

INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales
ISSN: 0121-5051
revinnova_bog@unal.edu.co
Universidad Nacional de Colombia
Colombia

Salinas, Paulina; Reyes, Claudia; Romaní, Gianni; Ziede, Marcela
Mercado laboral femenino. Un estudio empírico, desde la perspectiva de la demanda, en la región minera de Antofagasta, Chile
INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, vol. 20, núm. 38, septiembre-diciembre, 2010, pp. 125-139
Universidad Nacional de Colombia
Bogotá, Colombia

Disponible en: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81819024010

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

REVISTA INNOVAR JOURNAL

Mercado laboral femenino. Un estudio empírico, desde la perspectiva de la demanda, en la región minera de Antofagasta, Chile

Paulina Salinas
Escuela de Periodismo, Universidad Católica del Norte, Chile.
Correo electrónico: psalinas@ucn.cl

Claudia Reyes
Escuela de Periodismo, Universidad Católica del Norte, Chile.
Correo electrónico: clreyes@ucn.cl

Gianni Romaní
Departamento de Administración, Centro de Emprendimiento y de la Pyme, FACEA, Universidad Católica del Norte, Chile.
Correo electrónico: gachocce@ucn.cl

Marcela Ziede
Centro de Emprendimiento y de la Pyme, FACEA, Universidad Católica del Norte, Chile.
Correo electrónico: marcelaziede@yahoo.es

RESUMEN: El presente estudio –producto de una investigación realizada en el mercado laboral de la Región de Antofagasta–, examina la baja participación de las mujeres en la zona y describe los factores asociados a esta situación. El análisis de los resultados se realizó con base en los discursos de 87 trabajadoras (asalariadas o microempresarias) de distintos sectores laborales de la región; se identifican los obstáculos para acceder al mercado, las razones del repliegue de este sector y las medidas que revertirían esta condición. Este estudio corrobora los resultados obtenidos por investigaciones anteriores, y concluye que, a pesar del crecimiento económico de la zona, los factores asociados a este fenómeno se relacionan con la condición minera de la región, la insuficiente capacitación para el empleo, la incompatibilidad entre los roles productivos y reproductivos, las menores oportunidades y la discriminación de género, todas variables de carácter estructural, cultural e institucional.

PALABRAS CLAVE: región minera, mercado laboral, discriminación y brechas de género.

INTRODUCCIÓN[1]

La relación entre mujer y trabajo fuera del hogar es difícil de comprender, puesto que se encuentra atravesada por múltiples factores (Palacios, 2006). En América Latina, los sujetos y las familias enfrentan un tiempo de transición complejo, buscan acomodarse a las exigencias de la modernización, con sus inquietudes y orientaciones, pero también con resistencia a abandonar valores de la sociedad tradicional (Valdés y Valdés, 2005). Esto

[1] Este trabajo expone parte de los resultados obtenidos en el proyecto de investigación: "Diagnóstico de Oportunidades Laborales para las Mujeres de la II región", código BIP Nª 300066442. Servicio Nacional de la Mujer, II región. Chile.

THE FEMALE LABOR MARKET: AN EMPIRICAL STUDY OF THE MINING REGION OF ANTOFAGASTA, CHILE

ABSTRACT: This study, which is the product of research carried out in the labor market in the Antofagasta region, examines the low degree of participation by women in the zone and describes the factors associated with this situation. The analysis of the results was based on conversations with 87 female workers (salaried and/or micro businesses) from diverse labor sectors of the region. Obstacles for gaining access to the market, the reasons for redeployment of this sector and measures that would address this condition are identified. This study corroborates results obtained by previous research and concludes that, despite economic growth in the zone, the factors associated with this phenomenon are related to the mining condition of the region, insufficient employment training, incompatibility between productive and reproductive roles, reduced economic opportunities and gender discrimination, all of which are structural, cultural and institutional variables.

KEYWORDS: mining region, labor market, discrimination and gender gaps.

MARCHÉ DU TRAVAIL FÉMININ: UNE ÉTUDE EMPIRIQUE DANS LA RÉGION MINIÈRE D'ANTOFAGASTA, CHILI.

RÉSUMÉ: Cette étude, produit d'une investigation réalisée sur le marché du travail de la Région d'Antofagasta, examine la participation peu élevée des femmes dans la zone et décrit les facteurs associés à cette situation. L'analyse des résultats a été réalisée sur base du discours de 87 travailleuses (salariées et/ou micro entreprises) des différents secteurs du travail de la Région. Les obstacles d'accès au marché sont identifiés, les raisons du repli de ce secteur et les mesures qui pourraient inverser cette condition. Cette étude prouve les résultats obtenus dans des recherches précédentes et détermine, en conclusion, que, malgré la croissance économique de la zone, les facteurs associés à ce phénomène sont en relation avec la condition minière de la Région, la formation insuffisante pour l'emploi, l'incompatibilité entre les rôles producteurs et reproducteurs, les opportunités moins élevées, et la discrimination du genre. Toutes ces variables ont un caractère structurel, culturel et institutionnel.

MOTS-CLEFS: région minière, marché du travail, discrimination et brèches de genre.

MERCADO DE TRABALHO FEMININO: UM ESTUDO EMPÍRICO, NA REGIÃO MINEIRA DE *ANTOFAGASTA*, CHILE

RESUMO: O presente estudo, produto de uma pesquisa realizada no mercado de trabalho da Região de *Antofagasta*, examina a baixa participação das mulheres na zona e descreve os fatores associados a esta situação. A análise dos resultados realizou-se com base nos depoimentos de 87 trabalhadoras (assalariadas e/ou microempresárias) de distintos setores profissionais da Região, identificando-se os obstáculos para aceder ao mercado, as razões do retraimento deste setor, e as medidas que reverteriam esta condição. Este estudo corrobora os resultados obtidos por pesquisas anteriores, e conclui que, apesar do crescimento econômico da zona, os fatores associados a este fenômeno se relacionam com a condição mineira da Região, a insuficiente qualificação para o emprego, a incomunicabilidade entre os papéis produtivos e reprodutivos, as menores oportunidades e a discriminação de gênero. Todas variáveis de caráter estrutural, cultural e institucional.

PALAVRAS CHAVE: região mineira, mercado de trabalho, discriminação e brechas de gênero.

CLASIFICACIÓN JEL: J71.

RECIBIDO: junio de 2009 **APROBADO:** octubre de 2010

CORRESPONDENCIA: Av. Angamos 0610, Antofagasta, Chile.

CITACIÓN: Salinas, P., Reyes, C., Romaní, G. & Ziede, M. (2010). Mercado laboral femenino. Un estudio empírico, desde la perspectiva de la demanda, en la región minera de Antofagasta, Chile. *Innovar*, 20(38), 125-139.

Revista Innovar 20(38).indb 125 22/03/2011 12:26:08 a.m.

desencadena tensiones en el orden de género, rediscutiéndose la distribución de los roles, el hombre en el espacio público y la mujer en el mundo de lo privado (Olavarría y Céspedes, 2002; Olavarría y Márquez, 2004). Incluso se ha denominado "revolución silenciosa" a la creciente incorporación de las mujeres al mercado del trabajo y al distanciamiento de la identidad femenina –construida en torno a la maternidad– como resultado de los propios cambios que ellas han experimentado, al tener un nuevo lugar en la sociedad. Asimismo, se destaca el acompañamiento que ha impulsado el Estado, desde hace más de una década, con políticas de igualdad de oportunidades (Valdés *et al.,* 2006).

Consecuente con lo anterior, el país ha experimentado un crecimiento en el porcentaje de participación del sector femenino de 39,8% a 43,2%, entre los años 2000 y 2006, respectivamente (Casen, 2006). Sin embargo, este aumento no ha sido homogéneo en el ámbito nacional. Específicamente, la Región de Antofagasta presenta las cifras más preocupantes en este sentido, ya que de acuerdo con los resultados de la encuesta laboral Encla (2009), la Región registra el menor porcentaje de participación a nivel nacional con sólo un 20,4%. Incluso este valor representa prácticamente el 50% del 38,9% y 38,5% que registran las regiones de Tarapacá y Magallanes, ambas ubicadas en las zonas geográficas extremas del país. A lo anterior se agrega, que Antofagasta presenta la mayor brecha de género, es decir existe un 59,2% de diferencia entre la participación masculina y femenina. Los hombres participan en un 79,6% en el mercado laboral regional (Encla, 2009).

Esta situación se agudiza en la Región, especialmente debido a su condición minera. Conforme con los antecedentes existentes, sólo un 7% de participación en este sector corresponde a las mujeres (INE, 2006). Otras razones que explican esta situación se relacionan con factores culturales, como el grado de machismo de la actividad y los sistemas de valores vigentes, que tensionan la relación mujer–minería y empleo (Barrientos *et al.*, 2009).

Por tanto, el propósito de este estudio es identificar los factores asociados a la baja participación laboral de las mujeres en una región minera, planteándose como objetivos específicos explorar las dificultades que tiene este sector para acceder al mercado laboral, los factores que inciden en la deserción del mismo y las medidas que revertirían esta situación. Analizar este fenómeno desde la perspectiva de las propias trabajadoras de la región (demanda) aporta con argumentos concretos para explicar y revertir el fenómeno de la baja participación en otros contextos, cuya actividad productiva presenta características similares a las aquí analizadas, para de esta manera aportar antecedentes importantes de considerar con el fin de aumentar la empleabilidad del sector.

MARCO TEÓRICO

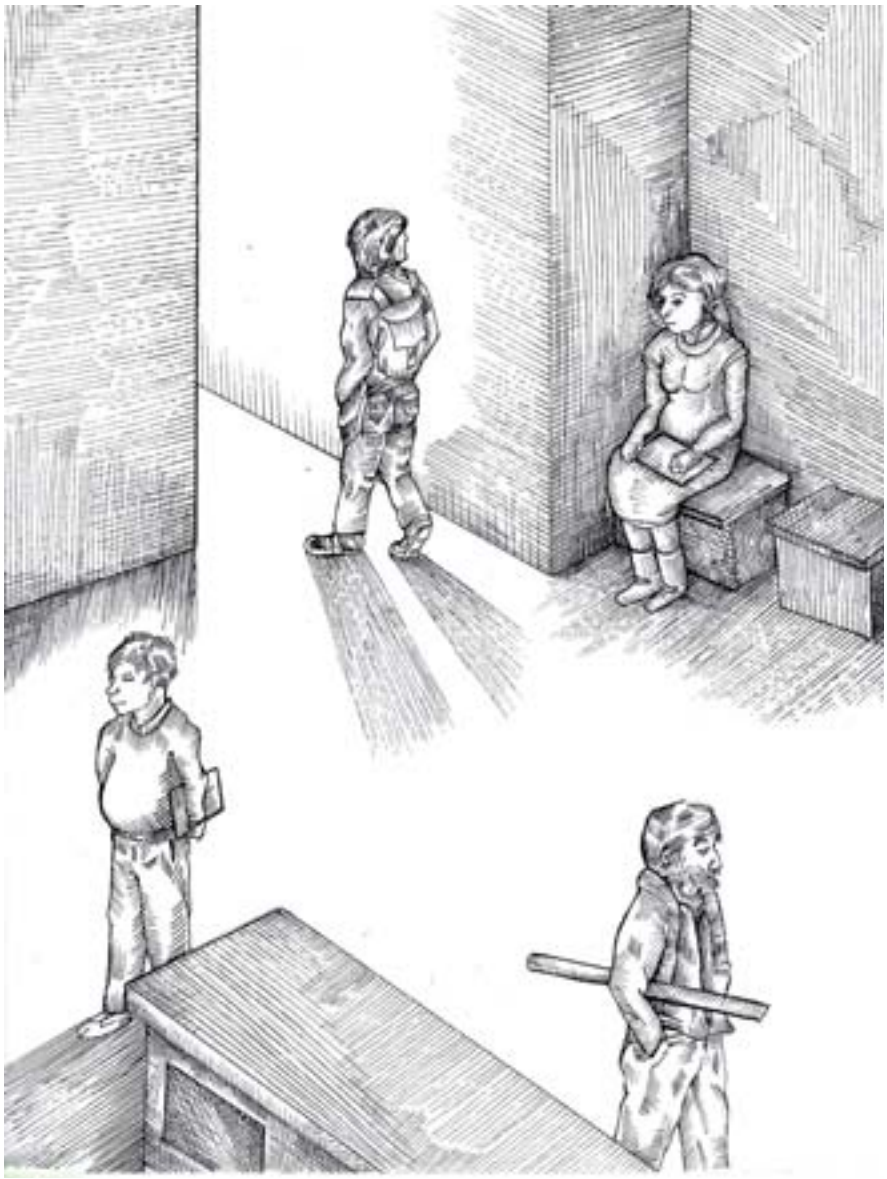
El trabajo desde un enfoque de género

Diversos estudios han abordado cómo las relaciones de género van moldeando los procesos de producción y reproducción en la sociedad e incorporan el análisis de género para determinar el impacto de los procesos de ajuste y las transformaciones en la organización productiva, en la división sexual del trabajo y en el sistema de relaciones económicas y sociales entre hombres y mujeres. De este modo, cuestionan la calidad del empleo femenino, haciendo énfasis en las menores remuneraciones, beneficios no salariales, la regularidad, el estatus, entre otros (Shabbir y Di Gregorio, 1996; Valenzuela y Reinecke, 2000; Valenzuela *et al.,* 2006; Kirkwood y Tootell, 2008; Thompson *et al.,* 2009). También se han analizado los factores personales y estructurales asociados al momento de iniciar un negocio propio, así como la valoración que las emprendedoras hacen de la flexibilidad que otorga el trabajo desde el hogar, de tal manera que puedan responder tanto al cuidado de los hijos como a las responsabilidades familiares (Romani *et al.,* 2009). Sin embargo, en términos globales, la fuerza de trabajo femenina se construye en el imaginario social como "secundaria" y brinda mano de obra flexible, lo que se transforma en altos niveles de precarización.

La teoría del capital humano y economía de la familia

Otra manera de comprender el comportamiento de los agentes en el mercado laboral lo entrega la teoría del capital humano desarrollada por Becker (1983); esta plantea que la educación y la formación son inversiones que realizan individuos racionales, con el fin de incrementar su eficiencia productiva y sus ingresos. Guían estas propuestas los supuestos básicos de las teorías económicas neoclásicas: los agentes tomadores de decisiones son racionales, cuentan con la información suficiente y oportuna, son maximizadores de bienestar o de utilidad, y, por consiguiente, deciden entrar o salir del mercado laboral. Becker (1987) también integra a su teoría de capital humano la economía de la familia para comprender el crecimiento económico, e incorpora por primera vez el fenómeno de la fertilidad asociado con el tamaño del grupo familiar. Los mayores ingresos de las mujeres en el mercado laboral serían un incentivo para la reducción del tamaño de la familia y la permanencia de ellas en el empleo; a su vez, la disminución del número de hijos permitiría una mejor educación

Revista Innovar 20(38).indb 126 22/03/2011 12:26:09 a.m.



de los mismos. Becker y Lewis (1973) afirman que las mujeres, cuando acceden a mayores salarios, toman decisiones respecto a la reducción del número de hijos.

Schultz (1973) retoma las aportaciones de Becker sobre la relación entre el costo de los hijos y el precio del tiempo humano. Plantea que la crianza de los niños en edades pequeñas tiene asociado un trabajo altamente intensivo, que disminuye a medida que los menores crecen, pero implica un mayor costo de inversión tanto en la educación que realizan los padres como en otras actividades relacionadas con esta etapa. Entonces, mientras mayor sea el número de hijos, menor es la posibilidad de encontrar, por ejemplo, sustitución del trabajo doméstico, o mayor es su precio.

Becker (1987), Castaño (1999) y Budig y England (2001) explican la situación inversa, es decir, establecen un vínculo directo entre la decisión de las mujeres de especializarse en la producción doméstica y su menor inversión en capital humano de mercado (educación y experiencia) con las compensaciones salariales percibidas por las mismas. En otras palabras, las diferencias de salarios entre hombres y mujeres tendrían su origen en la menor productividad de ellas como consecuencia de una decisión racional. Incluso agregan que ellas estarían dispuestas a abandonar sus trabajos, a tener periodos de inactividad en el mercado laboral formal y a aceptar que sus ingresos sean menores, lo que se ha denominado optimización del ingreso a lo largo

Revista Innovar 20(38).indb 127 22/03/2011 12:26:15 a.m.

de la vida (England, 2005), lo cual desencadena un *cluster* de empleos femeninos (Tomlinson *et al.*, 2008).

Diferencias compensatorias y estructura del salario

La teoría de las diferencias compensatorias explica las asimetrías en los ingresos entre personas que poseen incluso las mismas características productivas. Este enfoque se funda en el supuesto de que todos los trabajadores son iguales, y que serían los trabajos los que estarían en el origen de las diferencias salariales. El salario, según esta concepción, agruparía tanto los pagos en dinero como los beneficios no pecuniarios. Es decir, que ante trabajos de alto riesgo, el salario total incluiría el pago por la productividad del trabajador, como también un incentivo por el costo alternativo de ejercer tareas que suelen evitarse, en general actividades en ambientes desagradables (por ejemplo, faenas altamente contaminadas, en altura, distanciadas de centros urbanos, entre otras) (England, 2005; England *et al.,* 2007; Uribe-Echeverría, 2008).

Además, esta teoría plantea que las preferencias de hombres y mujeres por condiciones laborales o de contexto no son homogéneas; así, pues, los hombres tendrían una mayor predisposición para insertarse en ambientes menos gratos. Esto último se refiere especialmente a las estructuras de las tareas que se realizan; por ejemplo, en la industria minera, los yacimientos se encuentran alejados de las zonas urbanas, en condiciones climáticas extremas, tienen altos índices de contaminación, riesgo de sufrir accidentes, sistemas de turnos, distanciamiento de la familia, entre otros.

Teoría institucionalista y el mercado dual

Según Castaño (1999), para los teóricos institucionalistas las leyes de oferta y demanda de trabajo son insuficientes para comprender los fenómenos de desigualdad de participación o salarios entre hombres y mujeres, y por ello estiman indispensable el recurrir al contexto normativo e institucional.

En el mercado laboral convivirían simultáneamente dos realidades: por una parte, un mercado primario de empleos con expectativas de estabilidad, rentas altas y con potencialidades de desarrollo para sus miembros, y por otra parte, un mercado secundario en el que los empleos son, por el contrario, precarios en cuanto a su extensión horaria, son menores las rentas y limitadas las posibilidades de desarrollo y crecimiento profesional.

A su vez, el mercado primario se subdivide en primario superior e inferior. El primero agrupa a personas que se encuentran en las altas jerarquías organizacionales, profesionales o técnicos de alto nivel, y en el segundo se hallan otros empleos que ofrecen estabilidad, rentas altas y desarrollo.

Las mujeres tendrían condiciones contractuales más frágiles, menores rentas e inversión en su propio desarrollo, participando de manera preferente en sectores precarios (mercado secundario). Ellas se encuentran marginadas de los mercados primarios por su propia condición, es decir el rol que poseen dentro de la familia y la menor cantidad de años de estudio o capacitación para el empleo (Brunet y Alarcón, 2005). Esto mismo, se refleja en la industria minera, ya que la incorporación de las mujeres es menor; por tanto se encuentran sub-representadas en la principal actividad productiva de la región.

ESTADO DEL ARTE

Respecto de las investigaciones realizadas a nivel internacional, algunas han analizado las variables estructurales como escolaridad, edad, ubicación geográfica, entre otras, como determinantes en la incorporación de las mujeres al empleo. Otros estudios exploran aspectos culturales o psicosociales que influyen en las actitudes de las trabajadoras frente al trabajo. Shabbir y Di Gregorio (1996) utilizan un enfoque interaccionista simbólico para comprender cómo las mujeres de Pakistán interpretan su mundo como emprendedoras, y cómo esto afecta su comportamiento. En el Reino Unido, Thompson *et al.* (2009), quienes analizaron la situación de las mujeres que optan por iniciar un negocio por cuenta propia como una manera de compatibilizar las responsabilidades domésticas, concluyeron que estas trabajadoras requieren apoyo adicional en la esfera doméstica para lograr la proyección de sus actividades emprendedoras. Lerner *et al.* (1997), en un estudio realizado en Israel, explican que las brechas de género existentes son producto de la diferencia de oportunidades que genera el Estado, ya que la ayuda económica que éste brinda para cualquier tipo de negocio va dirigido a los hombres. Estos autores explican que los puestos de trabajo son preferencialmente adquiridos por ellos, dejando los cargos más bajos a las mujeres. Gupta *et al.* (2009) hicieron un estudio comparativo entre adultos en Estados Unidos, India y Turquía, para analizar los estereotipos de género y el papel que desempeñan en la decisión de emprender, tanto en hombres como mujeres, así como el tipo de negocio por el cual optan y su posterior desarrollo.

Precisamente, estos aspectos que se asocian a factores no observables, también aparecen en un estudio sobre los dilemas y las estrategias de las mujeres que trabajan, realizado por Heller (2004) en Argentina; en este el autor

Revista Innovar 20(38).indb 128 22/03/2011 12:26:15 a.m.

concluye que es importante reconocer que hombres y mujeres parten de experiencias distintas al momento de iniciar una carrera laboral, tienen diferentes pautas de socialización, valores culturales y diversos modelos de comportamiento, y que estas distinciones hasta ahora han sido reconocidas como desventajas.

En las últimas décadas ha habido un crecimiento sostenido de la participación laboral femenina en América Latina, llegando incluso a tasas superiores a las de los hombres (OIT, 2007). Sin embargo, también se ha incrementado la segmentación ocupacional, pues son las mujeres las que se concentran en los empleos más precarios. A pesar de que el nivel de escolaridad ha aumentado, pasando de 8 a 9 años y que el porcentaje de mujeres en ocupaciones profesionales y técnicas, en algunos países, ha crecido más del 50% (Abramo, 2004), continúan existiendo mecanismos de discriminación ocupacionales que las limitan a las áreas menos valorizadas del mercado de trabajo.

En Chile, aunque la participación laboral está aumentando, sigue siendo la más baja de América Latina y el Caribe, con brechas importantes de más de 10 puntos porcentuales respecto de países de similar nivel de desarrollo socioeconómico como Argentina (49%) y Uruguay (51,9%) (Cepal, 2008). Según cifras de la Encla (2009), a nivel nacional la tasa de participación femenina es de 32,7% y la de los hombres es de 67,3%.

Por otra parte, aunque existe una mayor escolaridad por parte de las mujeres frente a los hombres, 11,8 años y 10,7 años, respectivamente (OIT, 2007), éstas, de igual forma, obtienen menores ingresos. De acuerdo con las cifras disponibles, en el año 2005 las trabajadoras ganaban, en promedio, el 79% de lo que percibían los hombres. La brecha de ingresos aumenta con el nivel de educación, es decir cuando las mujeres tienen estudios universitarios, su salario, en promedio, sólo representa el 66% del sector masculino (INE, 2007).

A estos antecedentes se adicionan los cambios poblacionales ocurridos en el país durante las últimas décadas, que indican que la transición demográfica es acelerada, y se grafica en una disminución del crecimiento poblacional, menor al 1% desde 2010, la cual continuará produciendo distintos impactos tanto en el crecimiento del ingreso per cápita como en el mercado laboral, en la acumulación de capital humano y su relación con la desigualdad social. Por tanto, aumentar la participación femenina en el mercado implica enfrentar de mejor manera los efectos de estos cambios (Cerda, 2008).

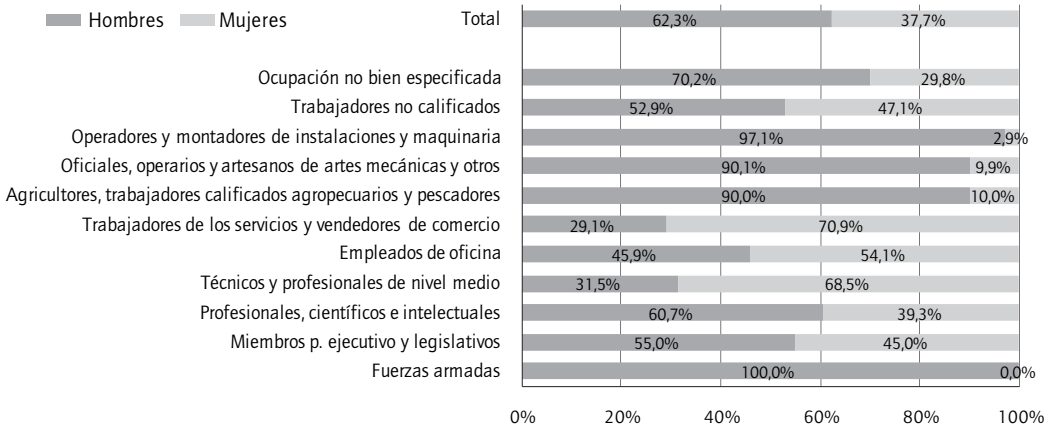
En suma, ha habido avances importantes. Existe consenso respecto a que aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral es una de las formas de reducir la inequidad y erradicar la discriminación de género existente (Cerda, 2008). Valenzuela y Reinecke (2000) examinaron a comienzos de esta década el concepto de calidad de empleo, incluyendo la variable de género como un aspecto central para comprender las diferencias y brechas existentes entre hombres y mujeres. Luego, el GIM (2002), haciendo un balance de los primeros años de la democracia en Chile, destaca en su informe las profundas transformaciones que se han experimentado en el trabajo, al darse una mayor flexibilidad productiva y laboral, innovación tecnológica y revolución informática. Concluye que estos cambios han desencadenado que las fronteras entre trabajo productivo y actividades extra-laborales se hagan más flexibles y fluidas, pero con fuertes rasgos de precariedad, en términos de condiciones de trabajo y seguridad social, siendo precisamente las mujeres las más proclives a insertarse en empleos de este tipo, ya que buscan conciliar las esferas domésticas-familiar y laboral.

Posteriormente, Palacios (2006), siguiendo esta línea de análisis, en un estudio realizado en el Gran Santiago, destaca el débil equilibrio que existe entre hombres y mujeres en términos de los roles que desempeñan, y cómo la tensión entre mujer y empleo es un tema no resuelto, ya que se mantiene una serie de factores obstaculizadores para que ellas logren una incorporación plena al mercado laboral. Esta autora entrega antecedentes sobre las contradicciones que afectan al sector femenino asociadas con los hijos, relación de pareja, prejuicios frente al trabajo, entre otras. También Contreras y Plaza (2004) y Uribe-Echevarría (2008) profundizan esta temática y concluyen que hay aspectos no observables del empleo que son relevantes en la comprensión de la división sexual del trabajo en el ámbito doméstico, y cómo esta última determina las diferencias en la participación laboral de ambos sexos. Las esferas productivas y reproductivas se relacionan de manera inversa para hombres y mujeres. Mientras para ellas el matrimonio y la familia se tensionan con sus expectativas laborales, para los hombres son un factor de apoyo y aseguran el cumplimiento de su rol masculino tradicional de proveedor.

Arriagada (2007), en un estudio comparado del sector servicio en Uruguay y Chile, confirma la dualidad en la inserción del empleo femenino. Por una parte, existe una integración tradicional en servicios personales, que ocupa mano de obra femenina con bajos niveles de escolaridad e ingresos, y otra en sectores modernos, empresas, banca, seguros, en donde participan mujeres de menor edad, con mayor nivel de escolaridad y de remuneraciones, pero que mantiene altos niveles de discriminación salarial respecto a los varones.

Revista Innovar 20(38).indb 129 22/03/2011 12:26:15 a.m.

FIGURA 1. Participación de mujeres y hombres por oficios, región de Antofagasta, 2006.



Fuente: Las autoras, con base en Casen, 2006.

Con respecto a la Región de Antofagasta, ubicada en el extremo norte del país y con un total de 521.682 habitantes (Casen, 2006), esta zona es reconocida por ser esencialmente minera. Según las cifras que entrega Innova (2008). La Región contribuye con un 7,8% al Producto Interno Bruto Nacional (PIB), siendo el cuarto aporte más alto de Chile, con aproximadamente 5.000 millones de dólares. Antofagasta se caracteriza por su dinamismo; entre 1990 y 2004 ha tenido la tasa más alta de variación media anual de crecimiento regional (6,9%), y para el periodo 1990 y 1997 tuvo una tasa de crecimiento de 9,4% que la posicionó como la segunda más alta del país, superando a la Región Metropolitana (7,4%), mientras que entre 1997 y 2004 esa tasa bajó a 4,5%, pero superó a la obtenida por la capital nacional (2,6%) (Ramírez y Silva, 2008).

Por ser una región minera, el mercado laboral es muy peculiar. Cademartori (2009) lo describe como segmentado en tres mercados: primario (trabajadores estables de la minería), secundario (subcontratistas de la minería) y terciario (empleo informal) en respuesta a la jerarquización interna de las empresas. Según el mismo autor, esto permite a los grupos económicos y a las empresas mineras nacionales que dominan los sectores dinámicos desvincular aumentos en productividad con alzas salariales. Otra de las características de este mercado es que la formación profesional, el tipo de contrato, el tamaño de la empresa y los salarios se encuentran estadísticamente asociados, lo cual implica reforzar la segmentación laboral y la discriminación por sexo y por edad. Así, en las empresas pequeñas los salarios son más inestables y la formación profesional más débil, no solo por un problema de tamaño sino por su posición subordinada en las largas cadenas de subcontratistas (Cademartori, 2009).

Es importante también tener en consideración que los trabajadores de la minería no duermen en sus hogares, laboran los días domingo, trabajan en altura. Esta situación altera el metabolismo y resiente el contacto familiar y social de los mismos.

Además, el desarrollo de nuevos proyectos mineros, la renovación de la dotación en las faenas de más larga data y la utilización de alta tecnología en las actividades productivas han generado la necesidad de incorporar un importante número de personas jóvenes al sector, cuya formación académica es creciente, lo cual da origen a un nuevo perfil de trabajador, que se caracteriza por su capacidad técnica, polifuncionalidad y nivel de autonomía en la toma de decisiones y en el cumplimiento de normas y procedimientos. El promedio de años de estudios de este empleado (minero) en el año 2002 fue de 14 años. La mayor formación de este trabajador facilita su capacitación, entrenamiento y desarrollo de nuevas competencias profesionales (Consejo Minero, 2003).

La creciente incorporación de tecnología a los procesos productivos, asociada a los altos estándares de modernización de la gran minería del cobre en Chile, no ha significado una mayor presencia de las mujeres en estos mercados: por el contrario, su participación es aún marginal, debido a la conocida segregación por sexo de este sector laboral. En consecuencia, el empleo femenino todavía se concentra fuertemente en el área de servicios y comercio (38,34%, y 35,90%, respectivamente, en el año 2004) (ver figura 1). El hecho de que la minería genere altos ingresos tiene efectos en la demanda por servicios y bienes, activando

Revista Innovar 20(38).indb 130 22/03/2011 12:26:16 a.m.

diversas ramas del sector terciario. Este sector tiene menos barreras de género, pero limita a las mujeres a desempeñar roles entendidos como tradicionalmente femeninos (Sernam, 2009).

COMPONENTE METODOLÓGICO

De acuerdo con los objetivos de la investigación, se realizó un estudio descriptivo con fines interpretativos. Se usó una metodología cualitativa para comprender los discursos de las trabajadoras en un sentido global, y no centrado en variables particulares (Valles, 2000; Vieytes, 2004; Salinas y Cárdenas, 2008).

Se utilizó un muestreo teórico intencional (Ruiz, 1996) (tabla 1) conformado por 87 trabajadoras. Respecto a las características de las participantes, se privilegió la incorporación de mujeres líderes representantes de organizaciones comunitarias y de aquellas que realizan diversas actividades productivas, principalmente microempresarias, representantes de los distintos sectores en que se desempeñan dentro del mercado de la Región: en las áreas de comercio (supermercados y *retail*), servicios públicos (consultorio de atención primaria, escuelas municipalizadas), empresas privadas (hoteles, comercio detallista), servicios sociales y comunales (ONG), trabajadoras de casa particulares, entre otras.

En la comuna de Calama participaron representantes de:
- Red de Mujeres del Loa.
- Conadi.
- Agrupación Madre Tierra (cultura).
- Empresa de Turismo.
- Mesa Público Privada de Turismo.
- Mesa Comunal de Calama.
- Frente Social y Cultural, Recreativo y Deportivo de Mujeres Progresistas del Loa.
- Agrupación de Esposas de Trabajadores de Radomiro Tomic.
- Agrupación Movimiento de Mujeres en Prevención VIH.
- Asociación de Mujeres Indígenas INTI PANNI PURI Pachamama.
- Prodemu.
- Centro de Manualidades Manos de Mujer.
- Asociación de Mujeres de Ayquina (artesanas).
- Asociación de Mujeres Profesionales.
- Asociación Inti Hallpa (artesanas).
- Corporación de la Mujer Trabajadora del Cobre de Chuquicamata.
- Agrupación de Mujeres Jefas de Hogar.

En la comuna de Antofagasta participaron representantes de:
- Mesa Comunal de Antofagasta (s/personalidad jurídica).
- Mesa Comunal de Antofagasta (c/personalidad jurídica).
- Anecap, Asociación Nacional Empleadas Casa Particular.
- Sindicato Trabajadoras Casa Particular.
- Asociación Gremial Mujeres Empresarias Antofagasta.
- Asociación Gremial Fénix Emprende.
- Microempresaria (servicio de casinos).
- Red de Mujeres por la Representatividad, Redmur.
- Federación Salud Municipalizada.
- Sindicato de Falabella (*retail*).
- Sindicato Ripley (*retail*).
- Sindicato de Supermercado Korlaet.
- Sindicato Hotel Antofagasta.
- Mujeres del Norte.
- Colegio de Profesores, Departamento de la Mujer.
- Cámara de Comercio, Servicios y Turismo.
- Corporación Desarrollo Productivo, Antofagasta.

En la comuna de San Pedro de Atacama participaron representantes de:
- Programa el Loa Emprende.
- Comité de Allegados.
- Asociación de Regantes (pequeñas agricultoras).
- Comunidad Indígena, Asociación Valle de la Luna.
- Comité de Allegados Suyay.
- Agrupación Educacional Comunitaria San Pedro de Atacama.
- Centro Multicultural San Pedro de Atacama.
- Empresaria Hotelera.
- Consejo de Pueblos Atacameños.
- Agrupación de Artesanos.
- Agrupación de Artesanos Licancabur.

En la comuna de Mejillones participaron representantes de:
- Fundación Kolpin.
- Asociación Gremial de Mujeres Microempresarias de Mejillones.
- Agrupación Artesanos de Mejillones y Red de Turismo Municipal.
- Red de Turismo Municipal.
- Asociación Pequeños Agricultores.
- Cámara de Comercio Detallista y Turismo de Mejillones.
- Bomberos.
- Mujeres Emprendedoras Borde Costero.

En la comuna de Tocopilla participaron representantes de:
- Centro Infanto-Juvenil San Ignacio de Cristo.
- Combinación de Señoras de Tocopilla.

Revista Innovar 20(38).indb 131 22/03/2011 12:26:16 a.m.

- Mesa Comunal de Tocopilla.
- Consejo Provincial de Tocopilla/Sindicato de Buzos.
- Junta de Vecinos Nº 7.
- Centro General de Padres Colegio Pablo Neruda.
- Junta de Vecinos Cardenal Caro.
- Mesa Comunal de Tocopilla.
- Guardianas del Futuro.
- Mesa Comunal de Mujeres Damas de Azul.
- Prodemu.
- Amigas del Patrimonio.

En la comuna de Taltal participaron representantes de:
- Asociación Gremial El Hueso.
- Mujeres Microempresarias.
- Oficina Municipal de Inserción Laboral.
- Oficina de Fomento Productivo

La recolección de información se realizó a través de la técnica del *focus group*, considerando que es una estrategia utilizada en los estudios de mercado, publicidad, administración, en trabajos aplicados en el ámbito público o privado (Vieytes, 2004; Petracci, 2004), y que permite acceder simultáneamente al discurso de distintos participantes.

Se realizaron diez *focus group* en seis de las nueve comunas de la región[2]: Antofagasta, Calama, San Pedro de Atacama, Mejillones, Tocopilla y Taltal. Cada *focus* tuvo una duración de entre 90 y 120 minutos. La distribución geográfica de los *focus* consideró la mayor población que registra las ciudades de Antofagasta y Calama. Esto permitió la triangulación de actores y cumplir satisfactoriamente con el criterio de validación del estudio por saturación; vale decir que pese a las distinciones de las comunas hubo reiteración de los discursos.

TABLA 1. Comunas y número de *focus group*.

Comunas	No. de *focus group*	No. Participantes
Calama	3	20
Antofagasta	3	28
San Pedro de Atacama	1	11
Mejillones	1	10
Tocopilla	1	14
Taltal	1	4
Total	10	87

Fuente: elaboración propia.

Para el análisis de los discursos se realizó una lectura detallada línea a línea de cada uno de los *focus*, buscando reducir el extenso material recopilado; se utilizó una versión simplificada de la propuesta de codificación de la teoría fundamentada (Strauss y Corbin, 2002; Trinidad *et al.*, 2006), ya que el análisis se centró en identificar las categorías abiertas; esto implica desarrollar un procedimiento analítico por medio del cual se reconocen los conceptos y se descubren en los datos sus propiedades y dimensiones. A partir de ello, se distinguieron las sub-categorías, lo que se denomina codificación axial, porque esta ocurre alrededor de un eje, y enlaza las categorías en cuanto a sus características y atributos. Una vez identificados estos dos niveles de codificación, se establece la categoría central, que constituye un poder analítico mayor puesto que reúne un conjunto de categorías para formar un todo explicativo, y da cuenta a la vez de una considerable variación dentro de las mismas categorías que agrupa, lo que le otorga su carácter de globalidad (ver tabla 2).

RESULTADOS

Obstáculos en el mercado laboral

Los obstáculos que las trabajadoras en la Región identifican se asocian a cuatro ámbitos fundamentales: centralización, discriminación, capacitación y emprendimiento. La centralización la perciben las entrevistadas en distintos aspectos; uno de ellos se refiere a la implementación de programas planificados a nivel nacional, sin considerar las distinciones locales, el perfil de las trabajadoras o la demanda laboral que presenta la comuna. Tampoco hay políticas que apoyen el trabajo de los artesanos en las distintas ciudades; por ejemplo estos no disponen de un lugar físico ni de la infraestructura adecuada para presentar sus trabajos. Otro aspecto identificado se relaciona con la existencia de políticas públicas que favorecen el asistencialismo y la dependencia de los sujetos hacia el Estado, a través del pago de subsidios (agua, alimentación, vivienda, entre otros); esto último se destacó con fuerza en la comuna de Taltal, ya que de acuerdo con lo informado por las entrevistadas, hay grupos familiares que subsisten gracias a los beneficios que imparte la Municipalidad, y esta circunstancia impide que se incentive la autogestión por parte de los beneficiados. A continuación, algunos discursos que ejemplifican lo expuesto:

> El problema del centralismo, todo es para Antofagasta (capital regional) y por eso le digo encuentro muy buena esta actividad de haber venido a trabajar acá... yo estoy hablando del tema que preocupa a las mujeres de la asociación, esas son las grandes dificultades, bueno claro, independiente de que estamos lejos de Antofagasta, porque generalmente nosotros siempre estamos tan

[2] Las comunas faltantes son María Elena, Sierra Gorda (declaradas zonas de catástrofe debido al terremoto del 14 de noviembre de 2007 en el norte del país). La pequeña comuna de Ollagüe, ubicada en la frontera con Bolivia, no fue incorporada por las dificultades de acceso a ella.

Revista Innovar 20(38).indb 132 22/03/2011 12:26:16 a.m.

> lejos, somos lo último y siempre estamos quedando como rezagados *Focus* 1, Taltal.
>
> La mujer que está en pobreza tiene ayuda de todos lados, le dan subsidio familiar, ahora hay subsidios para la madre soltera, para los hijos de las madres solteras, tienen alimentación en el colegio, entonces todas esas cosas, ellas se van acomodando. Tengo a los niños de lunes a viernes en la escuela con esto no cocino y ellas así se mantienen es un círculo vicioso... *Focus* 1, Taltal.
>
> Nos cierran muchas puertas a la gente de región, pero se abren muchas ferias que vienen de Santiago (capital). Sin embargo, cuando tú vas y pides un espacio de trabajo, no te lo dan. La Región siempre está por abajo. *Focus* 1, Antofagasta.

Otro obstáculo para ingresar en el mercado laboral se relaciona con la discriminación. Esta se refiere a "todo acto de menosprecio, distinción, restricción o preferencia arbitraria hecha –con o sin intención– por persona, grupo o institución sobre la base de una determinada creencia, prejuicio o idea, de que ciertas personas o grupos son inferiores y que atenta contra el derecho a la igualdad" (Segegob, 2004, p. 17). Específicamente, la discriminación de género determina diferencias y relaciones inequitativas entre los géneros masculinos y femeninos, sostiene la desigualdad que existe entre los beneficios de carácter social y económico que resultan del trabajo de la mujer y la visión social que se tiene de ésta como individuo no productivo. Además, ampara las diferencias con respecto al sexo, roles, posiciones y condiciones entre hombres y mujeres (Quintero, 2007). En los resultados obtenidos, la discriminación de género se constata en el contexto de la minería, ya que se caracteriza por una organización y estructura fuertemente machista (Barrientos *et al.,* 2009). Existen escasas oportunidades para las mujeres en este sector, concentrándose fundamentalmente en tareas de servicio (alimentación, servicio de aseo), hay brechas en las remuneraciones y una mayor contratación de trabajadoras provenientes de países limítrofes (Perú, Bolivia).

En un sentido más específico, se destacan las tensiones que tienen las mujeres para compatibilizar las demandas del mercado laboral, pues disponen de insuficiente tiempo y capacitación para incorporarse en plenitud al trabajo. Incluso la centralidad que tiene la minería en comunas como Calama, favorece la oferta de trabajo femenino vinculado a centros nocturnos, tabernas, schoperías, *night-clubs*, entre otros, ya que estos sitios son las principales alternativas de esparcimiento de los trabajadores mineros (Barrientos *et al.,* 2009). Algunos testimonios grafican lo expuesto:

> El único campo laboral que tiene la mujer que no es profesional, es lavar ropa, planchar ropa ajena, ser asesora del hogar y criar hijos ajenos mientras que los de ella están solos y botados. *Focus* 1, Calama.
>
> La mujer que queda sola, que tiene que alimentar a todos sus hijos, toma el trabajo que haya. Hay veces que se dedican al trabajo nocturno, porque no son profesionales, como son dueñas de casa, no tienen un currículum para acceder a un trabajo y es por eso que existen tantas mujeres en el comercio sexual. *Focus* 2, Calama.
>
> No hay políticas con respecto a la artesanía, porque se vende como artesanía productos que no lo son. La mayoría de esas cosas son peruanas o bolivianas y no son productos artesanales (industriales), ningún artesano puede abastecer todo Chile con un solo producto. No ha habido una política clara con respecto a la artesanía, que los productos sean realmente de acá y que se potencie la artesanía local. *Focus* 1, San Pedro de Atacama.
>
> Los cargos directivos son mayoritariamente ocupados por varones; entonces nosotros queremos que la mujer también participe, que crea en sus capacidades y que trate de seguir perfeccionándose. *Focus* 3, Antofagasta.

Vinculado con lo anterior, la capacitación es otro de los obstáculos identificados, ya que esta se tiende a concentrar en oficios tradicionales para las mujeres, y por tanto no se asocian a las demandas del mercado laboral. Las instancias de capacitación están planificadas desde la perspectiva masculina, dificultándose la incorporación de ellas. Por último, la fiscalización por parte del Estado es insuficiente, ya que se desaprovechan los recursos, y el nivel educacional de las trabajadoras es insuficiente para optar a cursos de especialización, sobre todo para incorporarse al área minera.

> Nuestra debilidad como comuna es en la capacitación de la gente, porque tú postulas al Servicio de Capacitación y Empleo (SENCE) o a un sinfin de cursos, entonces el SENCE justo a lo que tú postulas, no te lo ofrece y te da cursos que no tienen ningún sentido de realizarse, por ejemplo corte y confección; qué hace una población de 11 mil habitantes con mil costureras, nada. Para mí hay que hacer un diagnóstico de cuáles son las necesidades de capacitación, para poder involucrar a nuestras mujeres con el ambiente productivo de la comuna. *Focus* 1, Taltal.
>
> Yo creo que tiene que haber capacitación, pero las que se están haciendo hoy son capacitaciones bastantes precarias, que no entregan todas las herramientas para que

Revista Innovar 20(38).indb 133 22/03/2011 12:26:17 a.m.

> las mujeres realmente puedan desempeñarse bien... *Focus* 1, Calama.
>
> La mayoría de los programas son para hombres, están diseñados para hombres. Si tú vas, aunque tú sepas poner bloques de cemento y hayas construido 20 paredes y hayas hecho una casa entera, no te contratan porque el proyecto viene diseñado para hombres. *Focus* 1, Tocopilla.
>
> Se impartieron cursos de maquinaria pesada pero discriminaban, ¡no usted es mujer le da solamente para administración de empresas!, una mujer puede hacer perfectamente un curso de maquinaria pesada, porque la discriminación de la mujer o por qué no perfeccionar a la mujer en el tema de la gasfitería. Sin embargo, la capacitación es para cocina o peluquería. *Focus* 1, San Pedro de Atacama.

Por último, el emprendimiento se identifica como otro obstáculo, ya que existe insuficiente apoyo para el desarrollo de este tipo de actividad laboral. Así mismo, las trabajadoras lo evalúan como una modalidad de empleo que permite hacer más compatibles los roles productivos y reproductivos de las trabajadoras, sobre todo, en un contexto social y cultural en el que los hombres tienden a desligarse de las responsabilidades domésticas, sobrecargando a las mujeres con estas funciones (cuidados de hijos, trabajo doméstico). En este escenario, también fue destacado el aumento de la jefatura femenina, es decir, ellas se encuentran a la cabeza de la unidad doméstica, ya sea desempeñándose como las principales proveedoras, o porque sus parejas o cónyuges trabajan en un sistema laboral por turno (minería), lo que obliga a los varones a largos periodos de ausencia del hogar. Esto mismo, a la vez, repercute en el escaso apoyo para las mujeres, y es un obstáculo para la proyección que puedan lograr al iniciar una actividad de emprendimiento. Lo anterior coincide con los datos disponibles, ya que Antofagasta se halla en el tercer lugar a nivel nacional respecto al porcentaje de emprendedoras en etapa inicial, 12,4%; sin embargo, el porcentaje de microempresarias establecidas baja al último lugar, de un total de siete regiones participantes en el estudio realizado por Romaní *et al.* (2009). Igualmente, las entrevistadas manifiestan dificultades para acceder al financiamiento y escasa fiscalización de los recursos que se otorgan desde el Estado. Algunos discursos al respecto:

> Una persona de esta ciudad es contratista, gracias a un proyecto del Estado tiene una camioneta y ahora está arreglando su casa, se quedó con computadores, con esos juegos de Internet y ¿quién controló eso? nadie y el negocio desapareció. *Focus* 1, Tocopilla.
>
> Una Sra. que yo conocí quería instalarse con un lugar para comidas. Tuvo que comprar esto y lo otro, iba Sanidad (Servicio de Salud) y encontraba cosas malas, vuelta a pagar para acá y para allá. Entonces la plata del proyecto se terminó, empezó a arreglar la pieza para instalarse con el negocio, pero el capital no le alcanzó. *Focus* 1, Tocopilla.
>
> Aquí entra también la parte económica, no te da la posibilidad el banco porque no te respalda, porque si tú quieres expandirte, quieres crecer, un banco no te respalda y a un contratista tampoco lo respalda mientras no tenga un contrato de trabajo. Nosotras somos microempresarias, nos buscamos las propias oportunidades, represento a los vendedores del Terminal Pesquero, me ganó el sustento con eso, tengo la familia pero no es lo que yo quiero, yo puedo dar más; así como yo hay muchas mujeres, yo represento a bastantes mujeres. *Focus* 1, Mejillones.

Factores asociados a la salida de las mujeres del mercado laboral

Los factores asociados al cese de la actividad laboral de las trabajadoras, es decir, mujeres que han tenido un empleo pero han debido abandonar o interrumpir la actividad, se relacionan con los roles de género, discriminación y características del mercado laboral regional; todos estos factores tensionan y desincentivan la participación femenina.

En los roles de género hubo coincidencia entre las trabajadoras de las distintas comunas de la Región respecto a que reciben presión por parte del cónyuge o pareja para no trabajar o para que dejen de hacerlo, sean trabajadoras asalariadas o no asalariadas. Tienen dificultades para compatibilizar las demandas de la familia, y la sobrecarga que ello implica, con la actividad laboral. Incluso, el cuidado de los nietos, es otra razón que condiciona la situación laboral de las trabajadoras. Algunos discursos que grafican lo expuesto:

> Lo que más se quejan las colegas son las diferencias que tienen con el varón en el sentido creo que la mujer tiene más responsabilidad siempre, el trabajo de la mujer siempre tiene el doble el triple trabajo y en eso la mujer se siente recargada. A veces llega cansada en la escuela y tiene que ayudar a los hijos en la tareas a preocuparse de la casa entonces. *Focus* 2, Antofagasta.
>
> El otro obstáculo es el cuidado infantil, el tema de los niños o los hijos de las hijas (nietos) no es una mochila necesariamente que la tiene que llevar la mujer, cuando hay un matrimonio hay que avanzar en que el hombre se haga responsable del cuidado infantil, y el Estado en la

Revista Innovar 20(38).indb 134 22/03/2011 12:26:17 a.m.

implementación de las salas cunas, jardines infantiles... *Focus* 1, Calama.

En Tocopilla el problema que tiene la mujer, es que han sido mal valoradas, las mujeres acá en verdad son "aperras" (esforzadas), andan para todos lados con los niños por último, en cambio el hombre no, él cumple su horario y se va y nadie le dice nada... *Focus* 1, Tocopilla.

La mayoría de las mujeres tienen hijos y tienen el problema de dónde dejan a los hijos para poder trabajar, entonces tienen que acomodar los horarios en la mañana y tienen ese problema. Hay niños acá que pasan solos, los papás los van dejando entre amigos, que se van turnando. *Focus* 1, San Pedro de Atacama.

Un segundo factor asociado a la interrupción del trabajo femenino es la discriminación, la cual se despliega en distintos sentidos, ya sea por razones de género, edad, etnia, entre otras. También experiencias de acoso sexual son un factor relevante, sobre todo en espacios laborales fuertemente masculinizados; la minería es un ejemplo de aquellos. Las entrevistas registran esta situación.

Si en una misma empresa, incluso yo diría hasta para ascenderla, también prefieren los hombres por ejemplo si hay una supervisora y subirla a subgerente, también lo piensa porque es mujer. *Focus* 1, Antofagasta.

Ella es ingeniera en medio ambiente también, porque es mujer en las empresas no le toman mucho asunto y más si la ven joven y es soltera, piensan en el futuro va a tener hijos, va a estar ausente, van a tener que remplazarla y que vienen las licencias. *Focus* 2, Antofagasta.

Nos coartan por la edad, nos coartan por ser mujer, o sea nosotras con 30 años no somos capaces, claro si yo me comparo a una niña de 25 años, por muy profesional que sea, no tiene la experiencia que podemos tener nosotras, hay discriminación también mucha discriminación hacia la mujer por el hecho de quedar embarazada. *Focus* 1, Mejillones.

Hay que capacitar más, yo ahí sí veo que hay discriminación de repente hacia la mujer o hacia el indígena y eso es repetitivo o sea uno siempre lo escucha la gente que llega de afuera instala su negocio o su empresa y generalmente no da trabajo y si da trabajo es para hacer aseo o para trabajos menores... *Focus* 1, San Pedro de Atacama.

Hay muchas mujeres que están capacitadas en maquinarias pesada como choferes, pero ellas mencionaban que el acoso (sexual) dentro del trabajo las obligaba a irse sin ninguna indemnización, o sea ellas preferían renunciar lo más rápido posible y arrancar de ese lugar. *Focus* 2, Calama.

El tercer factor se refiere a las características que presenta el mercado laboral y que incide en el cese o interrupción del empleo. Las entrevistadas coinciden en que la incompatibilidad existente entre la jornada escolar de los niños y las jornadas laborales, la precarización del empleo, vinculado a la ausencia de contrato, la flexibilidad y las diferencias en las remuneraciones, son razones centrales.

Medidas que promueven el empleo femenino

Existe coincidencia con los dos puntos anteriores, respecto a las medidas que revertirían la tasa de participación femenina en Antofagasta. Los factores anteriormente mencionados se reiteran como medidas de apoyo al trabajo femenino, con el objeto de producir transformaciones en los roles de género, la capacitación y el emprendimiento; además, se suma a lo anterior la necesidad de introducir medidas de discriminación positiva. Específicamente en los roles de género, se insiste en la necesidad de promover soluciones que compatibilicen la organización del sistema educacional con el sistema laboral. En capacitación, se espera que los cursos a los cuales acceden las mujeres se dirijan a satisfacer las demandas del mercado laboral de cada comuna, de tal manera que el sector femenino pueda insertarse en las áreas más productivas de la zona: minería, pesca e industrias manufactureras. Relacionado con esto último, es fundamental impartir capacitación que posibilite a las mujeres nivelar sus estudios. La alta especialización del área minera así lo exige. Así mismo, las brechas de género en las remuneraciones es una problemática que debe ser asumida, ya que también afecta la tasa de participación femenina en el mercado laboral.

Hay que hacer un buen catastro de necesidades de capacitación y que no sea tan solo en lo que quieren capacitación las mujeres, sino en lo que se deben capacitar porque el mercado lo está solicitando. *Focus* 1, Taltal.

La discriminación de género se expresa en distintos ámbitos, las trabajadoras observan menores posibilidades de incorporación al sector minero, la diferenciación de sueldos entre hombres y mujeres, las capacitaciones responden a los requerimientos de los hombres, esto es en términos de la frecuencia de los cursos, los horarios y los tópicos que se abordan. *Focus* 2, Calama.

Lamentablemente no hay una ley que nos ampare para que si una persona es ejecutiva y el otro igual, debieran todos ganar igual, lamentablemente, la empresa es due-

Revista Innovar 20(38).indb 135 22/03/2011 12:26:17 a.m.

ña de ponernos los sueldos que ellos quieran. *Focus* 2, Antofagasta.

También se requieren medidas concretas de apoyo al emprendimiento en términos de financiamiento, capacitación y cuidado infantil. Así mismo, la discriminación positiva orientada a incentivar la contratación de mujeres en áreas no tradicionales (minería), es un desafío importante en la Región. En este aspecto, la asociatividad y el fortalecimiento de redes entre las propias mujeres/trabajadoras es importante para canalizar las medidas, mejorar las condiciones laborales y reconocer los intereses de este sector de la población.

Conseguir trabajo o una oportunidad laboral, yo creo que ahí es donde se tienen que reforzar las redes. *Focus* 1, San Pedro de Atacama.

TABLA 2. Sistema de codificación.

Región de Antofagasta	
Categoría abiertas y axiales	**Categorías centrales**
Obstáculos en el mercado laboral	
Proyectos centralizados no responden a la realidad local Hay asistencialismo estatal No hay políticas de apoyo a los artesanos locales	CENTRALIZACIÓN
Desmotivación de las mujeres Mano de obra extranjera Escasas oportunidades en la minería Entorno minero machista Trabajos en servicios menores Oportunidades precarias en la minería para las mujeres Brechas de género en remuneraciones Tensión entre tiempo y capacitación Trabajo nocturno como oportunidad Trabajo doméstico precarizado Se discrimina a la mujer indígena	DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO
Capacitaciones en áreas tradicionales No representan las demandas laborales Programas de empleo desde la lógica masculina Insuficiente fiscalización Insuficiente nivel educacional	CAPACITACIÓN
Insuficiente apoyo para el emprendimiento Se favorecen artesanos provenientes de otras ciudades Incumplimiento de derechos laborales Aumento jefatura femenina Hombres desligan responsabilidades familiar	EMPRENDIMIENTO
Factores asociados a la salida de las mujeres del mercado laboral	
Escaso apoyo del cónyuge o pareja Demandas de la familia (hijos y pareja) Sobrecarga trabajo reproductivo y productivo Dificultades para compatibilizar el trabajo por turno de los hombres en la minería	ROLES DE GÉNERO
Discriminación por género y edad Acoso sexual Sueldos	DISCRIMINACIÓN
Las jornadas laborales no se ajustan a la jornada escolar Precarización laboral Escasa flexibilidad laboral Inestabilidad contractual	CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO
Medidas que promueven el empleo femenino	
Compatibilizar jornada laboral con jornada escolar de los hijos	ROLES DE GÉNERO
Capacitación orientada a las demandas productivas de la región Disminuir brechas en las remuneraciones Nivelación de estudios	CAPACITACIÓN
Fortalecer el emprendimiento femenino Mayor apoyo financiero para el emprendimiento	EMPRENDIMIENTO
Implementar sistema de cuotas en las contrataciones que faciliten la contratación femenina Incentivar la asociatividad de las mujeres	DISCRIMINACIÓN POSITIVA

Revista Innovar 20(38).indb 136 22/03/2011 12:26:18 a.m.

> Yo creo que somos muy pocas solidarias, a veces nosotras queremos avanzar pero las mujeres no somos capaces de juntarnos, de apoyarnos entre todas. Así sería más fácil conseguir cosas, si nos asociáramos conseguiríamos mucho más. *Focus* 1, Antofagasta.

A continuación, la tabla 2 sintetiza el proceso de categorización de los datos y la relación existente entre cada uno de ellos.

CONCLUSIONES

- Los hallazgos del estudio corroboran antecedentes de otras investigaciones y profundizan en aspectos particulares, especialmente desde la perspectiva de la demanda. Las características estructurales del mercado laboral regional (actividad productiva, sistemas de capacitación, políticas de empleo, entre otras) reproducen construcciones sociales que desincentivan la incorporación de las mujeres en actividades no tradicionales (minería).
- El enfoque de género explica cómo los roles asignados a hombres y mujeres moldean los procesos de producción y reproducción, y se avala la menor participación laboral de ellas. La fuerza de estos roles y el tejido económico basado en la minería no favorecen la inserción de este sector, e incluso las mujeres se encuentran rezagadas con respecto al comportamiento nacional.
- La capacitación para el trabajo no es pertinente, ya que contrariamente a lo esperado por las trabajadoras (demanda), se reproduce la distribución de actividades por sexo, fortaleciéndose la segmentación del mercado laboral.
- Las trabajadoras esperan recibir instrucción en áreas económicamente productivas, ya que aumentar su poder adquisitivo es fundamental para mejorar la calidad de vida de sus familias.
- La institucionalidad laboral de país, y de la Región, favorece que sean las mujeres las que se encuentren ubicadas en los denominados mercados secundarios (mercados duales), donde la precariedad es la norma; esto hace referencia a las extenuantes jornadas laborales, menores remuneraciones, bajo potencial de desarrollo, poca flexibilidad, entre otras.
- Las trabajadoras perciben la discriminación de edad, género y etnia. Se insertan al mercado sin contrato, hay incumplimiento de los derechos laborales, extensas jornadas y no tienen previsión social. A esto se agrega la insuficiente fiscalización de los organismos públicos, responsables del cumplimiento de los derechos laborales; como explican los teóricos institucionalistas, existe un marco regulatorio que permite esta situación.
- Asociado a la economía de la familia, incrementar los ingresos, compatibilizar los roles de género junto al contexto minero, impactan positivamente en la generación de emprendimientos. Sin embargo, el acceso a las fuentes de financiamiento y la insuficiente capacitación constituyen obstáculos para sustentar esta actividad en la Región.
- Las redes sociales que desarrollan las trabajadoras son precarias, no cuentan con apoyo para el cuidado de los hijos ni para ingresar en el mercado laboral.
- Entre los factores asociados a la salida de las mujeres del mercado laboral, se destacan los roles de género, la discriminación y las características del mercado. Respecto a los roles, en el ámbito familiar las tensiones que se generan con la pareja y los hijos son aspectos que afectan la continuidad en el empleo. La discriminación se refleja en las características de la oferta laboral, ya que factores como la edad de las mujeres y las brechas salariales aparecen como un desincentivo importante. Las características del mercado, como escasa flexibilidad de las jornadas por turno de los hombres en el mercado minero, la inestabilidad contractual y la precarización laboral son razones centrales para las mujeres.
- Algunas medidas que promueven el empleo femenino son favorecer la compatibilidad de roles, la capacitación, el emprendimiento y la discriminación positiva. La flexibilidad en las jornadas laborales y la igualdad en los ingresos permitirían una mejor compatibilidad entre la familia y el empleo. Igualmente, el apoyo al emprendimiento es una oportunidad, junto a una adecuada capacitación. El aumento del cuidado infantil, mayor equidad en las contrataciones, con un sistema de cuotas que aseguren la incorporación femenina e incentivar la asociatividad de las mujeres, son otros de los aspectos que se destacan.
- En síntesis, la menor participación laboral de las mujeres se encuentra asociada a: *razones estructurales*, relativas a la desigualdad de género existente en el sistema socioeconómico, y que impacta directamente en el mercado laboral, en los niveles educacionales, en las brechas de ingresos, entre otros; *razones culturales e ideológicas,* relativas a la construcción de lo femenino, a los mandatos de género, distribución de roles y funciones y los efectos que esto conlleva en la participación y continuidad de las trabajadoras en el mercado laboral; y *razones de tipo político institucional,* es decir,

Revista Innovar 20(38).indb 137 22/03/2011 12:26:18 a.m.

los insuficientes avances legales que se han alcanzado para promover el empleo femenino.

- Las limitaciones del estudio se relacionan con la necesidad de profundizar en investigaciones que aborden otros actores del mercado como los empleadores o trabajadores. También es relevante analizar los mercados en los que se encuentran insertas las mujeres, sus características, sus condiciones de seguridad e higiene, entre otros.

AGRADECIMIENTOS

Las autoras agradecen el apoyo prestado por el Núcleo Científico Milenio "Ciencia Regional y Políticas Públicas" y al proyecto VRIDT, 2010 de la Universidad Católica del Norte.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abramo, L. (2004). Inserción laboral de las Mujeres en América Latina: ¿Una fuerza de trabajo secundaria? *Revista Estudios Feministas*, *12*(2), 224-235.

Arriagada, I. (2007). Abriendo la caja negra del sector servicios en Chile y Uruguay. En: María Alicia Gutiérrez (Comp.), *Género familia y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política* (pp. 23-47). Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Clacso.

Barrientos, J., Salinas, P., Rojas, & P., Meza, P. (Sep.-Dic., 2009). Minería, género y cultura. Una aproximación etnográfica a espacios de esparcimiento y diversión masculina en el norte de Chile. *ABRI. Revista de Antropología Iberoamericana, 4*(3), 385-408.

Becker, G. (1983). *El capital humano: un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*. Madrid: Alianza.

Becker, G. (1987). *Tratado sobre la familia*. Madrid: Alianza.

Becker, G., & Lewis G. (1973). On the Interaction between the quantity and quality of children. *Journal of Political Economy, 2*(81), 279-288.

Brunet, I. & Alarcón, A. (2005). Mercado del trabajo y familia. *Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas*, *4*(2), 115-129. Universidad de Santiago de Compostela.

Budig, M., & England, P. (2001). The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*, *66*(2), 204-225.

Cademartori, J. (2009). *El desarrollo económico y social de la Región de Antofagasta (Chile), Historia y perspectiva*. Universidad Católica del Norte. Antofagasta, Chile: Ediciones Universitarias.

Casen. (2006). Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional [en línea]. Disponible en: www.mideplan.cl

Castaño, C. (1999). Economía y género. *Política y Sociedad*, *32*, 23-42.

Cepal (2008). *Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe*. Extraído el 9 de junio de 2009 desde: http://websie.eclac.cl/anuario_estadistico/anuario_2008/docs/ANUARIO2008.pdf

Cerda, R. (2008). Cambios demográficos y sus impactos en Chile, Santiago. *Estudios Públicos*, *110*. Extraído el 18 de diciembre de 2009. Disponible en: www.cepchile.cl

Consejo Minero. (2003). *Informe de la Gran Minería Chilena*. Editorial Trineo. Extraído el 10 de diciembre de 2009. Disponible en: www.consejominero.cl/home/doc/26informe2002.pdf

Contreras, D. & Plaza, G. (2004). Participación femenina en el mercado laboral chileno. ¿cuánto importan los factores culturales? Extraído el 19 de noviembre de 2009. Disponible en: www.estudiosdeltrabajo.cl/.../factores-culturales-en-participacion-laboral-femenina-d-contreras-g-plaza.pdf

Encla. (Nov. 2009). Resultados de la Sexta Encuesta Laboral. Documento producido por la Dirección del Trabajo [en línea]. Extraído el 10 de noviembre de 2009. Disponible en: www.direccion-deltrabajo.cl

England, P. (2005). Gender inequality in labor markets: the role of motherhood and segregation. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, 12*(2), 264-288.

England, P., Allison, P., & Yuxiao W. (2007). Does Bad Pay Cause Occupations to Feminize, Does Feminization Reduces Pay, and How Can We Tell with Longitudinal Data? *Social Science Research*, *36*, 1237-1256.

GIM (Grupo de Iniciativa Mujeres), (2002). *El nuevo contrato social dirigido a las mujeres: balance de una década de democracia en Chile*. Santiago de Chile: GIM, Cedem, Cem, Corporación La Morada, Corsaps, Domos, Flacso, Fundación Instituto de la Mujer, Isis Internacional, Mench, Prosam.

Gupta, V., Turban, D., Wasti, A. S. & Sikdar, A. (2009). The Role of Gender Stereotypes in Perceptions of Entrepreneurs and Intentions to Become an Entrepreneur. Entrepreneurship. *Theory & Practice, 33*, 397-417.

Heller, L. (2004). *Nuevas voces del liderazgo. Dilemas y estrategias de las mujeres que trabajan*. Buenos Aires: Nuevo Hacer.

Innova Minería Antofagasta (2008). Extraído el 15 de diciembre de 2009. Disponible en: http://www.innovamineriaantofagasta.cl/contenidos.phtml?seccion=35

Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2006). Extraído el 10 de octubre 2009. Disponible en: http://www.conicyt.cl/573/article-29534.html

Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2007). *Estadísticas de Trabajo y Previsión*. Extraído el 10 de octubre del 2010. Disponible en: www.ine.cl

Kirkwood, J. & Tootell, B. (2008). Is entrepreneurship the answer to achieving work-family balance? *Journal of Management & Organization*, *14*, 285-302.

Lerner, M., Brush, C., & Hisrich, R. (1997). Israeli women entrepreneurs: an examination of factors affecting performance. *Journal of Business Venturing, 12,* 315-339.

Olavarría, J. & Márquez, A. (Eds.). (2004). *Varones: Entre lo público y la intimidad*. Santiago, Chile: Serie Libros Flacso-Unfpa.

Olavarría, J. & Céspedes, C. (2002). *Trabajo y familia: ¿Conciliación? Perspectivas de género*. Santiago de Chile: Sernam-Flacso-CEM.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2007). *Tasa de participación de las mujeres*. Extraído el 11 de noviembre de 2009. Disponible en: http://www.oitchile.cl/pdf/chile-mujer08.pdf

Palacios, M. (2006). La subjetividad y los límites del liberalismo en Chile. En: Ximena Valdés, Christine- Meunier & Margarita Palacios, *Puertas adentro. Femenino y masculino en la familia contemporánea* (pp. 105-127). Santiago: Lom Ediciones, Cedem.

Petracci, M. (2004). La agenda de la opinión pública a través de la discusión grupal. Una técnica de investigación cualitativa: el grupo focal. En Kornblit, A. (coord.), *Metodologías cualitativas en ciencias sociales. Modelos y procedimientos de análisis* (pp. 77-89). Buenos Aires: Editorial Biblos.

Quintero, A. (2007). *Diccionario especializado en familia y género*. Buenos Aires-México: Grupo Editorial Lumen Hvmanitas.

Revista Innovar 20(38).indb 138 22/03/2011 12:26:19 a.m.

Ramírez, J. & Silva, I. (2008). Globalización y desarrollo regional: evolución económica de las regiones chilenas, 1990-2002. *Revista de Cepal, 95,* 103-124.

Romaní, G., Salinas, P., Reyes, C. & Ziede, M. (2009). *GEM Mujeres y actividad emprendedora, Región de Antofagasta, Chile 2008-2009.* Universidad Católica del Norte. Antofagasta, Chile: Ediciones Universitarias.

Ruiz, J. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto.

Salinas, P. & Cárdenas, M. (2008). *Métodos de investigación social. Una aproximación a las estrategias cuantitativas y cualitativas*. Antofagasta: Universidad Católica de Antofagasta.

Schultz, T. (1973). The Value of Children: An Economic Perspective. *Journal of Political Economy, 81*(2), 2-13.

Secretaría General de Gobierno (Segegob). 2004. *Agenda Participación Ciudadana. División Organizaciones Sociales*. Extraído el 15 de octubre de 2009 desde: www.goreatacama.mix.cl/sysdataweb/notas/ficheros/Copiapo%5B1%5D.ppt –

Servicio Nacional de la Mujer (Sernam). (2009). Agenda regional de género región de Antofagasta 2008-2010. Extraído el 21 de diciembre de 2010. Disponible en: http://www.sernam.cl/sistema_gt/sitio/integracion/sistema/archivos/file/pdf/generoantofagasta.pdf

Shabbir, A., & Di Gregorio, S. (1996). An examination of the relationship between women´s personal goals and structural factors influencing their decision to start a business: the case of Pakistan. *Journal of Business Venturing*, *11*, 507-529.

Strauss, A. & Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada.* Medellín, Colombia: Editorial Universidad de Antioquia.

Thompson, P., Jones-Evans, D. & Kwong, C. (2009). Women and Home-based Entrepreneurship: Evidence from United Kingdom. *International Small Business Journal, 27*(2), 227-239.

Tomlinson, J., Olsen, W. & Purdam, K. (2008). Women returners and potential returners: employment profiles and labour market opportunities – a case study of the United Kingdom. *European Sociological Review.* Extraído el 16 de diciembre de 2009. Disponible en: http://esr.oxfordjournals.org/cgi/content/abstract/jcn053

Trinidad, A., Carrero, V. & Soriano, R. (2006). *Teoría fundamentada "Grounded Theory". La construcción de la teoría a través del análisis interpretacional*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Uribe-Echevarría, V. (2008). Inequidad de género en el mercado laboral: El rol de la división sexual del trabajo. Santiago de Chile. Editado por la División de Estudios Dirección del Trabajo, *Cuaderno de Investigación*, *35*.

Valdés, T. & Valdés, X. (2005). *Familia y vida privada. ¿Transformaciones, tensiones, resistencias y nuevos sentidos?* Santiago de Chile: Flacso.

Valdés X., Castelain-Meunier, C. & Palacios, M. (2006). *Puertas adentro: femenino y masculino en la familia contemporánea.* Santiago, Chile: Editorial Lom.

Valenzuela, M. & Reinecke, G. (2000). *¿Más y mejores empleos para mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile*. Santiago de Chile: OIT.

Valenzuela, M., Di Meglio, R. & Reinecke, G. (2006). *De la casa a la formalidad. Experiencias de la Ley de Microempresas Familiares en Chile*. Santiago: Oficina Internacional de Trabajo (OIT).

Valles, M. (2000). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexiones metodológicas y práctica profesional*. Madrid: Síntesis.

Vieytes, R. (2004). *Metodología de la investigación en organizaciones, mercado y sociedad: epistemología y técnicas.* Buenos Aires, Argentina: Editorial de las Ciencias.

Revista Innovar 20(38).indb 139 22/03/2011 12:26:19 a.m.