



UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS

EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE
LAS EGRESADAS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA
UNIVERSIDAD DE CHILE

Seminario para optar al título de
Ingeniero Comercial con Mención en Administración

Autoras:

M. Magdalena Latham C.

M. Ignacia Valdivieso G.

Profesor Guía:

Enrique Manzur

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	2
MARCO TEÓRICO.....	4
1. CHILE: EVOLUCIÓN DE LA MUJER.....	4
2. LA NUEVA MUJER CHILENA.....	8
3. ¿CUAL ES LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS CON RESPECTO A LAS MUJERES TRABAJADORAS?.....	17
4. EGRESADOS DE INGENIERÍA COMERCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE.....	23
5. CONCLUSIONES DEL MARCO TEÓRICO.....	25
ESTUDIO DE PERCEPCIÓN.....	26
1. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	26
2. POBLACIÓN OBJETIVO.....	27
3. INVESTIGACIÓN EXPLORATORIA.....	29
4. INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA.....	32
5. ANÁLISIS DE DATOS.....	41
5.1 ANÁLISIS PREGUNTAS CERRADAS.....	41
5.2 ANÁLISIS PREGUNTAS ABIERTAS.....	82
CONCLUSIONES.....	107
REFERENCIAS.....	112

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia de la humanidad hemos estudiado las distintas sociedades existentes en el mundo y culturalmente cada sociedad exige y distribuye roles muy distintos entre los géneros. Podemos ver como desde la antigüedad, encontramos en las diferentes culturas y religiones, dogmas que se explican a través de sus costumbres e ideologías y conforman un estatus distinto entre el hombre y la mujer.

Estamos a comienzos del siglo XXI y podemos notar que todavía existen en las sociedades occidentales grandes diferencias entre los géneros.

La psicología y la biogenética han encontrado características muy distintas entre ambos, pero no pueden afirmar de ninguna manera que exista una superioridad innata de ninguno de los dos.

Existen muchas teorías y mitos sobre cual es el verdadero rol que tiene que cumplir actualmente la mujer en nuestra sociedad y en el mundo laboral, muchas veces llevando a teorías erradas sobre el comportamiento de ésta. Es de gran relevancia la relación existente entre los géneros, la complementariedad de estos, la conexión en el mundo laboral. En algunos aspectos estos pueden tener conductas similares y en otros aspectos conductas distintas, pero no hay que confundir que cada uno, tanto hombre como mujer, tienen características únicas y que el aporte de cada uno de estos es relevante.

Por lo anterior, nació en nosotras la inquietud acerca del papel que juega en la actualidad la mujer profesional en Chile, y más específicamente, el rol que tienen las mujeres

Ingenieras Comerciales egresadas de la Universidad de Chile. Esto se debe a que nos encontramos próximas a entrar al mercado laboral.

Comenzamos indagando acerca de la evolución que han experimentado las mujeres en Chile, hasta concluir en las mujeres actuales. Conociendo cuáles son sus sueños, preferencias y prioridades. Luego profundizamos acerca de las cifras actuales que nos muestran cómo es la mujer chilena, cómo participa del mercado laboral, cuántos hijos tiene, cuántos años tiene de estudios y observamos también que existen mitos acerca de los factores que determinan la entrada de la mujer al trabajo. A su vez, se puede mencionar que las mujeres tienen un ciclo laboral, que no coincide por completo con su ciclo biológico, debido a que su ciclo laboral está afectado a diferencia de los hombres por la maternidad.

Luego investigamos acerca de las empresas, y cual es su rol dentro del mercado laboral. Son las empresas que ponen las condiciones necesarias para que las mujeres se integren al trabajo; y es responsabilidad de las empresas dar a sus empleadas un entorno de trabajo satisfactorio.

Para terminar con nuestra investigación e inmiscuirnos por completo en el tema de nuestro estudio, analizamos la situación que presentan los egresados de la Facultad a través de un estudio realizado hace algunos años y averiguamos cuál es la idea del perfil de los Ingenieros Comerciales, y el perfil específico para cada una de las menciones.

Ya informadas por completo y ambientadas en el tema de nuestro estudio, comenzamos a investigar en terreno. En un comienzo establecimos que realizaríamos un estudio de percepción. Empezamos nuestro estudio estableciendo como objetivo, analizar la situación actual de las mujeres ingenieras comerciales egresadas de la Universidad de Chile, comparando dos períodos de tiempo. Luego establecimos nuestra población objetivo, como las mujeres egresadas de la carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad de Chile, egresadas hace dos años y hace 10 años aproximadamente. De este modo lograríamos identificar diferencias y características comunes en los grupos. Continuando, determinamos la metodología a utilizar a través de la investigación exploratoria y la investigación descriptiva-concluyente. En la investigación exploratoria obtuvimos todos los datos necesarios para poder iniciar la

investigación descriptiva-concluyente. Ésta última investigación consistió en diseñar, realizar y tabular una encuesta que incluía todos los datos relevantes para nuestra investigación. Finalmente analizamos los datos obtenidos en la investigación y obtuvimos resultados muy interesantes acerca de la situación actual personal, familiar y laboral de las egresadas de nuestra Facultad.

MARCO TEÓRICO

1. CHILE: EVOLUCIÓN DE LA MUJER

A lo largo de la historia en Chile podemos ver como el rol de la mujer ha ido evolucionando, llegando hoy en día a las nuevas generaciones, las cuales han querido alcanzar un papel protagónico sin caer en lo que se podría llamar una “guerra de géneros”.

En los siglos XIX y XX, las mujeres en Chile lucharon para conseguir un rol y un lugar en la sociedad, fuera de sus hogares. Éstas lucharon por ser consideradas ciudadanas con derechos políticos, aspirando alcanzar la igualdad con el hombre en lo que se refiere a materias civiles, logrando ejercer el derecho a voto y también por ser consideradas personas capaces de poder alcanzar la educación superior, a través de la inserción de la mujer a la universidad y posteriormente ser profesionales, entrando al mundo del trabajo.

La llegada de las mujeres a la educación superior fue difícil. A comienzos del siglo pasado los conceptos de mujer y cultura no se relacionaban dentro de la sociedad, la mujer era educada solamente para cumplir un rol de madre y dueña de casa. Los hombres, en cambio, eran quienes tenían el derecho a la educación superior, asistían a la universidad, participaban en “tertulias”, en “clubes de discusión”, es decir, estos tenían un monopolio sobre la cultura, ya que eran ellos los que tenían un acceso y relación directa con ésta.

Para luchar contra esta situación hubo distintas mujeres que se esforzaron para que las jóvenes de esa época logran entrar a la universidad.

Un decreto muy nombrado en 1877 fue el llamado “decreto Amunátegui”, firmado por don Miguel Luis Amunátegui, Ministro de Instrucción Pública, del gobierno de don Aníbal

Pinto, que permitió a las mujeres entrar a la universidad, pero en la práctica esto no fue tan así. En su discurso el mencionaba y reclamaba que “las ciencias y las letras forman una especie de mayorazgo de pura masculinidad, a cuyo goce son llamados únicamente los varones con exclusión casi absoluta de las mujeres que solo reciben de nuestra munificencia una pequeña pensión alimenticia”. Desde aquel tiempo hasta estos días ha habido un gran progreso con respecto al tema y los roles de la mujer, pero a pesar del gran período de tiempo que ha pasado desde el año 1877, la realidad señala que aun existe discriminación hacia las mujeres y cierto grado de incompreensión.

Volviendo al punto anterior, sobre los roles que desempeñaba la mujer a comienzos del siglo pasado, podemos mencionar que las mujeres de la alta aristocracia, es decir, las mujeres de la clase acomodada, tomaban lecciones de música, leían distintos textos, grecolatinos, novelas francesas románticas y educativas, entre otros. También se dedicaban a estudiar el catecismo, vidas de distintos santos y religiosos. Por otro lado las mujeres de escasos recursos no tenían el derecho a acceder a este tipo de conocimientos, su conocimiento provenía solo de lo referente a las costumbres y conocimientos populares, sin tener el derecho de acceder a distintos textos, lecciones, entre otros.

Muy lentamente se fue logrando que la mujer ingresara a las universidades, teniendo que soportar una gran presión psicológica, prejuicios y discriminación, ya sea tanto de los profesores como de los propios compañeros. En 1907 sólo habían 10 mujeres profesionales en Chile.

En 1915, se creó en Santiago, el “Club Social de Señoras”, que cumplía un rol para entretener a las mujeres con diversas actividades, desarrollo doméstico y fomentar e incorporar la cultura. Uno de los grandes temas que tenía preocupadas a las mujeres que integraban este grupo era el hecho de que estaban surgiendo en forma progresiva mujeres profesionales que pertenecían a los estratos medios, las cuales se estaban incorporando a la cultura y a la educación, mientras ellas, las mujeres de la clase acomodada, se estaban quedando atrás en cultura, educación y títulos profesionales.

Pasado el tiempo, la situación de las mujeres ha cambiado, las mujeres fueron logrando distintos objetivos a nivel cultural, profesional y de educación. Éstas además de lograr un mayor número de inserción a la universidad, fueron formando distintos grupos y asociaciones, cuyo fin era ampliar su situación económica, cultural, cívicas, con el derecho a voto que lograron adquirir y sociales.

Esta situación que ha ido variando dentro de las mujeres de la sociedad chilena, muestra que la situación actual es muy distinta a la de principios de siglo pasado, todo gracias a la gran lucha que fueron enfrentando las mujeres, que ha dado como fruto una disminución entre la brecha educacional hombre-mujer y que cada vez, más mujeres tengan el derecho a estudiar carreras universitarias que antiguamente no les eran permitidas.

Luego de enfatizar en el tema sobre la inserción de la mujer en la educación universitaria, es de gran relevancia revisar como han llevado a la práctica estos estudios a través de la participación de la mujer en el entorno laboral. Es un tema de gran trascendencia, ya que irrumpir en ámbitos que se consideraban principalmente temas relacionados a roles de los hombres propiamente tal, era y es una tarea muy difícil para las mujeres.

En el siglo XIX y comienzos del siglo XX las mujeres en Chile se dedicaban solamente a realizar actividades dentro del hogar. La gran mayoría al casarse se encargaban del cuidado de la familia, de sus hijos y diversas actividades que les impedía trabajar. Las mujeres que trabajaban en aquellos tiempos eran una minoría. Pero el tema de lograr la igualdad de derechos entre los géneros, era un tema que ya estaba siendo una inquietud dentro de la sociedad, pidiendo igualdad en derechos civiles, en la entrada a la universidad y por ende en el ingreso al mundo laboral. Ellas ya no solo querían ser un aporte en las tareas relacionadas al hogar, sino que también contribuir y ser valoradas por sus logros en la sociedad.

El ingreso de las mujeres en el mercado del trabajo es un tema de gran relevancia para la sociedad y debe ser abarcado con gran conciencia por los desafíos que esto implica, tanto por parte del gobierno, de las empresas y de las familias, ya que, hoy en día, por una parte las mujeres se proyectan tanto con estudios como con trabajo, pero por otra lado éstas necesitan desarrollar algo de su propia naturaleza, que es el ser madre. El compartir los hijos con el trabajo es una difícil tarea para la sociedad. Por un lado, las mujeres que han optado por ser

profesionales y madres a la vez, han sentido cierto grado de culpabilidad al tener que dejar a sus hijos al cuidado de otros. Por otra parte, tenemos a las mujeres que han dejado de lado su vida profesional por el cuidado de sus hijos, las cuales se sienten frustradas por postergar este ámbito de sus vidas, lo cual además de hacer que se sientan menos realizadas, les genera una pérdida en la obtención de ingresos.

Es importante que exista una mayor flexibilidad, para poder obtener beneficios por la maternidad de las madres y que también disminuya la brecha salarial entre hombre y mujer, entre otros puntos. Tanto la rigidez en la legislación existente, como los factores culturales dificultan el ingreso de las mujeres al mercado del trabajo, causando diversas informalidades y bajas tasas de participación laborales.

La tasa de participación laboral femenina en Chile, según datos del INE, a diciembre de 2003, es de un 35,7 %, habiendo tenido un aumento de cuatro puntos porcentuales al compararlo con la cifra del año 1990, que era un 31,7%¹. Al observar esta cifra en comparación con países latinoamericanos y países de la OECD podemos apreciar que la tasa de participación laboral femenina en Chile es baja. Según datos de la CEPAL, la mayoría de los países de América Latina tienen una tasa de participación de las mujeres en la actividad económica por sobre el 50%² y comparando con países de la OECD esta diferencia es aún mayor, siendo un 60% la tasa promedio a fines de los noventa. (OIT, 1998)

En conclusión podemos apreciar que la tasa de participación laboral de la mujer ha estado remotamente restringida, pero en las últimas décadas ha adquirido una progresiva importancia, observándose principalmente un aumento sostenido en estos últimos 15 años.

¹ Encuesta CASEN (Anexo 1)

² Anexo 2

2. LA NUEVA MUJER CHILENA

Como mencionamos anteriormente el aporte de las mujeres en la sociedad es fundamental e insustituible. Es esencial que la sociedad chilena acepte que las mujeres se han incorporado al mercado laboral para quedarse en éste, y tome las medidas necesarias para adaptarse a esta transformación y evolución, ya sea a través de conciliaciones en el mundo laboral, familiar, en las políticas públicas, es decir, hacer principalmente un cambio en la cultura de nuestra sociedad.

En el mundo entero se han producidos cambios internos en las familias, y principalmente en la vida de las mujeres. Como menciona don Hernán Sommerville (2005), “cada día las mujeres están accediendo a una mejor educación, están mas preparadas para desempeñarse en el mercado del trabajo y quieren desarrollarse profesionalmente, sin renunciar al mismo tiempo a su rol de esposas y madres de la mejor manera”. Pero a su vez menciona que el compatibilizar estos dos anhelos al final de cuentas es el gran desafío que tienen las mujeres chilenas, un desafío difícil.

A pesar de que seguimos insertos en una sociedad relativamente machista, la mujer está obteniendo un rol más central, relacionado a distintas funciones sociales. La mujer responde tanto por la necesidad de seguridad y pertenencia de quienes comparten su vida, como por aportar la lógica del sentimiento, frente a una sociedad que es dominada por la racionalidad.

Paula de Buen Nieto, Jefa Departamento de Estudios del Ministerio del Trabajo y Previsión Social plantea lo siguiente, “Hay un dato muy fuerte, la participación laboral masculina es relativamente homogénea con el nivel educativo, no así en el caso de participación femenina, la participación femenina está muy sesgada para las mujeres más jóvenes y más

educadas. El tema tiene componentes culturales, pero también de incentivos para entrar a trabajar. Una mujer más educada es alguien que valora más su desarrollo personal, tiene mejores herramientas, puede acceder a mejores remuneraciones, mejores condiciones de trabajos, por lo cual insertarse laboralmente es más rentable para ella, a diferencia de una mujer de estratos populares que además se encuentra con las dificultades de quien la sustituye en sus labores domésticas, cuidado de los hijos y con remuneraciones que muchas veces no compensan. La mujer profesional cuenta por último, sino es con su familia cuenta con la posibilidad de contratar servicio doméstico y por lo tanto delegar un conjunto de responsabilidades.

El segmento profesional de Chile es reducido, el 10% de ocupados, son profesionales y técnicos de nivel superior, pero el grueso de la expansión profesional de la matrícula la dictaminan los últimos 15 años.

Aparentemente las tasas de retornos de los distintos niveles educacionales están convergiendo, sigue siendo fuertemente requerida la educación universitaria dentro de la educación superior, que es lo que explica las altas tasas de participación de las mujeres universitarias versus cualquier otro nivel educativo, pero también las brechas de remuneraciones son mucho mayores en los segmentos más educados por cuestiones que hacen discriminación posiblemente ocupacional, en los puestos de jefatura, la que explica la gran heterogeneidad. De hecho en Chile la dispersión de ingreso se produce en la punta de la distribución, en el 10% más rico cae el grupo de profesionales, que generalmente vienen de familias con mayor educación, ahí es donde esta la gran dispersión de ingreso y por lo tanto también, la gran discriminación hombre-mujer”. (P. de Buen Nieto, entrevista personal, 25 de Octubre de 2005)

La mujer chilena en cifras

Analizando las palabras de Paula de Buen Nieto, existen muchos factores que determinan la participación laboral de la mujer en el mercado laboral, entre los cuales están el número de hijos, la situación familiar, la escolaridad, el ingreso familiar. Sin embargo las variables que están más relacionadas con la participación son la fertilidad y escolaridad. En el Anexo 3, podemos observar como ha ido creciendo la tasa de participación de las mujeres a medida que pasa el tiempo. En el tramo de las mujeres entre 25 y 39 años, que es principalmente la edad que abarca nuestra población objetivo, vemos según datos de la encuesta Casen el gran aumento de la tasa de participación de las mujeres de este tramo. Este aumento se debe a

muchos factores relacionados con la escolaridad, descenso de la fertilidad, crecimiento de la economía, cambios en las normas sociales y las preferencias personales. Así también podemos ver como este aumento en la escolaridad provoca una entrada mas tardía al mercado laboral en el grupo de mujeres entre 15 y 24 años. Una mayor escolaridad entrega un capital humano más preparado para ingresar al mercado laboral, por lo que se hace más atractiva la opción de participar. Las mujeres con 13 o más años de educación presentan una alta tasa en comparación con los otros niveles de educación de la mujer, pero a su vez es baja en relación a los hombres con igual grupo etáreo. Además el aumento de escolaridad aumenta los salarios, con lo que aumenta el ingreso familiar, se adquieren bienes o servicios que facilitan el trabajo de la mujer en el hogar.

El trabajo en el hogar y el cuidado de los hijos está tradicionalmente predeterminado para las mujeres, sobre todo con hijos pequeños, el cual a su vez restringe la entrada al mercado laboral. La tasa de participación de las mujeres disminuye cuando éstas tienen hijos y sigue disminuyendo a medida que aumenta el número de hijos. Las mujeres cada vez están teniendo menos hijos. Con la caída de la fertilidad aumentaron las mujeres con uno o dos hijos a cambio de una disminución de las mujeres con tres o cuatro hijos. Las mujeres tienen en promedio 2,3 hijos y las que trabajan 1,7.³

La relación existente entre la participación y el número de hijos depende de factores como las preferencias, salarios y restricciones legales que pueden facilitar o restringir la entrada al mundo laboral. Las preferencias dependen de factores sociales, culturales y familiares. Podemos rescatar que estas preferencias a su vez dependen de si la mujer vive con su pareja. Las mujeres casadas o con pareja muestran una menor tasa de participación que las mujeres solteras o separadas, ya que estas preferencias dependen de otros ingresos disponibles dentro de la familia⁴.

En relación a la diferencia salarial entre hombre y mujer existe una demanda dinámica que indica una brecha salarial entre los salarios de ambos géneros.⁵ Esta brecha ha ido

³ INE, Censo de Población 2002

⁴ Para mayores detalles de las cifras mencionadas ver anexos 3, 4, 5 y 6

⁵ Basado en el estudio del profesor Osvaldo Larrañaga sobre la participación laboral de la mujer en Chile: 1958-2003

disminuyendo con el tiempo, ya que en un comienzo el salario de la mujer como porcentaje del salario de los hombres comenzó con un 50% y hacia fines del periodo era cercano al 75%. Para esto existen dos factores que influyen en el aumento del salario de la mujer, el aumento de la demanda por trabajadoras y una menor discriminación salarial.

La participación de la mujer en el mercado laboral va cambiando de acuerdo al ciclo de vida de las mujeres, la maternidad y la crianza de los hijos son un factor relevante.

Etapas del ciclo laboral de la mujer

Hace 50 años compatibilizar la vida familiar y el trabajo era algo absolutamente imposible, no existía el concepto de roles compartidos, y mucho menos el concepto de 5 roles a la vez. La mujer actualmente realiza los roles de mujer, trabajadora, esposa, madre y dueña de casa. Esta dura tarea que realizan las mujeres es aceptada y asumida por la sociedad en sus mentes, pero difícilmente en la práctica.

Sin embargo cuando ésta debe elegir entre el desempeño laboral y la vida familiar resulta tener un efecto negativo, ya que cual fuese la elección realizada, la relación con el otro ámbito queda dañada.

Las etapas de la carrera laboral no corresponden directamente con las etapas biológicas de las mujeres, debido a que las mujeres incluyen la maternidad. La mujer puede tener hijos en varias etapas de la carrera laboral.

Alles cita a Gary Dessler (1994) y Sherman, Bohlander y Snell (1998), e indica que ellos concuerdan en relacionar las etapas biológicas con las etapas de la carrera laboral. Martha Alles toma en cuenta la propuesta de estos autores, y agrega a las etapas de la carrera laboral la maternidad como un factor importante en las etapas biológicas de las mujeres.

Las etapas de la carrera laboral se dividen en tres: primero un período de exploración (desde los 0 a los 24 años), luego un período de establecimiento (de los 24 a los 44 años), un período de mantenimiento (de los 44 a los 60 años) y finalmente un período de decadencia (desde los 60 a los 65 años de edad).

La etapa de exploración es igual tanto para hombres como para mujeres y es aquella etapa en donde se realizan los estudios para prepararse hacia la carrera laboral.

La etapa de establecimiento es la etapa en donde las mujeres definen la relación laboral y toman la decisión de tener hijos, eligen una de las dos opciones o deciden compatibilizar ambos roles. A pesar de que hay mujeres que no tienen hijos, el tema de la maternidad es relevante para todas las mujeres, ya sea como proyecto o como realidad. Esta etapa, se divide en tres subetapas. Primero, la etapa de prueba, en donde se precisa la importancia a cada uno de los roles, se define si va a tener hijos o no, y si tiene hijos, esta etapa incluye la crianza de ellos. Luego viene la etapa del despegue. Aquí la mujer termina la crianza de sus hijos y fija fuertes metas laborales. Finalmente, viene la crisis a la mitad de la carrera (entre los 30 y 40 años) en donde la mujer reflexiona acerca de su situación como mujer y madre; si ya tuvo hijos, verá si es la situación definitiva, o si no ha tenido hijos, si tenerlos o no.

Luego de la etapa de establecimiento viene la etapa de mantenimiento, en donde ya están definidos los roles de madre y de mujer trabajadora. Finalmente viene la etapa de decadencia en donde deja su rol de mujer trabajadora. (Alles, 2005)

Es así como vemos, que las mujeres van pasando por distintas etapas de la carrera laboral y etapas biológicas, tomando decisiones acerca de las metas laborales, si tener o no hijos, en que momento tenerlos y decisiones acerca de la compatibilización de roles.

Mitos de las mujeres trabajadoras

El trabajo de las mujeres fuera del hogar ha sido una de los grandes cambios de los últimos tiempos y a su vez ha sido la causa de grandes conflictos. Por un lado los valores de la modernidad, la libertad e igualdad, son las fuerzas que han impulsado a la mujer a tener la posibilidad de realizarse personalmente y económicamente, incorporándose al mercado del trabajo, abriéndose a otras realidades y dejando de tener el hogar como un único referente. Pero por otro lado los roles propios de su desempeño en la familia, ya sea lo correspondiente a la crianza de los hijos y a las tareas del hogar, provocan que la mujer esté sometida a grandes exigencias. Estas exigencias concluyen muchas veces en un desgaste tanto físico, psicológico y

nivel de estrés que generalmente dobla en promedio el caso de los hombres.⁶ En conclusión, muchas veces se considera que el trabajo de la mujer es más bien secundario, ya que se cree que las mujeres no tienen las mismas capacidades que los hombres y por esto mismo se especula que la mujer tiene que trabajar más que el hombre para demostrar que son capaces y eficientes.

Como mencionamos anteriormente el ingreso y el éxito de la mujer en el mercado laboral no ha sido fácil, ha tenido muchos obstáculos y exigencias, de los cuales se han desprendido varios mitos en relación a lo que la mujer aspira y anhela como persona; mitos en torno al vínculo mujer-familia-trabajo.

Vamos a mencionar algunos mitos que existen y que muchas veces se toman como supuestas realidades.

- El primer mito es que las mujeres tienen que trabajar como hombres para triunfar en el mercado laboral.

Se ha mencionado que para que las mujeres logren un lugar en el mercado laboral, deben trabajar y actuar como los hombres, para así realizarse profesionalmente, dejando de lado los aportes que puedan lograr con sus propias características, que al final de cuenta son sus “fortalezas”.

Dentro de las distintas etapas de la vida del ser humano podemos ver las diferencias que se dan entre hombre y mujer, diferencias que existen en todo ámbito, tanto de trabajo, familiares, deportivas, infancia, entre otras, las cuales han dejado claro que la dinámica de operar de ambos géneros es muy diferente.

Los hombres se destacan por ser personas competitivas, independientes, con gran habilidad para el liderazgo, confianza en ellos mismos, son objetivos, aspiran recibir responsabilidades, sacrifican incluso su vida personal para lograr sus objetivos.

Las mujeres por otro lado se destacan por ser comprensivas, por su sensibilidad, inteligencia, simpatía, tomar en cuenta los sentimientos del resto, construir relaciones de confianza.

Por lo que, las mujeres tienen la capacidad de humanizar el trabajo, y logran con sus características dar un trato más cercano a las personas, ver las cosas de un punto de vista más

⁶ Encuesta nacional de salud 2003

micro en la práctica. En este sentido trabajan muy bien en equipo con los hombres, ya que dadas sus naturalezas se complementan. Los hombres ven las cosas desde un punto de vista más macro, apoyando a la mujer, e incentivándolas a tomar decisiones y a sentirse más seguras de sí mismas.

- Un segundo mito dice que la mujer que no trabaja fuera del hogar, o trabaja tiempo parcial, está insatisfecha, frustrada o explotada.

Se ha mencionado que la mujer que no trabaja fuera de su hogar, o que no trabaja jornada completa, es finalmente una persona insatisfecha y frustrada en su vida. Con respecto a este tema según un estudio realizado por Catherine Hakim⁷, sobre el empleo femenino, se establece que las mujeres no se pueden considerar como un grupo homogéneo, sobre el cual se pueda concluir lo mismo para todas, sino que al contrario, en función de la “teoría de la preferencias” que se estudia, esta investigadora concluye que existen tres grupos distintos de mujeres con respecto a la relación familia-trabajo.

1) mujeres centradas en su carrera profesional	20%
2) mujeres centradas en su vida familiar	20%
3) mujeres que buscan equilibrar lo familiar con lo profesional	60%

Los primeros dos grupos, son grupos sólidos y poco influenciados por políticas laborales o familiares en su estilo de vida. Ya que por un lado tenemos el grupo de mujeres que están enfocadas completamente en su vida profesional y por otro lado vemos el grupo enfocado completamente en su vida familiar, que eligen no trabajar y dedicarse totalmente al cuidado de sus hijos.

En cambio el tercer grupo es el más numeroso, las mujeres en este grupo buscan equilibrar la vida profesional con la vida familiar. A este grupo Hakim lo denomina como “adaptive group” (grupo adaptativo). Estas mujeres van a priorizar cual opción es más importante, entre la vida familiar o profesional, dependiendo de la etapa y situación en que se encuentren. A este grupo también pertenecen las mujeres que no trabajan jornada completa. A

⁷ Investigadora del Departamento de Sociología en la London School of Economics

través del tiempo se ha mencionado el hecho que las mujeres que trabajan jornada parcial, se sienten frustradas, y no es una elección que ellas tomen libremente, pero en este mismo estudio de Hakim, vemos que la realidad en distintos países del mundo no es tan así, sino que muy por el contrario, muchas de estas mujeres prefieren la jornada parcial; como lo revela una encuesta del sector bancario en Australia que menciona que un 25% de las mujeres, incluso las mujeres sin hijos pequeños, no querían trabajar jornada completa. Casi la mitad de todas las mujeres pertenecientes a este grupo mencionaban lo mismo.

Por lo que podemos mencionar según el estudio de Hakim, que las inquietudes de las mujeres con respecto a su vida familiar o profesional van a depender al grupo en que se encuentren, ya que las metas y preferencias de las mujeres que pertenecen al tercer grupo son muy distintas a las que han optado por dedicarse completamente a su vida familiar o a su vida profesional. Con respecto a este tercer grupo, es un grupo que si se ve influenciado por políticas tanto familiares como laborales, ya que éste busca un equilibrio entre familia-trabajo. Las políticas públicas con respecto a lo laboral debieran enfocarse en las necesidades propias de la mujer, ya que es ella quien quiere compatibilizar el trabajo profesional con sus roles familiares. (Hakim, 2000, pp.157-168)

- El tercer mito dice que una de las grandes causas de que la mujer no trabaje es la ausencia de salas cunas o guarderías infantiles.

Se ha mencionado que para incrementar el acceso de las mujeres al mundo laboral debe haber un aumento en las guarderías públicas.

En base al estudio señalado en el punto anterior sobre el empleo femenino, en el cual se menciona que las mujeres no se pueden considerar como un grupo homogéneo, por lo que se les clasifica en tres grupos diferentes; el primero, mujeres centradas en su carrera profesional (20%); el segundo, mujeres centradas en su vida familiar (20%) y el tercero, mujeres que buscan equilibrar lo familiar con lo profesional (60%); podemos ver que existen distintas aristas en relación a este punto.

Con respecto al primer grupo, las mujeres centradas en su carrera profesional, vemos que para ellas una medida de este tipo les es indiferente, ya que al ser su preferencia la vida

profesional, o renuncian a tener hijos o están dispuestas a pagar por guarderías privadas o niñeras para el cuidado de sus hijos.

El segundo grupo tampoco se ve tan influenciado con la medida de aumentar las guarderías públicas, ya que ellas mismas han optado por encargarse del cuidado de sus hijos.

En definitiva el grupo al que mas le influiría esta medida es al tercero, el cual flexibiliza entre la vida familiar y profesional. Así esta medida les influye en sus decisiones personales como también en sus tasas de natalidad. Pero dentro del estudio de Hakim, ésta destacó que a pesar de que en algunos países europeos existan las mejores guarderías infantiles, las mujeres de este grupo flexible igual optan por reducir e incluso suprimir la maternidad. Al mismo tiempo un tercio de las mujeres se mantienen fuera del mercado laboral. (Hakim, 2000, pp.175-176)

Por lo tanto esta política social, de aumentar las guarderías, no contribuye necesariamente a que más mujeres trabajen, ya que comparando con otros países europeos con peores servicios de guardería, las tasas de empleo a tiempo completo se mantienen en los mismos niveles. Tampoco evita la fuerte caída en natalidad.

Para el grupo que prefiere el cuidado de sus hijos, sería más indicado implementar políticas de flexibilidad laboral y permisos de maternidad más amplios, ya que son conscientes de que en ciertas etapas de la vida las necesidades de los hijos deben primar. Así también para el grupo cuya prioridad es su vida familiar sería adecuado otro tipo de políticas; recibir ayudas económicas que valoren como un trabajo el cuidado de los hijos o que favorezcan los nacimientos, entre otras, para que así no se vea una disminución en las tasas de natalidad tan grandes como las que se pueden apreciar hoy en día.

En conclusión la mujer es quien debe elegir y decidir libremente donde es más necesaria en cada momento de sus vidas. La apropiada política hacia las mujeres es la que se adecua a las exigencias y anhelos que ellas tienen. Al final de cuentas las mujeres saben que las personas predominan sobre las cosas.

3. ¿CUÁL ES LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS CON RESPECTO A LAS MUJERES TRABAJADORAS?

Hoy en día las empresas toman una mayor responsabilidad con respecto a las necesidades de sus trabajadores. Los trabajadores antes eran en su mayoría hombres, pero el mundo va cambiando, las mujeres poco a poco se han integrado al mercado laboral.

En el año 2004 el 36% de las mujeres mayores de 15 años se integraban a la fuerza laboral y de las mujeres entre 25 y 34 años, un 50% de ellas se encuentran trabajando. Este es el grupo donde hubo la más alta incorporación femenina en los últimos 10 años.⁸

Al observar la jornada laboral de las mujeres podemos ver que en el 2004 se encontraron datos relevantes en relación a las ejecutivas chilenas de alta jerarquía (desde gerentes a jefas de departamentos), cuando trabajan sus jornadas bordean las 48 horas semanales⁹. Estas cifras no difieren mucho del pasado, Durante el 2002, podemos ver como hombres y mujeres trabajan un promedio de 47,5 horas semanales.¹⁰

Es por esto, que nos resulta de gran importancia ver que se han realizado estudios que nos permiten conocer el ranking que ocupan las empresas, ranking según el nivel de beneficios que entregan a sus trabajadores, y especialmente a las trabajadoras.

El Informe Resultados Estudio “Mejores Empresas para Madres que Trabajan 2004”, nos indica una serie de datos relevantes y de interés para nuestra investigación. En este estudio, se buscó en una primera instancia a las empresas interesadas y luego se seleccionó a las que

⁸ Libertad y Desarrollo

⁹ Seminarium Head Hunting

¹⁰ Sernam 2002

verdaderamente realizaban programas especiales para las necesidades de las mujeres, éstas eran finalmente 40 empresas.

Algunos de los resultados fueron:

- 45% del total de empresas eran multinacionales, mientras que el 55% eran nacionales.
- 87,5% de las empresas pertenecían a la Región Metropolitana, mientras que el 12,5% restante pertenecían a la V, VI, VII y VIII región.
- Los rubros donde pertenecían mayoritariamente estas empresas son: diferentes servicios y servicios financieros.
- El 70% de las empresas cuentan con una persona encargada de asuntos de la mujer.
- Por otro lado, en el tema de la discriminación, el 77% contrata según las capacidades de las personas para el cargo, mientras que el 20% se fijan en el sexo según el cargo y finalmente el 3% tienen una cuota preestablecida.
- Con respecto a la maternidad, la mayoría entrega el descanso maternal que indica la ley (55%), mientras que otras entregan flexibilidad de horario (20%), y el resto entrega más días de descanso que lo legal con goce completo, parcial o sin goce de sueldo. El grupo más pequeño, 2,5% permite un retorno paulatino luego del término del descanso paternal.
- Con respecto al post-natal de los padres, cada día va tomando más fuerza la presencia activa de los padres en la primera etapa de los hijos. En este sentido, algunas empresas han permitido que los padres flexibilicen su horario de trabajo o cuenten con días de descanso adicionales con o sin goce de sueldo. Estos nuevos comportamientos de las empresas benefician y son importantes para las empresas, para las madres y para los padres. Sin embargo la mayoría (70%) cumple con el programa legal.
- Muchas empresas se preocupan por el período de lactancia de los hijos de sus trabajadoras. Es por esto, que muchas de ellas han creado programas especiales (fuera de lo legal) para ayudar a sus trabajadoras. De esta forma vemos que el 28% de las

empresas dan gran importancia al período de lactancia de los hijos, con un programa especial.

- Otra forma de ayudar a las madres trabajadoras que tienen hijos pequeños es a través de un jardín infantil, ya sea subsidiado o propio. El 62% de las empresas entrega este beneficio.
- En el caso de que los hijos se encuentren enfermos, el 40% de las empresas entrega días adicionales a los legales para cuidar de ellos. Esto es muy valorado por las madres.

Por otro lado, se analizó la flexibilidad laboral que tienen las empresas. La flexibilidad laboral es lo que permite compatibilizar las necesidades familiares con las exigencias del trabajo. Los resultados fueron:

- El 57% de las empresas cuentan con políticas para flexibilizar la jornada laboral. En este sentido se premió a las empresas más innovadoras.
- Con respecto a este último punto, se profundizó en cuales eran las políticas utilizadas. Las políticas más utilizadas fueron la flexibilidad horaria de entrada salida y en segundo lugar el trabajo según objetivos y metas.¹¹
- Con respecto a este último punto, se profundizó en cuales eran las políticas utilizadas. Se analizó cuales eran las opciones entregadas por las empresas para dar flexibilidad en el caso de la incompatibilidad horaria y las condiciones laborales, la mayor parte de las empresas da opciones para buscar una solución (82,5% de las empresas). También hay opciones de adaptabilidad horaria y cambios de jornada.¹²
- Las empresas que permiten el cambio individual de jornada completa a parcial es del 35%.
- En Chile ha comenzado una nueva modalidad que ya se ha desarrollado fuertemente en muchos países más desarrollados, esta modalidad consiste en la posibilidad de trabajar dentro del hogar. Vemos que en Chile ha comenzado muy lentamente. El 30% de las empresas permite el trabajo desde el hogar, y el 22,5% entrega una capacitación para realizar el trabajo desde el hogar.
- Llama la atención un último resultado con respecto a la participación de las mujeres dentro de las empresas. Observamos que el porcentaje de las mujeres dentro de las

¹¹ Ver Anexo 7

¹² Ver Anexo 8

empresas alcanza un 35,8%, teniendo en cuenta que el porcentaje de mujeres dentro de las áreas ejecutivas (gerencias y subgerencias) se duplicó con respecto al año anterior, llegando al 23,5%.¹³

Viendo todos estos resultados podemos ver como las empresas realizan políticas y medidas de acuerdo a las necesidades de sus trabajadoras. De modo de ayudarlas a compatibilizar su trabajo con sus necesidades familiares.

En los países más desarrollados como Noruega existen más y mejores opciones de flexibilización de la jornada laboral.

Frente a esta nueva disyuntiva acerca de los cambios en la jornada laboral de la mujer, han nacido muchas propuestas, políticas y medidas de flexibilidad laboral a lo largo de todo el mundo. Algunas de ellas son:

- 1) La flexibilidad en el tiempo de trabajo: en qué consiste y cómo aplicarla en la empresa.
 - Horario laboral flexible: a la entrada, a la salida y en el horario de almuerzo. Los trabajadores trabajan 8 horas diarias, pero ellos definen los horarios de entrada y salida. Esta medida no implica grandes costos para la empresa, pero si se requiere de un encargado de recursos humanos que oriente la administración de esta medida.
 - Trabajo de media jornada o jornada part-time.
 - Jornada laboral reducida y/o jornadas adaptativas. Crear jornadas que permitan establecer entre el empleador y el trabajador un número definido de horas trabajadas semanalmente o mensualmente, y que se cumplan sin la necesidad de cumplirlas en forma continua (tanto horas continuas como días continuos). Otra opción es trabajar un menor número de horas, con un salario proporcional a las horas trabajadas.
 - Banco de horas trabajadas semanalmente o anualmente. Esta iniciativa permitiría que las madres utilicen horas para llevar a sus hijos al colegio o al doctor y luego reponer las horas trabajadas en el horario que más les acomode.

¹³ Ver Anexo 9

- Semana laboral comprimida. En este caso, se puede trabajar un mayor número de horas diarias, logrando tener horas libres o días libres al término de la semana. De este modo, se puede tener fines de semana más extensos. Con esto, se incentiva la vida familiar.
- Empleos Compartidos. Dos personas utilizan jornadas parciales, y la suma de ambas completan la jornada completa en un puesto definido. La administración y distribución de las horas de trabajo dependerá del responsable de recursos humanos.
- Flexibilidad en los períodos de pre-natal y post-natal, adecuándose a las condiciones de las madres trabajadoras. Existe un proyecto de ley que plantea la opción de trasladar días desde el período pre-natal al periodo post-natal, e incluso esta medida se podría flexibilizar aún más si existiese un número fijo de días de pre y post-natal sumado a un número de horas variables; desde esta base se podría crear un banco de horas para que las madres trabajadoras la utilicen según sus necesidades.

2) Permisos de trabajo.

- Permisos de lactancia o paternidad más allá de lo estipulado por la ley.
- Reintegración después de un período de permiso.
- Flexibilidad en la elección del período de vacaciones.

3) Flexibilidad en el lugar de trabajo.

- Ventajas y desventajas de la flexibilidad del lugar físico de trabajo.
- Teletrabajo. Este tipo de trabajo se puede realizar desde cualquier ubicación geográfica. Es muy requerido por personas que tienen alguna discapacidad. Es una medida útil para las madres de niños pequeños que deban permanecer en sus hogares.
- Uso de nuevas tecnologías para facilitar la flexibilidad laboral.

4) Servicios de apoyo a los empleados.

- Subvenciones en guarderías, de cuidado infantil adicional o de guardadoras.

- En Chile sólo las empresas con más de 20 trabajadoras tienen el deber de proveer de sala cuna a sus empleadas, ya sea en la misma empresa o fuera. Esta política crea un obstáculo a las madres trabajadoras, ya que en muchas empresas se niegan a contratarlas. Esta política va enfocada principalmente a las mujeres de más bajos ingresos, las cuales no cuentan con los ingresos necesarios para financiar las salas cuna.
- Ayuda económica enfocada a la educación de los hijos. Utilizar incentivos para el desempeño escolar de los hijos.
- Asesoramiento, consejos, información y ayuda al cuidado de ancianos, discapacitados. Cursos de formación y apoyo psicológico. Proveer de ayuda familiar a través de una asistente social.

5) Servicios complementarios. En muchos países más desarrollados y en empresas innovadoras, se han tomado medidas como:

- Gimnasio
- Comedor y facilitación de comida preparada para el hogar.
- Salas de descanso.
- Servicio médico.
- Estacionamiento para los empleados.
- Entrega de cuponera de descuentos para servicios propios del hogar.
- Facilidad en el pago de cuentas del hogar.
- Entrega de información del cuidado de ancianos y niños, entre otros.

Estas medidas no se adecuan a la realidad de todos los empleados en Chile, pero sí se adecuan a las mujeres profesionales que trabajan.

Los mercados, las empresas y las personas están en un constante cambio, es por eso, que es un deber de las empresas estar al tanto de los cambios y de este modo lograr entregar a sus empleados buenas condiciones de trabajo y así obtener mejores resultados por parte de sus trabajadores.

4. EGRESADOS DE INGENIERÍA COMERCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE

En 1999 se realizó una encuesta a los egresados de la carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad de Chile. Este estudio fue realizado por el Profesor Osvaldo Larrañaga¹⁴ en conjunto con Claudia Martínez¹⁵. El principal objetivo de este estudio fue recopilar los antecedentes que permitan identificar y evaluar la actual condición de la formación que entrega nuestra facultad, las necesidades de los egresados en el campo laboral y de este modo, ver posibles cambios a la malla curricular. La muestra abarcó a los egresados de la carrera de Ingeniería Comercial, de ambas menciones durante el periodo 1988 a 1998.

Este documento nos fue facilitado por el profesor Osvaldo Larrañaga. Con el propósito de no desviarnos de nuestro tema, rescatamos datos que creemos relevantes para nuestro estudio. Estos datos son algunos de los elementos que evaluamos posteriormente en nuestro análisis.

La Universidad de Chile se destaca por formar profesionales de alto nivel y por consiguiente es una responsabilidad para la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas entregar al país Ingenieros Comerciales que sean capaces de competir exitosamente en el mercado laboral. Para lograr este nivel de competitividad es indispensable que la facultad analice continuamente su malla curricular, sus profesores y las exigencias a sus alumnos de pregrado, y realice los cambios necesarios para lograr la excelencia.

¹⁴ Profesor Asociado, Director del Departamento de Economía, Universidad de Chile.

¹⁵ Ministerio de Hacienda.

De este estudio se pueden apreciar diversos resultados.

- La mayor parte de los egresados coinciden en que sus trabajos contienen componentes de economía y administración, es decir definen su trabajo como una mezcla de ambas menciones.
- Los egresados eran en su mayoría hombres, con un total de un 67,5%, mientras que las mujeres presentan un total de un 32,5%. Las mujeres están más representadas en el grupo de egresados que estudió y trabaja en administración.
- Un 32% de los egresados ha realizado estudios de postgrados o postítulo, siendo un 21% a nivel de doctorado o master.
- Con respecto al área laboral se observa que el promedio de encontrar el primer trabajo es de 2,69 meses. La mayoría de los egresados trabajan en empresas del sector privado, seguido de empresas del sector público.
- Al comparar los ingresos promedios de hombres y mujeres, los hombres presentan un ingreso mayor al de las mujeres, siendo este de un 41,5% superior.
- En relación a la inserción laboral, los egresados de Ingeniería Comercial de la Universidad de Chile lo han logrado positivamente. A los doce años de experiencia, el ingreso es 4 veces el ingreso inicial. Este progreso se debe principalmente a la experiencia.

5. CONCLUSIONES DEL MARCO TEÓRICO

El marco teórico desarrollado en esta primera parte nos da una visión más clara de las características y el papel que tienen las mujeres dentro de la sociedad, la familia y el trabajo.

Las mujeres se están incorporando cada día más al mundo laboral, lo que permite un mayor ingreso familiar, un aumento en el bienestar de la familia, un apoyo en los períodos de desempleo y una mayor evolución como sociedad. Con la incorporación de la mujer al trabajo, las empresas cumplen un papel fundamental, ya que es necesario que éstas entreguen las condiciones claves para la participación de las mujeres.

La mujer cumple el rol de procrear, criar y cuidar a sus hijos y familia. De este modo, apreciamos la lucha diaria de la mujer por realizar bien cada uno de sus roles, de mujer, madre, esposa, trabajadora, y administradora del hogar. La poca compatibilidad de los roles tiene fuertes repercusiones en la sociedad.

Luego, distinguimos a las mujeres profesionales, sus aspiraciones, su forma de humanizar el trabajo, ambiente laboral y las decisiones que toman en su vida personal, familiar y laboral.

Finalmente, vemos más específicamente a los egresados de nuestra facultad, en que se distinguen, sus cualidades y como se desenvuelven en su ambiente laboral.

Es así como quisimos abarcar en forma general los temas que encontramos de interés para realizar nuestro estudio sobre “las mujeres Ingenieras Comerciales egresadas de la Universidad de Chile”, tales como la nueva mujer chilena, la evolución de ésta, el rol de las empresas y por último; ayudándonos a describir nuestra población objetivo

A continuación les presentamos el estudio de percepción.

ESTUDIO DE PERCEPCIÓN

1. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo de nuestra investigación es analizar la situación actual de un grupo de mujeres Ingenieras Comerciales egresadas de la Universidad de Chile, comparando dos períodos de tiempo. En primer lugar determinar el número de mujeres que actualmente participan en el mercado laboral, distinguir si las mujeres Ingenieras Comerciales de nuestra Universidad trabajan, si se desempeñan en trabajos relacionados a su carrera, cuan compatibles ha sido su vida familiar con su vida profesional y a su vez predecir lo que va a suceder con las futuras generaciones que egresen de nuestra facultad.

Para llevar a cabo esta investigación se utilizaron dos tipos de diseños. En una primera etapa utilizamos la investigación exploratoria, analizando datos secundarios y realizando entrevistas en profundidad, con el propósito de estudiar los factores relevantes que afectan la participación y las condiciones laborales de las mujeres profesionales, para luego iniciar la segunda etapa, concluyente-descriptiva, la cual se efectuó a través de una encuesta realizada a nuestra población objetivo, las mujeres Ingenieras Comerciales egresadas de la Universidad de Chile.

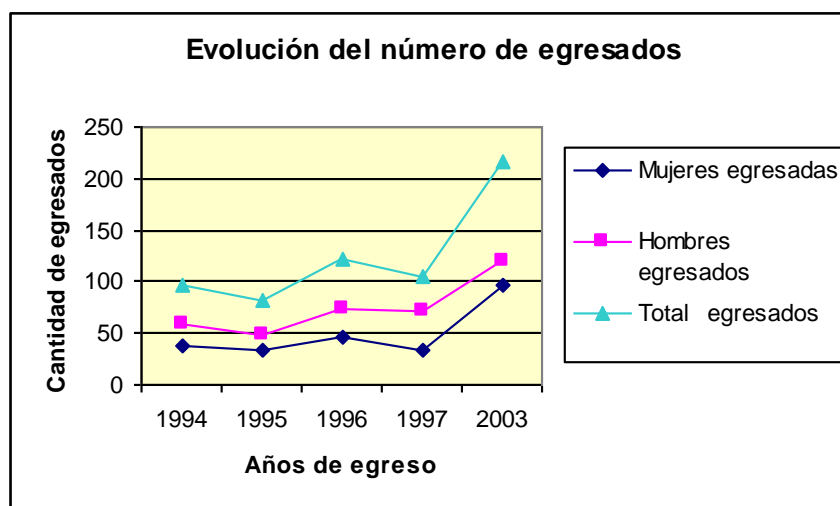
2. POBLACIÓN OBJETIVO

La población objetivo es el conjunto de personas que enmarca nuestro trabajo. Sobre esta población vamos a formular hipótesis y encontrar respuestas.

Nuestra población objetivo son las mujeres Ingenieras Comerciales egresadas de la Universidad de Chile. En un comienzo se tomaron dos generaciones, un grupo que comprendía las mujeres egresadas hace dos años y otro grupo que abarcaba las egresadas hace 10 años. Más precisamente las egresadas del 2003 y las de 1995 y 1996 respectivamente, este último grupo debió abarcar dos años debido al pequeño número de egresadas. En una segunda etapa, ya más en terreno nos encontramos con el obstáculo que los datos no estaban actualizados, por lo que el segundo grupo se amplió a los años de egreso 1994 y 1997. Se hizo posible el aumento de éste grupo, debido a que las mujeres que egresaron los años 1994, 1995, 1996 y 1997 se encuentran en un período muy similar de estabilidad profesional y personal. A pesar de ampliar el segundo grupo, obtuvimos una tasa muy alta de datos no actualizados y una alta tasa de no respuesta. Es por esto, que se determinó tomar una muestra no aleatoria, abarcando 60 encuestas por grupo.

En el primer grupo se obtuvo como resultado rápidamente las 60 encuestas, mientras que en el segundo grupo el resultado llegó a 53 encuestas. En este segundo grupo, podemos decir que una de las principales causas de la alta tasa de no respuesta es la alta jerarquía, y la gran responsabilidad que tienen la mayoría de las egresadas, lo que provoca falta de tiempo. El objetivo de abarcar dos grupos generacionales es analizar la relación que existe entre estos dos grupos viendo la evolución en el tiempo, y ver de que manera se puede proyectar el grupo más joven en el grupo mayor.

Año	1994	1995	1996	1997	2003
Mujeres egresadas	37	33	47	34	97
Hombres egresados	59	48	74	72	120
Total egresados	96	81	121	106	217



Como vemos en este gráfico, los egresados han ido aumentando notoriamente. A su vez, las cantidades de egresados de las distintas menciones han cambiado en el tiempo. Con respecto al total de mujeres por año, las egresadas que siguieron la mención administración son 75,68% (1994), 81,82% (1995), 78,72% (1996), 82,35% (1997) y 74,68% en el año 2003.

Las mujeres que siguieron la mención Administración, en relación al total de egresados (hombres y mujeres) de la mención Administración, en los años respectivos, representan los siguientes porcentajes: 44,44% (1994), 45% (1995), 40,66% (1996), 31,82% (1997) y 49,17% en el año 2003.

Con respecto a las egresadas que siguieron la mención economía, primero identificaremos los porcentajes en relación al total de mujeres egresadas cada año. Los

porcentajes son: 24,32% (1994), 18,18% (1995), 21,28% (1996), 17,65% (1997) y 25,32% en el año 2003.

Las mujeres que siguieron la mención Economía, en relación al total de egresados (hombres y mujeres) de la mención Economía, en los años respectivos, representan los siguientes porcentajes: 27,27% (1994), 28,57% (1995), 33,33% (1996), 33,33% (1997) y 42,55% en el año 2003.

3. INVESTIGACIÓN EXPLORATORIA

El objetivo de la investigación exploratoria es llevar a terreno nuestras inquietudes acerca de la participación laboral de las mujeres egresadas de nuestra facultad. De este modo, obtener los datos secundarios que nos permitirán insertarnos por completo en medio de nuestra población objetivo.

Para desarrollar la investigación exploratoria se realizó una entrevista en profundidad a la Jefa del Departamento de Estudios del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Paula de Buen Nieto.

Como una segunda etapa, realizamos una encuesta de preguntas abiertas a tres mujeres: Paula de Buen Nieto, la señora María Alicia San Cristóbal, Ingeniera Comercial de la Universidad de Chile, egresada en 1980 (en la actualidad Subgerente de Gestión Hotelera, Clínica Alemana) y a María Jesús González, Sicóloga de la Consultora CAAS. De este modo, tenemos una visión desde una perspectiva más global, y una visión más cercana y práctica.

La entrevista y los cuestionarios nos permitieron trazar las primeras líneas de lo que será nuestra investigación concluyente-descriptiva.

Las preguntas del cuestionario son:

- 1) ¿Cómo es la participación de las mujeres profesionales en el mercado laboral?

- 2) ¿Qué aportan las mujeres profesionales al trabajo? ¿Qué característica tienen en especial las mujeres que complementan el trabajo?
- 3) ¿Cuáles son los problemas más comunes que enfrentan tanto las mujeres como las empresas cuando contratan mujeres (profesionales)?
- 4) ¿En qué áreas las empresas prefieren contratar mujeres (profesionales)?
- 5) ¿Cuáles son las medidas más recientes que toman las empresas para satisfacer las necesidades de sus trabajadoras profesionales?
- 6) En calidad de mujer profesional, ¿Cómo siente usted que ha aportado a su ambiente laboral? ¿Qué experiencias y obstáculos ha debido enfrentar?
- 7) ¿Qué sello tienen las egresadas de nuestra facultad?
- 8) ¿Le gustó haber estudiado ingeniería comercial? ¿Por qué?

Después de realizar la entrevista y las encuestas nos encontramos inmersas en el ambiente indicado, conocemos las percepciones y las tendencias. Algunos datos relevantes de la entrevista y las encuestas son:

La participación laboral de las mujeres profesionales

- La participación femenina aumenta con los años de educación, ya que en promedio las mujeres acceden a mejores empleos (tipo de tareas, condiciones de trabajo, remuneraciones, etc.). De hecho, la encuesta de empleo del INE para el trimestre abril-junio de 2005, revela que entre los profesionales y técnicos ocupados las mujeres son mayoría (354.365 mujeres vs. 327.468 hombres).
- Cada día la mujer se está insertando más en el campo laboral, buscando más espacios y cabida en los sectores privados y públicos.
- El mercado laboral de profesionales mujeres ha ido creciendo en Chile paulatinamente y en crecimiento sostenido. Es normal encontrar profesionales que trabajan en rubros diferentes de la propia profesión, como por ejemplo la decoración o negocios familiares pequeños. Por otro lado, las etapas laborales de las mujeres son muy distintas, depende de la etapa en que se encuentre, la relación de equilibrio que se necesita entre el trabajo y la responsabilidad del hogar y cuidado de hijos en edad pre-escolar. En general, las egresadas de nuestra facultad, de los años 80 y principios de los '90, son bien cotizadas

por el mercado y se encuentran en cargos gerenciales relevantes, tanto en sectores de servicios financieros y previsionales, como en empresas de consultorías.

El aporte de las mujeres profesionales, y las características que entregan un sello

- Probablemente, el mayor aporte femenino radique en competencias blandas (como trabajo en equipo, capacidad de sistematizar e integrar), ya que en competencias duras no hay gran evidencia que la formación técnico-profesional sea diferente en hombres y mujeres.
- Aportan un punto de vista distinto, más integral, tienen un rol humanizador. Las mujeres profesionales aportan una dimensión más intuitiva y menos pragmática para la toma de decisiones, no es blanco o negro, puede ser “depende” también. Las mujeres tienen una fina sintonía, de más detalles. La característica que distingue a las mujeres es la empatía y la inteligencia emocional más desarrollada que en los hombres.

Problemas que sufren las mujeres y las empresas, cuando contratan mujeres

- Existen prejuicios, ciertas imágenes socio-culturales y un desconocimiento mutuo, estos factores se reflejan en los mayores costos, una menor disponibilidad y compromiso que usualmente se atribuye a las mujeres. Los problemas más comunes ocurren cuando se forma una familia. Luego vienen los pre y post natal, que son un costo para la empresa.

Las áreas en donde las empresas prefieren contratar mujeres

- En las áreas de servicio y ventas. Estas áreas se consideran como una extensión natural del rol doméstico que tradicionalmente han desempeñado las mujeres. El área comercial (ventas y marketing), por sus condiciones de buenas negociadoras y disposición a atender público y manejo de relaciones interpersonales exitosas, la creatividad favorece también. Las áreas en donde se requiera más trato con personas. Las mujeres, en general tienen más facilidades con el trato humano.
- En el área financiera (análisis y evolución) por las características de orden y minuciosidad en seguimiento de estadísticas y números.

En calidad de mujer profesional, como sienten que han aportado a su ambiente laboral

- La capacidad de escuchar, interpretar y orientar. Las dificultades se reducen significativamente cuando los entornos laborales se orientan a la tarea. En un comienzo habían pocas mujeres en cargos altos y el mercado estaba abierto a los profesionales Ingenieros Comerciales.

4. INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA

Los objetivos principales de esta etapa de la investigación son dos. Primero, capturar los datos objetivos del área personal, laboral y familiar de las encuestadas; y segundo, obtener la percepción personal, las experiencias, obstáculos, y aportes de cada una de las encuestadas.

La metodología utilizada en un comienzo fue un muestreo probabilístico, en el cual aleatoriamente se comenzó a encuestar a las diversas mujeres que comprendían cada uno de los grupos respectivos, pero con el paso del estudio determinamos un número fijo de encuestadas, el cual fue de 60 mujeres por grupo, es decir, se encuestaron 60 mujeres egresadas de la generación del 2003 y así también 60 mujeres que pertenecían a la generación que en promedio habían egresados hace 10 años (generación 1994, 1995, 1996, 1997), sin embargo, se llegó a la suma de 60 encuestas para el grupo de mujeres egresadas el año 2003 y 53 encuestas para el grupo de mujeres egresadas los años 1994, 1995, 1996 y 1997, lo que nos dio la suma final de 113 encuestas. La base de datos del segundo grupo mostró una serie de inconvenientes, como la baja tasa de respuesta, datos no actualizados y un número menor de mujeres egresadas cada año en relación al primer grupo, lo que produjo un menor número de encuestas. En la etapa de la realización de las encuestas comprobamos que las encuestadas del segundo grupo, como es de esperar, tienen puestos de trabajo de más alta jerarquía, con más responsabilidades que las del primer grupo, por lo que era muy poco el tiempo que podían destinar a la respuesta de la encuesta; esto fue un factor relevante en la baja tasa de respuestas.

Podemos decir finalmente que el procedimiento muestral fue un muestreo no probabilístico, por conveniencia.

Luego, comenzó la etapa de llevar a cabo las encuestas. Para esto, se encuestó a las egresadas, ya sea por teléfono o por mail. Al llevar a la práctica las encuestas, hubo una mayor aceptación del grupo de egresadas del 2003 por las encuestas telefónicas, mientras que el segundo grupo prefirió mayoritariamente las encuestas vía mail.

Para el diseño de la encuesta, tomamos en cuenta la información de la entrevista en profundidad y las encuestas con expertos. Determinando cuales eran los temas más relevantes para definir la situación laboral, la vida personal y familiar. De este modo dividimos la encuesta en tres partes. La primera parte incluye aspectos de la vida personal, como edad, año de egreso y mención, luego viene la segunda parte acerca de la vida laboral, tomando aspectos como lugar de trabajo, ingreso líquido, tipo de trabajo y compatibilización entre el trabajo y la familia. Finalmente incluimos en la encuesta un ítem acerca de la etapa universitaria que vivió cada uno de los grupos encuestados.

Para poder aplicar la misma encuesta, que abarcará datos semejantes para los dos grupos, flexibilizamos algunas preguntas, tomando en cuenta los distintos períodos en los que están estas mujeres.

Por ejemplo, si se pidió evaluar de 1 a 7, en donde 7 es el máximo acuerdo con la afirmación:

Se hizo la siguiente pregunta a las egresadas durante el año 2003: “En los próximos 10 años me veo compatibilizando mi vida familiar con mi vida profesional”.

Mientras que al grupo de egresadas del período 1994-1997, la pregunta fue: “He logrado compatibilizar mi vida familiar con mi vida laboral”

De este modo podemos observar los datos y realizar comparaciones.

DISEÑO DE LA ENCUESTA

La encuesta tipo incluía una introducción, y tres secciones de preguntas. Las secciones eran: datos personales, datos laborales y datos de enseñanza superior. La introducción indicaba quiénes somos, cuáles son nuestros intereses y cómo utilizaríamos los datos recopilados.

El cuestionario se constituye de 26 preguntas, de las cuales la mayoría de ellas eran cerradas.

La encuesta se modificaba de acuerdo al año de egreso de la Universidad.

Análisis y caracterización de las preguntas:

Datos Personales

1. Año de nacimiento _____

Esta pregunta tiene como objetivo establecer diferencias de edades entre los grupos muestrales. Se presenta como pregunta cerrada, fue medida en escala ordinal.

2. ¿Qué año egresó de la universidad? _____

Esta pregunta no era estrictamente necesaria, ya que era parte de la base de datos. Sin embargo era importante para iniciar las preguntas y entrar en confianza con las encuestadas. Esta pregunta es de tipo cerrada y fue medida con escala ordinal.

3. ¿Qué mención eligió?

Administración _____

Economía _____

Esta pregunta se realizó con el objetivo de realizar las comparaciones necesarias entre ambas menciones; es cerrada y fue medida con escala nominal.

4. ¿Cuál es su estado civil actual? Soltera _____ Casada _____
Separada _____ Viuda _____
Otro (escribir) _____

Esta pregunta se realizó con el fin de establecer una diferencia entre los grupos de la muestra. Esta pregunta es cerrada y fue medida con escala nominal.

5. Si está casada, ¿su marido trabaja? Si _____ No _____

¿Qué año se casó? _____

¿Cuánto tiempo lleva casada? _____

La respuesta de ¿su marido trabaja? fue medido en escala nominal, la respuesta de ¿Qué año se casó? fue medido en escala de ordinal, la respuesta de ¿Cuánto tiempo lleva casada? fue medido en escala de razón. Las tres preguntas anteriores son del tipo cerrada.

6. ¿Qué porcentaje aporta del ingreso familiar? _____

Esta pregunta tiene como objetivo establecer las diferencias de aportes al ingreso familiar. Esta pregunta es cerrada y fue medida con escala de razón.

7. ¿Tiene hijos? Si _____ No _____

¿Cuántos hijos tiene? _____

¿Qué años tuvo hijos? _____

Esta pregunta tiene como objetivo identificar a las encuestadas que han tenido hijos, cuantos y en que etapas de su vida nacieron. La pregunta ¿Tiene hijos? Fue medida con escala nominal, la pregunta ¿Cuántos hijos tiene? fue medida con escala de razón y la pregunta ¿Qué años tuvo hijos? fue medida en escala de razón. Las tres preguntas son de tipo cerradas.

8. Si tiene hijos, ¿Ha destinado tiempo adicional al período de descanso legal (pre y post-natal) para el cuidado de sus hijos?

Si _____ No _____

¿Cuánto tiempo? _____

Esta pregunta tiene como objetivo determinar cuántas de las mujeres que han tenido hijos, han destinado tiempo adicional al período de descanso legal pre y postnatal al cuidado de sus hijos y cuánto cuál ha sido la duración del periodo. Las pregunta ¿Ha destinado tiempo adicional al período de descanso legal (pre y post-natal) para el cuidado de sus hijos? y ¿Cuánto tiempo? fueron medidas como una misma variable a través de una escala nominal. Ambas preguntas son del tipo cerradas.

Datos Laborales

9. ¿Trabaja actualmente?

Si _____, ¿Dónde trabaja? _____

¿Desde cuando trabaja en esa empresa? _____

No _____

El objetivo de estas preguntas es determinar la situación laboral de las encuestadas, determinando si trabajan actualmente, donde trabajan y el período de duración de ese trabajo. Las preguntas ¿Trabaja actualmente? y ¿Dónde trabaja? fueron medidas con escala nominal y son cerradas. La pregunta ¿Desde cuándo trabaja en esa empresa? fue medida con escala de razón y es de tipo cerrada.

10. ¿Cuál fue su trabajo anterior? (nombre del empleador y cargo)

El objetivo de esta pregunta es determinar si las encuestadas trabajan en un mismo sector de la economía. Esta pregunta fue medida con escala nominal y es de tipo cerrada.

11. ¿Cuál es su ingreso o remuneración líquida en su ocupación actualmente?

0-400.000	
400.000-800.000	
800.000-1.200.000	
1.200.000-1.600.000	
1.600.000-2.000.000	
sobre 2.000.000	

Esta pregunta tiene como objetivo distinguir los ingresos por grupo y cual es la tendencia que siguen los ingresos. Esta pregunta fue medida con escala de intervalos y es de tipo cerrada.

12. Si no trabaja actualmente, ¿ha trabajado antes? Si _____ No _____

¿Cuánto tiempo? ____ (si ha trabajado en el pasado, responder las preguntas 13 y 14 con respecto al mayor periodo de trabajo)

Esta pregunta tiene como objetivo capturar los datos de períodos laborales anteriores de las encuestadas que no trabajan actualmente. La pregunta ¿ha trabajado antes? fue medida con escala nominal, y es de tipo cerrada. La pregunta ¿Cuánto tiempo? fue medida con escala de razón y es de tipo cerrada.

13. Trabaja independiente ____
Trabaja dependiente ____

Esta pregunta tiene como objetivo determinar el tipo de trabajo, independiente o dependiente, para luego poder hacer un análisis de la tendencia que sigue la muestra. Esta pregunta fue medida con escala nominal y es de tipo cerrada.

14. Trabaja jornada parcial ____
Trabaja jornada completa ____

El objetivo de esta pregunta es determinar la jornada de trabajo que observan las encuestadas, para luego poder analizar si la muestra sigue alguna tendencia. Esta pregunta fue medida en escala nominal y es de tipo cerrada.

15. Si trabaja actualmente, ¿trabaja cómo ingeniera comercial? Si ____ No ____
¿Qué cargo tiene? _____

Esta pregunta tiene como objetivo determinar si las encuestadas se dedican a trabajar en cargos de Ingeniería Comercial o dentro de su ámbito, y saber cuál es su cargo. Ambas preguntas fueron medidas en escala nominal y son de tipo cerradas.

16. ¿Está contenta con haber estudiado ingeniería comercial? Si ____ No ____
¿Por qué? _____

Estas preguntas tienen como objetivo determinar si las encuestadas están contentas o no con haber estudiado Ingeniería Comercial y sus razones por una u otra respuesta. La primera pregunta (¿Está contenta con haber estudiado ingeniería comercial?) fue medida con escala nominal y es de tipo cerrada. La segunda pregunta es de tipo abierta. El objetivo de la pregunta abierta es capturar toda la información que entreguen las encuestadas acerca de cuáles con los factores que influyen en el sentimiento de satisfacción de haber realizado la carrera.

17. ¿Ha realizado estudios posteriores? Si ____ No____
 ¿Cuáles?_____

Esta pregunta tiene como objetivo determinar el número de casos de realización de estudios posteriores, o si tiene intenciones de realizarlo, y analizar cuáles son los estudios más cotizados por la Ingenieras Comerciales encuestadas. Ambas preguntas fueron medidas a través de una variable con escala nominal. Las preguntas son de tipo cerrada.

18. Indique su nivel de acuerdo o desacuerdo acerca de su situación personal a partir de las siguientes afirmaciones, poniendo nota de 1 a 7, donde 1 representa estar en completo desacuerdo con las afirmaciones y 7 representa el máximo acuerdo con las afirmaciones.

Afirmación	Nota
Estoy conforme con mi situación laboral actual	
Estoy conforme con mi vida familiar actual	
He logrado compatibilizar mi vida familiar con mi vida laboral	

Esta pregunta tiene como objetivo el análisis del nivel de acuerdo que muestran las encuestadas con relación a las afirmaciones. Las tres afirmaciones conciernen a la vida familiar, la vida laboral y la compatibilización entre ambas. Esta pregunta permite que las encuestadas se cuestionen los aspectos de la vida personal, familiar y laboral y estén preparadas para la pregunta 22).

Esta pregunta fue medida con escala Likert de intervalo y es de tipo cerrada.

19. ¿El primer trabajo, luego de egresar de la carrera fue en un cargo de ingeniera comercial? Si ____ No ____

¿Cuánto tiempo se demoró en encontrar su primer trabajo? _____

¿Cuánto tiempo estuvo en su primer trabajo? _____

¿Por qué razón lo dejó? _____

Las preguntas tienen como objetivo analizar la primera experiencia laboral, si fue en un cargo de Ingeniería Comercial, cuánto tiempo demoró en encontrarlo, cuánto tiempo duró y cuál fue la razón por lo que lo dejó.

La pregunta ¿El primer trabajo, luego de egresar de la carrera fue en un cargo de ingeniera comercial? fue medida con escala nominal y es de tipo cerrada. Las preguntas ¿Cuánto tiempo se demoró en encontrar su primer trabajo? fue medida con escala nominal y es de tipo cerrada. La pregunta ¿Cuánto tiempo estuvo en su primer trabajo? fue medida a través de escala de razón y es de tipo cerradas. La última pregunta es abierta y busca capturar la información entregada por las encuestadas con relación a las razones que motivaron a dejar sus trabajos.

20. ¿Ha tenido o cree que tendrá períodos sin trabajar? (lagunas en el trabajo)

Si _____ No _____

¿Cuánto tiempo? _____

¿Por qué? _____

Esta pregunta tiene como objetivo analizar si las encuestadas enfrentaron o no, o si creen que tendrán en el futuro períodos sin trabajar, cuáles fueron las duraciones de los períodos y cuáles son las razones que motivarían estos períodos.

La primera pregunta fue medida con escala nominal y es de tipo cerrada. La pregunta ¿Cuánto tiempo? fue medida con escala de razón y es de tipo cerrada. La última pregunta es de tipo abierta.

21. Ponga nota de 1 a 7 a las siguientes propuestas de acuerdo a sus necesidades actuales y futuras siendo 1 la menos importante y 7 la más importante.

_____ Mayor acceso y flexibilidad a las guarderías

_____ Mayor flexibilidad en la jornada laboral

_____ Menor discriminación en salarios con respecto a los hombres

_____ Flexibilizar el período de descanso post-natal

_____ Mejores condiciones de previsión social

Esta pregunta tiene como objetivo analizar el nivel de acuerdo que tienen las encuestadas en relación a las propuestas del trabajo de las mujeres de acuerdo a sus necesidades actuales y futuras. De este modo, lograr una comparación entre los grupos de mujeres de la muestra, y ver cuáles son las propuestas que más las afectan.

Esta pregunta fue medida con escala Likert de intervalo y es de tipo cerrada.

22. En calidad de mujer profesional, ¿Cómo siente que ha aportado a su ambiente laboral? ¿Qué experiencias y obstáculos ha debido enfrentar?

Esta pregunta tiene como objetivo principal que las encuestadas digan los comentarios acerca de cómo sienten que han aportado a su ambiente laboral, y cuáles han sido las experiencias y obstáculos que les ha tocado vivir en su vida laboral.

Esta pregunta es de tipo abierta.

5. ANÁLISIS DE DATOS

5.1 ANÁLISIS DE LAS PREGUNTAS CERRADAS

Antes de comenzar a analizar los datos, analizaremos la muestra. La muestra se compone de:

Año de egreso	1994	1995	1996	1997	2003
De la muestra total	12,4%	11,5%	13,3%	9,7%	53,1%
Del grupo de muestra	26,4%	24,5%	28,3%	20,7%	100%
Frecuencia	14	13	15	11	60

En este cuadro vemos cómo se compone la muestra y cada uno de los grupos dentro de la muestra. De las egresadas en 1994, se tiene 14 casos, los que forman el 12,4% de la muestra total (113 casos) y el 26,4% del grupo de las egresadas en los '90 (53 casos). El resto de los casos se comportan como lo indica el cuadro.

Para poder determinar que las mujeres pertenecientes al grupo de egresadas durante los años 1994, 1995, 1996 y 1997 se encuentran en una etapa similar. El promedio de las edades de cada uno de los años de egreso es de 35 años para la generación 1994, 35 años para la generación 1995, 33 años para la generación 1996 y 32 años para la generación 1997. El promedio de edad de este grupo de la muestra (egreso 1994, 1995, 1996 y 1997) es de 34 años.

Estos datos los apreciamos en la siguiente tabla, la cual nos indica los promedios de las fechas de nacimiento, por cada generación, lo que nos permite observar las edades de las encuestadas. Luego observa el promedio de la fecha de nacimiento del grupo de egresadas en los '90.

Descriptives

Año de nacimiento								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1994	14	1970,00	1,840	,492	1968,94	1971,06	1966	1972
1995	13	1970,85	1,908	,529	1969,69	1972,00	1966	1973
1996	15	1972,20	,862	,223	1971,72	1972,68	1971	1974
1997	11	1973,45	,688	,207	1972,99	1973,92	1972	1974
Total	53	1971,55	1,907	,262	1971,02	1972,07	1966	1974

2003, 26 años (1978,97)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Año de nacimiento	60	1972	1981	1978,97	1,794
Valid N (listwise)	60				

Al ver la edad promedio de las egresadas de ambos grupos, vemos una diferencia de 7, 42 años. Por lo tanto, son 7 años de experiencia laboral y 7 años de establecimiento familiar. Dada esta diferencia, podemos comparar los dos grupos.

A partir de ahora, tomaremos la muestra como dos grupos, uno que incluye las egresadas del año 2003, y el grupo de las egresadas de los años 1994, 1995, 1996 y 1997, lo agruparemos en un solo grupo. Dado que la media de egreso de este último grupo es 1995, agruparemos a las mujeres egresadas durante los años 1994, 1995, 1996 y 1997 en 1995* y lo llamaremos año de egreso (R) lo que significa año de egreso recodificado.

Promedio del año de egreso del último grupo (egresadas los años 1994, 1995, 1996 y 1997).

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Qué año egresó de la Universidad	53	1994	1997	1995,43	1,101
Valid N (listwise)	53				

Ahora veremos la composición de la muestra, diferenciada por generación de egreso (R) y por mención.

año de egreso recodificado * Qué mención eligió Crosstabulation

Count

		Qué mención eligió		Total
		Administración	Economía	
año de egreso recodificado	1995	47	6	53
	2003	43	17	60
Total		90	23	113

Podemos ver que las mujeres con mención en administración en el año 2003, son 2,53 veces la cantidad de egresadas con mención en economía, mientras que en la otra generación, el número de egresadas en administración supera en 7,8 veces el número de economistas.

Dada la muestra, podemos decir que el número de economistas ha aumentado.

Ahora, veremos el estado civil de nuestros grupos,

año de egreso recodificado * Estado Civil Crosstabulation

Count

		Estado Civil				Total
		Casada	Soltera	Separada	Otro	
año de egreso recodificado	1995	39	8	5	1	53
	2003	7	53			60
Total		46	61	5	1	113

En esta tabla podemos ver que las mujeres más jóvenes se encuentran mayoritariamente solteras (88,3%), mientras que en el segundo grupo, las mujeres se encuentran en su mayoría

casadas (73,6%). Podemos concluir que nuestras encuestadas se encuentran en distintas etapas en la formación del grupo familiar. El grupo de las egresadas de 1995* han logrado un mayor grado de establecimiento que las mujeres del otro grupo.

Si nos referimos al tiempo de matrimonio que llevan las mujeres casadas, por grupo tenemos los siguientes datos (en este caso incluimos exclusivamente a las mujeres casadas):

Cuánto tiempo lleva casada, indicar años * año de egreso recodificado Crosstabulation

Count		año de egreso recodificado		Total
		1995	2003	
Cuánto	,16		1	1
tiempo	,33		1	1
lleva	1,00		1	1
casada,	2,00	1	2	3
indicar	2,50	1		1
años	3,00	4		4
	4,00	5		5
	4,50	2		2
	5,00	4	1	5
	6,00	2		2
	6,40	1		1
	6,50	1		1
	7,00	3		3
	8,00	5		5
	9,00	2	1	3
	10,00	1		1
	11,00	1		1
	12,00	3		3
	13,00	2		2
	15,00	1		1
Total		39	7	46

El promedio de años de casada, contabilizando sólo a las mujeres casadas es de 6 años y 10 meses aproximadamente para las mujeres egresadas en 1995*, mientras las mujeres egresadas en el 2003 tienen como promedio 2 años y 9 meses de casada.

Generación 1995*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Cuánto tiempo lleva casada, indicar años	39	2,00	15,00	6,8564	3,37778
Valid N (listwise)	39				

Generación 2003

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Cuánto tiempo lleva casada, indicar años	7	,16	9,00	2,7843	3,18509
Valid N (listwise)	7				

Si tomamos la totalidad de cada uno de los grupos, el promedio de años de casada es de 5 años y 5 meses para las egresadas en 1995*, mientras que el promedio de las egresadas en 2003 es cercano a los 4 meses.

Generación 1995*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Cuánto tiempo lleva casada, indicar años	53	,00	15,00	5,0453	4,20131
Valid N (listwise)	53				

Generación 2003

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Cuánto tiempo lleva casada, indicar años	60	,00	9,00	,3248	1,35799
Valid N (listwise)	60				

Con relación al número de hijos, los datos son los siguientes,

año de egreso recodificado * Tiene hijos Crosstabulation

Count

		Tiene hijos		Total
		si	no	
año de egreso	1995	36	17	53
recodificado	2003	5	55	60
Total		41	72	113

El grupo de las egresadas durante el año 1995* muestra que un 67,9% de ellas tienen hijos, mientras que el grupo de mujeres más jóvenes muestra que un 8,3% de ellas tienen hijos.

Con respecto al número de hijos, el promedio de la muestra total contando los 113 casos es de; 0,72 hijos por mujer, mientras que el promedio de número de hijos en las mujeres que han tenido hijos es de 1,98 hijos por mujer.

año de egreso recodificado * Número de hijos Crosstabulation

Count

		Número de hijos						Total
		0	1	2	3	4	5	
año de egreso	1995	17	12	14	7	2	1	53
recodificado	2003	55	3	2				60
Total		72	15	16	7	2	1	113

Las cifras con respecto al número de hijos de las mujeres que han tenido hijos, para cada uno de los grupos son:

año de egreso recodificado * Número de hijos Crosstabulation

Count

		Número de hijos					Total
		1	2	3	4	5	
año de egreso	1995	12	14	7	2	1	36
recodificado	2003	3	2				5
Total		15	16	7	2	1	41

Las mujeres que pertenecen al grupo de las egresadas en el año 2003 que han tenido hijos, muestran un promedio de 1,4 hijos, tomando en cuenta el total de mujeres del grupo, el promedio de hijos por mujer es de 0,12 hijos.

Las mujeres que pertenecen al grupo de las egresadas durante 1995* que han tenido hijos, muestran un promedio de 2,1 hijos, tomando en cuenta el total de mujeres del grupo, el promedio de hijos por mujer es de 1,4 hijos.

Siguiendo con el tema de los hijos, le preguntamos a las mujeres que tenían hijos, si habían destinado tiempo adicional al período de descanso pre y post-natal al cuidado de sus hijos. Las respuestas las segmentaremos según los años de egreso, ya que la mayoría de las mujeres más jóvenes tuvieron sus hijos antes de entrar al mercado laboral y además, son la minoría dentro del grupo; mientras que con respecto a las mujeres pertenecientes al grupo de egresadas en 1995*, la mayoría tiene hijos y los ha tenido en su etapa laboral. Los resultados excluyendo a las mujeres que no han tenido hijos son los siguientes:

año de egreso recodificado * Tiempo adicional al periodo de pre y postnatal Crosstabulation

Count		Tiempo adicional al periodo de pre y postnatal					Total	
		entre 0 y 3 meses	entre 3 y 6 meses	entre 6 meses y 1 año	entre 1 año y 2 años	tiempo indefinido		no ha tenido tiempo adicional
año de egreso recodificado	1995	5	4	4	1	3	19	36
	2003			1			4	5
Total		5	4	5	1	3	23	41

En el caso del grupo de egresadas en el año 2003, hay sólo un caso de una mujer que destinó tiempo adicional al período de pre y post-natal. Las mujeres que han tenido hijos en ese grupo son 5, por lo tanto, un 0,2% de las mujeres que han tenido hijos destinó tiempo adicional. El tiempo fue en el tramo 3, entre 6 meses y 1 año.

En el caso de las egresadas en 1995*, de un total de 36 mujeres que han sido madres, sólo un 47,2% han destinado tiempo adicional al período de descanso legal pre y post-natal al cuidado de sus hijos. De las mujeres que destinaron tiempo adicional, la mayoría fue entre 0 y 3 meses.

Con respecto al número de años de casada, los promedios por grupo son:

Egresadas en 1995*, tienen un promedio de 5,045 años de casada.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Cuánto tiempo lleva casada, indicar años	53	,00	15,00	5,0453	4,20131
Valid N (listwise)	53				

Egresadas en 2003, tienen un promedio de 0,325 años de casada.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Cuánto tiempo lleva casada, indicar años	60	,00	9,00	,3248	1,35799
Valid N (listwise)	60				

De las mujeres casadas, analizamos si ellas y sus maridos trabajan, y los resultados fueron los siguientes:

Total de la muestra de mujeres (113 casos)

Trabaja actualmente

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid si	102	90,3	90,3	90,3
no	11	9,7	9,7	100,0
Total	113	100,0	100,0	

Grupo de egresadas durante 1995*

Trabaja actualmente

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid si	54	90,0	90,0	90,0
no	6	10,0	10,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Grupo de egresadas durante 2003

Trabaja actualmente

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid si	48	90,6	90,6	90,6
no	5	9,4	9,4	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Estos resultados nos indican que la mayoría de las mujeres encuestadas se encuentran trabajando (90,3). Por grupos, este porcentaje es muy similar, el grupo más joven muestra que el 90% de ellas trabajan, mientras que el otro grupo muestra un 90,6%.

Para analizar el ingreso familiar de las mujeres casadas es necesario observar los datos acerca de la situación laboral de los maridos.

Marido trabaja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Si	43	93,5	93,5	93,5
No	3	6,5	6,5	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Dados los resultados, vemos que de las mujeres casadas en la mayor parte de los casos, los maridos trabajan (93,5%).

Para definir si los grupos familiares (en el caso de las mujeres casadas) cuentan con uno o dos ingresos, veremos el siguiente gráfico,

Marido trabaja * Trabaja actualmente Crosstabulation

Count

		Trabaja actualmente		Total
		si	no	
Marido trabaja	Si	37	6	43
	No	2	1	3
Total		39	7	46

De las mujeres casadas, la mayor parte de los maridos trabajan (94,87%), por lo tanto el grupo familiar recibe al menos dos ingresos. Podemos concluir entonces, que la mayor parte de las mujeres casadas que trabajan no mantienen el grupo familiar. Solo el 5,13% de las mujeres no cuentan con el ingreso del marido.

En este mismo aspecto de los salarios analizaremos cuales son los porcentajes reales de aporte al ingreso familiar, en este sentido, el grupo de mujeres más jóvenes muchas veces viven con sus padres y otras viven solas, mientras que la mayor parte de la generación de las mujeres egresadas el año 1995* viven con sus maridos o solas. Para esto veremos los porcentajes promedio del total de la muestra y de los grupos por separado.

En promedio las mujeres de la muestra aportan un 39,96% al ingreso familiar. El grupo de las egresadas en el año 1995* aportan en promedio un 53,26%, mientras que el grupo de mujeres más jóvenes aportan en promedio 28,22%. Esta diferencia se puede deber a los distintos ingresos, esto lo veremos próximamente en el estudio.

Muestra total (113 casos)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Qué porcentaje aporta al ingreso familiar, en porcentaje	113	0	100	39,96	36,381
Valid N (listwise)	113				

Grupo de egresadas durante 1995* (53 casos)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Qué porcentaje aporta al ingreso familiar, en porcentaje	53	0	100	53,26	32,567
Valid N (listwise)	53				

Grupo de egresadas durante 2003 (60 casos)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Qué porcentaje aporta al ingreso familiar, en porcentaje	60	0	100	28,22	35,757
Valid N (listwise)	60				

Para analizar más en profundidad los porcentajes de aporte al ingreso familiar, haremos clusters, que nos permitirán analizar los grupos en donde se encierra la mayoría de los casos.

Final Cluster Centers

	Cluster		
	1	2	3
Qué porcentaje aporta al ingreso familiar, en porcentaje	42	5	99

Number of Cases in each Cluster

Cluster	1	44,000
	2	44,000
	3	25,000
Valid		113,000
Missing		,000

En este caso, vemos que uno de los grupos entrega cercano al 50% del ingreso familiar. Estas mujeres probablemente estén casadas o tengan una pareja, las que aportan cercano al 100% probablemente vivan solas, y las que aportan cercano al 5% probablemente vivan con sus padres (nos referimos a las egresadas más jóvenes).

A las egresadas les pedimos además, los datos acerca del tipo de trabajo y jornada. Al realizarles esta pregunta a las que no trabajaban actualmente les solicitamos que respondieran de acuerdo al mayor período de trabajo anterior.

Dependiente * Jornada Crosstabulation

Count		Jornada		Total
		parcial	completa	
Dependiente	deparentiente	10	96	106
	independiente	4	3	7
Total		14	99	113

De acuerdo a la información entregada por el total de la muestra, podemos concluir que el 87,6% de las mujeres trabajan jornada completa, y que el 93,8% de ellas trabajan dependientes. El 85% de las mujeres trabajan jornada completa y en forma dependiente. Este tipo de trabajo elegido mayoritariamente puede ser por decisión voluntaria o por falta de más y mejores opciones de trabajo. Este dilema lo dejaremos por ahora como una interrogante.

Continuando con al análisis del área laboral, observaremos la tendencia que sigue cada uno de los grupos en el ingreso (los datos corresponden al ingreso actual líquido de las encuestadas). Para esto, segmentamos el ingreso en tramos de \$400.000. Los resultados fueron los siguientes:

Ingreso actual

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	menos de \$400000	4	3,5	3,5	3,5
	entre \$400001 y \$800000	38	33,6	33,6	37,2
	entre \$800001 y \$1200000	28	24,8	24,8	61,9
	entre \$1200001 y \$1600000	14	12,4	12,4	74,3
	entre \$1600001 y \$2000000	9	8,0	8,0	82,3
	más de \$2000000	8	7,1	7,1	89,4
	no aplica	12	10,6	10,6	100,0
	Total	113	100,0	100,0	

Debido a la cantidad de segmentos, recodificáremos, para observar mejor las tendencias.

Ingreso recodificado

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	42	37,2	41,6	41,6
	2,00	42	37,2	41,6	83,2
	3,00	17	15,0	16,8	100,0
	Total	101	89,4	100,0	
Missing	System	12	10,6		
	Total	113	100,0		

Para analizar con más detalle, realizaremos una comparación entre grupos. Los datos para la generación de egresadas en 1995* son:

Ingreso recodificado

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	4	7,5	8,5	8,5
	2,00	26	49,1	55,3	63,8
	3,00	17	32,1	36,2	100,0
	Total	47	88,7	100,0	
Missing	System	6	11,3		
	Total	53	100,0		

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Ingreso actual	53	1	7	4,38	1,559
Valid N (listwise)	53				

La mayor frecuencia en el ingreso recodificado observado para el grupo de egresadas en 1995* se encuentran en el tramo 2, o sea, entre \$800.000 y \$1.600.000, y en segundo lugar el tramo 3, que incluye valores sobre \$1.600.000. El promedio de ingreso se encuentra por sobre el tramo 4 (del ingreso original), o sea, por sobre \$1.600.000, aproximadamente \$1.752.000.

Los datos para la generación de egresadas en 2003 son:

Ingreso recodificado

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	38	63,3	70,4	70,4
	2,00	16	26,7	29,6	100,0
	Total	54	90,0	100,0	
Missing	System	6	10,0		
	Total	60	100,0		

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Ingreso actual	60	1	7	2,75	1,525
Valid N (listwise)	60				

Al observar los datos de las dos tablas anteriores, vemos que el ingreso va por debajo de \$1.600.000. La mayor frecuencia en el ingreso recodificado la vemos en el primer tramo, o sea en el no sobrepasa los \$800.000. El ingreso promedio observado (ingreso original) va por sobre el tramo 2, o sea, por sobre los \$800.000, aproximadamente \$1.100.000.

Siguiendo con el tema laboral, les preguntamos a las encuestadas si en este momento se encontraban trabajando en puestos de Ingeniería Comercial. Excluyendo a las mujeres que actualmente no estaban trabajando, el 99% de ellas se encuentra trabajando como ingeniera comercial.

Luego les preguntamos si es que estaban contentas con haber estudiado Ingeniería Comercial, el 98,2% de las encuestadas respondieron afirmativamente, mientras que el 1,8% nos indicó que hubieran elegido otra carrera.

Con relación a los estudios posteriores, preguntamos si los habían realizado, si tenían intenciones de realizarlos o si no tenían proyectado hacerlos.

Los resultados por grupo los veremos en las siguientes tablas.

Egresadas en el año 2003

Ha realizado o cree que realizará estudios posteriores

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Magister, Dotorados, Master	7	11,7	11,7	11,7
Tiene intenciones de realizar estudio	46	76,7	76,7	88,3
No ha realizado ni cree que hará estudios posteriores	7	11,7	11,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

En este grupo, el 78,3% se proyecta a realizar estudios de postgrado.

Egresadas en el año 1995*

Ha realizado o cree que realizará estudios posteriores

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Magister, Dostorados, Master	12	22,6	22,6	22,6
Tiene intenciones de realizar estudio	2	3,8	3,8	26,4
No ha realizado ni cree que hará estudios posteriores	39	73,6	73,6	100,0
Total	53	100,0	100,0	

En este grupo, las proyecciones a realizar un estudio posterior es muy baja (3,77%), por lo que podemos decir que el período más común para realizar estos estudios es durante los primeros 10 años de egreso del pre-grado. En este caso, el 22,6% de ellas realizó algún estudio posterior como Magíster, MBA, o Doctorados.

Por otro lado, quisimos evaluar la situación laboral con la vida familiar, para esto estipulamos tres afirmaciones, a las cuales había que otorgar una nota de 1 a 7 según el grado de acuerdo con ella, donde 1 era la nota de menor acuerdo y 7 era la nota de máximo acuerdo.

Haremos una analogía entre los dos grupos. Los diferenciaremos ya que las afirmaciones fueron modificadas según la etapa en que están nuestras encuestadas. Los resultados los veremos en la siguiente tabla.

Generación 2003 (60 casos)

Generación 1995* (53 casos)

Afirmación	Nota	Afirmación	Nota
En los próximos 10 años me veo centrada en mi vida profesional	4,233	Estoy conforme con mi situación laboral actual	5,726
En los próximos 10 años me veo centrada en mi vida familiar	4,05	Estoy conforme con mi vida familiar actual	6,057
En los próximos 10 años me veo compatibilizando mi vida familiar con mi vida profesional	6,433	He logrado compatibilizar mi vida familiar con mi vida laboral	5,5

Al ver la generación 2003, vemos que ellas claramente se proyectan a lograr una buena compatibilización entre la vida familiar y la vida profesional. En promedio, se inclinan más por lograr un mayor desarrollo laboral, ya que al hacer esta pregunta, veían más lejano el proyecto familiar.

Al ver la generación 1995*, vemos que en gran parte están conformes con su situación laboral y están aún más conformes con su vida familiar. Con una menor nota identificaron al hecho de haber logrado una compatibilización entre el hogar y el trabajo.

Al comparar ambas generaciones, vemos como la primera generación tiene como proyecto lograr compatibilizar su vida familiar con la vida laboral, mientras que en la generación de 1995* la afirmación que obtuvo una menor nota fue “he logrado compatibilizar mi vida familiar con mi vida laboral”. Por otro lado, tenemos que las egresadas en el 2003 no se ven tan centradas en los próximos 10 años en la vida familiar, mientras que las mujeres de la generación de 1995* creen estar muy conformes con su vida familiar.

Continuando con el tema laboral, les preguntamos acerca de su primer trabajo, luego de haber egresado de la facultad. Primero les preguntamos si su primer trabajo fue en un puesto de Ingeniería Comercial o dentro de su ámbito, las respuestas fueron las siguientes:

Generación 2003

Primer trabajo en un cargo de Ing Comercial

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid si	58	96,7	96,7	96,7
no	1	1,7	1,7	98,3
no aplica	1	1,7	1,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

El 96,7% de las encuestadas ingresó a un puesto de Ingeniería Comercial en su primer trabajo.

Generación 1995*

Primer trabajo en un cargo de Ing Comercial

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid si	52	98,1	98,1	98,1
no	1	1,9	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

El 98,1% de las encuestadas ingresó a un puesto de Ingeniería Comercial en su primer trabajo.

Continuando las preguntas relacionadas al primer trabajo, les preguntamos cuanto tiempo se demoraron en encontrar su primer trabajo, los resultados fueron los siguientes:

Generación 2003

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tiempo en encontrar el primer trabajo	60	1	12	1,68	1,600
Valid N (listwise)	60				

Generación 1995*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tiempo en encontrar el primer trabajo	53	1	3	1,36	,653
Valid N (listwise)	53				

Los datos encontrados en ambas generaciones son muy similares. La generación 2003 se demoró en promedio sobre el tramo 1 (menos de tres meses) entrando al tramo 2 (entre tres meses y 6 meses), es decir, aproximadamente 5 meses en encontrar su primer trabajo. La generación 1995* se demoró aproximadamente 4 meses en encontrar su primer trabajo.

Luego, les preguntamos la duración de su primer trabajo, el promedio va a diferir entre las generaciones, ya que las mujeres más jóvenes por un límite de tiempo no han logrado alcanzar la trayectoria que las mujeres egresadas en 1995*.

Generación 2003

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Duración del primer trabajo, en meses	60	0	30	12,53	7,087
Valid N (listwise)	60				

Esta generación muestra como promedio que la duración de su primer trabajo hasta Diciembre del 2005 es de un año y medio aproximadamente.

Generación 1995*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Duración del primer trabajo, en meses	53	5	144	47,87	40,250
Valid N (listwise)	53				

Esta generación muestra que la duración de su primer trabajo es en promedio cercano a los 4 años.

Con respecto a las lagunas de trabajo, le preguntamos a nuestras encuestadas si habían tenido o si creían que tendrían lagunas de trabajo. Con respecto a esto, los resultados fueron:

año de egreso recodificado * Ha tenido o cree que tendrá periodos sin trabajar Crosstabulation

Count

		Ha tenido o cree que tendrá periodos sin trabajar		Total
		Si	No	
año de egreso	1995	32	21	53
recodificado	2003	33	27	60
Total		65	48	113

En este caso, las mujeres tienen una tendencia a aceptar que existen períodos sin trabajar, un 57,5% del total de mujeres de la muestra han tenido o creen que tendrán lagunas de trabajo.

A continuación veremos cuanto es el tiempo promedio de las mujeres que han tenido lagunas en el trabajo, y cuantas mujeres creen que tendrán lagunas en el futuro.

Duración del periodo sin trabajar, en meses * año de egreso recodificado Crosstabulation

Count

		año de egreso recodificado		Total
		1995	2003	
Duración del periodo sin trabajar, en meses	0	7	17	24
	2	1		1
	3	3	2	5
	5		1	1
	6	3	1	4
	8	1		1
	9	1	1	2
	10	1	1	2
	12	6	1	7
	14		1	1
	16	1		1
	24	5	8	13
	30	1		1
	40	1		1
	60	1		1
Total		32	33	65

En la tabla anterior vemos la duración de las lagunas de trabajo que han experimentado nuestras encuestadas. En el caso de la duración 0 meses, nos referimos a las mujeres que creen que tendrán lagunas de trabajo, las mujeres de la generación 2003 son 17 mientras que las mujeres de la generación 1995* son 7. Las razones por las cuales ellas pensaban que tendrían lagunas de trabajo son: tiempo dedicado al cuidado de los hijos, por cambio de trabajo, por estudios y por razones personales.

Continuando con el ítem laboral dentro e la encuesta, les pedimos a las encuestadas que pusieran nota de 1 a 7 a las 5 propuestas acerca del trabajo de las mujeres, de acuerdo a su percepción de la importancia que le de cada una de ellas.

El promedio de notas para cada una de las propuestas, separadas por grupo de encuestadas es el siguiente:

Propuestas	1995*	2003
Mayor acceso y flexibilidad a las guarderías	3,604	5,633
Mayor flexibilidad en la jornada laboral	6,17	6,217
Menor discriminación en salarios con respecto a los hombres	5,557	6,233
Flexibilizar el periodo de descanso post-natal	4,849	6,15
Mejores condiciones de previsión social	5,028	6,117

Aquí podemos observar que en la primera propuesta, sobre “tener un mayor acceso y flexibilidad a las guarderías”, las mujeres egresadas en 1995* le dan una nota muy inferior comparándola con las de la generación del 2003. Creemos que esto se debe a que las profesionales pertenecientes a la generación 1995*, han optado en la realidad por otro tipo de cuidado para sus hijos, ya sea jardines infantiles privados, asesoras del hogar, entre otros, ya que su ingreso les permite conseguir otro tipo de cuidado para ellos. En cambio las egresadas del 2003, al no estar tan cercanas a esta realidad, difieren con la generación más antigua. Algo similar ocurre con la cuarta propuesta sobre “flexibilizar el período de descanso post-natal”, en la cual las egresadas del 2003, la evalúan con una mayor nota, mientras que las egresadas de 1995*, que son las que más han vivido y enfrentado esta realidad, sienten que no ha sido un mayor problema en su trayectoria, sin embargo, encuentran importante el tema.

Con respecto a la segunda propuesta, vemos que ambas generaciones reclaman sobre la falta y la importancia de la flexibilidad en la jornada laboral, ya que hacen referencia a que ésta es muy estricta para los distintos roles que ellas deben cumplir. En promedio es una de las propuestas que recibió una mayor crítica por parte de las egresadas.

En la tercera propuesta, podemos destacar que las egresadas de ambas generaciones sienten que existe una discriminación en salarios con respecto a los hombres, pero al parecer esta va disminuyendo con el tiempo, aunque es un tema relevante y actual. Más adelante desarrollaremos este tema en mayor profundidad.

Y por último, vemos que el tema de mejorar las condiciones de previsión social, lo consideran importante, pero nuevamente se ve una diferencia en las opiniones y percepciones de ambas generaciones.

Para terminar el tema laboral de la encuesta se realizó una pregunta abierta acerca de sus aportes, experiencias y obstáculos que les toco enfrentar a las encuestadas durante los períodos de trabajo.

HIPÓTESIS

A lo largo de nuestro estudio hemos profundizado el tema de las mujeres profesionales, su situación laboral, personal y familiar, además hemos estudiado acerca de los egresados de nuestra Facultad. Al profundizar todos estos temas nos encontramos con ciertas inquietudes. Estas inquietudes las desarrollamos en hipótesis, que corroboraremos a continuación.

En este estudio utilizaremos la prueba Chi-cuadrado y un nivel de significancia de 5% para la interpretación de los datos obtenidos. Esta prueba estadística nos permite conocer si las variables en cuestión están o no relacionadas entre ellas.

- **H1: Las mujeres egresadas durante el año 1995* se relacionan más con el hecho de estar casadas que las egresadas en el año 2003.**

En este caso, vemos que existe la necesidad de recodificar la variable Estado Civil.

año de egreso recodificado * Estado Civil Crosstabulation

Count

		Estado Civil				Total
		Casada	Soltera	Separada	Otro	
año de egreso	1995	39	8	5	1	53
recodificado	2003	7	53			60
Total		46	61	5	1	113

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	61,259 ^a	3	,000
Likelihood Ratio	69,578	3	,000
Linear-by-Linear Association	14,634	1	,000
N of Valid Cases	113		

a. 4 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,47.

De este modo, recodificaremos segmentando la variable “Estado Civil” en tres tramos:

- 1) 1= Casada
- 2) 2= Soltera
- 3) 3= Separada u otro

Ahora volveremos a calcular la relación existente entre el año de egreso y el estado civil de nuestras encuestadas.

**año de egreso recodificado * estado civil recodificado en tre tramos
Crosstabulation**

Count		estado civil recodificado en tre tramos			Total
		1,00	2,00	3,00	
año de egreso recodificado	1995	39	8	6	53
	2003	7	53		60
Total		46	61	6	113

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	61,259 ^a	2	,000
Likelihood Ratio	69,578	2	,000
Linear-by-Linear Association	21,324	1	,000
N of Valid Cases	113		

a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,81.

Observamos que la generación de egreso 1995* muestra que en su mayoría las mujeres están casadas (73,58%), mientras que las mujeres egresadas durante 2003 muestran una tendencia muy distinta, la mayoría de ellas está soltera (88,33%). De este modo vemos que existe relación estadísticamente significativa entre las variables año de egreso (R) y Estado Civil (Chi-Cuadrado: 61,259; df: 2; P-Value: 0,000).

- **H2: La mayoría de las mujeres egresadas en el 2003 no tienen hijos a diferencia de las mujeres egresadas en 1995*, las que muestran una tendencia hacia la maternidad.**

El 67,92% de las egresadas en 1995* tienen hijos, mientras que el porcentaje de egresadas en 2003 que han tenido hijos es de 8,33%. Lo que nos indicaría una relación entre las variables.

año de egreso recodificado * Tiene hijos Crosstabulation

Count		Tiene hijos		Total
		si	no	
año de egreso recodificado	1995	36	17	53
	2003	5	55	60
Total		41	72	113

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	43,227 ^b	1	,000		
Continuity Correction ^a	40,688	1	,000		
Likelihood Ratio	47,108	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	42,844	1	,000		
N of Valid Cases	113				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 19,23.

Analizando los datos, notamos que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables (Chi-Cuadrado: 43,227; df: 1; P-Value: 0,000).

- **H3: Existe relación entre el ingreso actual líquido y el año de egreso (R).**

Al recolectar los datos notamos que las encuestadas mostraban diferencias en sus ingresos de acuerdo a la generación a la que pertenecían. Observamos que la generación 1995* muestra la mayor frecuencia en el tramo de ingreso: “entre \$800.001 y \$1.600.000”, mientras que la generación 2003 muestra la mayor frecuencia en el tramo de ingreso: “entre \$400.001 y \$800.000”.

Ingreso actual * año de egreso recodificado Crosstabulation

Count		año de egreso recodificado		Total
		1995	2003	
Ingreso actual	menos de \$400000	2	2	4
	entre \$400001 y \$800000	2	36	38
	entre \$800001 y \$1200000	13	15	28
	entre \$1200001 y \$1600000	13	1	14
	entre \$1600001 y \$2000000	9		9
	más de \$2000000	8		8
	no aplica	6	6	12
Total		53	60	113

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	57,637 ^a	6	,000
Likelihood Ratio	72,488	6	,000
Linear-by-Linear Association	24,679	1	,000
N of Valid Cases	113		

a. 6 cells (42,9%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,88.

Debido a la gran cantidad de tramos, lo que implica que en algunos tramos existan muy pocos casos, realizaremos una recodificación. Los nuevos tramos serán los siguientes:

- 1) tramo 1: ingreso entre 0 y \$800.000
- 2) tramo 2: ingreso entre \$800.001 y \$1.600.000
- 3) tramo 3: ingreso sobre \$1.600.000

**Ingreso recodificado * año de egreso recodificado
Crosstabulation**

Count		año de egreso recodificado		Total
		1995	2003	
Ingreso recodificado	1	4	38	42
	2	26	16	42
	3	17		17
Total		47	54	101

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	46,644 ^a	2	,000
Likelihood Ratio	57,292	2	,000
Linear-by-Linear Association	45,725	1	,000
N of Valid Cases	101		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,91.

Existe relación estadísticamente significativa entre las variables ingreso (recodificado) y año de egreso (R), (Chi-Cuadrado: 46,644; df: 2; P-Value: 0,000).

- **H4: Existe relación entre el año de egreso (R) y la jornada de trabajo.**

De las mujeres que trabajan jornada completa, la mayoría son mujeres jóvenes, por lo que resulta una inquietud saber si existe relación entre año de egreso (R) y jornada de trabajo.

año de egreso recodificado * Jornada Crosstabulation

Count

		Jornada		Total
		parcial	completa	
año de egreso	1995	10	43	53
recodificado	2003	4	56	60
Total		14	99	113

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	3,860 ^b	1	,049		
Continuity Correction ^a	2,817	1	,093		
Likelihood Ratio	3,935	1	,047		
Fisher's Exact Test				,083	,046
Linear-by-Linear Association	3,826	1	,050		
N of Valid Cases	113				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,57.

En este caso los resultados nos indican que no existe una relación estadísticamente significativa entre las variables (Chi-Cuadrado: 3,86; df: 1; P-Value: 0,049). En este caso el P-Value es mayor que 0,05 por lo que se descarta la relación.

- **H5: Existe una relación entre el año de egreso (R) y el tipo de trabajo (dependiente o independiente).**

Debido al pequeño número de casos de trabajo independiente o por cuenta propia, queremos determinar si la elección por trabajo dependiente o independiente se relaciona con el año de egreso de las encuestadas.

año de egreso recodificado * Dependiente Crosstabulation

Count		Dependiente		Total
		depeniente	independiente	
año de egreso	1995	50	3	53
recodificado	2003	56	4	60
Total		106	7	113

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,049 ^b	1	,825		
Continuity Correction ^a	,000	1	1,000		
Likelihood Ratio	,049	1	,824		
Fisher's Exact Test				1,000	,569
Linear-by-Linear Association	,049	1	,826		
N of Valid Cases	113				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 2 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,28.

Al igual que la hipótesis anterior, no existe relación estadísticamente significativa entre las variables (Chi-Cuadrado: 0,49; df: 1; P-Value: 0,825). Dado que el P-Value es mayor que 0,05 rechazamos que existe relación entre año de egreso (R) y tipo de trabajo.

- **H6: Debido al tipo de jornada de trabajo, podemos creer que las mujeres que trabajan jornada completa destinan tiempo adicional al período de descanso legal pre y post-natal al cuidado de sus hijos.**

Para concluir esta hipótesis debemos recodificar la variable “Tiempo adicional al período de pre y post-natal”, ya que se refiere a la duración de los períodos. Los tramos determinados en la recodificación son los siguientes:

- 1) 1= Ha destinado tiempo adicional al período de pre y post-natal (legal) al cuidado de sus hijos.
- 2) 2= No aplica, o sea, no tiene hijos
- 3) 3= No ha destinado tiempo adicional al período de pre y post-natal (legal) al cuidado de sus hijos.

dejado tiempo adicional al periodo de descanso legal pre y post natal al cuidado de sus hijos * Jornada Crosstabulation

Count

		Jornada		Total
		parcial	completa	
ha dejado tiempo adicional al periodo de descanso legal pre y post natal al cuidado de sus hijos	1,00	4	14	18
	2,00	5	67	72
	3,00	5	18	23
Total		14	99	113

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,422 ^a	2	,066
Likelihood Ratio	5,191	2	,075
Linear-by-Linear Association	,032	1	,857
N of Valid Cases	113		

a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,23.

Según el análisis de los datos recopilados, podemos concluir que no existe una relación estadísticamente significativa entre las variables (Chi-Cuadrado: 5,422; df: 2; 0,066).

- **H7: Las mujeres, cuyos maridos trabajan, tienden a no trabajar.**

Las mujeres se incorporan cada día más al trabajo, sin embargo la tasa de participación de las mujeres en Chile es muy inferior al resto de Sudamérica. Es por esto, que contando con el ingreso del marido, se podría pensar que las mujeres mostrarían una tendencia a no trabajar.

Los resultados nos indican que las mujeres que actualmente trabajan son 102, es decir, el 90,27% del total de mujeres de la muestra. De ellas, las que trabajan (actualmente) que se encuentran casadas y sus maridos también trabajan son un 32,74% del total de la muestra. Las mujeres casadas, que actualmente trabajan y cuyos maridos no trabajan actualmente son el 1,77% de la muestra.

Las egresadas que no trabajan, que están casadas y que cuentan con el trabajo del marido son el 5,31% del total de la muestra. Sólo el 0,88% de las mujeres casadas se encuentran sin trabajo al igual que sus maridos.

Marido trabaja * Trabaja actualmente Crosstabulation

		Trabaja actualmente		Total
		si	no	
Marido trabaja	Si	37	6	43
	No	2	1	3
	No aplica	63	4	67
Total		102	11	113

No contamos con la información necesaria para aceptar o rechazar la hipótesis anterior.

- **H8: Existe relación entre la variable estado civil y la condición trabaja actualmente.**

Es probable que el estado civil influya en la decisión de trabajar. Si una mujer es casada o con pareja, puede o no de necesitar aportar en el ingreso familiar, sin embargo, las mujeres solteras, separadas o viudas estarán obligadas a trabajar.

Trabaja actualmente * estado civil recodificado Crosstabulation

		estado civil recodificado		Total
		1,00	2,00	
Trabaja actualmente	si	38	63	101
	no	7	4	11
Total		45	67	112

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	2,793 ^b	1	,095		
Continuity Correction ^a	1,815	1	,178		
Likelihood Ratio	2,732	1	,098		
Fisher's Exact Test				,114	,090
Linear-by-Linear Association	2,768	1	,096		
N of Valid Cases	112				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,42.

Analizando los datos, vemos que no existe una relación estadísticamente significativa entre las variables (Chi-Cuadrado: 2,793; df: 1; P-Value: 0,095), por lo que podemos concluir que el estado civil de las mujeres encuestadas no se relaciona con la decisión de trabajar.

- **H9: El hecho tener hijos se relaciona con la variable relativa a estar trabajando (actualmente).**

Muchas mujeres dejan de trabajar para cuidar a sus hijos. Para analizar esta relación, vemos que el 34,3% de las mujeres que trabajan tienen hijos, mientras que de las mujeres que no trabajan el 54,5% de las mujeres tienen hijos.

Tiene hijos * Trabaja actualmente Crosstabulation

		Trabaja actualmente		Total
		si	no	
Tiene hijos	si	35	6	41
	no	67	5	72
Total		102	11	113

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1,758 ^b	1	,185		
Continuity Correction ^a	,992	1	,319		
Likelihood Ratio	1,687	1	,194		
Fisher's Exact Test				,202	,159
Linear-by-Linear Association	1,742	1	,187		
N of Valid Cases	113				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,99.

No existe una relación estadísticamente significativa entre las variables “Trabaja actualmente” con “Tiene hijos” (Chi-Cuadrado: 1,758; df: 1; P-Value: 0.185).

- **H10: Existe relación entre la mención elegida y el hecho de tener o no hijos.**

Entre ambas menciones existen muchas diferencias, sobre todo con respecto al ámbito laboral. Es por eso que puede existir una relación entre la mención elegida y la decisión de tener hijos.

Qué mención eligió * Tiene hijos Crosstabulation

Count		Tiene hijos		Total
		si	no	
Qué mención eligió	Administración	35	55	90
	Economía	6	17	23
Total		41	72	113

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1,299 ^b	1	,254		
Continuity Correction ^a	,804	1	,370		
Likelihood Ratio	1,350	1	,245		
Fisher's Exact Test				,334	,186
Linear-by-Linear Association	1,287	1	,257		
N of Valid Cases	113				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,35.

En este caso los resultados nos indican que no existe relación estadísticamente significativa entre la mención elegida y el hecho de tener hijos (Chi-Cuadrado: 1,299; df: 1; P-Value: 0,254).

- **H11: Existe relación entre la mención elegida y el número de hijos.**

Ya sabemos que la mención elegida no tiene estadísticamente significativa con el hecho de tener o no hijos; para poder analizar la variable número de hijos es necesario recodificarla de la siguiente manera:

- 1) 0= no tiene hijos,
- 2) 1= tiene 1 o 2 hijos,
- 3) 2= tiene entre 3 y 5 hijos.

Las egresadas de administración muestran que el 10% de ellas tienen entre 3 y 5 hijos, mientras que las egresadas de economía, muestran que el 4,3% de ellas tienen entre 3 y 5 hijos, por lo que la relación existente entre las variables no es clara.

Qué mención eligió * Número de hijos recodificado Crosstabulation

Count		Número de hijos recodificado			Total
		,00	1,00	2,00	
Qué mención eligió	Administración	55	26	9	90
	Economía	17	5	1	23
Total		72	31	10	113

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,474 ^a	2	,479
Likelihood Ratio	1,594	2	,451
Linear-by-Linear Association	1,456	1	,228
N of Valid Cases	113		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,04.

No existe relación estadísticamente significativa entre las variables número de hijos y la mención elegida (Chi-Cuadrado: 1,474; df: 2; P-Value: 0,479).

- **H12: Existe relación entre la mención elegida y el estar contenta con haber estudiado Ingeniería Comercial.**

Creemos que existe relación entre estar contenta con haber estudiado Ingeniería Comercial y la mención elegida, ya que las carreras retribuyen a las egresadas de muy distintas maneras. Sin embargo, también es probable que al haber elegido una cierta mención sea por las habilidades y preferencias, lo que indicaría estar contenta con haber estudiado Ingeniería Comercial.

Qué mención eligió * Está contenta con haber estudiado Ing. Comercial Crosstabulation

Count

		Está contenta con haber estudiado Ing. Comercial		Total
		si	no	
Qué mención eligió	Administración	88	2	90
	Economía	23		23
Total		111	2	113

En este caso, los resultados nos indicaron que el 77,88% siguió la mención de administración, de las cuales el 1,77% nos indicó que no estaban contentas con haber estudiado la carrera, dadas sus inquietudes vocacionales. Las egresadas que siguieron la mención economía (20,35% de la muestra), ellas, en su totalidad se mostraron contentas con haber estudiado Ingeniería Comercial.

No existe evidencia que nos permita concluir si existe o no relación entre estas dos variables.

- **H13: Ambas menciones difieren en el campo laboral, y tienen distintos requerimientos de estudios posteriores. Existe relación entre la mención elegida y el haber tenido o tener las intenciones de realizar un estudio posterior.**

Es de nuestro interés analizar si existe relación entre ambas variables. Ya que los resultados nos indicarán cual es la tendencia de nuestra mención.

¿ qué mención eligió * Ha realizado o cree que realizará estudios posteriores Crosstabulation

Count

		Ha realizado o cree que realizará estudios posteriores			Total
		Magister, Dotorados, Master	Tiene intenciones de realizar estudio	No ha realizado ni cree que hará estudios posteriores	
Qué mención eligió	Administración	13	38	39	90
	Economía	6	10	7	23
Total		19	48	46	113

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,232 ^a	2	,328
Likelihood Ratio	2,131	2	,345
Linear-by-Linear Association	2,212	1	,137
N of Valid Cases	113		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,87.

Estas variables no tienen relación estadísticamente significativa (Chi-Cuadrado: 2,232; df: 2; P-Value: 0,328). El P-Value es mayor que 0,005, por lo que rechazamos esta hipótesis.

- **H14: Existe relación entre la variable relacionada a los estudios de postgrado y el ingreso líquido actual.**

Haber realizado estudios posteriores entrega mayor nivel de estudios, lo que se tiende a reflejar en el nivel de ingresos.

Ha realizado o cree que realizará estudios posteriores * Ingreso recodificado
Crosstabulation

Count		Ingreso recodificado			Total
		1	2	3	
Ha realizado o cree que realizará estudios posteriores	Magister, Dotorados, Master	3	11	5	19
	Tiene intenciones de realizar estudio	32	13		45
	No ha realizado ni cree que hará estudios posteriores	7	18	12	37
Total		42	42	17	101

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	34,389 ^a	4	,000
Likelihood Ratio	41,170	4	,000
Linear-by-Linear Association	,009	1	,922
N of Valid Cases	101		

a. 1 cells (11,1%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,20.

Existe relación estadísticamente significativa entre el ingreso (recodificado) y la variable relacionada al estudio de un curso de postgrado (Chi-Cuadrado: 34,389; df: 4; P-Value: 0,000). Con un título de postgrado, existen aspiraciones a obtener mejores salarios.

- **H15: Existe relación entre la variable tener hijos y la variable tener o creer tener en el futuro lagunas de trabajo.**

Es probable que ambas variables estén relacionadas, ya que a través de las encuestas, nos dimos cuenta que una de las causas de las lagunas de trabajo era para cuidar de los hijos.

Tiene hijos * Ha tenido o cree que tendrá periodos sin trabajar Crosstabulation

Count

		Ha tenido o cree que tendrá periodos sin trabajar		Total
		Si	No	
Tiene hijos	si	26	15	41
	no	39	33	72
Total		65	48	113

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,914 ^b	1	,339		
Continuity Correction ^a	,575	1	,448		
Likelihood Ratio	,921	1	,337		
Fisher's Exact Test				,429	,225
Linear-by-Linear Association	,906	1	,341		
N of Valid Cases	113				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 17,42.

No existe relación estadísticamente significativa entre el hecho de tener hijos y la variable referente a las lagunas de trabajo (Chi-Cuadrado: 0,914; df: 1; P-Value: 0,339). P-Value es mayor que 0,05.

- **H16: Existe relación entre el número de hijos y destinar tiempo adicional al periodo de pre y post-natal (legal) al cuidado de los hijos.**

Para analizar la relación entre las variables tendremos que recodificar el número de hijos, de la siguiente manera:

- 1) 0= no tiene hijos,
- 2) 1= tiene 1 o 2 hijos,
- 3) 2= tiene entre 3 y 5 hijos.

Para la recodificación de la variable acerca del período de tiempo adicional al pre y post natal para el cuidado de los hijos, los segmentos fueron los siguientes:

- 1) 1= Ha destinado tiempo adicional al período de pre y post-natal (legal) al cuidado de sus hijos.
- 2) 2= No aplica, o sea, no tiene hijos
- 3) 3= No ha destinado tiempo adicional al período de pre y post-natal (legal) al cuidado de sus hijos.

lúmero de hijos recodificado * ha dejado tiempo adicional al periodo de descanso legal pre y post natal al cuidado de sus hijos Crosstabulation

Count		ha dejado tiempo adicional al periodo de descanso legal pre y post natal al cuidado de sus hijos			Total
		1,00	2,00	3,00	
Número de hijos	,00		72		72
recodificado	1,00	14		17	31
	2,00	4		6	10
Total		18	72	23	113

Los datos recopilados nos indican que el mayor número de mujeres encuestadas (63,72% del total de la muestra) no tiene hijos, y por lo tanto no han dejado tiempo adicional al cuidado de sus hijos. De las mujeres que tienen uno o dos hijos, el 12,4% de la muestra destina tiempo adicional al cuidado de sus hijos, este porcentaje es muy similar en el caso de las mujeres que no han dejado tiempo adicional.

En el caso de las mujeres que tienen entre 3 y 5 hijos, el 3,5% de la muestra ha dejado tiempo adicional, mientras que el 5,3% de la muestra no ha dejado tiempo adicional.

Sin embargo, no contamos con los datos que nos permiten aceptar o rechazar la hipótesis 16.

- **H17: Hay relación entre el número de hijos recodificado y tener o creer tener en el futuro lagunas de trabajo.**

Ya sabemos, a través de la hipótesis 15 que no existe relación estadísticamente significativa entre el hecho de tener hijos y la variable acerca de las lagunas de trabajo. Sin embargo esta relación no es del todo clara si nos referimos a la relación entre número de hijos y la variable que se refiere a los periodos sin trabajar.

Número de hijos recodificado * Ha tenido o cree que tendrá periodos sin trabajar Crosstabulation

Count		Ha tenido o cree que tendrá periodos sin trabajar		Total
		Si	No	
Número de hijos recodificado	,00	39	33	72
	1,00	19	12	31
	2,00	7	3	10
Total		65	48	113

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,149 ^a	2	,563
Likelihood Ratio	1,173	2	,556
Linear-by-Linear Association	1,135	1	,287
N of Valid Cases	113		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,25.

Los resultados nos indican que al igual que la hipótesis 15, no existe relación entre la variable relativa a las lagunas de trabajo con el número de hijos (Chi-Cuadrado: 1,149; df: 2; P-Value: 0,563).

5.2 ANÁLISIS DE LAS PREGUNTAS ABIERTAS

Luego de analizar las preguntas anteriores en las cuales hemos podido observar la situación, las preferencias y las condiciones en que se encuentran actualmente las mujeres egresadas de nuestra facultad, notamos interesante citar experiencias que han vivido estas mujeres a lo largo de su etapa post-universitaria. Para conocer su opinión, se les hizo dos preguntas abiertas a ambos grupos de egresadas:

- La primera pregunta fue:

En calidad de mujer profesional, ¿Cuál siente que va a ser su aporte a su ambiente laboral?, ¿Qué experiencias y obstáculos ha debido enfrentar o cuales piensa que va a tener que enfrentar?

En sus relatos, estas mujeres dejan ver entre líneas las diversas realidades que han debido enfrentar, su percepción de haberse sentido sometidas a distintas situaciones dada su condición. Algunas mencionan que su aporte es el mismo que los hombres, otras no, algunas dicen haberse sentido discriminadas, otras no, y así muchas opiniones.

Para lo cual agrupamos diferentes experiencias según los siguientes temas, el aporte y características propias de la mujer, discriminación, compatibilidad del rol de madre-trabajadora y logros.

Características y aportes propios de las mujeres

La mayoría de las mujeres se definen como personas detallistas, responsables, organizadas, estructuradas, logrando un buen desarrollo en trabajo en equipo, teniendo una visión femenina que le agrega un valor distinto al trabajo.

“Las mujeres tenemos un perfil distinto al de los hombres que hoy es bastante valorado, como la responsabilidad, facilidad de trabajo en equipo, organizadas, ordenadas y detallistas. Mis aportes han ido en esa línea, y sobre todo la capacidad de manejar muchos temas a la vez, autonomía y la facilidad para aprender nuevos temas rápidamente”. (Egresada 1996)

“Creo que las mujeres en general son más responsables que los hombres, son más creativas y más flexibles, y proactivas”. (Egresada 1995)

“Creo que el principal aporte de la mujer profesional es la estructura. La mujer al realizar muchos roles, como dueña de casa, mamá, ingeniera comercial, tiene una visión global y una estructura”. (Egresada 1996)

“Creo que como mujer somos más metódicas, ordenadas y responsables, lo que aporta al desarrollo del equipo de trabajo, generando empatía y cercanía en las relaciones laborales”. (Egresada 1994)

“Las mujeres tenemos una visión femenina, muy distinta de los hombres. Vemos las cosas desde otro ángulo, otra percepción, somos más detallistas”. (Egresada 1994)

Son más preocupadas del ambiente laboral, más calidas, empáticas, preocupadas de las personas, del manejo de las relaciones interpersonales. Las mujeres que son líderes en empresas expresan sus fortalezas principalmente en conductas orientadas hacia las personas, ya sea creando un ambiente laboral positivo, de cooperación, consenso, desarrollando el trabajo en equipo, paciencia en el trato con las personas, demostrando habilidad para motivar y comunicarse con distintos niveles de organización, entre otros.

“Como mujer uno le agrega una mirada distinta al trabajo diario, ya que en general se preocupa más de las personas y los detalles, no tanto de la competencia, mejorando el ambiente laboral”. (Egresada 1994)

“Forma de trabajo más ordenada, estructurada, calidez en las relaciones laborales. Los obstáculos, más que nada, tienen relación con mayor competencia a la hora de obtener un cargo de mayor importancia, algo de discriminación, más obstáculos para proyecciones, etc.”. (Egresada 1994)

“Llevo 8 años trabajando, hoy trabajo como analista. Mi grupo de trabajo está compuesto por un subgerente y 4 analistas, de las cuales son todas mujeres. Mi jefe no contrata hombres, por

que cree que las mujeres realizan mejor este trabajo porque son muy detallistas”. (Egresada 1996)

“He aportado en la capacidad de organizar, de tener en la mente distintos temas y poder atenderlos, en tener la capacidad de ocuparse de detalles que parecen mínimos y que no son poco importantes cuándo se trabaja con y/o en equipo de personas (cuidar fechas importantes, estar atenta al tema familiar, etc.)”. (Egresada 1995)

Muchas mencionan que a nivel profesional su aporte es igual al de los hombres, mientras otras dicen lo contrario. Las mujeres han ido tomando posiciones en diversas áreas, en las que bajo las mismas condiciones que los hombres, han logrado imponer su estilo con éxito.

“Creo que las mujeres realizamos el mismo aporte que los hombres. Es verdad que como mujer llegamos más a las personas, pero creo que las diferencias van por un tema de personalidad, yo soy muy detallista. Creo que el trabajo es un conjunto de obstáculos y experiencias, todo es experiencia. El mayor obstáculo por ahora es la presión por cumplir tareas, esa es una gran experiencia”. (Egresada 2003)

“Yo creo que el hecho de ser mujer no influye mucho en el desarrollo profesional. En el ambiente laboral creo que no es un tema de género sino que de personalidad, dado mi personalidad creo que he sido aporte en los lugares que he trabajado”. (Egresada 1997)

“Aporto con mi personalidad, el optimismo, ambiente grato, no en base a puro trabajar sino que basándome en la vida social...una de las razones por el cual dejé mi trabajo fue porque el ambiente era poco grato, no cualquier persona aguanta, ambiente tenso, no social. Ambiente machista, hombres mayores cierto poder sobre uno”. (Egresada 2003)

“Aportamos de la misma manera, somos diferentes personas, distintas maneras de pensar, más ordenadas, por el puro hecho que a ti te discriminen las mujeres son más esforzadas, trabajan mucho más que el hombre, uno lucha contra la discriminación para el futuro de la mujer...no he visto ningún obstáculo ahora, tengo familia, me dedico 100%, estuve embarazada en la

mitad. Te la puedes igual que un hombre, estoy trabajando porque me gusta y no porque no quiero estar en mi casa” (Egresada 2003)

“Al ser mujer uno aporta cualidades diferentes a las de los hombres. Las mujeres son más organizadas, ordenadas, moderan de alguna forma el ambiente (vocabulario, etc.)”. (Egresada 2003)

“La mujer en general es más aterrizada, más práctica, más asertiva, lo que yo he visto, son más concientes que tienen que irse a una hora, mas disciplinadas”. (Egresada 2003)

“Yo trabajo en un mundo machista, bueno para la talla, así que pongo un poco orden, la pasión, soy más apasionada por la pega, aporto con liderazgo...un obstáculo es el machismo de por si, los hombres dicen “que bonito lo que hizo” y no que bueno, donde yo trabajo entraron 10 hombres y una mujer” (Egresada 2003)

“Mi aporte es el punto de vista de género en temas relevantes como la economía de la familia y previsión y/o seguridad social”. (Egresada 2003)

“Creo que el principal aporte al ambiente laboral donde he trabajado o trabajaré tiene que ver con lo personal y experiencia de vida, con la coherencia entre mis objetivos y lo que hago para conseguirlos. En una de mis entrevistas, el gerente me dijo que una de las cosas valorables o fortalezas era justamente la perseverancia que tengo al haber estudiado una carrera difícil, siendo madre, dueña de casa y esposa, y en ese sentido estaba más que probado el famoso “trabajo bajo presión”. (Egresada 2003)

“Mi aporte es el ser innovadora, la visión, el ser novedosa, libertad para pensar, calidez, integridad, insertarse en equipos de trabajo”. (Egresada 2003)

“Mi aporte es el ser más detallista, más tolerante al cansancio, capacidad de hacer varias cosas al mismo tiempo”. (Egresada 2003)

“El aporte es la versatilidad, más capacidad de trabajo en equipo, mejor llegada, más resistencia a trabajar bajo presión”. (Egresada 2003)

“Las mujeres somos más detallistas, ordenadas, estructuradas”. (Egresada 2003)

“He mejorado el ambiente laboral, tuvieron que aprender a convivir con el sexo femenino, antes decían mucho garabato, ahora se preocupan más. Las mujeres son más ordenadas, soy un apoyo. En el sentido de todo el respeto, te valoran mucho...no tengo ninguna dificultad, estoy en una empresa donde las mujeres son prioridad, estoy en una área donde no hay mujeres, es difícil no tener partner de tu mismo sexo, les interesan otras cosas, tanto en la familia como en lo profesional”. (Egresada 2003)

“La mujer compatibiliza el hacer varias cosas a la vez y hacerlas todas bien...el estar recién salida de la universidad muchas veces hace que no te den toda la confianza, aunque en mi empresa la mujer está muy bien valorada”. (Egresada 2003)

“Mi aporte es el emprendimiento, la proactividad y una mirada más crítica”. (Egresada 2003)

“Mi aporte a nivel del ambiente laboral es el compromiso con lo que hago, dedicación, responsabilidad y la visión de que cada persona dentro de la organización, específicamente en el departamento que trabajo aporta para llegar a cumplir con las tareas propuestas y los desafíos de la empresa. La principal experiencia que se aprende mediante el trabajo es saber compatibilizar la vida personal con la vida laboral, especialmente cuando nos encontramos ante problemas de índole personal, de manera tal que los resultados en el trabajo no se vean afectados por ello, es decir que nuestra productividad sea la misma aún cuando pasemos por momentos difíciles que disminuyan nuestra capacidad de concentración y la energía para realizar nuestras tareas” (Egresada 2003)

“Las mujeres aportan con la visión femenina, siendo más detallista, preocupada de más cosas...un gran obstáculo es optar a los cargos gerenciales, por lo que veo en mi trabajo todos los altos cargos son ocupados por hombres”. (Egresada 2003)

“Empatía con las personas que tengo a cargo, capacidad de liderazgo no autoritario, transmitir la mayor cantidad de conocimientos posibles, escuchar y dar la oportunidad de participar al resto”. (Egresada 1996)

“Como mujer tiendes a fijarte más en detalles, más perfeccionista en lo que haces, más completa y un buen complemento a los hombres”. (Egresada 2003)

“En general las mujeres son más organizadas y responsables y generalmente se trabaja con hombres y uno pone lo que le falta a ellos, pones visión diferente”. (Egresada 2003)

Cuando la mujer se incorpora al mundo laboral, la sociedad se beneficia. La mujer humaniza el trabajo con su capacidad para la comunicación, integración y conciliación. Las mujeres desarrollan un buen trabajo en equipo, por medio del apoyo y de la cooperación, más que de la competencia. Tanto el aporte femenino como el masculino son esenciales para el mundo moderno, es indispensable lograr la complementariedad hombre-mujer.

“Creo que la mujer aporta una visión distinta, enfrenta los problemas de forma diferente, y se complementa con el hombre”. (Egresada 1995)

“Claramente la sensibilidad, la responsabilidad, el ser preocupada de los detalles ha sido una ventaja”. (Egresada 1997)

“Donde trabajo el 90% de mis pares son hombres, es un ambiente machista yo siento que entrego un grado de sensibilidad a ciertos temas y a las relaciones humanas. Las relaciones humanas son muy distintas entre mujeres y entre hombres, somos muy distintos. Las mujeres tienen más libertades, uno por ejemplo puede ser tierna, y eso relaja ciertos ambientes. La mujer tiene características propias del género, da más emocionalidad a la toma de decisiones, hay más intuición y más detalles; yo por ejemplo llevo flores a mi oficina, es increíble como algo tan simple cambia la actitud de la personas cuando van a mi oficina...los problemas que me han tocado son en el trabajo en equipo con ejecutivos hombres jóvenes. Ellos son ambiciosos, quieren hacer una carrera rápida y tienen una forma de trabajar poco cooperativa”. (Egresada 1995)

Los estilos de liderazgo entre hombres y mujeres son distintos, pero muy complementarios. Las características que sobresalen en el modo de liderar de las mujeres son las que menos sobresalen en los hombres y viceversa. Las fortalezas del estilo de liderazgo de las mujeres están más orientada a las personas, entre las cuales están la habilidad para generar ambientes de trabajo positivos, solución de conflictos en forma intuitiva, deseo de invertir en las personas, habilidad para motivar y buenas relaciones interpersonales, mientras que las de los hombres están más orientadas a las tareas, como por ejemplo, la importancia del sueldo, ser arriesgados en la toma de decisiones, importancia del uso del poder, toma de decisiones racionales y eficientes, orientación a los resultados y planificación a largo plazo. (Abarca, 2004)

“La diferencia es el clima que crea la mujer y las relaciones personales. En relación a lo laboral, la diferencia no va por ser hombre o mujer”. (Egresada 1996)

“Yo creo que las mujeres tenemos una visión de conjunto, una visión más global y más amplia que los hombres. Yo con harito trabajo he logrado muchas metas”. (Egresada 1996)

“La mujer aporta una visión distinta. Es sensible, perfeccionista, empática y más humana”. (Egresada 1997)

“... la mujer tiene amplitud de mente e independencia...”. (Egresada 1994)

“La sensibilidad y calidad humana son muy importantes, especialmente si uno tiene gente a cargo”. (Egresada 1995)

“La mujer se destaca por mantener buenas relaciones personales”. (Egresada 1994)

“Mi aporte es la capacidad administrativa, diferente capacidad de análisis, mayor poder de persuasión, sensibilidad diferente, una mayor sensibilidad”. (Egresada 2003)

“Como mujer aportas el equilibrio, las buenas relaciones, el trabajo en equipo, empatía, aparte del aporte académico, en conclusión las mujeres aportamos la inteligencia emocional”. (Egresada 2003)

La teoría de la inteligencia múltiple ha ido evolucionando, ésta se centra cada vez más en la emoción misma. Las personas que manejan bien sus emociones, es decir, las que conocen y manejan bien sus propios sentimientos y también interpretan y se enfrentan con eficiencia a los sentimientos de los demás, son personas aventajadas en cualquier ámbito de sus vidas. “Las fuerzas del mercado están dando nueva forma a nuestra vida laboral y le están adjudicando un valor sin precedentes a la inteligencia emocional para el éxito en el trabajo”. Dentro de las aptitudes emocionales más mencionadas para lograr éxito laboral, están la empatía, el conocer las propias emociones, el manejar las emociones, la propia motivación y el manejar las relaciones. (Abarca, 2004)

“Las mujeres son más empáticas, alivianan el ambiente, somos conciliadoras, agradables, buenas para trabajar en grupo, comunicativas”. (Egresada 2003)

“Uno aporta al clima laboral, relaciones humanas, sinergia, mayor sensibilización en los procesos, comunicación y toma de decisiones”. (Egresada 2003)

“El aporte es distinto al de los hombres, en mi caso la mayoría son hombres, es diferente, te diferencias como persona”. (Egresada 2003)

“Mi aporte está relacionado a mi sensibilidad hacia la estética, capacidad de gestión, me desenvuelvo en otras áreas, cursos de fotografía, diferenciado”. (Egresada 2003)

“Las mujeres aportan la perseverancia, los lazos sociales, comunicación, relaciones interpersonales”. (Egresada 2003)

“Aportamos un punto de vista distinto al masculino, más cálido, no sólo enfocado al trabajo, sino que más emocional...un obstáculo es que te miden sólo por los números, no ven la calidad humana”. (Egresada 2003)

“El aporte es la capacidad de integrar equipos, ideas, juntar y unir las cosas y no separarlas, integrar a los equipos de trabajo que yo participo”. (Egresada 2003)

Discriminación

Se define como discriminación en materia de empleo y ocupación, según el convenio 111 de la OIT, como “a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dicha organizaciones existan y con otros organismos apropiados”.

- Por ser mujer

Las mujeres muchas veces se sienten discriminadas Es importante que a las ejecutivas se les reconozca por su capacidad profesional. Las mujeres son diferentes a los hombres, pero eso no significa que uno sea mejor que el otro. Hay que potenciar la ventaja comparativa que se produce cuando hay dos miradas distintas. Dentro de los relatos vamos a observar distintas experiencias, algunas se han sentido discriminadas, otras no.

“... si me he encontrado en mi vida laboral en procesos de selección donde se me han hecho notar desventajas por ser mujer (estar en etapa fértil). Creo no haber sido seleccionada en algunos trabajos sólo por ser mujer”. (Egresada 1994)

“He enfrentado varios obstáculos por ser mujer. Veo que existe discriminación por la parte física de las mujeres, los hombres se fijan primero en lo físico, la apariencia a pesar de tener el mismo nivel profesional”. (Egresada 1994)

“Discriminación laboral, en el sentido de la dificultad para obtener cargos en los que históricamente han estado hombres”. (Egresada 1994)

“...creo q siempre van a preferir contratar a un hombre que a una mujer”. (Egresada 1997)

“Nunca me ha tocado discriminación, mi trabajo es muy tranquilo, y el banco entrega muchos beneficios y un buen horario, creo que trabajar en un banco es ideal para las mujeres”.
(Egresada 1996)

“Hasta el momento no me ha tocado enfrentar ningún obstáculo en particular por ser mujer”.
(Egresada 2003)

“Nunca sentí que por ser mujer estaba en desventaja, al contrario, siempre sentí que se valoraba mi punto de vista y mis jefes buscaban mi opinión respecto a diferentes temas”.
(Egresada 1995)

“Por el lado emocional, también somos discriminadas. Si un hombre esta de mal humor se le respeta, en cambio si una mujer esta de mal humor lo justifican debido al grado emocional de las mujeres”. (Egresada 1994)

“Mi aporte es la energía, optimismo, tratar de hacer las cosas bien...un obstáculo es la falta de experiencia, no que seas mujer, ningún problema con eso, ha sido un beneficio en el área comercial”. (Egresada 2003)

“Considero que no debí pasar por ningún obstáculo para encontrar trabajo, ya que a nivel de analistas no es tan relevante si se es hombre o mujer (en mi trabajo se trata de nivelar el número de personas según el género), pero si siento que a futuro será un obstáculo ya que los niveles o puestos mejores (jefe, subgerente y gerente) están ocupados en su mayoría por hombres”. (Egresada 2003)

“Fundamentalmente hay personas que no saben trabajar con mujeres, piensan que por ser distintas tenemos menos capacidad y que nuestra emocionalidad es una desventaja y nos hace débiles, tenemos que hacernos un lugar”. (Egresada 2003)

“...existe machismo en las entrevistas, la minoría son mujeres, yo no he recibido malos tratos, pero se fijan mucho más en la facha” (Egresada 2003)

“La mayor dificultad ha sido trabajar en un ambiente donde impera lo masculino...”.
(Egresada 1995)

“Es difícil entrar en un negocio de tecnología como en el que estoy actualmente, ya que es un mercado regido por hombres”. (Egresada 1994)

Aunque la diferencia de género no es un tema para todas las mujeres, la mayoría reconoce que a pesar de los méritos y las oportunidades que han tenido, debieron trabajar el doble que los hombres para ganarse la confianza de sus pares y demostrar que podían realizar un excelente trabajo. Las más jóvenes reconocen estar viviendo esa etapa.

“En las empresas hay mucho machismo, eso te limita a crecer más rápido en la empresa; le dan más oportunidades a los hombres. A la mujer le cuesta más que la reconozcan”. (Egresada 1994)

“Con respecto al aporte a mi ambiente laboral creo que es el mismo que haría si fuese hombre, hasta el momento no he debido enfrentar obstáculos y creo que estos, en los casos en los que aun existen, irán disminuyendo”. (Egresada 2003)

“Lo más complicado de enfrentar es lograr ganar una posición de peso y respeto profesional cuando te inicias en la vida laboral, que no te vean como la “niñita” pero eso desaparece con el tiempo”. (Egresada 1994)

“Al ser mujer, uno siente que está constantemente “rindiendo examen”. En mi caso particular, se suma que tengo 3 días medio día, por lo que siento que TENGO que ser más eficiente que mis pares, porque si no aprovecho al máximo este beneficio, lo puedo perder. Trato de estar presente en todas las reuniones importantes (independiente de que sea el día en que me voy temprano) y de rendir al máximo, soy sumamente ordenada y estricta con la gente que trabaja conmigo, también creo que aprendí a delegar, con esto siento también que estoy comprometiendo a la gente que trabaja conmigo y también proyectando su carrera profesional”. (Egresada 1994)

“Tenemos que demostrar que cómo mujeres profesionales somos tan capaces como cualquiera, hay veces que enfrentas envidia de tus pares femeninas”. (Egresada 1997)

“... por otro lado la mujer sabe relacionarse con otras personas, a pesar de que algunas veces es difícil. Por ejemplo a mi me pasa que trabajo con muchas personas, y he visto que en medio de un ambiente profesional, no hay problemas, pero cuando me ha tocado trabajar con personas con un nivel técnico, es mas difícil; a ellos les cuesta trabajar con una jefa mujer”. (Egresada 1996)

“...por ser mujer no te toman mucho en cuenta al principio, pero después te toman el peso”. (Egresada 2003)

“...tienes menos posibilidad de hacer carrera profesional, no creo que llegues tan arriba”. (Egresada 2003)

“...en el ambiente laboral de muchos hombres parten pensando que uno no es capaz, eso es una dificultad, porque hay una discriminación inicial, cuando no te conocen, te dicen “te vas a quedar embarazada”. La mujer no discrimina, no precalifica, en cambio los hombres si”. (Egresada 2003)

“...tienes que demostrar que no eres tonta, partir de eso. Existe cierta discriminación en sueldo, rango, ascenso”. (Egresada 2003)

“...en general siempre tienes que demostrar que no eres tonta frente a los hombres y nunca llorar en el trabajo”. (Egresada 2003)

“En el trabajo en equipo los hombres no te pescan, pescan menos”. (Egresada 2003)

“A los hombres les cuesta creer que tu eres inteligente, no toman en cuenta tu aporte la primera vez”. (Egresada 2003)

“El trabajo con hombres es complicado, son cerrados, discriminan en conocimiento por ser mujer”. (Egresada 2003)

“...hay discriminación, te miran en menos, confían menos en nuestros conocimientos”. (Egresada 2003)

“Existe un tema de compromisos, y desafíos cuando uno entra en terreno de hombres, muchas veces te da vuelta la mano. Hay que ser muy rigurosa y más en terreno de hombres, es complicado y es un ambiente muy competitivo. Es difícil posicionarse”. (Egresada 1997)

“...un obstáculo es la discriminación de los hombres, toman con poca seriedad a las mujeres, sus decisiones” (Egresada 2003)

“En general buenas experiencias, aunque frente a ambiente competitivo mayoritariamente ocupado por hombres, hay que hacer esfuerzos adicionales para ganar un espacio y también ser escuchada con argumentos sólidos. Incluso demostrar mayor carácter para enfrentar y contra argumentar con solidez”. (Egresada 1994)

“Mi principal aporte al ambiente laboral es la excelencia y trabajo en equipo...los obstáculos es principalmente que los hombres sienten superioridad, hay que ponerse más dura de lo común para no dejar que te pasen a llevar”. (Egresada 2003)

La remuneración de las mujeres con arreglo a una tasa inferior a la de los hombres, sea por un trabajo igual o trabajo de igual valor, es una forma característica de las discriminaciones que todavía subsisten. Poner fin a la segregación de los empleos, abordar los problemas de los empleos infravalorados porque son ocupados por mujeres o garantizar la igualdad entre los trabajadores con responsabilidades familiares son medidas que es indispensable llevar a cabo plenamente.¹⁶

“...que tus jefes contraten puras mujeres, es positivo y negativo, sabes que trabajas bien, pero que pueden pagar menos...discriminación”. (Egresada 2003)

“... me he encontrado con diferencias salariales respecto a hombres desarrollando mismas tareas o funciones”. (Egresada 1997)

¹⁶ Convenio 111, OIT

“El único obstáculo ha sido el tema sueldo, que siempre es menor para las mujeres siendo que nuestro trabajo es igual o mejor que el de un hombre”. (Egresada 1995)

“El tema más difícil de solucionar es la desigualdad de sueldos con los hombres pero es una batalla un poco pérdida... por lo menos acá”. (Egresada 1997)

“Donde me ha tocado no hay diferencias, solo en el salario”. (Egresada 2003)

“Nunca me ha tocado discriminación salarial”. (Egresada 1997)

“...me he sentido aventajada por ser mujer, pero pienso que falta flexibilidad en el mercado, hay discriminación en el salario, en Estados Unidos no pasaba eso, en Chile te piden foto, sexo, donde vives, es una sociedad discriminatoria, a mi no me ha afectado, ya que cumpla con lo requerido para no ser discriminada”. (Egresada 2003)

“...existe discriminación, sueldos distintos, menores salarios”. (Egresada 2003)

“No considero que haya diferencia con respecto a los hombres, no creo que seamos un aporte distinto...a lo mejor se podría dar que haya diferencia en cuanto a salarios en un mismo cargo”. (Egresada 2003)

- Por ser madre

Muchas mujeres se sienten discriminadas en relación al tema de la maternidad, al minuto de ser contratadas, al tener la posibilidad de ascender en el trabajo, al reinserirse laboralmente, entre otras. Esto es un problema, ya que ha significado que en la actualidad muchas mujeres posterguen la opción de ser madres o incluso la anulen, para trabajar, lo cual es un costo para la sociedad que hoy están viviendo muchos países desarrollados.

“Dos veces me rechazaron para contratarme porque estaba esperando guagua, eso lo veo como una discriminación, o sea si una mujer esta esperando guagua no va a ser contratada por lo próximos dos años. Nosotros por ejemplo en nuestra empresa acabamos de contratar a una mujer que esta embarazada”. (Egresada 1994)

“Creo que los problemas más relevantes son cuando uno tiene guagua, los ascensos se atrasan. Y cuando uno vuelve a trabajar le entregan pegas muy malas y fomes”. (Egresada 1994)

“La mujer es más perfeccionista. Existe discriminación después de tener guaguas. Te dicen que hay que ver cuales son las prioridades”. (Egresada 1995)

“En mi primer trabajo creo que fue obstáculo el tema de la maternidad (aunque las encuestas digan lo contrario)”. (Egresada 1996)

“Estar en constante demostración de que uno “se la puede” y bien. Derribar prejuicios respecto de que si uno asciende es por mérito propio, si uno es profesional no todo es tan serio y uno puede también darse tiempo de pasarlo bien. Si uno sale con pre o post natal no te están haciendo un favor al darte permiso, etc.”. (Egresada 1995)

“...por tener tantos hijos, es difícil encontrar trabajos que sean flexibles en horarios y que “te crean” que no vas a tener más. En el caso de los hombres, las empresas los prefieren casados y de preferencia con hartos hijos porque dan una imagen de mayor estabilidad. En cambio para las mujeres, eso solamente logra hacer más complicada la búsqueda de trabajo y el acceso a puestos bien remunerados y flexibles. Lo que las empresas no alcanzan a dimensionar es que, en general, las mujeres somos más trabajadoras porque no tenemos tiempo que perder: hay que hacerse cargo de la casa y rendir igual que los hombres en la oficina. Es un doble esfuerzo. Lamentablemente, muchas mujeres abusan de los permisos maternales y eso repercute en que a todas nos metan en el mismo saco”. (Egresada 1994)

“...el hecho de no poder obtener un desarrollo profesional alto debido a que he optado por la familia y las dos cosas son muy difíciles. Hay que optar por términos medios en cuanto a jornadas laborales y sueldos, y así poder obtener un equilibrio sano, y así no descuidar ningún aspecto importante de la vida”. (Egresada 1997)

“...es difícil compatibilizar las culpas que surgen de las exigencias laborales y familiares (especialmente de mamá), pareciera que siempre hay que sacrificar algo en alguno de los dos ámbitos y no se puede responder del todo en ambos”. (Egresada 1995)

“Ser mamá es como un obstáculo para los otros. En este tema he sentido discriminación, cuando uno vuelve de prenatal todos asumen que uno va a tener licencias y que todo es un problema”. (Egresada 1996)

“...obstáculos, creo que una mujer con hijos es discriminada al momento de ser contratada”. (Egresada 2003)

“...el obstáculo es más bien el hecho de ser mujer que de una u otra forma somos discriminadas por tener hijos”. (Sandra, egresada 2003)

“...al momento de postular a altos cargos siempre van a poner en cuestionamiento la maternidad”. (Egresada 2003)

“no creo que haya diferencia con los hombres, puedo aportar haciendo bien mi trabajo, organizando y trabajando en equipo...un obstáculo es que puede creer en el trabajo que uno va a tener menor asistencia, que uno puede dejarlo de lado por los hijos”.(Egresada 2003)

“Cuando uno trabaja con mujeres jefas a veces son más exigentes en períodos que uno está cansada (como cuando está embarazada o en la época de lactancia) al momento de evaluar tu trabajo”. (Egresada 1994)

“Mi jefa era una mujer soltera, y me ponía muchos problemas cuando mis hijos estaban enfermos y cuando tenía problemas familiares. Sentí discriminación hacia las mujeres casadas y con hijos”. (Egresada 1996)

Compatibilidad del rol de madre y trabajadora

Definitivamente el tema de compatibilizar la familia con el trabajo tiene efectos importantes en la carrera de las ejecutivas, ya sea para bien o para mal. Un problema que complica a las mujeres es el lograr administrar el tiempo lo mejor posible.

“Las complicaciones que me han tocado se relacionan con el rol de mamá y trabajar. Es difícil tener con quien dejar a los hijos, llevarlos al doctor cuando están enfermos”. (Egresada 1996)

“El problema ha sido compatibilizar la crianza y cuidado con los hijos, situaciones de permisos puntuales, respetar la hora de salida y demostrar que uno es capaz de hacer un trabajo tan bueno como el de un hombre, sin sacrificar la vida familiar, además de continuar con las preocupaciones propias de llevar una casa”. (Egresada 1994)

“En cuanto a obstáculos, el mayor fue el tener que viajar mucho, lo que repercutía en mi vida familiar, por eso decidí dejar de trabajar por un tiempo”. (Egresada 1995)

“Principalmente el obstáculo de compatibilizar la vida familiar con trabajos de jornada completa y el no encontrar en el mercado laboral trabajos de media (¾ de jornada o flexibilidad horaria) a los cuales poder optar, ya que los que hay son poquísimos y mal pagados”. (Egresada 1996)

“Mantener equilibrado el hecho de trabajar fuera de casa con ser mamá es difícil, requiere de mucho esfuerzo sobretodo cuando uno quiere “ser exitosa” en ambas partes”. (Egresada 1997)

“El aporte es la organización que uno puede prestar al organizar la labor de la casa con el trabajo...obstáculos son principalmente la vida familiar, el tiempo para dedicarle a los hijos, conflictos de intereses”. (Egresada 2003)

“En general no creo haber tenido mayores dificultades y obstáculos por ser mujer. Lo que más cuesta cuando uno ingresa al mercado laboral es la falta de experiencia. Tal vez a futuro enfrente obstáculos si decido tener hijos, pero todavía lo veo como algo muy lejano”. (Egresada 2003)

“Un gran desafío será lograr compatibilizar la vida familiar con la vida laboral”. (Egresada 2003)

“Con relación a los obstáculos, creo que no será fácil (en el futuro) congeniar la maternidad con el trabajo, creo que es un gran desafío seguir siendo una buena profesional junto con ser una buena mamá”. (Egresada 2003)

“El mayor obstáculo es poder compatibilizar el trabajo con la familia”. (Egresada 2003)

“Es importante tratar de generar mayor oportunidad a las mujeres, compatibilizar la vida familiar con la vida profesional...la maternidad es un problema hoy en día”. (Egresada 2003)

“En la empresa que hoy trabajo, tengo la posibilidad de trabajar jornada parcial, eso hace que uno pueda compatibilizar mejor la vida laboral y familiar, haciendo más eficiente las horas que uno está en el trabajo. Esto ha hecho que la empresa reconozca que es un beneficio para ambas partes que las mujeres tengan jornada parcial, dando posibilidad de que ingresen más mujeres con estas condiciones”. (Egresada 1997)

“...un obstáculo es la flexibilidad de horarios”. (Egresada 2003)

“...en cuanto a los obstáculos que las mujeres enfrentan creo que es la falta de confianza del empleador, reflejada en una mínima flexibilidad horaria, yo creo que somos lo bastante profesionales como para administrar nuestro tiempo incluyendo el laboral, pero la legislación es muy rígida en cuanto a los horarios, 45 horas aún es demasiado”. (Egresada 2003)

“Siento que de a poco las mujeres hemos ganado mucho terreno y que ya no es tan fuerte esto de que si un hombre debe demostrar lo que puede hacer profesionalmente, una mujer lo debe hacer el doble. Tal vez el tema de la familia, de los períodos en que hay niños chicos, puede ser más difícil para nosotras, aunque no tengo la experiencia personal en ese sentido. Lo que sí, el defender el tiempo propio es algo importante, que es un derecho. Creo que en eso aún nos hace falta generar una cultura de respeto a nuestros proyectos personales que pasan, en parte, por que se respete el derecho a aprovechar el tiempo de descanso como se nos de la gana y dejar atrás el prejuicio de que el buen profesional es el que trabaja 12 o más horas por día, incluyendo fines de semana, porque no es así. El trabajo es un medio no el fin de la vida”. (Egresada 1995)

Logros

“En mi actual cargo el primer año mi línea de productos creció en ventas en MMS en un 7% y este año un 25% lo que me ha dado satisfacción personal y amplio reconocimiento de la alta gerencia de mi empresa y del directorio”. (Egresada 1996)

“Con nuevas ideas, optimismo, alegría, empatía, preocupación por los demás. Humanamente y profesionalmente enriquecedor, me siento realizada”. (Egresada 1994)

“... siento que si he tenido obstáculos los he superado favorablemente, he logrado una flexibilidad que puedo compatibilizar mi familia con el trabajo, y no he perdido experiencia laboral, al contrario, me siguen dando nuevas responsabilidades, me siento con más fortuna que cualquier mujer trabajadora”. (Egresada 1994)

“Siempre me sentí competente aún cuando era de las pocas mujeres profesionales. Hice una muy buena carrera y hasta el día de hoy me han ofrecido volver a la empresa”. (Egresada 1995)

“...he tenido una muy buena carrera en la empresa, estoy agradecida de las oportunidades que he tenido y que he sabido aprovechar”. (Egresada 1997)

“Mi aporte al ambiente laboral es la dedicación, estudié economía por vocación de servicio, trato que salga todo bien, siento que los hombres no son así...en el trabajo me ven muy joven”. (Egresada 2003)

“Como tengo poca experiencia en el ámbito laboral, todavía cuesta un poco que te consideren para decisiones importantes, aunque cada vez tengo más responsabilidad”. (Egresada 2003)

“Creo que el aporte que uno hace a su ambiente laboral no necesariamente está determinado por el sexo. En mis dos trabajos me ha tocado trabajar en equipos liderados por mujeres, en los cuales hemos obtenido importantes logros y el trabajo ha sido una buena experiencia”. (Egresada 2003)

- La segunda pregunta fue:

¿Está contenta con haber estudiado Ingeniería Comercial?... ¿Por qué?

En el análisis de datos realizado anteriormente se pudo observar que un 98,2 % del total de las encuestadas manifiesta estar contenta y satisfecha con haber estudiado Ingeniería Comercial, ya sea porque es una carrera amplia, flexible, práctica, que permite trabajar en varias áreas, entre otros. Solo un 1,8% indicó que les gustaría haber estudiado otra carrera. A continuación se presentan las distintas opiniones de las egresadas.

“Porque me permitió tener una visión más amplia y global del área de administración, lo que me entregó herramientas para desempeñarme en diversos ámbitos”. (Egresada 1996)

“Porque involucraba varios campos y permitía desarrollo en empresas de cualquier ámbito”. (Egresada 1997)

“Porque es una carrera versátil”. (Egresada 1994)

“Tiene un gran campo de acción”. (Egresada 1995)

“...es una carrera práctica”. (Egresada 1994)

“Porque es una carrera que sirve para trabajar en cualquier cosa, es flexible, y te permite compatibilizar distintas actividades”. (Egresada 1996)

“Porque me ha dado muchas herramientas para realizar varios tipos de actividades, en cualquier rubro. Los conocimientos económicos son siempre necesarios en todas partes, por lo que he tenido un campo laboral muy amplio, para poder desempeñarme. Por un tema familiar, no he trabajado full-time, pero por lo mismo para una mujer es muy valorable, que tenga una formación como Ingeniero Comercial, ya que te abre las puertas para cualquier tipo de trabajo”. (Egresada 1997)

“Es una carrera que permite trabajar en muchos ámbitos, es súper amplia, puedes ejercer en muchas cosas”. (Egresada 1996)

“Permite trabajar en algo más flexible”. (Egresada 1995)

“Carrera de amplia aplicación, compatible con la familia, desafiante”. (Egresada 1994)

“...es una carrera moldeable, se puede focalizar en lo que a uno le gusta”. (Egresada 1996)

“Es una carrera que permite desarrollarse con versatilidad, no está amarrada sólo a un sector o a un tema específico, sino que uno puede explorar diversos sectores porque siempre y en todas partes es necesario aplicar herramientas de administración y de gestión”. (Egresada 1995)

“Por la amplitud de campo, que permite una gran movilidad laboral”. (Egresada 1997)

“Por el amplio campo laboral y todas las herramientas que me entregó la carrera para realizarme como ejecutiva y actualmente como futura empresaria”. (Egresada 1995)

“Porque tiene riesgos más acotados que en otras carreras”. (Egresada 1996)

“Porque me ha permitido desarrollarme en el área Comercial que es la que más me gustó siempre y porque es una carrera flexible que te permite hacer muchas cosas compatibilizando casa y oficina”. (Egresada 1994)

“Amplitud en el Campo Laboral (finanzas, marketing, comercial, procesos, operaciones, etc.). Pensamiento y orden lógico para enfrentar las distintas tareas y desafíos; capacidad para manejar distintos temas a la vez, con el mismo nivel de responsabilidad, calidad y eficiencia. Capacidad de manejar el nivel de stress que la carga de trabajo pueda traer”. (Egresada 1997)

“El campo laboral es muy amplio, te permite conocer muchas realidades, viajar, aprender de distintos negocios, etc...”. (Egresada 1994)

“Se adquieren conocimientos intelectuales y emocionales muy importantes, que se aplican en todas las situaciones, no exclusivamente en el trabajo. Es muy diferente el trabajo con gente que es profesional”. (Egresada 1994)

“... por la amplitud de visión que entrega la carrera, por la facilidad para desempeñarme en distintos cargos y la capacidad de adaptación y empuje que entrega ser Ingeniera Comercial de la Universidad de Chile (además del prestigio de haber salido de ahí)”. (Egresada 1997)

“Es muy interesante la economía y ser capaz de analizar los indicadores sabiendo lo que puede ocurrir en la coyuntura”. (Egresada 1995)

“... porque independiente en qué área trabajes la formación de Ingeniero Comercial te da una forma de pensar, de enfrentar las cosas, problemas, decisiones estratégicas, ya sea como empleado en una empresa o como independiente en cualquier negocio, incluso en la administración y manejo de una casa”. (Egresada 1995)

“Porque es una carrera que permite trabajar en cualquier rubro y en muchos trabajos distintos”. (Egresada 1995)

“Es la carrera que mejor se ajusta a mi forma de ser. Es una carrera flexible que permite desempeñarse tanto en el ámbito privado como público. Además es un carrera equilibrada en cuanto a lo humanista y lo matemático lo que abre aún mas el ámbito donde desempeñarse”. (Egresada 1994)

“Porque permite incursionar en distintos ámbitos, mezcla varias áreas como humanista, social, entre otras. Es integral”. (Egresada 1995)

“Es una carrera que ofrece amplias oportunidades”. (Egresada 1994)

“Me dio las herramientas para enfrentar la responsabilidad que hoy tengo”. (Egresada 1994)

“Me gusta y tengo las habilidades, vibro con lo que hago”. (Egresada 2003)

“Es algo que abarca un poco de todo, conoces varias áreas de la vida”. (Egresada 2003)

“Cumplió mis expectativas de lo que esperaba para el futuro”. (Egresada 2003)

“Es bien reconocida la carrera”. (Egresada 2003)

“Permitió que me valoraran en el mercado y me contrataran para mi trabajo actual”. (Egresada 2003)

“Siempre quise estudiar eso desde chica, es un mix entre las matemáticas y lo humanista”. (Egresada 2003)

“Estoy muy contenta en mi trabajo y creo que la carrera me dio herramientas para lograrlo”. (Egresada 2003)

“Me encanta lo que hago y mi trabajo”. (Egresada 2003)

“Te dio los conocimientos para la labor de hoy en día”. (Egresada 2003)

“Te da conocimientos de todo, mirar los negocios de otra manera”. (Egresada 2003)

“Me he dado cuenta, trabajando, que realmente era lo que quería ser y noté que la carrera era lo que yo esperaba. Además tuve la suerte de trabajar en finanzas, que era lo que a mi me gustaba”. (Egresada 2003)

“Me gusta lo que hago en mi trabajo”. (Egresada 2003)

“El campo laboral es amplio por lo que te puedes desarrollar en áreas muy distintas. Además es bien pagado”. (Egresada 2003)

“Es lo que quería de acuerdo a mis habilidades e intereses”. (Egresada 2003)

“Te permite hacer muchas cosas, muy variadas, crea posibilidades”. (Egresada 2003)

“Me ha servido para desarrollarme profesionalmente”. (Egresada 2003)

“Me gusta, me puedo desarrollar en diferentes áreas de una empresa”. (Egresada 2003)

“Es tan amplio que me sirve para todo”. (Egresada 2003)

“Más que la carrera me gustó haber estudiado en la Chile, ya que nuestra Universidad te da herramientas, el trato con la gente, te sirve para mirar de forma global”. (Egresada 2003)

“Es lo que me gusta, el ser de la Chile me ayudó, estoy feliz, he logrado un desarrollo personal pleno”. (Egresada 2003)

“Es una carrera que te da muchas herramientas, muchas posibilidades de trabajar en distintas áreas”. (Egresada 2003)

“Satisface mis aspiraciones y puedo hacer lo que me gusta”. (Egresada 2003)

“Porque independiente de si tu ejerces la profesión o no, hay un respaldo educacional que te permite hacer cualquier cosa, trabajar dependiente o independiente, además la carrera misma da las herramientas para desarrollarte en un campo laboral bastante amplio”. (Egresada 2003)

“Es entretenida, dinámica, amplia, el campo de trabajo es muy amplio”. (Egresada 2003)

“Me permite explotar habilidades e intereses”. (Egresada 2003)

“Me gusta lo que hago ahora y tengo las herramientas para hacer todo, especialmente en marketing”. (Egresada 2003)

“Sirve para hacer lo que te gusta”. (Egresada 2003)

“Es una carrera completa, te puedes desempeñar en varias áreas”. (Egresada 2003)

“Me dio herramientas, me abrió la mente”. (Egresada 2003)

“Te permite desarrollarte en varias áreas, vivir con buenos recursos”. (Egresada 2003)

“Porque tienes amplio campo de trabajo, me gusta marketing y la posibilidad de desarrollo futuro (estudios), también porque mezcla creatividad con ingeniería”. (Egresada 2003)

“Por las herramientas que adquirí”. (Egresada 2003)

“Entretenido, me encanta el marketing y ahora lo estoy aplicando”. (Egresada 2003)

“El campo laboral es amplio y variado, ayuda tanto para trabajar en forma dependiente como independiente. Se puede optar a los mejores cargos durante la carrera laboral”. (Egresada 2003)

“Cumplió con mis expectativas, laboralmente es la manera de comprobarlo”. (Egresada 2003)

“Cubre hartas áreas administrativas y económicas, buenos profesores, sirve en distintos aspectos. Sabemos mucho y podemos ser un gran aporte”. (Egresada 2003)

CONCLUSIONES

En el presente estudio se analizaron distintos temas relacionados a la situación actual de las mujeres egresadas de nuestra facultad, cuyo objetivo era determinar el número de mujeres que actualmente participan en el mercado laboral, ver cuan compatibles ha sido su vida familiar con su vida profesional, ver los cambios que han ido enfrentando ambas generaciones, realizar diversas comparaciones entre éstas, relacionando las distintas etapas en base a sus experiencias y así poder también proyectar a futuro. La diferencia entre estos dos grupos, además de los 8 años de experiencia laboral, es la etapa familiar en la que se encuentran. Las mujeres que pertenecen al grupo de egresadas de 1995 * tienen una mayor estabilidad tanto laboral como familiar.

En un primer plano, para poder contrastar los dos grupos de encuestadas y ver como las circunstancias han hecho que una generación más joven muestre un comportamiento distinto con respecto a la generación de las egresadas a mediados de los '90, es necesario que los grupos sean comparables. Para esto, se caracterizó a ambas generaciones en una misma etapa de desarrollo; a los dos años de egreso.

Podemos observar que las egresadas durante 1994, 1995, 1996 y 1997 a los dos años de egresadas mostraban que un 33,96% de ellas estaban casadas, mientras que las egresadas durante el año 2003, que en la actualidad llevan dos años de egresadas mostraron que el porcentaje de mujeres casadas era de 11,67%.

Por otro lado, se calculó el tiempo promedio de matrimonio para ambos grupos en el período de los dos años de egreso de la Universidad. Las egresadas en el 2003 mostraban un promedio de 3,898 meses de casadas, mientras que las egresadas en los años anteriores mostraban un promedio de 9,509 meses.

Estas cifras difieren en un alto porcentaje, lo que nos hace concluir que actualmente existe la opción de que las mujeres se estén casando más tardíamente o que han disminuido el número de matrimonios.

Luego observamos los años en que las mujeres tuvieron hijos. Las cifras nos indican que las egresadas durante 1994, 1995, 1996 y 1997 a los dos años de egresadas, el porcentaje de

mujeres que tiene hijos es de 18,87%, mientras que las mujeres que egresaron el año 2003 muestran que solo el 8,33% de ellas tiene hijos en la actualidad (dos años de egreso).

Estas cifras nos indican que las mujeres más jóvenes (en la actualidad) optan en menor porcentaje a tener hijos que las mujeres de las generaciones de mediados de los '90. Esto se puede deducir debido a una disminución del número de hijos o por el desarrollo de la maternidad en una etapa más tardía que las mujeres que egresaron en los '90.

Respecto de las edades de los hijos mayores de ambos grupos de mujeres en la etapa de los dos años de egreso, las edades promedio de los niños era de: 7,02 meses para las mujeres egresadas durante 1994, 1995, 1996 y 1997; y de 7,14 meses para las mujeres egresadas en 2003. Las últimas cifras son muy similares, y debido a que el número de madres egresadas en 2003 es menor que el número de mujeres egresadas en los '90, podemos decir que las edades de los hijos de las mujeres egresadas el 2003 son mayores que las edades de los hijos de las mujeres egresadas en los '90.

Como una proyección, vemos que las mujeres se están casando cada vez menos o se están casando más tardíamente. La proyección con respecto a los hijos, es que en la actualidad, son menos las mujeres que toman la decisión de ser madres (hacia los dos años de egreso de la Universidad). Esto puede ser debido a la decisión por tener un menor número de hijos, o por la decisión de tenerlos más tardíamente.

Con respecto a la cantidad de egresadas, vemos que esta cifra ha ido en aumento. En 1994 eran 38, en 1995 eran 36, en 1996 eran 47 y en 1997 eran 33 mujeres egresadas. Estas cifras son muy inferiores al año 2003, año en el cual egresaron 97 mujeres. Como proyección podemos decir que esta cifra es probable que siga creciendo, pero a tasas decrecientes.

En relación a la mención de las egresadas, ésta ha ido cambiando con las generaciones. Las generaciones de los '90 indicaban que un 88,7% de las egresadas seguían la mención de administración, mientras que la generación 2003 indicó que las egresadas que seguían administración eran sólo un 71,7%. Por lo tanto, podemos decir que ha ido en aumento el interés por seguir economía. Es probable que esta cifra siga creciendo, ya que mantiene esa tendencia.

Las mujeres egresadas los '90 mostraron que un 22,64% de ellas había realizado estudios posteriores, y que un 3,77% de ellas tiene intenciones de realizar un estudio posterior. Las mismas cifras en la generación 2003 son: un 11,67% de ellas ha realizado un estudio posterior y un 76,67% de ellas tiene intenciones de realizar un estudio posterior. Como una proyección creemos que las mujeres egresadas de la facultad muestran un interés mayor por realizar estudios posteriores y que este interés se concretará con un mayor número de mujeres realizando postgrados.

Podemos decir que las características, las preferencias y prioridades de las egresadas de Ingeniería Comercial han ido cambiando con el paso del tiempo.

Dentro de las 17 hipótesis analizadas, cuatro fueron aceptadas, diez fueron rechazadas y tres fueron inconclusas. La primera hipótesis aceptada se refiere a que si “las mujeres egresadas durante el año 1995* se relacionan más con el hecho de estar casadas que las egresadas en el año 2003”, en la cual se puede ver que sí existe relación, ya que en su mayoría las egresadas de la generación 1995* están casadas. La segunda hipótesis que se corroboró es que “la mayoría de las mujeres egresadas en el 2003 no tienen hijos a diferencia de las mujeres egresadas en 1995*, las que muestran una tendencia hacia la maternidad”. Luego se cumplió que “existe relación entre el ingreso actual líquido y el año de egreso”, ya que se percibe que a mayor experiencia laboral, mayor es el ingreso percibido. Por último se comprobó que “existe relación entre la variable relacionada a los estudios de postgrado y el ingreso líquido actual”, es decir, haber realizado estudios posteriores entrega mayor nivel de estudios, lo que se tiende a reflejar en el nivel de ingresos.

El resto de las hipótesis, las que fueron rechazadas, eran las que relacionaban “el año de egreso y la jornada de trabajo”, ya que se podía pensar que las mujeres mayores trabajaban jornada parcial, pero esta teoría no se cumplió, la siguiente fue la que hacía mención a relacionar “año de egreso y tipo de trabajo”, otra planteaba la relación entre “jornada completa y tiempo adicional al período de descanso pre y post natal”. Tampoco se cumple “que existe relación entre la variable estado civil y la condición trabaja actualmente”, lo cual es un dato muy interesante para contradecir muchas teorías que se tiene respecto a la mujer chilena, y ver el gran posicionamiento que tienen las egresadas de nuestra facultad en el mercado del trabajo.

Las mujeres se incorporan cada día más al trabajo. Muchos estudios mencionan que es probable que el estado civil influya en la decisión de trabajar, si una mujer es casada o con pareja, puede o no necesitar aportar en el ingreso familiar, sin embargo, las mujeres solteras, separadas o viudas estarán obligadas a trabajar. Pero aquí se demuestra que las mujeres encuestadas, son personas interesadas por participar en el mercado laboral, y quieren ser cada día mejores profesionales, compatibilizando sus tareas del trabajo con las de la familia, lo cual también lo podemos percibir en nuestro análisis, en el hecho de que tener hijos no se relaciona con la variable trabajo. Otra conclusión que podemos rescatar dentro de estas hipótesis que fueron rechazadas, es que no existe relación directa entre el haber tenido hijos y las lagunas en el trabajo. Por lo anterior se puede concluir que a pesar de ser una de las razones por las que se producen lagunas en el trabajo, ocurre también que hay otros factores que influyen en dejar períodos sin trabajar y que muchas mujeres mencionaron, que fue por ejemplo, el interés por realizar estudios posteriores.

La generación del 2003 se proyecta en lograr una buena compatibilización entre la vida familiar y la vida profesional. En promedio, se inclinan más por lograr un mayor desarrollo laboral, ya que al hacer esta pregunta, veían más lejano el proyecto familiar, mientras que las egresadas de 1995* identificaron con menor nota el hecho de haber logrado una compatibilización entre el hogar y el trabajo, éstas están conformes con su vida laboral actual, pero aún más conformes con su vida familiar. Esta diferencia entre generaciones, puede radicar en que cada vez las mujeres, es decir, las nuevas generaciones quieren tener una mayor participación en el mercado laboral, y lograr compatibilizar su vida familiar con la profesional, ya que tienen la necesidad y entusiasmo de realizarse profesionalmente.

Ambas generaciones están de acuerdo en aspirar a tener jornadas más flexibles, sienten que son discriminadas en salarios, se describen como personas detallistas, empáticas, humanizadoras, intuitivas, conciliadoras, entre otras.

También mencionan el hecho de sentir que, en calidad de mujer, se les exige mucho más que a los hombres para demostrar que son capaces.

Es decir, pudimos percibir que entre las generaciones estudiadas, existen puntos en común y otros no tanto. La experiencia es la que finalmente las va posicionando de a poco en el

mercado, logrando en base a sus capacidades y características, propias de la mujer, un puesto que se merecen y que han ido alcanzando en base a mucho esfuerzo y trabajo.

Por último es importante tener en cuenta que:

“Hombres y mujeres somos iguales en dignidad y derechos, pero somos también distintos, y ahí radica nuestra riqueza, ya que aportamos al mundo miradas diferentes, necesarias y complementarias, que se basan en la naturaleza, más que en lo cultural”.

REFERENCIAS

Abarca, N. (2004). Inteligencia emocional en el liderazgo. Chile: Aguilar.

Alles, M. (2005). La mujer y el trabajo. Buenos Aires: Granica.

Camhi, R. Participación laboral de la mujer: Mitos y realidad. Serie informe social N° 84. Libertad y Desarrollo.

Caro, P., de la Cruz, C., Willson, A. y Hernandez, T. (2004). Problemáticas que enfrentan las mujeres en el campo laboral. Consultado el 21 de Octubre de 2005, Red Puentes RSE, página web: http://www.redpuentes.org/recursos/docs_redpuentes/mujereschile/Attachment00036838/RSE-mujeres.pdf.

Chinchilla, N. y León, C. (2005). Re-conciliar trabajo y familia: el eje de "la ambición femenina". Consultado el 21 de Octubre de 2005, Universidad de Navarra, página web IESE Insight: <http://www.insight.iese.edu/es/doc.asp?id=00276&ar=6>.

Dixon-Mueller, R. y Ander, R. (1989). Evaluación del aporte económico de la mujer al desarrollo. OIT, Ginebra.

Edwards, D. y García, C. (2004) "FACEA: Beneficios y Desafíos de una Adecuada Diversidad". Seminario para optar al Título de Ingeniero Comercial, Universidad de Chile. Profesor Guía: Enrique Manzur.

Hakim, C. (2000). Work-lifestyle choices in the 21st century: Preference Theory, New York: Oxford University Press.

Larrañaga, O. [200-]. Participación laboral de la mujer en Chile: 1958-2003. Departamento de Economía, Universidad de Chile.

Larrañaga, O. y Martínez, C. [200-]. Egresados de Ingeniería Comercial de la Universidad de Chile: Resultados de una Encuesta de Seguimiento.

López, C. (2004). Trabajar menos, pero mejor. Consultado el 11 de Octubre de 2005, Diario La Vanguardia, (España), página web:

<http://www.rhmagazine.com/inicio.asp?url=/noticias.asp?id=705>

Méndez, R. (2005) Cómo son los nuevos chilenos. Consultado el 21 de Octubre de 2005, Adimark, página web: <http://www.adimark.cl/noticia.cgi?id=874>.

Chile: 54 por ciento de mujeres ejecutivas son principal fuente de ingreso de su hogar. (2004) Consultado el 3 de Octubre de 2005, página web de Portal Latinoamericano MujeresHoy: <http://www.mujereshoy.com/secciones/2073.shtml>.

Flexibilidad laboral, ayuda doméstica y NO discriminación... claves para facilitar trabajo de las mujeres. (2004). Consultado el 21 de Octubre de 2005, página web de Diario La Segunda: http://www.lasegunda.com/edicionimpresa/edicionesanteriores/detalle/detalle.asp?idnoticia=0215072004301S0220013&from=d&fecha_elegida=15/07/2004.

Fundación Chile Unido y Revista Ya del Mercurio. (2004). Informe de Resultados Estudio “Mejores Empresas para Madres que Trabajan 2004”. Consultado el 3 de Octubre de 2005, Fundación Chile Unido, página web <http://www.chileunido.cl/docs/InformeResultadosEstudiofinal.doc>.

Revista Capital. (2004). Edición número 133, del 4 de Junio de 2004.

Revista Observatorio Laboral, Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2005). Edición número 16, Abril del 2005.

OIT: Gender equality at work: strategies towards the 21st century. Geneva. 1995.

OIT. Igualdad en el empleo y la ocupación. Ginebra. 1996.

OIT. Informe sobre el empleo y el mundo 1998-1999. Ginebra. 1998.

Página Web de Comunidad Mujer (www.comunidadmujer.cl).

Página Web de Diario El Mercurio (www.elmercurio.cl).

Página Web de Diario La Segunda (www.lasegunda.com).

Página Web de Diario La Tercera (www.tercera.cl).

Página Web de Fundación Chile Unido (www.chileunido.cl)

Página Web de Global Estrategias, Consultoría de Formación y eLearning (www.globalestrategias.es).

Página Web de Portal Latinoamericano MujeresHoy (www.mujereshoy.com)

Página Web de Revista Capital (www.capital.cl).

Página Web del Ministerio de Salud (www.minsal.cl)

Página Web del Ministerio del Trabajo (www.mintrab.cl).

Página Web del Servicio Nacional de la Mujer (www.sernam.cl).

ANEXOS

Anexo 1:

Tasas de participación, según sexo, años 1990 a 2003

Año	Tasas de Participación		
	Total	Hombres	Mujeres
1990	53,0	75,4	31,7
1991	53,0	75,6	31,5
1992	54,3	76,0	33,6
1993	56,0	77,8	35,2
1994	56,0	77,5	35,4
1995	54,9	76,2	34,5
1996	54,5	75,5	34,5
1997	54,4	74,6	35,1
1998	55,1	75,0	36,1
1999	55,0	74,4	36,5
2000	53,6	72,9	35,0
2001	53,3	72,6	34,9
2002	52,9	71,8	34,7
2003	53,1	71,2	35,7

Nota 1: Para todos los años cifras trimestre octubre-diciembre.

Nota 2: Las cifras de los años 1990 a 1995 corresponden a la serie empalmada en base al nuevo marco muestral a partir del censo de 1992.

Fuente: Encuesta Nacional del Empleo, INE.

Elaboración: Dirección del Trabajo.

Anexo 2:

América Latina: Tasa de participación mujeres en la actividad económica, según tramo de edad

País	Año	Mujeres				
		TOTAL	15 a 24 años	25 a 34 años	35 a 49 años	50 años y más
Argentina	2002	48	40	66	70	28
Bolivia	2002	57	39	71	75	49
Brasil	2001	53	52	67	65	29
Chile	2003	45	31	61	59	29
Colombia a/	2002	57	51	76	72	32
Costa Rica	2002	46	37	63	60	25
Ecuador	2002	53	40	65	67	41
El Salvador	2002	51	35	67	70	35
Guatemala	2002	58	54	65	72	41
Honduras	2003	50	40	63	66	37
México	2002	45	36	55	57	29
Nicaragua	2001	52	40	62	68	39
Panamá	2002	54	39	71	69	34
Paraguay	2000	57	52	76	68	38
Perú	2001	54	46	67	69	38
República Dominicana	2003	51	43	69	66	27
Uruguay	2002	50	47	76	76	28
Venezuela b/	2003	56	42	71	72	37

Fuente: CEPAL, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

a/ A partir de 1993, se amplió la cobertura geográfica de la encuesta hasta abarcar prácticamente la totalidad de la población urbana del país. Hasta 1992, la encuesta cubría alrededor de la mitad de dicha población, sólo con la excepción de 1991, año en el que se realizó una encuesta de carácter nacional.

b/ A partir de 1997, el diseño muestral de la encuesta no permite desglosar la información en zonas urbanas y rurales. Por lo tanto, las cifras corresponden al total nacional.

Anexo 3:**Participación laboral de la mujer, Chile 1987-2003 (porcentajes de participación sobre total de población en cada tramo de edad)**

	15-19	20-24	25-39	40-60	15-60
1987	12,2	40,6	40,0	29,1	32,1
1990	12,9	41,0	43,6	35,1	35,9
1992	16,4	43,9	44,8	37,3	38,2
1994	15,4	44,1	45,7	40,5	40,0
1996	12,6	43,1	48,7	42,4	40,8
1998	12,8	44,1	49,8	41,5	40,9
2000	12,5	43,7	53,6	47,3	44,4
2003	13,5	47,1	50,1	50,7	47,6

Fuente: Bases de datos de la encuesta Casen, años respectivos.

Anexo 4:**Participación laboral de la mujer de 25-60 años según educación (porcentajes), Chile 1987-2003**

Periodo	Años de escolaridad		
	0-8	9-12	13 y más
1987	25,0	36,6	68,3
1990	28,4	39,8	69,8
1992	30,6	42,2	70,5
1994	32,6	44,0	64,9
1996	31,7	47,6	73,0
1998	34,9	49,0	73,3
2000	36,2	51,1	72,1
2003	38,6	53,5	74,4

Fuente: Bases de datos de la encuesta Casen, años respectivos.

Anexo 5:**Tasa de participación laboral según número de hijos, mujeres de 25-40 años (porcentajes), Chile 1990- 2003**

	Sin hijos	Sin hijos *	1-2 hijos	3-4 hijos
1990	70,9	68,9	39,7	28,6
1992	71,8	69,2	40,7	30,0
1994	70,8	68,6	43,2	33,2
1996	74,2	72,5	47,3	32,5
1998	74,7	73,3	50,4	39,6
2000	74,5	72,7	52,2	37,3
2003	75,1	73,4	55,3	42,7

Fuente: Procesamiento de las bases de datos de la encuesta Casen, años respectivos.

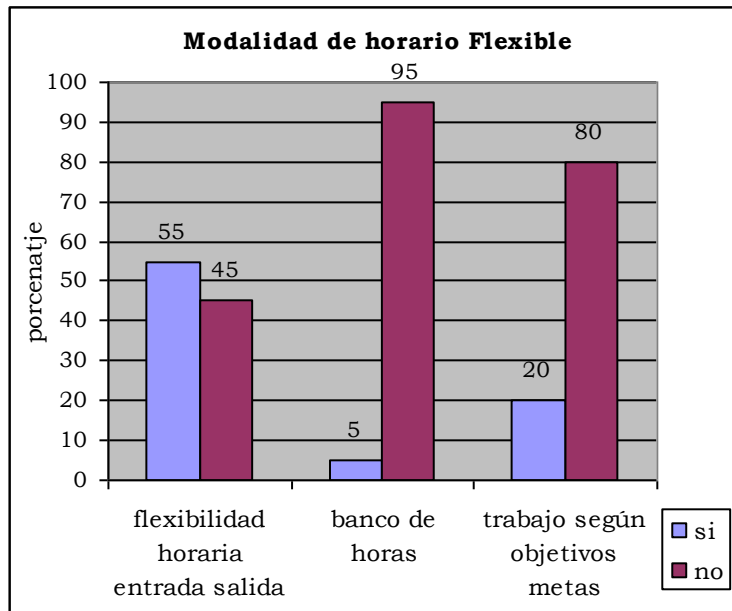
* Excluye servicio doméstico “puertas adentro”.

Anexo 6:**Cuadro 7. Tasa de participación laboral según número de hijos, mujeres de 25-40 años (porcentajes), Chile 1990- 2003**

	Casada o conviviente			Soltera o separada		
	Con hijos	Sin hijos	Total	Con hijos	Sin hijos	Total
1990	29,8	53,9	31,1	71,5	73,3	72,5
1992	30,7	56,4	32,5	69,1	76,1	73,2
1994	34,1	58,8	36,0	71,7	74,5	73,4
1996	35,5	67,2	37,7	76,2	76,4	76,3
1998	40,2	69,3	42,3	75,9	76,4	76,1
2000	40,8	73,2	43,2	76,6	74,7	75,6
2003	45,1	71,7	47,3	77,3	76,2	76,7

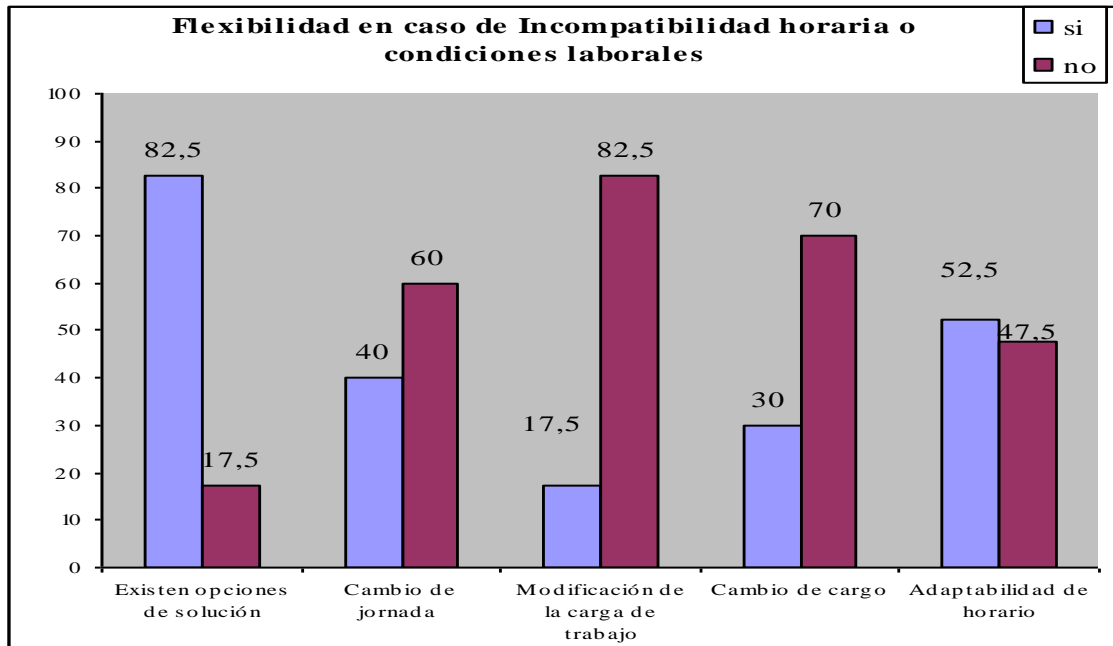
Fuente: Bases de datos de la encuesta Casen, años respectivos.

Anexo 7:



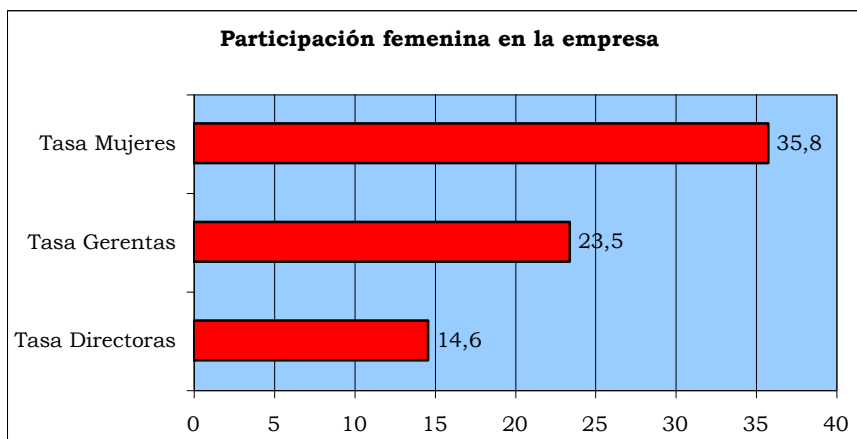
Fuente: Informe de Resultados Estudio "Mejores Empresas para Madres que Trabajan 2004", Fundación Chile Unido y Revista Ya del Mercurio.

Anexo 8:



Informe de Resultados Estudio “Mejores Empresas para Madres que Trabajan 2004”, Fundación Chile Unido y Revista Ya del Mercurio.

Anexo 9:



Informe de Resultados Estudio “Mejores Empresas para Madres que Trabajan 2004”, Fundación Chile Unido y Revista Ya del Mercurio.