



**Facultad de Ciencias Sociales  
Escuela de Trabajo Social**

**“EXPERIENCIAS Y DESAFÍOS QUE ENFRENTAN LAS MUJERES  
INSERTAS EN OFICIOS Y/O PROFESIONES NO TRADICIONALES  
EN LA CIUDAD DE VALPARAÍSO”**

**INFORME FINAL DE PROYECTO DE TÍTULO PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO  
DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL Y EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
TRABAJADORA SOCIAL**

**ESTUDIANTES: ESPERANZA OROZCO ANDRADES  
ANITA PIZARRO VILLALOBOS  
PAULA ZAMORA IBARRA  
PROFESORA GUÍA: DRA. ELENA SALUM ALVARADO**

**2023**

## Agradecimientos

*Quiero comenzar agradeciendo a mi Mamá, Papá y Maxito por ser mi mayor motivación, sin duda nada de esto sería posible sin ustedes. A mi Erick mi gran apoyo y amor incondicional, gracias por hacer que todo fuera más fácil. Athenea mi fiel compañera, tus ronroneos fueron luz en tiempos de oscuridad y por último agradezco a la U por brindarme esta amistad tan bonita, siempre juntas sin importar donde estemos. Pdt: Mamita lo logramos! Se lo mucho que anhelaba este momento... Se fue en el transcurso, pero la siento siempre aquí, a mi lado.*

*Esperanza Orozco Andrades -*

*Quisiera agradecer a Dios por guiarme hasta aquí. A mis padres, Jorge y Aurora, por creer en mí y brindarme su apoyo incondicional, especialmente mi madre quien fue la calma en medio de la tormenta. A mi hermano Pochito, por ayudarme, escucharme y ser mi fuente de admiración. A Pao y Espe, quienes no fueron solo compañeras, sino también amigas, que llevaré por siempre en mi corazón. Finalmente agradecer a todas esas personas que me apoyaron y alentaron durante este lindo proceso.*

*Anita Pizarro Villalobos -*

*Empezar agradeciendo a mí misma, porque soy yo quién lo ha logrado. Expresar mi gratitud hacia mi padre Cristian, madre Claudia, hermanos Emilia y Maxi por ser mi fuente de apoyo y aliento en este proceso universitario. A mi Agustín por compartir cada paso de este viaje conmigo, I love you so so much babe. A mis fieles compañeros de cuatro patas Dalton y Mila.*

*Por último, a mis amigas de vida que me dejó la universidad y a San Expedito.*

*En honor a mis ángeles que desde el cielo guían mi camino.*

*Paula Zamora Ibarra -*

## ÍNDICE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Capítulo I:</b>   | <b>8</b>  |
| <b>Marco Contextual de la Investigación</b>  | <b>8</b>  |
| 1.1. Contexto Histórico  | 9         |
| 1.2. Contexto Socio-Cultural   | 11        |
| 1.3. Contexto Normativo  | 13        |
| Norma chilena NCh3262:2021: Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal | 16        |
| 1.4. Contexto Políticas Públicas   | 17        |
| A) Mujeres, Asociatividad y Emprendimiento:  | 18        |
| B) Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Igualdad de Género:                                      | 19        |
| C) Mujeres Jefas de Hogar:   | 20        |
| D) Programa de 4 a 7. Mujer Trabaja Tranquila:   | 21        |
| 1.4.1. Presupuesto   | 23        |
| 1.5. Contexto institucional  | 25        |
| 1.5.1. Identificación de la institución.   | 25        |
| 1.5.2. Propósitos institucionales.   | 26        |
| 1.5.3. Radio de acción.  | 26        |
| 1.5.4. Funciones de la institución.  | 29        |
| 1.5.5. Dirección de Género: Mujeres y Diversidades   | 31        |
| <b>Capítulo II:</b>  | <b>36</b> |
| <b>Marco Teórico-Referencial de la Investigación</b>   | <b>36</b> |
| 2.1. Presentación  | 37        |
| 2.2. Resumen de la investigación   | 38        |
| 2.3. Planteamiento del problema  | 38        |
| 2.4. Justificación del problema  | 39        |
| 2.5. Contextualización del objeto de estudio a Nivel: Mundial, Latino Americano, Nacional, Regional              | 41        |
| 2.5.1. Nivel Mundial   | 41        |
| 2.5.2. Nivel Latino Americano  | 47        |
| 2.5.3. Nivel Nacional:   | 55        |
| 2.5.4. Nivel Región de Valparaíso-provincial-local   | 60        |

|  |            |
|--|------------|
| 2.6. Estado del arte del objeto de estudio                         | 66         |
| 2.6.1. Mujer en el mercado laboral                                 | 66         |
| 2.6.2. Trabajos no tradicionales                                   | 71         |
| 2.6.3. Empoderamiento femenino                                     | 72         |
| 2.6.4. Segregación laboral   | 74         |
| 2.7. Identificación del Marco Teórico:                             | 78         |
| <b>Capítulo III:</b>   | <b>79</b>  |
| <b>Diseño Metodológico</b>   | <b>79</b>  |
| 3.1. Presentación  | 80         |
| 3.2. Fundamentación del diseño de investigación                    | 80         |
| 3.3. Formulación del tipo de estudio                               | 81         |
| 3.4. Formulación del problema de investigación                     | 82         |
| 3.5. Formulación de Objetivos de investigación                     | 82         |
| 3.5.1. Preguntas:  | 82         |
| 3.5.2. Objetivo general  | 83         |
| 3.5.3. Objetivos específicos                                       | 83         |
| 3.6. Categorías de Análisis  | 83         |
| 3.6.1. Barreras de género  | 83         |
| 3.6.2. Empoderamiento  | 84         |
| 3.6.3. Motivaciones laborales                                      | 84         |
| 3.7. Supuesto de investigación                                     | 84         |
| 3.8. Definición de Colectivo                                       | 85         |
| 3.9. Definición muestral   | 85         |
| 3.9.1. criterios:  | 85         |
| 3.10. Representatividad cualitativa:                               | 86         |
| 3.11. Formulación de instrumentos                                  | 86         |
| 3.12. Presentación de formatos del instrumento                     | 87         |
| 3.13. Plan de análisis de datos.                                   | 90         |
| 3.14. Criterios de Rigor   | 92         |
| 3.15. Aspectos éticos en casos de investigación con seres humanos. | 94         |
| 3.15.1. Consentimiento informado:                                  | 95         |
| <b>Capítulo IV:</b>  | <b>101</b> |
| <b>Análisis de Resultados</b>                                      | <b>101</b> |
| 4.1. Presentación  | 102        |

|   |            |
|---|------------|
| 4.3. Características sociodemográficas de la muestra            | 103        |
| 4.4. Antecedentes preliminares de la aplicación de instrumentos | 104        |
| 4.5. Codificación de datos: Primer nivel                        | 105        |
| 4.6. Codificación de datos: Segundo nivel                       | 106        |
| 4.7. Análisis de Resultados                                     | 107        |
| 4.7.1. Barreras de género                                       | 107        |
| 4.7.2. Motivaciones laborales                                   | 118        |
| 4.7.3. Empoderamiento   | 126        |
| 4.8. Hallazgos  | 132        |
| 4.8.1. Familia Matriarcal:                                      | 132        |
| 4.8.2. Resiliencia:   | 134        |
| <b>Capítulo V:</b>  | <b>136</b> |
| <b>Reflexiones y Conclusiones</b>                               | <b>136</b> |
| 5.1. Presentación   | 137        |
| 5.2. Conclusiones Temáticas                                     | 137        |
| 5.3. Conclusiones Metodológicas                                 | 141        |
| 5.4. Conclusiones Disciplinarias: Trabajo Social                | 144        |
| 5.5. Referencias Bibliográficas                                 | 150        |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|  |    |
|--|----|
| <b>Figura 1</b> Presupuesto Histórico de la nación   | 24 |
| <b>Figura 2</b> Mapa de Radio de acción de Ilustre Municipalidad de Valparaíso                   | 27 |
| <b>Figura 3</b> Mapa Placilla de Peñuelas, Radio de acción de Municipalidad de Valparaíso        | 27 |
| <b>Figura 4</b> Mapa territorio Laguna Verde, Radio de acción de Municipalidad de Valparaíso     | 28 |
| <b>Figura 5</b> Organigrama Dirección de Género: Mujeres y Diversidades                          | 31 |
| <b>Figura 6</b> Obstáculos de la mujer africana  | 43 |
| <b>Figura 7</b> Países con leyes contra la discriminación de género en prácticas de contratación | 44 |

|  |     |
|--|-----|
| <b>Figura 8</b> Brechas de género  | 45  |
| <b>Figura 9</b> Tasa de participación laboral América Latina hombres y mujeres         | 48  |
| <b>Figura 10</b> Distribución de población ocupada por sectores de actividad económica | 51  |
| <b>Figura 11</b> Mujeres en América Latina ocupadas en sectores de bajo productividad  | 53  |
| <b>Figura 12</b> Tasa de participación laboral femenina (%) 1990-2020                  | 56  |
| <b>Figura 13</b> Participación laboral femenina en Chile                               | 56  |
| <b>Figura 14</b> Porcentaje de mujeres ocupadas por año en trabajos masculinizados     | 58  |
| <b>Figura 15</b> Actividades económicas que predominan en la región de Valparaíso      | 60  |
| <b>Figura 16</b> Tasa de participación, según sexo, de la región                       | 61  |
| <b>Figura 17</b> Calidad de las ocupaciones laborales de la V región                   | 62  |
| <b>Figura 18</b> Ocupaciones laborales predominantes por género en la V región         | 63  |
| <b>Figura 19</b> Consentimiento informado  | 94  |
| <b>Figura 20</b> Categorías y Factores   | 102 |
| <b>Figura 21</b> Obstáculos Internos   | 109 |
| <b>Figura 22</b> Independencia   | 115 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|   |     |
|---|-----|
| <b>Tabla 1</b> Presupuesto asignado a programas                   | 22  |
| <b>Tabla 2</b> Identificación de Institución                      | 25  |
| <b>Tabla 3</b> Identificación de Institución, Dirección de Género | 30  |
| <b>Tabla 4</b> Políticas Públicas Nivel Latino Americano          | 47  |
| <b>Tabla 5</b> Instrumento metodológico                           | 86  |
| <b>Tabla 6</b> Datos sociodemográficos de las participantes       | 99  |
| <b>Tabla 7</b> Categorías de Análisis                             | 101 |

## Resumen ejecutivo

Este resumen presenta una síntesis detallada del proyecto de título, enfocado en el análisis cualitativo de las experiencias, desafíos y factores que influyen en la vida laboral de mujeres que desempeñan roles no tradicionales en la ciudad de Valparaíso durante el año 2023. Para contextualizar este fenómeno, se realiza una revisión teórica exhaustiva, situándose en niveles global, latinoamericano, nacional y regional. Esta revisión proporciona una base sólida para comprender la complejidad de las dinámicas laborales en este contexto específico.

La investigación se centra en la obtención de una comprensión profunda de las experiencias de las mujeres entrevistadas que colaboraron en el estudio. A través de entrevistas, se busca descubrir no solo los desafíos que enfrentan en sus roles laborales no tradicionales, sino también cómo estas experiencias repercuten en sus vidas personales. Este enfoque holístico permite una visión completa de las interconexiones entre el ámbito laboral y personal de las mujeres involucradas en trabajos no tradicionales.

El proyecto concluye destacando las contribuciones y proyecciones desde la perspectiva del Trabajo Social, evidenciando la relevancia de realizar investigación social en estas temáticas para generar impacto y mejorar las condiciones de las mujeres en trabajos no tradicionales.

**Palabras claves:** Mujer en el mercado laboral. Trabajos no tradicionales. Empoderamiento femenino. Segregación laboral



# **Capítulo I:**

## **Marco Contextual de la Investigación**

## 1.1. Contexto Histórico

A mediados de 1880, “El capitalismo industrial logró cimentarse en Chile conformando una estructura económica moderna que aceleró los procesos de urbanización, industrialización y migración” (Núñez, 2010, p.3). Modificando la estructura ocupacional de las mujeres y hombres del país.

El modelo capitalista permitió un acelerado crecimiento macroeconómico, de grandes flujos comerciales, de acumulación de capital y desarrollo comercial, acompañado de una economía doméstica a cargo principalmente de las mujeres, quienes desde sus hogares realizaron las labores de panaderas, costureras, lavanderas, comerciantes, modistas, bordadores y sastres, además de emplearse en el servicio doméstico, como criadas, domésticas, sirvientas y cocineras. (Núñez, 2010, p.4)

Predominando en la época una construcción de espacios laborales segregados por género.

Este inicio de la era industrial en Chile estuvo marcado por diversos factores como el aumento progresivo de la participación laboral de las mujeres. Desde fines del siglo XIX el trabajo femenino, realizado tanto en establecimiento fabriles como en domicilio, empleó entre uno y dos tercios de las mujeres activas mayores de 12 años. En ciudades como Santiago y Valparaíso, las mujeres trabajaron en la manufactura de alimentos, textiles y vestuario, dando paso al nacimiento de una nueva protagonista de la sociedad urbana chilena: la mujer obrera. (Biblioteca Nacional Digital de Chile [BND], s.f)

Entre 1903 y 1921 las mujeres recibían salarios extremadamente bajos, lo que equivalía la mitad de lo que los hombres recibían no solo por estar en trabajos peor remunerados, incluso estando en cargos iguales (Araya y Román, 2004).

Entre los años 1880 y 1920 las trabajadoras remuneradas del país representaron el 30,8% de la fuerza laboral a nivel nacional, señalando que de cada tres trabajadores uno es mujer. Durante esta época las actividades económicas que concentran a hombres y

mujeres mayoritariamente fueron la agricultura, con un 37,6%, el servicio doméstico con un 13,7% y la industria del vestuario con un 11,7%, éstas dos últimas, el servicio doméstico y la industria del vestuario, concentraron el 68,8% de la fuerza laboral femenina señalando que las mujeres son parte del sostén económico de la nación.

(Núñez, 2010, p.4)

“Durante la década de 1930 disminuyó considerablemente la participación femenina en trabajos remunerados producto de la crisis económica, llegando a un quinto de la población” (Araya y Román, 2004, p.10).

Mientras que en la década de los 40 la participación de las mujeres en el mercado laboral comienza a incrementarse nuevamente, pero esta vez se orienta hacia el campo de profesiones y oficios con especialización (Araya y Roman, 2004).

En los años 50 la participación de la mujer en los trabajos remunerados sigue en aumento, concentrándose mayormente en industrias y servicios (oficinistas, vendedoras, entre otros), representando un 25,0% de la población activa en Chile, versus los hombres que correspondían a un 75,0%. (Araya y Román, 2004).

“A partir de 1970 la proporción femenina en el campo laboral tuvo un crecimiento sostenido hasta alcanzar un cuarto de la población trabajadora” (Araya y Román, 2004,p.10).

A mediados de los años 80 las mujeres representaban un 26% de la población activa, lo cual fue en aumento, experimentando un notable crecimiento a la llegada de los años 90, alcanzando un 30% de la fuerza laboral, mientras que los hombres representan un 70,5% (Araya y Román, 2004).

Llegando a la década de los 2000 la participación laboral de las mujeres sigue aumentando.

Según la Encuesta Nacional de Empleo (ENE,1999), “La fuerza de trabajo femenina en el país representaba un 33% del total de trabajadores y corresponde a 1.929.150 trabajadoras”(p.10). Asimismo la fuerza laboral femenina aún se concentra mayormente en el

área de los servicios sociales, comunales y personales (Araya y Román, 2004). Persistiendo hasta la actualidad, en trabajos feminizados y de menor calidad.

## 1.2. Contexto Socio-Cultural

En la actualidad existen marcadas brechas de género en el mercado laboral, que atentan contra la igualdad de género afectando principalmente a las mujeres, las cuales en comparación con los hombres, presentan una menor tasa de participación en el empleo y una mayor concentración en sectores vulnerables y de baja productividad. Este fenómeno viene condicionado por ciertos patrones culturales patriarcales que relegan a las mujeres al ámbito doméstico en un contexto marcado por la desigual distribución sexual del trabajo (Comisión Económica para América Latina [CEPAL],2019).

En este sentido, el patriarcado representa una estructura de orden social que supone características diferentes para mujeres y hombres , así como normas, funciones, valores y principios con una serie de atribuciones adecuadas para cada uno y en las que se les asignan rasgos y roles de género específicos por cumplir dentro de la sociedad (Mundarain,2021).

Es así como esta cultura patriarcal predominante, provoca efectos donde el grupo considerado como no dominante (las mujeres) genera mecanismos para conocer y entender el pensamiento del grupo poderoso (los hombres) y de este modo integrarse y conseguir la aprobación dando respuesta a sus demandas. (Mundarain, 2021, p.12)

En este marco, la expresión de género es definida como la manera en que se manifiestan los rasgos culturales y que de acuerdo con los patrones sociales propios de cada género permite identificar a una persona como masculina o femenina (CIDH, 2008, citado en Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2017). Lo anterior condiciona el espacio y las condiciones con las que se integran tanto mujeres como hombres en el ámbito laboral y en la construcción económica de una sociedad. (Mundarain, 2021, p.13)

El adoctrinamiento de estereotipos de género, referidos a las expectativas y atribuciones que tiene una sociedad respecto a las mujeres y hombres, que determinan su incorporación al grupo social, en diversos factores conductuales como la apariencia física, roles en la familia, en el mercado laboral, etc. (Páez, 2004, citado en Mundarain 2021).

Generan que tanto mujeres como hombres adquieran roles característicos y determinados en la sociedad, incluyendo aquellos que forman parte del ámbito laboral, lo cual deviene en la segmentación por género de labores, profesiones y cargos, limitando de esta forma la igualdad de oportunidades, ya que la distribución diferencial de roles genera expectativas de conducta (estereotipos) asociadas a cada sexo, reproduciendo de este modo las inequidades que se presentan. (Mundarain, 2021, p.14)

Lo cual se ve reflejado en las desigualdades laborales que afectan a las mujeres, principalmente en el acceso a trabajos “no tradicionales” para el género.

La Oficina Internacional del Trabajo (2008, citado en Mundarain 2021), señala la segregación ocupacional como una realidad en la que se pueden evidenciar diferencias por género, donde tanto las mujeres como los hombres se concentran en distintos tipos de trabajos que implican diferencias en los niveles de empleo y en la actividad ejercida por cada uno. (p.14)

Lo anterior, generalmente se asocia a prácticas basadas en prejuicios y estereotipos acerca de los roles que son asignados socialmente a cada género, lo que explica la presencia de inequidades en las ocupaciones laborales, dado que por lo general tienden a ser calificadas como masculina o femeninas. Evidenciando claramente la existencia de discriminación por género, lo cual limita las oportunidades laborales y de desarrollo profesional de las mujeres (Mundarain, 2021).

### 1.3. Contexto Normativo

Considerando que la temática del presente Proyecto de Título recae en la influencia de las mujeres en labores no tradicionales en la ciudad de Valparaíso, es que se hace necesario enlazar esta temática con la legislación chilena vigente en el año 2023 frente al ingreso de la mujer en el mercado laboral.

Por ello, es necesario realizar una búsqueda sobre la evolución de la participación de las mujeres en el mercado laboral. Desde los inicios de la inserción laboral femenina se promulgan las primeras leyes que amparan aquello en el Código de Comercio de 1866, el cual expuso y validó el ingreso de la mujer al mercado laboral, pero con la condición de que estaría bajo la tutela del marido, el cual debía administrar los ingresos adquiridos.

Esto se llevó a cabo hasta el año 1925, donde él dictó el decreto de Ley N°328 Capacidad Legal de la Mujer (1925), creando el patrimonio de la mujer casada

Esto significó que la mujer debía recibir directamente su remuneración por los trabajos realizados, puesto que antes de ésta, el salario era entregado a su cónyuge. En 1934 esta ley fue perfeccionada y se aceptó que todos los bienes que la mujer obtuviese podían ser administrados por ella, sin intervención del hombre.

Posteriormente en el año 1952, se creó la ley N° 7.612, la cual establece la posibilidad de casarse en régimen conyugal de separación de bienes

El código civil en su artículo N°150, según la Ley Patrimonio Reservado de la mujer Casada en Sociedad Conyugal (1981), establece que la mujer casada sin distinción de edad podrá dedicarse libremente al ejercicio de un empleo. La mujer que ejerza una ocupación separada de la ocupación de su marido, se considera separada de bienes en los beneficios que en este obtenga. A menos que el juez a petición del marido se lo prohibiera. hasta el año 1989, que se modifica el código civil, permitiendo libertad absoluta de trabajo de la mujer casada.

La Ley N° 19.591 de Protección a la Maternidad (1998), modificó el Código del Trabajo en materia de protección a la maternidad debido a la discriminación de que era objeto la mujer en edad reproductiva para acceder al mundo laboral, con frecuencia se condicionaba su contratación y la promoción a la ausencia de embarazo, prohibiéndose a través de esta ley dicha práctica por parte de los empleadores.

Siguiendo esta línea, en materia normativa en el año 2001 se publicó La Ley N° 19.739, la cual tiene relación con la discriminación de la mujer en el acceso al mercado laboral; expone:

A fin de evitar la discriminación por edad y estado civil en la postulación a empleos. (...) Debido a que denunciaba la práctica existente en la época, de publicitar ofertas de trabajo estableciendo requisitos arbitrarios relativos al sexo, edad o estado civil de los postulantes. Exigencias no relacionadas con la naturaleza del empleo o las competencias del interesado sino a estereotipos injustificados. (Ley de Discriminación por Edad, Estado Civil, Postulación a Empleos, 2001)

En el año 2005 se sancionó el acoso sexual laboral a través de la Ley N° 20.005 de Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual

Entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

En el año 2007 se estableció el derecho a sala cuna, a través de la ley 20.166. Las madres trabajadoras con empresas de más de 20 mujeres tienen derecho a sala cuna y a un permiso de alimentación a niños menores de 2 años de al menos 1 hora.

La Ley N° 20.348 del 19 de junio del 2009 buscó resguardar el derecho a la igualdad en las remuneraciones, incorporando el artículo 62 bis al Código del Trabajo. Con esto, se introdujo el principio al Código del Trabajo, de que todo empleador debe dar

cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad. A pesar de lo importante de esta ley, según el informe de evaluación de esta ley realizado por el Departamento de evaluación de la ley de la Cámara de Diputados el año 2013, ha habido dificultad en la aplicación de la ley debido a una serie de factores, entre los que se encuentran: El desconocimiento de la ley, la obligatoriedad establecida en la ley de realizar el reclamo directamente al empleador, usando el procedimiento dispuesto por éste como requisito habilitante para demandar judicialmente; el complejo escenario que genera en el entorno laboral, si un trabajador o trabajadora denuncia que su remuneración es inferior a la de su compañero(a) que ejecuta el mismo trabajo; la dificultad para fiscalizar y que la ley no ofrece una solución a los y las afectados(as) respecto al problema de la discriminación salarial.(Biblioteca del Congreso Nacional Chile[BCN], 2019, p.7)

En el año 2011 se extiende el descanso postnatal para mujeres trabajadoras a seis meses y permite traspasar al padre parte del tiempo de descanso, entre otros beneficios. Esta ley busca reforzar el amamantamiento de los niños pequeños, así como también la corresponsabilidad parental entre trabajadores y trabajadoras. (BCN, 2019).

En el año 2012 se establecen normativas frente al acoso laboral, Ley N° 20.607 que Sanciona las Prácticas de Acoso Laboral (2012):

Entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Castigando conductas violentas que se encontraban naturalizadas al interior de las organizaciones.

En este mismo año se crea un subsidio a favor de las mujeres trabajadoras Ley N° 20.595 Subsidio al empleo de la mujer (2012):

Establece en favor de las trabajadoras dependientes regidas por el Código del Trabajo y de las trabajadoras independientes, que tengan entre 25 y 60 años de edad y pertenezcan al 40% socioeconómicamente más vulnerable de la población. El subsidio puede ser percibido por cada trabajadora hasta un máximo de 4 años continuos. Este bono busca incentivar la contratación de mujeres que pertenecen a los grupos más vulnerables de nuestro país, la que es todavía muy baja.

#### **1.4. Contexto Políticas Públicas**

Las políticas públicas son acciones y decisiones tomadas por los gobiernos y otras instituciones públicas con el fin de resolver problemas y mejorar el bienestar de la sociedad. Estas se crean a través de un proceso que involucra identificar el problema, analizar soluciones, tomar decisiones, implementar medidas y evaluar los resultados. Pueden adoptar diferentes formas y abarcar áreas como educación, salud, medio ambiente, seguridad, entre otros.

Desde la creación del Servicio Nacional de la Mujer en 1991, el cual es el encargado de: Colaborar con el Presidente o Presidenta de la República en el diseño, coordinación y evaluación de las políticas, planes y programas destinados a promover la equidad de género, la igualdad de derechos y de procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres. (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género [MinMujeryEG], s.f.)

Desde ese momento las políticas públicas relacionadas con la equidad de género han tenido un desarrollo sostenible durante los años. La existencia de este Ministerio ha significado que los derechos de las mujeres tengan mayor relevancia en el Estado de Chile y los planes de gobierno.

El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (s.f), elabora políticas públicas que “respondan a la diversidad de mujeres que habita el país; las que trabajan remuneradamente fuera

del hogar y las que lo hacen en la casa, de pueblos originarios, rurales y urbanas, de la diversidad sexual, de las distintas edades y etapas de la vida”.

Estas políticas públicas apuntan a:

- Promover y asegurar la igualdad de derechos y obligaciones entre mujeres y hombres.
- Asegurar tolerancia cero a la violencia contra la mujer, en todas sus formas.
- Promover la autonomía de la mujer, con especial foco en la autonomía económica.
- Impulsar el liderazgo femenino; más mujeres en posiciones de alta responsabilidad.

Para lograr lo anterior se implementan una serie de programas destinados a beneficiar a las mujeres. Según el BCN(2018), estos se dividen en cuatro grupos: facilitar la inserción laboral de las mujeres, prevenir y reparar la violencia que enfrentan en diversos entornos, promover la participación política de las mujeres y fomentar una sexualidad saludable. Mediante estos programas, se busca brindar oportunidades laborales, garantizar la seguridad y protección de las mujeres, empoderarlas en el ámbito político y promover una visión positiva de la sexualidad femenina.

Sin embargo, el siguiente apartado estará enfocado en los programas diseñados para las mujeres que se encuentran en el mercado laboral los cuales abordan las desigualdades y barreras que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral y promueven la igualdad de oportunidades facilitando el acceso a lugares de trabajo.

### **A) Mujeres, Asociatividad y Emprendimiento:**

El Programa otorga herramientas técnicas y de gestión a mujeres mayores de 18 años que cuenten con un emprendimiento de a lo menos un año de antigüedad, promoviendo en ellas estrategias que permitan fortalecer sus competencias y habilidades como emprendedoras, potenciando así el crecimiento, viabilidad y sostenibilidad de sus negocios, favoreciendo la entrada a otros espacios de formación que apunten a generar nuevos canales de comercialización y que garantice un desarrollo continuo del emprendimiento (BCN, 2018).

Este Programa considera las siguientes intervenciones: **Escuela Mujer Emprende, Fomento de Redes de Asociatividad, Acciones para el Desarrollo de los Emprendimientos.**

El BCN(2018), nos señala que:

El primero permite que las mujeres se capaciten en asuntos tanto técnicos como personales para llevar adelante sus emprendimientos. El segundo, promueve la cooperación vertical mediante la gestión de diversas instancias que promuevan el traspaso de conocimientos, y asesorías de las emprendedoras y empresarias con mayor desarrollo a las que se encuentran en un nivel más bajo. Mientras que el tercer componente busca establecer redes efectivas con otras instituciones públicas y privadas, de modo de vincular a las mujeres participantes del programa, con entidades especializadas en temáticas de emprendimiento. (p.2)

### **B) Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Igualdad de Género:**

El objetivo de este programa es fomentar una transformación cultural dentro de las organizaciones laborales, tanto privadas como públicas y sindicales, con el fin de facilitar el acceso, la permanencia y el crecimiento de las mujeres en entornos laborales que ofrezcan

condiciones de calidad. Se busca impulsar medidas que eliminen las desigualdades, brechas y obstáculos de género en el empleo.

En esta materia no tan solo ha estado presente el lado público, sino que el gobierno ha hecho esfuerzos para que las empresas puedan colaborar con la inserción de mujeres al área laboral, para esto se creó la norma NCh 3262:2021 la cual, según Servicio Nacional de la Mujer (SERNAMEG, s.f):

Es una oportunidad para que las organizaciones identifiquen y visibilicen las brechas, barreras e inequidades de género presentes con el objetivo de generar acciones que apunten a su abordaje. Se trata de una estructura que se instala y permite una mejora continua. Constituye para la organización un cambio de cultura, factor de innovación social y de optimización de la gestión basada en las personas.

En la actualidad un total de 100 organizaciones se han certificado en la norma. Por otro lado el Ministerio del Trabajo y Previsión social también cuenta con planes y programas de trabajo que benefician a las mujeres, como por ejemplo el Bono al Trabajo de la Mujer para Empresas, el cual es:

Es un beneficio en dinero que entrega el Estado a los empleadores(as) que contratan mujeres. Para mejorar así, la incorporación al mercado laboral y los ingresos de mujeres trabajadoras que tengan entre 25 y 59 años, 11 meses de edad y que pertenezcan al 40% de las familias más vulnerables de la población (Servicio nacional de capacitación y empleo [SENCE], s.f).

### **C) Mujeres Jefas de Hogar:**

El programa busca fortalecer la autonomía económica de las mujeres mediante su implementación con pertinencia cultural y territorial, que promueva la generación de ingresos, el acceso y control de sus recursos, su incorporación, permanencia y desarrollo en el mundo del trabajo remunerado.

Según SERNAMEG (s.f) El programa también ayuda a mejorar la empleabilidad, tanto en actividades económicas dependientes como independientes y derivando a servicios que mejoran sus competencias laborales y calidad de vida. Las mujeres tienen la oportunidad de participar del Taller de Formación para el Trabajo, el cual se enfoca en desarrollar capacidades y habilidades para mejorar el empleo y la actividad independiente, para luego construir un Proyecto Laboral que guiará el desarrollo de cada mujer en el programa y en el mundo del trabajo.

Este programa es coordinado por SernamEG y se implementa en 272 comunas a lo largo del país. Pueden participar mujeres entre los 18 y 65 años de edad.

### **D) Programa de 4 a 7. Mujer Trabaja Tranquila:**

El propósito de este programa es empoderar económicamente a las mujeres, con el objetivo de reducir una barrera estructural que obstaculiza su participación y estabilidad en el mercado laboral. Por esta razón, el programa brinda a mujeres que son responsables de niños y niñas de 6 a 13 años acceso a servicios de cuidado. El Programa cuenta con dos líneas de intervención:

Apoyos transversales para la autonomía económica de las mujeres participantes, es decir, fortalecer el trabajo dependiente e independiente por medio de charlas, asesorías, talleres y otras acciones pertinentes al perfil laboral y por otro lado, Cuidado infantil integral para los niños y niñas de entre 6 y 13 años, posterior a la jornada escolar, generando en estos espacios actividades socioeducativas por medio de talleres recreativos, organización escolar y de promoción de derechos. (SERNAMEG, s.f)

Este programa está coordinado por SernameG y se implementa en 190 comunas y 318 establecimientos a lo largo del país. Pueden participar mujeres entre los 18 y 65 años de edad.

**El presupuesto asignado para la realizaciones de estos 4 programas en el año 2022 eran los siguientes:**

**Tabla 1**

*Presupuesto asignado a programas*

| <b>Programas</b>                               | <b>En miles de pesos \$</b> |
|--|-----------------------------|
| Mujer y Trabajo Abeja Emprende                 | 4.829.998                   |
| Programa "4 a 7"                               | 4.604.187                   |
| Programa Apoyo a Mujeres Jefas de Hogar        | 3.988.795                   |
| Programa Mujer, Asociatividad y Emprendimiento | 244.502                     |

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la Dirección de Presupuestos Gobierno de Chile (2022).

En esta misma línea, La Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (PRODEMU) desarrolla el programa Desarrollo de Competencias Laborales (DCL). El cual por tiene por objetivo, según datos obtenidos por PRODEMU:

Realizar talleres de habilitación, capacitación e intermediación laboral para mujeres pertenecientes al subsistema "Chile Seguridades y Oportunidades", del sistema de Protección Social. Estos talleres buscan entregar competencias básicas de empleabilidad, capacitación en oficio e intermediación laboral, entendido como un conjunto de acciones dirigidas a acercar la demanda y oferta de empleo, y redes que potencien el emprendimiento. El programa DCL, se organiza en 3 componentes: Habilitación laboral, que consta de 9 sesiones de 3 horas de duración cada una. Capacitación técnica y alfabetización digital a cargo de una OTEC (60 a 80 horas). Intermediación laboral (salida dependiente/independiente), que consta de 4 sesiones de 3 horas de duración cada una. En total son 13 sesiones de 3 horas de duración cada una, más la sesión de cierre y entrega de maletín de herramientas e indumentaria.(Chileatiende, 2023)

La iniciativa se ejecuta en todas las regiones del país, excepto en la de Tarapacá. El beneficio está disponible durante todo el año, según la programación definida por cada oficina de la Fundación Prodemu.

“Esta fundación recibe el financiamiento por parte del ministerio de desarrollo social y familia el cual alcanza un monto de \$372.962.000 pesos para ejecutar el Desarrollo de Competencias Laborales en el año 2022” (Fundación PRODEMU, 2022).

#### **1.4.1. Presupuesto**

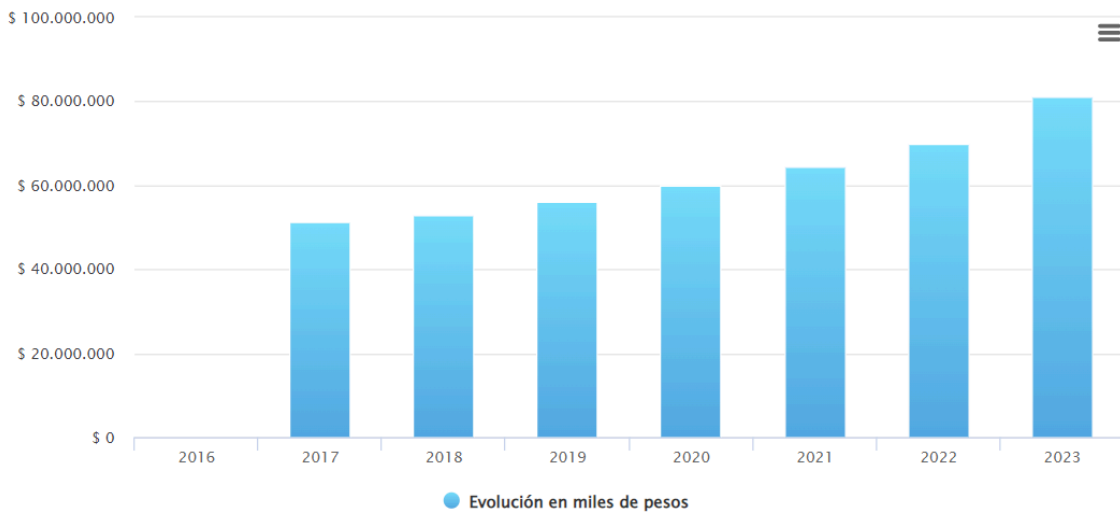
Para lograr implementar las políticas públicas se debe contar con un financiamiento por parte del gobierno de Chile. Según el BNC el presupuesto nacional del año 2023 son

\$76.727.518.317 miles de pesos, los cuales \$80.931.395 están destinados al Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.

## Figura 1

### Presupuesto Histórico de la nación

#### ► Presupuesto asignado históricamente



#### ► Variación Anual

Fuente: BCN (2023).

Analizando el gráfico se puede apreciar un notable aumento con respecto a los años anteriores. Donde la política pública distribuye el financiamiento a lo largo de todo el país de manera nacional, regional y local, con el fin de fortalecer y promover la participación de las mujeres, en el marco de la equidad de género y derechos humanos.

Actualmente, a través de la incorporación de la ministra Orellana en el Comité Político, en el marco del programa de gobierno feminista del presidente Gabriel Boric Font, el MinMujeryEG busca relevar la necesidad de garantizar un presupuesto que permita a todas las entidades del Estado implementar planes y políticas con perspectiva de género, en el entendido que las necesidades y demandas de las mujeres se ven afectadas o

beneficiadas por todas las carteras del Estado. La participación del Ministerio en el Comité Político y de las asesoras ministeriales de género en todas las carteras ha permitido diseñar y articular políticas públicas con foco en las mujeres (s.f).

## 1.5. Contexto institucional

### 1.5.1. Identificación de la institución

**Tabla 2**

Identificación de Institución

| <b>Identificación de la institución</b> |                                     |
|---|-------------------------------------|
| <b>Nombre de la institución</b>         | Ilustre Municipalidad de Valparaíso |
| <b>Máxima autoridad</b>                 | Alcalde Jorge Sharp Fajardo         |
| <b>Dirección</b>                        | Avenida Argentina #864              |
| <b>N° de Contacto</b>                   | 032-2939000 / 032-2939100           |
| <b>Correo Electrónico</b>               | info@munivalpo.cl                   |

Fuente: Elaboración propia, datos obtenidos de Ilustre municipalidad de Valparaíso (2023).

### 1.5.2. Propósitos institucionales

- **Misión:**

La Ilustre Municipalidad de Valparaíso, tiene como misión elaborar, aprobar y modificar el plan comunal de desarrollo, realizar planificación y regulación de la comuna y la confección del plan regulador comunal. Asimismo debe promover el desarrollo comunitario; Aplicar las disposiciones sobre transporte y tránsito públicos, dentro de la comuna, aplicar las disposiciones sobre construcción y urbanización, en la forma que

determinen las leyes, y ocuparse del aseo y ornato de la comuna. (Informe Resultados Diagnóstico Participativo, 2017)

- **Visión.**

La Ilustre Municipalidad de Valparaíso es una corporación autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la comuna. (Informe Resultados Diagnóstico Participativo, 2017)

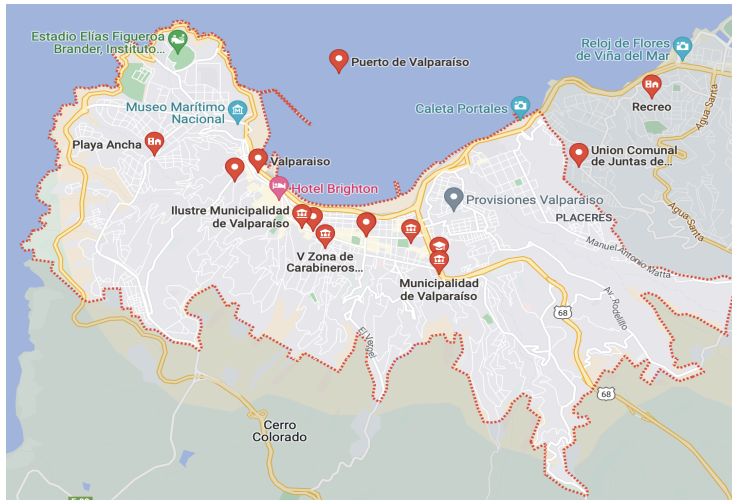
### 1.5.3. Radio de acción

La Ilustre Municipalidad de Valparaíso es una institución de carácter territorial según lo que confiere el Art 110° de la Constitución Política. El cual mantiene un radio de acción en comuna de Valparaíso, pero además incluye el territorio correspondiente a Placilla de Peñuelas, y el territorio relativo a Laguna verde, aquellos territorios poseen una delegación específica para cada espacio.

A continuación, se expondrán los territorios que cubre la Ilustre Municipalidad de Valparaíso a través de mapas geográficos.

**Figura 2**

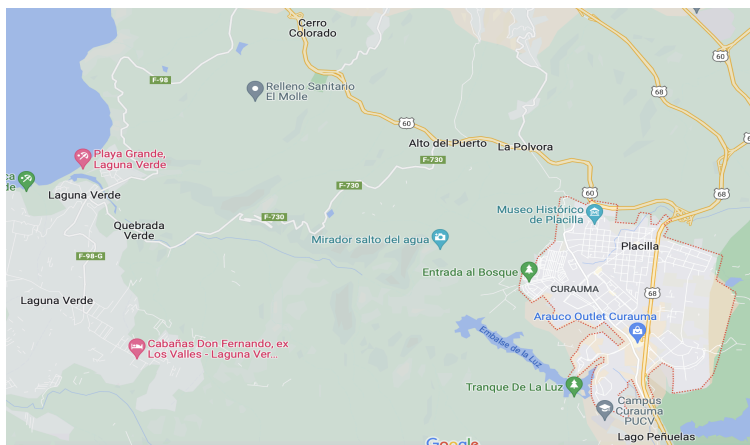
*Mapa de Radio de acción de Ilustre Municipalidad de Valparaíso*



Fuente: Google Maps (2023).

**Figura 3**

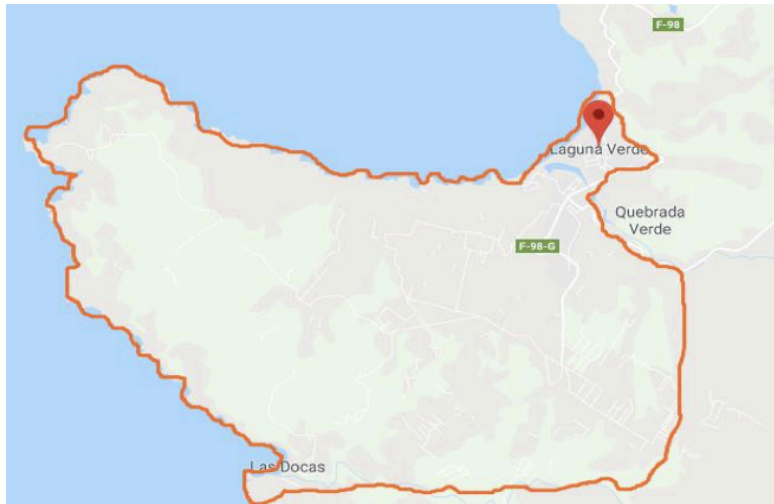
*Mapa territorio Placilla de Peñuelas, Radio de acción de Ilustre Municipalidad de Valparaíso*



Fuente: Google Maps (2023).

**Figura 4**

*Mapa territorio Laguna Verde, Radio de acción de Ilustre Municipalidad de Valparaíso*



Fuente: Google Maps (2023).

#### **1.5.4. Funciones de la institución**

Según la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, la finalidad de las mismas es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de las comunas que administran. De acuerdo con esta ley, las municipalidades poseen las siguientes funciones:

Elaborar, aprobar y modificar el plan comunal de desarrollo cuya aplicación deberá armonizar con los planes regionales y nacionales.

La planificación y regulación de la comuna y la confección del plan regulador comunal, de acuerdo con las normas legales vigentes;

La promoción del desarrollo comunitario;

Aplicar las disposiciones sobre transporte y tránsito públicos, dentro de la comuna, en la forma que determinen las leyes y las normas técnicas de carácter general que dicte el ministerio respectivo;

Aplicar las disposiciones sobre construcción y urbanización, en la forma que determinen las leyes, sujetándose a las normas técnicas de carácter general que dicte el ministerio respectivo.

El aseo y ornato de la comuna. (Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, 2006)

Siguiendo esta línea, la Ley Orgánica de Municipalidades establece que, dentro de su territorio, las municipalidades podrán desarrollar funciones relativas a:

- La educación y la cultura.
- La salud pública y la protección del medio ambiente.
- La asistencia social y jurídica.
- La capacitación, la promoción del empleo y el fomento productivo.
- El turismo, el deporte y la recreación.
- La urbanización y la vialidad urbana y rural.
- La construcción de viviendas sociales e infraestructuras sanitarias
- El transporte y tránsito públicos.
- La prevención de riesgos y la prestación de auxilio en situaciones de emergencia o catástrofes.
- El apoyo y el fomento de medidas de prevención en materia de seguridad ciudadana y colaborar en su implementación, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 101° de la Constitución Política.
- La promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- El desarrollo de actividades de interés común en el ámbito local. (Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, 2006)

### 1.5.5. Dirección de Género: Mujeres y Diversidades

**Tabla 3**

*Identificación de institución, Dirección de Género*

| Identificación de la institución: Dirección de Género |  |
|---|--|
| <b>Nombre de la institución</b>                       | Dirección de Género: Mujeres y diversidades                            |
| <b>Directora</b>                                      | Tania Madriaga   |
| <b>Dirección</b>                                      | Huito #322 esquina Brasil, Valparaíso.                                 |
| <b>N° de Contacto</b>                                 | 032-2939823  |
| <b>Correo Electrónico</b>                             | <a href="mailto:dirgenerovalpo@gmail.com">dirgenerovalpo@gmail.com</a> |

Fuente: Elaboración propia, datos obtenidos de Ilustre Municipalidad (2023).

#### **A. Misión y Visión:**

- **Visión**

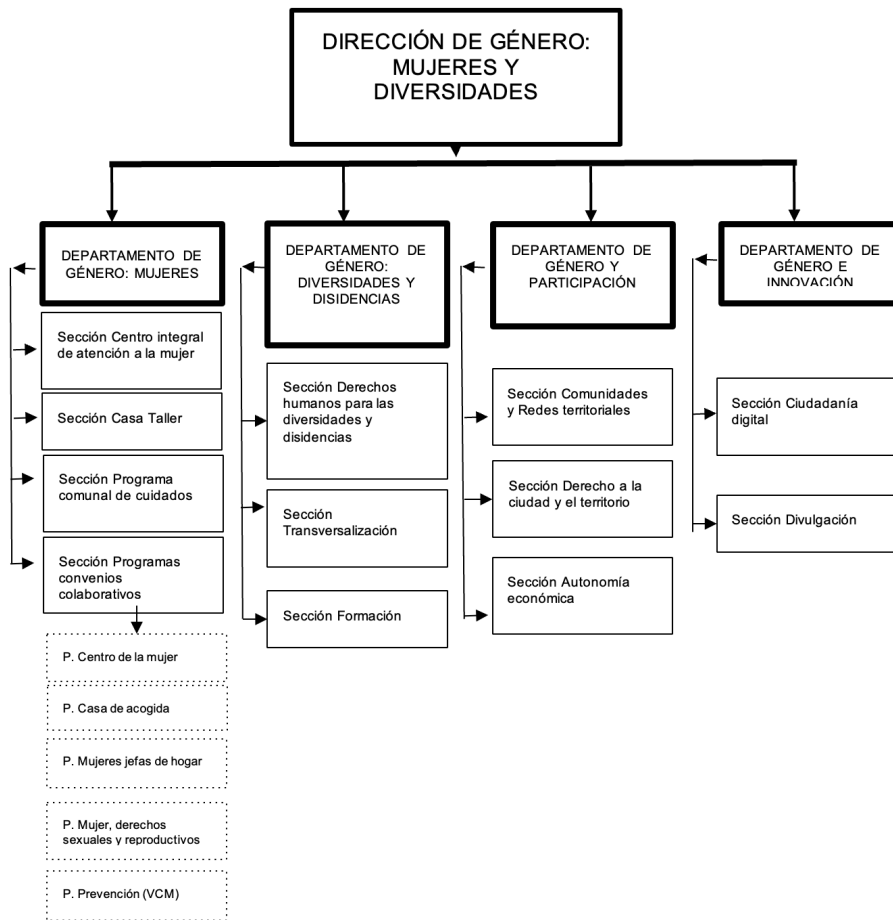
Aportar herramientas institucionales a nivel local que permitan alcanzar la mayor justicia de género en el territorio comunal.

- **Misión**

Promover la igualdad sustantiva, la autonomía y proporcionar atención integral a las mujeres y diversidades sexogenéricas, para una vida plena y libre de violencias.

**Figura 5**

*Organigrama Dirección de Género: Mujeres y Diversidades*



Fuente: Ilustre Municipalidad de Valparaíso (2023).

### **B. Objetivo General**

Impulsar procesos de igualdad sustantiva de las mujeres y diversidades, a partir del enfoque de género y la perspectiva de interseccionalidad, desarrollando procesos de transversalización institucional y participación que permitan garantizar los derechos fundamentales y modificar condicionantes estructurales de la desigualdad, violencias y discriminaciones. (Ilustre Municipalidad de Valparaíso,2023)

### **C. Objetivos Específicos**

1. Institucionalizar y transversalizar el enfoque de género desde la perspectiva de la interseccionalidad.
2. Generar procesos participativos y colaborativos, que permitan visibilizar y reconocer las distintas formas en que se expresan las identidades de género.
3. Aportar a garantizar los derechos sexuales y reproductivos, en coordinación con las instituciones y organizaciones del territorio.
4. Procurar la erradicación de las violencias y discriminaciones en todas sus manifestaciones, fortaleciendo los dispositivos de atención y derivación.
5. Fortalecer el reconocimiento y corresponsabilidad en los roles de cuidados, visibilizando el aporte a la producción y reproducción de la vida en el territorio.
6. Fomentar la participación territorial y la ciudadanía digital, de las mujeres y diversidades sexogenéricas, impulsando la paridad como mecanismo de inclusión.
7. Impulsar procesos de planificación participativa por el derecho a la ciudad y el territorio, en base al modelo de planificación integrada.
8. Promover la autonomía económica de las mujeres y diversidades sexogenéricas, a través de espacios de formación y apoyo a las iniciativas que desarrollan. (Ilustre Municipalidad de Valparaíso,2023)

### **D. Programas de convenio colaborativo con la Dirección de Género: Mujeres y Diversidades**

#### **Programa Centro de la Mujer Valparaíso**

Objetivo: Contribuir en el ámbito local a disminuir la violencia contra las mujeres en su diversidad, a través de acciones de atención, protección y prevención, considerando la articulación, coordinación y derivación a redes que permitan generar una respuesta interinstitucional oportuna y asistida en el territorio.

### **Programa Casa de Acogida**

Objetivo: Asegurar la protección de las mujeres mediante una atención residencial temporal de calidad de todas las mujeres mayores de 18 años con o sin hijos e hijas cuya situación de riesgo es de carácter grave o vital producto de la violencia que han vivido por parte de su actual o anterior pareja

### **Programa Mujeres Jefas de Hogar**

Objetivo: Contribuir a la disminución de las condicionantes para el ejercicio de la autonomía económica de las jefas de hogar.

### **Programa Mujer, Derechos Sexuales y Reproductivos**

Objetivo: Contribuir a fortalecer la autonomía física de las personas de 14 años y más por medio de la entrega de información y herramientas que fomenten el empoderamiento en la toma de decisiones, promuevan la igualdad de mujeres y hombres y la no discriminación de las mujeres.

### **Programa Prevención (VCM)**

Objetivo: Contribuir a fortalecer el rol preventivo en materia de prevención en violencia de género en jóvenes hombres, mujeres y personas de identidades sexuales y de género diversas, de 14 a 29 años y agentes estratégicos que trabajan con jóvenes

## **E. Departamentos de la Dirección de Género: Mujeres y diversidades**

### **Departamento de Género: Mujeres**

Objetivo General: Garantizar a las mujeres el libre ejercicio de sus derechos y una vida libre de violencia, a través de políticas y acciones locales participativas y colaborativas, con enfoque de género y perspectiva interseccional.

### **Departamento de género: Diversidades y Disidencias**

Objetivo General: Garantizar derechos y bienestar de las personas y comunidades de la diversidad y disidencias sexo genéricas, a través de diseño e implementación de políticas y acciones locales participativas, colaborativas, inclusivas y de no discriminación.

### **Departamento de Participación**



Objetivo General: Acompañar los espacios de coordinación y participación de organizaciones sociales feministas de mujeres y LGBTIQANB+, así como interinstitucionales, para generar espacios de toma de decisiones vinculantes y avanzar hacia una política local de género interseccional, que integre las distintas perspectivas y visiones de los territorios

### **Departamento de innovación**

Objetivo General: Fortalecer la capacidad de agencia de mujeres, diversidades y disidencias, como promotoras para la innovación social, a través de procesos de divulgación y participación mediante el uso de tecnologías innovadoras.

## **Capítulo II:**

# **Marco Teórico-Referencial de la Investigación**

## 2.1. Presentación

En el presente capítulo, se explorarán diversos aspectos relacionados con las mujeres que se desempeñan en trabajos no tradicionales, desde diversos paradigmas, teorías, investigaciones previas y enfoques metodológicos. El objetivo principal es obtener una comprensión más profunda y completa de la problemática estudiada para así conocer su relevancia en la actualidad.

El estudio de las mujeres en el ámbito laboral se ha vuelto relevante en los últimos años debido a la presencia de las mujeres en diversas ocupaciones y sobre todo al ser cada vez más quienes se atreven a ingresar a trabajos tradicionalmente ocupados por hombres. Sin embargo, a pesar de los avances en esta materia, aún persiste escasa información y pocos estudios sobre todo a nivel regional.

La estructura del texto se organiza de la siguiente manera: en primer lugar, se plantea la problemática que será estudiada, junto con la justificación del problema donde se expresa la necesidad de visibilizar las experiencias y dificultades que presentan las mujeres en el mercado laboral. En segundo lugar, se detalla el sujeto y objeto de estudio que sustenta esta investigación, analizando el fenómeno desde un nivel macro, meso y micro.

En tercer y último lugar, se indican los conceptos claves de la investigación: Mujeres en el mercado laboral, Trabajos no tradicionales, Segregación laboral y Empoderamiento femenino, centrándonos en los paradigmas y teorías que se utilizarán para analizar y comprender lo abordado. A través de esta fundamentación teórica sólida, se busca proporcionar un marco teórico-referencial que guíe el análisis y las conclusiones del estudio.

## 2.2. Resumen de la investigación

El mercado laboral en Chile ha experimentado importantes cambios en las últimas décadas, principalmente el mercado laboral femenino, lo que ha tenido consecuencias en distintos aspectos del contexto social de la mujer.

En este sentido, la participación de la mujer en la fuerza laboral ha estado marcada por desigualdades que se manifiestan en brechas de género, brechas salariales, discriminación por género las cuales, han estado presente desde que comenzaron a participar del mercado laboral.

La finalidad de esta investigación es identificar a mujeres de la Ciudad de Valparaíso que mantengan trabajos no tradicionales, entendiéndose como aquellos que se alejan de los roles tradicionales de género en cuanto a las actividades, tareas y responsabilidades asignadas. Los trabajos no tradicionales suelen estar asociados a los estereotipos de género, donde se considera que hay trabajos "masculinos" y "femeninos". Algunos ejemplos de trabajos no tradicionales son la minería, la gasfitería, el transporte, donde históricamente ha habido una baja presencia de mujeres.

Siguiendo esta línea, la inserción de las mujeres en trabajos no tradicionales promueven la igualdad de género en el mercado laboral y diversifican las opciones de oficios y/o carreras para todas las personas. Además, estos trabajos suelen ofrecer salarios más altos y oportunidades de crecimiento profesional.

### **2.3. Planteamiento del problema**

Las mujeres a lo largo de Chile presentan desafíos y desventajas a la hora de incorporarse al mercado laboral, en comparación a los hombres, lo cual se puede evidenciar en el boletín estadístico elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE,2023) el cual demuestra que en las tasas de participación y ocupación a nivel nacional, los hombres se sitúan en un 70,7% y 65,3%, mientras que las mujeres por su parte, presentan tasas de participación en un 51,0% y ocupación en un 46,6%.

Es importante considerar que las mujeres insertas en el mercado laboral en nuestro país se ocupan principalmente en cargos laborales y actividades económicas culturalmente feminizadas, las cuales generan menores ingresos, son más inestables y de bajo prestigio, lo que las posiciona

en una situación de constante desventaja laboral en comparación al género masculino que cuenta con opciones más amplias de accesibilidad laboral y de mayor calidad.

En cuanto a la realidad laboral que viven las habitantes de la ciudad de Valparaíso actualmente en el año 2023, se puede señalar que existe una feminización de las ocupaciones laborales que no favorece a las mujeres de la localidad. La Encuesta Nacional de Empleo (ENE,2022), evidencia que en la región de Valparaíso las mujeres participan mayoritariamente en actividades económicas de Comercio (21,4%) correspondiendo a una actividad laboral principalmente de carácter informal, seguida por el área de Enseñanza (16,1%), área de Salud (12,9%) y Hogar (8,5%). Correspondiendo efectivamente a actividades laborales que tradicionalmente se les ha atribuido a las mujeres.

En este sentido, a nivel nacional como local las mujeres se enfrentan a ciertas barreras y obstáculos para desempeñarse en el mercado laboral, especialmente en trabajo “no tradicionales” para el género femenino.

#### 2.4. Justificación del problema

**Utilidad teórica:** Llevar a cabo la presente investigación encuentra su justificación en construir conocimiento teórico y marcos conceptuales en el campo del Trabajo Social, en donde se visualiza un vacío teórico acerca de la problemática. La investigación permitirá revelar patrones y dinámicas que generan la desigualdad de género en el mercado laboral, a través de evidencia empírica, problematizando los estereotipos que enfrentan las mujeres en torno a las habilidades, roles y expectativas que deben cumplir en el mercado laboral.

**Relevancia social:** El estudio tiene su justificación en la necesidad de visibilizar las experiencias y dificultades que presentan las mujeres en el mercado laboral, principalmente en los trabajos no tradicionales, lo que limita sus oportunidades y accesibilidad laboral, considerando que estas se encuentran en permanente desventaja en comparación al acceso y desempeño que tienen los hombres en el mundo laboral. Esta es una realidad tanto a nivel

nacional como regional que afecta la autonomía económica de las mujeres y su desarrollo personal, por ende es una problemática que urge ser abordada.

**Conveniencia:** Siguiendo esta línea, la investigación planteada contribuirá en la visibilización de la desigualdad y violencia de género que sufren las mujeres a través de la cultura patriarcal desarrollada en el ámbito laboral, con el motivo de generar conciencia y promover un cambio social hacia una igualdad de género, desde el empoderamiento femenino. La investigación permite generar aportes hacia la Ilustre Municipalidad de Valparaíso, quien posteriormente puede formular alternativas de solución para la comunidad.

**Implicaciones prácticas:** El estudio nos proporcionará una visión más amplia de las experiencias de las mujeres que se desempeñan en ocupaciones no tradicionales, lo que permitirá la identificación de las barreras y desafíos que enfrentan en su contexto laboral. De esta forma en un futuro se podrán generar planes de acciones eficaces y eficientes que ayuden a mitigar estas problemáticas.

**Valor metodológico:** Plantear un diseño de investigación cualitativo, que integre los métodos de investigación necesarios para permitir estudiar las experiencias y los desafíos que enfrentan las mujeres insertas en trabajos no tradicionales desde una panorámica más completa, que incorpore datos que sean relevantes y/o caracterizadores del objeto de estudio, a través de la recaudación de vivencias y experiencias de las participantes, con el fin de lograr obtener resultados que puedan alcanzar un campo de utilidad más amplio y con más posibilidades de acción.

## **2.5. Contextualización del objeto de estudio a Nivel: Mundial, Latino Americano, Nacional, Regional**

### **2.5.1. Nivel Mundial**

Explicar las diferencias en la participación laboral femenina entre países es un tema de investigación minado por limitaciones de datos y problemas metodológicos.

El aumento de la proporción de mujeres en la fuerza de trabajo y la reducción de la brecha en las tasas de participación femeninas y masculinas ha sido una de las tendencias más relevantes detectadas en los mercados laborales en los últimos años. Sin embargo, durante los últimos diez años ha sido posible detectar matices en esta realidad, con considerables diferencias entre grupos etáreos y regiones. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2007, p3)

Según el informe realizado por el Banco Mundial titulado, “La mujer, la empresa y el derecho 2022”, alrededor de 2400 millones de mujeres en edad de trabajar no tienen igualdad de oportunidades económicas, y en 178 países continúan con barreras legales que les impiden participar plenamente en la economía. Además, los resultados arrojan que en 86 países las mujeres enfrentan algún tipo de restricción laboral y en 95 países no garantizan la igualdad de remuneraciones por un trabajo de igual valor.

Así mismo la directora Gerente de políticas de Desarrollo y Alianzas del Banco Mundial señaló “A medida que avanzamos hacia un desarrollo resistente e inclusivo, los gobiernos deben acelerar el ritmo de las reformas legales, para que las mujeres puedan desarrollar todo su potencial y beneficiarse de manera plena y equitativa”.

Las únicas economías del mundo que obtienen una paridad jurídica completa son: Bélgica, Canadá, Dinamarca, Francia, Grecia, Islandia, Irlanda, Letonia, Luxemburgo, Portugal, España y Suecia. Según estudios del Banco Mundial (2022) se comparan los diversos continentes en relación a la igualdad de género. A continuación, se presentan extractos textuales de cada región:

**Asia oriental y el Pacífico:** La región de Asia oriental y el Pacífico sigue reformando su legislación en favor de la igualdad de género, pero a un ritmo lento. Dos economías de Asia oriental hicieron reformas el año pasado. Camboya introdujo un sistema de pensiones de vejez en el que se equiparan las edades que tanto los hombres y las mujeres

pueden jubilarse con pensión completa. Vietnam eliminó todas las restricciones al trabajo para las mujeres. (Banco Central, 2022)

**Europa y Asia central:** La región de Europa y Asia central es la segunda región con mayor puntuación, obteniendo un puntaje promedio de 84,1. Cuatro economías implementaron reformas el año pasado. **Armenia, Ucrania y Georgia** introdujeron la licencia de paternidad remunerada. Ucrania también equiparó las edades en las que los hombres y las mujeres pueden jubilarse con pensión completa. (Banco Central, 2022)

**Oriente Medio y Norte de África:** En Oriente Medio y Norte de África, las mujeres acceden, en promedio, a solo la mitad de los derechos legales que se otorgan a los hombres. Sin embargo, esta región es la que más ha mejorado sus leyes gracias a las reformas promulgadas en cinco economías. **Egipto** promulgó leyes que protegen a las mujeres de la violencia doméstica y facilitan el acceso al crédito para las mujeres al prohibir la discriminación basada en el género en los servicios financieros.(Banco Central,2022)

**Asia Meridional:** En Asia Meridional, las mujeres acceden a solo dos terceras partes de los derechos reconocidos a los hombres en la región. Solamente una economía de la región implementó reformas. **Pakistán** eliminó las restricciones del trabajo nocturno para las mujeres. (Banco Central,2022)

**África al sur del Sahara:** África al sur del Sahara tiene una amplia gama de resultados en el índice de La Mujer, la Empresa y el Derecho, con puntajes que oscilan entre 89,4 en Mauricio y 29,4 en Sudán. La región implementó reformas integrales, logrando la segunda mejora más alta en el índice el año pasado. **Gabón** se destaca, ya que emprendió reformas sustanciales de su código civil y aprobó una ley para eliminar la violencia contra las mujeres. Estas reformas concedieron a las mujeres los mismos derechos que a los hombres para elegir dónde vivir y obtener un empleo sin necesidad de un permiso por

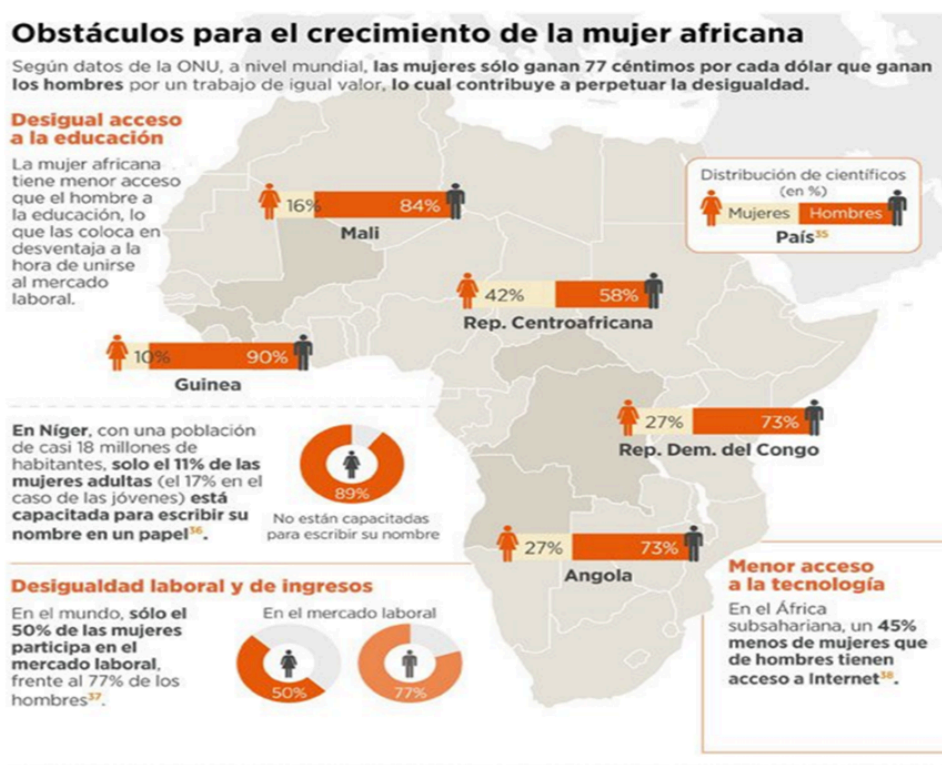
parte de sus maridos; eliminaron el requisito de que las mujeres casadas obedezcan a sus maridos, y permiten que las mujeres sean cabeza de familia de la misma manera que los hombres. (Banco mundial,2022)

También en la región de África, **Angola** promulgó una ley que penaliza el acoso sexual en el trabajo. **Benín** eliminó las restricciones al empleo de las mujeres en la construcción, de modo que ahora ellas pueden trabajar en todos los mismos puestos de trabajo de igual manera que los hombres. **Burundi** estableció la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. **Sierra Leona** facilitó el acceso de las mujeres al crédito al prohibir la discriminación por razones de género en los servicios financieros. **Togo** introdujo una nueva ley que ya no prohíbe el despido de trabajadoras embarazadas, lo que reducía las oportunidades económicas de las mujeres.(Banco Mundial,2022)

Lo anterior evidencia cómo las políticas y leyes implementadas han sido significativas para contribuir a facilitar el acceso al trabajo a las mujeres, visibilizando como en países de la región de África las mujeres estaban sumamente vulneradas al tener que contar con la autorización de sus maridos para poder desempeñarse laboralmente.

Figura 6

*Obstáculos de la mujer africana*



Fuente: CODESPA (2017).

Siguiendo en el continente africano, podemos evidenciar mediante la interpretación de la tabla como las mujeres se ven enfrentadas a una gran brecha en cuanto al acceso a la educación lo que las perjudica al poder entrar al mercado. Sus culturas históricamente patriarcales y machistas impiden incluso que puedan realizar algo tan simple como escribir su nombre en un documento, como es en el caso Níger país que, teniendo 18 millones de habitantes, solo el 11% de las mujeres está capacitada para escribir su nombre en un papel.

**Figura 7**

*Países con leyes contra la discriminación de género en prácticas de contratación*



Fuente: ONU Mujer (2017).

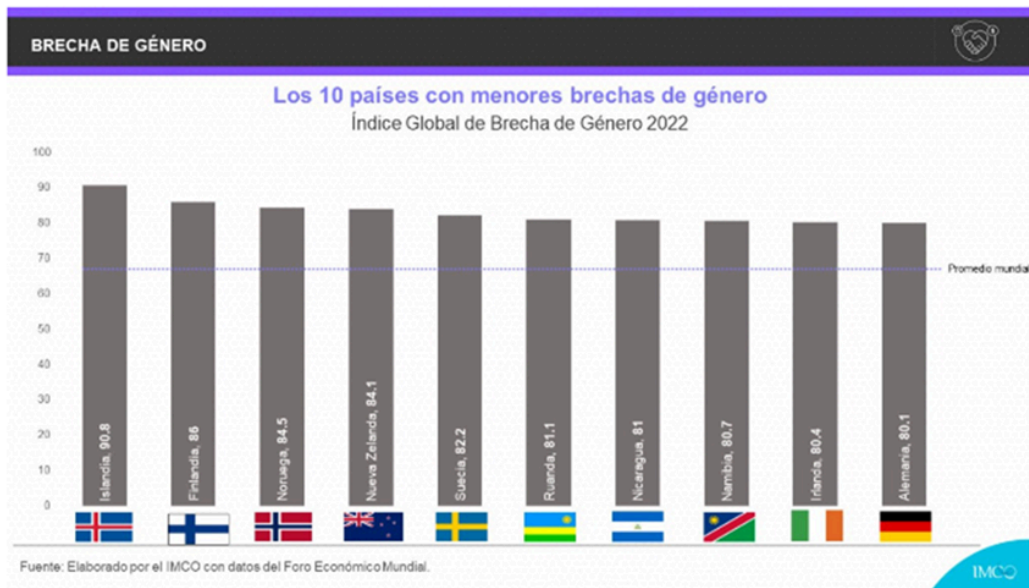
Según lo expresado por la ONU aún existen 18 países en los cuales las mujeres se ven perjudicadas por las leyes implementadas, no permitiéndoles trabajar, arrebatándole su autonomía financiera y vulnerando de esta manera sus derechos. Por el contrario:

El país mejor posicionado en materia de igualdad laboral ha sido Islandia ya que cuenta con la menor brecha de género. Mostró alto desempeño en todos los subíndices. Destaca en Empoderamiento Político, donde a nivel global la brecha de género se ha cerrado 22%, mientras que en Islandia se ha reducido 87% debido a que en la mitad de los últimos 50 años ha tenido a mujeres como jefas de Estado. A pesar de sus buenos resultados, reducir la brecha salarial de género y sumar a más mujeres en puestos de liderazgo puede darle el

último impulso para alcanzar la paridad plena.(El Instituto Mexicano para la Competitividad [IMCO],2022)

## Figura 8

### *Brechas de género*



Fuente: IMCO con datos del Foro Económico Mundial (2022).

En la participación laboral en el mundo existen grandes diferencias entre países en cuanto al papel que desempeñan las mujeres en los mercados laborales. En algunas regiones las razones culturales y religiosas explican la baja participación femenina. Cifras preocupantes y que dan cuenta que aun en el siglo XXI se siguen vulnerando a las mujeres insertas en el mundo laboral, teniendo que desempeñarse en trabajos precarios.

## Mujeres en trabajos no tradicionales

A medida que la igualdad de género y los derechos de las mujeres han avanzado, se han sumado las mujeres que han ingresado a campos profesionales que históricamente estaban dominados por hombres. Unas de estas ocupaciones ha sido la investigación:

Aún es muy reducido el número global de investigadoras mujeres en el campo de las ciencias. Según cifras del Instituto de Estadística de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], en julio de 2019 la tasa mundial promedio de mujeres investigadoras era de solo 29,3%.

A nivel global, y prácticamente en todos los países del mundo, se advierte que, mientras que aumenta la cantidad de mujeres que se inscriben en carreras universitarias, muchas de ellas continúan abandonando los estudios en los niveles educativos más altos, aquellos que se requieren para emprender carreras profesionales como investigadoras. De hecho, las mujeres representan una porción apenas mayor que los hombres tanto a nivel de grado (53%) como de maestría (55%) (UIS, 2018). Sin embargo, la brecha se torna evidente a nivel de doctorado y se amplía durante la transición entre la universidad y el mercado de trabajo, donde menos del 30% de los investigadores son mujeres. (ONU Mujeres, 2020, p.20)

### 2.5.2. Nivel Latino Americano

En América Latina “La preocupación de los Estados por superar los obstáculos que impiden la plena incorporación de las mujeres en igualdad de condiciones en todos los espacios de la vida social, cultural y económica de los países se ha expresado en distintas medidas”(CEPAL,2017, p.7).

Según indica la CEPAL(2019), se requieren políticas públicas en América latina en ámbitos conexos que fortalezcan la autonomía de las mujeres, por ende, que involucren todos los

aspectos que conlleva su desempeño y acceso al mundo laboral de forma equitativa. En esta línea se puede señalar una serie de políticas públicas que deben estar presente en materia de avanzar en equidad de género en el mundo laboral:

**Tabla 4**

*Políticas Públicas Nivel LatinoAmericano*

|   |   |
|---|---|
| 1 | Políticas de corresponsabilidad social de los cuidados                |
| 2 | políticas públicas educativas y de formación de capacidades           |
| 3 | políticas integrales de protección social                             |
| 4 | políticas que promueven los emprendimientos de las mujeres            |
| 5 | políticas públicas intersectoriales y de cuarta revolución industrial |

Elaboración propia, con datos obtenidos de la CEPAL(2019).

Tasa de participación laboral en América Latina

“En promedio, en América Latina mientras que el 95% de los hombres adultos (25 a 54 años) trabaja o busca empleo activamente, esa proporción cae al 66% en el caso de las mujeres”(Banco de desarrollo de América Latina y el Caribe[CAF],2018, p.174).

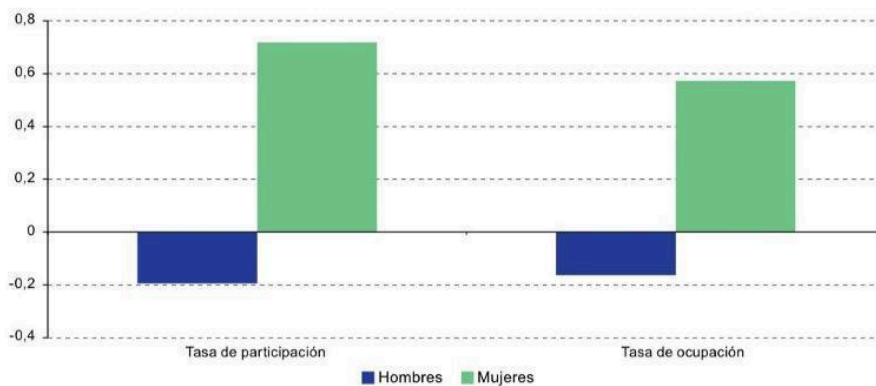
Si bien esta panorámica en general es compartida por todos los países de la región, Existe considerable heterogeneidad en la magnitud de las brechas. Mientras que en Uruguay más del 80% de las mujeres adultas son parte activa del mercado laboral, en Guatemala ese porcentaje apenas alcanza el 50%. Esta amplia dispersión se repite en otros grupos etarios. En el grupo de los jóvenes la tasa de Participación laboral femenina(PLF) es 25% en República Dominicana y 55% en Perú´, mientras que en la tercera edad la tasa es 22% en Costa Rica y 54% en Bolivia. (CAF,2018, p.182)

Según informes de la CEPAL y OIT, entre el año 2018 y el 2019, se puede apreciar la siguiente tendencia y variación en temas de avance en participación laboral por género, en el siguiente gráfico:

### Figura 9

#### *Tasa de participación laboral América Latina hombres y mujeres*

América Latina y el Caribe (15 países)<sup>a</sup>: promedio ponderado de la variación interanual de las tasas de participación y ocupación de los hombres y las mujeres, 2018-2019<sup>b</sup>  
(En puntos porcentuales)



Fuente: CEPAL y OIT(2019).

En este sentido, la participación se redujo en el caso de los hombres y se incrementó en el de las mujeres. Por su lado, la tasa de ocupación también exhibió un aumento robusto entre las mujeres, pero se redujo entre los hombres. El resultado, entonces, es que entre los hombres se observan indicadores de participación y ocupación de ajuste contractivo moderado, mientras que entre las mujeres se aprecia un contexto de crecimiento y mayor dinamismo. (CEPAL y OIT,2019, p.10)

En cuanto a la participación femenina en materia de desarrollo en la región, hay comparaciones entre los países que permiten explicar lo que se sucede en este ámbito, por ejemplo:

Guatemala y Honduras, dos de los países más pobres de la región, tienen bajos niveles de PLF, Bolivia también un país relativamente pobre, presenta un valor alto de esta variable.

México, Panamá y Uruguay tienen niveles similares de PIB per cápita, pero tasas de PLF muy diferentes: 58.5, 68.8 y 80.5, respectivamente. En suma, los países latinoamericanos se encuentran en una etapa en la que un mayor desarrollo económico se asocia, en promedio, a una mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo; sin embargo, esta relación está mediada por una serie de factores que hacen débil el vínculo empírico. (CAF,2018, p.188)

En cuanto a México y Perú, estos “dos países similares en varias dimensiones asociadas al comportamiento laboral de las mujeres pero cuyas tasas de PLF son muy diferentes: 58.5% en México y 79.6% en Perú en 2014 para el grupo de mujeres entre 25 y 54 años”(Marchionni et al., 2018, citado en CAF,2018,p.190).

Esta diferencia en la participación laboral femenina entre los dos países sigue aplicándose fundamentalmente por diferencias en el comportamiento de las mujeres y no por diferencias en sus características (Marchionni et al., 2018, citado en CAF,2018).

Ahora bien, a pesar del aumento en el número de mujeres participando en el mercado laboral, las brechas de género asociadas a la participación laboral son aún un tema pendiente a ser resuelto por los países de la región. Si bien existen políticas públicas que buscan promover y facilitar los canales de inserción y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, conforme a lo declarado a partir de distintas convenciones internacionales, aún existen aspectos relativos a la calidad y las condiciones de trabajo que limitan las posibilidades de lograr su pleno desarrollo y autonomía: las mujeres se insertan con mayor frecuencia en ciertas categorías ocupacionales, generalmente vinculadas a áreas de servicios, y tienden, en promedio, a percibir ingresos más bajos. Además, los grados de precariedad y de flexibilidad de sus empleos son mayores que los de los hombres.(INE, 2015,p.23)

Las principales brechas de género que se presentan en el ámbito laboral actualmente en Latino América, siguiendo investigaciones de la Comisión Interamericana de Mujeres (2011, citado en Raso 2022), son las siguientes:

- 1 La pobreza como diferenciador de género
2. Mayor carga global de trabajo para mujeres
3. Persistencia de la brecha de participación laboral
4. Tasas de desempleo mayores que la de los hombres
5. Inserción en el mercado de trabajo a través de actividades informales
6. Dificultades de acceso y permanencia en la educación
7. Mayor presencia de mujeres en sectores económicos de bajos ingresos
8. La presencia de mujeres en las Cadenas Mundiales de Suministro (CMS)
9. Persistencia de la discriminación salarial
10. Crecimiento de los hogares uniparentales con la mujer jefe de familia
11. Escasa participación de la mujer en las organizaciones sindicales y en la negociación colectiva
12. La feminización de las migraciones.

En cuanto a la segmentación Laboral:

Los países latinoamericano se caracterizan por la presencia de una marcada segmentación horizontal en el mercado laboral, lo que dificulta la inserción laboral de las mujeres concentrando su participación en algunos sectores de la economía, por lo general de menor prestigio y remuneración(CEPAL,2019). En este sentido

Hombres y mujeres no difieren sólo en la intensidad de su participación laboral; las diferencias de género se extienden al perfil de empleo. La presencia de la mujer es más frecuente en ciertos tipos de trabajo, en determinadas ocupaciones y sectores, y menos generalizada en otros, donde la presencia masculina es mayoritaria. (CAF,2018, p.212)

**Figura 10**

*Distribución de población ocupada por sectores de actividad económica*



Fuente: CEPAL(2019).

El gráfico da cuenta de la distribución de la población ocupada por sectores de la actividad económica en América Latina diferenciado por género, información recopilada hasta el año 2016.

En promedio el 21,9% de las mujeres trabajan en actividades de comercio, sector que también emplea a un alto porcentaje de hombres (17,7%). Los países de Centroamérica —entre los que se destacan Guatemala (36,1%), El Salvador (30,2%), Nicaragua (29,5%) y Honduras (28,2%)— son los que presentaban mayor concentración de mujeres trabajadoras en el sector de comercio. Por el contrario, la Argentina, el Brasil y el

Uruguay son los que registran tasas más bajas de empleo de las mujeres en el sector de comercio con un 16,5%; un 17,5% y un 18% respectivamente. La alta concentración de mujeres en los sectores de comercio, servicio doméstico y actividades de alojamiento y servicios de comida se ha asociado con una elevada incidencia de trabajo a tiempo parcial y salarios relativamente bajos. (OIT,2019, citando en CEPAL,2019, p.15)

En este sentido, además se observan algunos sectores “masculinizados”, que tienen una presencia de mujeres casi nula, pero emplean un elevado número de hombres en la región. Este es el caso de la construcción y el transporte que concentran un 13,3% y un 8,1% de la ocupación masculina respectivamente. Al analizar la estructura del mercado laboral por país, se observa que mientras que las mujeres no alcanzan a representar más del 1,6% en ningún país en el sector de la construcción, los hombres superan el 7% en todos. Los países que presentan porcentajes más altos de empleo de hombres en este sector son el Estado Plurinacional de Bolivia y Panamá (ambos con un 15,8%), la Argentina (15,4%), Chile (15,3%) y el Brasil (15,2%). (CEPAL, 2019, p.15)

Respecto al sector del cuidado (actividades de enseñanza, salud, asistencia social y empleo doméstico) es una fuente importante de empleo para las mujeres. Así podemos observar que en la región el porcentaje de mujeres que trabaja en sectores del cuidado alcanza un 27,7%, mientras que es un sector que emplea apenas a un 5,4% de los hombres. Los países con mayor concentración de mujeres en el sector del cuidado remunerado son la Argentina, (42,8%), el Uruguay (38,4%), Chile (34,9%), el Brasil (33,7%), Costa Rica (32,6%) y Venezuela (30,5%). Por su parte, los hombres no se emplean en grandes proporciones en estos sectores, así la tasa más alta la alcanza Chile con un 8,4% del empleo masculino. (CEPAL, 2019, p.16)

En el área de salud y asistencia social, se presenta un alto porcentaje de mujeres y son unos de los sectores que presentan mayores diferencias de ingresos entre los hombres y mujeres, existiendo una considerable segregación por sexos.

Uruguay y la Argentina tienen los porcentajes más altos de mujeres que participan en este sector, con un 14% y un 10,9% del empleo femenino, respectivamente. Por su parte,

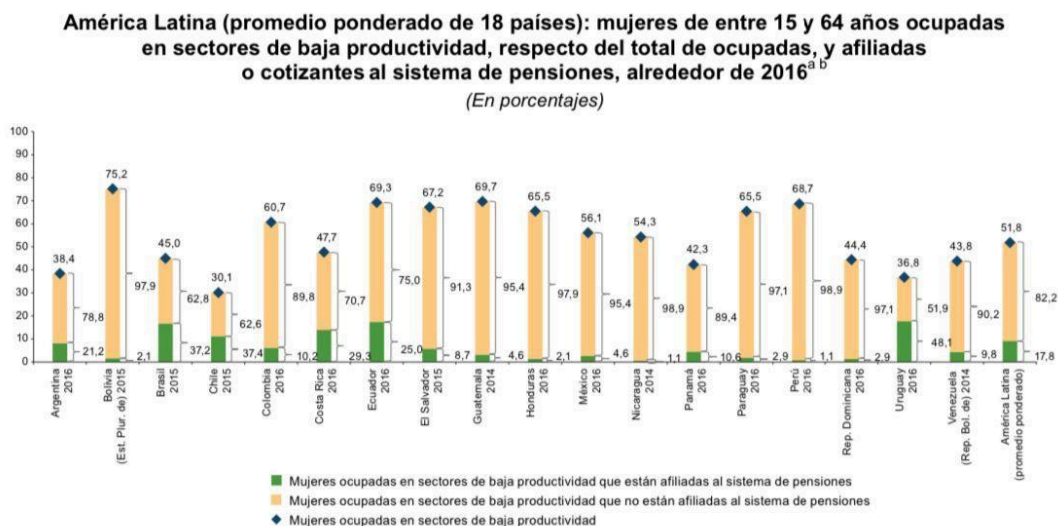
el Brasil, Chile, Costa Rica, Panamá, Honduras y la República Bolivariana de Venezuela, tienen tasas que van entre el 6,8% y el 9%.(CEPAL, 2019, p.16)

En este sentido, queda expuesto que “el mayor crecimiento en el empleo femenino se ha dado en la ocupación de trabajadoras de los servicios y vendedores de comercios y mercados, donde El Salvador presenta el mayor crecimiento con 16,1% y Chile el menor con un 3,8%” (CEPAL, 2019, p.17).

Es necesario además hacer una caracterización en cuanto a la calidad de las ocupaciones que hacen las mujeres en el mercado laboral, las cuales se encuentran sobrerrepresentadas en empleos informales y en condiciones laborales más desfavorables, al trabajar en sectores de baja productividad. Existe una relación significativa entre el grado de formalidad de los trabajos y los niveles de productividad (CEPAL,2019).

**Figura 11**

*Mujeres en América Latina ocupadas en sectores de bajo productividad*



Fuente: CEPAL(2019).

El gráfico da cuenta, de una aproximación empírica que permite visibilizar como superponen el abordaje de la informalidad a través de la baja productividad con el abordaje que se fundamenta en la falta del cumplimiento de la normativa legal. En la región en promedio el 51,8% de las mujeres están ocupadas en sectores que se clasifican como de baja productividad y de estas el 82,2% no están afiliadas o cotizando en un sistema de pensiones.(CEPAL,2019,p.20)

“Más allá de los sectores económicos o las categorías ocupacionales donde se desempeñan las mujeres que acceden a un trabajo remunerado, en general trabajan en peores condiciones que los hombres, en empleos más vulnerables, sin contratos y sin acceso a prestaciones sociales”(citado en CEPAL,2019, p.20).

### 2.5.3. Nivel Nacional

Chile según datos del Banco Mundial, posee más de 19 millones de habitantes en el año 2021. Actualmente mantiene un modelo económico de libre mercado, específicamente: neoliberal, lo que quiere decir en pocas palabras que el Estado tiene un rol subsidiario y regulador. El modelo que ha implementado Chile ha originado cambios importantes en la calidad de vida de los ciudadanos, por ejemplo, ha generado un importante crecimiento económico y ha permitido a la población un amplio acceso al consumo, situándose entre los más altos de Latinoamérica; también se destaca que, después de la Dictadura Militar (1973-1989), ha logrado reducir la pobreza extrema manteniendo un escenario de estabilidad política. Sin embargo, tiene altos niveles de desigualdad en el acceso a educación, salud, vivienda y protección social. Por ejemplo, el coeficiente de Gini es de 0,51, considerado como uno de los más desiguales de América Latina y el Caribe (Pavez et al., 2019).

Tal como se expuso anteriormente en Latinoamérica y el mundo, es necesario realizar una revisión sobre la integración de la mujer en el mercado laboral en el contexto chileno

La incorporación de las mujeres en el mercado del trabajo históricamente se ha situado como un fenómeno de menor presencia que la incorporación masculina, debido fundamentalmente a la división sexual del trabajo. Además, cuando ellas se insertan queda en evidencia la segmentación horizontal del mercado del trabajo, existiendo sectores económicos con marcada presencia femenina y otros donde la presencia masculina es ampliamente predominante.(INE, 2015, p.25)

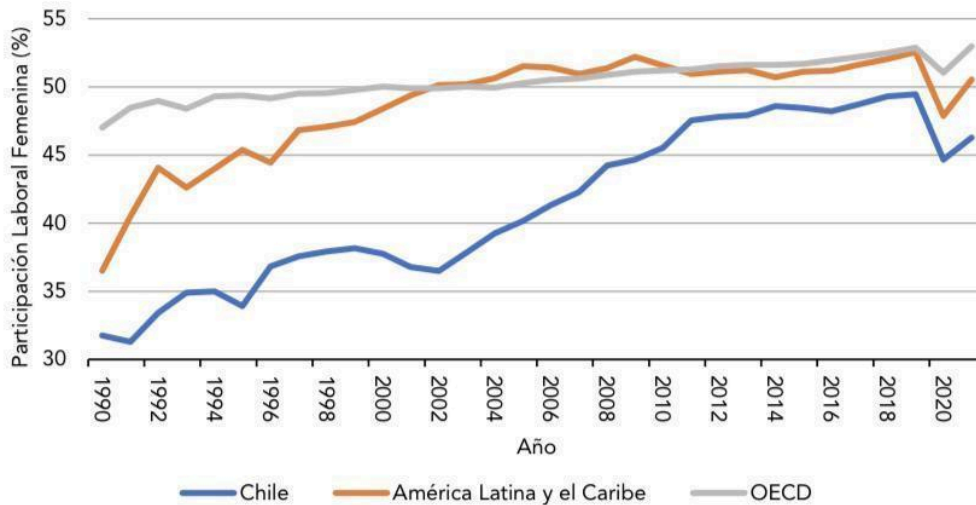
A pesar de lo mencionado anteriormente. Las investigaciones que se revisarán a continuación dan cuenta que Chile mantiene una baja participación laboral femenina según estudios realizados a nivel mundial por el Foro Económico Mundial, Chile tiene uno de los índices más bajo de participación laboral de la mujer de todo Sudamérica. Actualmente la fuerza laboral femenina en Chile es de un 46,3% el cual aún se encuentra por debajo de los hombres, que mantienen una fuerza laboral de un 69,1% (INE, 2021).

En Chile, la participación laboral de hombres y mujeres ha estado en revisión a través de encuestas que se realizan a nivel nacional, las cuales son de suma importancia en esta investigación; algunas de ellas son Encuestas CASEN y Nueva Encuesta de Empleo (NENE). Los resultados de dichas encuestas, han evidenciado un aumento progresivo en la participación de las mujeres en la fuerza laboral.

Siguiendo esta línea, se pueden apreciar cifras del año 2020; si bien la tasa de participación laboral femenina se encuentra en constante aumento, sigue siendo insuficiente en comparación con otros países de latinoamerica, tal como expresa el Gráfico.

**Figura 12**

*Tasa de participación laboral femenina (%) 1990-2020*

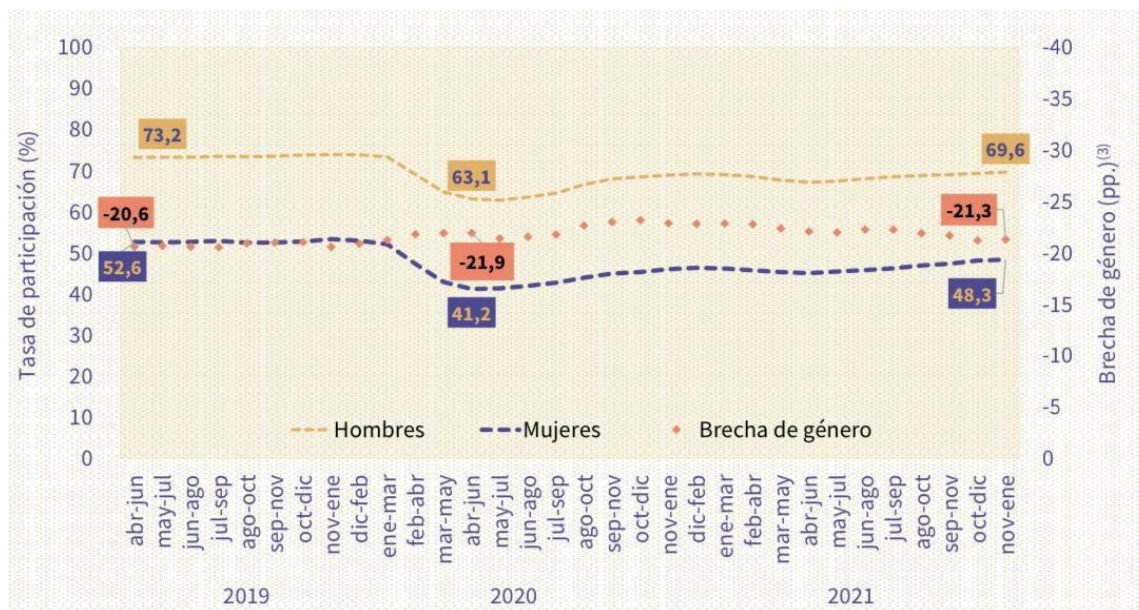


Fuente: Centro de Estudios Públicos(2023).

Como se puede identificar en la tabla, se presenta una caída en la participación laboral femenina, lo cual es atribuible al periodo de crisis sociosanitaria que enfrentó el país y el mundo. En este período, de acuerdo con cifras del INE, se perdieron alrededor de 1.800.000 puestos de trabajo. Si bien en términos absolutos se perdieron más trabajos de hombres que de mujeres, la caída en participación laboral fue mayor para las mujeres, retrocediendo la participación femenina, en el periodo más álgido de la pandemia. (OCEC et al., 2022).

**Figura 13**

*Participación laboral femenina en Chile*



Fuente: INE(2022).

Para complementar lo anteriormente mencionado, la tabla demuestra lo sucedido en el año 2019 - 2020 - 2021. Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas, En el trimestre de abril-junio de 2020 (que fue el peor momento de la pandemia en cuanto a participación laboral de las mujeres) un total de 828.456 mujeres salió del mercado laboral, al comparar con igual período de 2019”. luego de esa caída, ha ocurrido una alza en la participación laboral femenina “después de esa fecha (abril-junio 2020) comenzó una lenta recuperación y ya hacia el trimestre abril-junio de 2021 un total de 361.998 mujeres había reingresado al mercado laboral(INE, 2022).

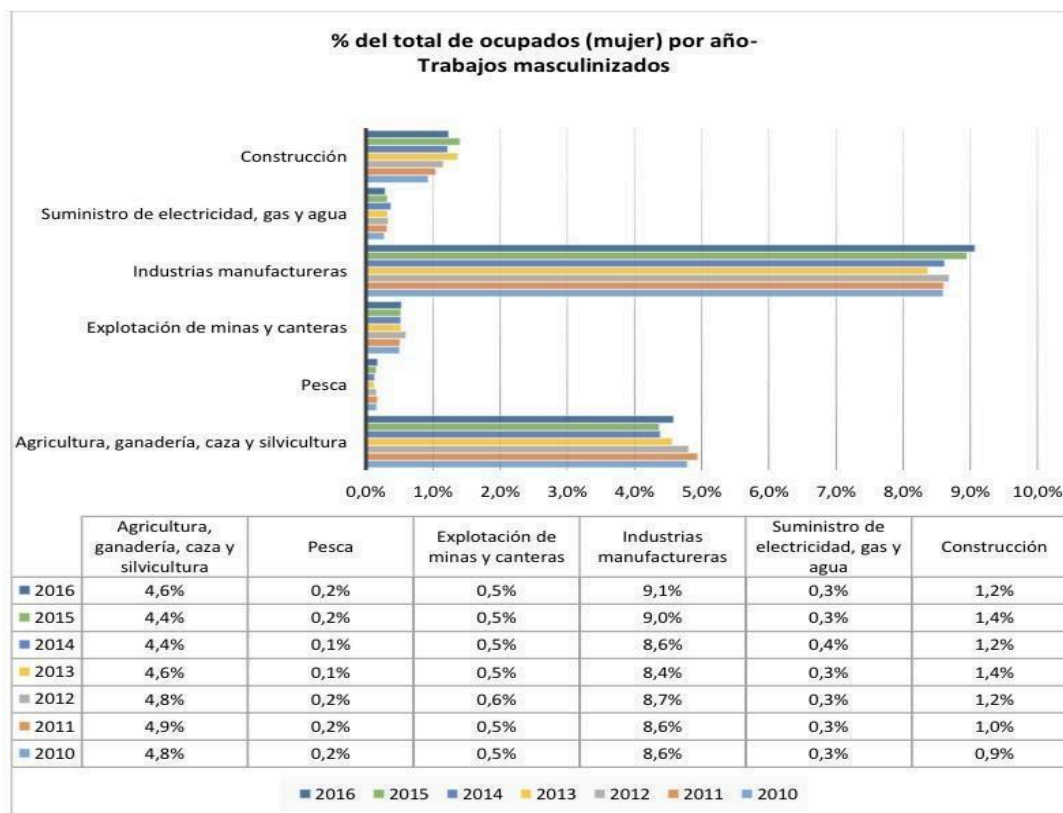
El eje principal de la investigación es la participación laboral femenina en ocupaciones no tradicionales. Para aquello es necesario situarlo en el contexto Chileno. mundialmente las mujeres se han concentrado en ocupaciones específicas, muchas de ellas ligadas a brindar servicios “femeninos” como salud, educación y limpieza. En general, estas posiciones son de menor prestigio y generan menores remuneraciones que las posiciones que ocupan los hombres,

los que a su vez tienen acceso a una más amplia gama de actividades y también a toda la gama de la jerarquía, desde la más baja hasta la más elevada (Wainerman, 2003).

Las mujeres en Chile insertas en el mercado laboral se ocupan en gran parte por trabajos que han sido feminizados culturalmente. En Chile se observa que las actividades económicas con mayor ocupación de mujeres son: comercio al por mayor y por menor con un 23%. La segunda actividad de mayor participación es la Enseñanza con un 14,2%. En tercer lugar, están las actividades relacionadas con Servicios domésticos en hogares con un 11,2 %. Las otras actividades económicas tienen un porcentaje menor al 10% de participación laboral femenina.

**Figura 14**

*Porcentaje de mujeres ocupadas por año en trabajos masculinizados*



Fuente: A. Molina (2018).

Como demuestra la tabla, el porcentaje de mujeres insertas en los trabajos no tradicionales o masculinizados es bajo y a través de los años este porcentaje no ha ido variando. Demostrando la ocupación de mujeres y hombres en distintas áreas laborales, manifestando la segmentación del mercado laboral en Chile.

Actualmente en Chile se han desarrollado Políticas Públicas dirigidas al empleo femenino, como el Bono al Trabajo de la Mujer, el cual entrega un beneficio a las mujeres trabajadoras que pertenecen al 40% de las familias más vulnerables. Además, existen programas del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, como el Programa 4 a 7, Programa Mujeres Jefas de Hogar y el Programa Mujer Emprende, aquellas políticas tienen como propósito incentivar la integración y participación de la mujer en el mercado laboral. Las medidas no han sido suficientes, dado a que tienen una baja cobertura; solo 68 mil personas beneficiadas, con una baja inversión de 12 millones de dólares anuales (DIPRES, 2022).

#### **2.5.4. Nivel Región de Valparaíso-provincial-local**

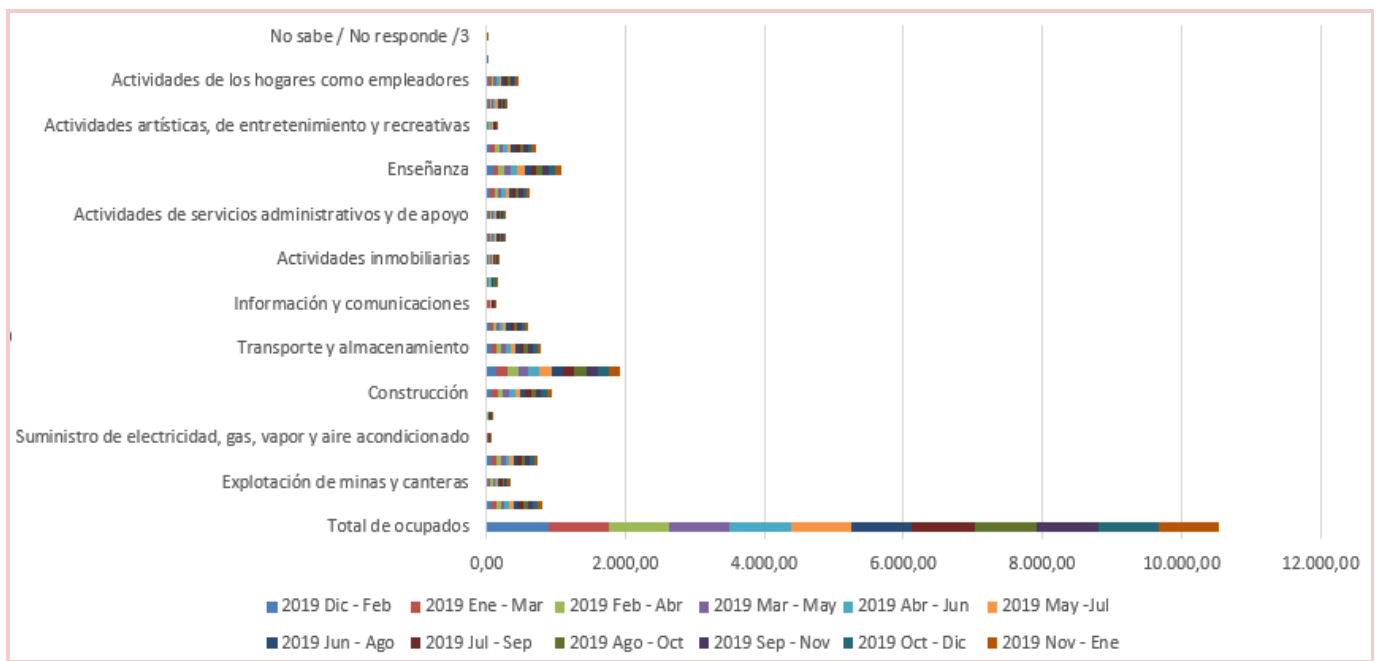
La región de Valparaíso, con una población de 1.815.902 habitantes según el censo de 2017, se ubica en la zona centro de Chile y se destaca por su estructura político-administrativa compuesta por 8 provincias y 30 comunas, siendo la región con mayor cantidad de provincias en el país. Esta división territorial ha permitido una amplia gama de oportunidades en diversos sectores económicos para sus habitantes.

En este sentido, las actividades económicas que predominan en la región de Valparaíso, según el ENE (2019), se encuentra en primer lugar el Comercio al por mayor y al por menor, en segundo lugar el ámbito Educacional, en tercer lugar la Construcción, seguido por la Agricultura, Ganadería, Silvicultura y pesca. En contraste, las actividades laborales en las que menos se desempeñan los habitantes de la región corresponden a actividades financieras y de seguros,

suministro de agua y por último a suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado. Lo cual se puede observar en el siguiente gráfico.

**Figura 15**

*Actividades económicas que predominan en la región de Valparaíso*



Elaboración propia en base a los datos publicados por el INE(2019).

En cuanto a la tasa de participación según género en la región se puede observar que las mujeres son las que menos participan en el mercado laboral, existiendo una amplia brecha de género en materia de ocupación laboral. Lo cual se puede evidenciar en el siguiente gráfico.

**Figura 16**

*Tasa de participación, según sexo, de la región*

**■ Evolución de la tasa de participación, según sexo, total región trimestres móviles**

■ Tasa de participación hombres     ■ Tasa de participación mujeres



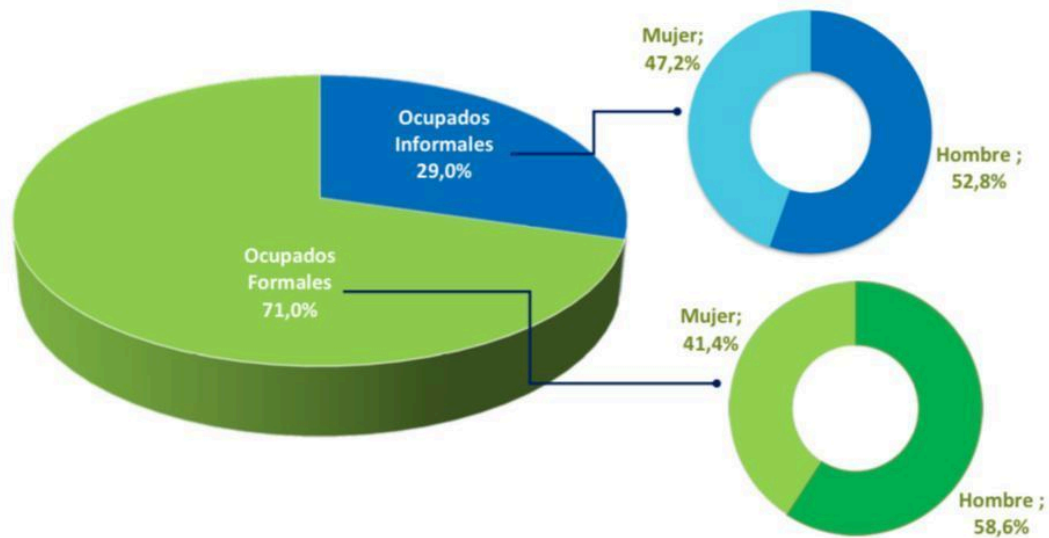
Fuente: INE(2023).

Según los datos expuestos por el INE, en el último trimestre Enero-Marzo 2023 las tasas de participación han disminuido su brecha en la región, situando a los hombres en un 68,6% y a las mujeres en un 49,5%. Sin embargo, las tasas de participación de los hombres tienden a mantenerse por sobre las tasas de participación de las mujeres.

En cuanto a la calidad de las ocupaciones laborales en la región de Valparaíso, se puede evidenciar en el gráfico expuesto por el INE la siguiente tendencia:

**Figura 17**

*Calidad de la ocupaciones laborales de la V región*



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo (ENE), INE.

Fuente: INE(2022).

Las ocupaciones formales son lideradas por los hombres, representando un 58,6%, en comparación de las mujeres que ocupan un 41,4% de un total de 71,0% de la población ocupada. Mientras que en los ocupados informales la población masculina ocupa un 52,8% y las mujeres un 47,2% del total.

Se puede observar que en ambos tipos de ocupaciones los hombres participan laboralmente más que las mujeres, pero cabe mencionar que en las ocupaciones informales las

mujeres tienen mayor participación en comparación de las ocupaciones formales, respecto al total de porcentaje por categoría.

A continuación se expondrán las ocupaciones laborales que predominan por género en la región. según datos entregados por el ENE:

### Figura 18

#### *Ocupaciones laborales predominantes por género en la V región*



Fuente: ENE(2022).

La figura da cuenta de la existencia de la feminización de ocupaciones laborales que se encuentran desempeñando las mujeres en la Región de Valparaíso. Debido a que su mayor participación es en actividades laborales relacionadas con el comercio (21,4%) en contraste con los hombres que participan un (15,8%) en actividades económicas. Por otro lado se puede identificar que las mujeres de la región participan escasamente en ocupaciones laborales no

tradicionales, debido a que no se representan en empleos tales como, construcción, transporte etc.

Respecto a la presencia de mujeres en ciertas actividades laborales no tradicionales en la región, podemos hacer referencia a la minería. Según el ENE (2019) del total de los habitantes de la región que se encuentran insertos en el mercado laboral sólo un 3,1% se ocupa en actividades mineras. Si bien la minería aporta económicamente a la región, son reducidos los habitantes que se desempeñan en estas labores. En cuanto a la participación de las mujeres en minería, la región de Valparaíso concentra un 7,9% de participación femenina, lo cual la posiciona en una de las regiones del país con menos cantidad de mujeres en el rubro (Ministerio de Minería, 2021).

Por otro lado, la actividad laboral de transporte de pasajeros ha sido históricamente masculinizada y desempeñada tradicionalmente por hombres en la región, “destaca las desigualdades de género, que se asientan en una organización socioeconómica y en una fuerte cultura que reproduce estereotipos y prejuicios de género que dificultan la implementación de transformaciones”. (Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, s. f.) . En este contexto en la región de Valparaíso, en colaboración con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) se anunciaron cursos gratuitos para formar conductoras profesionales.

Así mismo, un hito histórico que ha ocurrido con enfoque de género en la ocupación laboral aduanera es que por primera vez una mujer sea la Directora Nacional de Aduanas, Alejandra Arriaza en el año 2022. Introduciendo así, a las mujeres en la ocupación de puestos de toma de decisiones.(Aduana Chile, 2022)

Otra área donde existe baja ocupación femenina es en la gasfitería en la región de Valparaíso, se presencia que se han creado programas de capacitación, como el de Mujeres Gasfiter de Esval que dio inicio en el año 2015, que ha permitido que mujeres se incorporen a este rubro no tradicional. Pese a estas iniciativas la existencia de una conciencia de trabajos masculinizados o feminizados es un factor cultural patriarcal instaurado fuertemente en la

región, lo cual se puede evidenciar en testimonios de mujeres gasfiter que se desempeñan en este rubro, una de ellas relata una de sus experiencias en su desempeño laboral:

“Una vez me llamó una señora, llegué arreglada, femenina, y te miran como raro y te dicen ‘dónde está el gasfiter’. ‘Soy yo’, les digo. Y al final me lo agradecen” (Ciudadano ADN, 2019)

De igual forma a los anteriores oficios/profesiones; las pymes en los último años ha sido una fuente de ingreso llamativa especialmente para las mujeres, así lo revela es estudio realizado en el año 2021 por el Reporte del Global Entrepreneurship Monitor (GEM) 2021- 2022, cuyo trabajo fue realizado por el Centro de Ingeniería de Mercados (CIMER) del Departamento de Industrias de la Universidad Técnica Federico Santa María, en colaboración con la Universidad del desarrollo. Del total de los emprendedores en etapas iniciales, los resultados muestran que el 57,46% son hombres frente a 42,54% de mujeres, aumentando en un 1,53% el porcentaje de mujeres respecto al año 2020, con una tendencia al alza en la región de Valparaíso(Portal Inova, 2023).

## 2.6. Estado del arte del objeto de estudio

### 2.6.1. Mujer en el mercado laboral

En las últimas décadas se registraron importantes cambios en cuanto a la participación de la mujer en el mundo público, en particular su incorporación al mercado laboral, que Kanter (1977, citado en CEPAL, 2004) definió como la revolución social silenciosa más importante del siglo XX. Esta incorporación trajo aparejadas profundas transformaciones en diferentes aspectos, incluidos cambios en el mercado laboral, logros educativos, la disminución de la tasa de fecundidad femenina, modificaciones en las relaciones familiares y avances en el acceso a la toma de decisiones.

Desde el paradigma Neoclásico, se encuentra la **teoría del capital humano**, la cual expone el mercado laboral femenino, desarrollado por Becker (1964, citado en Bonet y Moreno,

2004), donde realiza una diferenciación entre el hombre y la mujer desde la inversión en capital humano que mantienen ambos, lo que por consiguiente determina sus ocupaciones en el mercado laboral.

Desde la teoría de capital humano se intenta dar respuesta a dos problemas del “mercado laboral femenino: las mujeres ocupan los peores trabajos (distintos de los de los hombres) que además tienen una menor remuneración” (Bonet y Moreno,2004,p.86).

Siguiendo esta línea, el capital humano expone que, si las mujeres tienen menores remuneraciones y peores trabajos, es causa de su falta de inversión en capital humano.

Este argumento se basa en la supuesta prioridad que las mujeres otorgan al ámbito familiar lo cual les impide integrarse plenamente en el mercado laboral. Esta preferencia por el ámbito doméstico determina que las mujeres elijan trabajos que puedan abandonar fácilmente sin que ello suponga grandes pérdidas, y por tanto, que requieran poca inversión en capital humano. En ese sentido las mujeres, según la teoría, sufren una mayor depreciación de su capital humano debido a las frecuentes interrupciones de la vida laboral, lo cual dificulta su reincorporación después de un periodo de inactividad en el mercado de trabajo. (Bonet y Moreno, 2004, p.86)

La teoría del capital humano es fuertemente criticada en la actualidad debido a que las mujeres han aumentado mucho su nivel educacional y aun así sigue persistiendo la discriminación en el acceso al mercado laboral.

Siguiendo con el paradigma neoclásico una de las teorías que explica el involucramiento de la mujer en el mercado laboral es **la teoría de la nueva economía de la familia**, la cual fue mayormente desarrollada por Becker (s.f,citado en Delfino y Logiodiceal,2022) este autor nos propone que una familia debe concebirse como una unidad doméstica que produce mercancías que generan utilidad. Estas mercancías que generan utilidad se producen combinando bienes (bienes y servicios) y tiempo.

La economía de la familia desarrollada por Becker trataba de mejorar las falencias que presentaba la teoría del capital humano al explicar la situación de las mujeres en el mercado laboral donde hacía referencia a que las mujeres no invierten en capital humano, mientras que los hombres sí. No obstante, “la teoría familia radica en considerar específicamente el tiempo no dedicado al trabajo de mercado, quedando esté distribuido entre tiempo dedicado a la producción o trabajo doméstico y tiempo de ocio”(Ribas y Sajardo,2004,p.13).De este modo:

Se otorga el mismo estatus al trabajo asalariado y al trabajo doméstico. Sin embargo, se mantiene el supuesto básico de que el hombre se enfrenta a una elección entre trabajo de mercado y ocio, mientras que la mujer se encuentra en desventaja debido a que debe distribuir su tiempo entre trabajo de mercado, trabajo doméstico y ocio. Las principales variables del modelo son el salario personal, el salario del cónyuge, la renta no salarial, el número y edad de los hijos y la educación de la mujer.(Borderías y Carrasco, 1994, p.65)

El modelo no se enfoca en lo individual sino en el contexto familiar, ya que es la familia quien vela por su bienestar. Además “se incorpora la función de producción doméstica considerando a la familia como una unidad productiva que debe combinar los bienes adquiridos en el mercado con tiempo de alguno de sus miembros para la obtención de los bienes domésticos”(Borderías y Carrasco, 1994, p.33).

Sin embargo, la mirada de esta teoría no ha estado exenta de críticas. Según Ribas y Sajardo (2004):

Las principales críticas que ha recibido esta teoría se refieren, por una parte, a la distribución y especialización de tareas dentro de la familia basada en la teoría del comercio internacional y que no es capaz de explicar de dónde provienen las distintas ventajas comparativas de cada individuo que conducen a que el hombre se especialice en el mercado de trabajo y la mujer en el trabajo doméstico.(p,87)

Desde este enfoque las mujeres dedican voluntariamente tiempo y esfuerzo a la crianza de la descendencia porque desean que las elevadas inversiones biológicas llevadas a cabo en la procreación de hijos e hijas de un correspondiente fruto. Asimismo, consideran al trabajo de cuidados, al igual que la procreación, una tarea biológica (Delfino, Logiodiceal,2022)

Finalmente, esta teoría Según Borderías y Carrasco (1994, citado por Ribas y Sajardo,2004) sólo es capaz de explicar o justificar las situaciones existentes partiendo de un factor exógeno que no es cuestionado (la división sexual del trabajo) y sin tener en cuenta otros factores sociales que puedan influir en las decisiones familiares (p.87).

En contraste del paradigma Neoclásico, se encuentra el paradigma Sociocritico el cual estudia el comportamiento de las mujeres en el mercado laboral desde teorías más integradoras, como las teorías feministas y sociosexuales.

Las teorías feministas fundamentan el origen de las desigualdades laborales de origen sexual en factores ajenos al mercado de trabajo, en concreto, en la estructura patriarcal existente en la familia y en la sociedad que sitúa a las mujeres en una posición de desventaja en el ámbito familiar, laboral y social. Por su parte, las teorías sociosexuales defienden que la problemática laboral de las mujeres procede de determinados estereotipos dominantes en la sociedad referidos a las aptitudes y tareas propias de hombres y mujeres capaces de determinar la segregación ocupacional. (Ribas y Sajardo, 2004, p.90)

Según Anker (1997, citado en Ribas y Sajardo, 2004), desde las teorías feministas y sociosexuales, tanto las ofertas laborales de las mujeres como las demandas de los empleadores, refiriéndonos a las preferencias de contratación de los empresarios, se ven impactados por convicciones culturales y sociales arraigados, que desencadenan discriminaciones tanto a hombres como a mujeres, debido a estereotipos que atribuyen ocupaciones y roles que son

tradicionales para hombres y mujeres, conocidas como ocupaciones “masculinas” y “femeninas”, las cuales son determinadas a ideas y valores compartidos por la sociedad según el contexto en el que se encuentre.

En este marco, Anker (1997, citado Ribas y Sajardo, 2004) Señala que las teorías feministas y socio sexuales son las que ofrecen unas explicaciones más convincentes sobre la segregación ocupacional entre sexos, dado que muestran un alto grado de coincidencia entre las aptitudes y preferencias de los hombres y mujeres individualmente considerados al mismo tiempo que indagan en las causas subyacentes de la segregación dentro y fuera del mercado de trabajo. Por ello, dichas teorías ayudan a entender por que las principales ocupaciones desempeñadas por mujeres en todo el mundo refuerzan los estereotipos femeninos: trabajadora servicial, dispuesta a ocuparse de los demás y dócil amante del hogar. También explican por qué las mujeres adquieren menos experiencia que los hombres y por qué en ciertos países se ven excluidas de ocupaciones que conllevan el trato con el público. Además, explican porqué las posibilidades laborales de las mujeres son limitadas e inferiores a las de los hombres, y porque dicha segregación y discriminación se perpetua. Asimismo, explican porqué el trabajo a tiempo parcial o con horarios flexibles es más frecuente en muchas ocupaciones femeninas y por qué en los países industrializados, a pesar de las elevadas tasas de desempleo, los hombres no quieren dedicarse a las ocupaciones tradicionalmente femeninas.(p.91)

En comparación, las teorías del paradigma neoclásico (capital humano y teoría de la familia), a pesar de sus contribuciones para comprender la inequidad laboral entre hombres y mujeres, estas no incorporan una serie de factores que intervienen y podrían ser condicionantes a dicha problemática, lo cual no le permite obtener una panorámica de saberes más completa. Mientras que las teorías feministas y sociosexuales dan principalmente énfasis a estos factores socioculturales que condicionan desigualdad y segregación laboral hacia las mujeres.

### 2.6.2. Trabajos no tradicionales

Para comenzar es necesario conceptualizar el término de “Trabajo”, que es definido desde un paradigma Neoclásico por Vargas (2017), como “la actividad necesaria para cubrir aquellas necesidades de producción y reproducción de la vida humana; por lo tanto, consideramos que trabajo no solo es empleo remunerado, sino que también es aquel trabajo doméstico que realizan por ejemplo las mujeres o amas de casa generalmente no asalariadas. En cuanto al trabajo remunerado, hay que definirlo como aquel trabajo regulado por una ley, donde media un contrato entre dos partes, de un lado el trabajador y de otro el empleador. El trabajo remunerado supone una fuente de ingresos para el trabajador con las connotaciones personales y sociales que conlleva dicha remuneración. El trabajo remunerado en muchas ocasiones señala a un modelo económico – capitalista de precariedad y desigualdad social, en donde las mujeres y otros colectivos como el de los jóvenes encuentran dificultades, bien para acceder al empleo, o bien para subsistir una vez que lo han encontrado.”

En cuanto al término “Tradicionales”, se situará en el concepto de “Roles tradicionales”, para establecer los lineamientos sobre los cuales se enmarcará el objeto de investigación. Por ende, se comprenderán los roles tradicionales “como comportamientos aprendidos en una sociedad, comunidad o grupo social determinado, que hacen que sus miembros estén condicionados para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades y a jerarquizarlas y realizarlas de manera diferenciada.” (OIT,2013)

Es pertinente además, referirnos al término “Género”, concepto que se utiliza frecuentemente para atribuirnos en otros términos al concepto de roles tradicionales.

El género, en un sentido amplio, hace referencia a los roles socialmente construidos y tiene que ver con los comportamientos, actividades y atributos que una sociedad considera apropiados para hombres y mujeres, teniendo gran influencia en la forma de vestir, la forma de comportarse, el papel que desempeña en la sociedad, su rol familiar y los tipos de trabajos que se realizan. A raíz de estas diferencias de género, se producen ciertas consecuencias laborales entre hombres y mujeres (Salud laboral, 2019).

Posterior a haber realizado una revisión bibliográfica se pudo observar que no hay un término propiamente tal para referirse a “Trabajos no tradicionales”. Por ende, es necesario realizar una conceptualización sobre cómo se enmarcará el concepto en el proceso de investigación

En este sentido, nos referiremos a **trabajos no tradicionales**, como aquellos trabajos que son cultural o socialmente atribuidos para el desempeño del género masculino, los cuales están establecidos en idealizaciones socialmente compartidas y adoctrinadas por el mercado laboral predominante, que genera desigualdad en oportunidades y accesibilidad laboral entre hombres y mujeres, dando origen a una segregación laboral, que se ve reflejada en la participación de hombres y mujeres en el mundo laboral.

### 2.6.3. Empoderamiento femenino

Según la feminista Simone de Beauvoir (s.f, citado en La Nación, 2022) “mediante el trabajo ha sido como la mujer ha podido franquear la distancia que la separa del hombre”.

El empoderamiento femenino está bajo el enfoque del paradigma sociocrítico, ya que pertenece a las teorías feministas relacionándose al buscar comprender las desigualdades sociales y las estructuras de poder.

El empoderamiento femenino tiene una definición suficientemente amplia, donde se abarcan diversas aristas tales como el empoderamiento económico, político, entre otros. Su origen se remonta a la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing (Pekín,1995, citado en Pacto mundial red española,2022) y se refiere al:

“Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder” con el objetivo de avanzar en la equidad entre géneros. Éste se relaciona con los ejes de derechos humanos, salud sexual y reproductiva y educación, considerados fundamentales para el avance y el aumento de la participación de las mujeres a todos los niveles en la sociedad, también en el plano económico.

Hay diversas definiciones de empoderamiento femenino según autores, algunas de estas son:

De acuerdo Schuler (1997, citado en Alamilla, Trucios,2019) es “un proceso por medio del cual las mujeres incrementan su capacidad de configurar sus propias vidas y su entorno; una evolución en la concientización de las mujeres sobre sí mismas, en su estatus y en su eficacia en las interacciones sociales.”

Johnson (1994, citado en Murguialday,2006) considera que “aunque las mujeres pueden empoderarse a sí mismas al obtener algún control sobre los diferentes aspectos de su diario vivir, el empoderamiento también sugiere la necesidad de obtener algún control sobre las estructuras de poder, o de cambiarlas” (p.5).

A diferencia de algunos enfoques que consideran el empoderamiento de las mujeres como algo que ocurre en ellas al margen de las relaciones e instituciones sociales que enmarcan y constriñen sus campos de actuación (una especie de autorrealización ensimismada), la visión feminista considera que las mujeres se empoderan siempre en relación con un otro respecto del cual estaban desempoderadas, por ejemplo: el marido (Murguialday,2006,p.16)

Por otro lado, Rowlands (1997,citado en Murguialday,2006) plantea que “el empoderamiento de las mujeres es un asunto de género y no simplemente un asunto de mujeres”, porque tiene que ver con la transformación de las relaciones sociales y, en particular, de las relaciones sociales basadas en la diferencia sexual(p.17).

Generalmente cuando un individuo o grupo se empoderan, se apoya en la comunidad para la transformación de su entorno según sus necesidades y aspiraciones, así como para sí mismos (Montero, 2009)

Reconociendo que en todas las sociedades las mujeres tienen menos capacidad de decisión que los hombres sobre aspectos estratégicos de sus vidas, lo que caracteriza a las visiones feministas sobre este tema es la recurrencia a conceptos como poder, derechos, intereses, elecciones y control, a la hora de definir las implicaciones del empoderamiento en la vida de las mujeres. También dan gran importancia a la manera en que estos procesos proveen a las mujeres de recursos intangibles como la autoestima, las habilidades de reflexión y análisis, la organización colectiva o la incidencia política; al tiempo que afirman que los cambios propiciados por el empoderamiento ocurren tanto a nivel individual y en el ámbito del hogar como en las estructuras sociales y el espacio público (Murguialday, 2006, p.4)

Del empoderamiento de la mujer surgen corrientes como el feminismo, movimiento que en los años setenta comienza a implementarse con fuerza dentro de las sociedades, criticando las estructuras patriarcales en las cuales está envuelto el mundo, donde la mujeres durante siglos ha ocupado una posición de desventaja con relación al hombre.

Se entiende por feminismo:

“Todas aquellas personas y grupos, reflexiones y actuaciones orientadas a acabar con la subordinación, desigualdad y opresión de las mujeres causadas por las estructuras patriarcales imperantes y lograr, por tanto, su emancipación y la constitución de una sociedad en la que ya no tenga cabida las discriminaciones por razón de sexo o género”.  
(Castells, 1996, p.25)

#### **2.6.4. Segregación laboral**

La segregación de las ocupaciones basada en el sexo es una de las características más claras de desigualdad entre hombres y mujeres observada en los mercados de trabajo de todo el mundo y, de acuerdo con Anker, quien se basa en el Paradigma Sociocritico es causa de la ineficiencia económica y de la rigidez en el mercado laboral (Anker,1997, p.343).

para establecer una definición del concepto segregación laboral es necesario realizar una revisión bibliográfica de diferentes autores; Según Saraví (1997), la segregación ocupacional refiere a la inserción laboral en forma limitada a un conjunto preciso y acotado de actividades económicas y puestos de trabajo por género.

Por otra parte, siguiendo con el Paradigma Sociocritico, la teoría Feminista expresada por Nora Goren define la inequidad laboral a través de la segregación en la participación entre varones y mujeres en el mercado de trabajo. La segregación consiste en la expulsión de las mujeres de ciertas ocupaciones y su concentración en aquellas que presentan las peores condiciones laborales y bajas remuneraciones.

Amagada (1997) y Reynolds (1984) conceptualizan la segregación laboral como la concentración de personas de un sexo en determinadas ocupaciones laborales. los autores Siltanen, et al.(1997) realizan una diferenciación entre segregación y concentración, ya que esta indica el sexo de la mano de obra de una ocupación "la representación de un sexo dentro de las ocupaciones" y la segregación es "la separación de los sexos a través de las ocupaciones"(p.4).

Reynolds (1984), mantiene una postura clara sobre la clasificación de empleos femeninos y masculinos, expone que los empleadores no proporcionan cargos de alto mando o de supervisión a las mujeres, debido a que las mujeres tendrán un predisposición al evaluar el trabajo de un hombre, desde el resentimiento cultural que mantienen las mujeres hacia los hombres, lo cual lo volvería poco práctico para la empresa. además, considera que la clasificación de los empleos en típicamente femeninos o masculinos obedece a las creencias culturales y a las tradiciones, más que a diferencias de capacidad relacionadas con el sexo. (p.171)

El autor analiza una serie de factores que influyen en la segregación laboral entre hombres y mujeres.

1. Costos de capacitación, rotación y ausentismo. Se podría pensar que, al contar con salarios más bajos por hora, los empleadores optarán por contratar mujeres, sin embargo, los costos del ausentismo y la rotación, asociados principalmente a las mujeres, tenderían a igualar los costos de los trabajadores de ambos sexos.
2. La creencia de los empleadores, de una menor eficiencia y productividad de las mujeres.
3. Los papeles asignados por la sociedad en función del sexo.
4. La oposición de los hombres a la intrusión de las mujeres en su territorio ocupacional.
5. Quienes realizan la discriminación sólo se ven afectados indirectamente, y no siempre, de los beneficios menores que puedan resultar de las mujeres para la compañía.  
(Reynolds,1984 p.172)

El autor Miller (2004) visualiza la segregación laboral antes de la incorporación al mercado laboral, lo cual permite que aquella se siga manteniendo en el tiempo. las decisiones de los individuos son influidas por la segregación ocupacional existente. Un ejemplo de ello son las influencias sobre la elección de carrera de la gente joven, lo cual es un factor que contribuye al mantenimiento de la segregación ocupacional, puesto que los individuos prefieren aquellas carreras en las que su género se encuentra representado.(p.2)

Existen diferentes corrientes teóricas que explican la segregación laboral, a continuación, se desarrollarán en más detalle, con el fin de comprender La segregación en el mercado laboral desde variados puntos de vistas;

En primera instancia se encuentra el Paradigma Neoclásico, desde la teoría del capital humano, el cual explica que las diferencias en productividad constituyen la causa principal de la segregación ocupacional y la desigualdad salarial entre hombres y

mujeres, es decir, que las mujeres se encuentran menos calificadas que los hombres para ciertas ocupaciones por contar con una menor escolaridad y experiencia. Al respecto, las mujeres contaron, en promedio, con dos años menos de experiencia que los hombres, sin embargo, superaron a éstos en relación con los años de escolaridad. (Juárez y Aboites, 2008, p.212)

Siguiendo con el Paradigma Neoclásico, La teoría de la parcelación de los mercados de trabajo expresa que “debido a la experiencia que requieren ciertos puestos de trabajo, y la mujer muchas veces carece de experiencia y estudios, por lo que se ocupan de sectores donde no exista mayor exigencia, que a su vez son peores remunerados” (Juárez y Aboites, 2008, p.213).

Retomando el Paradigma Sociocritico, las teorías feministas y sociosexuales determinan la ocupación de la mujer de acuerdo con los roles que la sociedad le impone, por ejemplo: rol de madre, cuidadora, reproductivos, etc.

Dentro de las principales corrientes de éstas teorías exponen que la situación de desventaja de las mujeres en el mercado laboral es producto del lugar subordinado que se le asigna a la mujer en la familia y en la sociedad, es decir, el conjunto de cualidades y patrones de conducta asociados a las mujeres se ve reflejado en los mercados de trabajo a través de la división de las ocupaciones femeninas y masculinas. (Maté et al,2002, p.72)

Siguiendo con lo anterior, Anker (1997) confirma la segregación laboral femenina desde los roles que le impone la sociedad, los cuales influyen a la hora de insertarse en el mercado laboral para las mujeres. De tal manera que ocupaciones como enfermera, maestra, cajera, vendedora y contadora se consideran predominantemente femeninas debido a su disposición natural a ocuparse de los demás, su destreza y experiencia en las tareas del hogar, mayor agilidad manual, mayor honradez, y su aspecto físico atractivo. En contraste, ocupaciones como: director, jefe, trabajador de la construcción, arquitecto, ingeniero, bombero y vigilante de seguridad son consideradas típicamente masculinas, a causa de la renuencia de las mujeres a supervisar el

trabajo de otros, su menor fuerza física, menor aptitud para la ciencia y las matemáticas, y su menor disposición a viajar y a emplear la fuerza física.

Para concluir, luego de la revisión teórica respecto a la segregación ocupacional, no se puede utilizar solo una teoría ni un solo paradigma para explicar la segregación laboral, sino que es una combinación de todas. Van desde las diferencias en productividad, medida en experiencia y niveles de educación, como lo señala la teoría neoclásica del capital humano, hasta los aspectos culturales y los roles asignados por la sociedad conforme a las teorías feministas. (Juárez y Aboites, 2008)

Es necesario realizar una distinción entre la segregación en el mercado laboral horizontal y vertical, Goren (2017) desde la teoría feminista lo define como; “horizontal, que da cuenta de la manera en que se distribuyen los varones y las mujeres en diferentes ocupaciones, y vertical, que refiere cómo se distribuyen y considera las posiciones jerárquicas que ocupan” (p.9).

La segregación ocupacional puede clasificarse en horizontal y vertical. “La horizontal se relaciona con la segregación en el mismo nivel, es decir, el grado en que hombres y mujeres se encuentran en diferentes ocupaciones sin que exista una ventaja ocupacional para alguno de los sexos” (Blackburn. y Jarman, 1997, p.5).

Mientras que la vertical es "la tendencia que presentan los hombres y mujeres a estar ocupados en categorías diferentes dentro de una misma ocupación"(Maté et al., 2002, p.79).4

## **2.7. Identificación del Marco Teórico**

Tras el análisis del presente marco teórico-referencial se desprende la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son las dificultades y motivaciones que experimentan las mujeres de la ciudad de Valparaíso al desafiar las expectativas de género al insertarse y/o desempeñarse en un trabajo no tradicional?

# Capítulo III:

## Diseño Metodológico

### 3.1. Presentación

El presente capítulo tiene como finalidad definir el marco metodológico que guiará la investigación, el cual mantiene como objeto de estudio “Mujeres que se desempeñan en ocupaciones no tradicionales en la ciudad de Valparaíso”, para aquello, en una primera instancia se definirá el enfoque investigativo con el cual se estudiará el fenómeno mencionado, el diseño metodológico que se utilizará y el alcance de la investigación. Posteriormente se realizará la fundamentación de cada elección y la utilidad de los conceptos en la investigación.

En segunda instancia, se expondrá el problema de investigación, los objetivos, las preguntas y supuestos que guiarán el proceso de estudio; para posteriormente presentar el colectivo de investigación, el diseño muestral seleccionado y los instrumentos de recolección de datos que se utilizarán, los cuales fueron diseñados por las estudiantes investigadoras.

En tercera instancia se realizó un plan de análisis de datos para la investigación que guiarán el proceso de selección y preparación de datos una vez aplicados los instrumentos; por último se establecieron los criterios de rigor pertinentes para la investigación, de acuerdo a la metodología utilizada.

### 3.2. Fundamentación del diseño de investigación

En primer lugar, se hará referencia al concepto de Investigación, el cual es definido Según Ander-Egg (1993, citado en Iño, 2018) como “Un proceso sistemático a través del cual se trata de alcanzar, por medio de información y datos, la respuesta a una pregunta, la solución a un problema; o bien, un mayor entendimiento de un fenómeno”.

En este sentido, la presente investigación se enmarca desde un método de investigación Cualitativo, el cual según Taylor y Bogdán (1986, citado en Herrera, 2008) “Es aquella que

produce datos descriptivos, las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable”.

La elección de este método de investigación tiene origen en la necesidad de estudiar las experiencias y desafíos que enfrentan actualmente las mujeres en trabajos no tradicionales, desde su propia perspectiva de la realidad que viven en este aspecto las habitantes de la ciudad de Valparaíso.

El enfoque de investigación cualitativo nos brindara una mayor flexibilidad al momento de analizar las interacciones complejas entre factores sociales, culturales y económicos que influyen en la vida laboral de las mujeres que se desempeñan en esta área poco frecuente para el género femenino, ayudando a comprender las relaciones y dinámicas que pueden afectar en sus oportunidades laborales, identificado barreras que a simple vista no son evidentes.

Es por esta razón, que se considera pertinente realizar la investigación desde un Diseño Fenomenológico hermenéutico, ya que tendrá como propósito principal “explorar, describir y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales vivencias”(Hernández, 2010, p. 493). Por otro lado, la hermenéutica permitirá otorgar un significado y valor a las vivencias. Permitiendo de esta manera obtener una perspectiva más holística y enriquecedora de las experiencias de las mujeres, con el fin de visibilizar las dificultades y desafíos personales y/o compartidos a los cuales se enfrentan constantemente en sociedad.

### **3.3. Formulación del tipo de estudio**

El alcance de la investigación es exploratorio y descriptivo, debido a que el propósito principal es explorar, recopilar datos y observaciones, acerca de la realidad que viven las mujeres en ocupaciones laborales no tradicionales. Puesto que, es un fenómeno que no ha sido estudiado en la ciudad de Valparaíso y además es poco estudiado en Chile. Por otra parte, el alcance de la

investigación será descriptiva, ya que se busca especificar las características y los perfiles de las mujeres que se desempeñan en aquellas labores. “pretenden medir y recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren siendo útiles para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno en su contexto” (Hernández, 2014, p. 92). Con la finalidad de que posteriormente esta investigación pueda generar conocimientos que guíen investigaciones futuras en el tema.

### **3.4. Formulación del problema de investigación**

El problema de investigación se centra en poder conocer las experiencias y desafíos que enfrentan las mujeres al desempeñarse en trabajos y/o profesiones no tradicionales en la ciudad de Valparaíso durante el año 2023 y visibilizar cómo estas experiencias han impactado su desarrollo profesional y personal.

### **3.5. Formulación de Objetivos de investigación**

#### **3.5.1. Preguntas:**

- .- ¿Cuáles han sido las experiencias y vivencias que han experimentado las mujeres que se desempeñan en trabajos no tradicionales en la ciudad de Valparaíso?
- .-¿Cuáles son las motivaciones que mantienen las mujeres de la ciudad de Valparaíso para enfrentar las barreras y desafíos a las cuales están expuestas laboralmente?
- .-¿Cuáles son las características que tienen en común las mujeres que se desempeñan en oficios o trabajos no tradicionales en la ciudad de Valparaíso?
- .-¿Cuáles son los principales factores que influyen en la participación de las mujeres que se desempeñan en oficios o trabajos no tradicionales en la ciudad de Valparaíso?

### **3.5.2. Objetivo general**

Analizar las experiencias, desafíos y factores influyentes en la vida laboral de las mujeres que se desempeñan en trabajos u oficios no tradicionales en la ciudad de Valparaíso, durante el año 2023, con el fin de obtener una comprensión integral de su realidad laboral.

### **3.5.3. Objetivos específicos**

Objetivo 1: Identificar las particularidades que relacionan a las mujeres que se desempeñan en trabajos no tradicionales en la ciudad de Valparaíso.

Objetivo 2: Reconocer las motivaciones que mantienen las mujeres que se desempeñan en empleos no tradicionales, para enfrentar las dificultades laborales en la ciudad de Valparaíso.

Objetivo 3: Determinar los principales factores que obstaculizan el ingreso de las mujeres en actividades laborales no tradicionales en la ciudad de Valparaíso

## **3.6. Categorías de Análisis**

### **3.6.1. Barreras de género**

La literatura científica define las barreras de género en el ámbito laboral como aquellas limitaciones, obstáculos o impedimentos que las mujeres perciben y /o poseen ante su proceso de toma de decisiones vocacionales, el acceso al empleo, el mantenimiento del puesto o cambio y /o promoción en el mismo. El calificativo "de género" matiza la razón por la cual el colectivo femenino debe enfrentarse a barreras "extra" a las meramente profesionales, cuya raíz reside en la construcción social del género. No se dan de forma aislada y puntual, están interrelacionadas y su naturaleza puede ser laboral, social, personal o familiar, confluyendo a lo largo de la vida e incidiendo negativamente en su desarrollo profesional. (República Oriental del Uruguay, s.f, p.16)

### **3.6.2. Empoderamiento**

El empoderamiento, que según Naila Kabeer (citado en Hoinle et al., 2013) es "La expansión de las habilidades de las personas para tomar decisiones estratégicas para sus vidas en condiciones en las cuales estas habilidades han sido rechazadas previamente" (p.121). Empoderamiento de las mujeres adquiere relevancia en el contexto de los trabajos no tradicionales, ya que estas habilidades son necesarias para que las mujeres desafíen los estereotipos y se integren en estos ámbitos laborales.

### **3.6.3. Motivaciones laborales**

Según Pairó y Prieto (2002), la motivación es un proceso psicológico que se relaciona con el impulso. La conducta motivada resulta de la identificación de dos conjuntos de aspectos del trabajo que son motivadores de la conducta laboral: Motivadores del entorno laboral: hace referencia a las características del ambiente en donde tiene lugar la actividad laboral y son de naturaleza material y social. Motivador del contenido del trabajo: se refiere a aquellos aspectos del trabajo relacionados directamente con la actividad requerida para su desempeño.

El factor interno de la motivación está relacionado con la búsqueda de la realización personal y la fidelidad con los propósitos procuran placer en el trabajo: estimulan la pasión, la paciencia y la perseverancia, imprescindibles para crecer como persona. (Tobando, 2018)

## **3.7. Supuesto de investigación**

“Las mujeres que se desempeñan actualmente en empleos no tradicionales en la ciudad de Valparaíso experimentan desafíos relacionados con la segmentación laboral y presencia de estereotipos de género”

### 3.8. Definición de Colectivo

Según Bravo (1998), citado por Franco Y.(2014) “El universo está conformado por toda la población o conjunto de unidades que se quiere estudiar y que podrían ser observadas individualmente en el estudio” (p. 179).

Siguiendo esta línea, el colectivo de investigación serán 8 a 10 mujeres entre 18 a 65 años que se desempeñen en un trabajo no tradicional y que estén vinculadas con la municipalidad de Valparaíso.

### 3.9. Definición muestral

#### 3.9.1. criterios

- **inclusión:**

- 1.- Personas de género femenino, que mantengan una ocupación en trabajos no tradicionales.
- 2.- Personas mayor de 18 años.
- 3.- Personas que residan en la comuna de Valparaíso, durante al menos doce meses.
- 4.- Personas que desean participar de la investigación libre y voluntariamente.

- **exclusión:**

- 1.- Personas que no residan en la comuna de Valparaíso o que lo estén por un tiempo menor a 1 año.
- 2.- Personas del género masculino.
- 3.- Personas del género femenino que mantengan empleos tradicionales.
- 4.- Persona menor de 18 años.

5.- Personas que no deseen participar del estudio de investigación.

### **3.10. Representatividad cualitativa**

La Muestra que se utilizará en la investigación es de tipo No Probabilística, la cual posee ventajas en estudios con enfoque cualitativos, debido a que no tiene interés en generalizar los resultados, pero si en obtener casos, personas, contextos y situaciones que, si sean de interés para la investigación, lo cual es de gran utilidad para la recolección de datos. Por lo cual, realizar este tipo de muestra, lleva a cabo un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización. Lo cual es útil en estudios de carácter exploratorios, donde es difícil manejar grupos grandes o múltiples casos (Hernández, 2014).

Dentro del tipo de Muestra No Probabilística se encuentra el tipo de Muestra Homogénea, la cual guía la selección de sujetos participantes; donde se indica que las unidades seleccionadas poseen un mismo perfil y/o comparten rasgos similares. El propósito de generar una muestra homogénea en este estudio es para conocer diferentes experiencias de vida que tienen las mujeres de la ciudad de Valparaíso al insertarse o estar insertas en ocupaciones no tradicionales. Por otra parte, cada persona participante del proceso de recolección de datos debe cumplir con los criterios de inclusión planteados anteriormente.

### **3.11. Formulación de instrumentos**

La presente investigación es de carácter cualitativa, por lo tanto, para la recolección de datos es necesario utilizar instrumentos cualitativos, con el fin de poder tener una comprensión más completa y profunda del fenómeno social de investigación.

#### **3.11.1 Entrevista**

Canales (2016, citado en Sumonte y Fuentealba, 2019) la define como "la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio, a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto" permitiendo obtener

información detallada y enriquecedora, proporcionando una comprensión más concreta de nuestro problema de investigación.

Bravo (2013) nos dice que “la entrevista es muy ventajosa principalmente en los estudios descriptivos y en las fases de exploración, así como para diseñar instrumentos de recolección de datos”

En la siguiente investigación se utilizará la **Entrevista Semiestructurada** la cual:

Presenta un grado mayor de flexibilidad que las estructuradas, debido a que parten de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los entrevistados. Su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos. (Bravo, 2013)

La entrevista al tener la capacidad de establecer una comunicación interpersonal permitirá enriquecer el proceso adaptándose a las entrevistadas, generando un ambiente grato de confianza en el cual ellas puedan expresarse abiertamente, donde exploraremos en profundidad áreas relevantes, logrando contextualizar sus expectativas y experiencias en el mercado laboral no tradicional.

### 3.12. Presentación de formatos del instrumento

**Tabla 5**

*Instrumento metodológico*

|                            |   |
|----------------------------|---|
| Obj.<br>Específicos        | ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA   |
| Preguntas<br>introdutorias | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Podría indicar su nombre, apellido, edad y nivel de estudio?</li> <li>- ¿En cuál sector de Valparaíso resides?</li> </ul> |

- 
- ¿A qué actividad laboral se dedica actualmente y desde hace cuánto tiempo?
  - ¿Desde qué edad nació su interés por dedicarse a la actividad laboral que desempeña actualmente?

---

Determinar los principales factores que obstaculizan la participación de las mujeres en actividades laborales no tradicionales en la comuna de Valparaíso.

- ¿Usted cree que se desempeñan pocas mujeres en trabajos no tradicionales? y ¿por qué cree que sucede esto?
- ¿Cuáles han sido los principales obstáculos que usted ha enfrentado al ejercer un trabajo no tradicional?
- Según su experiencia ¿Podría relatar alguna situación en la cual se haya sentido discriminada o minimizada por la presencia de estereotipos de género en su ambiente laboral?

---

Identificar las particularidades que relacionan a las mujeres que se desempeñan en trabajos no tradicionales en la comuna de Valparaíso.

- ¿Cuál ha sido la reacción de su entorno social y familiar ante su elección de un trabajo no tradicional?
- ¿Cómo se siente al romper estereotipos y desafiar las expectativas de género en su trabajo no tradicional?
- Desde su experiencia laboral ¿Siente que el género masculino es más beneficiado? ¿De qué forma? Ejemplifique

---

Reconocer las motivaciones que mantienen las mujeres que se desempeñan en empleos no tradicionales, para enfrentar las dificultades laborales en la comuna de Valparaíso.

- ¿Que la motivó a desempeñarse en un trabajo tradicionalmente masculino? ¿Ha tenido algún modelo a seguir o inspiración que le haya motivado a seguir en su empleo no tradicional?
- ¿Ha pensado en dedicarse a otra actividad laboral, debido a las barreras o dificultades que ha enfrentado en el transcurso de su trayectoria?
- ¿Cuáles son las ventajas y oportunidades que ha encontrado al desempeñarse en un trabajo no tradicional?

---

- 
- Preguntas de cierre
- ¿Qué consejos o recomendaciones tendría para otras mujeres interesadas en incursionar en trabajos no tradicionales en Valparaíso?
  - ¿Qué medidas cree usted que se deberían tomar por parte de las instituciones, para incentivar a más mujeres a ejercer ocupaciones no tradicionales
  - ¿Qué acciones propondría para regularizar la inequidad laboral que existe entre hombres y mujeres en Valparaíso?
- 

Fuente: Elaboración propia(2023).

### 3.13. Plan de análisis de datos

Para el plan de análisis de datos se utilizará la técnica de análisis de contenido

Método de investigación cualitativa que suele utilizarse para analizar las características y rasgos del contenido. Es un enfoque utilizado para cuantificar la información cualitativa mediante la clasificación de los datos y la comparación de diferentes piezas de información para resumir en información útil.(Arteaga,2022)

De acuerdo al diseño de investigación fenomenológico hermenéutico, la técnica de análisis de contenido nos brindará las técnicas necesarias para describir las experiencias de las participantes contemplando su contexto, explorar los datos obtenidos de la aplicación de instrumentos, establecer una estructura de organización para las unidades de análisis

seleccionadas, descubrir conceptos y categorías claves; lo que permitirá reconstruir los hechos y experiencias de vida de las mujeres entrevistadas.

El plan de análisis contará con siete pasos, los cuales son pertinentes para analizar los datos obtenidos.

### **1. Preparación de datos:**

Transcripción de las grabaciones de las entrevistas aplicadas a las personas que participaron en la investigación.

### **2. Contextualización del proceso:**

Se realiza una breve descripción del contexto en el cual se aplicaron las entrevistas, para transparentar el proceso de aplicación y transcripción de instrumentos.

### **3. Tabla de Datos sociodemográficos**

En este punto se realiza una tabla de perfil con los datos sociodemográficos de las participantes con la información extraída de la transcripción de las entrevistas

### **4. Antecedentes preliminares del análisis**

En este paso, se brindan todos los detalles que conllevan la aplicación y la preparación de los datos que serán utilizados en el proceso de análisis de resultados, con el fin de obtener una panorámica general de la información obtenida.

### **5. Codificación de datos: Primer Nivel y Descripción de Categorías**

En la codificación cualitativa los códigos surgen de los datos (más precisamente, de los segmentos de datos): los datos van mostrándose y los “capturamos” en categorías. Usamos la codificación para comenzar a revelar significados potenciales y desarrollar ideas, conceptos e hipótesis; vamos comprendiendo lo que sucede con los datos.(Hernández, p. 426)

Por ende, en esta etapa se codifican los datos obtenidos para obtener una descripción de las ideas generales de los segmentos seleccionados y se elimina la información irrelevante, para lograr obtener las unidades de análisis, denominadas como categorías.

Con el fin de conceptualizar y definir cada una de las categorías obtenidas desde la codificación de primer nivel.

## 6. Codificar datos: segundo nivel

En esta etapa se agrupan las categorías, para posteriormente identificar y representar a través de diagramas y/o tablas los principales factores o sub categorías relevantes y los códigos que se desprenden de la información obtenida de los fragmentos .

ejemplificar y ordenar cada fragmento en relación con la información seleccionada.

## 7. Resultados

En la última etapa se profundiza y efectúa comparaciones entre los grupos de la muestra, a través del uso de fragmentos para ejemplificar afirmaciones. Lo que conduce a explicar los resultados de dichas entrevistas explorando y analizando las razones de los datos obtenidos, mientras se generan conclusiones, hipótesis y explicaciones al respecto.

### 3.14. Criterios de Rigor

En el transcurso de la investigación cualitativa, el objetivo es llevar a cabo un estudio riguroso que cumpla con los estándares de calidad propios de la metodología de investigación. Los expertos destacados en este campo han establecido una serie de criterios que garantizan la confiabilidad, validez y calidad de los resultados obtenidos. Estos son los siguientes:

**Dependencia:** Hace referencia a que la relación entre el investigador y las participantes puede influir en los resultados obtenidos. Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2008), “implica que los datos deben ser revisados por distintos investigadores y éstos deben arribar a interpretaciones congruentes” (p. 453).

Durante el proceso de investigación se ha proporcionado detalles teóricos del objeto de estudio, a través de una exhaustiva literatura sobre las mujeres insertas en el mercado laboral no

tradicional desde distintos contextos, autores, teorías y paradigmas que son relevantes para la investigación. Además se ha explicado la selección del diseño de investigación, los criterios de inclusión para la selección de las participantes, los instrumentos de recolección de datos, cómo se gestionará el proceso de aplicación y análisis.

Para resguardar la dependencia y estabilidad de la información se describirá detalladamente con el uso de métodos de registros y tablas el proceso de recolección e interpretación de datos, los cuales estarán en constante revisión y comparación para evitar la saturación de información y precisar los resultados obtenidos, que son sometidos a un análisis.

**Credibilidad:** Se refiere a si el investigador ha captado el significado completo y profundo de las experiencias de los participantes, particularmente de aquellas vinculadas con el planteamiento del problema. Además refiere en la manera en que el investigador da a conocer los diferentes puntos de vistas de los participantes buscando evidencia positiva y negativa por igual de un postulado, aun cuando hay datos que contradicen la creencia principal (Hernández, 2014. p.455)

Para cumplir con la credibilidad en la investigación se realizará una conexión entre toda la información reunida en las entrevistas para poder corroborar el postulado desde la reflexión de las evidencias, en este sentido se expondrán las diferentes experiencias vividas por las mujeres destacando su protagonismo en la investigación, a través de los fragmentos extraídos de los relatos, los cuales serán útiles para ejemplificar las categorías y subcategorías de análisis, para así obtener una visión más completa del fenómeno.

Con lo anteriormente mencionado, es necesario para cumplir con el criterio de credibilidad reflexionar sobre los prejuicios y/o creencias que pueden tener las investigadoras para ser consciente de aquellas y así evitar que distorsionen la interpretación de los datos.

**Transferencia:** Se refiere a la capacidad de generalizar los resultados a contextos o poblaciones similares La transferencia no la realiza el investigador, sino el usuario o lector, que

es el que se pregunta si puede aplicarse a su contexto. “El investigador lo único que puede hacer es intentar mostrar su perspectiva sobre dónde y cómo encajan o embonan sus resultados en el campo de conocimiento de un problema analizado” (Hernández, 2014, p. 458).

Para cumplir con este criterio, la investigación se presentará de manera transparente y accesible, con el propósito de facilitar la comprensión de los datos obtenidos para futuros lectores. Además, se publicará con la intención de que otras personas tengan acceso a la valiosa información que hemos recolectado. Sin embargo, “La transferencia nunca será total, pues no hay dos contextos iguales, en todo caso será parcial” (Hernandez, 2014,p.58)

**Confirmación:** Este criterio está vinculado a la credibilidad y se refiere a demostrar que hemos minimizado los sesgos y tendencias del investigador (Hernandez, 2014,p.459). Se refiere específicamente a la necesidad de que el investigador mantenga una posición neutral al interpretar y analizar los datos obtenidos.

Para cumplir con este riguroso estándar en la presente investigación, se llevó a cabo una exhaustiva búsqueda de información proveniente de diversos autores, teorías y paradigmas. Siendo el objetivo principal obtener múltiples perspectivas que, al ser analizadas en conjunto, nos permitieran llegar a conclusiones convergentes y respaldadas por una base sólida de evidencia, permitiéndonos llegar a hallazgos similares.

### **3.15. Aspectos éticos en casos de investigación con seres humanos.**

#### **3.15.1. Consentimiento informado**

El consentimiento informado es un proceso cuyo fundamento es una conversación entre investigador y probando. Los puntos esenciales de esta interacción personal son recogidos en un documento firmado por el investigador para ratificar el proceso de

información, y por el probando para confirmar que otorga consentimiento para participar en el estudio. (CONICYT, 2008)

## Figura 19

### *Consentimiento informado*

#### **FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

El propósito del presente documento es invitarla a participar en el proyecto de investigación titulado “Experiencias y desafíos que enfrentan las mujeres insertas en oficios y/o trabajos no tradicionales en la comuna de Valparaíso”, liderado por las alumnas Esperanza Orozco, Anita Pizarro y Paula Zamora, estudiantes de quinto año de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, a cargo de la investigadora responsable Elena Salum.

Para que usted pueda tomar una decisión informada respecto de su participación en el proceso de investigación, le explicaremos a continuación cuáles serán los procedimientos involucrados en la actividad, así como en qué consistiría su participación:

1. La actividad mencionada se realizará durante el segundo semestre académico del año 2023
2. El objetivo de la investigación es “Analizar de manera sistemática las experiencias, desafíos y factores influyentes en la vida laboral de las mujeres que se desempeñan en trabajos u oficios no tradicionales en la Comuna de Valparaíso, con el fin de obtener una comprensión integral de su realidad”
3. Se le invita a colaborar en una entrevista que tendrá una duración aproximada de 30 a 60 minutos. La entrevista se basará en una conversación relacionada con su vida laboral, lo que contribuirá al logro de los objetivos del proyecto. La entrevista será grabada por la persona entrevistadora y transcrita con fines de análisis de información.
4. Su identidad y la información que usted aporte será analizada en condiciones de confidencialidad en el proyecto de investigación en el que se inscribe la actividad. En el análisis de los datos su nombre no será revelado ya que en su lugar se utilizará un código que utilizará letras y números que impedirán identificar a la persona entrevistada.
5. La presente actividad ha sido diseñada para no presentar riesgos o molestias para Ud. en su calidad de persona participante.
6. Toda la información que se entregue en la entrevista y en la encuesta será confidencial y se resguardará el anonimato de las personas participantes
7. Las personas que participen en esta entrevista no recibirán pagos, dineros, donaciones ni cualquier otro tipo de estipendio por su colaboración.

8. En su calidad de persona participante de la investigación Ud. puede realizar consultas o manifestar sus dudas en cualquier momento o acceder a los resultados de la investigación, contactando a la investigadora responsable de la investigación Elena Salum, docente de la Universidad de Valparaíso al correo: [elena.salum@uv.cl](mailto:elena.salum@uv.cl). Asimismo, puede retirarse del estudio en cualquier momento, si lo considera necesario, comunicárselo a las investigadoras responsables sin ocasionar ningún perjuicio o detrimento en su persona.
9. Los resultados de la investigación serán divulgados con fines académicos e investigativos y podrían ser utilizados en otras investigaciones preservando siempre el anonimato y la confidencialidad de las personas participantes.
10. En caso de aceptar participar, recibirá un ejemplar de este documento.

### ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo,....., RUT ....., declaro que las alumnas Esperanza Orozco, Anita Pizarro y Paula Zamora, estudiantes de quinto año de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, a cargo de la Investigadora Elena Salum, responsable del presente Proyecto de Investigación, me ha informado en forma completa en qué consiste la actividad titulada “Experiencias y desafíos que enfrentan las mujeres insertas en oficios y/o trabajos no tradicionales en la comuna de Valparaíso” y cuáles son los procedimientos en los que participaré como persona entrevista y/o encuestada

De acuerdo con lo explicado en el Consentimiento Informado, del que recibí una copia, entiendo que:

1. El objetivo de la investigación es “Analizar de manera sistemática las experiencias, desafíos y factores influyentes en la vida laboral de las mujeres que se desempeñan en trabajos u oficios no tradicionales en la Comuna de Valparaíso, con el fin de obtener una comprensión integral de su realidad”
2. Mi participación será por medio de una entrevista que tendrá una duración aproximada de 30 a 60 minutos. La entrevista se basará en una conversación relacionada con su vida laboral, lo que contribuirá al logro de los objetivos del proyecto. La entrevista será grabada por la persona entrevistadora y transcrita con fines de análisis de información.

3. Mi identidad y la información que aporte será analizada en condiciones de confidencialidad. En el análisis de los datos mi nombre no será revelado y en su lugar se utilizará un código que utilizará letras y números que impedirán mi identificación y sólo podrán ser usados en alguna otra investigación cuyo objetivo no se aleje de los propósitos de este estudio.
4. La presente actividad ha sido diseñada para no presentar riesgos o molestia alguna a mi calidad de participante.
5. Los resultados podrán ser divulgados en publicaciones de tipo académico-científicas, resguardando mi identidad.
6. No recibiré remuneración alguna por la participación en este estudio y tampoco tendré que asumir gasto alguno.
7. Podré retirar mi participación en cualquier momento sin que ello implique perjuicio alguno para mí
8. Si me surgiera alguna duda, podré consultarla a la investigadora responsable, en cualquier momento de la investigación, a quién podré contactar al correo: [elena.salum@uv.c](mailto:elena.salum@uv.c).

De acuerdo a lo declarado por mí en este documento, firmo aceptando voluntariamente mi participación en esta actividad. Recibo una copia completa de este documento.

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| Nombre y Firma de Participante | Nombre y Firma Responsable del Proyecto |
| RUT                            | -<br>-<br>-<br>RUT<br>-<br>-<br>-       |
| Fecha                          | Fecha                                   |

Fuente: Elaboración propia(2023).

## Capítulo IV:

# Análisis de Resultados

#### **4.1. Presentación**

En el presente capítulo se expondrán los resultados de la investigación, para comenzar se presenta el primer análisis de los datos, los cuales tienen relación con la contextualización del proceso de investigación, seguido de la definición de las categorías de análisis, que fueron los ejes centrales de las entrevistas. Siguiendo esta línea se identifica el perfil general de las participantes de la investigación, con las características sociodemográficas que poseen.

Luego se exponen los antecedentes preliminares de la investigación durante la aplicación del instrumento, seguido por el segundo nivel de análisis, que tiene relación con la identificación de factores que emergen desde el análisis de las entrevistas, los cuales influyen en las categorías de análisis determinadas. Para finalizar se encuentra el tercer nivel de análisis, en donde se fundamentan, interpretan y analizan fragmentos de las entrevistas para finalizar con los hallazgos descubiertos en la investigación.

#### **4.2. Contexto de la Investigación**

La incorporación de la información se llevó a cabo mediante el instrumento de investigación de entrevista semiestructurada a una muestra total de 9 mujeres que se desempeñan en ocupaciones no tradicionales en la ciudad de Valparaíso, las cuales cumplían con los criterios de inclusión, de acuerdo con los requisitos metodológicos expuestos en el anterior capítulo. En el plano contextual demográfico, las entrevistas se realizaron durante los meses de agosto y septiembre del año 2023. Fueron efectuadas en diferentes espacios, tales como; Centro Integral de Atención al estudiante, Universidad de Valparaíso (Edificio CIAE), Plaza Victoria y hogares de las participantes, lo anterior fue determinado por las necesidades de las entrevistadas y además para generar un ambiente grato y confiable para las participantes.

Para comenzar cada entrevista se le solicitaba a las entrevistadas primeramente leer las formalidades de la investigación, luego firmar el consentimiento informado y por último, grabar su relato como modo de registro para el posterior análisis.

### 4.3. Características sociodemográficas de la muestra

A continuación se presenta la tabla de datos sociodemográficos de las participantes, las cuales de acuerdo a los criterios de inclusión son personas que pertenecen al género femenino, mayores de 18 años que mantienen actividades laborales en trabajos no tradicionales, residentes de la comuna de Valparaíso y que participaron libre y voluntariamente en la investigación.

**Tabla 6**

*Datos sociodemográficos de las participantes*

| Entrevista | Nombre ficticio | Edad | Actividad laboral                     | Residencia         | Nivel de estudios        |
|------------|-----------------|------|---------------------------------------|--------------------|--------------------------|
| N°1        | Marta           | 45   | Gasfitería                            | Las cañas          | Enseñanza Media completa |
| N°2        | Alisson         | 34   | Carpintería                           | Plan de Valparaíso | Tecnico Nivel Superior   |
| N°3        | Samanta         | 36   | Gasfitería                            | Playa Ancha        | Enseñanza Media completa |
| N°4        | Daniela         | 54   | Conducción de transporte de pasajeros | Placilla           | Tecnico Nivel Superior   |
| N°5        | Camila          | 38   | Ingeniera en Informática              | Cerro Bellavista   | Título Universitario     |
| N°6        | Catalina        | 29   | Restauración                          | Playa Ancha        | Tecnico Nivel Superior   |
| N°7        | Belen           | 35   | Electricista y                        | Playa              | Enseñanza Media          |

|     |        |    | Gasfitería   | Ancha           | Completa                  |
|-----|--------|----|--------------|-----------------|---------------------------|
| N°8 | Pamela | 63 | Restauración | Cerro Ramaditas | Nivel Superior Incompleto |
| N°9 | Lorena | 48 | Cerrajería   | Playa Ancha     | Tecnico Nivel Superior    |

Fuente: Elaboración propia(2023).

Durante el transcurso del proceso de análisis de resultados se utilizarán fragmentos extraídos de la aplicación de las entrevistas realizadas a las participantes, las cuales serán identificadas según el color, número de entrevista y ocupación laboral que desempeñan.

#### 4.4. Antecedentes preliminares de la aplicación de instrumentos

La recolección de participantes tuvo una duración de un mes y medio, comenzando a principios de agosto del presente año y finalizando a mediados de septiembre del mismo año; el proceso se llevó a cabo a través de diversos formatos, primeramente fue la Dirección de Género, de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso quien brindó por correo electrónico el primer contacto para la aplicación del PreTest, la participante fue contactada vía telefónica por parte del grupo investigador, para realizar las gestiones correspondientes y acordar el encuentro.

Fueron contactadas un total de trece mujeres, dos de ellas acordaron fecha, lugar y hora de encuentro a la cual no asistieron sin brindar mayores detalles y otras dos aceptaron participar al momento de ser contactadas en primera instancia, pero al momento de confirmar los datos del encuentro no se obtuvieron respuestas. En este sentido, nueve de las trece mujeres contactadas participaron libre y voluntariamente en la investigación.

Cinco de las nueve participantes fueron contactos compartidos desde la Dirección de Género, con las cuales el grupo investigador se colocó en contacto y cuatro participantes fueron localizadas por parte del grupo investigador a través de redes sociales, como lo es la página web de la Fundación TEC FEM, Facebook e Instagram.

#### 4.5. Codificación de datos: Primer nivel

**Tabla 7**

*Categorías de Análisis*

| Barreras de género  | Motivaciones laborales   | Empoderamiento  |
|---|--|---|
| <p>La literatura científica define las barreras de género en el ámbito laboral como aquellas limitaciones, obstáculos o impedimentos que las mujeres perciben y /o poseen ante su proceso de toma de decisiones vocacionales, el acceso al empleo, el mantenimiento del puesto o cambio y /o promoción en el mismo. El calificativo "de género" matiza la razón por la cual el colectivo femenino debe enfrentarse a barreras "extra" a las meramente profesionales, cuya raíz reside en la construcción social del género.</p> | <p>Según Peiró &amp; Prieto (2002), la motivación es un proceso psicológico que se relaciona con el impulso.</p> <p>La conducta motivada resulta de la identificación de dos conjuntos de aspectos del trabajo que son motivadores de la conducta laboral: Motivadores del entorno laboral: hace referencia a las características del ambiente en donde tiene lugar la actividad laboral y son de naturaleza material y social. Motivador del contenido del trabajo: se refiere a aquellos aspectos del trabajo relacionados directamente con la actividad requerida para su desempeño.</p> <p>El factor interno de la motivación está relacionado con la búsqueda de la realización personal y la fidelidad con los propósitos procurando placer en el trabajo. (Manjarrez Y Mendoza, 2019)</p> | <p>El empoderamiento, que según Naila Kabeer (citado en Hoinle, Rothfuss y Gotto 2013) es "La expansión de las habilidades de las personas para tomar decisiones estratégicas para sus vidas en condiciones en las cuales estas habilidades han sido rechazadas previamente" (p.121). Empoderamiento de las mujeres adquiere relevancia en el contexto de los trabajos no tradicionales, ya que estas habilidades son necesarias para que las mujeres desafíen los estereotipos y se integren en estos ámbitos laborales.</p> |

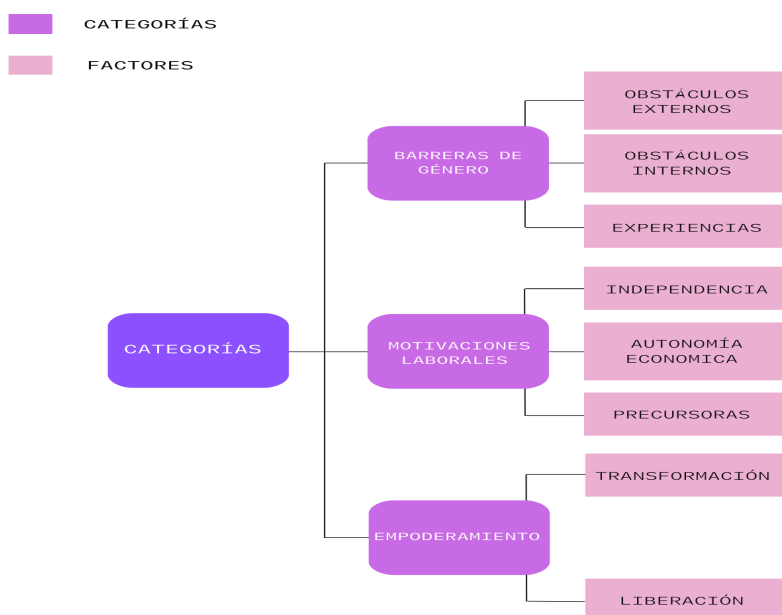
Fuente: Elaboración propia(2023).

#### 4.6. Codificación de datos: Segundo nivel

A continuación, se expondrá un diagrama identificando los factores que surgieron del análisis de las entrevistas semiestructuradas.

**Figura 20**

*Categorías y Factores*



Fuente: Elaboración propia(2023).

## 4.7. Análisis de Resultados

### 4.7.1. Barreras de género

Dadas las observaciones, se puede contemplar en primera instancia que es evidente la concepción compartida por las entrevistadas sobre una baja participación de mujeres en trabajos no tradicionales, lo cual se puede evidenciar en los siguientes relatos:

*“Se desempeñan pocas mujeres...si hay menos mujeres debieran ser más cada vez se van integrando más pero es de forma lenta no hay una una masificación” (N°4, Conductora de transporte de pasajeros).*

*“Creo que no son tantas las mujeres que se dedican a este tipo de trabajos, me gustaría que fueran más” (N°6, Restauradora).*

*“Si se desempeñan pocas mujeres yo creo que a veces por la falta de información ehh por ejemplo este rubro siempre ha sido muy de hombres entonces hay mujeres que no se atreven a aprender acerca de este rubro” (N°7, Electricista y Gasfitera).*

*“Se desempeñan pocas mujeres en estos trabajos porque no le dan la oportunidad como digo es un rubro súper machista, la prioridad siempre son entre ellos, hay poco cupo para nosotras “ (N°3, Gasfitera).*

*“Evidentemente estos tipos de trabajos que son como de construcción siempre han estado destinados a los hombres, al género masculino y se nos ha renegado a las herramientas a los saberes” (N°2, Carpintera).*

*“Versus la cantidad de hombres sí es poca la cantidad de mujeres en estos rubros. Hay muchas mujeres que como yo antes, por ejemplo hacen este tipo de trabajo pero para su casa o para su familia no como para ganarse la vida. Son muy pocas las mujeres que están tomando este tipo de trabajo como para ganarse la vida para vivir de ello” (N°9, Cerrajera)*

Los fragmentos dan cuenta de la opinión de las entrevistadas acerca de la participación de las mujeres en trabajos no tradicionales, las cuales le dieron distintos sentidos y motivos a su

perspectiva, señalando la presencia de barreras que obstaculizan la inserción o permanencia en este tipo de ocupaciones.

En este sentido es evidente que las mujeres deben enfrentar barreras extras en el mercado laboral y que existe una conciencia colectiva por parte del género femenino sobre la posición de desventaja permanente en comparación al género masculino, lo cual influye en diversos ámbitos sociales que están interrelacionados entre sí.

Siguiendo esta línea, es pertinente abordar ciertas barreras de género que condicionan este fenómeno desde tres factores fundamentales para la investigación:

**Obstáculos Externos:** Se utilizará este término para describir aquellas circunstancias que son completamente ajenas a las personas y que dificultan o limitan el logro de sus objetivos. En este sentido, se refiere a situaciones del medio externo que deben enfrentar las mujeres al momento de escoger o desempeñarse en determinados ámbitos laborales no tradicionales para su género, lo cual obstaculiza su desempeño.

Hay una serie de obstáculos externos presentes en el desarrollo laboral de las mujeres que limitan y perjudican su bienestar tanto laboral como personal, los cuales serán abordados en los siguientes códigos:

a. **Cuestionamiento social:** Las mujeres que se dedican a trabajos no tradicionales tienden a percibir un cuestionamiento constante por parte del medio, en cuanto a la calidad del trabajo que ellas pueden realizar, versus la calidad del trabajo de un hombre; esta situación las posiciona en observación, comparación y juicio permanente por parte de la sociedad, incluso por parte del propio colectivo femenino que constituye el público objetivo de las mujeres que se dedican a estos tipos de ocupaciones. Estas circunstancias se derivan exclusivamente de cuestiones de género y forman parte de la cotidianidad laboral de estas mujeres.

En los siguientes fragmentos se puede apreciar las experiencias de las entrevistadas N°3 y N°5 quienes han experimentado constantes cuestionamientos a lo largo de su trayectoria laboral, en lo que respecta a sus habilidades para ejercer la actividad laboral que desempeñan, lo cual les demanda una exigencia extra versus al género masculino en el contexto laboral.

*“Desde el lado externo ser **muy juzgada** estando **siempre en observación** con presión desde las mismas compañeras incluso, la misma que me llamaba me cuestionada a veces pasa, me preguntaba lo que estaba haciendo constantemente cosas como – el gasfiter que yo tenía antes el si lo hacía bien-, cachay? Comparar y cosas que encuentro que están demás pero yo creo que es cuestión de tiempo es un proceso para todes”.*(N°3, Gasfitera)

*“Toda la vida o por lo menos cuando empezamos a ejercer o estudiar en estas áreas, hemos tenido que demostrar lo que sabemos, no así como los hombres que no tienen que demostrar, sino que nosotras tenemos que **demostrar el doble**, entonces esas cosas también te hacen tener una actitud después, en que parece que todo es un ataque cuando en realidad tampoco lo es”.*(E°5. Ingeniería en Informática)

b. **Ambiente laboral hostil:** Una de las barreras de género que experimentan las mujeres al desempeñarse en trabajos no tradicionales es el ambiente laboral hostil que deben enfrentar, el cual carece de redes de apoyo, compañerismo y respeto. Dado que el género masculino predomina en estos sectores no tradicionales, cuentan con ciertas ventajas y privilegios de los cuales tienen plena conciencia; lo que dificulta la creación de un ambiente agradable de compañerismo y respeto en el que las mujeres puedan sentirse libres y cómodas, además conlleva a que experimenten situaciones de violencias de género al interior del ambiente laboral. Estas circunstancias obstaculizan el proceso de adquirir un mayor conocimiento y perfeccionar su labor, perjudican su permanencia en el sector, su bienestar y calidad de vida.

A continuación, se expondrán relatos que dan cuenta de la realidad que viven las mujeres dentro del ambiente laboral en trabajos no tradicionales para el género femenino.

*“No existen **redes de apoyo** reales y verdaderas que te puedan capacitar en las falencias que tú puedas tener ..en general si tu preguntas no te contestan.. te contestan de mala gana o te dicen cosas que tú no entiendes, no empiezan de cero ellos hablan inmediatamente adelantado en la materia que tú estás preguntando y eso no te permite reconocer desde la base lo que tú puedas aprender entonces tu quedas con vacíos que nadie se da el trabajo de enseñar”.*(N°4, Conductora de transporte de pasajeros)

*“El ambiente de obra es bastante hostil (...) como te dije estuve en ambiente de obra entonces también sufrí temas de acoso y diversas cosas que no me hicieron bien para que yo me siguiera desarrollando en ese ámbito (...) lamentablemente **uno no se encuentra con un ambiente grato, en las mayoría de las ocasiones**”. (N°6, Restauradora)*

c. **Segmentación laboral:** En el mercado laboral existe una marcada segmentación de género que direcciona a las mujeres a ciertos tipos de ocupaciones que se asemejan a las tareas que históricamente se les ha relegado al género femenino; debido a la presencia de estereotipos de género que sugieren que las mujeres tienen mayores habilidades para determinados roles. Esta segmentación limita el campo laboral del género femenino y genera ciertos prejuicios hacia las mujeres que quieren incursionar en estos tipos de trabajos; dificultando su inserción y permanencia en aquellas actividades que son atribuidas para los hombres, actividades que son de mejor calidad y tienen mayor remuneración.

A Continuación, se expondrán dos relatos que dan cuenta de las vivencias de las mujeres sobre las principales barreras que han experimentado al ejercer un trabajo no tradicional, las cuales están marcadas por la existencia de la segmentación de las ocupaciones:

*“los **estereotipos**, tú eres mujer, tu eres mejor para ventas, te va a salir mejor tratar con los clientes, ¿por qué? porque en general los informáticos tienen pocas habilidades sociales desarrolladas, entonces una mujer informática es como a ya sí, tú puedes estar ahí, porque al ser mujer tiene más habilidades blandas y eso (...) hay muchos **sesgos** y cosas que te obligan a actuar de una forma y te limitan a poder explorar otras”. (E°5. Ingeniera en Informática)*

*“Los **prejuicios** masculinos, osea de parte de hombres que a una la ven como que no es capaz de hacer un trabajo así, pero también de parte de mujeres, que te llaman, pero te miran con cautela y pucha (...) a una le toca hacerse de cuero duro para poder también entender la situación y ir como con empatía y tratar de entender a las personas.” (N°9, Cerrajera)*

- d. **Cultura patriarcal:** A lo largo de la historia se ha arraigado en la percepción cultural la asignación de roles específicos a cada género. Las mujeres han sido tradicionalmente vinculadas a las tareas domésticas y de cuidados, mientras el género masculino desempeñan el papel de proveedores. Este patrón ha llevado a la asignación de roles, tareas y ocupaciones determinadas a cada género, lo cual ha sido internalizado culturalmente por la sociedad. En consecuencia, el hombre históricamente ha sido asociado al desarrollo económico, por ende suele ser una opción más favorable dentro del mercado laboral en comparación con las mujeres, las cuales tienen un mercado laboral más estrecho y menos beneficioso económicamente.

En los siguientes fragmentos se visualiza la percepción de tres entrevistadas respecto a las barreras de género que han enfrentado en el transcurso de su actividad laboral, las experiencias coincidieron en la presencia de una cultura patriarcal que no beneficia su desempeño.

*“El género masculino **es beneficiado en áreas laborales** en áreas donde ellos tienen lugar o predominio porque culturalmente nosotras se nos han asignado las tareas de cuidado las otras tareas pero esto no solamente desigualdad hacia la mujer hay una desigualdad cultural de género”.*(E°5, Ingeniera en Informática)

*“Va en un tema de **educación** generalmente, porque a la mujer se le liga a ciertos tipo de oficios y de trabajos en cuanto a lo que se espera de ellas (...) es poco el incentivo de las mujeres hacia esas actividades, el hecho que cuando una toma la decisión de hacer esas actividades, la sociedad en general, especialmente la sociedad abarcada por hombres no suelen estar acostumbrada a eso, también generan tipos de roces, ya sea como con burlas, temas sexuales, etc”.*(N°6, Restauradora)

*“Una vez tuve un compañero (...) en la construcción como gasfiter y su jefe **no contrataba mujeres** porque corrían el riesgo de que quedaran embarazadas, entonces para el era un atado contratar mujeres entonces en ese sentido si uno ve como un trabajo con contrato muchas veces prefieren contratar hombres porque tienen esto que aunque sean papás como que ellos no se hacen cargo de la crianza”.*(N°7, Electricista y Gasfitera)

e. **Desvalorización del trabajo femenino:** Otra barrera que experimentan las mujeres insertas en trabajos no tradicionales es la desvalorización de su labor, lo cual está vinculado directamente al género. Es decir, debido a su pertenencia al género femenino su trabajo no tiene el mismo reconocimiento económico que el de los hombres, por ende suelen cobrar menos dinero por las mismas tareas y aun así son juzgadas al momento de indicar el monto económico por el servicio realizado.

A continuación se expondrán las experiencias laborales de las participantes N°9 y N°6, que visualizan la desvalorización económica de labor como una barrera laboral:

*“El tema de la plata, si una como mujer dice que es tanto como miran con desconfianza, encuentran caro, pero si llaman a un cerrajero cuánto le va a cobrar, el cerrajero le va a cobrar 50 Lucas por algo tan sencillo o 20 Lucas entonces también ha sido difícil y como te he contado los prejuicios de un caballero que por porque era mujer yo no sabía y estaba rompiendo la puerta y qué sé yo”.(N°9, Cerrajera)*

*“Bueno muchas veces el tema de la **desvalorización del trabajo** que uno realiza, las comparaciones siento que igual tenemos capacidades distintas todos, ya sea hombre o mujer femenino masculino y cualquiera sea de los porcentajes que haya en cada uno de nosotros de un femenino de un masculino al final igual eh está esa separación”.(N°6, Restauradora)*

**Obstáculos Internos:** Este término se utiliza para describir emociones o características personales de connotaciones negativas que restringen las posibilidades de acción y crecimiento personal, tanto a nivel mental como físico. Se aplica específicamente a las restricciones mentales que experimentan las mujeres al elegir o avanzar en sus actividades laborales dentro de estos campos laborales particulares, únicamente debido a su género.

Desde este contexto se pudo observar que un número importante de las participantes se refirió a “Obstáculos internos” como un elemento que dificulta su desempeño laboral y personal:

Figura 21

*Obstáculos Internos*



Fuente: Elaboración propia(2023).

Estas son las principales emociones que experimentan las mujeres al desempeñarse laboralmente en trabajos no tradicionales.

**Presión y sobreexigencia** son emociones que algunas mujeres experimentan al intentar cumplir con las expectativas del medio; las cuales se pueden catalogar como barreras mentales que están presentes al desempeñar determinadas actividades laborales que no son acorde al género, según los constructos sociales internalizados como sociedad, existen determinado roles que conllevan a ciertas ocupaciones laborales que son específicas para cada género; por ende, al momento de incursionar en aquellas actividades que no van de acuerdo a los estereotipos impuestos, en este caso trabajos predominantes por el sexo masculino, las mujeres tienden a experimentar sentimientos que dificultan su labor que son netamente por temas de género.

*“Yo siento que son más **obstáculos internos** que es como me ultra fijo de que los trabajos queden bien porque siento que hay una **expectativa, que porque soy mujer no voy a trabajar adecuadamente, entonces es más desde mi**” (N°1, Gasfitera).*

Mientras que para algunas mujeres el sentimiento que predomina es el **temor**, al situarse en la posición de no lograr cumplir o manejar ciertas situaciones que se pueden presentar en el rubro, situaciones que pueden aplicar para ambos géneros, pero para el género masculino puede no presentar mayor incomodidad al realizar una actividad laboral que históricamente ha sido desempeñado por su colectivo. Este es un sentimiento repetitivo en el desempeño laboral de las mujeres, el miedo constante a no poder satisfacer las expectativas de género es un obstáculo que limita sus experiencias laborales.

*“**Más bien obstáculos internos**, pues a mi no me gustan los conflictos, trato de evitarlos, entonces cuando la gente se pone agresiva me afecta, me pongo nerviosa, **me da miedo.**” (N°9, Cerrajera)*

*“**A mi me da miedo a veces, y el miedo paraliza la mente, no tener la fuerza suficiente, no poder manejar las situaciones a veces. Porque no siempre salen todos los trabajos bien entonces uno va y no se pueden hacer por distintas cosas, cosas que se van de tus manos o no tienes la experiencia entonces miedos así me frenaban mucho desde mi experiencia.**” (N°3, Gasfitera)*

El **autoboicot** es otra barrera de género presente en las mujeres, la cual se comprende cómo el sentimiento de inseguridad al no sentirse capaz de realizar determinadas acciones y/o actividades. A continuación se puede visualizar el testimonio de la entrevistada N°8, la cual refiere al autoboicot como el principal factor obstaculizador en su desempeño laboral, debido a la creencia sobre la compatibilidad de determinadas áreas con un respectivo género, lo que conlleva a que las mujeres creen no tener la capacidad suficiente para desarrollarse en ciertas actividades laborales que no son tradicionales para el género.

*“Los obstáculos yo creo que van más que nada **un obstáculo personal de parte mía, es el autoboicotarme** al no creer que yo soy capaz, que estoy en ese proceso. Sé que puedo hacer muchas cosas en esto, estoy aprendiendo cada vez con más conocimiento, pero ese obstáculo que es de autoboicot y no podemos trabajar en esto, es algo personal.” Pati restauradora”.(N°8, Restauradora)*

Por último, está presente el **cuestionamiento** al momento de escoger y/o desempeñarse en un área que no es común para las mujeres, lo que genera incertidumbre al no seguir ciertos patrones e ideologías impuestas por la cultura patriarcal predominante, además de no recibir aprobación o acompañamiento por parte de la sociedad en un ámbito que está en interrelación con diversos factores que condicionan la calidad de vida de las mujeres.

El siguiente relato deja en evidencia la experiencia de vivir con este sentimiento de cuestionamiento constante y las graves consecuencias a las cuales están expuestas las mujeres al insertarse en un mercado laboral que está evidentemente segmentado por sexos, lo que afecta el bienestar tanto laboral como personal de un colectivo importante de la población.

*“Obstáculos más internos.. eso fue un gran tema, de hecho cuando estuve en ese trabajo terminé con psiquiatra así como mal, con problemas emocionales internos sí, pero también coincidió que es el sentirse que uno estaba haciendo las cosas mal, que uno está luchando contra la corriente (...) he podido como ir desenredando todo este como conflicto que uno va teniendo y **todas las dudas y cuestionamientos que se hace y en un minuto me sentí rota, sentí que yo estaba mal**”.*(E°5. Ingeniera en Informática)

No obstante, hay que hacer hincapié en la nula existencia de obstáculos si bien corresponde a una minoría; 1 de 9 mujeres considera que no existen barreras de género por la razón de no percibir netamente obstáculos en su desempeño laboral.

En el siguiente fragmento se puede visualizar que no hay una conciencia primeramente de barreras de “género”, para la participante los obstáculos no existen en ninguna magnitud, por el contrario le da una connotación positiva. Por ende, hay mujeres que no presentan obstáculos en el desarrollo de sus actividades laborales, las cuales además pueden no tener una concepción de género que condiciona diferencias en el contexto laboral.

*“yo ninguno, a mi me da lo mismo **para mi la vida no presenta mayor obstáculo**, los obstáculos los tengo yo, si yo me pudiera algún obstáculo, ya me he ejercido ya me he desarrollado, de repente incluso ya es mejor porque es un oficio donde no hay tantas mujeres entonces a la gente le da curiosidad cachay?”.(Nº2, Carpintera)*

**Experiencias:** Las mujeres constantemente están expuestas a situaciones de discriminación, minimización y violencia de género dentro del contexto laboral principalmente al desempeñar trabajos no tradicionales.

Se emplea el concepto de “Experiencias” para brindar un espacio reflexivo en torno a las vivencias que han marcado la trayectoria laboral de las participantes. Experiencias que son parte de su historia y han impactado de forma negativa su vida, con el fin de dar cuenta y visibilizar la magnitud de violencia de género que viven las mujeres en su cotidianidad laboral y los daños que causan estas barreras de género.

A continuación, se expondrán fragmentos de los relatos de las entrevistadas, que dan cuenta de sus vivencias más personales y complejas a lo largo de su trayectoria laboral al ejercer un trabajo no tradicional.

El relato de la entrevistada N°6 da cuenta de una situación de **acoso sexual** que impactó fuertemente su vida razón por la cual desistió de trabajar en obras.

*“**Tuve un caso de acoso, acoso sexual**, alguien me buscó para una pega, en una constructora en Talcahuano.. el se contactó conmigo porque la obra ya había empezado que viajara a Talcahuano yo llegue a Talcahuano y había una casa arrendada para las personas que trabajaban en la obra, el me apuró me llamó por teléfono me dijo que la gente estaba allá y cuando yo llegué allá no había nadie solo estaba él en la casa entonces me vi igual ligada a un acoso, fue algo que duró más menos 18 horas, me di cuenta que el tipo era un psicótico enfermo se notaba y bueno tuve que pasar todo ese día allá en Talcahuano con él porque los próximo bus de vuelta a Valparaíso salía en la otra noche, por lo que igual ahí hubo una serie de eventos que fue super fome, una experiencia terrible. Esta es la experiencia mas fuerte que tuve y una igual de las*

*experiencias que me hizo pensar así como también voy a bancarme esta lucha”.*(N°6, Restauradora)

Mientras que la entrevistada N°9 , compartió una experiencia previa en la que un conocido de su cliente la trató de manera **despectiva y violenta** exclusivamente debido a su género..

*“Esto paso hoy mismo, una chiquilla me contactó para que arreglara la cerradura porque no podían entrar, entonces yo ya sé lo que sucede ahí, se lo que pasa. Entonces fui para allá, me atendió su pareja y yo estaba en eso, tenía que sacar el cilindro que va por fuera y llego no se si era pariente de la dueña de la casa, pero era un señor y yo estaba ahí cuando llegó el caballero me dijo “ y usted qué le está haciendo a la puerta me la va a romper” y que se yo, y me asusto, porque yo estaba concentrada en mi pega y me sobresalte, me di la media vuelta y le dije “no tranquilo si esto tiene remedio, se puede arreglar” y el me dijo “ pero mira como me estoy dejando la puerta y **quien eres tu, muéstrame su identificación (chispeando los dedos)**” todo esto con mal carácter el caballero y yo me dispuse a sacar mi cedula para mostrarle quién soy y mostrarle que tengo la certificación y en ese momento lo llaman por teléfono y yo les dijo a los jóvenes que voy a esperar a la dueña mejor para hablar con ella más tranquila y explicarle la situación, mientras el caballero **me miraba de pies a cabeza y con desprecio**”.*(N°9, Cerrajera)

En cuanto a la experiencia de la entrevistada N°5, relató una situación de **violencia de género** que impactó fuertemente su calidad de vida. Esta situación la llevó a requerir atención psiquiátrica y la necesidad de abandonar su trabajo.

*“Un compañero que me odiaba sólo por ser yo, incluso una vez dijo ah mira quería hacer las paces y traje unos quequitos para que comamos y no sé qué, pero **eran queques de marihuana y yo sin saberlo me comí varios** y me fui al suelo, llamaban por teléfono y yo no escuchaba, a los clientes los escuchaba lejos y empecé a sentir como que me*

*estaba volviendo loca, como que me estaba dando un ataque de algo, tanto así que me tiré al suelo en la oficina, porque además sufro de vértigo y la marihuana me da vértigo, entonces me tuve que tirar al suelo y sentir como la acumulación de varias situaciones en las cuales tus te sientes en desventaja y ahí ya era como aquí me está pasando algo, algo está mal. Yo no supe hasta 2 semanas después de que me había pasado, **uno es sentir los estereotipos pero además es sentir la violencia de género y vivirla**".(E°5. Ingeniera en Informática)*

Y por último, la experiencia de la entrevistada N° 3 da cuenta sobre cómo le afectó el **ambiente laboral** que le propiciaron sus compañeros, a tal magnitud que renunció a los cortos días de haber ingresado a trabajar.

*"Mira yo una vez entre a trabajar a una minera y dure solamente una semana porque era la única mujer .. yo tenía la certificación y también los exámenes bien todo bien, ningún problema... pero **la dinámica con compañeros súper mala, no te hablaban como que siempre creen que les vas a quitar el puesto, cosas así. ahí me sentí muy excluida .. no me interesaba mucho la percepción de ellos pero sí era como muy fuerte duré muy poco**".(N°3, Gasfitera)*

#### 4.7.2. Motivaciones laborales

A partir de las distintas narraciones de las participantes se identifica que la integración de la mujer en ocupaciones no tradicionales, ha incidido de manera positiva en la calidad de vida de ellas, permitiéndoles ser autónomas, aumentar el ingreso de sus hogares y además satisfacciones vinculadas al desarrollo y crecimiento personal. Lo anterior se observa a través del deseo de las participantes de esforzarse y lograr objetivos profesionales y/o laborales.

Al analizar la categoría de motivaciones laborales a través de los fragmentos de las participantes, se evidencian las dimensiones: Independencia, autonomía económica y precursoras.

**Independencia:** Se entenderá el concepto como un proceso en el cual las mujeres se han reivindicado y conseguido la emancipación como parte del crecimiento personal, laboral, profesional, social y familiar. Siendo personas autónomas, que actúan voluntariamente y toman sus propias decisiones. Lo anterior no quiere decir que sean absolutamente libres, debido a que existen variados factores que influyen de una u otra manera en sus decisiones.

Analizando las motivaciones laborales que poseen las participantes desde la independencia que han obtenido a través de sus ocupaciones, se pudo contemplar que un 78% de mujeres colaboradoras del estudio, tienen como elemento en común el sentimiento de independencia, siendo un factor enriquecedor para su desarrollo laboral y personal. Identifican su independencia desde diferentes códigos, los cuales serán ordenados por el siguiente diagrama:

**Figura 22**

*Independencia*



Fuente: Elaboración propia(2023).

**A) Flexibilidad de tiempo:** Se define la flexibilidad de tiempo, desde un horario flexible, con tiempo libre ilimitado, en donde pueden trabajar cuando y donde quieran las participantes. Lo cual, tiene relación con la independencia, ya que son personas autónomas que toman sus propias decisiones, pero para lo anterior es necesario un alto nivel de autorregulación,

disciplina y orden de los tiempos para cumplir con sus obligaciones. Las entrevistadas identifican la flexibilidad de tiempo como una motivación laboral, puesto que lo asocian como un factor positivo de su trabajo, ya que pueden realizar otras labores que no están necesariamente ligadas con el trabajo. Por otra parte, al trabajar de manera independiente, es decir sin un empleador y presión externa. Se debe trabajar con autonomía y responsabilidad, ya que las obras son realizadas bajo su propio criterio y conocimientos. En relación a lo anteriormente señalado sobre la independencia, las entrevistadas señalan lo siguiente:

*“Las ventajas son que **puedo manejar mis horarios, tengo flexibilidad en eso y tener autonomía en todo lo que significa trabajar autónomamente, ser mi propia jefa. Al final le rindo cuentas a los, las, les clientes entonces como que siento que es un trabajo que requiere de arto de responsabilidades pero a la vez es flexible.**”* (E°1, Gasfitera)

*“Pude tener dos choferes, pude **tener tiempo, pude organizar mis lucas cierto y pude crecer**”* (E°4, Conductora de transporte de pasajeros).

Es necesario señalar que en el segundo fragmento, la entrevistada además de dedicarse al rubro del transporte de pasajeros, creó su pequeña empresa y tener una flota de dos autos colectivos que eran trabajados por otros choferes, lo cual permitió que tuviera tiempo para dedicarlo a otras actividades.

**B) Maternidad:** Se refiere a maternidad desde la independencia laboral, debido a los diferentes roles que deben cumplir las mujeres, como por ejemplo: cumplir con sus deberes de madre y además mantener un trabajo estable. En relación con las motivaciones laborales que identifican las participantes de la investigación señalan la independencia como un factor positivo para cumplir con sus labores de madre. Puesto que, algunas de las participantes del estudio poseen una particularidad en común, que es tener una familia monoparental, en donde la crianza de sus hijos/as y manejo del hogar se lleva a cabo sólo por ellas, sin la compañía y/o apoyo de otra persona.

El hecho de ser madres de hijos e hijas menores de 6 años, les utiliza gran parte de su tiempo y energía, por lo que se ven limitadas a desempeñarse en trabajos de tiempo completo, desde esa perspectiva en ambos fragmentos se evidencia la capacidad de las mujeres de cumplir

y compatibilizar con sus diferentes roles, lo cual se hace posible debido a la independencia que entregan las labores que desempeñan y en cómo aquellas se van adaptando a las necesidades y problemáticas. Dado que pueden organizar sus tiempos en virtud de sus necesidades y también tener el privilegio de poder faltar a sus obligaciones laborales por emergencias de mediana gravedad que comprometen a sus hijos e hijas.

*“La Independencia, el crecimiento personal, la autonomía, porque podían ser juguete o no y tengo todos los muebles de mi casa hechos por mí (...) y **en tiempo o sea cuándo estar con mi hija, cuando trabajar, cuando me quedo en casa**”.* (E°2, Carpintera)

*“Me dedico a esto hace cinco años y anteriormente había estudiado restauración; como te comenté. **Aparte que me dedico a ser mamá gran parte de mi tiempo**”* (E°6. Restauradora).

**C) Crecimiento personal:** Se refiere como crecimiento personal al desarrollo de habilidades, capacidades y competencias para mejorar el bienestar y alcanzar una mayor autonomía. Desde la experiencia personal vivida por las participantes del estudio se visibilizó el concepto de crecimiento personal, como una consecuencia de la independencia que poseen en las labores que realizan y además se relaciona con una motivación para cumplir con aquellas labores.

Los fragmentos visibilizan el crecimiento personal como una gran motivación laboral que mantienen las entrevistadas aumentando la confianza en ellas mismas, como por ejemplo la entrevistada N°8 expone su sentir de realizar labores que si son de todo su gusto, las cuales le ayudan mentalmente, dado que no se siente presionada y no lo ve como un trabajo tradicional, debido a la independencia que dispone. En este sentido, lo visualiza de una manera terapéutica, lo que es de suma ayuda a su crecimiento personal.

La entrevistada N°2 menciona que en un comienzo realizaba juguetes de madera y ahora realiza sus muebles de casa y otro tipo de carpintería que le soliciten, lo anterior ocurre debido a la independencia que posee. Así mismo para fomentar el crecimiento personal es necesario destinar tiempo y recursos para desarrollarse, los cuales luego serán una gran recompensa, como sucedió con la entrevistada N°4 que tuvo la posibilidad del emprendimiento como una

motivación laboral, donde decidió invertir en su pequeña empresa para seguir creciendo laboralmente y alcanzar su máximo potencial.

*“El sentirte bien con lo que tu hagas yo creo que esa es la finalidad a las alturas de mi vida que comencé a mirar que hago que me haga sentir bien y me relaje y que no sienta presión de nada. hacer lo que te gusta”.* (E°8. Restauradora)

*“La Independencia, el crecimiento personal, la autonomía, porque podían ser juguete o no y tengo todos los muebles de mi casa hechos por mí”* (E°2. Carpintera).

*“Pude tener dos choferes, pude tener tiempo, pude organizar mis lucas cierto y pude crecer”* (E°4. Conducadora de transporte de pasajeros).

**D) Oportunidades laborales:** Una oportunidad laboral comprende la unión de herramientas, posibilidades y situaciones que ayudan a conseguir un trabajo. En relación con la independencia laboral, para avanzar en una mayor autonomía de las mujeres se debe transformar el mercado laboral, desde la educación y formación de las personas. Siguiendo esta línea se presentan nuevas oportunidades de empleo para las mujeres y también nuevos desafíos para la sociedad.

Poseer conocimiento de las normativas chilenas que fomentan la participación de las mujeres en el mercado laboral, es de suma importancia para ampliar la gama de oportunidades laborales, en este sentido se enriquece la independencia de la mujer, dado que tiene mayores posibilidades de obtener un empleo no tradicional, que garantice una mayor remuneración y combatir la segregación ocupacional por sexos. Lo anteriormente mencionado sobre las oportunidades laborales las entrevistadas lo relacionan de la siguiente manera:

*“Hoy en día podemos elegir las mujeres que estamos en estos rubros, dónde trabajar porque si bien uno de los factores de la norma 32:62 es que hay alrededor de 100 empresas grandes que están certificadas que andan buscando mujeres como locos, tratando de ofrecer los mejores beneficios que hay”.* (E°5. Ingeniera en Informática)

*“Ojala aprovechen y salgamos de esto de trabajar como en trabajos pobres, en trabajos donde hay que estar un montón de horas, que son super esclavizantes y ojala lleguemos a ese punto de ser independientes” (E°7. Electricista y Gasfitera).*

**Autonomía económica:** En relación a una de las motivaciones laborales que identifican es la autonomía económica que disponen. Por lo anterior, se emplea el concepto haciendo referencia a la capacidad que poseen las mujeres de generar dinero a través de empleos remunerados, controlar sus propios ingresos teniendo la libertad de disponer de ellos, de esta manera se posibilita el pleno desarrollo de la autonomía de la mujer.

“El acceso de las mujeres a puestos de trabajo y la reducción de las brechas de género en el mercado laboral son claves para el crecimiento, la igualdad y la disminución de la pobreza” (CEPAL y OIT, 2019). En este sentido una de las motivaciones de las mujeres para desempeñarse en empleos no tradicionales es la autonomía económica que adquieren, lo cual tiene un impacto positivo a la vida de las mujeres motivándolas a capacitarse para adquirir conocimientos y habilidades a fin de acceder a ocupaciones no tradicionales y con mejores remuneraciones. En este contexto las entrevistadas señalan

*“Lo que más motivó ante todo fue lo económico, porque si fuera por mí yo me dedicaría a hacer artes plásticas, pero es mucho más fácil ser un gásfiter que siempre te van a necesitar” (E°1. Gasfitera).*

*“Mi única motivación primeramente fue económica para poder trabajar y sustentar a mi hija, la independencia económica” (E°2. Carpintera).*

*“Hay otro factor también que yo sé que esta área es potencial económicamente hablando” (E°5. Ingeniera en Informática).*

*“Hay un campo laboral super grande porque hay un montón de casas de mujeres, que quieren recibir maestras mujeres y también el lado económico, yo no sabía que se ganaba tanto en electricidad sino hubiera empezado hace mucho antes” (E°7. Electricista y Gasfitera).*

La autonomía económica en las mujeres también permite la posibilidad de emprender, tener proyectos y negocios propios, en este sentido una de las motivaciones de las mujeres al

tener la capacidad de controlar sus ingresos, toman decisiones de inversión los cuales se pueden evidenciar en el siguiente fragmento:

*“Crecí económicamente bastante crecí. tú puedes proyectarte como empezar a tener varias máquinas por ejemplo los choferes tuve varios, varios colectivos por ejemplo” (E°4. Conductora de transporte de pasajeros).*

**Precursoras:** Se aplicará el concepto precursoras para englobar un conjunto de elementos relacionados con ser pioneras en desarrollar empleos no tradicionales en la comuna, explorando nuevos campos laborales. Así mismo, se relaciona con mujeres que tienen deseos o realizan actividades de enseñanzas para traspasar aquellos saberes a otras mujeres y que aquellas puedan adoptar esos conocimientos, para posteriormente desempeñarse en el rubro facilitando su ejecución.

Junto con lo anterior aquellas mujeres que son pioneras en tener trabajos no tradicionales en la ciudad de Valparaíso, se destacan por su valentía al desafiar los estereotipos de género que además promueven la igualdad de género en el mercado laboral. Abriendo el camino para todo el género femenino incentivando a otras mujeres a acceder y capacitarse en actividades económicas que son dominadas por los hombres. Así mismo, se diversifican las opciones de carreras para todas las personas.

En este sentido, las entrevistadas asocian como una motivación laboral el ser precursoras, debido a que demuestran interés de traspasar saberes metodológicos y habilidades a otras mujeres, lo anterior se visualiza como una manera de romper barreras y estereotipos de género, al contribuir con la realización de talleres a otras mujeres, a fin de que sean muchas más desempeñándose en el rubro no tradicional.

*“Yo también hago talleres a otras mujeres y disidencias y para que seamos más (...) a mí me gustaría solo hacer talleres, me encanta enseñar igual, me hace muy feliz, tengo buena allegada con las chiquillas” (E°3. Gasfitera).*

*“En algún minuto **quiero traspasar estos conocimientos, no quedarme yo con solo aprender, saber cerrajería , sino que si puedo traspasar esté conocimiento a otras chiquillas, a otras mujeres que quieran aprenderlo yo feliz**” (E°9. Cerrajera).*

*“Yo siento que **estoy siendo ejemplo para otras electricistas o gasfiter mujeres, ojalá el día de mañana seamos muchas las mujeres que estemos en este rubro**” (E°7. Electricista y Gasfitera).*

Por otra parte, desde las motivaciones laborales y el elemento precursoras; existen mujeres que se encuentran desde el otro lado del concepto, es decir no enseñan, pero si aprendieron y tuvieron a alguien quien fue su motivación y ejemplo positivo para incorporarse en el rubro dominado por hombres. En este sentido, existen las referentes laborales que se expresan desde la experiencia de mujeres conociendo a otras que son pioneras en el desempeño de actividades laborales no tradicionales, las cuales fueron personas influyentes claves para la elección de su crecimiento profesional y de la ocupación laboral que tienen.

En este contexto, existen entrevistadas que dan cuenta de lo anteriormente mencionado, en donde identifican su motivación al ingreso del mercado laboral no tradicional, a través de mujeres que fueron sus referentes laborales y pioneras en el rubro, lo anterior debido a diferentes fortalezas que demostraban, las cuales las motivaron a desempeñarse en labores no tradicionales

*“Conocí a una enfierradora en Santiago, para eso tienes que tener mucha fuerza... **yo dije si ellas se la pueden, con 60 años y me decían que trabajaban hace 40 años en la construcción entonces dije: se puede**” (E°3. Gasfitera).*

*“Una de las cosas importantes es que **la directora de carrera de mi universidad era mujer (...)** entonces ella siempre estaba haciendo actividades, nos llevaba a Santiago a las niñas TIC, **siempre estaba promoviendo a nosotras**” (E°5. Ingeniera en Informática).*

### 4.7.3. Empoderamiento

Al analizar las entrevistas, es evidente el sentimiento de empoderamiento compartido por las participantes. Cada una de ellas expresó de manera única cómo el desempeñar un trabajo no tradicional las hacía sentirse capacitadas, fuertes, valientes, únicas e pioneras. Esto les infundió una mayor confianza y un renovado entusiasmo por seguir avanzando en este rubro a pesar de los obstáculos.

**“No po ojala las mujeres dejen de hacer aseo en la obra y estén de jefas en un equipo eléctrico o de cualquier otro rubro por esto mismo para poder tener oportunidades grandes como han tenido los hombres en la historia”**(E°7, *Electricista y Gasfitera*).

Las entrevistadas han desafiando los prejuicios instalados en la sociedad, donde tras una cultura patriarcal desde pequeñas se les enseña que hay caminos diferentes tanto para hombres como para mujeres, limitando al género femenino sólo a ciertas tareas, roles y rubros.

Al analizar las entrevistas se pudieron interpretar dos factores que apuntan hacia un cambio de pensamiento y a la forma de relacionarse entre ellas mismas como mujeres que se desempeñan en rubros no tradicionales.

**Transformación:** El presente concepto se referirá a cómo tanto en las mujeres como en la sociedad poco a poco ha existido un cambio de estos pensamientos ligados a una cultura patriarcal, en los obstáculos que han atravesado las mujeres, como han podido superarlos y cambiar esa mentalidad a una más empoderada.

Es notable que las mujeres a menudo se ven presionadas a desarrollar una personalidad más firme y, en ocasiones, a adoptar características percibidas como masculinas para ganarse el respeto y la consideración de sus colegas en campos tradicionalmente dominados por hombres. Sin embargo, esto no debería ser necesario, como lo señala la entrevistada N°5, una de las entrevistadas:

**“o sea lo ideal es que las mujeres puedan entrar y no tener que ser fuertes, no tener que ser valientes para estudiar esa carrera y para desarrollarse en esa carrera” (E<sup>o</sup>5, Ingeniera informática).**

Este testimonio pone de manifiesto la urgente necesidad de desafiar y eliminar los estereotipos de género arraigados en la cultura patriarcal actual. Se debe, en cambio, fomentar la diversidad y la inclusión de mujeres en estos campos no tradicionales, sin requerir que se esfuercen más que sus compañeros masculinos para ser respetadas y valoradas.

Como se mencionaba en factores anteriores, la cultura patriarcal ha tenido un impacto profundo en la asignación histórica de roles entre hombres y mujeres. Tradicionalmente, se esperaba que los hombres fueran los proveedores principales, saliendo de casa para trabajar, mientras que las mujeres eran responsables de cuidar a los hijos y encargarse de las tareas domésticas, entre otras responsabilidades. En los últimos años, este tema ha tenido una mayor connotación, ya que cada vez son más las mujeres que ingresan al mercado laboral, desafiando estas barreras y limitaciones.

Sin embargo, esta transición no ha estado exenta de desafíos. Las mujeres no solo han asumido roles como trabajadoras, sino que también siguen cumpliendo los roles de madres y dueñas de casa, responsabilidades que a menudo resultan agotadoras y suelen ser no remuneradas. Desde esta perspectiva, las mujeres se encuentran en desventaja en el mercado laboral, ya que las empresas, en ocasiones, prefieren contratar a hombres, debido a que estos no suelen asumir roles que puedan interferir con su trabajo, como las responsabilidades familiares, crianza de los hijos. así mismo lo refiere la entrevistada N<sup>o</sup>9, cerrajera:

**“Sí porque está en la tradición, viene de una tradición histórica. Dentro de la sociedad el género masculino está más beneficiado porque es lo más común, es lo que se conoce” (E<sup>o</sup>9, cerrajera).**

**a) Liberación:** Este concepto será específicamente referido con la liberación de las mujeres, en cuanto al hecho de romper estereotipos, lo cual ha permitido generar una mayor confianza en sí mismas y en la labor que realizan, despojándose de los prejuicios impuestos por la sociedad. Asimismo abordando lo que ha significado para ellas el ser la excepción a la regla, el desprenderse de los miedos y apostar hacia lo diferente.

**“Me siento bien, me siento valiente, me siento pionera y me siento más mujer que nunca, porque sé que estoy validando lo que como mujeres somos capaces de hacer, no solo porque estoy haciendo un trabajo masculinizado, sino también porque somos mujeres y las mujeres hacemos muchas cosas”.** (E<sup>o</sup>9, Cerrajera)

Este fragmento nos revela el profundo sentimiento de empoderamiento que experimenta la entrevistada N<sup>o</sup>9 al desempeñar el trabajo de cerrajería, una labor tradicionalmente realizada por hombres. Su sensación de valentía y determinación refleja la firme convicción de que las mujeres son capaces de enfrentar cualquier desafío y destacar en cualquier ámbito en el que elijan desarrollarse, sin importar las barreras de género tradicionales.

Se refleja una fuerte motivación por desafiar la percepción de que ciertos trabajos son más difíciles y que pueden ser realizados sólo por hombres, poniendo a prueba sus propias habilidades. La entrevistada N<sup>o</sup>1 se muestra decidida a demostrar, tanto a sí misma como a los demás, que las mujeres son igualmente capaces de desempeñar este tipo de trabajos. Para ella, esta determinación es una forma de liberación, un acto de superación de prejuicios y una decisión de dejar de lado el miedo a intentarlo. Como expresa la entrevistada N<sup>o</sup>1, "me picaban las manos para ir a martillar, siempre quise", lo que muestra su motivación para aventurarse en el campo de la gasfitería y no quedarse como mera espectadora, sino tomar acción y desafiar las creencias convencionales.

“Eh.. agradable po, siempre lo quise hacer la verdad ósea cuando **veía a alguien con un clavo era como ahh...( emoción) me picaban las manos para ir a martillar**, siempre quise po”(E<sup>o1</sup>, Gasfitera).

“Entonces por la edad que tengo era aún más desafiante cachay. (...) **yo sentía que como que me gustaba mucho desmitificar lo difícil**, cachay? Sacarle el mito de que porque es difícil solo lo tienen que hacer los hombres, eso ".(E<sup>o1</sup>, Gasfitera)

Por otro lado, también se pone de manifiesto cómo el desempeño en trabajos no tradicionales proporciona a estas mujeres una sensación de empoderamiento. Descubrir que son capaces de hacerlo, incluso cuando comienzan sin ninguna experiencia previa, con 0 conocimientos en el área, es un logro que les llena de poder y confianza. La entrevistada N<sup>o</sup>2, quien además de ser carpintera, se dedica a impartir talleres para que otras mujeres puedan adentrarse en este ámbito, compartiendo su conocimiento y experiencia para inspirar a otras a superar barreras y romper estereotipos de género, dice lo siguiente:

“**cuando salen con un mueble nuevo, viendo que llegaron sin saber nada, y lo logran se sienten muy poderosas**, porque es algo que ellas nunca han pensado que pueden hacer y si, es bacán que otras mujeres puedan intentarlo”. (E<sup>o2</sup>, Carpintera)

**b) Superar adversidades:** Las entrevistadas experimentan un sentido de logro que va mucho más allá de la validación. Lo que verdaderamente resulta gratificante es el reconocimiento de que ha triunfado a pesar de las adversidades que se presentan en su camino. Tras las entrevistas se puede inferir que este no es un camino fácil ni una senda lineal, sino más bien un trayecto lleno de altibajos debido a diversos factores culturales que han obstaculizado la participación de las mujeres en estos espacios. Por lo tanto, el hecho de demostrar que es posible tener éxito en esta área es lo que realmente enriquece la experiencia.

“Bacán, es lo mejor de la vida y más allá de eso, ni de un tema de validación, de autoestima, **es ver lo que has logrado, con todas las dificultades que eso ha**

**conlevado y que has sido fuerte, que has sido valiente, que has sido perseverante”.**

*(E°5, Ingeniera informática)*

**“No sé como que siento que si tú eres feliz con lo que haces, sea lo que sea que hagas, está bien que lo hagas y que lo hagas feliz porque eso va a llevarte a realizarlo bien”**(E°6, Restauradora).

La entrevistada N°6, aunque se siente orgullosa de la persona que es, su mensaje es un llamado a los demás para que comprendan que no es necesario aventurarse en campos no tradicionales para encontrar la felicidad. En lugar de eso, enfatiza la importancia de sentirse satisfecha y realizada en cualquier área en la que una se desempeñe, pensamiento que va muy ligado al concepto de liberación, donde las mujeres realmente se pueden desempeñar en cualquier área, siempre y cuando sea algo que te haga feliz y cómoda.

**“Ay a mí me gusta, me encanta eso de ser como especial, me gusta eso que seamos pocas, que nos valoren, como te digo fue sin querer la vida me puso en este camino y si me gusta estar en una obra y que me traten bien, me ha tocado estar yo como a cargo de equipos y me gusta que me respeten también”.** (E°7, Electricista y Gasfitera)

Finalmente durante todas las entrevistas analizadas se puede inferir un fuerte mensaje de empoderamiento, el género femenino desafiando las normas y celebrando la capacidad de las mujeres para realizar una amplia variedad de tareas y roles en la sociedad. También se aprecia una determinación en la lucha por la igualdad y erradicación de estereotipos de género. Logrado derribar estos estigmas, demostrando que las mujeres son igualmente capaces de asumir trabajos desafiantes.

**Sororidad:** Con este concepto, se aludirá al sentimiento de solidaridad entre mujeres, que implica el deseo de compartir sus habilidades y brindarse apoyo mutuo en el contexto de trabajos y oficios no tradicionales que a menudo enfrentan numerosos obstáculos y desafíos.

Tras analizar los fragmentos se ha hecho evidente la mentalidad de querer apoyarse entre las mujeres, ese sentido que el género femenino es capaz y que día a día se hacen más presentes en estos rubros, es algo que las suele motivar.

Con los años se han instaurados movimientos sociales que llaman a que exista esta unión entre compañeras, tales como:

**A. Movimiento feminista:** El movimiento feminista ha ocasionado una transformación en la manera de pensar de las mujeres, ha despertado ese sentimiento de cambio y de querer atreverse, cambiando las expectativas de género que existían tradicionalmente, como lo expone una de las entrevistada:

**“Porque claro está que las mujeres hemos despertado un poco con los movimientos feministas, con él “ni una menos” y esos”** (E<sup>05</sup>, *Ingeniera en informática*).

En este contexto, se resalta la importancia de la solidaridad entre mujeres en el ámbito laboral, ya que esta colaboración y apoyo mutuo no solo brindan mayor seguridad y confianza, sino que también son esenciales para superar los desafíos.

**“La idea es que nos apañemos entre nosotras por eso es la página es difícil hacer entender a las chicas, si necesito un Uber manden a la chica a las chiques, es el foco... tenemos que conectarnos recomendarnos”** (E<sup>03</sup>, *Gasfitera*).

**“Mira yo bien desde mi punto de vista me siento bien.. siento que si las mujeres podemos me entiendes pero sí **tenemos que trabajar en la unión de nosotras mismas ya como para poder apoyarnos** porque el trabajo es como muy es como muy demandante”.**(E<sup>05</sup>, *Conductora de transporte de pasajeros* )

**“Yo siento que estoy como siendo ejemplo para otras electricistas o gasfiter mujeres y la idea es dejarnos bien paradas, ojalá el día de mañana seamos muchas muchas las mujeres que estemos en este rubro” (E<sup>o</sup>5, Gasfitera).**

Se ha apreciado en las entrevistas que las mujeres no quieren ser pocas, sino que todas quieren motivar a las demás a inspeccionar en estos rubros por la independencia que proporcionan, lo bien remunerados que son y lo capaces que las hace sentir, aumentando su confianza y autoestima.

**“En mi rubro a las chicas que les enseñe les digo si quieren dedicarse simplemente tienen que hacerlo, tienen que meterse al rubro tienen que dejar de que les digan que quizás hay cosas que no son para ustedes para las mujeres”.** (E<sup>o</sup>2, Carpintera)

#### 4.8. Hallazgos

Tras un análisis exhaustivo de todas las entrevistas realizadas, se identificaron dos hallazgos que no estaban previamente consideradas en el marco teórico, pero que sin duda adquieren una importancia significativa para comprender las características y particularidades compartidas por las mujeres que se desempeñan en trabajos y ocupaciones no tradicionales.

##### 4.8.1. Familia Matriarcal:

Para Bachofen (1962, citado por Moreno, 2016) el matriarcado es una “sociedad que se regula a partir de lo femenino, no como dominio sobre lo masculino, sino como un modo de ordenamiento social, caracterizado por el respeto, la fraternidad y el bien común, en el que las mujeres desempeñan un papel central” (p.601). Bajo la perspectiva del filósofo mencionado, se abordará el concepto de "Familia Matriarcal". Es importante señalar que en ningún momento se pretende insinuar que la mujer tiene una posición superior a la del hombre en la dinámica familiar, sino que se trata más bien de un escenario en el que la mujer desempeña un papel

predominante en la gestión del hogar, asumiendo roles que tradicionalmente han sido asignados a los hombres.

Las entrevistadas coincidieron en que unos de los motivos por los cuales no temían incursionar en estos rubros era porque crecieron viendo a sus madres realizar todo tipo de labores, desde pequeñas pudieron apreciar que una mujer era capaz de realizar lo que se propusiera.

“Tengo que hacer una diferencia entre lo normal o lo que es más común porque **tengo una mamá que hace de todo**, o sea si se tiene que subir al techo a arreglar el techo lo va a arreglar, entonces **toda la vida vimos que ella era la que hacía cosas y entonces en la casa jamás hubo un cuestionamiento en que una mujer no podía hacer algo**, porque mi mamá lo demostraba con creces que se podía”. (E5, *Ingeniería informática*)

“**He sido mamá y papá porque mi esposo ha navegado por muchos años, iba a volvia fuera de Chile** entonces me tocó durante muchos años hacer el rol de papa y mama, entonces **el tomar una carretilla para mi o una pala no es problema**”. (E<sup>08</sup>, *Restauradora*)

“También como les digo el hecho de ser papá y mamá no se, no me siento cohibida, siempre he seguido la familia del matriarcado, **somos de una familia de matriarcado entonces yo creo que eso hace la diferencia**”. (E<sup>08</sup>, *Restauradora*)

“**Así como yo lo vi en mi mamá donde ella siempre se encargó de muchas cosas que solían encargarse los hombres** ya que mi padre no pasaba mucho en caso por su trabajo de marino mercante”(E<sup>09</sup>, *Cerrajera*).

Estos fragmentos revelan una historia de vida de empoderamiento y equidad de género transmitido de generación en generación. La influencia positiva de sus madres no solo desafió las expectativas tradicionales de género, sino que también repercutió en la construcción de una

mentalidad en las entrevistadas, considerando natural que las mujeres puedan asumir cualquier rol o tarea que se propongan. Este impacto perdura a lo largo de sus vidas y se refleja en su capacidad para adaptarse a diversas situaciones y responsabilidades, sin que el género sea una limitación. La entrevistada N°5, por ejemplo, afirma que nunca cuestionó las capacidades de las mujeres, ya que su madre siempre lo demostró.

**“Mi mamá ha sido mi modelo a seguir y lo que me ha motivado a seguir en este oficio de cerrajería”** (E<sup>9</sup>, Cerrajera).

#### 4.8.2. Resiliencia:

Este concepto se refiere a las capacidades que tienen las mujeres que se encuentran en estos sectores laborales para afrontar dificultades, solucionar conflictos y derribar barreras.

La resiliencia es una cualidad que comparten en común todas las entrevistadas, ya que todas de alguna u otra forma tuvieron que vivir situaciones complejas que pudieron incidir en que se rindieran, en que volvieran a lo tradicional, pero en ninguno de los casos fue así, sino que ellas continuaron firme a pesar de los obstáculos, los miedos y desafíos a los cuales se enfrentaron.

**“Siento que si uno no le tiene miedo a todo eso, tiene que puro darle,** porque todo lo otro es una técnica relativamente fácil que se aprende” (E<sup>1</sup>, Gasfitera).

**“a veces hay días difíciles** que no se ejemplo prefieren al maestro.. **hay que ser tolerante a la frustración** porque trabajar con fierros o a veces que no salen las pegas entonces saber hablar con las clientas” (E<sup>3</sup>, Gasfitera).

**“barreras y dificultades no, no son un motivo para querer cambiar mi rubro** si tú me ves aquí estoy con mi van relajada tranquila” (E<sup>4</sup>, Conductora de transporte de pasajeros).

**“Cuando entré a estudiar a la universidad me di cuenta que era el chino mandarín, porque esto nunca lo había visto en la vida, pero me cuenta que las habilidades se desarrollan, no es que unos somos más buenos para una cosa y otros para otra, sino que cada uno hemos tenido la oportunidad de desarrollar habilidades según la experiencia que nosotros tenemos”.** (E<sup>o</sup>5, Ingeniera informática)

Al analizar todas las entrevistas y cada una de sus preguntas, se evidencia la admirable resiliencia compartida por todas las mujeres. A pesar de las complicaciones a las que se han enfrentado, continúan en estos campos debido a su pasión y la firme convicción de sus capacidades. Aunque se observa de manera destacada la presencia de situaciones de discriminación, abuso y acoso que han tenido que enfrentar, estos lamentables factores no han logrado detenerlas en su búsqueda constante de perfección y su compromiso con las labores que realizan.

## Capítulo V:

# Reflexiones y Conclusiones

## 5.1. Presentación

El presente capítulo tiene como objetivo evidenciar las principales conclusiones y aprendizajes obtenidos del grupo investigador durante el proceso de investigación, propiciando información relevante para la disciplina. En una primera instancia se exponen las conclusiones temáticas, que dice relación con información teórica transversal que estuvo presente en todo el proceso investigativo.

En segundo lugar se analiza la pertinencia del diseño metodológico fenomenológico hermenéutico seleccionado para abordar el tema de investigación. Se evalúa el logro de los objetivos, la adecuación del instrumento para recopilar información esencial y la efectividad del plan de análisis para comprender, analizar y explorar las experiencias, desafíos y barreras que enfrentan las mujeres en empleos no tradicionales.

En tercer y último lugar, se exponen las principales conclusiones disciplinares obtenidas de la investigación, profundizando en los aportes que brinda para el desempeño profesional del grupo investigador realizar investigación social en la temática de mujeres insertas en trabajos y/o oficios no tradicionales, analizando la relevancia que tiene para el quehacer profesional y las competencias que entrega para el futuro escenario laboral, finalizando en el abordaje de los desafíos y proyecciones profesionales que tiene el Trabajo Social con las mujeres insertas en este tipo de ocupaciones.

## 5.2. Conclusiones Temáticas

### **Mujeres insertas en trabajos no tradicionales**

El proyecto de título tuvo como eje central las mujeres en empleos no tradicionales, el cual nos permitió desarrollar el marco teórico referencial, así mismo estuvo presente transversalmente en todos los capítulos de la investigación.

Desde que se evidencia un aumento en la presencia de mujeres en empleos no tradicionales, trajo consigo situaciones positivas, dado que se disminuyen las barreras de género. Siguiendo esta línea se pudo evidenciar que la integración de la mujer en el mercado laboral tuvo gran importancia en el desarrollo económico de aquellas, aprovechando el máximo potencial productivo de las mujeres, lo que por consecuencia también afecta al desarrollo personal de ellas de manera positiva.

En el proceso investigativo se pudo evidenciar que si bien la situación de mujeres desempeñándose en empleo no tradicionales ha ido en aumento y mejorado en el ámbito de visibilidad que se le da a la problemática, también se identifica que se ha cerrado levemente la brecha con los hombres, no obstante se pudo evidenciar que este progreso ha sido lento y por lo tanto las desigualdades aún son significativas.

Llevar a cabo la investigación nos ayudó a comprender desde cerca la problemática que enfrentan aquellas mujeres que se insertan en el rubro, lo cual fue muy importante y enriquecedor para el proyecto, ya que es un tema importante y contingente, dado que representan los nuevos desafíos que deberá saber enfrentar el país

### **Conclusiones sobre la relevancia para la institución**

El proyecto toma relevancia al ser una forma de ayuda para la institución, en donde se pudo evidenciar un cambio administrativo en la Ilustre Municipalidad de Valparaíso, en el cual su objetivo es promover la igualdad a través del aporte de herramientas hacia las mujeres para alcanzar en conjunto una mayor justicia de género en el territorio. Desde esta premisa la investigación que se realizó es de suma importancia para contribuir con la institución en la búsqueda de modificar condicionantes de desigualdad generando estos aportes; los cuales posteriormente pueden formular alternativas de solución para la comunidad de mujeres insertas en trabajos no tradicionales de la comuna.

Durante el proceso investigativo la institución tomó decisiones importantes en relación con los avances sociales a nivel institucional, con la instauración de la nueva dirección de género, mujeres y diversidades. Lo cual deja en evidencia el entusiasmo por parte de la municipalidad de Valparaíso en cuanto a temas de fomentar la participación de la mujer en diferentes ámbitos, lo anterior es de suma importancia para que los resultados que arrojaron nuestra investigación sean llevados a la creación de nuevas propuestas y así reducir gradualmente la discriminación laboral que vive la mujer al desempeñarse en labores no tradicionales.

Siguiendo esta línea desde la institución se evidenció una articulación con grupos de mujeres que se desempeñan en el área para facilitar talleres, herramientas, etc. Lo anterior con el fin de dar visibilidad a la comunidad de las labores que pueden realizar mujeres de la comuna. Así mismo, aquellas mujeres se sienten acompañadas y validadas en el proceso de inserción al rubro no tradicional a través del fortalecimiento y reconocimiento que brinda la institución.

### **Conclusiones sobre el grupo investigador**

Investigar sobre las experiencias y vivencias de las mujeres que están insertas en este campo laboral es enriquecedor para las investigadoras, puesto que evidencia una contribución al avance de la problemática a través de la visibilización en el territorio, lo cual es relevante y beneficioso para la sociedad en general.

Así mismo se genera un aporte al conocimiento científico que existe, desde el trabajo investigativo para descubrir y comprender una realidad poco conocida por la comunidad, lo que fue significativo en el proceso de recolección de datos para las investigadoras, puesto que se realiza una actualización de la problemática para un posible progreso en el desarrollo de políticas sociales

Las investigadoras al llevar a cabo la investigación pudieron evidenciar lo anteriormente mencionado en el planteamiento del problema, ya que todas las mujeres que fueron entrevistadas han presentado desafíos al incorporarse en el mercado de trabajo en actividades laborales no tradicionales, lo anterior dificultando su inserción a las ocupaciones y por lo tanto dejándolas en desventajas en comparación con los hombres.

### **Conclusiones teóricas**

Las teorías que se utilizaron fueron: la teoría feminista, teoría sociosexual, teoría del capital humano, teoría economía de la familia y por último la teoría de parcelación, que fueron de suma importancia para la investigación, ya que a través de los conceptos claves guiamos nuestra investigación, proporcionándoles una base; la cual fue trabajos no tradicionales, el empoderamiento femenino, la segregación laboral y por último la mujer en el mercado laboral. Aquellos conceptos fueron definidos por autores pertinentes en la investigación, que se asemejan al enfoque que tuvo esta misma. Dándonos un contexto y relación entre las variables, los cuales tomaron mayor sentido en el momento de interpretación y análisis de resultados.

En este sentido, los autores utilizados fueron, Goren (2007) exponiendo sobre la segregación laboral. Kanter (1977) explicando la integración de la mujer en el mercado laboral. Pekin (1995) hablando sobre el empoderamiento femenino. Quienes ayudaron a comprender las implicancias de los hallazgos, puesto que se complementa con el tema estudiado brindando un cuerpo de conocimiento para guiar el análisis de resultados. Por otra parte, el conocimiento teórico utilizado en relación con la investigación se identifica en la contribución de la comprensión del fenómeno, puesto que existe escasa información sobre la problemática.

Para llevar a cabo la investigación nos centramos en dos paradigmas teóricos; los cuales fueron el paradigma neoclásico explicado por Viera (2008) y paradigma sociocrítico explicado

por Anker (1997) este último paradigma fue el más pertinente de utilizar en el análisis de la investigación, ya que da cuenta cómo las desigualdades de género influyen en todo ámbito en las mujeres, donde se pudo confirmar que la segregación laboral femenina está impuesta por una sociedad patriarcal en la cual estamos insertas. Dejando en evidencia las repercusiones en estructuras sociales y económicas que interfieren en la participación de la mujer en el mercado laboral. Como por ejemplo el empoderamiento de aquellas, autonomía económica, crecimiento personal y roles de género construidos tradicionalmente desde la educación y la familia. En este sentido, el paradigma sociocrítico explica de manera que existan oportunidades de avance para la mujer en todo ámbito. Abogando por una transformación social y una sociedad más equitativa, lo anterior desde la participación social igualitaria de la mujer en todos los aspectos, ya sean sociales y laborales.

### 5.3. Conclusiones Metodológicas

#### **Pertinencia del diseño en la investigación.**

La elección del diseño cualitativo fenomenológico hermenéutico al abordar el tema de las mujeres en trabajos no tradicionales resultó ser sumamente pertinente y enriquecedor. Este enfoque metodológico se ajustó de manera idónea a la complejidad de las experiencias y realidades que caracterizan a las mujeres que optan por desempeñarse en rubros no tradicionales.

En primer lugar, el diseño fenomenológico, al centrarse en la descripción y comprensión de las experiencias vividas, permite a las investigadoras adentrarse en las vivencias subjetivas de las mujeres entrevistadas. Esto es esencial cuando se trata de explorar las complejidades inherentes a la elección de trabajos no tradicionales, donde factores como estereotipos de género, discriminación, barreras y desafíos pueden influir en las decisiones y experiencias de las mujeres.

Por otro lado, la hermenéutica, agrega un componente interpretativo valioso. Al explorar y analizar las interpretaciones y significados atribuidos por las participantes a sus experiencias laborales, este enfoque permite conocer de manera profunda la realidad estudiada. En el contexto de las mujeres en trabajos no tradicionales, la hermenéutica facilita la comprensión de cómo las participantes dan sentido a sus roles en el contexto de las normas sociales, culturales y de género.

La profundidad que ofrece el diseño fenomenológico hermenéutico permitió capturar las múltiples dimensiones de la experiencia laboral de las mujeres en estos trabajos no tradicionales tras una exploración exhaustiva que va más allá de la superficie de los datos.

### **Pertinencia de los instrumentos para el logro de objetivos**

El instrumento de recolección de datos seleccionado para llevar a cabo la presente investigación fue la entrevista semiestructurada. La elección de este método se fundamentó en su gran utilidad en la obtención de información detallada y significativa. En primer lugar, la entrevista semiestructurada proporcionó una estructura inicial al permitir la planificación de las preguntas y el establecimiento de un orden estratégico durante el proceso de entrevista, contribuyendo a orientar la discusión hacia áreas específicas de interés, asegurando así la obtención de respuestas pertinentes y alineadas con los objetivos de la investigación.

En esta misma línea, la flexibilidad que otorgó la entrevista semiestructurada fue primordial en el desarrollo de la investigación permitiendo adaptar las preguntas y la dirección de la entrevista conforme se iban realizando. Esta capacidad de ajuste durante las entrevistas fue especialmente valiosa al abordar la diversidad de perspectivas y vivencias presentes en el grupo de mujeres que colaboraron. Cada entrevista se convirtió en una oportunidad única para explorar a fondo las experiencias individuales de cada participante, permitiendo así capturar la complejidad y diversidad de sus trayectorias laborales no tradicionales.

Durante el proceso de entrevistas, se destacó la riqueza de perspectivas presentes entre las participantes. La variedad de experiencias compartidas proporcionó una comprensión más

completa de los desafíos, motivaciones, y factores contextuales que influyen en las decisiones y experiencias de las mujeres entrevistadas. La diversidad narrativa enriqueció la investigación contribuyendo a una representación más fiel y comprensiva de la realidad estudiada.

En conclusión, la entrevista semiestructurada fue un instrumento fundamental que no solo brindó la estructura necesaria para orientar la investigación, sino que también permitió la flexibilidad necesaria para conocer la complejidad de las experiencias de las mujeres participantes, enriqueciendo así la calidad y la profundidad de los datos recopilados.

### **Relación del diseño con los objetivos de investigación**

La elección de este diseño fenomenológico hermenéutico, sin duda permitió el logro de los objetivos planteados por las investigadoras. Tras llevar a cabo las entrevistas y posteriormente realizar un análisis, se lograron conocer los factores más relevantes que obstaculizaban la participación de las mujeres en trabajos y oficios no tradicionales.

Entre estos elementos, destacan las barreras de género, los estereotipos arraigados y los prejuicios que históricamente le han atribuido a las mujeres roles de cuidado y tareas domésticas, así como a desempeñarse mayoritariamente en áreas tradicionalmente feminizadas. Esta configuración patriarcal ha contribuido a la existencia de espacios mayoritariamente reservados para hombres, propiciando la segmentación laboral existente.

Asimismo, mediante la aplicación de este diseño metodológico se posibilitó la exploración y comprensión de las vivencias y trayectoria de vida de las entrevistadas pudiendo identificar las singularidades que las vinculan. En este proceso, se evidenció un denominador común entre ellas: el deseo compartido de desafiar las imposiciones sociales, empoderarse y sentirse capacitadas para desempeñarse en rubros no tradicionales.

### **Pertinencia del plan de análisis**

Sin duda, el diseño del plan de análisis de contenido demostró ser apropiado, puesto que los siete pasos estratégicamente elaborados para llevar a cabo las entrevistas proporcionaron un marco estructurado para la evaluación de los datos recopilados, permitiendo la implementación de filtros específicos en cada fragmento, facilitando así la clasificación y organización adecuada de la información, asegurando la coherencia de la información obtenida de las entrevistas.

Con esta metodología, se logró un análisis exhaustivo de las experiencias compartidas, lo que posibilitó la posterior comparación de los relatos recopilados de las mujeres que participaron en la investigación, logrando obtener hallazgos significativos.

En resumen, la pertinencia de este diseño metodológico radica en su capacidad para explorar, analizar y obtener una mirada más holística de la riqueza y la complejidad de las experiencias de las mujeres en trabajos no tradicionales, proporcionando una comprensión detallada y contextualizada que contribuye significativamente al conocimientos en este ámbito de investigación cualitativa.

#### **5.4. Conclusiones Disciplinarias: Trabajo Social**

##### **Aportes de la investigación para el desempeño profesional del grupo investigador**

Investigar esta temática ha proporcionado aportes valiosos para el desempeño profesional y personal de las investigadoras, ya que ha brindado una oportunidad única para ampliar la comprensión profunda de una realidad social compleja que rodea a las mujeres que optan por trabajos y roles no convencionales, lo cual no solo ha beneficiado el proyecto de investigación al explorar las dinámicas laborales, las experiencias y barreras de género que pueden experimentar las mujeres, si no que también ha enriquecido la perspectiva general del grupo.

El grupo investigador al ser conformado por mujeres vinculadas al área social y estar en constante relación durante el curso de la investigación con mujeres que buscan el empoderamiento y compañerismo por parte del colectivo femenino del cual las investigadoras conforman al ser mujeres, genera instancias de confianza y entrega de información valiosa que

ha permitido obtener una nueva visión personal y profesional, ampliando los conocimientos en esta materia, lo anterior ha reforzado el compromiso del grupo con la equidad de género, la inclusión y justicia social, permitiendo situarse en futuros escenarios y desafíos que busquen mejorar las prácticas profesionales del trabajo social para intervenir en esta problemática.

### **Importancia de realizar investigación social desde el trabajo social en el ámbito laboral**

Realizar investigación social es un deber crucial desde la disciplina del Trabajo Social ya que permite ahondar en temáticas con relevancia social que impactan la calidad de vida de las personas, lo cual genera problemáticas y necesidades que engloban diversos factores del contexto social.

En este sentido, la investigación social centrada en mujeres insertas en trabajos no tradicionales, es fundamental debido a diversas razones. En primer lugar para generar una base empírica sólida que logre visibilizar una realidad social que ha sido históricamente minimizada y normalizada por la cultura patriarcal impuesta de acuerdo al sistema neoliberal operante, que ha situado a la mujer en una posición de desventaja que contempla diversas áreas de su realidad social.

En segundo lugar, la investigación social brinda las herramientas necesarias para explorar y obtener una panorámica más completa de las condiciones laborales específicas que enfrentan las mujeres, al permitir profundizar en las experiencias y desafíos que experimentan al participar en trabajos no tradicionales.

Y en tercer lugar, es fundamental realizar investigación social en este contexto ya que permite identificar y problematizar diversos factores que influyen en la calidad de vida de las personas, no pensando precisamente en las mujeres, si no, profundizando en aspectos que son esenciales para contribuir en el desarrollo de una sociedad más justa, equitativa e inclusiva; lo cual es esencial en el quehacer profesional del trabajo social.

En síntesis, la investigación social desde el trabajo social en la temática de mujeres insertas en trabajos no tradicionales permite identificar e informar brechas y áreas de mejora para

el diseño de políticas y programas de intervención que promuevan el bienestar y desarrollo integral de la mujer, fortaleciendo a su vez la magnitud profesional del trabajo social en Chile.

### **Aportes de la investigación para el desempeño profesional**

Realizar la presente investigación social, ha permitido adquirir amplios conocimientos teóricos, metodológicos y contextuales sobre la temática de mujeres insertadas en trabajos no tradicionales, permitiendo explorar y profundizar en complejidades temáticas de la realidad social como la intersección entre enfoque de género y mundo laboral; de modo que enriquece las competencias profesionales del grupo investigador para potenciar su desempeño al situarse en el futuro escenario laboral del trabajo social.

Siguiendo esta línea, la investigación realizada ha permitido adquirir diversas competencias profesionales, como la capacidad de realizar diagnóstico social para identificar las contingencias que están aconteciendo en el medio, lo cual es fundamental para realizar planes estratégicos y óptimos de intervención social según lo requiere el público objetivo al cual va dirigido.

Además de adquirir las habilidades especializadas para realizar un diseño metodológico acorde a las necesidades y al contexto de la población, lo que conlleva a realizar una previa investigación empírica y revisión teórica sobre la temática para lograr obtener una panorámica general del fenómeno de estudio, con el fin de generar planes estratégicos de recopilación y análisis de datos como nuevas fuentes de información innovadoras para el quehacer del trabajo social, a través de la aplicación de instrumentos y técnicas metodológicas. Estas competencias fortalecidas con la presente investigación en mujeres insertas en trabajos no tradicionales, no solo han sido valiosas en este contexto, sino más bien para ser aplicadas en futuros planes de intervención, investigaciones, proyectos sociales, entre otras labores propias del rol del trabajo social.

### **Desafíos y Proyecciones para el Trabajo Social en la temática**

El trabajo social enfrenta diversos desafíos en el área de las mujeres insertas en trabajos/oficios no tradicionales tanto a nivel mundial como nacional y local, si bien en el contexto local

de la ciudad de Valparaíso actualmente se está comenzando a enlazar un compromiso en la superación de barreras laborales en temas de género, es un ámbito en el cual aún no se ha profundizado para el abordaje de las contingencias que involucran a las mujeres en este contexto.

Es parte de la disciplina del trabajo social promover un compromiso multidisciplinar y cultural en la superación de los estereotipos de género y expectativas tradicionales de los roles de género arraigados, que han influido en la percepción social y las experiencias de las mujeres en el ámbito laboral.

Siguiendo esta línea, es esencial abordar las desigualdades estructurales que posicionan a las mujeres en una situación de desventaja en oportunidades, brecha salariales y condiciones laborales que afectan su desarrollo profesional.

En cuanto a las proyecciones, el trabajo social tiene la oportunidad de promover y liderar iniciativas que fomenten la inclusión, para lo cual puede desempeñar un rol fundamental para impulsar prácticas que empoderen a las mujeres en este rubro y además, mediar políticas públicas que promuevan el abordaje de la igualdad de oportunidades, equidad de roles y mejoras en las condiciones laborales, contribuyendo a una sociedad más justa.

En este contexto, la investigación a permitido identificar y analizar factores condicionantes que intervienen en la elección y participación laboral de las mujeres desde sus propias experiencias, lo cual ofrece una incorporación de un enfoque interseccional que es fundamental para la obtención de información valiosa en el desarrollo de futuras estrategias de intervención más óptimas acorde a las contingencias y circunstancias específicas de la realidad social de las mujeres insertas en este tipo de ocupaciones no tradicionales.

Para concluir, si bien el trabajo social enfrenta diversos desafíos en esta materia debe existir un compromiso y proyección en la superación de estas problemáticas, lo cual es de suma importancia para el grupo investigador.

## **Desafíos y proyecciones de la investigación**

A continuación se expondrán los desafíos y proyecciones de la presente investigación, con el fin de dar a conocer los aportes y beneficios que brinda realizar investigación social en esta temática en particular.

### **Metodología mixta**

La investigación realizada se establece como estudio base de las mujeres insertas en trabajos no tradicionales en la ciudad de Valparaíso, puesto que es un campo poco estudiado y abordado en profundidad. Por lo anterior, en una segunda etapa de la investigación sería pertinente realizar una investigación con un diseño metodológico mixto, puesto que se pueden adquirir datos cuantitativos y cualitativos con el fin de integrar los dos métodos en un solo estudio y de esta forma obtener una visión más completa del fenómeno.

Con el objetivo de visibilizar las dificultades y desafíos personales, a los cuales se enfrentan constantemente las mujeres insertas en labores no tradicionales; es adecuado realizar una segunda investigación tomando en cuenta la perspectiva subjetiva y objetiva de la realidad de aquellas mujeres, enriqueciendo la información, a través de relatos experienciales. Mientras los datos cuantitativos tienen su lugar en demostrar una tendencia numérica respecto a ciertas variables que influyen en el fenómeno de estudio.

### **Nuevos diagnósticos**

Sería pertinente levantar nuevos diagnósticos respecto a las mujeres insertas en estas áreas no tradicionales, que contemple una muestra representativa más amplia y diversa, es decir, incluir un número más grande de mujeres que participen de la investigación, abarcando una gama diversa de sectores laborales no explorados en el estudio, que permitan generar nuevos aportes y hallazgos a este fenómeno.

De acuerdo a lo anterior, la ampliación geográfica de la investigación sería una medida clave en el levantamiento de nuevos diagnósticos, ya que permitiría contemplar a otras ciudades

y comunas de la región de Valparaíso permitiendo obtener una panorámica más completa con información innovadora y enriquecedora de las dinámicas laborales, identificando desafíos específicos de cada área no tradicional.

### **Intervención Social**

Después de examinar la investigación y sus resultados, sería pertinente poder utilizar la información recopilada para orientar futuras iniciativas de políticas públicas y programas destinados a impulsar la integración laboral de mujeres en sectores laborales no tradicionales, ya que las políticas existentes no abordan de manera específica esta problemática.

Una estrategia para abordar esta brecha sería la realización de cursos y capacitaciones en áreas no tradicionales. Además, se podría implementar la realización de focus groups en colaboración con las mujeres interesadas en estos campos laborales para identificar sus necesidades y aspiraciones.

En esta misma línea, sería pertinente considerar la creación de ferias o la implementación de plataformas web para que estas mujeres puedan dar a conocer sus trabajos y habilidades, permitiendo que la comunidad conozca y se interese por las labores que realizan.

Finalmente, resultaría esencial establecer un monitoreo continuo de las mujeres que participan en estas capacitaciones y talleres. Este seguimiento serviría para evaluar la eficacia de los cursos, identificando posibles áreas de mejora. Este enfoque proactivo garantizaría que las políticas y programas diseñados para la inserción laboral de mujeres en trabajos no tradicionales estén realmente teniendo el impacto deseado y aborden de manera efectiva las necesidades de las participantes.

## 5.5. Referencias Bibliográficas

- Abud, M., Eyzaguirre, S. y Feliú, J. (2023). *Propuestas para fomentar la participación laboral femenina en Chile*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. [https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/32265/1/N\\_25\\_21\\_Pa rticipacion\\_laboral\\_femenina\\_y\\_recuperacion.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/32265/1/N_25_21_Pa rticipacion_laboral_femenina_y_recuperacion.pdf)
- Arteaga, G. (2022). *Recogida y análisis de datos: Qué es el análisis de contenido*. TestSiteForme <https://www.testsiteforme.com/que-es-el-analisis-de-contenido/>
- Anker, R. (1997) *La segregación profesional entre hombres y mujeres: repaso de las teorías*, Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Vol. 116, núm. 3. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58798129/U7\\_00\\_1997\\_Anker\\_SegregacionProfT eorias-libre.pdf?1554419087=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3D Anker\\_1997\\_La\\_segregacion\\_profesional\\_en.pdf&Expires=1683522226&Signature=fn Sg1HWBlnW9PEqOrrM1Gg67FhDI mhPOAedJDyT9RV~nps9y2EqWN9Ds5p~NKFS9iq F7QaaBinaeV2~526iDBqE5aiuM31X6TNdXG3aul7RDkHjVBgMR5VBF99UIM8xiv6a4 OgvP0RFArOgSXhlIImDoTaefVIDRukbPc5JuCz8~iw90v9CvJWsXKx2ZhfwOAYBGAR0 BRHTIEWv3bViN1G7~Iw1IKi~Z6F84EFaI28odk-K-8QbIoNa0U5fugENGYGGGoh8jg1 AVfJyMsYle0J3n6Ji7XtvHLAGNlr4zQiGvjEtfN8yN4dhFwlIj~2OkyxmhVmE~4eYia15Xsi TQ\\_\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58798129/U7_00_1997_Anker_SegregacionProfT eorias-libre.pdf?1554419087=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3D Anker_1997_La_segregacion_profesional_en.pdf&Expires=1683522226&Signature=fn Sg1HWBlnW9PEqOrrM1Gg67FhDI mhPOAedJDyT9RV~nps9y2EqWN9Ds5p~NKFS9iq F7QaaBinaeV2~526iDBqE5aiuM31X6TNdXG3aul7RDkHjVBgMR5VBF99UIM8xiv6a4 OgvP0RFArOgSXhlIImDoTaefVIDRukbPc5JuCz8~iw90v9CvJWsXKx2ZhfwOAYBGAR0 BRHTIEWv3bViN1G7~Iw1IKi~Z6F84EFaI28odk-K-8QbIoNa0U5fugENGYGGGoh8jg1 AVfJyMsYle0J3n6Ji7XtvHLAGNlr4zQiGvjEtfN8yN4dhFwlIj~2OkyxmhVmE~4eYia15Xsi TQ__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)
- Banco de Desarrollo de América Latina. *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación* 2018 <https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1401/Brechas%20de%20genero%2 0en%20America%20Latina.%20Un%20estado%20de%20situacion.pdf>
- Banco Mundial. (2022). *Aproximadamente 2400 millones de mujeres en el mundo no tienen los mismos derechos económicos que los*

hombres <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2022/03/01/nearly-2-4-billion-women-globally-don-t-have-same-economic-rights-as-men>

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2006). Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=251693>

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, (2018). Programas de Política Pública para la Promoción de los Derechos y la Autonomía de la Mujer. [https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/25902/1/BCN\\_Programas\\_de\\_politica\\_publica\\_para\\_la\\_promocion\\_de\\_los\\_derechos\\_de\\_las\\_mujeres\\_final.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/25902/1/BCN_Programas_de_politica_publica_para_la_promocion_de_los_derechos_de_las_mujeres_final.pdf)

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2019). Evolución de la participación de las Mujeres en ámbito social, político y laboral: Principales hitos en (1812-2019). [https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/27342/1/BCN\\_Hitos\\_en\\_la\\_participacion\\_de\\_la\\_mujer\\_2019\\_Final.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/27342/1/BCN_Hitos_en_la_participacion_de_la_mujer_2019_Final.pdf)

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2023). Presupuesto Año 2023 Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. <https://www.bcn.cl/presupuesto/periodo/2023/partida/27>

Biblioteca Nacional de Chile (s.f). Trabajo Femenino Industrial 1890 - 1920. Memoria Chilena <http://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-807.html>

Biobio chile. (2021). ¡Atención mujeres trabajando!: chilenas que rompen esquemas y se ganaron su lugar en la construcción. <https://www.biobiochile.cl/especial/8m/noticias/2021/03/08/atencion-mujeres-trabajando-chilenas-que-rompen-esquemas-y-se-ganaron-su-lugar-en-la-construccion.shtml>

Blackburn, R. & Jarman, J. 1997, Occupational gender segregation, Department of Sociology, University of Surrey, Guildford.

Bonet, M. & Moreno, A. (2004). *La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas*. CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa, (50), 77-103. <https://www.redalyc.org/pdf/174/17405005.pdf>

Borderías, Cristina y Carrasco, Cristina (1994). *Introducción*, en C. Borderías, C. Carrasco, y C. Alemany (comp.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona, Icaria, Fuhem.

Bravo, L. (2013). *La entrevista, recurso flexible y dinámico*. [https://scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-50572013000300009&lng=es&tlng=es](https://scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009&lng=es&tlng=es)

Castells, C., comp. (1996). *Perspectivas feministas en teoría política*. Barcelona: Paidós

Chile Aduanas. (2022). *El Mercurio de Valparaíso: “El que una mujer dirija por primera vez este Servicio es un símbolo y un hito histórico”*. Aduana Chile Costoms. <https://www.aduana.cl/el-mercurio-de-valparaiso-el-que-una-mujer-dirija-por-primer-vez-este/aduana/2022-09-12/113807.html>

Chile Atiende, (2023). *Programa Desarrollo de Competencias Laborales (DCL)* <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/2533-programa-desarrollo-de-competencias-laborales-dcl#:~:text=El%20programa%20Desarrollo%20de%20Competencias,del%20sistema%20de%20Protecci%C3%B3n%20Social.>

Codespa. (2017). *Obstáculos para el crecimiento de la mujer africana*. <https://twitter.com/CODESPA/status/927216481938673664/photo/1>

Comisión Económica Para América Latina y el Caribe. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*.  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/4/S1801209\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/4/S1801209_es.pdf)

Consejo nacional de la cultura y las artes. (2015). *Región de Valparaíso, Síntesis Regional*.  
<https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2015/08/Informe-Valpara%C3%ADso-final.pdf>

Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica. (2008). *Sugerencias Para Escribir Un Consentimiento Informado En Estudios Con Personas*.  
<https://www.conicyt.cl/fondecyt/files/2012/10/Sugerencias-para-Escribir-un-Consentimiento-Informado-en-Estudios-con-Personas.pdf>

Díaz, Ó. E. (2008). *El enfoque del paradigma funcionalista en torno a la naturaleza, alcances, metas y proyecciones del proceso de reforma educacional*. *Revista iberoamericana de educación*, 47(2).

Dirección de Presupuesto (2022) *Contenido Proyecto de Ley de Presupuestos 2022*  
[https://www.dipres.gob.cl/597/articles-244775\\_doc\\_pdf.pdf](https://www.dipres.gob.cl/597/articles-244775_doc_pdf.pdf)

Fundación de Promoción y Desarrollo de la Mujer. (2022). *Información presupuestaria [tabla de presupuesto]*  
<https://www.transparencia.prodemu.cl/EJECUCION-PPTO/2022/TRANSPARENCIA%20-%20EJECUCION%20PPTARIA.%20MAYO%202022%20MODIFICADO.pdf>

Fuentealba, A. & Sumonte, V. (2019). *Dimensión cultural en la adquisición de segundas lenguas en contexto migratorio*. *Estudios pedagógicos Valdivia*.  
<https://www.redalyc.org/journal/1735/173565055020/html/#B7>

Goren, N. (2017). *Desigualdades sociolaborales. Una aproximación a sus marcos interpretativos desde la perspectiva feminista*. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*.  
<http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/307>

Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.  
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=5A2QDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=hern%C3%A1ndez+sampieri&ots=Tj\\_jTR-mG4&sig=Bg1oZPZf8N2xrTjQCm1\\_p05asBI#v=onepage&q=hern%C3%A1ndez%20sampieri&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=5A2QDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=hern%C3%A1ndez+sampieri&ots=Tj_jTR-mG4&sig=Bg1oZPZf8N2xrTjQCm1_p05asBI#v=onepage&q=hern%C3%A1ndez%20sampieri&f=false)

Herrera, J. (2008). *La Investigación Cualitativa*.  
<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/1167/1/La%20investigaci%C3%B3n%20cualitativa.pdf>

Hoinle, B., Rothfuss, R., Gotto, D. (2013). *Empoderamiento espacial de las mujeres mediante la Economía Solidaria*  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0122-14502013000300007](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-14502013000300007)

Ilustre Municipalidad de Valparaíso. (2015). Departamento de Desarrollo y Promoción Social. [http://www.munivalpo.cl/transparencia/paginas/DIDECO/Presentaciones/DDPS\\_PRESENTACION\\_2015.pdf](http://www.munivalpo.cl/transparencia/paginas/DIDECO/Presentaciones/DDPS_PRESENTACION_2015.pdf)

Ilustre Municipalidad de Valparaíso. (2017). *Informe Resultados Diagnóstico Participativo Valparaíso*

Ilustre Municipalidad de Valparaíso. (2022, 15 noviembre). *Oficinas Comunes*.  
<https://web.municipalidaddevalparaiso.cl/territorio/oficinas-comunes/>

Instituto Nacional de Estadísticas, (2019). *Genero e ingresos Region de valparaiso [fotografía]*  
<https://regiones.ine.cl/documentos/default-source/region-v/estadisticas/indicadores-subco>

[mision-de-estadisticas-de-genero/infografias/autonomia-economica/g%C3%A9nero-e-ingresos-regi%C3%B3n-valpara%C3%ADso-las-mujeres-obtienen-menos-ingresos-que-los-hombres.pdf?sfvrsn=cd86e383\\_8](#)

Instituto Nacional de Estadísticas. (2021). *Cifras con perspectiva de Género en la Región de Valparaíso, Mujeres y hombres en el mercado laboral.*  
[https://regiones.ine.cl/valparaiso/prensa/cifras-con-perspectiva-de-g%C3%A9nero-en-la-regi%C3%B3n-de-valpara%C3%ADso-mujeres-y-hombres-en-el-mercado-laboral](#)

Instituto Nacional de Estadísticas (2023), *Boletín estadístico: Empleo trimestral.*

Iño, W. (2018). *Investigación educativa desde un enfoque cualitativo: la historia oral como método.*

[https://www.revista.vocesdelaeducacion.com.mx/index.php/voces/article/view/123/141#content/contributor\\_reference\\_1](#)

Jaimes, M. (2021). *Condiciones que Influyen en el Liderazgo de las Mujeres en el Ámbito Laboral en Chile.* [Trabajo de Grado, Universidad de Chile]  
[https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/182637/Tesis%20-%20Marian%20Jaimes%20-%20Parte%20I.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Juárez, C. & Aboites, G. (2008). *Segregación ocupacional en la Zona Metropolitana de Saltillo. Papeles de población, 14(57), 209-225.*  
[https://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v14n57/v14n57a10.pdf](#)

Madero, I. (2020). *Consecuencias del “orden cultural patriarcal” en la salud de mujeres. Ciperchile*

[https://www.ciperchile.cl/2020/03/10/consecuencias-del-orden-cultural-patriarcal-en-la-s](#)

[alud-de-mujeres/#:~:text=En%20Ciencias%20Sociales%2C%20el%20orden,sociedad%20como%20la%20familia%2C%20la](#)

Manjarrez, N., Mendoza, E. (2019). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador*. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100359](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359)

Maté, A. & Rodríguez, J. 2002, *La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999*. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Junio 2002, núm. 36, en [www.mtas.es/publica/revista/numeros/36/informes4.pdf](http://www.mtas.es/publica/revista/numeros/36/informes4.pdf)

Miller, L., Neathey, F., Pollard, E & Hill, D. 2004, *Occupational segregation, gender gaps and skill gaps*. *EOC Working Paper 15*. 2004, en <http://www.employment-studies.co.uk/summary.php?id=eocwps15>.

Ministerio del Desarrollo Social (s.f). *Guía de Recursos: Ministerio del Desarrollo Social de República Oriental del Uruguay*. [https://guiaderecursos.mides.gub.uy/innovaportal/file/21566/1/7\\_icoyau~1.pdf#:~:text=j,Qué%20son%20las%20BARRERAS%20DE,marcan%20una%20casu%C3%ADstica%20muy%20variada](https://guiaderecursos.mides.gub.uy/innovaportal/file/21566/1/7_icoyau~1.pdf#:~:text=j,Qué%20son%20las%20BARRERAS%20DE,marcan%20una%20casu%C3%ADstica%20muy%20variada).

Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. (2019). *Autoridades anuncian cupos laborales en el transporte público para mujeres conductoras profesionales*. Ministerio de la Mujer y Equidad de Género <https://minmujeryeg.gob.cl/?p=29592>

Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. (2020). *Mesa Mujer y Minería conoce resultados de Estudio del CCM sobre incorporación femenina a la industria* Ministerio de la Mujer y Equidad de Género <https://minmujeryeg.gob.cl/?p=42347>

Ministerio de la Mujer y de la Equidad de Género. (2020). Valparaíso: Escuelas de Mujeres Líderes Políticas abre sus postulaciones. <https://minmujeryeg.gob.cl/?p=>

Ministerio de la Mujer y de la Equidad de Género. (2021). SEREMIS DEL TRABAJO, MUJER Y SENCE VISITARON FERIA DE MIPYMES PARA DIFUNDIR PROGRAMA “EMPRENDER CONECTADAS” <https://minmujeryeg.gob.cl/?p=44651#>

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2022). Plan Nacional de Equidad Laboral. [https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2022/03/Plan-de-Equidad-Laboral-2021\\_2030.pdf](https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2022/03/Plan-de-Equidad-Laboral-2021_2030.pdf)

Ministerio de la Mujer y de la Equidad de Género (2022). Región de Valparaíso: Próximos 1.000 cupos de capacitación aumentarán la mano de obra femenina para el rubro de la construcción. <https://minmujeryeg.gob.cl/?p=49033>

Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (2023). Sobre MinmujeryEG. [https://minmujeryeg.gob.cl/?page\\_id=34975](https://minmujeryeg.gob.cl/?page_id=34975)

Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. (s.f.). Norma Chilena NCh3262:2021: Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal [https://www.sernameg.gob.cl/?page\\_id=32792](https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=32792)

Ministerio de Minería, (2021). Representación y caracterización de la mujer en el sector minero en Chile, año 2020 Dirección de Estudios y Políticas Públicas [https://www.cochilco.cl/Listado%20Temtico/2021%2012%202023%20Estudio%20género%20y%20miner%C3%ADa\\_trabajando%20VRJ\\_final.pdf](https://www.cochilco.cl/Listado%20Temtico/2021%2012%202023%20Estudio%20género%20y%20miner%C3%ADa_trabajando%20VRJ_final.pdf)

Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones. (s. f.). INCLUSIÓN LABORAL FEMENINA EN LABORES DE CONDUCCIÓN DEL SISTEMA DE TRANSPORTE PÚBLICO DE

SANTIAGO. Género y Transporte.  
<https://www.subtrans.gob.cl/wp-content/uploads/2018/11/Booklet-Conductoras-v3.pdf>

Moreno, M. (2016). *Nueva Esparta: ¿Una sociedad matriarcal? Un estudio cualitativo desde el enfoque interpretativo.*

<https://ve.scielo.org/pdf/saber/v28n3/art17.pdf>

Nuñez, I. (2010). *Mujeres trabajadoras en Chile. Un estudio de casos 1885-1920*  
[https://www.researchgate.net/publication/303365357\\_Mujeres\\_Trabajadoras\\_en\\_Chile\\_Un\\_estudio\\_de\\_casos\\_1885-1920](https://www.researchgate.net/publication/303365357_Mujeres_Trabajadoras_en_Chile_Un_estudio_de_casos_1885-1920)

Organización Internacional del Trabajo. (2007). *TENDENCIAS MUNDIALES DEL EMPLEO DE LAS MUJERES.*  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_elm/---trends/documents/publication/wcms\\_114356.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_114356.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Tendencias Mundiales del Empleo.*  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_233953.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_233953.pdf)

ONU Mujeres. (2023). *Inserción laboral de mujeres en áreas masculinizadas: Experiencia desde el programa Tu Oportunidad–Second Chance Education en Chile. ONU Mujeres América Latina y el Caribe.*  
<https://lac.unwomen.org/es/stories/noticia/2023/08/insercion-laboral-de-mujeres-en-areas-masculinizadas-en-chile>

Peiró, J., & Prieto, F. (2002). *Tratado de psicología del trabajo, volumen I. La actividad laboral en su contexto. Madrid: Síntesis Psicológica.*  
[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj-0NXU7YSCAxU\\_mZUCHSenB3gQFnoECAkQAO&url=https%3A%2F%2Fdialnet.u](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj-0NXU7YSCAxU_mZUCHSenB3gQFnoECAkQAO&url=https%3A%2F%2Fdialnet.u)

[nirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F2498305.pdf&usg=AOvVaw0Y9kwIEPclw3dGMZPABGRu&opi=89978449](http://nirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F2498305.pdf&usg=AOvVaw0Y9kwIEPclw3dGMZPABGRu&opi=89978449)

Portal Innova. (2023). *Aumenta el emprendimiento de jóvenes y mujeres en la región de Valparaíso.*

<https://portalinnova.cl/aumenta-el-emprendimiento-de-jovenes-y-mujeres-en-la-region-de-valparaiso/>

Reynolds, L. (1984). *Economía laboral y relaciones de trabajo*, FCE, México.

Rivera, M. y Román, R. (2004). *La inserción de la mujer en el campo laboral y su discriminación.* [Trabajo de Grado, Universidad de Chile]

[https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/107545/rivera\\_m.pdf?sequence=3](https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/107545/rivera_m.pdf?sequence=3)

Saraví, G. (1997), *Participación de la mujer en el mercado de trabajo en México: situación, enfoques y perspectivas*, Fundación Friedrich Ebert, México.

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. (s.f.). *Bono al Trabajo de la Mujer para Empresas*

<https://sence.gob.cl/subsidio/bono-al-trabajo-de-la-mujer>

Servicio nacional de la Mujer y la Equidad de Género. (2023b, septiembre 13). *Norma chilena NCH3262:2021: Gestión de Igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.* SERNAMEG

[https://www.sernameg.gob.cl/?page\\_id=32792#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20Norma%20NCh,vida%20laboral%2C%20familiar%20y%20personal.](https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=32792#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20Norma%20NCh,vida%20laboral%2C%20familiar%20y%20personal.)

Silranen, J., Jarman, J. & Blackburn, R. (1995). *Gender Inequality in the Labour Market, Occupational Concentration and Segregation.* Geneva: International Labour

Soto, I. P., Alfaro, C., & Ochoa, L. (2019). Igualdad de género, educación y trabajo: aproximación hacia la situación de Chile, Cuba y Finlandia. *Journal de Ciencias Sociales*, 7(12).

Vaca, I. (2019). Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/4/S1801209\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/4/S1801209_es.pdf)

Zárate, B., Carbajal, C. y Contreras, Y. (2019). Metodología de la Investigación, Manual del Estudiante.  
<https://www.studocu.com/pe/document/universidad-tecnologica-del-peru/compreesion-y-redaccion-de-textos-i/usmp-2020-metodologia-de-investigacion-manual-del-estudiante/15112577>

## 5.6. Referencias Jurídicas

*Ley 20.005 Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual Acoso Sexual (2005).*  
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=236425>

*Ley 19.739 Modifica el Código del Trabajo a Fin de Evitar la Discriminación por Edad y Estado Civil en la Postulación de Empleos (2001).*  
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=187346>

*Ley 20.607 Modifica el Código del Trabajo, Sancionando las Prácticas de Acoso Laboral (2012).*  
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1042709&idParte=9287927&idVersion=2012-08-08>

*Ley 20.595 Creación de Subsidio al empleo de la Mujer (2012).*  
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1040157&idParte=>

*Ley 19.591 Modifica el Código del Trabajo en Materia de Protección a la Maternidad (1998).*  
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=126979>

*Decreto Ley 328. Capacidad Legal de la Mujer (1925).*  
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=5987>

*Decreto N° 100; Artículo 110 Gobierno y Administración General. (2005).*  
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=242302&idParte=8563602>