



Universidad Austral de Chile

Escuela de Ingeniería Comercial

EVOLUCIÓN DE LA FUERZA LABORAL FEMENINA EN CARGOS DE
MEDIA Y ALTA GERENCIA, EN LA PROVINCIA DE VALDIVIA
DURANTE LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS.

Tesina presentada como requisito
para optar al Grado de Licenciado en
Administración.

Profesores Responsables:

Mónica Raddatz T.

Horacio Sanhueza B.

Oswaldo Rojas Q.

Profesor Patrocinante : Horacio Sanhueza B.

Gloria Fierro M. Juan Negrón B.

VALDIVIA - CHILE

2006

ÍNDICE DE MATERIAS	Página
RESUMEN	3
1. INTRODUCCIÓN	4
2. MARCO DE REFERENCIA DEL ESTUDIO	5
3. MATERIAL Y METODOLOGÍA DE ANÁLISIS	9
4. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	13
5. CONCLUSIONES	31
6. BIBLIOGRAFÍA	33
7. ANEXOS	34

RESUMEN

El objetivo de la siguiente investigación es analizar “La evolución de la participación de la mujer en los cargos de alta gerencia en la provincia de Valdivia”.

Con el fin de recopilar información necesaria, se aplica a los encargados de recursos humanos un cuestionario como instrumento cuya medición se realiza mediante una escala de opinión “tipo likert”. La construcción del cuestionario y el fundamento de este estudio derivan de la definición de un modelo clásico y otro moderno obtenido de un cuadro de tendencia realizado a partir de la base teórica y modificaciones propias para este estudio, los que contienen variables claves necesarias para el desarrollo y análisis de las preguntas, objetivos e hipótesis planteadas.

En definitiva el estudio está enfocado a diferentes percepciones de administrativos de media y alta gerencia de las grandes empresas de la ciudad de Valdivia las cuales deben tener un mínimo de trabajadores para cumplir con los requisitos exigidos para este estudio.

1. INTRODUCCIÓN

Producto de la variedad del mercado laboral actual y la fuerte competencia entre las empresas, las organizaciones se han visto en la necesidad de buscar nuevas fuentes de creatividad y nuevas formas de ver y afrontar los mercados globalizados. Es por esto que se incorpora la fuerza laboral femenina como alternativa para estos nuevos desafíos, como un punto de vista diferente al que ya existía.

Esta nueva perspectiva brinda nuevas oportunidades a la organización. Pero esta forma de administrar no siempre es bien retribuida demostrando una clara discriminación entre hombres y mujeres, siendo esta última víctima de la superioridad histórica del hombre en los cargos de media y alta gerencia.

El objetivo general de esta investigación consiste en analizar la evolución de la participación de la fuerza laboral femenina en los altos cargos administrativos y los factores que generan esta mejora, en la provincia de Valdivia durante los últimos 10 años.

Los objetivos específicos son:

- ❖ Determinar los factores del aumento de la participación de la mujer en los cargos de media y alta gerencia en la provincia de Valdivia en los últimos 10 años.
- ❖ Analizar comparativamente el porcentaje de la participación de la mujer, respecto a los hombres.
- ❖ Identificar nuevos factores que ayuden a mejorar la participación de la mujer en la administración de medianas y grandes empresas.

Las hipótesis de investigación son las siguientes:

Ho: No existe un aumento en la participación de la mujer en los cargos de media y alta gerencia en la provincia de Valdivia durante los últimos 10 años.

H1: Existe un aumento en la participación de la mujer en los cargos de media y alta gerencia en la provincia de Valdivia durante los últimos 10 años.

2. MARCO DE REFERENCIA DEL ESTUDIO.

Debido a que no existen estudios anteriores de esta índole, se recurrió a información encontrada en revistas, textos y documentos en Internet relacionados con el tema.

La evolución de la fuerza laboral femenina ha ido cada vez más en aumento, pasando a ocupar un lugar de marcada importancia desplazando en alguna forma al hombre en ciertos campos laborales donde evidentemente la mujer cuenta con mayor habilidad para éste.

En la actualidad ya no hay diferencias entre hombres y mujeres, o por lo menos eso es lo que se dice y se quiere pensar. Este estudio demuestra que aún existe discriminación, aunque en un menor nivel que en épocas pasadas, además existe desconformismo de parte de las mujeres en sus condiciones de trabajo en comparación con sus pares los hombres.

La necesidad insostenible de innovar e implantar nuevas ideas y puntos de vista para la mejora en la producción de las empresas en este mundo globalizado ha hecho que la participación de la mujer en el mercado laboral vaya cada día en aumento. Por lo tanto la existencia de la mujer en los cargos de media y alta gerencia (especialmente en la provincia de Valdivia) cobra cada vez más importancia.

2.1 PERSPECTIVA JURÍDICA:

En la perspectiva jurídica no debiera existir ningún tipo de discriminación, especialmente hacia la mujer y cualquier indicio de ella será castigado por la ley.

2.2 DEBATE ENTORNO AL GÉNERO:

Es sabido que, mujeres y hombres entran en condiciones de desigualdad al ambiente laboral dada las características de los sistemas de relaciones de género que caracterizan las sociedades actuales. Las mujeres sustentan parte importante de este proceso debido a la división sexual del trabajo. El hecho de que ellas sean responsables del cuidado de las familias las lleva a tener que intensificar el trabajo doméstico para compensar la disminución del ámbito laboral (Guzmán y Todaro, 2001). Entonces, ellas se ven afectadas por el proceso no sólo como miembros de los hogares y grupos sociales desfavorecidos, sino también desde su posición en las relaciones de género. En un contexto de ajuste, son estas mismas responsabilidades familiares las que hacen a las mujeres más vulnerables a la precarización de los empleos, debiendo muchas veces aceptar trabajos de peor calidad, con menor protección laboral y de seguridad social, a cambio de flexibilidad para compatibilizar trabajo doméstico y trabajo remunerado.

Asimismo, su menor disponibilidad de tiempo limita su acceso a la capacitación y a la información necesaria para una mejor inserción laboral. De esta forma, puede afirmarse que la mayor vulnerabilidad de las mujeres derivada de las exigencias de compatibilización de estos dos tipos de trabajo pasa a formar parte de la estrategia desreguladora del mercado laboral.

La discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo, división entre ocupaciones masculinas y femeninas a las que se les atribuye distinto valor, asegura una mano de obra barata para un conjunto de actividades y formas de relación laboral necesarias para el funcionamiento de la economía: manufactura y agricultura de exportación, servicios de apoyo a las empresas globales y servicios personales en las ciudades globales.

No hay que subestimar los efectos positivos del aumento de la participación laboral de las mujeres, que les ha permitido mejorar su capacidad negociadora al interior de la familia y aumentar su autonomía personal y económica. Aún con condiciones de trabajo precarios, relaciones laborales inestables y con escasa protección de seguridad social, hay muchos casos en que el acceso a estos trabajos puede representar un progreso respecto a condiciones previas. La existencia de alternativas ha mejorado inclusive las condiciones de trabajo en el empleo doméstico. Pese a los costos, las corrientes migratorias de países en desarrollo a países desarrollados tienen algunos efectos importantes en la transformación de las relaciones de género en el hogar y en los procesos de individuación de las mujeres, como personas con derecho a elegir un destino propio y no sólo familiar (Guzmán y Todaro, 2001)

Sonia Yáñez, 1999 señala en su documento que las mujeres, al entrar al sistema laboral, están confrontadas con una estructura orientada a normalidades masculinas que dificultan compatibilizar el trabajo remunerado con la vida personal y comunitaria; mientras los hombres, a la vez, están sumergidos a un rígido sistema de regulaciones laborales que les impide vivir una vida integrada no solamente laboral. La actual regulación laboral orientada al empleo tradicional masculino se evidencia de este modo como demasiado rígida para compatibilizar el trabajo productivo con el trabajo reproductivo (o de cuidado) en condiciones aceptables tanto para mujeres como para hombres.

Desde esta perspectiva, el paradigma contemporáneo de las relaciones laborales no es extensible a ambos sexos. El empleo típico y las trayectorias laborales de hombres por un lado, y la inactividad económica de mujeres, la discontinuidad de sus trayectorias laborales, así como su empleo en condiciones atípicas, menos valorado socialmente y poco protegido, por otro lado, son dos polos de la realidad que se condicionan mutuamente. Ninguno de los dos lados es alterable sin cambios en el otro lado. Para lograr que las mujeres se incorporen

plenamente al trabajo remunerado y asegurar una participación paritaria de los sexos en el trabajo reproductivo (tareas de cuidado), mujeres y hombres tendrían que tener las herramientas para flexibilizar sus roles tanto en el ámbito laboral como el doméstico.

Basándose en esto, se puede decir, que la mujer podría ser la más beneficiada con la flexibilidad laboral, por el hecho de que podrá contar con las mismas condiciones que los hombres, optar a un trabajo no precario, contar con una seguridad social justa y por otro lado no dejar de lado la familia, que es el centro de la vida de las personas y por sobre todo de la mujer.

En la actualidad, el mundo se está enfrentando a una serie de cambios, ya sea, en el ámbito político, social, económico o cultural, producto de la diversidad de información proveniente de la globalización en la cual se está inmerso día a día. Por esto, las empresas, deben estar pendientes a esta diversidad, además, deben adaptarse de forma rápida y eficiente, para lograr así una mejora interna, con el objetivo de optar a un mejor producto, competitividad, tanto en mercados nacionales como internacionales. Para lograr esto, las organizaciones deben ser capaces de descifrar de forma correcta toda información, utilizando una nueva forma de ver el mundo, es así como el papel de la mujer cobra importancia para dar respuesta a estos cambios y dar a la organización una fresca ideológica. Tomando muy en cuenta las evidentes diferencias en la forma de pensar entre hombres y mujeres.

La fuerza laboral femenina es una tendencia, que generaría una nueva forma de gestión empresarial, ya que aportaría nuevas y en ocasiones mejores ideas para afrontar el mundo globalizado y cambiante de hoy en día.

3. MATERIAL Y METODOLOGÍA DE ANÁLISIS

3.1. MATERIAL

La metodología a utilizar para realizar esta investigación científica, de tipo descriptiva es un cuestionario de preguntas que se hizo a personal de recursos humanos y trabajadores que ocupan cargos de alta gerencia en las grandes empresas pertenecientes a la provincia de Valdivia, considerando los conceptos y objetivos mas importantes del estudio, que manejen esta información de todas las empresas las cuales, fueron seleccionada por un muestreo por conveniencia debido a la importancia de cada una de ellas en la provincia de Valdivia.

Para obtener esta información se utilizaran 2 fuentes principales:

- ❖ **Fuente primaria:** Consiste en realizar una serie de preguntas contenidas en un cuestionario, a personas que trabajan en las empresas en estudio y que manejan la información requerida.
- ❖ **Fuente secundaria:** Contempla recopilación de material bibliográfico referente a la participación, discriminación y tratos a la mujer en el mercado laboral chileno, este material será obtenido a través de revistas, diarios de circulación nacional, libros y publicaciones a través de Internet.

3.2. MÉTODO DE OBTENCIÓN DE DATOS:

El estudio y su posterior evaluación, se basó en la realización de una encuesta, a través del instrumento de cuestionario. Además, cuenta con recopilación bibliográfica de, investigaciones, tesis y publicaciones, con su correspondiente análisis documental. El sector en el cual se basó el estudio fue el de las grandes empresas de la provincia de Valdivia. Las instituciones a las cuales se les realizó el cuestionario son: Banco BBVA, Banco Santander santiago, supermercado Líder, Falabella, supermercado Bigger, Colún, Taboada, Socovesa, Collico, Telefónica del sur, Universidad Austral de Chile, Isapre Consalud.

En la realización de las encuestas se presentaron algunas dificultades ya que hubo información que no se pudo obtener debido a que cláusulas internas de algunas empresas no permitían la entrega de los datos solicitados.

El tipo de investigación es Descriptivo, ya que hace reseña a rasgos, cualidades o atributos de la muestra de estudio. Es Documental, ya que analiza información escrita sobre el tema a investigar. Exploratorio, porque no existen estudios con tendencia similar. El diseño usado corresponde al tipo No Experimental, porque durante la investigación no existió manipulación deliberada de las variables, sino que “se observaron los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos” (Hernández 1991) y finalmente Transaccional, porque la obtención de datos se realizó una sola vez en cada unidad de análisis. El estudio posee estas características por el hecho que es un tema no muy conocido o que no ha sido abordado antes.

3.3. IDENTIFICACIÓN DE LOS INDICADORES CLAVES:

El estudio basó su análisis en los siguientes indicadores claves: Antecedentes generales, en los cuales, se encontró la identificación de la institución y algunas reseñas que ayudaron a identificar los rangos generales del individuo y a la institución a la cual pertenece. La primera sección de la encuesta trató sobre temas laborales, condiciones de trabajo, información familiar, permanencia en el puesto. La segunda sección trata el tema de la discriminación en el trabajo, si ha sido víctima o presenciado esta en alguna medida.

Se incluyó una tercera parte que indica la evolución de la fuerza laboral en los cargos de media y alta gerencia en los últimos diez años.

Realización de las encuestas: Se planificó las preguntas de acuerdo a los objetivos planteados en el estudio, esto permitió entender y analizar de mejor manera cada una de las etapas del estudio, logrando obtener información profunda de las percepciones de los individuos. Las respuestas se entregaron en forma de alternativas para facilitar el desarrollo y posterior análisis.

Presentación de los resultados de cada indicador: La presentación de estos se hizo de forma gráfica, para facilitar la comparación entre los distintos niveles jerárquicos de las instituciones. Estos indicadores se asentaron en el total de encuestas realizadas.

Determinación de las conclusiones: Esta etapa se basó en el material bibliográfico y en la recopilación de información por parte de la encuesta.

Determinación del logro de los objetivos: esto significó, que a través del proceso de verificación, recopilación, y comparación de datos, se determinó el cumplimiento de los objetivos plateados para el estudio.

3.4. DESCRIPCIÓN DEL DISEÑO MUESTRAL.

La población en estudio corresponde a 12 instituciones, de las cuales se abarcó el 100%.

Para obtener la muestra se usó el método por conveniencia, esto quiere decir que el investigador simplemente incluye los casos más convenientes en su muestra y excluye de ella los casos inconvenientes. El estudio abarcó un total de 12 instituciones; el supermercado Líder permitió hacer un total de 12 encuestas, las que corresponden al 22% del total de la muestra, en la empresa Socovesa S.A. se realizaron 8 encuestas correspondiendo al 15% del total de la población encuestada, en Telefónica del Sur e Isapre Consalud se realizaron un total de 5 encuestas correspondiendo al 9% cada una del total de la población encuestada, en banco BBVA, Taboada, Colún y Falabella se realizaron un total de 4 encuestas en cada una correspondiendo al 7% del total de la población encuestada, en el banco Santander se realizó un total de 3 encuestas (debido a la mala disposición de los trabajadores en contestar la encuesta) que corresponden al 5% del total de la población encuestada, en Collico, Universidad Austral de Chile y supermercado Bigger, se realizaron un total de 2 encuestas en cada una correspondiendo al 4% cada una del total de la población encuestada.

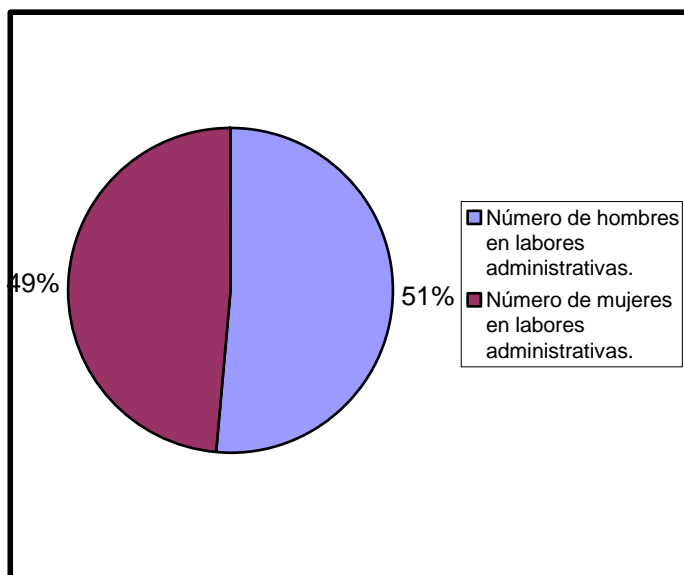
4. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. ANTECEDENTES GENERALES OBTENIDOS POR CUESTIONARIO EMPRESARIAL:

En forma de internalizar el tema se analizan los resultados obtenidos mediante el cuestionario con el objetivo de analizar desde el punto de vista de los empresarios el tema en discusión. Destacándose los temas de la relación entre los sexos, tipos de beneficios y el reconocimiento de desigualdad.

El Gráfico N° 1, establece la distribución de trabajadores por sexos en los niveles administrativos medios y altos en la provincia de Valdivia. En donde claramente se observa la paridad entre ambos sexos.

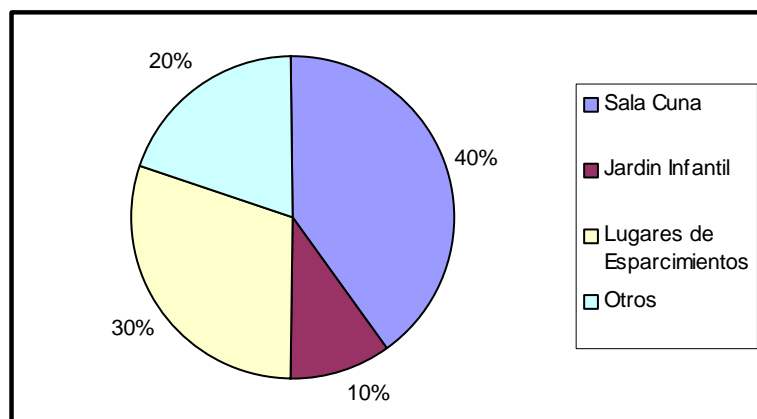
*Gráfico N° 1, “Trabajadores Administrativos distribuidos por sexo”
Valdivia, junio 2006*



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

El Gráfico N° 2, muestra la relación de instalaciones disponibles para los trabajadores otorgados por los empresarios en las empresas encuestadas. Las instalaciones han ido aumentando a medida que la ley las exige, pero también se puede ver claramente la inclusión de lugares anexos a los establecidos por la ley, que otorgan beneficios hacia la familia y en mayor medida a la mujer.

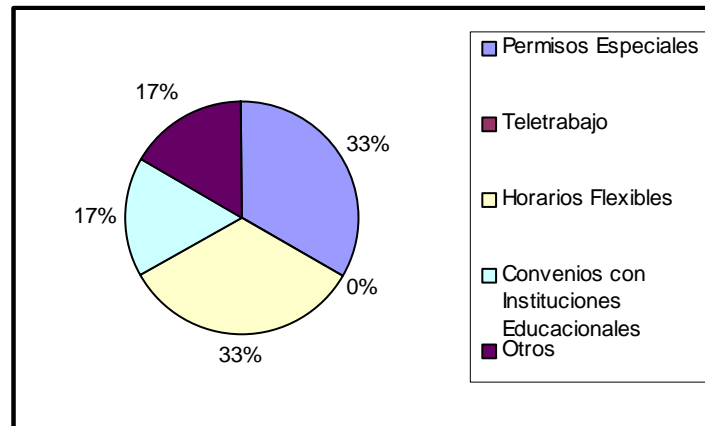
Gráfico N° 2, "Relación de Instalaciones Para el Beneficio de los Trabajadores", Valdivia, Junio 2006



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

El Gráfico N° 3, considera al igual que el gráfico anterior los beneficios adicionales para los trabajadores en general, en donde predominan los permisos especiales y los horarios flexibles con un 33% cada uno, con la inclusión en la totalidad de las empresas encuestadas. Por el otro lado, el resto de beneficios se distribuyen de forma equitativa pero solo en el 50% de las empresas está presente, excluyendo el tele-trabajo que no está presente en ninguna de las empresas encuestadas.

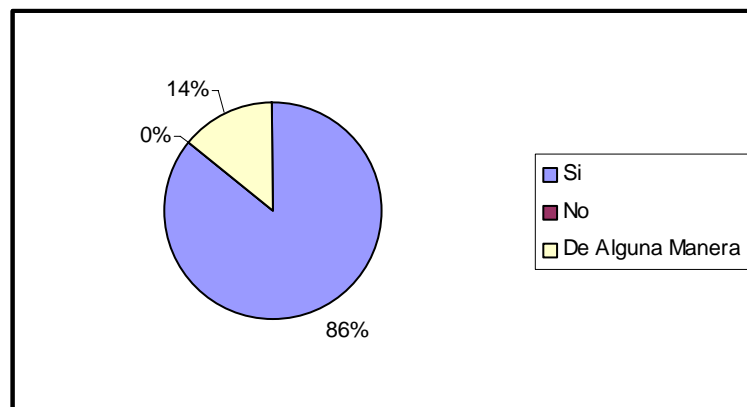
**Gráfico N° 3, “Relación de Beneficios Especiales hacia los Trabajadores”
Valdivia, Junio 2006.**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

El Gráfico N° 4, muestra de forma explícita el punto de vista de los empleadores con respecto a la discriminación, en donde estos consideran la no o posible existencia de discriminación dentro de su empresa, esta información es de vital importancia en el análisis de la encuesta realizada a los trabajadores de estas mismas empresas, a manera de lograr un resultado mas acercado a las realidad empresarial de la provincia de Valdivia.

Gráfico N° 4, “Consideración por Parte del Empleador de la Existencia de Desigualdad Laboral Entre Géneros” Valdivia, Junio 2006



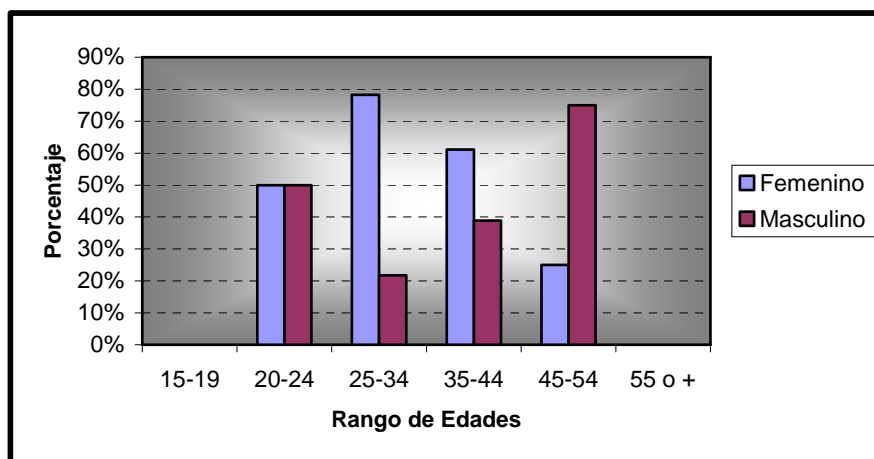
Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

4.2 ANÁLISIS DE ANTECEDENTES ESPECÍFICOS OTORGADOS POR LA ENCUESTA PERSONAL:

De manera de contrarrestar la información obtenida por el cuestionario empresarial, de forma paralela se encuestó a los integrantes de alta y media gerencia de dichas empresas. Todo con el fin de englobar el problema desde todos los puntos de vistas y una mayor cantidad de información.

El Gráfico N° 5, muestra la relación existente de trabajadores administrativos distribuidos por sexo, según el grupo de edad al cual pertenecen. La mayoría de los trabajadores se encuentra en los rangos de edad entre 25 y 44 años. El gráfico nos señala que la mujer tiene mayor presencia en el rango de 25-34 años con un 78% en relación a los hombres con solo un 22%. En cambio los hombres son mayoría en el rango de adulto mayor. Por último, es nula la presencia de trabajadores en los rangos extremos de edades.

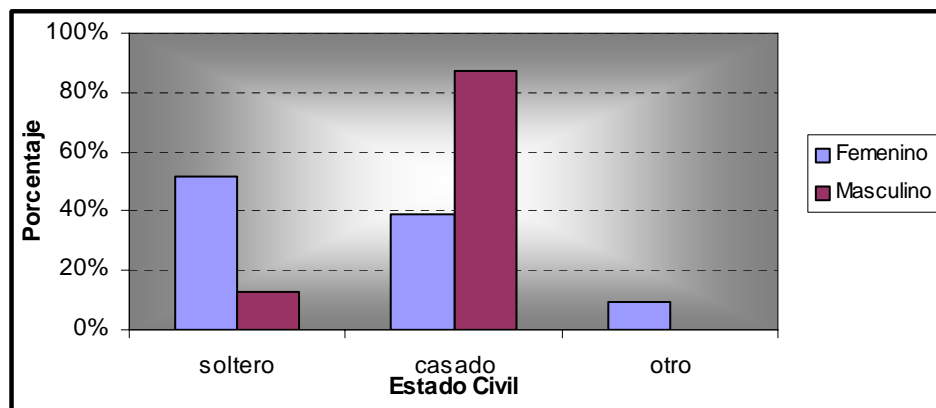
***Gráfico N° 5, “Trabajadores de alta y media gerencia en la provincia de Valdivia distribuidos por sexo y rango de edades”
Valdivia, Junio 2006***



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

El Gráfico N°6, establece el estado civil de los encuestados en relación con el género al cual pertenecen. La diferencia es muy notable entre las opciones de soltero y casados, siendo esta primera de predominio de las mujeres.

Gráfico N° 6, “Estado Civil de Trabajadores de alta y media gerencia en la provincia de Valdivia”
Valdivia, Junio 2006

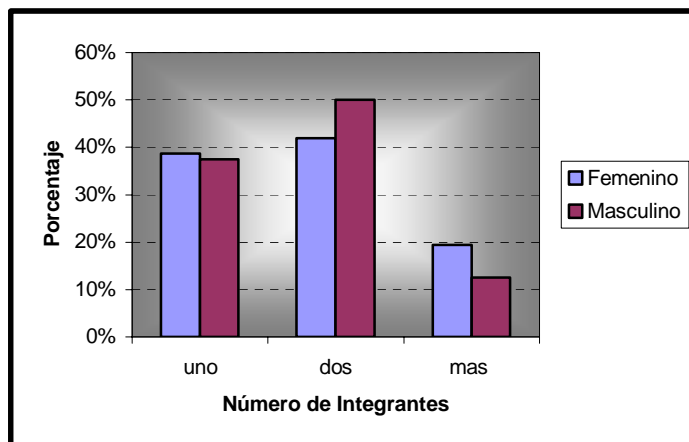


Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

El gráfico N° 7, genera la estimación de los grupos familiares directos de los trabajadores encuestados y de cierta manera la significancia de su trabajo a su grupo familiar, en donde la pertenencia de la mujer en el grupo dos de referencia da a entender que en menor medida el hombre no es la única fuente de ingreso. En el primer rango hay que tener preocupación por los datos analizados con anterioridad del estado civil de soltero, en ambos géneros.

Gráfico N° 7, “Número de integrantes de la familia que trabajan”

Valdivia, Junio 2006

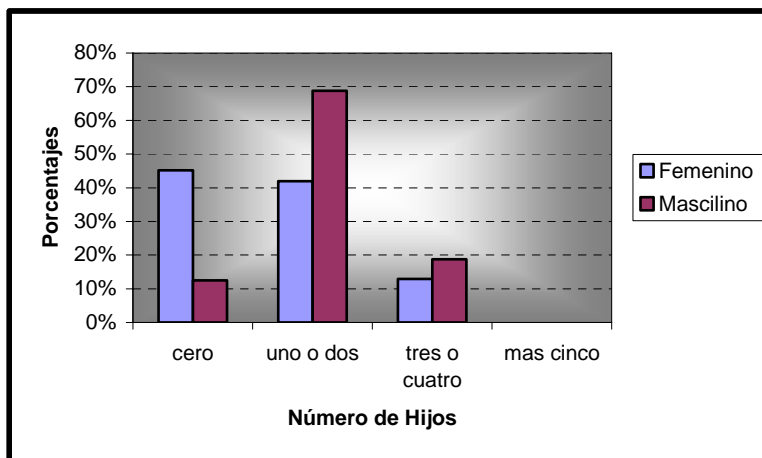


Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

El gráfico N° 8, establece la relación entre el número de hijos de los trabajadores administrativos y el género al cual pertenecen, En el grupo de las trabajadoras casadas y otros se puede evidenciar, la presencia de hijos, por el contrario en el grupo de las solteras, no, esto puede deberse a que la mujer posterga la maternidad, para priorizar su vida laboral.

Gráfico N° 8, “Número de hijos de la persona encuestada”

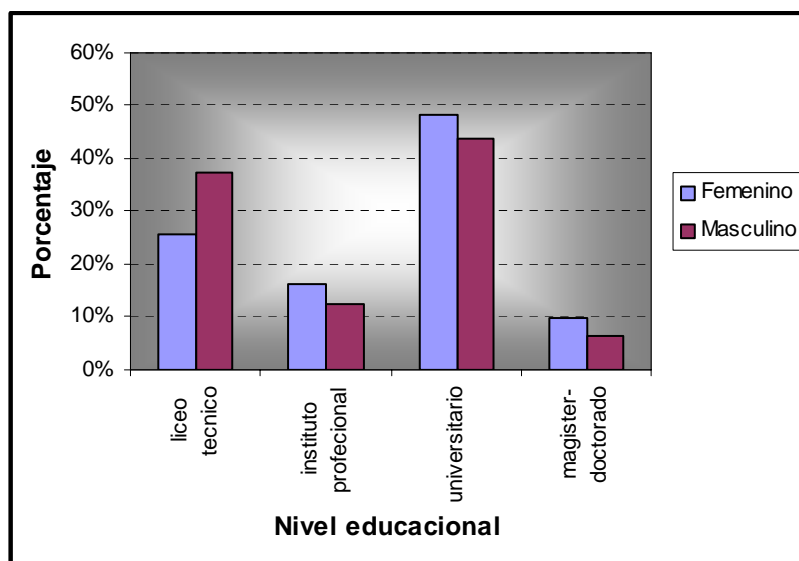
Valdivia, Junio 2006



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

El gráfico N° 9, representa los distintos niveles educacionales alcanzados por los encuestados distribuidos por el género. Los resultados determinan que en el caso del género masculino necesitan un nivel inferior de educación para alcanzar niveles administrativos, todo esto se visualiza en que predominan en las categorías de liceo técnico. En el caso de las mujeres es lo contrario ya que para el logro de altos cargos administrativos necesitan mayores niveles educacionales en relación a los hombres, esto se ve porque predominan en los otros tres niveles: Instituto profesional, universitario y magíster-doctorado.

***Gráfico N° 9, “Mayor Nivel Educacional Alcanzado por Administrativos de la Provincia de Valdivia”
Valdivia, Junio 2006***

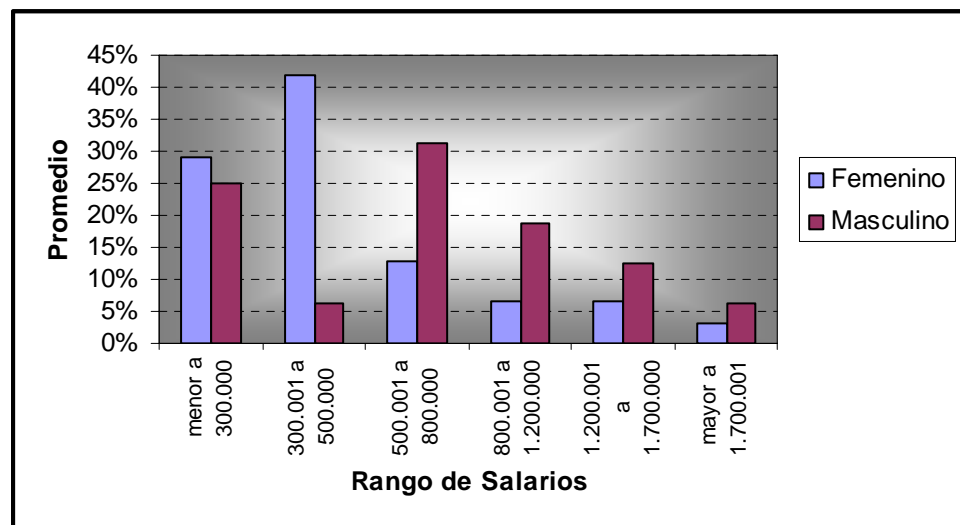


Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

El gráfico N° 10, establece una de las variables de mayor interés dentro de este trabajo, los niveles salariales son por mucho la discriminación mas reconocida dentro de los géneros en el ambiente laboral. La distinción es muy obvia entre los dos primeros rangos y los últimos cuatro. En el primer tramo la mujer predomina en relación a los hombres significativamente, y de manera opuesta en los últimos donde ellos claramente tienen una mejor remuneración.

En resumen por cargos administrativos similares dentro de empresas similares las diferencias son notorias el hombre gana monetariamente hablando, mas que la mujer.

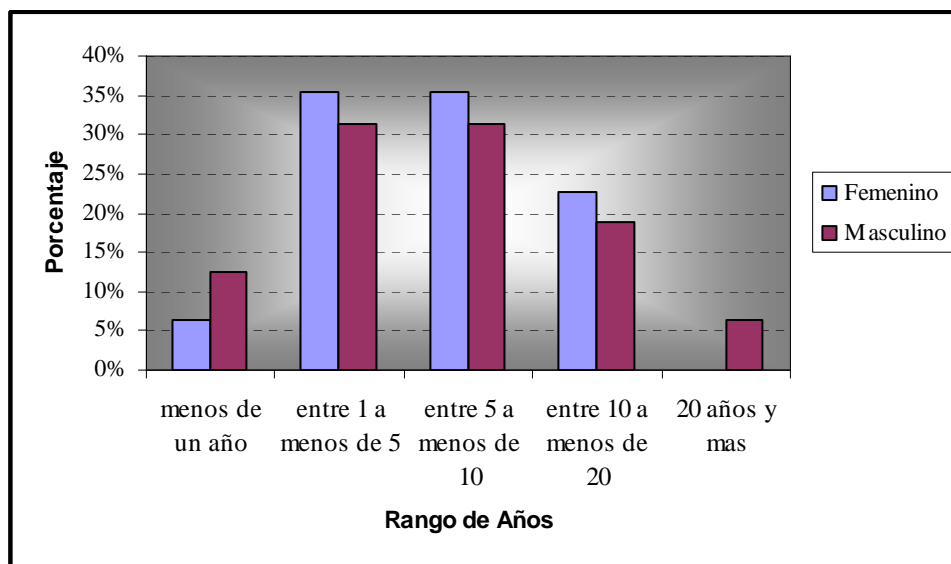
Gráfico N° 10, “Salario administrativo promedio en relación al género”
Valdivia, Junio 2006



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

El gráfico N° 11, relaciona los números de años en la empresa de los trabajadores encuestados agrupado por los dos géneros en análisis, esto incluye la totalidad de años en distintos puestos de trabajo. El resultado da información vital en la movilidad que presenta cada género dentro de la empresa en los cargos administrativos. Se puede observar que la mayoría de los trabajadores se encuentran en los rangos medios, con predominancia de la mujer. En cambio en el rango de 20 años o más el hombre predomina.

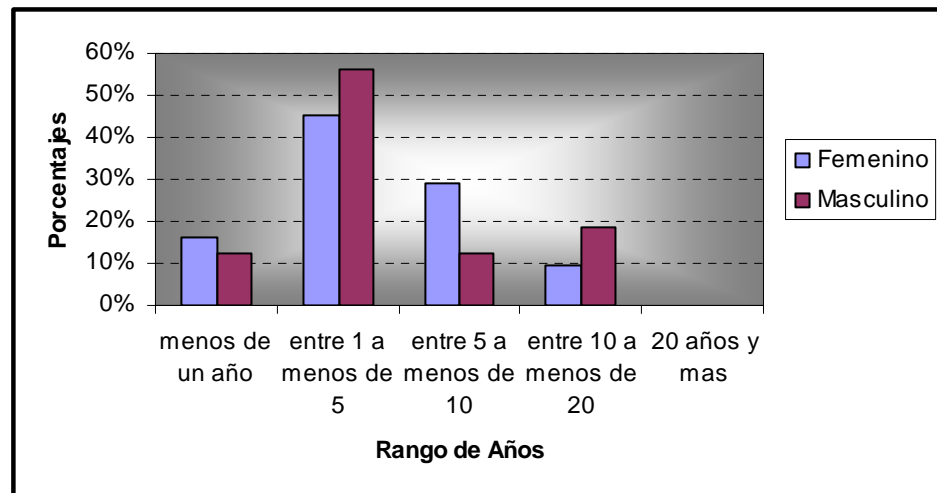
Gráfico N° 11, “Número de años trabajando para la empresa”
Valdivia, Junio 2006



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

El gráfico N° 12, continúa de alguna manera con el tema planteado en el gráfico anterior, estableciendo el número de años que el trabajador se desempeña en el mismo puesto de trabajo tanto para hombres como mujeres. Estableciendo así una relación de movilidad pero dentro de la empresa. La mayoría de los trabajadores lleva entre 1 y 5 años en el puesto de trabajo, además la mayor cantidad de mujeres se encuentra en este rango. De las personas que llevan menos de un año, solo las mujeres han subido de puesto, ya que al analizar la información del gráfico anterior, esta nos indica que el porcentaje de hombres que lleva menos de un año en la empresa es igual a la cantidad de años que llevan en el puesto.

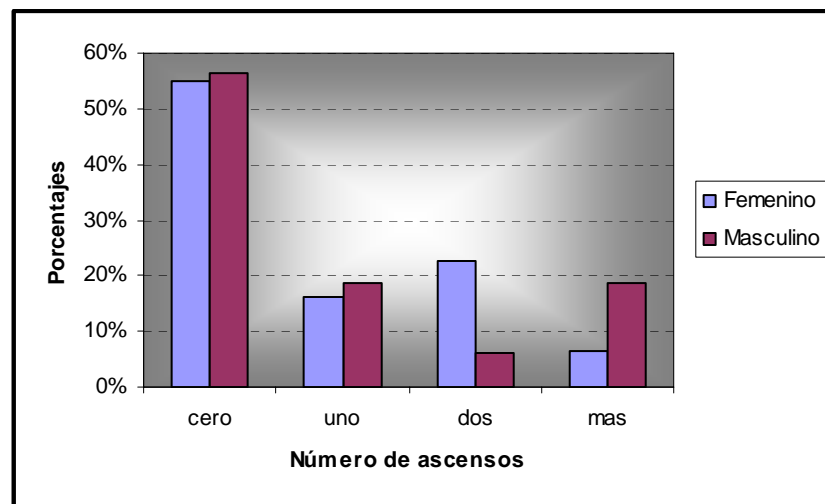
Gráfico N° 12, “Años trabajando en el mismo puesto de trabajo”
Valdivia, Junio 2006



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

El gráfico N° 13, muestra el número de ascensos dentro de la empresa para determinar si existe algún tipo de discriminación en la toma de decisiones dentro de la empresa al momento de ascender al personal entre géneros. Al igual que el caso anterior no existe tendencia para establecer algún tipo de discriminación, dejando de cierta manera establecida que el desempeño entre géneros es equitativo favoreciendo a la mujer. Se puede observar que en la categoría de “dos ascensos” la mujer tiene mayor participación en relación a los hombres, lo que apoya la interpretación del gráfico anterior.

Gráfico N° 13, “Número de ascensos dentro de la empresa”
Valdivia, Junio 2006.

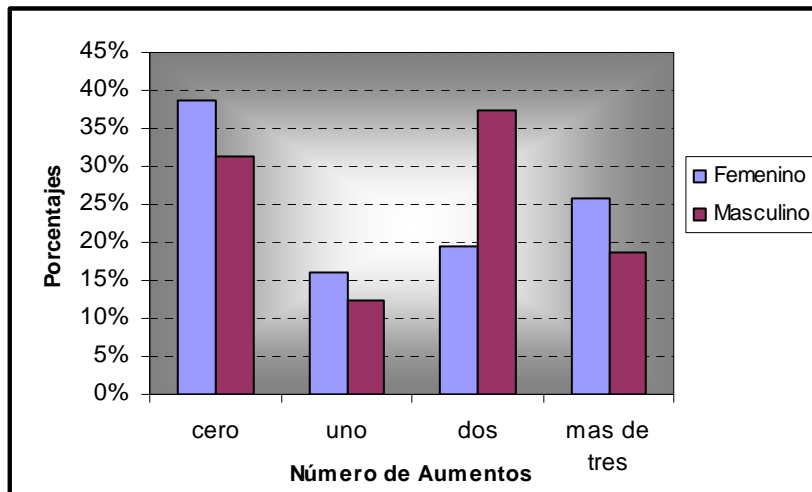


Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

El gráfico N° 14, examina el número de aumentos de sueldos otorgados por la empresa hacia el trabajador encuestado en relación con su género. En la mayoría de hombres y mujeres no existen aumentos de sueldos, pero debemos recordar que la mayoría lleva menos de 5 años en la empresa, por esto esta variable no debe ser de mayor importancia. Relacionando este gráfico con los datos del gráfico anterior, se puede concluir que los hombres han tenido más aumentos de sueldos que ascensos dentro de las empresas. Cabe destacar que el mayor número de aumentos de sueldo (más de tres) recae sobre la mujer. Esto puede deberse al hecho que el hombre comienza con un sueldo superior que el de las mujeres.

Gráfico N° 14, “Número de aumentos de sueldo otorgados por la empresa”

Valdivia, Junio 2006

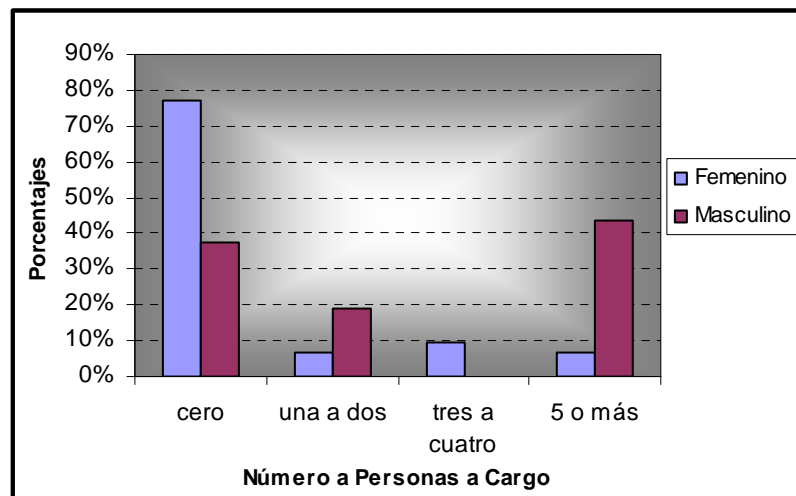


Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

El gráfico N° 15, establece el número de personas que se encuentran a cargo del encuestado haciendo la distinción entre los dos géneros. Solo los rangos extremos son de gran diferenciación, en donde las mujeres sobresalen por el gran porcentaje de trabajadores que no tienen personas a su cargo y de forma adversa, de los trabajadores que tienen más de cinco personas a cargo el 80% son hombres, que representa mas del 40% del total de hombres encuestados.

Gráfico N° 15, “Número de personas que están a su cargo”

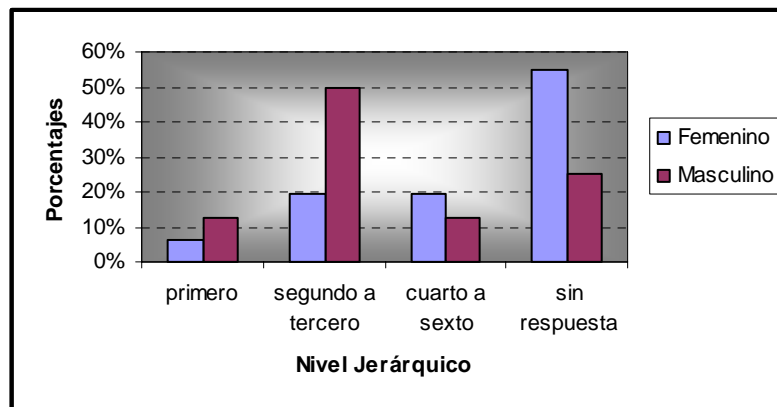
Valdivia, Junio 2006



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

El gráfico N° 16 representa la posición en la escala jerárquica que se encuentra el encuestado dentro de la empresa segmentada por los géneros. Excluyendo la última variable que significa la no respuesta en la encuesta realizada, las tres primeras variables dejan en claro que los hombres son mayoría en los tres primeros niveles de mando dentro de las empresas y las mujeres solo entre el cuarto al sexto nivel. Esto confirma que las mujeres además presentan menos personas a su cargo en relación a los hombres, tema analizado con anterioridad.

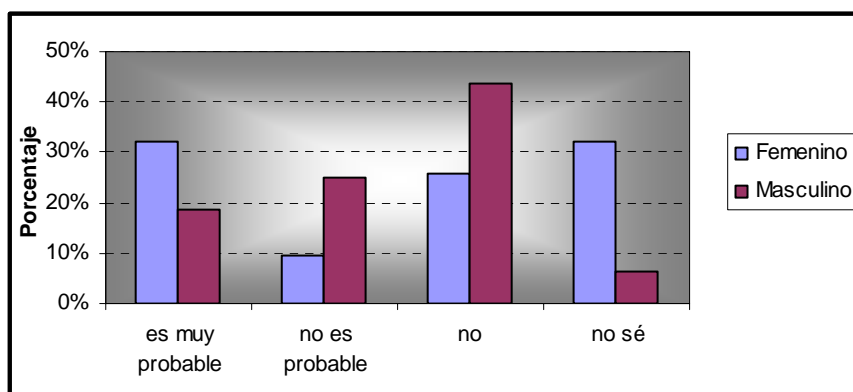
Gráfico N° 16, “Posición en la escala jerárquica que desempeña dentro de la empresa”, Valdivia, Junio 2006



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

El gráfico N° 17, comienza con las preguntas de mayor contenido personal de parte de los encuestados, estableciendo la disposición a cambiar de profesión hacia otra empresa en el corto plazo. De esta manera los hombres son más fieles a su trabajo y esto corrobora la menor movilidad de sus puestos, en cambio, las mujeres a parte de ser más indecisas son más flexibles a cambiar de trabajo, sumando estas alternativas aproximadamente un poco más del 60%.

Gráfico N° 17, “Tiene pensado cambiar de profesión a corto plazo” Valdivia, Junio 2006

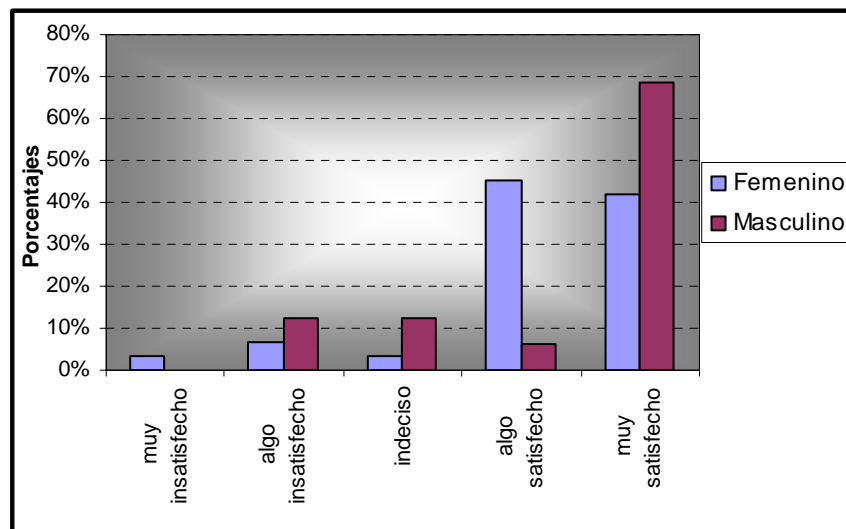


Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

El gráfico N° 18, representa el nivel de satisfacción de los encuestados con su trabajo actual en relación con el género que representan. En donde los hombres están más satisfechos con su trabajo debido a que el 69% de sus respuestas fueron muy satisfechos, en cambio las mujeres son más diversas en sus respuestas demostrando su inconformidad y en los dos últimos rangos presentan la gran mayoría de satisfacción, esto quiere decir que al igual que los hombres presentan satisfacción con su trabajo pero con menor intensidad y determinación.

Gráfico N° 18, “Está satisfecho con su actual trabajo”

Valdivia, Junio 2006

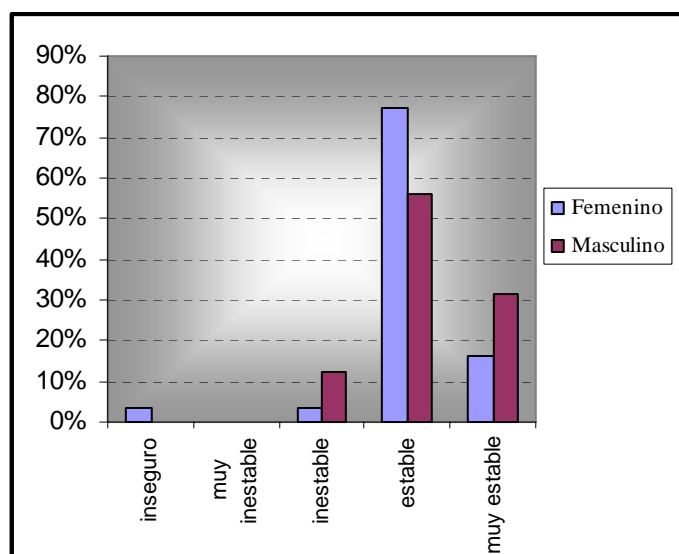


Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

El grafico N° 19, establece la percepción del encuestado en relación a la estabilidad de su empleo en el corto plazo. Esto de cierta manera genera una relación con la conformidad de la calidad de su trabajo, por esto, tanto las mujeres como los hombres muestran una percepción de estabilidad en sus puestos de trabajo.

Gráfico N° 19, “Siente que su trabajo por el momento es”

Valdivia, Junio 2006

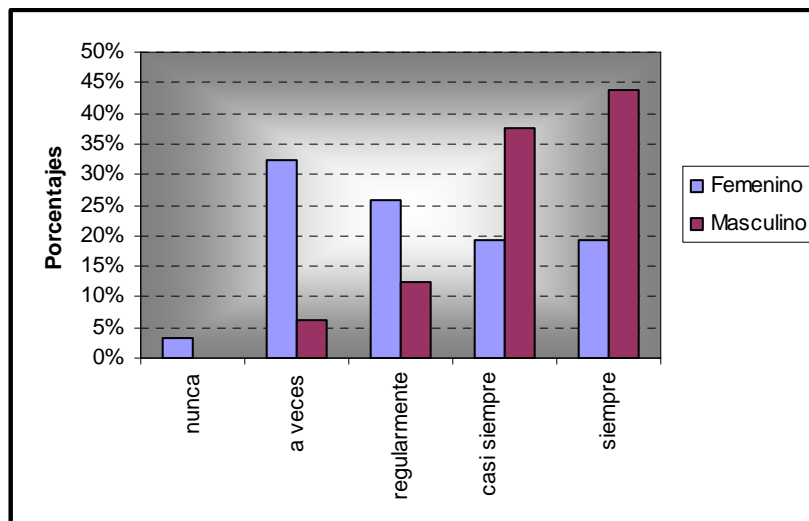


Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

El grafico N° 20, representa la percepción de los encuestados con la igualdad recompensatoria entre compañeros de trabajo, en relación con el género. En el caso de las mujeres se visualiza una mayor disconformidad en comparación con los hombres, ya que solo el 40% eligió las dos últimas opciones de conformidad, sin lograr una mayoría significativa en alguna de las opciones. En cambio, los hombres presentan más del 80% en los dos últimos rangos que son de mayor conformidad.

Gráfico N° 20, “Siente que su trabajo es debidamente recompensado en relación a su esfuerzo con sus otros compañeros”

Valdivia, Junio 2006



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

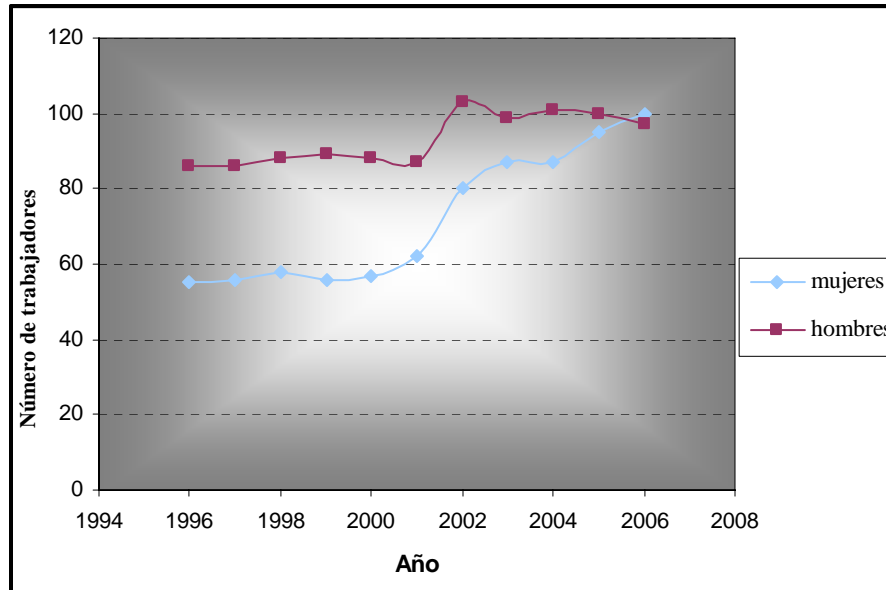
Los gráficos N° 21 y N° 22 muestran la evolución de la fuerza laboral, en los cargos de media y alta gerencia en la provincia de Valdivia, en los últimos diez años, en números y porcentaje respectivamente. En estos se ve claramente como ha ido en aumento la participación de la mujer, llegando a tomar un papel protagónico.

Podemos apreciar también, como ha sido esta evolución, en un principio fue un tanto lenta, pero uniforme. Luego entre los años 2000 y 2003 se produjo una fuerte alza en la participación de la mujer quedando prácticamente a la par del hombre, esto se debe a la incorporación de nuevas empresas de servicios en el sector que a la vez requieren mayor cantidad de personal.

Se puede observar que para el año 2006 las mujeres superan a los hombres, debido al consecutivo aumento de las mujeres y la declinación de los hombres en los cargos de alta y media gerencia.

Gráfico N° 21, “Evolución de la fuerza laboral, en los cargos de media y alta gerencia, en la provincia de Valdivia, en los últimos 10 años.”

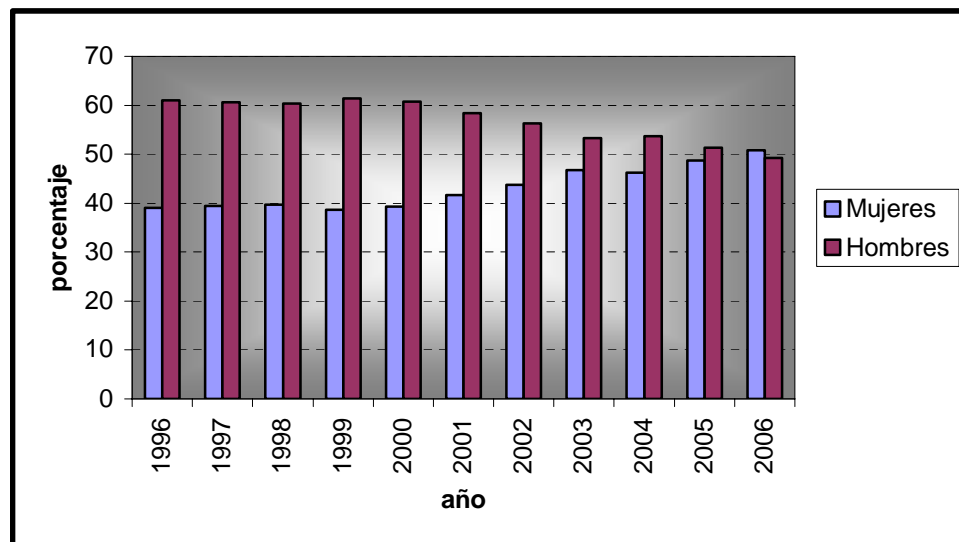
Valdivia, Junio 2006



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

Gráfico N° 22, “Evolución de la fuerza laboral, en los cargos de media y alta gerencia, en la provincia de Valdivia, en los últimos 10 años.”

Valdivia, Junio 2006



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

5. CONCLUSIONES

La investigación arrojó que la evolución de la fuerza laboral femenina en la provincia de Valdivia en los cargos de alta y media gerencia ha ido en aumento. Cada vez la participación de la mujer en los cargos decisivos de la organización es mayor, dando claras demostraciones de capacidad y liderazgo.

Las razones de este aumento pueden ser diversas y variadas, por ejemplo, una razón podría ser la alta concurrencia de la mujer a instituciones de educación superior, ya no de exclusividad de los hombres, y recibir una educación que le permita competir por los altos cargos de la organización en igualdad de herramientas. Otra podría ser la fácil adaptabilidad de la mujer a los desafíos que muestra el mundo globalizado. También podría creerse que son las facilidades que tiene hoy en día la mujer para trabajar, es decir, las nuevas leyes que obligan a las empresas a contar con instalaciones para el cuidado de los niños entre otros beneficios. O también puede ser por el aumento de la participación de los hombres en las labores del hogar y cuidado de niños, lo que permite una mayor facilidad a la mujer para poder desarrollarse profesionalmente.

El estudio ha demostrado que a pesar de que las organizaciones de hoy en día aseguran que la discriminación es cosa del pasado, en la práctica no se observa dicha afirmación. En la cual las mujeres se sienten discriminadas, ya sea por tener un sueldo inferior, mayor exigencia de estudios o sentir que deben tener algún requisito de apariencia más que las de sus pares hombres.

Por lo tanto si bien la participación de la mujer ha ido en aumento, aún existe una clara discriminación hacia ellas, debido a la inseguridad que sienten los hombres al ver como las mujeres empiezan a tener una gran participación en un mundo que era hasta hace poco de exclusividad masculina.

Es por esto que concluimos que las mujeres han demostrado que pueden tomar decisiones de envergadura, pudiendo hacer el trabajo como cualquier e incluso mejor que sus pares masculinos. Pero aún hay mucho que hacer en ámbitos discriminatorios debido a que esto es una clara muestra de ignorancia cultural y como tal muy difícil de erradicar.

Las empresas deben entender que para poder permanecer en el tiempo en este mundo cada vez mas globalizado en el que las mujeres adquieren mayor participación en diversos ámbitos, deben modificar sus formas de organización, modificar sus organigramas permitiendo que en estos aparezcan ellas, las cuales son dignas de ocupar cualquier puesto al igual que el hombre.

6. BIBLIOGRAFÍA

- ❖ Avisos económicos. 2005, El Mercurio (3 de julio), G:2-4
- ❖ Gobierno de Chile. 1980a. Constitución política de Chile. Artículo 19 N° 16.
- ❖ Gobierno de Chile. 2005b. Código del Trabajo. Art. N° 2.
- ❖ Gobierno de Chile. 2005c. Código del Trabajo inciso 1 del Art. 187
- ❖ Gobierno de Chile. 200d. Código del Trabajo. Art. 194.
- ❖ Goñi, J. L. 1988. El respeto a la esfera privada del trabajador. Madrid.
- ❖ Instituto nacional de estadística. 2005 junio 1. Homepage.
<<http://www.ine.cl>> accesado 2005 junio 2.
- ❖ Real academia de la lengua española, 1995. El pequeño Larousse. Buenos aires.
- ❖ SERNAM. 2005. Mujer y trabajo. Disponible en Internet:
<<http://www.sernam.cl/publico/seccion.php?sec=2>>
- ❖ Thayer, W. y P. Novoa. 2003. Manual de derecho del trabajo. Santiago.
- ❖ Walter, f. 2003. la legislación laboral de los Estados Unidos de Norteamérica y Chile. Santiago, RM: Oficina Internacional Del trabajo.

7. ANEXOS

Encuesta

Nombre de la empresa: _____

Sexo: Hombre Mujer

Intervalo de edad: 15 – 19 35 - 44
 20 – 24 45 - 54
 25 – 34 55 +

Estado civil:

Soltero(a):
Casado(a):
Otro:

Número de integrantes de la familia que trabajan: _____

Numero de hijos: _____

Salario promedio:

Menor a 300.000 300.001 a 500.000
 500.001 a 800.000 800.001 a 1.200.000
 1.200.001 a 1.700.000 Mayor a 1.700.001

¿Cuál es el título más alto que has obtenido?:

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Sin títulos | <input type="checkbox"/> Técnico superior |
| <input type="checkbox"/> Básico | <input type="checkbox"/> Superior |
| <input type="checkbox"/> Educación media | <input type="checkbox"/> Magíster \ Doctorado |

Años en la empresa: _____

Años en el puesto: _____

Número de ascensos: _____

Número de aumentos de sueldo: _____

Número de personas a cargo: _____ Posición en la escala jerárquica: _____

¿Tiene pensado cambiar de profesión a futuro?:

- Decididamente si
- Es muy probable
- No es probable
- No
- No sé

¿Cual opción describe mejor su situación laboral?:

- 1 Jornada completa
 Jornada parcial

- 2 Contrato de trabajo
 Contrato de servicio

Está satisfecho con su trabajo:

- Muy insatisfecho Algo satisfecho
- Algo insatisfecho Muy satisfecho
- Indeciso

Siente que su trabajo es por el momento:

- Muy inestable Muy estable
- Inestable Inseguro
- Estable

¿Siente que su trabajo es debidamente recompensado en relación a su esfuerzo y a la de otros compañeros?

- Nunca Casi siempre
- A veces Siempre
- Regularmente

Cuestionario

Nombre de la empresa: _____

Numero de hombres en labores administrativas: _____

Numero de mujeres en labores administrativas: _____

Total: _____

Existencia de Instalaciones:

Sala Cuna

Lugares de Esparcimiento

Jardín Infantil

Otros

Existencia de Beneficios especiales:

Permisos Especiales

Horarios Flexibles

Trabajo Desde “El Hogar”

Convenio Con Instituciones

Educacionales

Otros

¿Considera Ud. Que Hay Igualdad en el Trato Hombre-Mujer Considerando similares Cargos?

- No
- Ocasionalmente
- Generalmente
- Casi Siempre
- Siempre

De acuerdo a la misma pregunta, Ud. Considera que el trato en la Empresa es beneficioso para:

- Las Mujeres
- Los Hombres
- De Forma Equitativa

Indique por favor el número de trabajadores ingresados en cada uno de los siguientes años:

Año	Mujeres	Hombres
1996		
1997		
1998		
1999		
2000		
2001		
2002		
2003		
2004		
2005		
2006		

Tablas

Tabla N°1:

“Trabajadores Administrativos Distribuidos por Sexo, según Grupo Edad”, Valdivia, Junio 2006

	Total	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Total	47	31	66%	16	34%
Entre 15 y 19	0	0	0%	0	0%
Entre 20 y 24	2	1	50%	1	50%
Entre 25 y 34	23	18	78%	5	22%
Entre 35 y 44	18	11	61%	7	39%
Entre 45 y 54	4	1	25%	3	75%
Mas de 55+	0	0	0%	0	0%

Tabla N°2:

**“Trabajadores Administrativos Distribuidos por Sexo, según Estado Civil”,
Valdivia, Junio 2006**

	Total	%	Mujer		Hombre	
			N°	%	N°	%
Soltero	18	38%	16	52%	2	13%
Casado	26	55%	12	39%	14	88%
Otro	3	6%	3	10%	0	0%

Tabla N°3:

“Trabajadores Administrativos Distribuidos por Sexo, según Numero de Integrantes de la Familia que Trabajan”, Valdivia, Junio 2006

			Mujer		Hombre	
	Total	%	Nº	%	Nº	%
Uno	18	38%	12	39%	6	38%
Dos	21	45%	13	42%	8	50%
Mas de dos	8	17%	6	19%	2	13%

Tabla N°4:

“Trabajadores Administrativos Distribuidos por Sexo, según Numero Hijos”, Valdivia, Junio 2006

			Mujer		Hombre	
	Total	%	Nº	%	Nº	%
Cero	16	34%	14	45%	2	13%
Uno o Dos	24	51%	13	42%	11	69%
Tres o Cuatro	7	15%	4	13%	3	19%
Mas de Cinco	0	0%	0	0%	0	0%

Tabla N°5:
“Trabajadores Administrativos Distribuidos por Sexo, Según Nivel Educativo Alcanzado”, Valdivia, Junio 2006

			Mujer		Hombre	
	Total	%	Nº	%	Nº	%
Sin Títulos	0	0%	0	0%	0	0%
Básico	0	0%	0	0%	0	0%
Educación Media	0	0%	0	0%	0	0%
Liceo Técnico	14	30%	8	26%	6	38%
Instituto Profesional	7	15%	5	16%	2	13%
Universitario	22	47%	15	48%	7	44%
Magíster - Doctorado	4	9%	3	10%	1	6%

Tabla N°6:
“Trabajadores Administrativos Distribuidos por Sexo, según Salario Promedio”, Valdivia, Junio 2006

			Mujer		Hombre	
	Total	%	Nº	%	Nº	%
Menor a 300.000	13	28%	9	29%	4	25%
300.001 a 500.000	14	30%	13	42%	1	6%
500.001 a 800.000	9	19%	4	13%	5	31%
800.001 a 1.200.000	5	11%	2	6%	3	19%
1.200.001 a 1.700.000	4	9%	2	6%	2	13%
Mayor a 1.700.001	2	4%	1	3%	1	6%

Tabla N° 7:

“Trabajadores Administrativos Distribuidos por Sexo, Según Años en la Empresa”, Valdivia, Junio 2006

	Total	%	Mujer		Hombre	
			Nº	%	Nº	%
Menos de un año	4	9%	2	6%	2	13%
Entre 1 a menos de 5	16	34%	11	35%	5	31%
Entre 5 a menos de 10	16	34%	11	35%	5	31%
Entre 10 a menos de 20	10	21%	7	23%	3	19%
20 años y mas	1	2%	0	0%	1	6%

Tabla N° 8:

“Trabajadores Administrativos Distribuidos por Sexo, Según Años en el Puesto”, Valdivia, Junio 2006

Años en el puesto	Total	%	Mujer		Hombre	
			Nº	%	Nº	%
Menos de un año	7	15%	5	16%	2	13%
Entre 1 a menos de 5	23	49%	14	45%	9	56%
Entre 5 a menos de 10	11	23%	9	29%	2	13%
Entre 10 a menos de 20	6	13%	3	10%	3	19%
20 años y mas	0	0%	0	0%	0	0%

Tabla N° 9:

“Trabajadores Administrativos Distribuidos por Sexo, Según Numero de Asensos Obtenidos”, Valdivia, Junio 2006

			Mujer		Hombre	
	Total	%	Nº	%	Nº	%
Cero	26	55%	17	55%	9	56%
Uno	8	17%	5	16%	3	19%
Dos	8	17%	7	23%	1	6%
Mas	5	11%	2	6%	3	19%

Tabla N° 10:

“Trabajadores Administrativos Distribuidos por Sexo, Según Numero de Aumentos de Sueldos Obtenidos”, Valdivia, Junio 2006

			Mujer		Hombre	
	Total	%	Nº	%	Nº	%
Cero	17	36%	12	39%	5	31%
Uno	7	15%	5	16%	2	13%
Dos	12	26%	6	19%	6	38%
Mas de tres	11	23%	8	26%	3	19%

Tabla N° 11:

“Trabajadores Administrativos Distribuidos por Sexo, Según Numero de Personas a Cargo”, Valdivia, Junio 2006

			Mujer		Hombre	
	Total	%	Nº	%	Nº	%
Cero	30	64%	24	77%	6	38%
Una a dos	5	11%	2	6%	3	19%
Tres a cuatro	3	6%	3	10%	0	0%
Mas 5	9	19%	2	6%	7	44%

Tabla N° 12:

“Trabajadores Administrativos Distribuidos por Sexo, Según posición en la escala Jerárquica Dentro de la Empresa”, Valdivia, Junio 2006

			Mujer		Hombre	
	Total	%	Nº	%	Nº	%
Primero	4	9%	2	6%	2	13%
Segundo a Tercero	14	30%	6	19%	8	50%
Cuarto a 6	8	17%	6	19%	2	13%
Sin respuesta	21	45%	17	55%	4	25%

Tabla N° 13:

**“Tiene Pensado Cambiar de Profesión al Corto Plazo”, Valdivia, Junio
2006**

	Total	%	Mujer		Hombre	
			Nº	%	Nº	%
Decididamente si	1	2%	0	0%	1	6%
Es muy probable	13	28%	10	32%	3	19%
No es probable	7	15%	3	10%	4	25%
No	15	32%	8	26%	7	44%
No se	11	23%	10	32%	1	6%

Tabla N° 14:

**“Cual Situación Describe de Mejor Manera su Situación Laboral”,
Valdivia, Valdivia, Junio 2006.**

	Total	%	Mujer		Hombre	
			Nº	%	Nº	%
Jornada completa	46	98%	30	97%	16	100%
Jornada parcial	1	2%	1	3%	0	0%
Contrato de trabajo	46	98%	30	97%	16	100%
Contrato de servicios	1	2%	1	3%	0	0%

Tabla N° 15:

“Esta Satisfecho con su Actual Trabajo”, Valdivia, Junio 2006

			Mujer		Hombre	
	Total	%	Nº	%	Nº	%
Muy insatisfecho	1	2%	1	3%	0	0%
Algo insatisfecho	4	9%	2	6%	2	13%
Indeciso	3	6%	1	3%	2	13%
Algo satisfecho	15	32%	14	45%	1	6%
Muy satisfecho	24	51%	13	42%	11	69%

Tabla N° 16:

“Siente que su Trabajo es por el Momento?”, Valdivia, Junio 2006

			Mujer		Hombre	
	Total	%	Nº	%	Nº	%
Muy inestable	0	0%	0	0%	0	0%
Inestable	3	6%	1	3%	2	13%
Estable	33	70%	24	77%	9	56%
Muy estable	10	21%	5	16%	5	31%
Inseguro	1	2%	1	3%	0	0%

Tabla N° 17:

“Siente que su Trabajo es Debidamente Recompensado en Relación a su Esfuerzo y a la de Otros Compañeros”, Valdivia, Junio 2006

	Total	%	Mujer		Hombre	
			Nº	%	Nº	%
nunca	1	2%	1	3%	0	0%
a veces	11	23%	10	32%	1	6%
regularmente	10	21%	8	26%	2	13%
casi siempre	12	26%	6	19%	6	38%
siempre	13	28%	6	19%	7	44%

Tabla N° 18

“Evolución De La Fuerza Laboral, En Los Cargos De Media Y Alta Gerencia, En La Provincia De Valdivia, En Los Últimos 10 Años.”Valdivia, Junio 2006

año	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
mujeres	55	56	58	56	57	62	80	87	87	95	100
hombres	86	86	88	89	88	87	103	99	101	100	97
total	141	142	146	145	145	149	183	186	188	195	197

Tabla N° 19

“Evolución De La Fuerza Laboral, En Los Cargos De Media Y Alta Gerencia, En La Provincia De Valdivia, En Los Últimos 10 Años.”Valdivia, Junio 2006

año	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Mujeres %	39%	39%	40%	39%	39%	42%	44%	47%	46%	49%	51%
Hombres %	61%	61%	60%	61%	61%	58%	56%	53%	54%	51%	49%