apoderadas) es:

$$n = \frac{(1,81)^2 * 651 * 0,5 * 0,5}{(651-1)0,07^2 + (1,81)^2 * 0,5 * 0,5} = 133$$

### 3.4 Procedimiento

El método utilizado para la recolección de datos fue a través de la aplicación de una encuesta, esta es auto administrada, es decir, la propia encuestada lee y anota las respuestas.

Etapa 1: Se concurrió al colegio Hispano Americano para explicar a la directora en qué consistía la encuesta que se iba a aplicar, manifestando que ésta era anónima y voluntaria. Se dejó en dirección la totalidad de encuestas solicitadas, para que posteriormente estas fueran repartidas en los distintos niveles que tiene el colegio.

Etapa 2: El día fijado se concurrió al colegio a retirar las encuestas, de las cuales solo un cincuenta por ciento fueron recaudadas. Se fijó una nueva fecha para retirar las encuestas restantes. Al cabo de un mes retornaron el 100% de las encuestas y fueron retiradas para su análisis.

### 3.5 Instrumento de Medida

La encuesta aplicada se validó con académicos de la Universidad del Bío Bío, fue revisada por un profesor de lenguaje y aplicada a un grupo de mujeres que representaban al 10% de la muestra, con el fin de determinar si se entendía lo que se preguntaba. Además, cabe destacar que la encuesta tiene sus bases en la encuesta validada utilizada en la investigación "Trabajo femenino y vida familiar en el contexto de la modernización rural" que corresponde al proyecto Fondecyt 1100506.

### 3.6 Tabulación de Datos

La tabulación de datos se realizó en dos etapas:

Primera Etapa: Los datos obtenidos de las encuestas fueron tabulados en forma separada en el programa computacional Excel con el objeto de obtener promedios generales e identificar las respuestas abiertas que contenía la encuesta.

Segunda Etapa: La información general (edad, estado civil, nivel de estudios, cantidad de hijos, ingreso mensual, la información relacionada con el trabajo, entre otros) fueron tabulados en programa estadístico SPSS 19.0.

### 3.7 Análisis de Datos

Con la finalidad de dar respuesta a cada uno de los objetivos planteados para la investigación, en primera instancia se realiza una descripción de la inserción femenina en Chile, de donde se desprenden los factores que se considerarán en los posteriores análisis estadísticos, tanto bivariado como multivariado, que contempla el estudio de relaciones entre las variables en estudio. A través del primero se establecen grados de asociación entre las variables, en tanto que por medio del segundo se pretende determinar cuáles han sido los factores incidentes en la inserción laboral femenina de las mujeres encuestadas, para lo que se ha utilizado el programa estadístico SPSS versión 19.

#### 3.7.1 Análisis Preliminar Univariado y Bivariado

El análisis univariado lleva a cabo el estudio de una variable a la vez y es utilizado como una forma de reconocer las variables y conceptos claves de la investigación ya que se caracteriza por ser un análisis de tipo descriptivo.

El análisis bivariado en tanto permite establecer relaciones entre dos variables, en este caso, entre la inserción laboral femenina y los factores determinados como importantes para las mujeres en la decisión de trabajar o no.

### 3.7.2 Análisis de la Varianza ANOVA

Este análisis permite comparar grupos en una variable cuantitativa. A la variable categórica (nominal u ordinal) se le denomina factor y a la variable cuantitativa (de intervalo o razón) se le llama dependiente. Como resultado se obtiene información que permite comparar si los sujetos u observaciones en distintas situaciones difieren en la medida de las respuestas dadas.

La hipótesis que se pone a prueba es la de igual de medias, tal que si esto ocurre indica que los grupos no difieren en la variable dependiente y que, en consecuencia, el factor es independiente de dicha variable. Es decir, si la hipótesis de que las medias son iguales no es rechazada, con un valor  $p$  mayor a cero, indica que cada una de las variables independientes utilizadas tiene un comportamiento similar sobre la variable dependiente.

### 3.7.3 Test Chi-Cuadrado

En una investigación es frecuente encontrarse con datos o variables de tipo cualitativo, y es precisamente el estadístico chi-cuadrado que nos puede entregar información cuando se relacionan este tipo de variables.

Si lo que se busca es comparar dos o más grupos de sujetos con respecto a una variable categórica, los resultados se suelen presentar a modo de tablas de doble entrada que reciben el nombre de tablas de contingencia. Así, el caso más simple de comparación entre dos variables cualitativas es aquel en la que ambas tienen sólo dos posibles opciones de respuesta (es decir, variables dicotómicas).

Chi-cuadrado permite determinar si dos variables cualitativas están o no relacionada. Si como resultado del análisis de las variables se determina que no están relacionadas podremos decir con un determinado nivel de confianza, previamente fijado, que ambas son independientes.

Chi-cuadrado considera como hipótesis nula la independencia de las variables, y como hipótesis alternativa que las variables son dependientes. Por lo que la aceptación de la hipótesis nula, con un valor p mayor a 0,05, permite inferir que los resultados de las variables independientes no difieren fuertemente entre sí y por ende su efecto sobre la variable dependiente es similar, si por el contrario se rechaza la hipótesis nula implica que existen diferencias en los resultados de las variables independientes.

### 3.7.4 Análisis Multivariado: Discriminante

El análisis discriminante es una técnica estadística que permite diferenciar (discriminar) a dos o más grupos dependiendo de las características que posean, creando una función lineal con la que se puede distinguir con la mayor precisión posible a los miembros de un grupo o de otro. Para la creación de la función discriminante es necesario contar con la información (cuantificada en variables) en la que se suponen se diferencian los grupos. Como variables independientes (discriminantes) se utilizan las variables en que se suponen se diferencian los grupos y la variable dependiente pasa a ser la pertenencia a los grupos que se conoce desde el inicio del análisis.

La función discriminante (FD) que se busca crear es de la forma:

$$Z_{jk} = a + W_1 X_{1k} + W_2 X_{2k} + \dots + W_i X_{ik} + \dots + W_n X_{nk}$$

Donde:

<b>a</b>	Constante
<b>Z<sub>jk</sub></b>	Puntuación Z discriminante de la FD j para el objeto k
<b>W<sub>i</sub></b>	Ponderación discriminante para la variable independiente i
<b>X<sub>ik</sub></b>	Variable independiente i para el objeto j

Los supuestos del análisis discriminante son: normalidad multivariante de las variables independientes, matrices de varianzas y covarianzas desconocidas (pero iguales entre los grupos), ausencia de multicolinealidad, relaciones lineales, no hay casos atípico. (Reinoso, 2012).

La función discriminante se puede determinar considerando todas las variables simultáneamente (por defecto en SPSS) o por etapas, donde las variables independientes se incluyen de una en una según su capacidad discriminante. En este último método las variables se van incluyendo paso a paso a la función discriminante tras evaluar su grado de contribución individual a la diferenciación entre los grupos. (U.C, 2013)

En SPSS se puede elegir según el criterio del investigador y el tipo de problema que quiera resolver, entre una serie de estadísticos para ser utilizado como método de selección de variables. Entre ellos encontramos: Lambda de Wilks, Varianza no explicada, Distancia de Mahalanobis, Menor razón F, V de Rao. (U.C, 2013)

El Lambda de Wilks es el estadístico que se ocupará en la presente investigación. Al aplicarlo cada variable discriminante candidata a ser incluida al modelo se evalúa mediante un estadístico  $F_{\text{cambio}}$  que mide el cambio que se produce en el valor de la Lambda de Wilks al incorporar cada una de las variables al modelo. Luego, ya obtenido el valor de  $F_{\text{cambio}}$  de cada variable, se ingresa al modelo la variable que haya obtenido el mayor valor de  $F_{\text{cambio}}$ . (U.C, 2013)

## CAPÍTULO 4

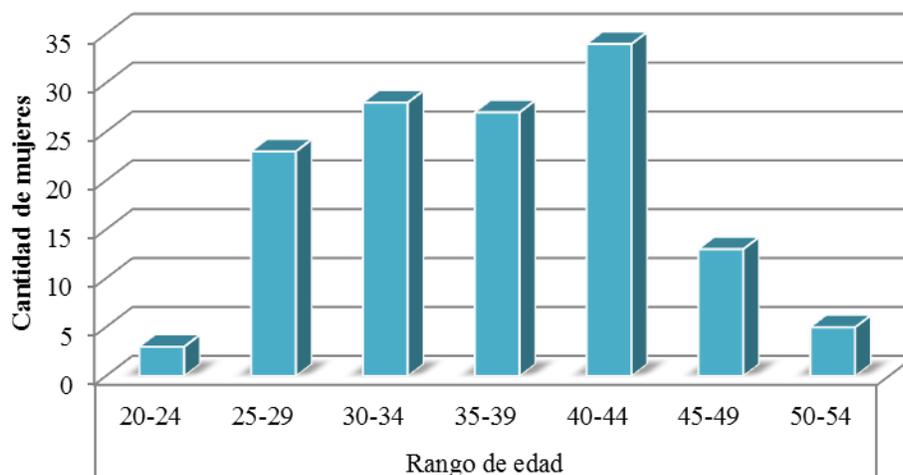
### Resultados de la Investigación

En este capítulo se muestran los análisis realizados a los datos obtenidos de la muestra poblacional de apoderadas del colegio Hispano Americano encuestadas en 2014. Los resultados contemplan el análisis descriptivo, bivariado, multivariado.

#### 4.1 Análisis Descriptivo de la Muestra

Como se mencionó anteriormente el número de la muestra fue de 133 apoderadas del colegio Hispano Americano. Del total de encuestadas un 2,26% se agrupa dentro del rango de 20 a 24 años de edad, un 17,29% dentro del rango de 25 a 29 años, un 21,06% dentro del rango de 30 a 34 años, un 20,30% dentro del rango de 35 a 39 años, un 25,56% se agrupa dentro del rango de 40 a 44 años, un 9,77% dentro del rango de 45 a 49 años y un 3,76% dentro del rango de 50 a 54 años de edad. (Ver gráfico N° 1)

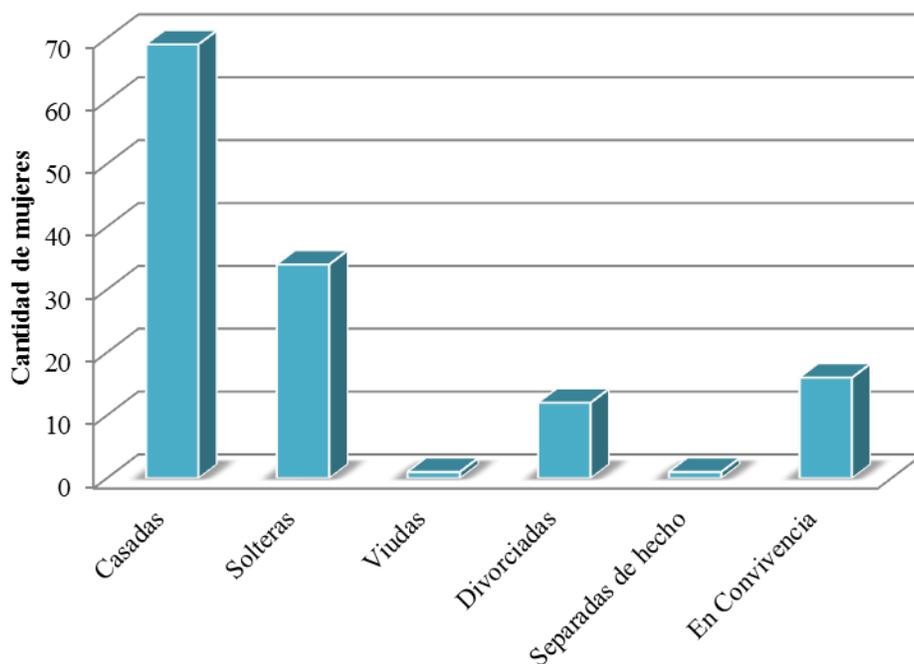
Gráfico N° 1: Edad de las mujeres



*Fuente: Elaboración Propia*

Al preguntar sobre el estado civil de las encuestadas, un 51,88% señalaron que están casadas, un 25,56% corresponde a mujeres solteras y un 12,03% señalaron que se encuentran en situación de convivencia. Cabe mencionar que solo una de las encuestadas es viuda y una se encuentra separada de hecho. (Ver gráfico N° 2)

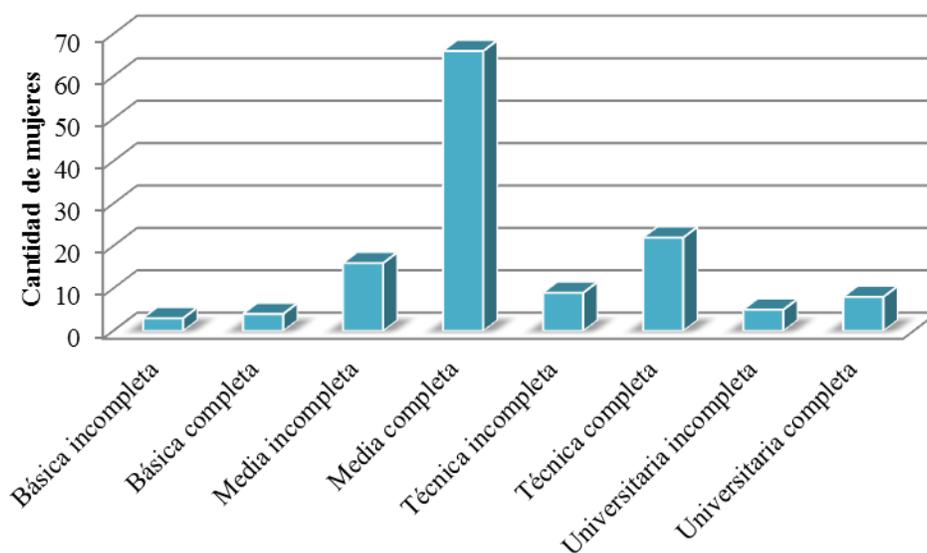
Gráfico N° 2: Estado civil



Fuente: Elaboración Propia

En relación al nivel educacional de las encuestadas, un 2,26% de ellas tiene educación básica incompleta, un 3,01% tiene educación básica completa, un 12,03% tiene educación media incompleta, un 49,62% tiene educación media completa, un 6,76% tiene formación técnica incompleta, un 16,54% tiene formación técnica completa, un 3,76% tiene educación universitaria incompleta y un 6,02% tiene educación universitaria completa. (Ver gráfico N° 3)

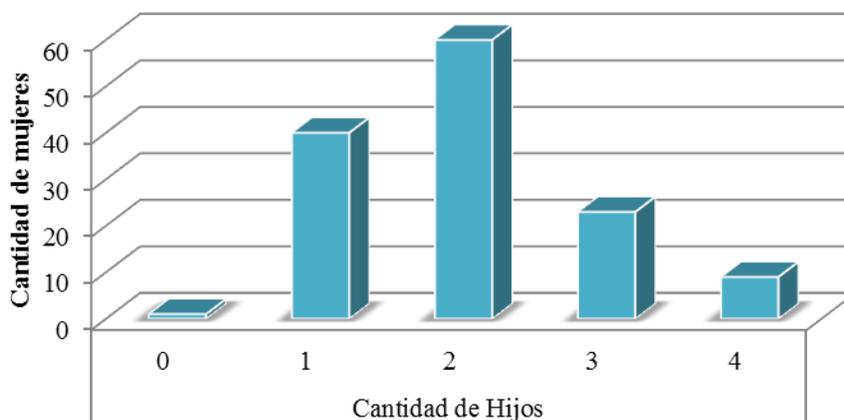
Gráfico N°3: Nivel educacional



Fuente: Elaboración Propia

Al preguntar sobre la cantidad de hijos que tienen las encuestadas, un 30,08% de ellas señaló que tiene un hijo, un 45,11% tiene 2 hijos, un 17,29% tiene 3 hijos, un 6,77% tiene 4 hijos y solo una encuestada señaló no tener hijos. (Ver gráfico N° 4)

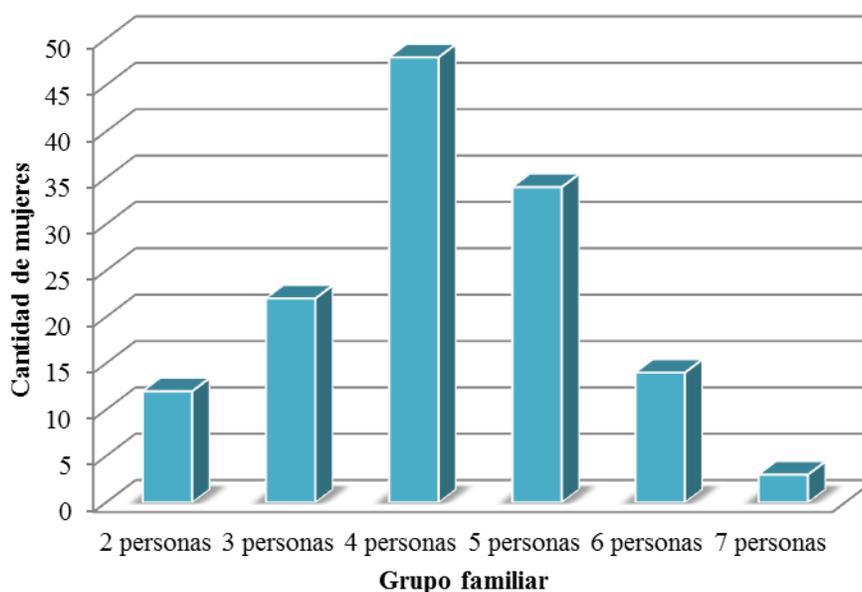
Gráfico N°4: Cantidad de hijos



Fuente: Elaboración Propia

En relación a la conformación del grupo familiar de las encuestadas, un 9,02% señaló que su grupo familiar se compone de dos personas, un 16,54% de tres personas, un 36,09% de 4 personas, un 25,56% de 5 personas, un 10,53% de 6 personas y un 2,26% señaló que su grupo familiar se compone de 7 personas. (Ver gráfico N° 5)

Gráfico N°5: Grupo familiar

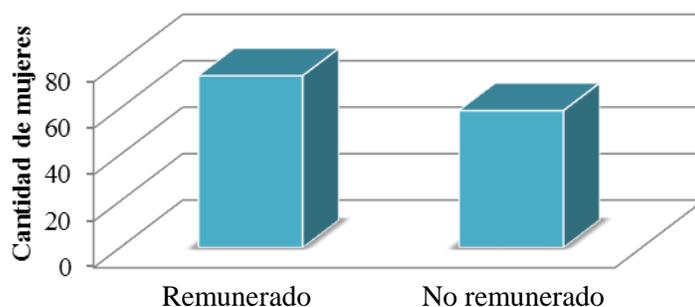


*Fuente: Elaboración Propia*

Los grupos familiares que están compuestos por dos personas tienen ingresos familiares que fluctúan mayormente entre los \$100.000 y \$300.000 mil. Los grupos familiares que están compuestos por 3 personas tienen ingresos familiares que fluctúan mayormente entre los \$100.000 y \$500.000 mil. Los grupos familiares que están compuestos por 4, 5 y 6 personas tienen ingresos familiares que fluctúan mayormente entre los \$200.000 y \$500.000 mil. Los grupos familiares que están compuestos por 7 personas tienen ingresos familiares mayormente entre los \$200.000 y \$600.000 mil.

En relación a la pregunta si trabajaban remuneradamente, del total de encuestadas, un 55,64% señaló que sí y un 44,36% señaló que no. (Ver gráfico N° 6)

Gráfico N°6: Trabajo remunerado



*Fuente: Elaboración Propia*

## 4.2 Análisis Bivariado

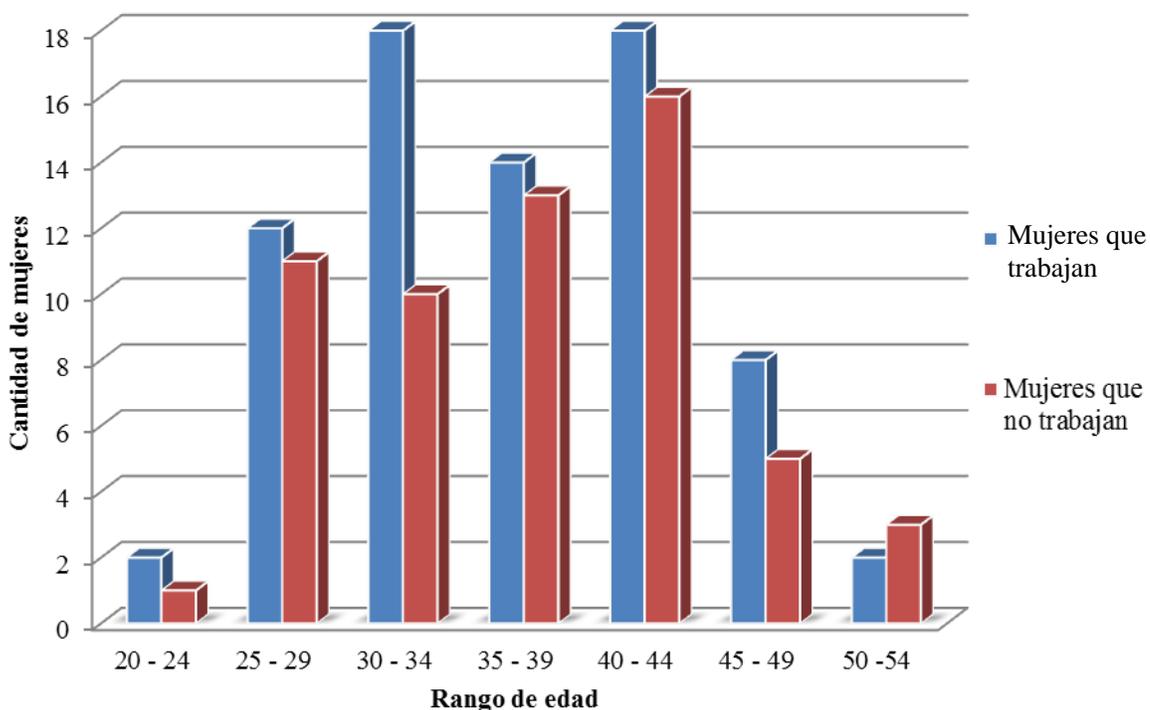
### 4.2.1 Relación entre trabajo<sup>5</sup> y Edad de las mujeres

La relación entre trabajo y edad de las mujeres encuestadas no es significativa, su edad no dice relación con el hecho que trabajen o no. Las mujeres que trabajan se agrupan mayormente dentro del rango de edad de 30 a 34 años y de 40 a 44 años de edad, seguido por el rango de edad de 35 a 39 años y de 25 a 29 años de edad.

Las mujeres que no trabajan se encuentran mayormente dentro del rango de edad de 40 a 44 años y dentro del rango de edad de 35 a 39 años. (Ver gráfico N° 7)

<sup>5</sup> Al hablar de trabajo en esta investigación se hace referencia al trabajo remunerado.

Gráfico N° 7: Trabajo - Edad de las mujeres



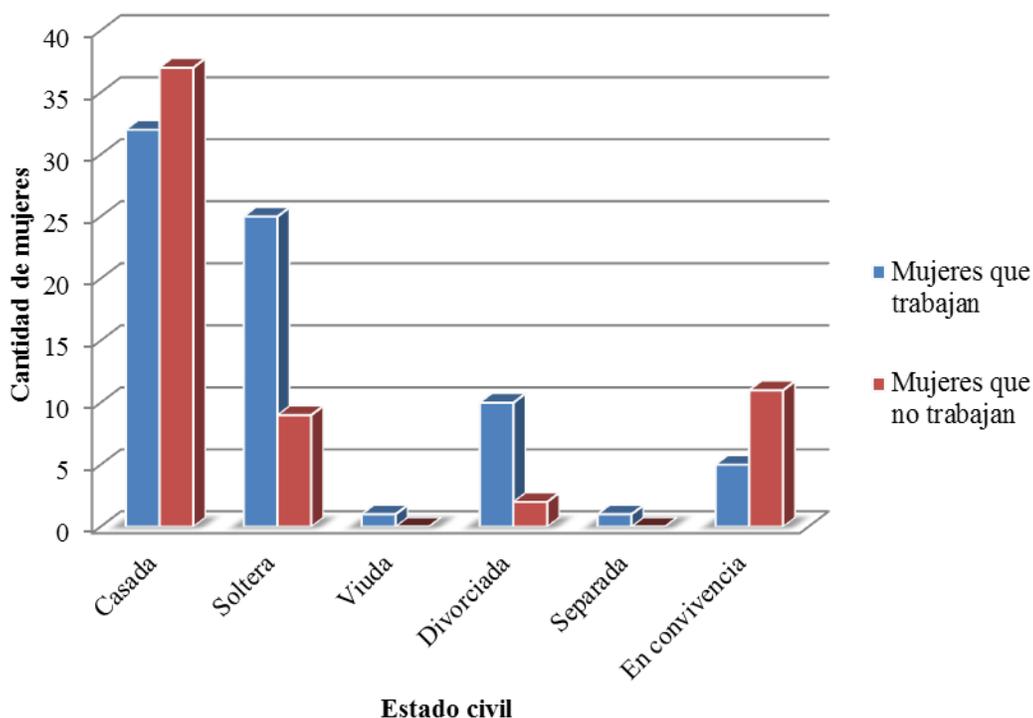
Fuente: Elaboración Propia

#### 4.2.2 Relación entre Trabajo y Estado civil

La relación entre trabajo y estado civil es significativa. Las mujeres que están casadas y las que se encuentran en situación de convivencia son más las que no trabajan, a diferencia de las mujeres solteras y divorciadas que en su mayoría sí trabajan.

Entre las mujeres casadas existe muy poca diferencia entre las que trabajan y las que no lo hacen. De las mujeres casadas un 46,38% trabaja mientras que un 53,62% no lo hace. De las mujeres solteras un 73,53% trabaja mientras que un 26,47% no trabaja. En relación a las mujeres divorciadas un 83,33% trabaja y el resto no trabaja. Las mujeres que se encuentran en situación de convivencia, un 31,25% trabaja y un 68,75% no trabaja. Finalmente una encuestada indicó estar viuda y otra indicó estar separada de hecho y ambas trabajan. (Ver gráfico N° 8)

Gráfico N° 8: Trabajo - Estado civil



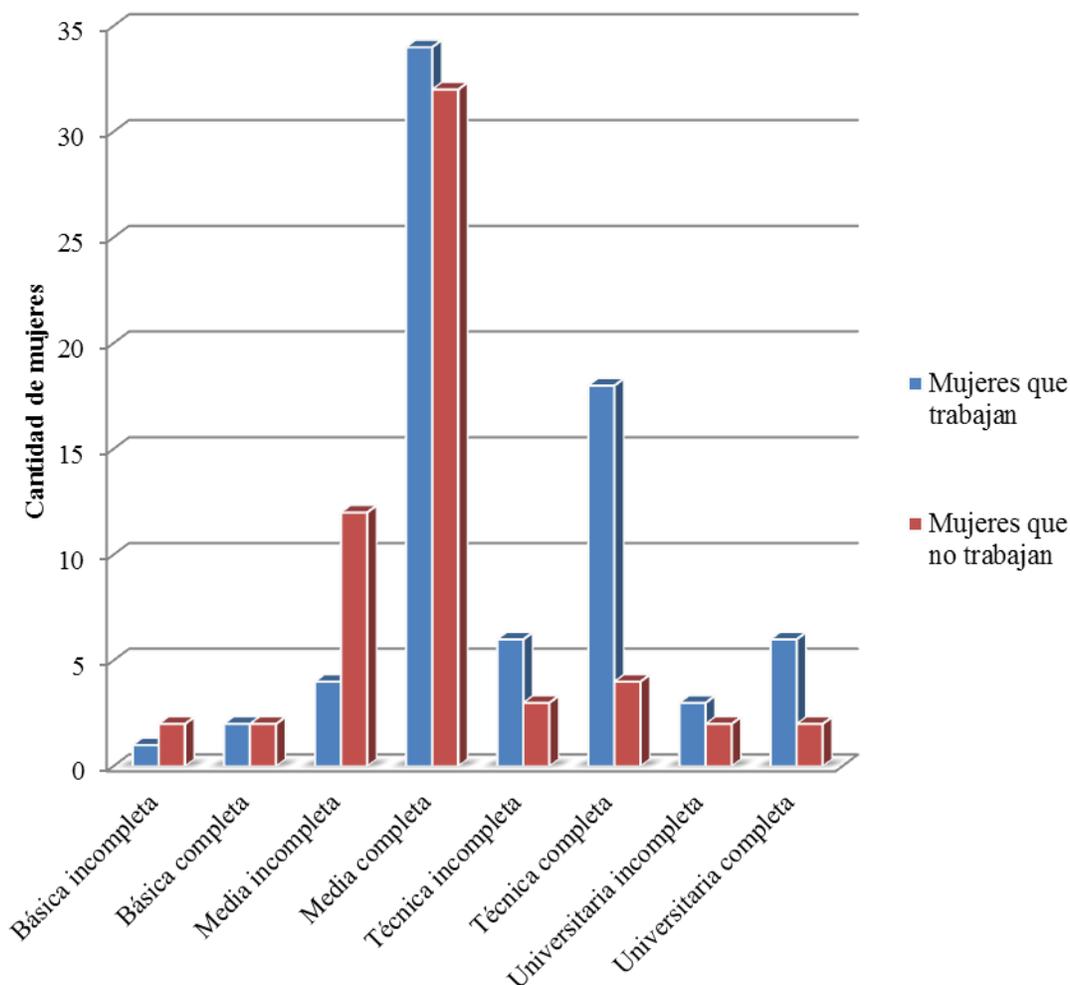
Fuente: Elaboración Propia

#### 4.2.3 Relación entre Trabajo y Nivel de estudios

La relación entre trabajo y nivel de estudios de las encuestadas es significativa, del total de encuestadas que trabajan, un 45,95% tiene enseñanza media completa, un 24,32% tiene enseñanza técnica completa, un 8,11% tiene tanto enseñanza técnica incompleta como universitaria completa y el resto se encuentran dentro de los otros niveles de estudios.

Del total de encuestadas que no trabajan, la mayoría de ellas tiene enseñanza media completa e incompleta. Un pequeño porcentaje de las mujeres que no trabajan tienen enseñanza superior incompleta y completa. (Ver gráfico N° 9)

Gráfico N° 9: Trabajo - Nivel de estudios



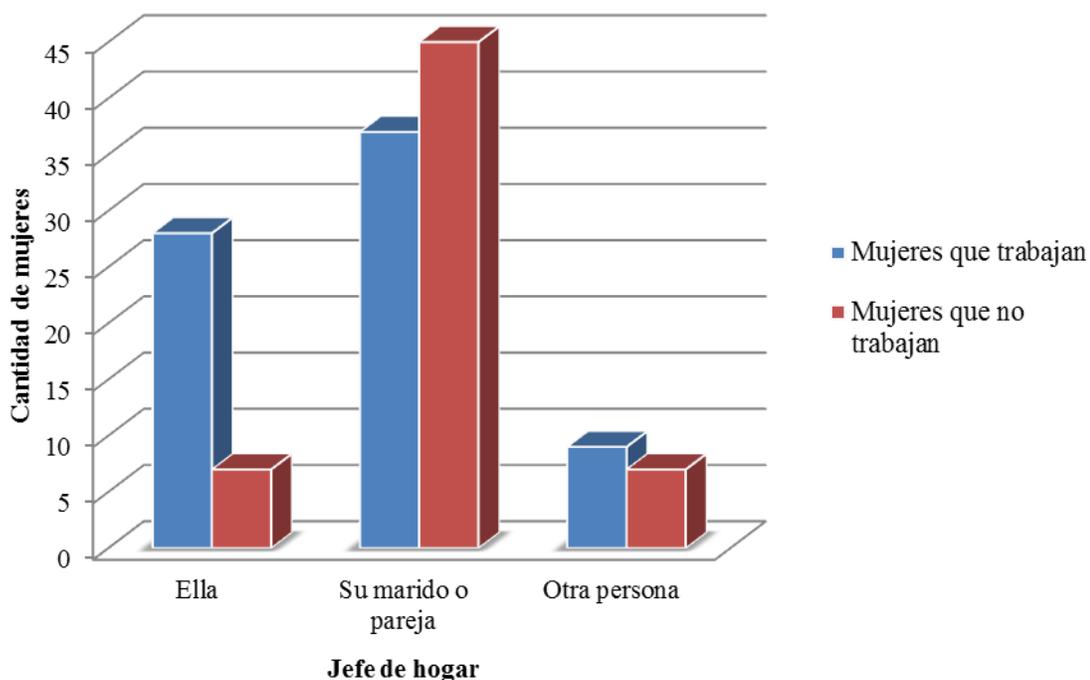
Fuente: Elaboración Propia

#### 4.2.4 Relación entre Trabajo y Jefe de hogar

La relación entre trabajo y jefe de hogar es significativa. De las mujeres que trabajan, un 50% señaló que su marido o pareja es el jefe de hogar, un 37,84% señaló que ella era el jefe de hogar y un 12,16% indicó que otra persona era el jefe de hogar.

De las mujeres que no trabajan, un 76,28% señaló que su marido o pareja era el jefe de hogar, un 11,86% indicó que el jefe de hogar era ella y un 11,86% otra persona. (Ver gráfico N° 10)

Gráfico N° 10: Trabajo - Jefe de hogar



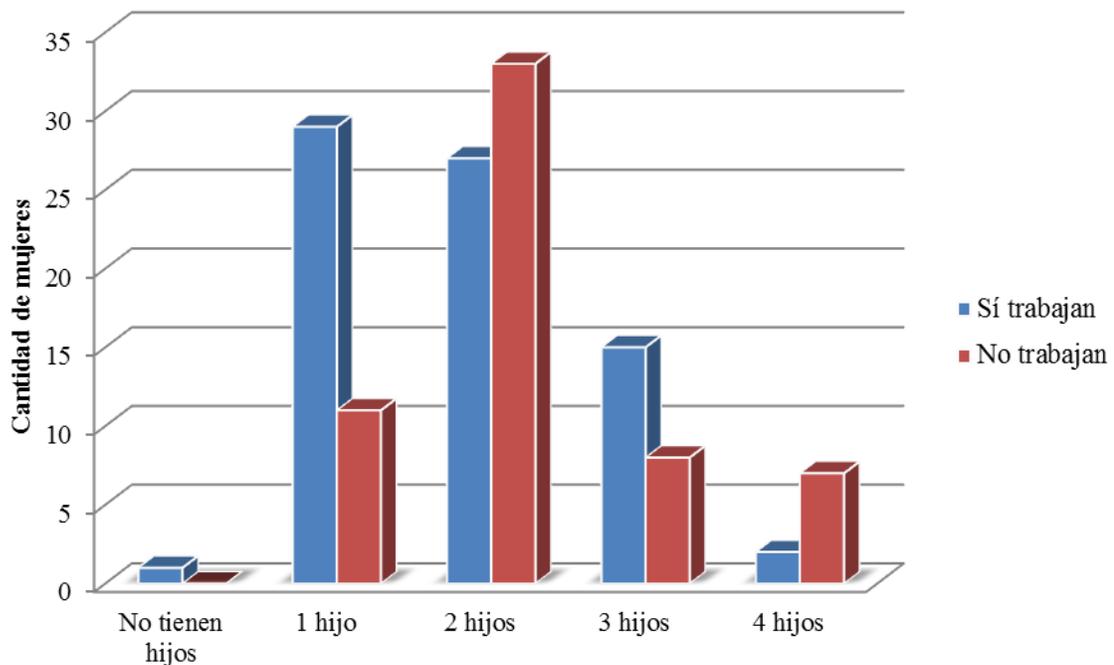
Fuente: Elaboración propia

#### 4.2.5 Relación entre Trabajo y Cantidad de hijos

La relación entre trabajo y la cantidad de hijos que tienen las encuestadas es significativa, cabe destacar que una de las ellas no tiene hijos e indicó que trabaja.

En relación a las mujeres que tienen un solo hijo, un 72,50% trabaja y el resto no lo hace. Las mujeres que tienen dos hijos, un 45% de ellas trabaja mientras que el resto no trabaja. Las mujeres que tienen tres hijos, un 65,22% trabaja y el resto no lo hace. Finalmente las mujeres que tienen cuatro hijos, un 22,22% de ellas trabaja mientras que un 77,78% no trabaja. (Ver gráfico N° 11)

Gráfico N° 11: Trabajo - Cantidad de hijos



Fuente: Elaboración Propia

### 4.3 Análisis Discriminante

En este análisis se consideran seis variables independientes: edad, estado civil, estudios, jefe de hogar, cantidad de hijos y edad de los hijos. Algunas de las variables fueron transformadas para que pudiesen ser ingresadas al modelo, como la variable categórica jefe de hogar que se codificó a 1 si es que la encuesta es quien cumple el rol de jefe de hogar y 0 si es que no lo cumple. Como variable dependiente se considera al trabajo, que representa la inserción laboral femenina.

El método aplicado para encontrar la función discriminante en SPSS fue por etapas, es decir, las variables independientes se incluyeron una a una según su capacidad discriminante. El estadístico utilizado es el Lambda de Wilks.

Como resultado se obtuvo información sobre el poder discriminante de cada variable, con lo que se puede concluir que las variables significativas con mayor poder

discriminantes y, que por tanto, si influyen en la inserción laboral (trabajo) son “años de estudio” y “jefe de hogar”.

Tabla N° 1: Lambda de Wilks

Paso	Número de variables	Lambda	gl1	gl2	gl3	F exacta			
						Estadístico	gl1	gl2	Sig.
1	1	0,913	1	1	130	12,419	1	130	0
2	2	0,876	2	1	130	9,105	2	129	0

Tabla N° 2: Variables introducidas/excluidas<sup>a,b,c,d</sup>

Paso	Introducidas	Mín. D cuadrado					
		Estadístico	Entre grupos	F exacta			
				Estadístico	gl1	gl2	Sig.
1	jefe de hogar	0,385	0 y 1	12,419	1	130	0
2	años de estudios	0,569	0 y 1	9,105	2	129	0

Tabla N° 3: Coeficientes estandarizados de las funciones discriminantes canónicas

Función	
1	
años de estudios	0,569
jefe de hogar	0,809

Los coeficientes estandarizados que muestra la Tabla N° 3 nos permiten conocer la contribución neta de cada variable a la función discriminante. Por lo tanto, las dos variables que más contribuyen a diferenciar los grupos son “jefe e hogar” y “años de estudio”.

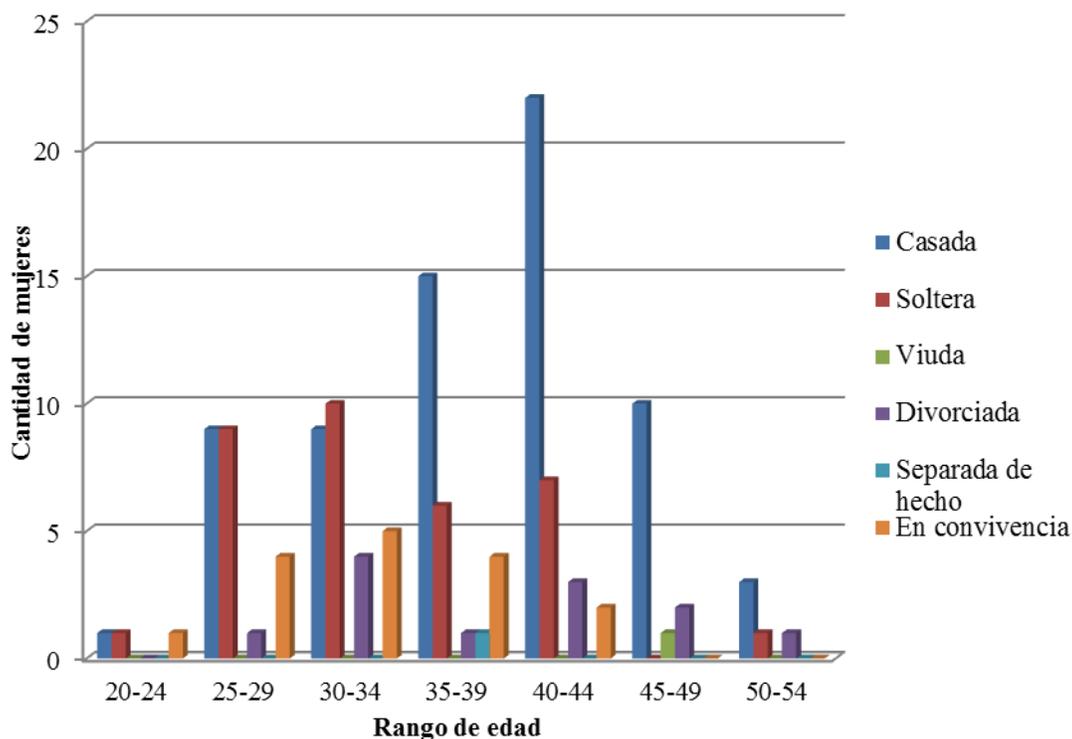
#### 4.4 Análisis entre Variables

##### 4.4.1 Relación Edad y Estado civil

La relación entre la edad de las encuestadas y su estado civil es significativa. Del total de mujeres casadas, las cuales representan un 51,88% del total, un 31,88% se agrupa dentro del rango de edad de 40 a 44 años. Las mujeres solteras representan un 25,56% del total, de ellas un 29,41% se agrupa dentro del rango de edad de 30 a 34 años. Con respecto a las mujeres viudas, del total de encuestadas solo una de ellas señaló ser viuda y esta se encuentra en el rango de edad de 50 a 54 años. Las mujeres divorciadas representan un 9,03% del total, de ellas un 33,33% se encuentra dentro del rango de edad de 30 a 34 años y un 25% se encuentra dentro del rango de 40 a 44 años.

Con respecto a las mujeres separadas de hecho, del total de encuestadas solo una de ellas señaló estar separada de hecho y esta se encuentra en el rango de edad de 35 a 39 años. Finalmente las mujeres que se encuentran en situación en convivencia representan un 12,03% del total, de ellas un 31,25% se encuentra dentro del rango de edad de 30 a 34 años y un 25% se encuentra dentro del rango de edad de 25 a 29 años y el mismo porcentaje en el rango de edad de 35 a 39 años. (Ver gráfico N° 12)

Gráfico N° 12: Edad - Estado civil



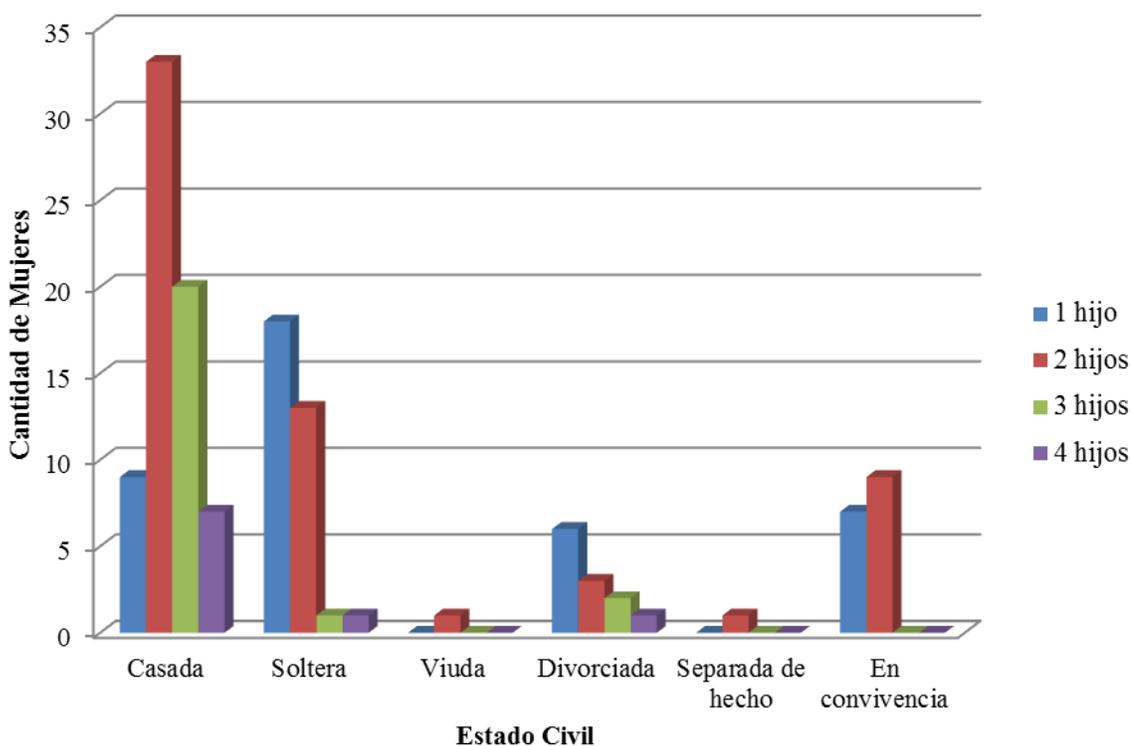
Fuente: Elaboración Propia

#### 4.4.2 Relación Estado civil y Cantidad de hijos

La relación entre el estado civil y la cantidad de hijos de las encuestadas es significativa. Del total de mujeres encuestadas, 132 de ellas señalaron tener hijos, solo una de ellas señaló que no tiene hijos.

De las mujeres que tienen hijos y están casadas, un 13,04% tiene un hijo, un 47,83% tiene dos hijos, un 28,99% tiene tres hijos y un 10,14% tiene cuatro hijos. De las mujeres solteras, un 54,55% tiene un hijo un 39,39% tiene dos hijos, un 3,03% tiene tres y cuatro hijos respectivamente. De las mujeres divorciadas, un 50% tiene un hijo, un 25% tiene dos hijos, un 16,67% tiene tres hijos y un 8,33% tiene cuatro hijos. De las mujeres que están en situación de convivencia, un 43,75% tiene un hijo y un 56,25% tiene dos hijos. Finalmente dentro de las encuestadas una es viuda y otra está separada de hecho y ambas señalaron que tienen dos hijos. (Ver gráfico N°13)

Gráfico N° 13: Estado civil - Cantidad de hijos



Fuente: Elaboración Propia

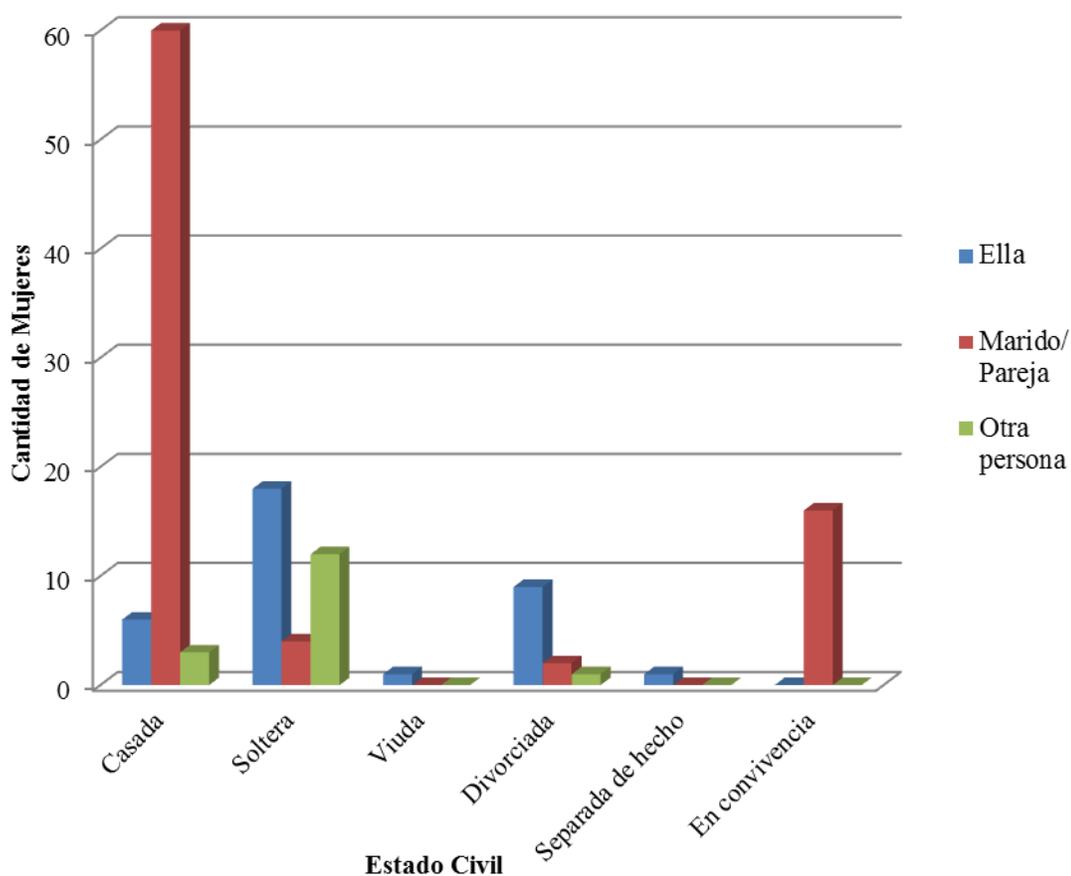
#### 4.4.3 Relación Estado civil y Jefe de hogar

La relación entre estado civil y jefe de hogar es significativa, las mujeres que están casadas o se encuentran en situación de convivencia mayormente señalaron que su marido o pareja es el jefe de hogar, por su parte las mujeres solteras y las divorciadas en su mayoría señalaron que ellas u otra persona es el jefe de hogar.

De las mujeres casadas un 86,96% indica que su marido o pareja es el jefe de hogar y un 8,7% señala que ella es el jefe de hogar. De las mujeres casadas tres de ellas señalaron que otra persona es el jefe de hogar, siendo ellos el abuelo, la madre y la suegra. De las mujeres solteras un 11,76% indica que su marido o pareja es el jefe de hogar y un 52,94% señala que ella es el jefe de hogar. De las mujeres solteras doce de ellas señalaron que otra persona es el jefe de hogar, respondiendo dos de ellas que el jefe de hogar era el abuelo, cinco de ellas respondió que era el padre y cinco de ellas respondió

que el jefe de hogar era la madre. De las mujeres divorciadas un 16,67% indica que su marido o pareja es el jefe de hogar y un 75% señala que ella es el jefe de hogar. De las mujeres divorciadas una de ellas señaló que otra persona es el jefe de hogar, siendo este el abuelo. De las mujeres que se encuentran en situación de convivencia un 100% indica que su marido o pareja es el jefe de hogar. Las mujeres viudas y separadas de hecho están representadas por una sola encuestada cada una, y ambas señalaron que el jefe de hogar era ella. (Ver gráfico N° 14)

Gráfico N° 14: Estado civil - Jefe de hogar



Fuente: Elaboración Propia

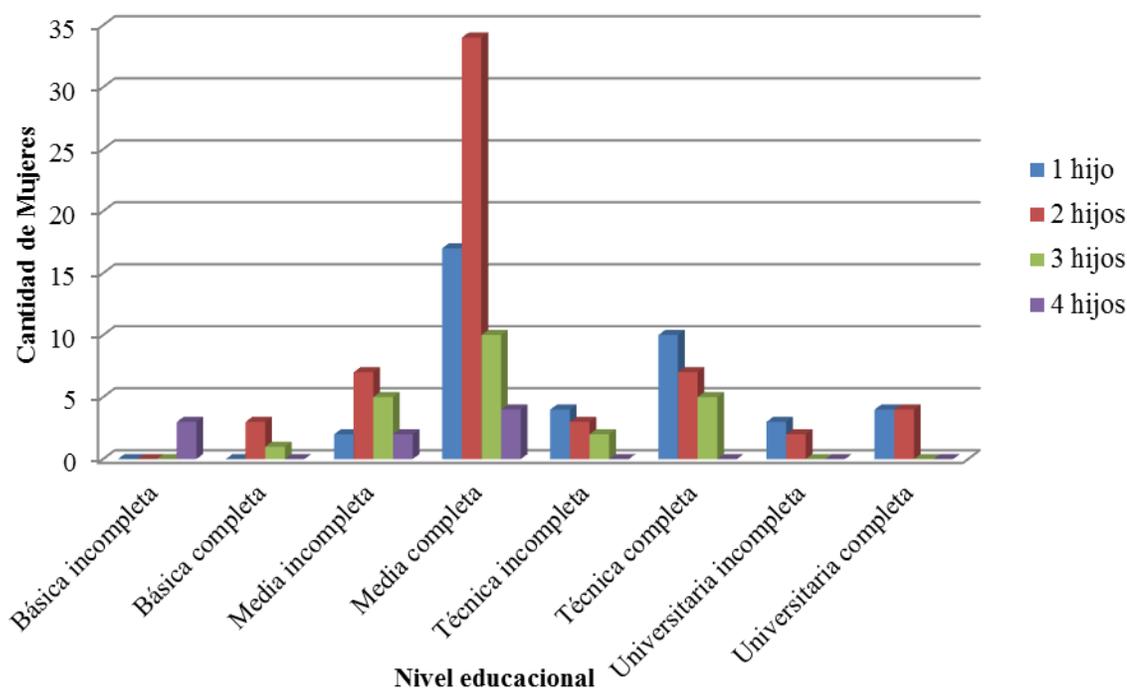
#### 4.4.3 Relación Nivel educacional y Cantidad de hijos

La relación entre el nivel educacional y la cantidad de hijos es significativa, las mujeres con menor nivel educacional tienen en su mayoría una mayor cantidad de hijos y las

mujeres que tienen mayor nivel educacional, en este caso enseñanza universitaria incompleta y completa, tienen una menor cantidad de hijos. (Ver gráfico N° 15)

Las mujeres que tienen enseñanza básica incompleta, la totalidad de ellas señalaron tener 4 hijos. Las mujeres que tienen enseñanza básica completa tienen solo entre dos y tres hijos. Las mujeres que tienen enseñanza media incompleta tienen mayormente entre dos y tres hijos. Las mujeres que tienen enseñanza media completa tienen mayormente entre uno y dos hijos. Las mujeres que tienen formación técnica incompleta y completa tienen mayormente entre uno y dos hijos. Las mujeres que tienen enseñanza universitaria incompleta y completa solo tienen entre uno y dos hijos.

Gráfico N° 15: Nivel educacional - Cantidad de hijos



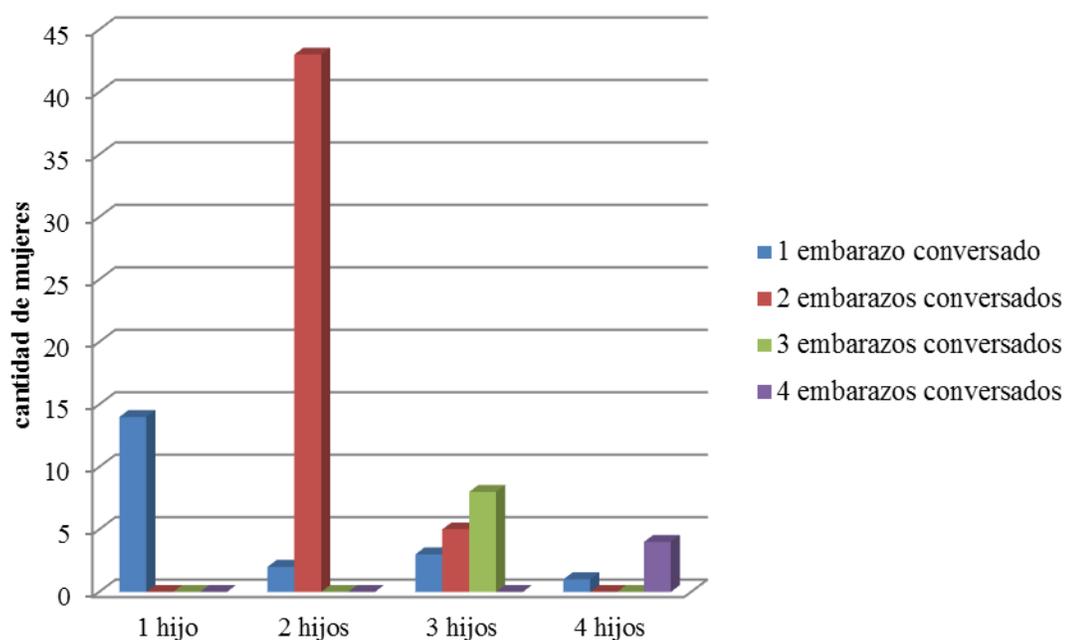
Fuente: Elaboración Propia

#### 4.4.4 Relación entre Cantidad de hijos y Embarazos conversados

Catorce de las mujeres encuestadas que tiene un solo hijo, señalaron que su embarazo fue conversado y planeado con su pareja. Cuarenta y cinco encuestadas que tienen dos hijos, dos de ellas señalaron que 1 embarazo fue conversado y 43 encuestadas señaló que

sus 2 embarazos fueron conversados y planeados con su pareja. Dieciséis de las encuestadas que tienen tres hijos, tres de ellas señalaron de 1 embarazo fue conversado, cinco señalaron que dos de sus embarazos fueron conversados y ocho de las encuestadas señalaron que sus 3 embarazos fueron conversados y planeados en pareja. Cinco de las encuestadas que tienen cuatro hijos, una de ellas señaló que 1 de sus embarazos fue conversado y planeado en pareja y cuatro de ellas señalaron que sus 4 embarazos fueron conversados y planeados con su pareja. (Ver gráfico N° 16)

Gráfico N° 16: Cantidad de hijos - Embarazos conversados

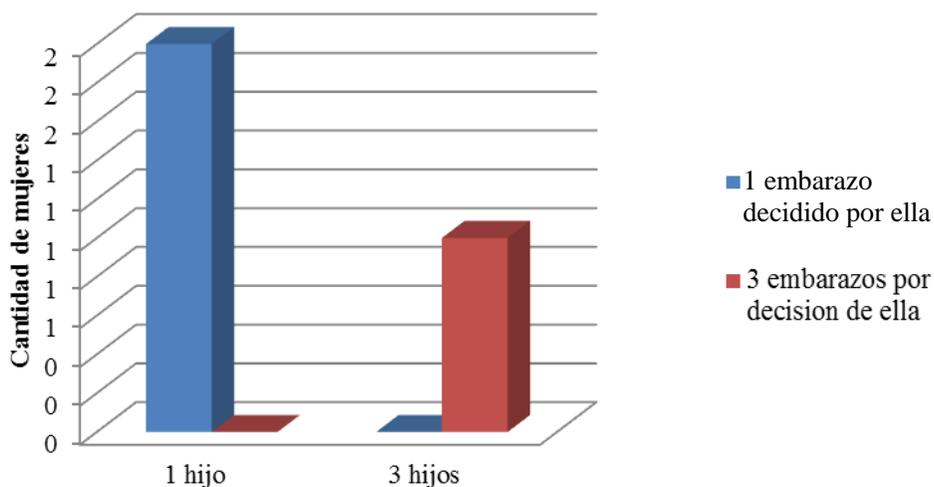


Fuente: Elaboración Propia

#### 4.4.5 Relación entre Cantidad de hijos y Embarazos por decisión solo de la madre

Dos de las mujeres encuestadas que tiene un solo hijo, señalaron que su embarazo fue decisión solo de ellas. Una de las mujeres encuestadas que tiene tres hijos señaló que sus tres embarazos fueron solo decisión de ella. (Ver gráfico N° 17)

Gráfico N° 17: Cantidad de hijos - Embarazos por decisión solo se la madre

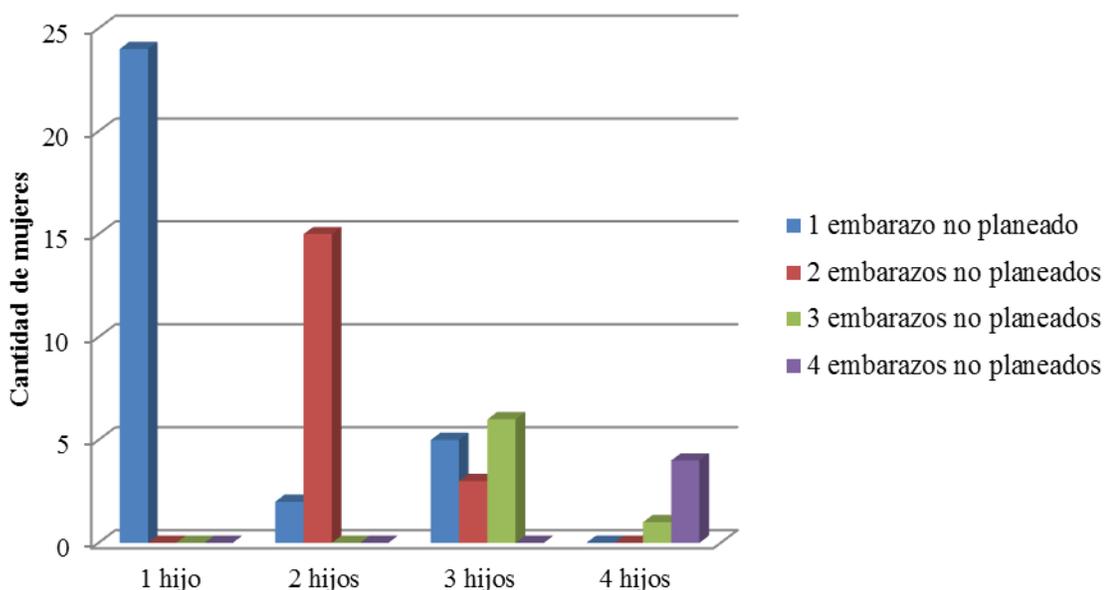


Fuente: Elaboración Propia

#### 4.4.6 Relación entre Cantidad de hijos y Embarazos no planeados

Veinticuatro de las mujeres encuestas que tiene entre un hijo, señalaron que su embarazo no fue planeado. Diecisiete de las mujeres encuestadas que tienen dos hijos, 2 de ellas señalaron que solo un embarazo no fue planeado y quince de ellas señalaron que sus dos embarazos no fueron planeados. Catorce mujeres encuestadas que tienen tres hijos, 5 de ellas señalaron que un embarazo no fue planeado, tres de ellas señalaron que dos embarazos no fueron planeados y seis de ellas señalaron que sus tres embarazos no fueron planeados. Cinco mujeres encuestadas que tienen cuatro hijos, 1 de ellas señaló que tres de sus embarazos no fueron planeados y 4 de ellas señalaron que sus cuatro embarazos no fueron planeados. (Ver gráfico N° 18)

Gráfico N° 18: Cantidad de hijos - Embarazos no planeados



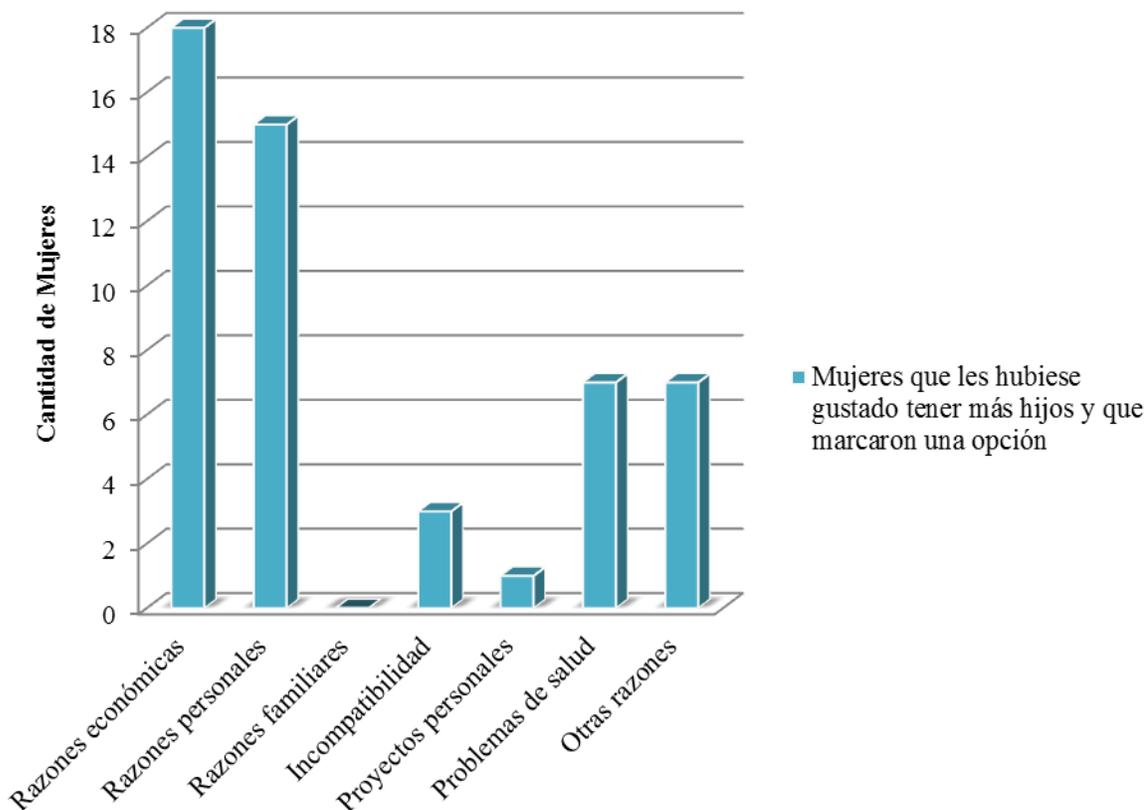
Fuente: Elaboración Propia

#### 4.4.7 Relación entre las Mujeres que les hubiese gustado tener más hijos y las Razones del por qué no han tenido más hijos

Del total de mujeres encuestadas, un 50,76% de ellas señalaron que sí les hubiese gustado tener más hijos y un 49,24% señalaron que no les hubiese gustado tener más hijos.

De las mujeres que señalaron que les hubiese gustado tener más hijos, las que marcaron una opción de el por qué no han tenido más hijos, se obtuvo que 18 de ellas dijeron que por razones económicas, 15 de ellas por razones personales, 3 de ellas por razones de incompatibilidad entre trabajo y familia, 1 de ellas por realizar proyectos personales, 7 de ellas por problemas de salud y 7 de ellas por otras razones (entre las razones están por motivos de estudios, 2 de ellas se encuentran actualmente embarazadas, una de ellas tuvo una pérdida y el resto respondió que los hijos que tienen es suficiente. (Ver gráfico N° 19)

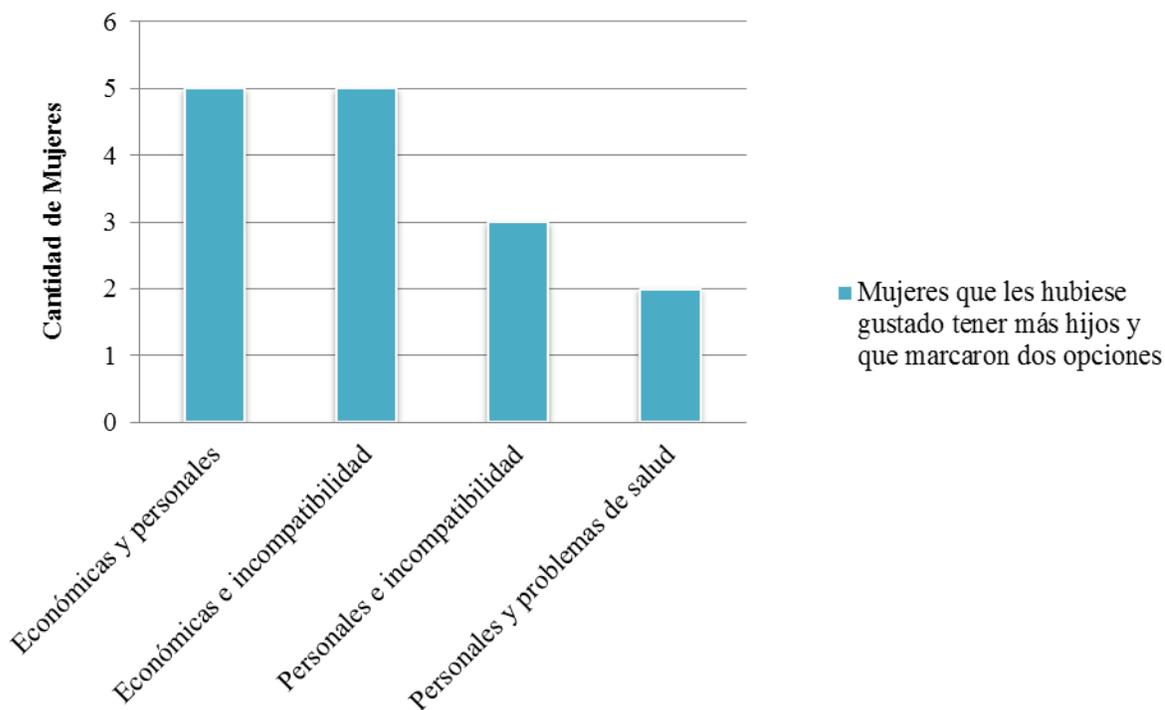
Gráfico N° 19: Mujeres que les hubiese gustado tener más hijos - Razones del por qué no han tenido más hijos



Fuente: Elaboración Propia

De las mujeres que señalaron que les hubiese gustado tener más hijos, las que marcaron dos opciones de el por qué no han tenido más hijos, se obtuvo que 5 de ellas dijeron que por razones económicas y razones personales, 5 de ellas por razones económicas e incompatibilidad entre trabajo y familia, 3 de ellas por razones personales e incompatibilidad entre trabajo y familia y 2 de ellas por razones personales y problemas de salud. (Ver gráfico N° 20)

Gráfico N° 20: Mujeres que les hubiese gustado tener más hijos - Razones del por qué no han tenido más hijos



Fuente: Elaboración Propia

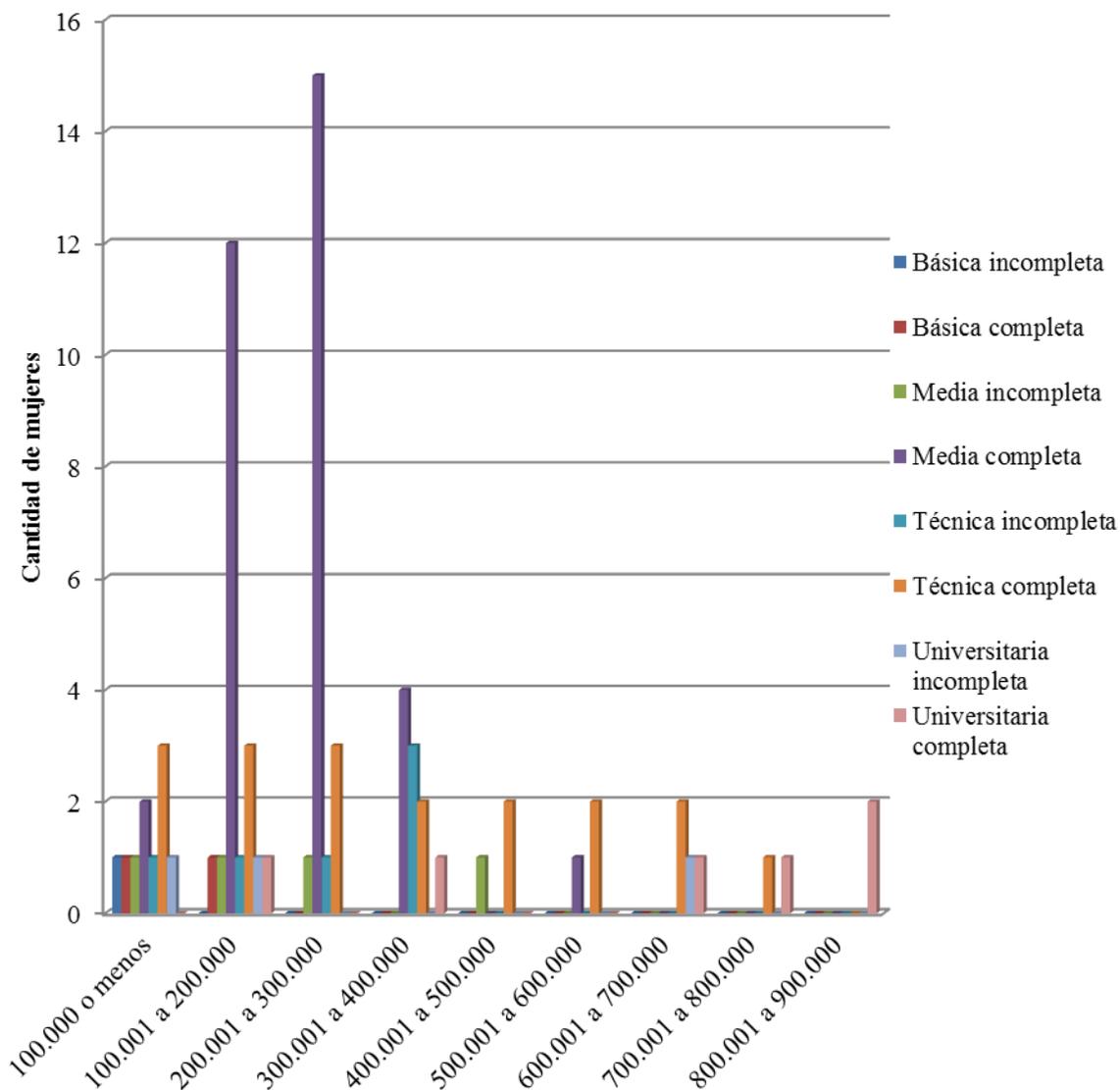
#### 4.4.8 Relación entre Nivel educacional y Sueldo

La relación entre el nivel de estudios y el sueldo de las encuestadas es significativa.

El 13,51% de la muestra tiene un ingreso mensual líquido en el rango menor a \$100.000 mil, encontrándose su nivel de estudios mayormente entre enseñanza media y técnica completa. Las mayoría de las mujeres con sueldo entre \$100.001 a \$200.000 mil tiene enseñanza media completa. Las mujeres que tienen un sueldo de \$200.001 a \$300.000 mil, el 75% de ellas tiene enseñanza media completa. Las mujeres que tienen un sueldo de \$300.001 a \$400.000 mil el 40% tiene enseñanza media completa y un 30% tiene enseñanza técnica incompleta. Las mujeres que tienen un sueldo de \$400.001 a \$500.000 mil, dos de ellas tienen enseñanza técnica completa y una media incompleta. Las mujeres que tienen un sueldo de \$500.001 a \$600.000 mil, dos de ellas tienen enseñanza técnica completa y una enseñanza media completa. Las mujeres que tienen un sueldo de \$600.001 a \$700.000 mil, la mitad de ellas tiene enseñanza técnica completa y las demás enseñanza universitaria incompleta y completa. Las mujeres que tienen un sueldo de

\$700.001 a \$800.000 mil, una de ellas tiene enseñanza técnica completa y la otra tiene enseñanza universitaria completa. Finalmente las mujeres que tienen un sueldo de \$800.001 a 900.000 mil, las dos tienen enseñanza universitaria completa. (Ver gráfico N° 21)

Gráfico N° 21: Nivel de estudios - Sueldo



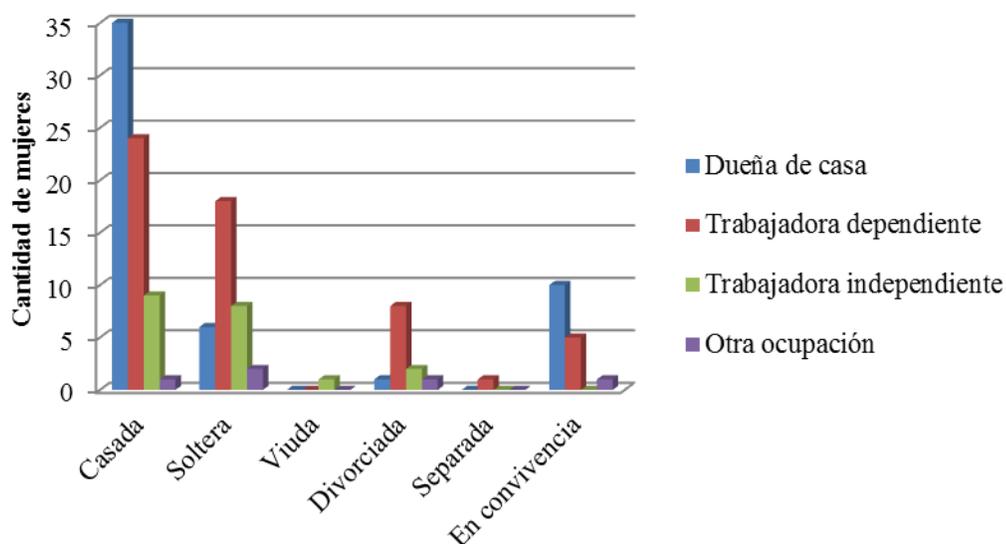
Fuente: Elaboración Propia

#### 4.4.9 Relación entre Estado civil y Ocupación

La relación entre estado civil y ocupación es significativa, las mujeres que están casadas y las que se encuentran en situación de convivencia mayormente son dueñas de casa, mientras que las mujeres solteras y divorciadas mayormente son trabajadoras tanto independientes como dependientes.

En relación a las mujeres casadas, 35 de ellas son dueñas de casa, 24 son trabajadoras dependientes, 9 son trabajadoras independientes y solo 1 de ellas tiene otra ocupación. De las mujeres solteras, 6 de ellas son dueñas de casa, 18 son trabajadoras dependientes, 8 de ellas son trabajadoras independientes y 2 de ellas tienen otra ocupación. Una encuestada es viuda y su ocupación es trabajadora independiente. De las mujeres divorciadas solo 1 de ellas es dueña de casa, 8 son trabajadoras dependientes, 2 de ellas son trabajadoras independientes y 1 tiene otra ocupación. Una encuestada es separada y su ocupación es trabajadora dependiente. En relación a las mujeres que se encuentran en situación de convivencia, 10 de ellas son dueñas de casa, 5 son trabajadoras dependientes y una sola tiene otra ocupación. (Ver gráfico N° 22)

Gráfico N° 22: Estado civil - Ocupación



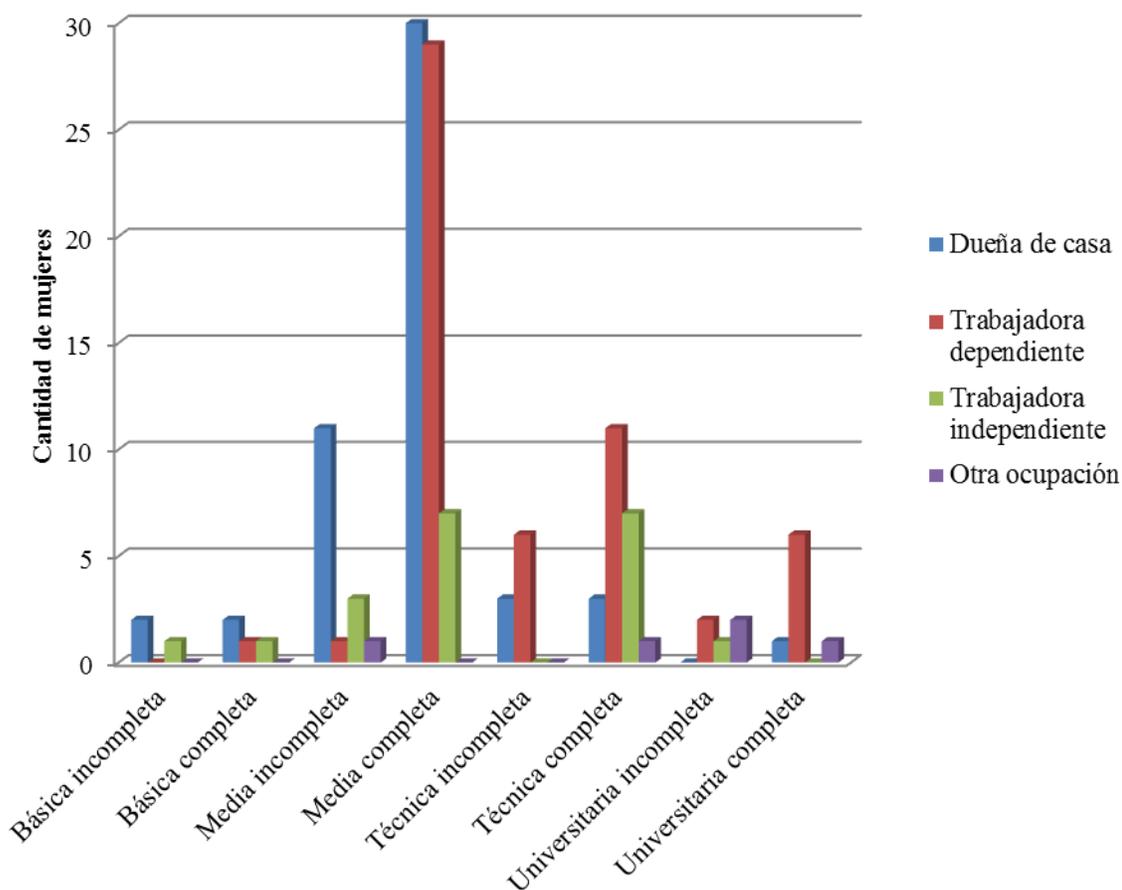
Fuente: Elaboración Propia

#### 4.4.10 Relación entre Nivel de estudios y Ocupación

La relación entre nivel de estudios y ocupación es significativa, las mujeres con menor nivel de estudios son mayormente dueñas de casa mientras que las mujeres que tienen un mayor nivel de estudios son mayormente trabajadoras independientes y dependientes.

Del total de encuestadas, un 42,11% son trabajadoras dependientes, un 39,10% son dueñas de casa, un 15,04% son trabajadoras independientes y un 3,76% tiene otra ocupación. Las mujeres que tienen educación básica incompleta y completa mayormente son dueñas de casa. Las mujeres que tienen educación media incompleta, un 68,75% de ellas también son dueñas de casa, mientras que las que tienen educación media completa son mayormente dueñas de casa y trabajadoras dependientes. Las mujeres que tienen educación técnica incompleta, un 66,67% son trabajadoras dependientes y el resto son dueñas de casa. Las mujeres que tienen educación técnica completa, la mitad de las encuestadas son trabajadoras dependientes y el resto son dueñas de casa, trabajadoras independientes y una tiene otra ocupación. Las mujeres que tienen educación universitaria incompleta, dos de ellas son trabajadoras dependientes, dos tienen otra ocupación y solo una de ellas es trabajadora independiente, mientras que las mujeres que tienen educación universitaria completa, un 75% de ellas son trabajadoras dependientes. (Ver gráfico N° 23)

Gráfico N° 23: Nivel de estudios - Ocupación



Fuente: Elaboración Propia

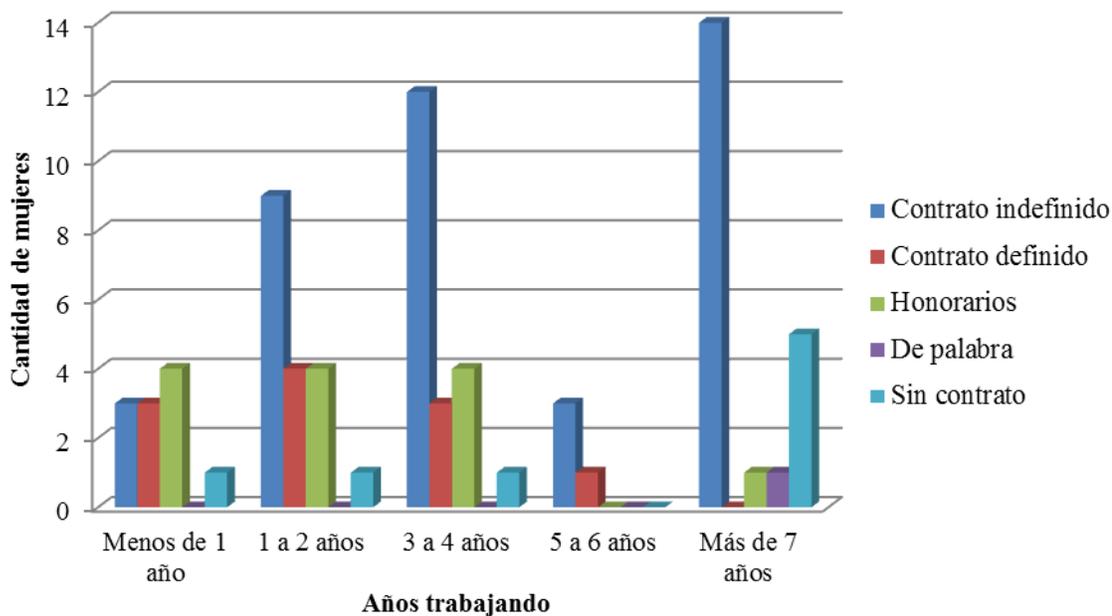
#### 4.4.11 Relación entre Tipo de contrato y Años de trabajo

La relación entre el tipo de contrato y los años de trabajo de las encuestadas es significativa. Del total de encuestadas que trabajan, un 55,41% tiene contrato indefinido, un 14,86% tiene contrato definido, un 17,57% tiene contrato a honorarios, un 1,35% tiene contrato de palabra y un 10,81% no tiene contrato.

Las mujeres que tienen contrato indefinido la mayor parte de ellas llevan entre 3 a 4 años y más de 7 años trabajando. Las mujeres que tienen contrato definido la mayor parte de ellas llevan menos de un año trabajando, entre 1 a 2 años y entre 3 a 4 años trabajando. Las mujeres que trabajan a honorarios un 30,77% llevan menos de un año trabajando, el mismo porcentaje lleva entre 1 a 2 años y entre 3 a 4 años trabajando. Una

encuestada tiene contrato de palabra y lleva más de 7 años trabajando. Las mujeres que trabajan sin contrato más de la mitad de ellas llevan trabajando más de 7 años. (Ver gráfico N° 24)

Gráfico N° 24: Tipo de contrato - Años trabajando

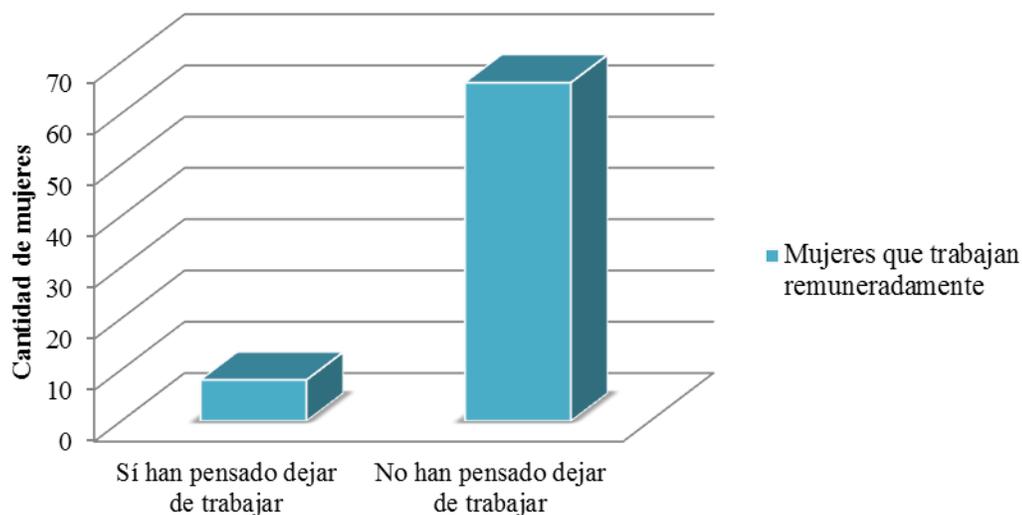


Fuente: Elaboración Propia

#### 4.4.12 Relación entre Trabajo y Dejar de trabajar

Las mujeres que trabajan remuneradamente son 74 de un total de 133, que representan el 55,6% de las encuestadas. Ocho de las mujeres que trabajan remuneradamente han pensado alguna vez en dejar de trabajar, mientras que sesenta y seis (89,2%) de ellas no ha pensado en dejar de trabajar. (Ver gráfico N° 25)

Gráfico N° 25: Trabajo remunerado - Dejar de trabajar

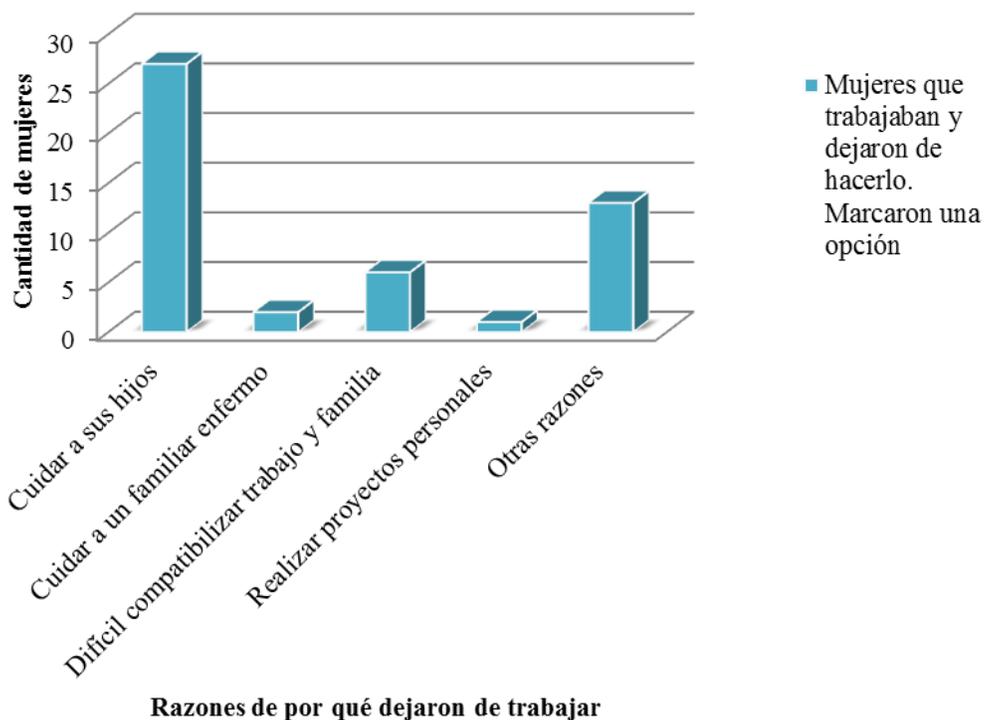


Fuente: *Elaboración Propia*

#### 4.4.13 Relación entre Mujeres que dejaron de trabajar y Razones de por qué dejaron de trabajar

Del total de encuestadas que no trabajan y que marcaron una opción en la pregunta sobre las razones de por qué dejaron de hacerlo, un 55,10% señaló que la razón de por qué dejaron de trabajar fue para dedicarse al cuidado de sus hijos, un 26,53% señaló que dejó de trabajar por otras razones (entre esas razones están: problemas de salud, despidos y por motivos de estudios), un 12,24% señaló que dejó de trabajar porque era muy difícil compatibilizar el trabajo y la familia, y el resto indicó que la razón de por qué dejaron de trabajar fue para cuidar a un familiar enfermo o para realizar proyectos personales. (Ver gráfico N° 26)

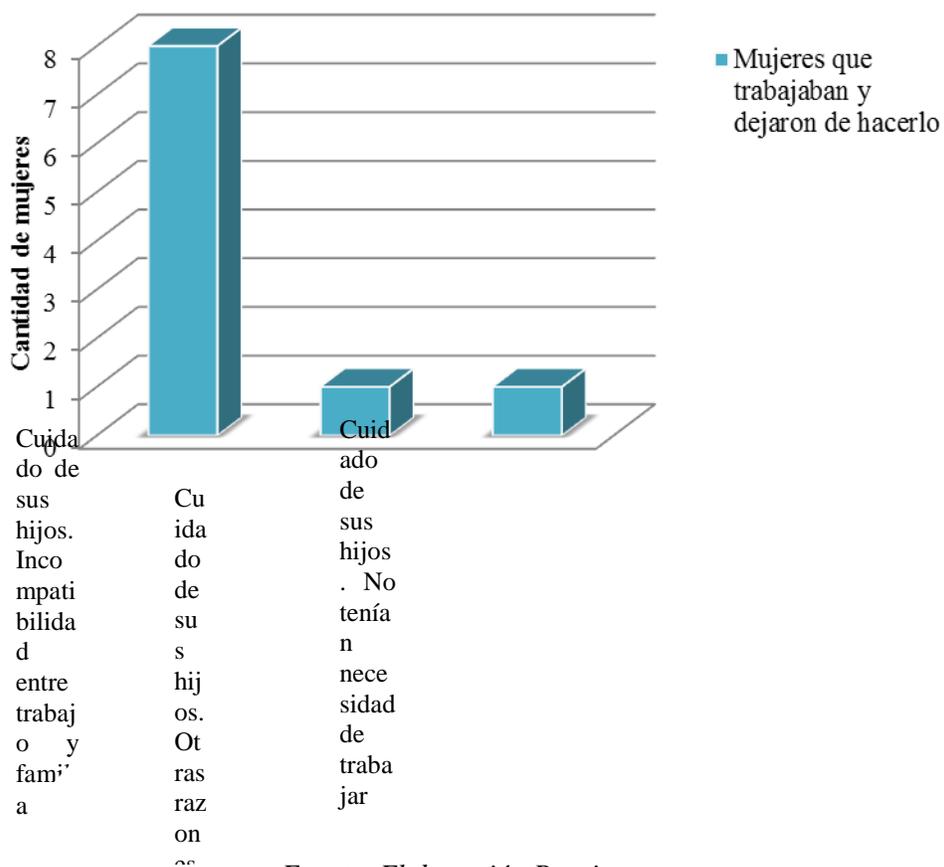
Gráfico N° 26: Mujeres que dejaron de trabajar - Razones de por qué dejaron de trabajar



*Fuente: Elaboración Propia*

Del total de encuestadas que no trabajan y que marcaron dos opciones en la pregunta sobre las razones de por qué dejaron de hacerlo, un 80% señaló que las razones de por qué dejaron de trabajar fue para dedicarse al cuidado de sus hijos y porque era muy difícil compatibilizar el trabajo y familia, un 10% señaló que fue para dedicarse al cuidado de sus hijos y por otras razones y un 10% señaló que las razones de por qué dejaron de trabajar fue para dedicarse al cuidado de sus hijos y porque ya no necesitaba trabajar. (Ver gráfico N° 27)

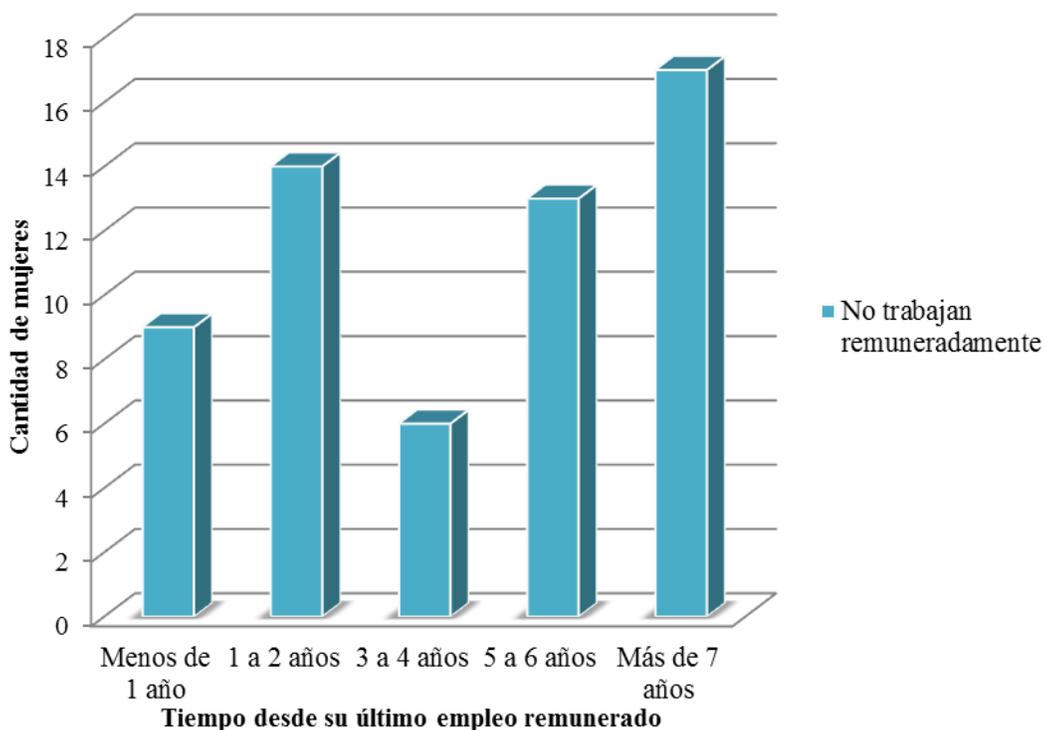
Gráfico N° 27: Mujeres que dejaron de trabajar - Razones de por qué dejaron de trabajar



#### 4.4.14 Relación entre Mujeres que no trabajan y Último empleo remunerado

Las mujeres que no trabajan remuneradamente son 59 (44,4%) de un total de 133 encuestadas. Al preguntar hace cuánto tiempo fue su último empleo remunerado se obtuvo que, un 15,25% de ellas señaló que su último empleo fue hace menos de un año, un 23,73% señaló que este fue entre 1 a 2 años atrás, un 10,17% señaló que su último empleo fue entre 3 a 4 años atrás, un 22,03% señaló que este fue entre 5 a 6 años atrás y un 28,81% señaló que su último empleo remunerado fue hace más de 7 años. (Ver gráfico N° 28)

Gráfico N° 28: Mujeres que no trabajan - Último empleo remunerado



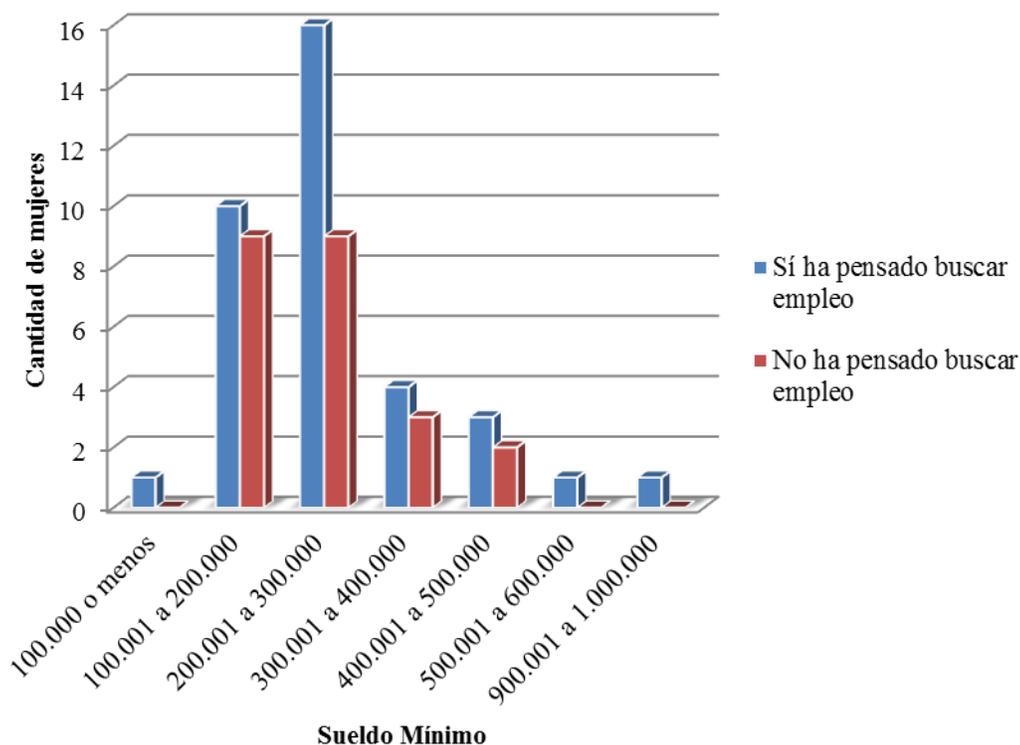
Fuente: Elaboración Propia

#### 4.4.15 Relación entre Empleo y Sueldo mínimo

La relación entre empleo y sueldo mínimo no es significativa. De las mujeres que no trabajan remuneradamente, un 61,02% de ellas ha pensado en buscar trabajo. El sueldo mínimo por el que estas mujeres están dispuestas a trabajar en el mercado laboral esta mayormente en el rango de \$100.001 a \$200.000 mil y en el rango de \$200.001 a 300.000 mil.

Del total de encuestadas que no trabaja, un 38,98% de ellas no ha pensado en buscar trabajo, sin embargo la mayoría de ellas estaría dispuesta a trabajar por un sueldo de \$200.001 a \$300.000 mil. (Ver gráfico N° 29)

Gráfico N° 29: Buscar empleo - Sueldo mínimo

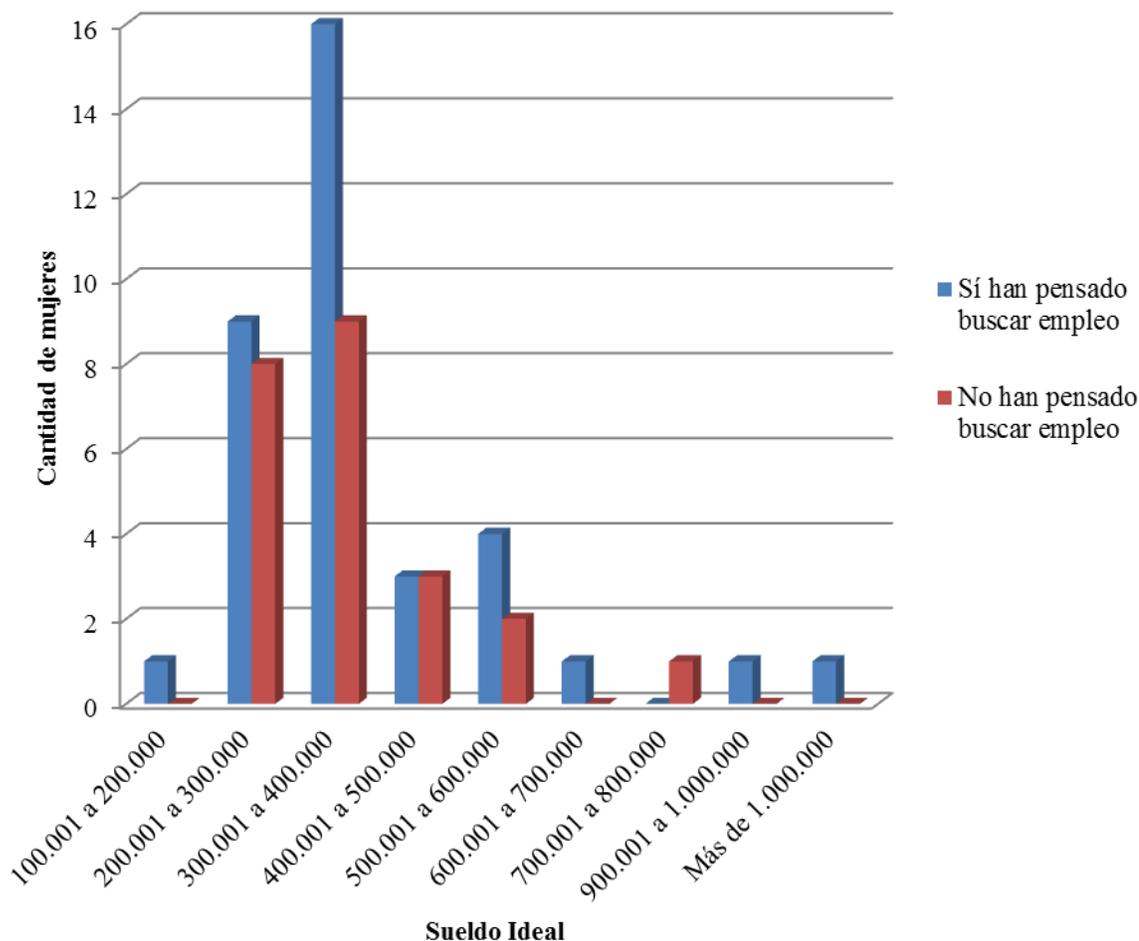


Fuente: Elaboración Propia

#### 4.4.16 Relación entre Empleo y Sueldo ideal

La relación entre empleo y sueldo ideal no es significativa. De las mujeres que no trabajan remuneradamente y han pensado buscar trabajo, el sueldo ideal por el que estas mujeres están dispuestas a trabajar en el mercado laboral esta mayormente en el rango de \$200.001 a \$300.000 mil y en el rango de \$300.001 a 400.000 mil. Del total de encuestadas que no trabajan y que no han pensado en buscar trabajo, la mayoría de ellas estarían dispuestas hacerlo por un sueldo de \$300.001 a \$400.000 mil. (Ver gráfico N° 30)

Gráfico N° 30: Buscar empleo - Sueldo ideal

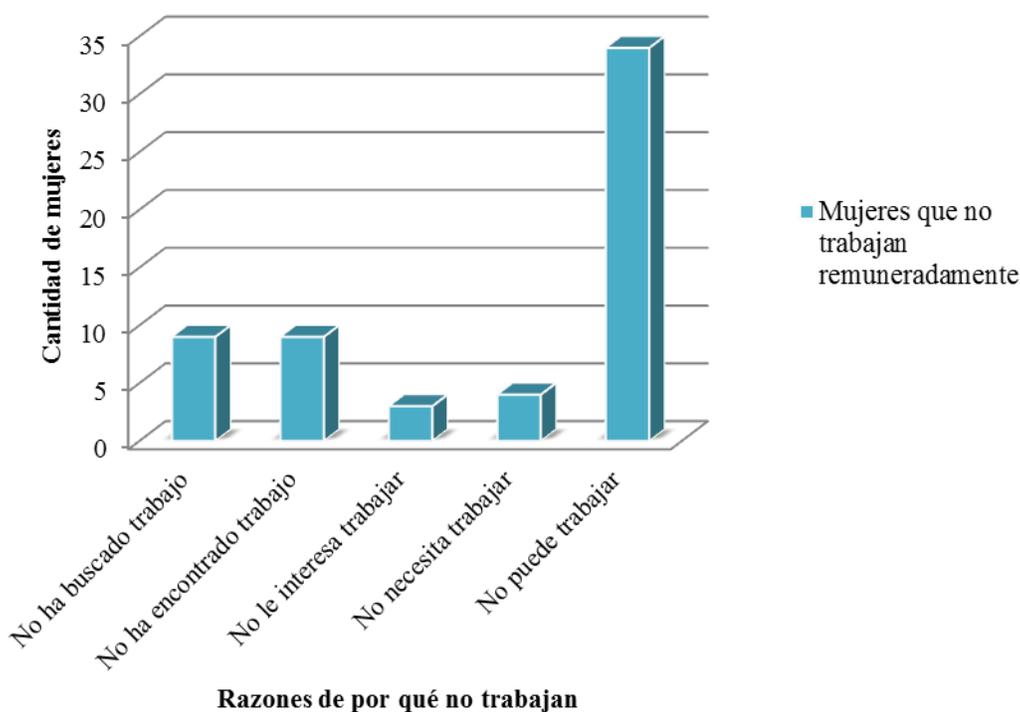


Fuente: Elaboración Propia

#### 4.4.17 Relación entre Mujeres que no trabajan y las Razones de por qué no trabajan

De total de la muestra que no trabaja remuneradamente, al preguntar sobre las razones de por qué no trabajan, un 15,25% señaló que no ha buscado trabajo, un 15,25% señaló que no ha encontrado trabajo, un 5,08% indicó que no le interesa trabajar, un 6,78% señaló que no necesita trabajar y un 57,63% señaló que no puede trabajar, entre las razones del por qué no pueden trabajar la mayoría de ella señalaron que deben cuidar a sus hijos, un porcentaje menor señaló que no tienen con quien dejar a sus hijos, dos de ellas señalaron que por motivos de estudio y una señaló que debe cuidar a su madre enferma y otra señaló que está embarazada. (Ver gráfico N° 31)

Gráfico N° 31: Mujeres que no trabajan - Razones de por qué no trabajan



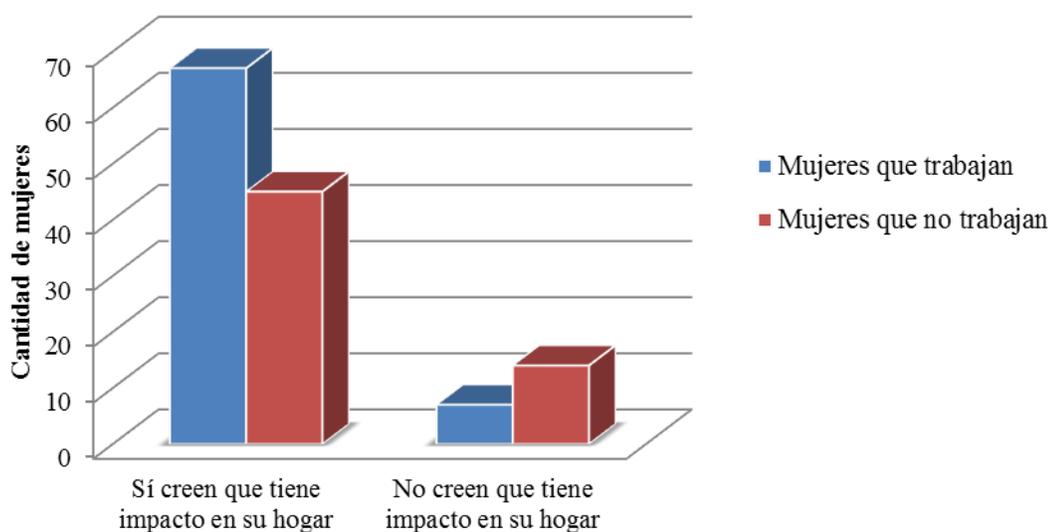
Fuente: Elaboración Propia

#### 4.4.18 Relación entre trabajo e Impacto en el hogar

Del total de encuestadas que trabajan remuneradamente, un 90,54% creen que el hecho que ella trabaje tiene impacto en su hogar, esto significa para la mayoría de ellas una ayuda económica para solventar gastos de su hogar, además se destaca la valoración de sí misma que se logra a través del trabajo. Para otras este impacto se refleja en un descuido tanto de sus hijos como de su familia, un desorden en la casa puesto que tienen menos tiempo para preocuparse de los quehaceres del hogar y para algunas de las encuestadas implica un impacto debido a que son ellas el único sustento de la familia en la actualidad. El 9,46% de las encuestadas cree que el hecho que trabaje no tiene ningún impacto en su hogar, esto principalmente porque su trabajo es por horas y se organizan o porque trabajan solo medio tiempo.

Del total de encuestadas que no trabajan remuneradamente un 76,27% cree que el hecho que ella decidiera trabajar tendría impacto en su hogar, este impacto significaría para la gran mayoría de ellas mayores ingresos en el hogar para satisfacer las necesidades y el resto considera que sus hijos serian descuidados por no tener quien se haga cargo de ellos en su ausencia. Un 23,73% de las encuestadas piensa que si decidieran trabajar no tendría ningún impacto en su hogar, esto principalmente porque sus hijos ya están grandes o porque se organizarían de tal forma de estar presente a la llegada de sus hijos del colegio. (Ver gráfico N° 32)

Gráfico N° 32: Trabajo - Impacto en el hogar



Fuente: Elaboración Propia

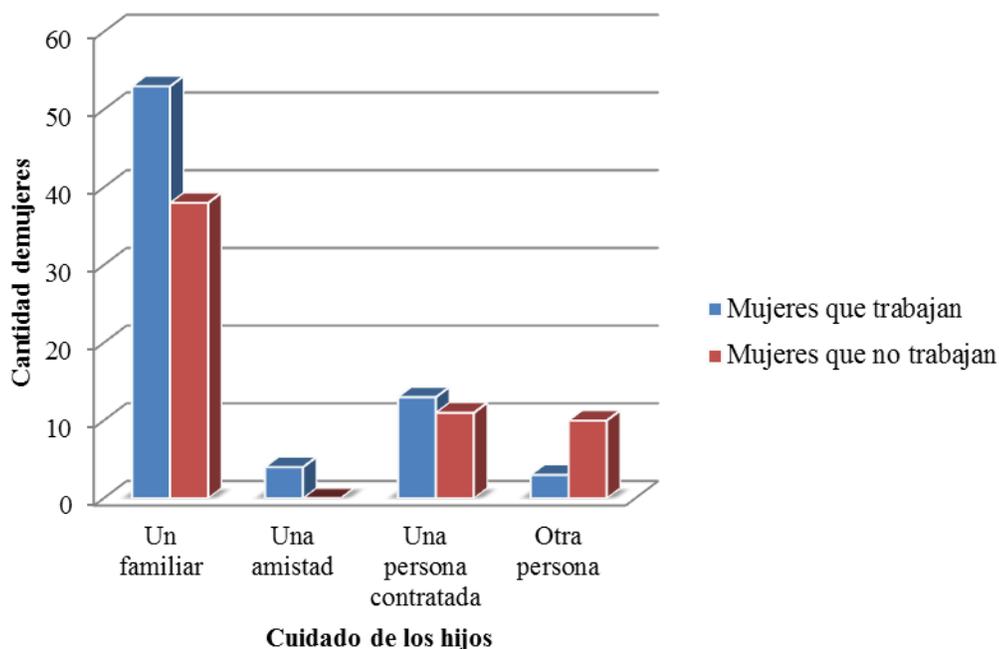
#### 4.4.19 Relación entre Trabajo y Cuidado de los hijos

Del total de encuestadas que trabajan remuneradamente y tienen hijos, un 72,60% deja a sus hijos al cuidado de un familiar y un 17,81% deja a sus hijos con una persona contratada y el resto los deja con una amistad o en otro lugar (sala de cuna o jardín infantil).

Del total de encuestadas que no trabajan remuneradamente y tienen hijos, un 64,41% dejarían a sus hijos al cuidado de un familiar si decidiesen trabajar, un 18,64% dejarían a

sus hijos con una persona contratada y un 16,95% dejarían a sus hijos con otra persona u otro lugar (Ver gráfico N° 33)

Gráfico N° 33: Trabajo - Cuidado de los hijos



Fuente: Elaboración Propia

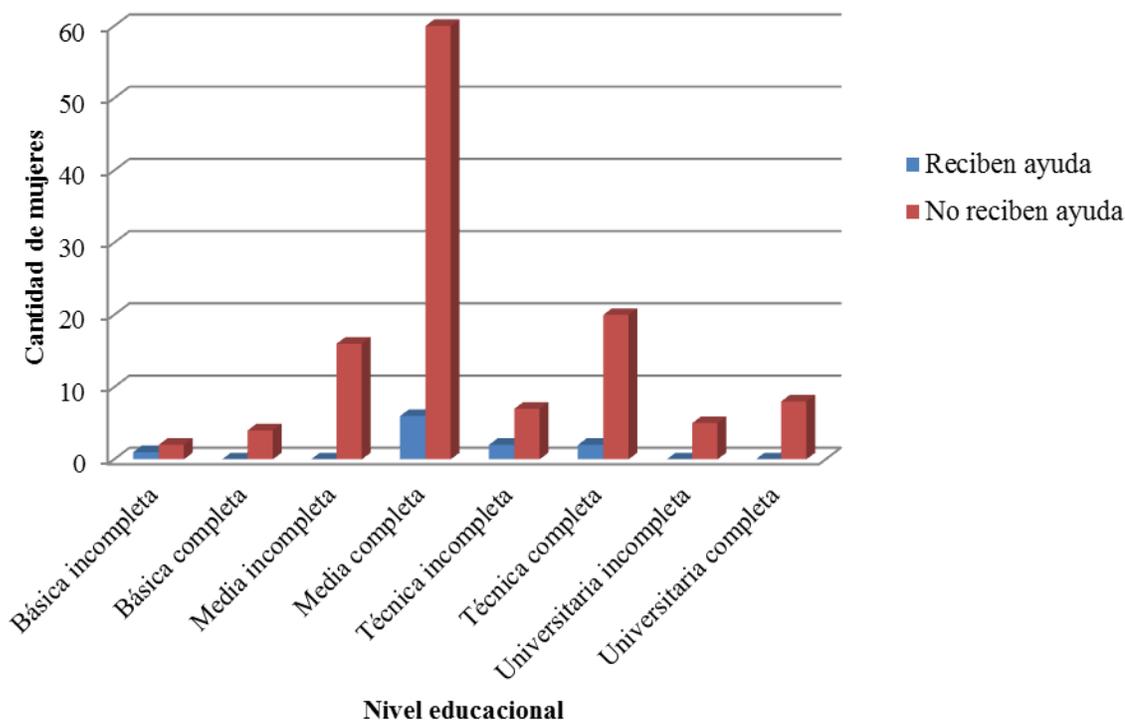
#### 4.4.20 Relación entre Nivel de estudios y Ayuda social

La relación entre educación y ayuda social no es significativa para la muestra en estudio. Del total de encuestadas, un 8,27% de ellas señaló que si recibe alguna ayuda social promovida por el estado y orientadas a las mujeres que trabajan. De las mujeres que sí reciben alguna ayuda social, ellas mayormente tienen enseñanza media completa y el resto tiene básica incompleta y técnica completa e incompleta.

La ayuda que más reciben las encuestadas es el bono de la mujer trabajadora y el resto de las encuestadas que tienen hijos pequeños señalan tener fuero maternal, sala de cuna, descansos maternos y/o permisos de alimentación.

Las encuestadas que señalaron que no reciben ayuda social representan un 91,735 del total. (Ver gráfico N° 34)

Gráfico N° 34: Educación - Ayuda social



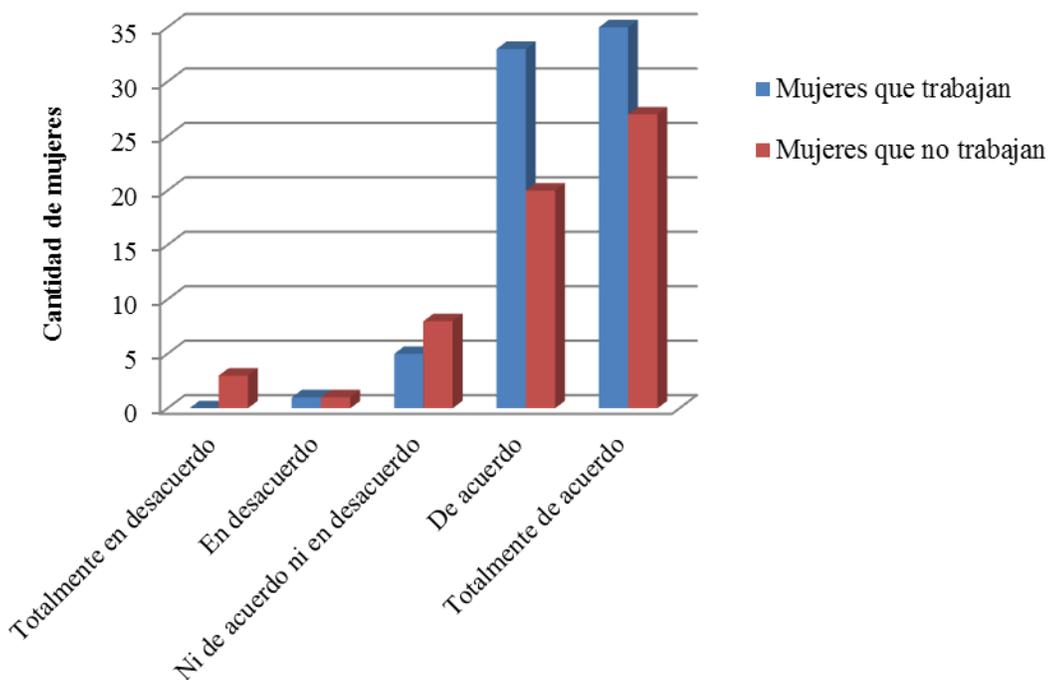
Fuente: Elaboración Propia

#### 4.4.21 Relación entre Trabajo y Opinión sobre mujeres que trabajan

Del total de encuestadas que trabajan remuneradamente, un 44,59% está de acuerdo que las mujeres trabajen fuera de su hogar y un 47,30% está totalmente de acuerdo que lo hagan, solo una encuestada está en desacuerdo que las mujeres trabajen.

Del total de encuestadas que no trabajan remuneradamente, un 45,76% está totalmente de acuerdo que las mujeres trabajen fuera de su hogar, un 33,90% está de acuerdo que lo hagan, un 13,56 no está ni de acuerdo ni en desacuerdo que las mujeres trabajen, solo un pequeño porcentaje está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo que las mujeres trabajen remuneradamente fuera de su hogar. (Ver gráfico N° 35)

Gráfico N° 35: Trabajo - Opinión sobre mujeres que trabajan

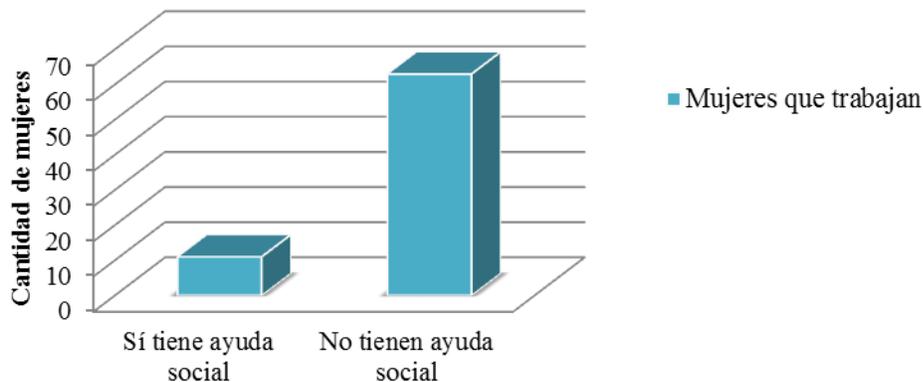


Fuente: Elaboración Propia

#### 4.4.22 Relación entre Trabajo y Ayuda social

Del total de encuestadas que trabajan remuneradamente, un 85,14% señaló que recibe alguna ayuda social promovida por el estado y orientada a mujeres que y el resto no recibe ningún tipo de ayuda social. (Ver gráfico N° 36)

Gráfico N° 36: Trabajo - Ayuda social



Fuente: Elaboración Propia

## CAPÍTULO 5

---

### Conclusiones

Posterior a los análisis y en vista de los resultados obtenidos al someter los datos de las encuestadas al programa estadístico SPSS, se han elaborado una serie de conclusiones en el marco del tema mujer y trabajo.

Si bien es notorio el aumento de las mujeres en el ámbito del mercado laboral desarrollando las más diversas actividades remuneradas, se hace visible que aún existen reparos que delimitan la inserción laboral de la mujer, sobre todo si es madre. A pesar de que la presente investigación abarcó a una pequeña población como foco de estudio, se puede extraer información, que basándose en antecedentes previos sobre el tema, no se aleja de la realidad de muchas, por no decir la mayoría, de las mujeres. Lograr compatibilizar trabajo y familia tratando de suavizar los impactos adversos que pueda traer y potenciando los beneficios de que la mujer trabaje es una tarea titánica a la nuestra sociedad está llamada a hacerse cargo en conjunto, tanto hombres como mujeres.

La literatura relacionada a temas de género nos pone al tanto de la lucha que las mujeres han tenido y que aún enfrentan por lograr su independencia económica, igualdad de derechos y reconocimiento. Lucha que busca romper con el rol que por tradición les ha sido impuesto y validado.

La inserción laboral femenina ya no es solo un asunto puramente económico sino que es un tema con aristas múltiples que tocan a cada fibra de la sociedad. Las mujeres encuestadas del colegio Hispano Americano señalaron que el trabajo no es solo un medio para conseguir ingresos económicos sino que además es un medio que las ayuda a lograr valoración personal, es decir, sentirse mejor consigo mismas y tener una mejor imagen de sí.

La educación es sin dudar uno de los factores más importantes en el desarrollo humano, pues permite aspirar a metas cada vez más altas y complejas. Al iniciar el estudio de las apoderadas del colegio pensábamos, por las características de este, encontrarnos con mujeres con mayor cantidad de años de estudio formal. Sin embargo, la mayoría de ellas tiene educación media incompleta y completa y solo casi un tercio tiene educación superior tanto incompleta como completa.

Según lo que plantean los investigadores Contreras y Plaza existe una relación negativa entre la cantidad de hijos y la decisión de trabajar. Esto se pudo constatar con las mujeres encuestadas pues el 72,50% de las que tienen un hijo trabajan, un 45% de las que tienen dos hijos trabajan, mientras que 22,22% de las que tienen cuatro hijos trabajan. Lo que si se observó es que no existe una diferencia en relación a la edad de los hijos de las mujeres que trabajan y las que no lo hacen.

En cuanto a la relación que se hizo entre trabajo y factores sociodemográficos, se obtuvo que no existe una diferencia en el factor edad entre las mujeres que trabajan y las que no lo hacen, por lo que se puede considerar a la variable edad como no condicionante del hecho de trabajar o no.

Por muy evidente que resulte es importante mencionar que cuando la mujer cumple el rol de jefa de hogar, ya sea por ser soltera, divorciada o viuda existe mayor posibilidad de que trabaje remuneradamente. Si esto lo relacionamos con el nivel educacional se ve que las mujeres que trabajan mayormente tienen educación media y técnica completa, mientras que las mujeres que no trabajan en su mayoría también tienen enseñanza media completa e incompleta. En tanto que las mujeres que están casadas y las que se encuentran en situación de convivencia mayormente son dueñas de casa, mientras que las mujeres solteras y divorciadas mayormente son trabajadoras independientes y dependientes.

De la encuesta aplicada a las apoderadas hay que señalar que se obtuvo más información que la que se esperaba a priori, lo que no hizo más que enriquecer el estudio, pues aportó

elementos que, si bien se habían pensado, no eran el objetivo primordial de la investigación. Por ejemplo, se obtuvo información sobre las redes de apoyo con las que cuentan las mujeres, y se pudo conocer que la mayoría prefiere que sus hijos estén al cuidado de algún familiar o amistad. Esto puede tener relación con la desconfianza creciente, apoyada por los hechos noticiosos, de abusos o castigos a menores.

Fueron seis los factores principales que se consideraron en la investigación para estudiar si la inserción laboral femenina (trabajo) impactaba en ellos y viceversa, es decir, si los factores impactaban en la inserción laboral femenina (trabajo) de la muestra en estudio. Estos factores fueron: edad, estado civil, estudios, jefe de hogar, cantidad de hijos y edad de los hijos.

El análisis bivariado nos ayudó a resolver la primera incógnita, esto es, si el trabajo impacta en los factores considerados. La relación entre trabajo y edad de las mujeres encuestadas resultó estadísticamente no es significativa, con lo que se concluye que la edad no dice relación con el hecho que ellas trabajen o no. En cambio la relación trabajo y estado civil es estadísticamente significativa. Las mujeres casadas y en situación de convivencia son más las que no trabajan, a diferencia de las mujeres solteras y divorciadas que en su mayoría sí trabajan.

En cuanto a la variable trabajo, que representa la inserción laboral, y la variable jefe de hogar la relación es estadísticamente significativa, se observó que de las mujeres que trabajan un 50% indicó que su marido o pareja es el jefe de hogar, un 37,84% señaló que ella cumple el rol de jefe de hogar y un 12,16% indicó que otra persona era el jefe de hogar. La relación entre trabajo y cantidad de hijos resultó ser estadísticamente significativa.

Lo más importante del análisis discriminante es que permitió identificar las variables o factores que impactan en la inserción laboral de la mujer (trabajo) en la muestra considerada. La variable jefe de hogar posee el mayor valor discriminante con 0,809, le sigue la variable años de estudio con un valor discriminante de 0,569. Si bien el objetivo

del análisis discriminante es llegar a la determinación de la función discriminante (FD) para esta investigación lo primordial era llegar a conocer las variables que si incidían en el trabajo de la mujer, es decir, con obtener los valores con mayor poder discriminante bastaba.

## CAPÍTULO 6

---

### Recomendaciones

No sería extraño pensar que todo está dicho en el tema mujer y trabajo. Se ha escrito y hablado abundantemente sobre trabajo femenino que cabe la posibilidad que para algunos o muchos no se vislumbre otra realidad, que no sientan la necesidad de incentivar cambios relativos a la compleja relación trabajo y mujer.

La realidad del mercado laboral enfrenta a muchas mujeres en nuestro país a extensas jornadas laborales, a desigualdad de salarios, a denostaciones por su género, y a la gran presión por cumplir tanto en la casa como en el trabajo, lo que provoca en la mujer la sensación de incompatibilidad. Además, la carga de los hijos la enfrentan las mujeres, puede que no siempre en lo económico, pero sí en lo emocional y social, son ellas las encargadas por un tema cultural de educar y encausar a los hijos, entonces si estos fracasan es responsabilidad de la madre, de la mujer.

Si la sociedad en su conjunto se hiciera cargo de la gran responsabilidad que son los hijos dando espacio a la mujer y al hombre de participar activamente y sin temor a perder sus empleos en la crianza sería un gran paso, principalmente pensando en las generaciones futuras.

En lo relacionado al colegio Hispano Americano pensamos que sería recomendable que el centro de padres en conjunto con la dirección del establecimiento se informaran sobre la realidad laboral de sus apoderadas para buscar formas de incentivarlas a completar su educación básica o media incompletas, y alentarlas a perfeccionarse ya sea siguiendo cursos específicos u optando por una carrera de nivel superior, puesto que al estar más capacitadas pueden obtener mejores trabajos y salarios, con lo que también mejorará su valoración personal. Idealmente esta iniciativa debiera contar con la participación de profesionales con experiencia en lo que significa buscar un cambio en el comportamiento de las personas orientado a descubrir sus habilidades personales y desarrollarlas.

Concretamente se le recomienda al colegio Hispano Americano:

- Crear programas de nivelación de estudio para las apoderadas que no han completado su enseñanza básica.
- Dictar talleres orientados a darles a las apoderadas la oportunidad de descubrir y/o aprender nuevas habilidades que les sean útiles tanto en el plano laboral como personal. Por ejemplo, talleres de pintura, teatro, costura, peluquería, entre otros.
- Impartir talleres de ejercicio y autocuidado, que busquen reducir el estrés y mejorar la salud de las apoderadas.
- Propiciar momentos de dispersión en conjunto con sus hijos, sacándolas de la rutina.
- Generar vínculos laborales con empresas de la comuna.

## GLOSARIO

---

**Familia:** es un grupo de personas unidas por vínculos de parentesco, ya sea consanguíneo, por matrimonio o adopción que viven juntos por un período indefinido de tiempo (B.C.N). Cabe señalar que hogar y familia no son sinónimos. Algunos hogares están constituidos por personas entre las que no existe relación de parentesco, así como hay familias que no viven en el mismo hogar (INE, 2009).

**Hijos:** Al hablar de hijos se consideran en conjunto a él o los hijos e hijas dependiendo del caso, que en la actualidad estén con vida.

**Jefe de hogar:** Es la persona, hombre o mujer, reconocida como tal por los demás miembros del hogar. En matrimonios o parejas en unión consensual, (convivientes), se aceptará como Jefe de hogar a quien declaren como tal. Todo hogar particular debe tener necesariamente un jefe. En caso que el hogar esté constituido por personas no unidas por parentesco, el Jefe es la persona propietaria o arrendataria de la vivienda, o la que sea considerada jefe por los demás miembros del hogar (INE, 2007).

**Sueldo ideal:** Por sueldo ideal se entiende el ingreso líquido mensual considerado como el sueldo soñado por el que la encuestada está dispuesta a trabajar.

**Sueldo mínimo:** Por sueldo mínimo se entiende como el ingreso líquido mensual considerado como el más bajo por el que la encuestada está dispuesta a trabajar.

**Tasa global de fecundidad (TGF):** Es el número promedio de hijos (niños y niñas) que ha tenido cada mujer que ha concluido su periodo fértil, que no ha estado expuesta a morir desde su nacimiento hasta el término de éste y que haya tenido los hijos según las tasas de fecundidad por edad del año en estudio (INE, 2006).

Trabajo: Al hablar de trabajo en esta investigación se hace referencia tanto al trabajo remunerado.

## BIBLIOGRAFÍA

---

- Benveniste, E. y Perticará, M. (2007). Análisis de los cambios en la participación laboral femenina en Chile. *Revista de Análisis económico*, Vol. 22, N°1, pp. 71-92.
- Bernardi, F. y Requena, M. (2004). La Caída de la Fecundidad y el Déficit de Natalidad en España. *Revista Española de Sociología*, n. 3, pp. 29-50.
- Biblioteca del Congreso Nacional (BCN). La familia: Concepto. Recuperado de <http://www.bcn.cl/ecivica/concefamil/>
- CELADE-CEPAL. (2004). Chackiel, Juan. La dinámica demográfica en América Latina. Recuperado de <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/0/14860/lcl2127-P.pdf>
- CEPAL. América Latina y el Caribe. Observatorio demográfico N°5. (2008). La Fecundidad en América Latina: Un descenso acelerado y heterogéneo con profundas transformaciones demográficas y sociales. Recuperado de <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/8/36498/lafecundidadOD05.pdf>
- Contreras, D. y Plaza, G. (2007). Participación laboral femenina en Chile. ¿cuánto importan los factores culturales? *Serie documentos de trabajo N° 235*. Facultad Economía y Negocios, Universidad de Chile.
- Esparza H, Diego y Santamaría R, Cristóbal. (2011). Inserción de la Mujer en Cargos Directivos en las S.A. Chilenas. Memoria de Título. Universidad del Bío- Bío, Chillán.

- Fawaz, J. y Soto P. (2012). Mujer, Trabajo y Familia. Tensiones, Rupturas y Continuidades en Sectores Rurales de Chile Central
- Ferrada, L y Zarzosa, P. Diferencias Regionales en la Participación Laboral Femenina en Chile. *Cuad. econ.* [online]. 2010, vol.47, n.136, pp. 249-272.
- Fritz, H. y Valdés, T. (2006). Igualdad y Equidad de Género: Aproximación teórico-conceptual. Una herramienta de trabajo para las Oficinas y Contrapartes del UNFPA. Fondo de Población de Naciones Unidas, EAT-UNFPA. Recuperado de <http://www.entremundos.org/databases/Herramientas%20de%20trabajo%20en%20g enero%20UNFPA.pdf>
- INE. (2006). Fecundidad en Chile. Situación Reciente. Recuperado de [http://www.ine.cl/canales/chile\\_estadistico/demografia\\_y\\_vitales/demografia/pdf/fecundidad.pdf](http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/demografia_y_vitales/demografia/pdf/fecundidad.pdf)
- INE. (2007). Mujer y Trabajo. Recuperado de [http://www.ine.cl/filenews/files/2007/marzo/pdf/mujer\\_trabajo.pdf](http://www.ine.cl/filenews/files/2007/marzo/pdf/mujer_trabajo.pdf)
- INE. (2009). Boletín informativo del Instituto Nacional de Estadísticas: 15 de mayo, día internacional de las familias. Recuperado de <http://www.ine.es/revistas/cifraine/0309.pdf>
- INE. (2010). Población Femenina en la región del Bío-Bío. Recuperado de <http://www.inebiobio.cl/archivos/files/pdf/poblacion/Poblacion%20femenina%20en%20la%20Region%20del%20Biobio.pdf>
- INE. (2010). Boletín de Empleo. Recuperado de [http://www.inebiobio.cl/archivos/files/NENE/Boletin%20Prov%20%20C3%91uble/Informe\\_Empleo\\_%20C3%91uble\\_2010\\_07-09.pdf](http://www.inebiobio.cl/archivos/files/NENE/Boletin%20Prov%20%20C3%91uble/Informe_Empleo_%20C3%91uble_2010_07-09.pdf)

- Larraín, Isabel. (2010). *Mujer, Trabajo y Familia*. Chile. Ciencias de la Familia. Universidad de los Andes.
- Larrañaga, Osvaldo. (2006). *Participación laboral de la mujer en Chile: 1958-2003*. Recuperado de <http://www.fen.uahurtado.cl/pdf/seminarios/larranaga.pdf>
- Larrañaga, O. y Azócar, I. (2008). Cambio demográfico, incorporación de la mujer y diversificación de la familia. *Libro: Redes, Estado y Mercado. Cap 2, pp. 97-149*
- Muñoz, Adriana. (1988). *Fuerza de Trabajo Femenina: Evolución y Tendencias*. Publicado en: *Mundo de Mujer. Continuidad Cambio*, Ediciones CEM, Santiago de Chile. Recuperado de <http://www.ub.edu/SIMS/pdf/GeneroClaseRaza/GeneroClaseRaza-03.pdf>
- PNUD. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2010). *Desarrollo Humano en Chile 2010; Género: Los Desafíos de la Igualdad*.
- Reinoso, H. (2012). *Análisis Discriminante*. Ppt. Departamento de Ingeniería Industrial. Universidad de Concepción.
- SERNAM, INE. (2004). *Mujeres Chilenas: Tendencias en la última década (Censos 1992 - 2002)*. Recuperado de [http://www.ine.cl/canales/chile\\_estadistico/estadisticas\\_sociales\\_culturales/mujeres/pdf/mujchilenasvol2.pdf](http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/estadisticas_sociales_culturales/mujeres/pdf/mujchilenasvol2.pdf)
- SERNAM (2009). *Agenda Comunal de Género Chillán 2009-2012*. Recuperado de [http://www.sernam.cl/sistema\\_gt/sitio/integracion/sistema/archivos/file/pdf/a%C3%B1o%202010/chillan.pdf](http://www.sernam.cl/sistema_gt/sitio/integracion/sistema/archivos/file/pdf/a%C3%B1o%202010/chillan.pdf)

- Universidad Complutense (UC). (2013). Madrid. Análisis Discriminante. Departamento Sociología. Recuperado de [http://pendientedemigracion.ucm.es/info/socivmyt/paginas/D\\_departamento/materiales/analisis\\_datosyMultivariable/23discr\\_SPSS.pdf](http://pendientedemigracion.ucm.es/info/socivmyt/paginas/D_departamento/materiales/analisis_datosyMultivariable/23discr_SPSS.pdf)
- Uribe, M y Sepúlveda, M. (2013). Análisis de los Factores Socio-Económicos que inciden en la Situación Laboral de la Mujer en la Provincia de Ñuble entre el periodo 2000-2011. Memoria de Título. Universidad del Bío- Bío, Chillán.
- Valdés, T. y Donoso, A. (2007). Participación política de las mujeres en América Latina. Informe Regional. ALOP.
- Zárate, M, y Godoy, L. (2005). Análisis crítico de los estudios históricos del trabajo femenino en Chile. *Cuadernos de Investigación N°2*, Centro de Estudio de la Mujer.

## ANEXOS

### Anexo N°1: Encuesta



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

### Encuesta

Mediante la presente encuesta buscamos recabar información para dilucidar los factores que influyen en la inserción laboral de la mujer. Está orientada solo a mujeres (madres y/o apoderadas), es anónima y con fines académicos.

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

### “Desde ya agradecemos su participación”

#### I.- Antecedentes Personales y Familiares

- |  |   |
|--|---|
| <p>1.- ¿Cuántos años tiene Usted?</p> <p>_____</p>   | <p>_____ Formación técnica completa<br/>                 (CFT, IP)</p> <p>_____ Universitaria incompleta</p> <p>_____ Universitaria completa</p> <p>_____ Estudios de post- grado<br/>                 (magister, doctorado)</p> <p>_____ Otros. ¿Cuál? _____</p> |
| <p>2.- ¿Cuál es su estado civil?</p> <p>_____ Casada</p> <p>_____ Soltera</p> <p>_____ Viuda</p> <p>_____ Divorciada / Separada</p> <p>_____ Separada de hecho</p> <p>_____ En convivencia</p>   | <p>4.- ¿Cuántas personas componen su grupo familiar? (Incluyéndose Usted)</p> <p>_____</p>  |
| <p>3.- ¿Cuál es su nivel de estudios cursado?</p> <p>_____ Sin estudios</p> <p>_____ Básica incompleta</p> <p>_____ Básica completa</p> <p>_____ Media incompleta</p> <p>_____ Media completa</p> <p>_____ Formación técnica incompleta<br/>                 (CFT, IP)</p> | <p>5.- ¿Cuántas personas de su grupo familiar aportan al ingreso del hogar?</p> <p>_____</p>  |

6.- ¿A cuánto asciende el ingreso mensual líquido de su hogar?

- \$100.000 o menos
- \$100.001 a \$200.000
- \$200.001 a \$300.000
- \$300.001 a \$400.000
- \$400.001 a \$500.000
- \$500.001 a \$600.000
- \$600.001 a \$700.000
- \$700.001 a \$800.000
- \$800.001 a \$900.000
- \$900.001 a \$1.000.000
- Más de \$1.000.000

7.- En su casa, ¿quién es el jefe de hogar?

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

8.- ¿Usted tiene hijos?

- Sí
- No

**Si su respuesta es 'No' pasar a la pregunta n°15, de lo contrario seguir contestando hasta la pregunta n° 14 y luego pasar al**

9.- ¿Cuántos hijos tiene Usted?

\_\_\_\_\_

10.- ¿Qué edad tienen sus hijos?

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_,  
\_\_\_\_\_

11.- ¿Cuántos de sus hijos estudian en?:  
(puede elegir más de una)

- Jardín infantil
- Enseñanza básica
- Enseñanza media
- Enseñanza técnico profesional

- Enseñanza universitaria
- Otros. Indicar: \_\_\_\_\_

12.- En relación a sus embarazos ¿cuántos de ellos fueron?:

- Conversados y planeados con su pareja
- Decisión solo suya
- No fueron planeados

13.- ¿Le hubiese gustado tener más hijos?

- Sí
- No

**Si su respuesta es 'No', pasar a la pregunta n°16, de lo contrario seguir contestando**

14.- ¿Por qué no ha tenido más hijos?  
(puede elegir más de una)

- Razones económicas
- Razones personales
- Razones familiares
- Por incompatibilidad entre trabajo y familia
- Por realizar proyectos personales
- Por problemas de salud
- Otras razones.

¿Cuáles?: \_\_\_\_\_

Si desea puede comentar:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

15.- ¿Por qué razón no ha tenido hijos?  
(puede elegir más de una)

- Razones económicas
- Razones personales
- Razones familiares
- Por incompatibilidad entre trabajo y familia

- Por realizar proyectos personales
- Por problemas de fertilidad
- Otras razones. ¿Cuáles?:  
\_\_\_\_\_

Si desea puede comentar:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Honorarios

\_\_\_\_\_ De palabra

\_\_\_\_\_ Otro. ¿Cuál?: \_\_\_\_\_

## II.- Trabajo

16.- ¿Usted trabaja?

\_\_\_\_\_ Sí

\_\_\_\_\_ No

17.- ¿Cuál es su ocupación actual?

\_\_\_\_\_ Dueña de casa

\_\_\_\_\_ Trabajadora dependiente

\_\_\_\_\_ Trabajadora independiente

\_\_\_\_\_ Otro. Indicar cuál:

\_\_\_\_\_

18.-¿En la actualidad Usted trabaja remuneradamente?

\_\_\_\_\_ Sí

\_\_\_\_\_ No. Por qué?

\_\_\_\_\_

**Si su respuesta es 'No' pasar a la pregunta n°24**

**Si su respuesta es 'Si' contesta hasta la pregunta n°23 y luego pasar ítem**

19.- Su sueldo líquido mensual en que rango se encuentra:

\_\_\_\_\_ \$100.000 o menos

\_\_\_\_\_ \$100.001 a \$200.000

\_\_\_\_\_ \$200.001 a \$300.000

\_\_\_\_\_ \$300.001 a \$400.000

\_\_\_\_\_ \$400.001 a \$500.000

\_\_\_\_\_ \$500.001 a \$600.000

\_\_\_\_\_ \$600.001 a \$700.000

\_\_\_\_\_ \$700.001 a \$800.000

\_\_\_\_\_ \$800.001 a \$900.000

\_\_\_\_\_ \$900.001 a \$1.000.000

\_\_\_\_\_ Más de \$1.000.000

20.- ¿Qué tipo de contrato tiene Usted?

\_\_\_\_\_ Contrato indefinido

\_\_\_\_\_ Contrato definido/ plazo fijo

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

\_\_\_\_\_ menos de 1 año

\_\_\_\_\_ 1 a 2 años

\_\_\_\_\_ 2 a 3 años

\_\_\_\_\_ 3 a 4 años

\_\_\_\_\_ 4 a 5 años

\_\_\_\_\_ 5 a 6 años

\_\_\_\_\_ 6 a 7 años

\_\_\_\_\_ más de 7 años

22.- ¿Ha pensado en cambiar de trabajo?

\_\_\_\_\_ Sí

\_\_\_\_\_ No

23.- ¿Ha considerado dejar de trabajar?

\_\_\_\_\_ Sí

\_\_\_\_\_ No

24.- ¿Hace cuánto tiempo fue su último empleo remunerado?

\_\_\_\_\_ menos de 1 año

\_\_\_\_\_ 1 a 2 años

\_\_\_\_\_ 2 a 3 años

\_\_\_\_\_ 3 a 4 años

\_\_\_\_\_ 4 a 5 años

\_\_\_\_\_ 5 a 6 años

\_\_\_\_\_ 6 a 7 años

\_\_\_\_\_ más de 7 años

\_\_\_\_\_ nunca he trabajado

25.- ¿Por qué dejó ese trabajo?  
(puede elegir más de una)

\_\_\_\_\_ Para dedicarse al cuidado de sus hijos

\_\_\_\_\_ Para cuidar a un familiar enfermo

\_\_\_\_\_ Porque ya no necesitaba trabajar

\_\_\_\_\_ Porque era muy difícil compatibilizar el trabajo y la familia

\_\_\_\_\_ Para realizar proyectos personales

\_\_\_\_\_ Otras razones. ¿Cuáles?: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

26.- ¿Ha pensado en buscar empleo remunerado?

\_\_\_\_\_ Sí  
 \_\_\_\_\_ No

27.- Si decide trabajar fuera de su hogar. ¿Cuál es el mínimo sueldo por el que está dispuesta a trabajar? y ¿cuál sería su sueldo ideal o esperado si encuentra trabajo?

	Mínimo	Ideal
\$100.000 o menos		
\$100.001 a \$200.000		
\$200.001 a \$300.000		
\$300.001 a \$400.000		
\$400.001 a \$500.000		
\$500.001 a \$600.000		
\$600.001 a \$700.000		
\$700.001 a \$800.000		
\$800.001 a \$900.000		
\$900.001 a \$1.000.000		
Más de \$1.000.000		

28.- Si en la actualidad Usted no está trabajando remuneradamente, esto se debe a que:

\_\_\_\_\_ No ha buscado trabajo  
 \_\_\_\_\_ No ha encontrado trabajo  
 \_\_\_\_\_ No le interesa trabajar  
 \_\_\_\_\_ No necesita trabajar  
 \_\_\_\_\_ No puede trabajar. ¿Por qué?  
 \_\_\_\_\_

**III.- Mujer y Trabajo (contestar independiente de si trabaja o no)**

29.- ¿Cree que el hecho de que Usted trabaje tiene impacto en su hogar?

\_\_\_\_\_ Sí, ¿Por qué? \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ No, ¿Por qué?  
 \_\_\_\_\_

30.- Si Usted trabaja o decide trabajar fuera de su casa ¿Quién cuida o cuidaría de sus hijos? (si no tiene hijos no contestar)

\_\_\_\_\_ Un familiar  
 \_\_\_\_\_ Una amistad  
 \_\_\_\_\_ Una persona contratada  
 \_\_\_\_\_ Otros. ¿Quién? \_\_\_\_\_

31.- Pensando en las mujeres que trabajan remuneradamente fuera de su hogar. Qué opinión le merecen?

\_\_\_\_\_ Totalmente en desacuerdo  
 \_\_\_\_\_ En desacuerdo  
 \_\_\_\_\_ Ni de acuerdo ni en desacuerdo  
 \_\_\_\_\_ De acuerdo  
 \_\_\_\_\_ Totalmente de acuerdo

32.- ¿Usted es beneficiaria de alguna ayuda social promovida por el estado orientada a las mujeres que trabajan? (puede elegir más de una)

\_\_\_\_\_ Sí. ¿Cuál? \_\_\_\_\_ No  
 \_\_\_\_\_ Fuero maternal  
 \_\_\_\_\_ Sala cuna  
 \_\_\_\_\_ Descansos maternales  
 \_\_\_\_\_ Permiso de alimentación (amamantar)  
 \_\_\_\_\_ Otros. ¿Cuáles? \_\_\_\_\_

“MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN”