



**UNIVERSIDAD
ACADEMIA**
DE HUMANISMO CRISTIANO

ESCUELA DE
GOBIERNO Y
GESTIÓN PÚBLICA

UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA DE GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICO

**INFORME DESCRIPTIVO DEL BONO TRABAJO MUJER
BTM, ALCANCES Y RESULTADOS EN EL PERÍODO 2015-2017 EN LAS
REGIONES DE LOS LAGOS, LA ARAUCANÍA Y DE TARAPACÁ**

Alumno(s): Ferro Bozo, Oscar Benjamín

Valdés Hernández, Javiera Francisca

Profesora Guía: Barrientos Romero, Paz

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO(A) EN GOBIERNO Y
GESTIÓN PÚBLICA Y AL TÍTULO DE ADMINISTRADOR Y ADMINISTRADORA PÚBLICA

Santiago, 2021

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	8
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	15
OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.....	16
Objetivo General.....	16
Objetivos Específicos.....	16
MARCO TEÓRICO	18
CAPÍTULO 1.....	18
1.1 Concepto de género y división sexual del trabajo.....	18
1.2 Brecha de género y empleabilidad	21
1.2.1 Brecha de género y empleabilidad en América Latina	22
1.2.2 Brecha de género en la empleabilidad en Chile.....	25
1.3 Pobreza multidimensional	34
1.4 México como ejemplo de Política Pública en busca de la igualdad de género	36
MARCO METODOLÓGICO	38
CAPÍTULO 2.....	38
2.1 Tipo de Estudio	38
2.2 Universo	40
2.3 Técnicas de Recolección de Información.....	40
2.4 Técnicas de análisis de la Información	41
2.5 Variables Cuantitativas	41
ANÁLISIS DE RESULTADOS	42
CAPITULO 3.....	42
3.1 Procedimiento	43

3.2	Definición del universo muestral.....	43
3.3	Definición de las variables	44
a)	Tres regiones de mayor pobreza multidimensional:	44
b)	Participación Laboral por Región y Sexo 2013	46
c)	Participación Laboral por Región y Sexo 2015	48
d)	Participación Laboral por Región y Sexo 2017	50
e)	Beneficiarias que accedieron al BTM años 2015, 2016 y 2017	52
3.4	Cruces de resultados basados en los distintos datos antes expuestos	55
	CONSIDERACIONES FINALES.....	56
	CAPÍTULO 4.....	56
4.1	Conclusiones	56
4.2	Hallazgos De Investigación	59
4.3	Aportes del Estudio al Administrador Público	60
	BIBLIOGRAFÍA.....	62

INTRODUCCIÓN

Chile es un país con una geografía diversa debido a la extensión de su territorio, lo conforman 16 subdivisiones regionales, cada una con características que las diferencian de las otras en cuanto a densidad poblacional, clima, desarrollo productivo, etc. Pero podemos observar que la pobreza, la desigualdad y las brechas de género son transversales, afectando a cada una de manera particular.

En cuanto a la desigualdad, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL,2019) describe a América Latina como la región más desigual del mundo. La diferencia de ingresos es una de las expresiones más evidentes de esa desigualdad y es un obstáculo al desarrollo y a la garantía de los derechos y del bienestar de las personas (CEPAL, 2019). Esta diferencia en los ingresos se acrecienta debido a la segregación por sexo que existe de las ocupaciones, donde la mujer se encuentra en desventaja frente a las remuneraciones de los hombres.

Poseemos una heterogeneidad territorial y, por tanto, es importante poder observar cómo este fenómeno afecta a las regiones de Chile, comprender los contextos locales y como se ven afectados por la segregación de la mujer en el mundo laboral e identificar como las políticas públicas han ayudado o no a disminuir estas brechas de género. Definiremos la segregación femenina en la

ocupación, como la concentración de mujeres en ciertas áreas profesionales (Moncada & Delgado, 2019, pág. 2) . El caso de la segregación femenina en la ocupación, parece ser un problema generalizado que persiste en el tiempo y que afecta a diferentes países independiente de su nivel de desarrollo y Chile no ha estado exento de este problema, su mercado laboral ha presentado históricamente una menor participación de la mujer (Moncada & Delgado, 2019).

Es necesario visualizar la forma en que se han relacionado mujeres y hombres desde que ha existido históricamente nuestro país, evidenciando brechas de genero inmutables que persisten a pesar de los cambios políticos y económicos, lo que va configurando una posición de desventaja social y económica de un género frente al otro, siendo víctimas de violencia, discriminación, pobreza, privación de educación, de trabajo, de independencia, etc. dominadas por ideas y concepciones preconcebidas de lo que significa ser mujer. La desventaja que padecen las mujeres en el mercado laboral la origina el patriarcado y el lugar subordinado que se asigna a la mujer en la sociedad y en la familia (Hanker, 1997, pág. 353) , alejando a las mujeres de sus derechos políticos, económicos, sociales, afectivos, y reproductivos.

Culturalmente la mujer se ha visto en desventaja frente a los hombres en todos los ámbitos. En cuanto a la educación, ésta se encontraba relegada solo para los

hombres, debido a que la división sexual del trabajo estipulaba que es el hombre quien debía desarrollarse intelectualmente, ya que ocuparía los puestos de trabajo, “donde las tareas domésticas y el cuidado de los hijos son responsabilidad fundamental de la mujer” (Hanker, 1997, pág. 353). Con el pasar del tiempo y como parte de un fenómeno mundial, las mujeres se organizan y comienzan a ganar espacio en el ámbito público, como lo es en primera instancia con el acceso a la educación, y poco a poco ganar terreno en el ámbito político, como lo fue el derecho a voto ganado en Chile para elecciones municipales en 1935 y presidenciales en 1949. Poco a poco el Estado se ha hecho cargo de las necesidades de las mujeres, en cuanto a igualdad de derechos, cambios que toman mayor relevancia en los años 90.

Se puede apreciar que la participación de las mujeres en la ocupación, a nivel nacional, ha aumentado en forma sostenida, pasando de un 32,6% en el año 1992 a un 37,3% en el 2003 y a un 43,5% en el año 2017. Sin embargo, este aumento de la participación no ha sido uniforme para todas las regiones (Moncada & Delgado, 2019, pág. 5), considerando que la participación de las mujeres decae en comparación con la región Metropolitana.

Se han implementado variadas leyes y políticas públicas, las cuales se orientan y alinean con el propósito de generar cambios en la sociedad relacionados con

el incremento de la igualdad, la inclusión y la no discriminación. Pero a pesar de ello, aún vemos en el escenario mundial y local que las brechas no se han eliminado y persisten en la actualidad.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La brecha de género en la empleabilidad femenina y masculina en los últimos 10 años ha mantenido su comportamiento habitual donde la participación femenina es menor. Existe una marcada segregación de las ocupaciones por sexo que perjudica a las mujeres. En algunas regiones de Chile la brecha en la empleabilidad se debe a la masculinización de las ocupaciones productivas características de cada región, como lo es en el caso de Tarapacá, Antofagasta y Atacama con mayores niveles de segregación femenina, debido probablemente, a que estos territorios se han especializado en actividades productivas de baja inclusión de las mujeres como, por ejemplo, la minería (Moncada & Delgado, 2019, pág. 7), lo que refuerza los estereotipos socioculturales.

Debido a la persistencia de las brechas de género, el año 2009, durante el gobierno de la presidenta Michelle Bachelet Jeria, se crea la ley de igualdad salarial y de la cual se esperaba que “sea más eficaz para ayudar a eliminar o reducir la discriminación de que son objeto las trabajadoras en materia de remuneración” (Ley 20.348, 2009). La Ley defiende que hombres y mujeres tengan iguales salarios en iguales puestos de trabajo, y describe el procedimiento para denunciar discriminación (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2009) lo que ayuda a disminuir las brechas salariales. Según datos de la Superintendencia de Pensiones, que incluye sólo a las mujeres con contratos

formales, la brecha de ingresos llegó a 12,4% en 2018, muy similar a la del año previo. Y apenas 1,4 puntos menos que la que había hace casi una década cuando se promulgó la normativa (CNN, 2019), dicha ley solo aborda cambios salariales los cuales han sido reducidos y no busca disminuir las brechas de empleabilidad.

En el año 2012 en respuesta a un problema histórico de discriminación y violencia de género, se ejecuta el Bono al Trabajo Mujer, implementado durante el primer gobierno del presidente Sebastián Piñera, el que corresponde a un aporte monetario del Estado para mejorar los ingresos de las mujeres trabajadoras más vulnerables, además de fomentar la empleabilidad de mujeres en nuestro país.

De acuerdo a lo publicado por el instituto nacional de estadística INE en su artículo de género y empleo el año 2017, indica que “de manera general, la brecha de género tuvo una tendencia a la baja desde 2010 hasta 2016; de hecho, descendió 3,5 puntos porcentuales, tomando en cuenta los años 2010 (-26,8%) y 2016 (-23,3%)” (Instituto Nacional de Estadísticas, 2017). A pesar de que observamos una disminución de las cifras, el problema de la desigualdad sigue existiendo hasta nuestros días.

En Chile, según las proyecciones de población hechas a partir del Censo 2017, hay 9.859.209 mujeres, cifra que supera en 260.108 personas a los hombres. Y aunque ellas representan más del 50% de la población (50,7%), lo cierto es que participan menos del mercado laboral, obtienen menos ingresos y tienen menor autonomía económica (INE, 2020).

El **Bono al Trabajo a la Mujer** o BTM se articula con la misión institucional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) que tiene como objetivo “Mejorar la empleabilidad de las trabajadoras ocupadas, personas desocupadas e inactivas, con especial foco en las más vulnerables, a lo largo de su vida laboral, a través de una gestión articulada y con calidad de la orientación, capacitación e intermediación laboral, para contribuir a la productividad de Chile y sus regiones.”

Junto a la entidad gubernamental SENCE a cargo del programa se encuentra en trabajo conjunto el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, el cual se ocupa de los lineamientos técnicos de la ejecución, además de determinar la focalización o tramo de vulnerabilidad a través del Registro Social de Hogares. Se le suma a este trabajo colaborativo la administración, supervisión técnica y seguimiento a la ejecución de gastos a cargo del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. El programa a su vez opera con apoyos externos de instituciones públicas que

facilitan el uso de la información, Así también se vincula internamente con otros departamentos de la institución para efectos del desarrollo de su gestión.

El BTM varía de acuerdo con la renta que reciben las trabajadoras, y se paga a aquellas que mantienen al día sus cotizaciones previsionales y de salud, lo que depende y es obligación del empleador mantener vigentes mientras se encuentre contratada. El subsidio de las trabajadoras se entrega anual o mensualmente dependiendo de la categoría ocupacional de la trabajadora (dependiente o independiente) y de la opción que escoja la trabajadora al momento de postular. El beneficio caduca, o como textualmente dice el programa, “egresan” del programa al finalizar 48 meses consecutivos, desde la concesión del beneficio, independiente de la cantidad de meses en que recibió el subsidio en dicho periodo.

Además, como una forma de promover la contratación de mujeres de los grupos más vulnerables, el **empleador también recibe un incentivo monetario, el que se encuentra tipificado en el componente 2 del programa**. El beneficio para las trabajadoras corresponderá a 2/3 del bono **durante cuatro años continuos** y 1/3 para el empleador (por 24 meses), lo que busca incentivar la contratación de la mujer. El empleador recibe un subsidio como incentivo a la formalización, que consiste en un aporte monetario entregado a empleadores que postulan al

programa y tengan trabajadoras con postulaciones concedidas y/o efectivas, con sus cotizaciones de seguridad social pagadas dentro del plazo legal. En este caso, el subsidio es otorgado cada mes. Los empleadores egresan del programa por el cumplimiento de los 24 pagos, por cese de la relación laboral con la trabajadora con bono concedido, o por extinción del beneficio de la trabajadora.

El porcentaje de beneficiados y beneficiadas por el programa se ha visto incrementado paulatinamente desde su puesta en marcha en el año 2012 y 2013 en donde el 30% más vulnerable de la población pudo tener acceso al beneficio, luego, en el año 2014 se incrementó levemente a un 35%, para alcanzar un 40% en el 2015, población que hasta el 2015 se mide por medio de la ficha de protección social (FPS), medición que a partir del año 2016 fue cambiada por el tramos asignado en el registro social de hogares (RSH), reemplazando definitivamente la ficha de protección social.

Para acceder al beneficio debe cumplirse con requisitos explícitamente expuestos en el programa, los que son: tener entre 25 a 59 años pertenecientes al segmento más vulnerable definido para el periodo en que se inscribe la potencial beneficiada. Ser mujer trabajadora dependiente, regida por el Código del Trabajo y/o trabajadora independiente que registre rentas según lo indicado en el artículo N° 42 de la Ley sobre Impuesto a la Renta (que efectúen depósitos

de ahorro previsional voluntario, cotizaciones voluntarias o ahorro previsional voluntario colectivo), y tener las cotizaciones previsionales al día.

La implementación del programa se basa en el marco del Ingreso Ético Familiar como una de las transferencias monetarias condicionadas por logros. Por tanto, queda en evidencia que existe un problema nacional en cuanto a la desigualdad en la empleabilidad entre mujeres y hombres focalizado y acentuado en los sectores más vulnerables de nuestra sociedad, ante lo cual se busca dar solución a la problemática existente potenciando la mejora de las condiciones laborales por medio de un bono a la empleabilidad femenina.

De acuerdo a la Encuesta Nacional de empleo, del segundo semestre del 2019 estimó que una de las razones que explican por qué hay muchas más mujeres que hombres que no trabajan, es la necesidad del cuidado de algún familiar. De hecho, la mayor parte de las mujeres fuera de la fuerza de trabajo, esto es 1.300.669 personas (34,7%), señaló que no trabaja debido a razones familiares permanentes, es decir, no ingresan en el mercado laboral pues deben cuidar a hijos, hijas u otros familiares. En cambio, solo 2,3% de los hombres (45.527 personas) entregó esta razón para no trabajar (INE, 2020), lo cual reafirma que las brechas en el salario, en los espacios de ocupación y de empleabilidad responden muchas veces a obligaciones de género impuestas

culturalmente y que menoscaban la condición de la mujer en la sociedad. Por tanto, el análisis de la investigación pondrá atención en la verificación del aumento efectivo de la empleabilidad sostenida en el tiempo y si este logra contribuir a la inserción laboral formal de las mujeres en tres de las regiones más pobres del país.

En este sentido, es menester señalar que el BTM es un aporte adicional a los ingresos de las beneficiarias, y que equivale al 20% del total de las remuneraciones y rentas imponibles recibidas durante el año anterior, incluidos los honorarios, si es que existieran, aportes que van por tramos y que tiene un tope para el año 2020 de \$31.664 mensuales.

El BTM se paga una vez al año, en el mes de agosto, aun cuando puede ser recibido a través de pagos mensuales, los que son considerados como adelantos del monto anual, con un tope del 75% del monto total.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

En consecuencia, al problema desarrollado anteriormente, es que se puede plantear la siguiente pregunta de investigación:

A 8 años de implementado, ¿El BTM ha contribuido al aumento de la tasa de participación laboral femenina en las tres regiones más vulnerables, en el período 2016-2019 en el mercado laboral?, entendiendo como condición, la cobertura de la Política Pública en esas regiones.

OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

Para responder a la pregunta de investigación recién planteada, se establecen los siguientes objetivos de investigación:

Objetivo General.

Describir el desarrollo del Bono a la Mujer Trabajadora en el período 2015-2017, con relación a la cobertura en las regiones de Los Lagos, la Araucanía y Tarapacá, estando estas, entre las más vulnerables del país.

Objetivos Específicos.

Para dar cumplimiento al objetivo general, a continuación, se plantean los siguientes objetivos específicos:

- Determinar la tasa de participación laboral femenina en la región de Los Lagos, de la Araucanía y de Tarapacá en el periodo 2015-2017, de acuerdo con los datos entregados por la CASEN.
- Identificar la cobertura del Bono al Trabajo Mujer en las regiones de Los Lagos, de la Araucanía y de Tarapacá en los años 2015, 2016 y 2017 en base a los datos proporcionados por el Estado de Chile.

- Determinar si la Política Pública considera los datos proporcionados por el Estado, para la distribución del BTM en las regiones de Chile.

MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO 1

1.1 Concepto de género y división sexual del trabajo

Para comprender el escenario mundial de las mujeres es necesario poder aclarar uno de los conceptos pilares de la investigación como categoría de análisis de la empleabilidad en Chile. Para desarrollarlo abordamos el concepto desde el estudio del Instituto Nacional de estadística MUJERES EN CHILE Y MERCADO DEL TRABAJO: Participación laboral femenina y brechas salariales y desde el aporte teórico de la escritora, profesora y filósofa francesa Simón de Beauvoir.

Vamos a entender el concepto de género como una categoría de análisis de las relaciones de los sexos, desde donde nos permite develar las diferencias existentes entre ellos y se configuran los roles que juegan hombres y mujeres en la sociedad. Si bien el problema de fondo y transversal a todas las sociedades lo constituye la diferencia jerárquica entre los sexos, estas pueden ser distintas de acuerdo con el lugar físico en donde nos encontremos, varían de una comunidad a otra.

“En ese sentido, según Butler (2007) el género es performance, pues implica no sólo la concepción de sexo, sino que de todo el entramado que está más allá de lo biológico, lo fisiológico y las diferencias naturalizadas entre hombres y mujeres. Corresponde no sólo a lo cultural, sino que a lo que se pretende ser y demostrar ser en el espacio público” (INE,2015).

Comprendemos el concepto de género como un constructo que se ha naturalizado y al cual se le otorga un sustento biológico, que limita el actuar de la mujer en la sociedad, la encasilla dentro de comportamientos aceptados en base a relaciones de poder preestablecidas, las cuales deben ser obedecidas. Un ejemplo de ello se ve a través de “la división sexual del trabajo”, donde existen trabajos para hombre y trabajos para mujeres. Ellas están integradas en la colectividad regida por los varones y en la cual ocupan una posición subordinada (Simón de Beauvoir, 1948-1949; 388).

Comprendemos la división sexual del trabajo como el mandato social de realizar ciertas labores por ser de un determinado sexo. Define el quehacer y las actividades que se espera que ocupen hombres y mujeres en el espacio social. Así, se espera que las mujeres cumplan con la reproducción biológica y con la reproducción de la Fuerza de Trabajo (INE, 2015). En el contexto nacional trabajos como gasfitería, mecánica, minería y construcción se desarrollan en su

mayoría por hombres, ya que implican el ejercicio de fuerza que está vinculada a lo masculino, por el contrario, la mujer debe desempeñarse en trabajos como la pedagogía, el diseño, las artes, al cuidado de la casa y de los hijos, estos últimos estando fuera del mercado laboral, que trae repercusiones sobre la economía de las mujeres, precarizando su existencia. Económicamente, hombres y mujeres casi constituyen dos castas distintas; en igualdad de condiciones, los primeros disfrutan situaciones más ventajosas, salarios más elevados, tienen más oportunidades de éxito que sus competidoras de fecha reciente; en la industria, la política, etc., ocupan un número mucho mayor de puestos, y son ellos quienes ocupan los más importantes (simón de Beavoir, 1948-1949; p.7).

La división sexual del trabajo espera que la mujer sea vinculada al mundo privado del hogar, en cambio los hombres al espacio público y se conviertan en proveedores del sustento económico. Los tiempos están cambiando y poco a poco la mujer ha ocupado cada vez más puestos estratégicos de la vida pública, siendo parte del mercado laboral, pero a pesar de ello “Incluso cuando se le reconocen en abstracto algunos derechos, una larga costumbre impide que encuentre en los usos corrientes su expresión concreta” (simón de Beavoir, 1948-1949; p.7) ya que existe un bagaje cultural que pesa sobre las mujeres y que muchas veces es asimilada también por ellas y que es traspasada de generación en generación, pero como dijimos anteriormente las sociedades

están despertando y transformándose y por tanto la división sexual del trabajo y “el sistema de roles cambia y se adapta en función de las transformaciones sociales y económicas. Estas transformaciones derivan en cambios culturales que generan un impacto en las atribuciones de los hombres y las mujeres” (INE, 2015).

1.2 Brecha de género y empleabilidad

Uno de los conceptos claves para el desarrollo de investigación es la “Brecha de género, la cual es una medida que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Refleja la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros” (Intituto Nacional de las Mujeres en Mexico, 2007). De acuerdo con el objetivo de estudio que presenta la investigación, se abordara el concepto de brecha de género desde la desigualdad, respecto de la empleabilidad nacional, enmarcado en el contexto latinoamericano. Constatar una brecha de género en un contexto, significa normalmente que en éste existe una desigual distribución donde el colectivo que pertenece al género femenino forma el grupo que queda con menos recursos, empleabilidad, autonomía, etc.

Es importante incorporar el concepto de desigualdad de género ya que al igual que brecha será constantemente citado en la investigación, entendiendo por ella la distancia o asimetría entre hombres y mujeres. La desigualdad de género se relaciona con factores sociales, económicos, políticos y culturales cuya evidencia puede captarse a través de las brechas de género (Intituto Nacional de las Mujeres en Mexico, 2007).

1.2.1 Brecha de género y empleabilidad en América Latina

Para realizar un análisis nacional sobre la brecha de empleabilidad entre hombres y mujeres, creemos que es necesario observar las realidades que circundan a nuestro país, comprender nuestra realidad enmarcada en un contexto mayor, con el cual compartimos procesos históricos, económicos y sociales.

Cuando hablamos de brechas económicas o de empleabilidad estas comprenden un contexto mundial que traspasa las fronteras nacionales y regionales, se encuentra latente la desigualdad de género de forma inaceptable, por ejemplo “el índice mundial de participación de las mujeres en la población activa en el mundo se aproxima al 49%, en cambio el de los hombres es del 75%, por lo tanto, existe una brecha de casi 26 puntos porcentuales” (Organización Internacional del Trabajo, 2018). Esta desigualdad de participación repercute tanto en el

desarrollo intelectual como en el personal y privado de las mujeres, coartando las posibilidades de salir de la pobreza, se vuelve un obstáculo difícil de superar.

“El acceso al mercado laboral remunerado está relacionado con la autonomía de las mujeres en el sentido más amplio. La autonomía económica es un pilar fundamental para el desarrollo personal de las mujeres y, por definición, implica que estas perciban ingresos que les permitan superar la pobreza y disponer de su tiempo libremente para capacitarse, acceder al mercado laboral, desarrollarse profesional y personalmente, participar activamente en la sociedad y dedicarse a sus seres queridos, sin que esta dedicación se transforme en una barrera para alcanzar sus aspiraciones de desarrollo personal” (Hunt, 2019).

Si bien la presencia de mujeres en el ámbito laboral remunerado ha ido en aumento, vemos que en 2018 la tasa de participación con respecto a los hombres alcanzó un promedio de 25,9 puntos porcentuales de diferencia. Dichas brechas se materializan en América latina en el empobrecimiento de las mujeres en un porcentaje mayor que al de los hombres, fenómeno llamado feminización de la pobreza, la cual es “el aumento de la incidencia y prevalencia de la pobreza en las mujeres” (Intituto Nacional de las Mujeres en Mexico, 2007) con respecto a los hombres. La pobreza puede estar determinada por variables causas, como: embarazo no deseado, imposición de roles sociales, desigualdad cultural,

pobreza de tiempo, aumento de la carga de trabajo no remunerado, etc. Si bien ambos sexos sufren la pobreza, son las mujeres quienes tienen menos capacidad de sobrellevarla y superarla. “Desde 2012, la tendencia a la reducción de la pobreza se ha estancado en América Latina, mientras que el índice de la feminidad de la pobreza sigue aumentando (Nueva Sociedad N° 265, 2016)”. En 2014, por cada 100 hombres que vivían en hogares pobres en la región, había 118 mujeres en la misma situación (Nueva Sociedad N° 265, 2016).

Para comprender mejor lo dicho recientemente es importante aclarar que no solo se aborda el concepto de pobreza monetaria, si no que creemos importante incluir la pobreza de tiempo dejando de lado la forma simplista de ver la pobreza, basada en la falta de ingreso e incorporamos la variable de tiempo como causa trascendental y determinante en la disminución de participación laboral de las mujeres. “Se estima que si se tuviesen en cuenta conjuntamente la carencia de ingresos y la de tiempo (en lugar de únicamente la de ingresos), la pobreza se incrementaría de 6,2% a 11,1% de los hogares en Argentina, de 10,9% a 17,8% en Chile y de 41% a 50% en el caso de México” (Nueva Sociedad N° 265, 2016, pág. 52). Como se expresa anteriormente una de las causas de la prevalencia de la pobreza femenina en América latina la identificamos en la sobrecarga que tienen las mujeres de trabajo no remunerado, que tiene relación con el mundo privado, con el cuidado de los y las hijas, el cuidado del hogar o de algún familiar, así

como de los roles preestablecidos por la sociedad, sin tener acceso a mejorar su situación, ya que se observa una falta de políticas públicas que apunten al aumento de la participación de la mujer protegido por una disminución del trabajo no remunerado. “Los datos en la región demuestran que las políticas de desarrollo, fiscales, de empleo y sociales, sin un enfoque sistémico basado en derechos humanos de las mujeres, tienden a perpetuar y reproducir la desigualdad de género en vez de revertirla” (Nueva Sociedad N° 265, 2016, pág. 50).

1.2.2 Brecha de género en la empleabilidad en Chile

En los inicios de la sociedad como la conocemos se determinaron fielmente los roles de hombres y mujeres donde, estas últimas estaban confinadas a la economía familiar y al mundo privado en clara desventaja del hombre quien gozaba de poder en el mundo público. Durante la época colonial, está presente fuertemente la cultura europea bajo los cánones de la iglesia católica, quien determinaba los buenos y malos comportamientos, época donde se estipulan y determinan los roles de género de acuerdo con las clases sociales. “La ideología patriarcal logra imponer la falacia de que las funciones de la mujer, especialmente la de ama de casa, eran propias de una condición natural” (Manuel Enríquez) .

Las mujeres “estaban casi siempre destinadas a la satisfacción de otros miembros de la familia” (Gazmuri, 2006) en los que se encuentran el marido y los hijos, y el hombre se desarrollaba en el ámbito público, “donde los puestos públicos de la burocracia real estaban reservados para los hombres” (Gazmuri, 2006), quedando confinado el trabajo femenino “solo al interior de las cofradías”, “todas las mujeres tenían de igual forma la capacidad necesaria para ejercer labores productivas, de servicios o remuneradas” independiente del nivel socioeconómico al que perteneciera, pero era el hombre quien figuraba como el que tenía la responsabilidad de llevar el sustento al hogar por medio de los frutos obtenidos en la administración de sus negocios o por medio de un trabajo remunerado.

Es elocuente decir que, en las bases de la sociedad actual, el trabajo estaba dividido sexualmente, estableciéndose espacios propiamente de hombres y de mujeres. Cuando hablamos de división sexual del trabajo nos referimos a la “categoría analítica que permite captar y comprender la inserción diferenciada de mujeres y hombres en el espectro de responsabilidades y obligaciones productivas y reproductivas que toda sociedad constituye para organizar el reparto de tareas entre sus miembros” (Intituto Nacional de las Mujeres en Mexico, 2007, pág. 55). Es en esta instancia donde se configuran y visibilizan los roles según el sexo y lo que se espera de cada uno de ellos, expectativas que

pueden variar dependiendo de la región en donde vivan y los tipos de hogares. Una de las formas de presión para cumplir los roles se manifiesta a través del estado civil” (Organización Internacional del Trabajo).

La división sexual del trabajo no es un tema nuevo si no que como se expresa en la investigación es un problema histórico que ha puesto en clara desventajas a las mujeres de los hombres. Las brechas de género fueron traspasadas de generación en generación por medio del reforzamiento ideológico impartidas en las instituciones, preparando a las mujeres a ser madres y amas de casa acostumbrándose a no recibir pago remunerado por su trabajo, el cual es servil y privado a contraparte del trabajo remunerado público masculino. A pesar de que la división sexual del trabajo tenga orígenes tan antiguos en la historia, debemos dar cabida a la posibilidad de reformarlo, por tanto, si construimos una nueva sociedad esa división irá cambiando con ella.

A fines del siglo XIX e inicios del XX en Chile sale nuevamente a los debates la concepción del trabajo formal femenino, el cual ha proliferado en la ciudad gracias a las transformaciones estructurales y la proliferación de fábricas, y servicios, resultado de la pujante industrialización urbana, que trajo consigo la creciente necesidad de mano de obra en el sector manufacturero, industrial y de servicio, donde “los tradicionales arreglos sociales y de género estuvieron bajo

un intenso escrutinio” (Q.Hustchison, 2006, pág. 12) el trabajo femenino es cada vez más notorio, el cual no estaba desprovisto de desigualdad y miseria. “De acuerdo al censo de 1885, las mujeres constituían el 35% de la fuerza de trabajo nacional, volviéndose cada día más visible” (Q.Hustchison, 2006) . A fines del siglo XIX comienza una oleada migratoria de trabajadores y trabajadoras rurales a centros urbanos debido a las transformaciones económicas que traen la explotación del nitrato. Las condiciones laborales se pueden considerar paupérrimas, bajos salarios y nulos derechos sociales, la visualización de la mujer como obrera pondrá en jaque la concepción colonial que tipificaba roles naturales según género, concepción arraigada en la sociedad.

“Alrededor del 1900 las mujeres que ganaban dinero por su trabajo a fuera de sus hogares continuaron siendo definidas como las excepciones a la regla de la trabajadora doméstica de la clase obrera, lo cual confirmaba y justificaba en confinamiento de las mujeres trabajadoras a ocupaciones femeninas y a sus correspondientes salarios bajos” (Q.Hustchison, 2006, pág. 28).

Como se observa la empleabilidad formal de la mujer fue en aumento y formo parte de los debates de la época, lo que no le permitió cambiar la realidad a la que se confinaba el trabajo, el cual seguía siendo comprendido como un trabajo secundario y de menor valor que el del hombre. Se identifica a la mujer como

obrero, pero siempre identificando el trabajo doméstico como parte de sus funciones propias de su sexo, entendiendo que eran mujeres desarrollando un trabajo masculino. Tal afirmación queda evidenciada al momento en que “un grupo de políticos se ponen de acuerdo sobre la necesidad de la intervención del Estado para proteger a las madres trabajadoras” (Q.Hustchison, 2006, pág. 27), y en ningún caso hablándose de padres trabajadores en el caso de los hombres. “La visibilidad de este nuevo sujeto fue una consecuencia directa del hecho de que se le percibiera como un problema que debía ser resuelto” (Zamorano, pág. 276).

La crisis de 1929 pone en jaque la empleabilidad femenina mundial visibilizando la fragilidad de su participación en el escenario del trabajo remunerado, ya que “en muchos países una de las medidas para superar la cesantía de miles de hombres fue suprimir y vedar las contrataciones femeninas” (Zamorano, pág. 277) ejerciendo nuevamente la violencia de género, que discrimina, excluye y desvaloriza el trabajo femenino, ya que es el hombre el que se identifica como proveedor del hogar, atribuyéndosele derechos que en la mujer son vulnerados, como el derecho a sobrevivir, a ser autónoma e independiente.

El siglo XX va a ser un tiempo de grandes cambios estructurales, donde el pensamiento colonial será puesto constantemente en tela de juicio y las mujeres

exigirán mejores condiciones laborales y humanas. Ya para los años 40 la antropóloga “Margaret Mead, demostró que los roles no eran inherentes genéticamente a los sexos y por lo tanto constituían patrones de conducta contruidos cultural o socialmente” (Zamorano, pág. 279) lo cual derriba científicamente concepciones reduccionistas del pasado.

Como una de las consecuencias de la segunda guerra mundial fue la proliferación de empleabilidad de la mujer en sectores productivos, ocupando puestos de trabajo que el hombre no podía ocupar debido a su participación en la guerra. En Chile amparada por un nuevo fenómeno de producción nacional la mujer encontró cabida en la empleabilidad formal. En los años noventa se pone atención a la necesidad de implementar políticas orientadas a modificar las relaciones existentes en pro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, “se crea el SERNAM (Servicio Nacional de la Mujer) la que abría la puerta para que una acción persistente en favor de una mayor igualdad de género se instalara como un criterio necesario en la formulación de las políticas públicas” (Morales, 2004).

Hoy en Chile, la brecha entre el salario promedio asociado a una hora de trabajo entre hombres y mujeres es de 18%. Esta, además, aumenta con el nivel

educacional, llegando a niveles de 40% entre hombres y mujeres con postgrados completos.

Las historias laborales de las mujeres son más incompletas que las de los hombres. La Encuesta de Protección Social del año 2009, nos dice que los hombres han estado 74% de su historia laboral trabajando a cambio de una remuneración, las mujeres por su parte el 40% de su tiempo. Los períodos más extendidos de interrupciones en el mercado laboral por parte de ellas son causados principalmente por dedicarse al trabajo doméstico no remunerado y al cuidado de los hijos. Cumsille (2015) estimó que las mujeres en promedio han estado fuera del mercado laboral remunerado aproximadamente 10 años por dedicarse al trabajo doméstico, mientras que los hombres 3 años. Y si ellas se han retirado por aproximadamente 7 años por cuidar a los hijos, los hombres lo han hecho tan solo 2.

La inhibición de la participación femenina en el mercado laboral se explica por los roles de género, que llevan a asociar a las mujeres con las tareas de cuidado del hogar (trabajo no remuneradas) y a los hombres con las remuneradas. Esta división sexual del trabajo se ve reflejada en el hecho de que las mujeres se dedican en promedio 4 horas semanales a actividades domésticas y de cuidado, mientras los hombres 1,3 (Instituto Nacional de Estadísticas, 2007). Los

hombres, en cambio, dedican en promedio 5,9 horas diarias promedio al trabajo remunerado y las mujeres 2,9 (Instituto Nacional de Estadísticas, 2007). Esto se suma a que el 11% de las mujeres indican no trabajar por razones familiares –de cuidado de niño/as y/o personas mayores-, en comparación al 0,6% de los hombres que afirman lo mismo (CASEN, 2013).

Tomando en consideración esta interdependencia entre la esfera doméstica y laboral, es necesario analizar los cambios en la composición de los hogares y la estructura familiar. Una importante transformación en este ámbito, según datos de la Encuesta CASEN 2013, ha sido el aumento de los hogares con jefaturas femeninas entre 1990 y 2013, subiendo de un 20,2% (1990) a un 37,9% (2013). Este incremento ha sido proporcionalmente más importante en los estratos más bajos; 19% de los hogares con jefatura femenina pertenecen al primer quintil, en comparación al 14% de los hogares encabezados por hombres que se encuentran en este grupo. Asimismo 23% de los hogares con jefas mujeres pertenecen al quintil más rico, versus un 31% de hogares con jefaturas masculinas (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2015).

Las elocuentes cifras manifiestan los desafíos y la necesidad de voluntad política para elaborar una nueva concepción laboral en Chile con perspectiva de género. En el marco de una férrea estructura doctrinaria y legal de corte liberal, ese

nuevo contrato social parece hacer camino a través de subsidios que pudieran incentivar la inserción al trabajo por parte de las mujeres. Los objetivos, entonces, tanto a corto como a largo plazo, debieran apuntar a abrir espacios a las mujeres en el mundo laboral, en el marco que un Estado Subsidiario permita.

El presente estudio se centra en los objetivos generales asignados al BTM, considerando principalmente que está destinado a uno de los sectores más vulnerables de la sociedad.

Los resultados, o conclusiones a encontrar, deberán mostrar los resultados del Bono al Trabajo de la Mujer, en relación al objetivo de la política que busca “contribuir al aumento de la tasa de participación femenina, de los sectores más vulnerables en el mercado laboral formal.” Determinar que la política representa un avance significativo en la materia que declara, o si, resultan ser insuficientes para configurar un aporte al aumento de la tasa de participación de las mujeres.

Entendiendo que el tema de la participación de la mujer en el ámbito laboral, entre otras áreas, como es la brecha de género, son temas que se encuentran en medio de un debate teórico y político, es que esperamos responder a lo planteado, en pos de ser un aporte a la disminución de una de las brechas existentes en nuestra sociedad.

1.3 Pobreza multidimensional

La pobreza es un problema a nivel mundial, es parte de los estados y afecta directamente a las personas que la padecen, no necesariamente es un fenómeno estático, si no que al contrario es dinámica y cambiante, una persona puede atravesar por periodos de pobreza como de estabilidad económica o riqueza repercutiendo en las necesidades básicas de las personas, golpeando su dignidad. La categoría de análisis propuesta nos permitirá comprender sus múltiples causas y efectos.

Uno de los avances significativos que se pueden observar a nivel mundial es la inserción de la mujer en el mercado laboral, ha sido un avance lento pero sostenido a lo largo del tiempo, claramente son avances importantes pero que de igual forma queda mucho camino que recorrer. Las brechas de genero persisten junto a otros males que afectan a las mujeres como la división sexual del trabajo, la segregación de las ocupaciones, las diferencias salariales, y lo difícil que es tener una doble carga laboral, por un lado la que realiza en el ámbito privado y familiar y por otro en el mercado del trabajo. Son estas causas las que dificultan el desarrollo económico y autonomía de las mujeres, y por tanto se encuentran más propensas a caer en la pobreza. Se evidencia que tanto en periodos de reducción de la pobreza como en periodos de estancamiento, la

pobreza sigue afectando en mayor grado a las mujeres que a los hombres, en edades críticas en términos productivos y reproductivos (Nicole Bidegain Ponte, 2016, p.51).

Cuando hablamos de pobreza lo hacemos desde una mirada multidimensional la cual es una medida complementaria a la medición de pobreza por ingresos, que busca medir de manera directa las condiciones de vida de la población, a través de distintas dimensiones e indicadores (Ministerio de desarrollo social y familia,2019, p8). Ocupamos esta categoría de análisis ya que entendemos que la pobreza no solo debe basarse en ingresos percibidos, si no que identificamos un abanico mayor de causas que pueden llevar a los y las sujetas a vivirla.

La medida de pobreza multidimensional se basa en el análisis de dimensiones constituidas por indicadores específicos y para cada uno de ellos se definen umbrales. Las dimensiones consideradas son: educación; salud; trabajo y seguridad social; vivienda y entorno; y redes y cohesión social. (Ministerio de desarrollo social y familia,2019, p8). En base a lo anterior una persona puede encontrarse por sobre la línea de la pobreza, pero de todos modos sufrir algún tipo de precarización en las demás dimensiones señaladas.

1.4 México como ejemplo de Política Pública en busca de la igualdad de género

En América latina las brechas de género son una deuda pendiente para conseguir una democracia más igualitaria. Decidimos analizar brevemente el contexto mexicano ya que ejemplifica la importancia que tienen las políticas públicas y la acción de Estado al momento de acortar dichas brechas de género y crear transformaciones sustanciales. Una de las líneas de desarrollo más importantes en la historia de las políticas públicas es la preocupación original por conocer el mundo y cambiarlo (Montecinos Montecinos, 2007), y eso es justamente lo que se propone la ley de Gasto Etiquetado para las Mujeres y la Igualdad de Género (GEMIG) de México. Esta política nace “del reconocimiento de que no existían presupuestos públicos neutrales en materia de género y de que la invisibilidad de estos temas podía agravar las desigualdades existentes, se constató la necesidad de contar con presupuestos con perspectiva de género” (Benavente R. & Valdés B., 2014).

El caso mexicano es una política que se diferencia del Bono al Trabajo Mujer del caso chileno ya que no es un bono a la empleabilidad femenina, si no que más bien “hace visible el gasto destinado a resolver las desigualdades en los distintos ramos administrativos y en los programas presupuestarios que las instituciones implementan y en los que la Cámara de Diputados etiqueta como recursos

públicos federales para las mujeres y la igualdad de género” (Benavente R. & Valdés B., 2014). Se estipulan claramente en el presupuesto público nacional los recursos que se destinarán para llevar a cabo programas, medidas, o acciones públicas destinadas a dar solución a un problema país y de esa forma contribuir a la disminución de las desigualdades entre hombres y mujeres. En este caso a diferencia del caso chileno no se enfoca solo en un fin económico en cuanto a acortar brechas en la empleabilidad o brechas salariales de género, si no que más bien son preestablecidos los recursos para abordar el problema de forma holístico, desde todas las desigualdades posibles de abordar de acuerdo a los recursos con los que se cuente, como por ejemplo abarcan el ámbito de la salud, la educación, la cultura, el desarrollo social y también económico. Es una política estructural que busca el bienestar integral de la mujer, acabar con la desigualdad y las diversas expresiones de violencia.

MARCO METODOLÓGICO

CAPÍTULO 2

A continuación, se presentan los principales antecedentes metodológicos del estudio.

2.1 Tipo de Estudio

El Estudio es de Tipo Descriptivo con un Enfoque Cuantitativo. Los Estudios descriptivos, como su palabra lo indica, describen los hechos tal como son observados. Según lo indicado por Hernández, Fernández y Baptista (2006), la intención de este estudio es describir variables y fenómenos de estudios a partir de datos ya obtenidos. En este caso, los datos recolectados fueron obtenidos a través la CASEN 2016, 2017, 2018 y 2019 y del Portal de Transparencia del SENCE, enviado en formato STATA, de donde obtuvimos la historia de postulaciones, por región, comunas, montos asociados, entre otros.

Por otro lado, todas las variables de estudio son consideradas como fenómenos susceptibles de ser medidos a través de técnicas estandarizadas de recolección

de datos y analizados a través de procedimientos estadísticos. Por ello, el estudio se realizó bajo un Enfoque Metodológico Cuantitativo.

El estudio descriptivo estableció la cobertura que alcanzó desde el inicio del programa hasta el año 2020, poniendo especial atención al período 2016-2019, identificando las regiones, comunas y los rangos de los aportes monetarios. Lo anterior también, se cruzó con las regiones y comunas más vulnerables, según datos obtenidos en la CASEN de los años ya mencionados.

La presente investigación fue realizada bajo un Diseño No Experimental Longitudinal, puesto que los datos con los cuales se trabajó el estudio de investigación fueron obtenidos sin manipular ninguna variable de estudio (No Experimental). El tipo de estudio “no experimental” consiste en “(…) observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.” (Hernández Sampieri, 1991, p. 184). De manera complementaria, Hernández Sampieri cita a F. N. Kerlengen, “La investigación no experimental o ex post - facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o las condiciones “(Hernández Sampieri, 1991, p. 184).

Siguiendo la lógica del Objetivo General y del carácter descriptivo del estudio, se definió la siguiente Hipótesis descriptiva.

Cabe destacar que la presente investigación no busca establecer una relación de causalidad entre las variables de estudio, sino que más bien medir la presencia de la variable BTM en las mujeres habitantes de las tres regiones más vulnerables de Chile.

2.2 Universo

El Universo, está constituido por el total de mujeres que accedieron al programa, desde su inicio y hasta el año 2020, con especial atención a las beneficiadas en el período 2016-2019.

2.3 Técnicas de Recolección de Información

Se utilizó la técnica del análisis de fuentes secundarias, que implica la selección y recopilación de datos desde fuentes de investigación válidas y confiables, en este caso la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) del Ministerio de Desarrollo Social, la revisión de las Bases obtenidas vía portal de

transparencia del SENCE, documento oficial de la sistematización de las beneficiarias al programa.

2.4 Técnicas de análisis de la Información

Se analizó por medio del análisis cuantitativo estadística en razón de las mujeres beneficiadas por la Política Pública, en las tres regiones más vulnerables de Chile, contrastada con la participación laboral de las mujeres en el período 2016-2019.

2.5 Variables Cuantitativas

- Número y/o porcentaje de participación laboral de mujeres en las regiones más vulnerables de Chile, en el período 2016-2019 [Fuente: CASEN 2016, 2017, 2018 y 2019], la cual es una variable de tipo nominal.
- Número y/o porcentaje de mujeres beneficiarias de la Política Pública, en las regiones más vulnerable de Chile, en el período 2016-2019 [Fuente: Información entregada por el portal de Transparencia del SENCE], la cual es una variable de tipo nominal.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

CAPITULO 3

En una primera sección se presentarán los resultados que arrojó el análisis de las CASEN 2015 y 2017, siempre con el objetivo de poder identificar los porcentajes de pobreza multidimensional en todas las regiones del país.

Además, utilizando el análisis del mismo instrumento de medición antes señalado, se mostrarán los datos en relación a la tasa de participación laboral femenina en las regiones del país, siempre con especial atención a los años antes expuestos.

También se muestra los datos del total de subsidio BTM entregados desde el año 2012 a la fecha, total que considera los aportes entregados sin considerar el período recibido por cada beneficiaria, pues se reportan mes a mes.

Otra de las muestras a considerar, son el reporte de beneficiarias que accedieron al BTM los años 2015, 2016 y 2017, años en los que centramos nuestro estudio.

Cabe señalar, que los datos en relación al BTM, fueron obtenidos a través del portal de transparencia del SENCE, los que fueron enviados en formato del programa STATA.

3.1 Procedimiento

Para crear datos que permitieran elaborar cuadros intermedios a fin de cumplir con los objetivos de este estudio, se procedió de la siguiente manera con las bases de datos (CASEN 2015, CASEN 2017, Reporte SENCE total, Reporte SENCE años 2015, 2016 y 2017).

3.2 Definición del universo muestral

En las bases de datos (CASEN 2015 y 2017) se señalan los porcentajes de pobreza multidimensional por región.

En las bases de datos (SENCE 2015, 2016 y 2017) se identifican la cantidad de beneficiarias por región.

Sobre los datos señalados, es que se identificaron las tres regiones de mayor pobreza multidimensional.

3.3 Definición de las variables

a) Tres regiones de mayor pobreza multidimensional:

Para esto se aplicó la variable CASEN 2015 y 2017 para identificar las tres regiones de mayor pobreza multidimensional, pobreza que considera factores de educación, salud, trabajo y seguridad social, vivienda y entorno, como también redes y conexión.

Para ello se aplicaron las variables contenidas en cada encuesta de estudio de nivel nacional, lo que permitió conocer qué porcentaje poseía cada región.

A partir de lo antes expuesto, se muestra el siguiente cuadro.

Porcentaje de Personas en Situación de Pobreza Multidimensional por Región		
Región	CASEN 2015 %	CASEN 2017 %
Arica y Parinacota	21,0	21,8
Tarapacá	20,5	24,9
Antofagasta	17,2	16,4
Atacama	26,3	23,2
Coquimbo	23,9	22,6
Valparaíso	18,2	19,0

O'higgins	23,0	18,8
Maule	22,4	22,5
Ñuble	----	24,6
Bío Bío	19,2	17,4
La Araucanía	29,2	28,5
Los Ríos	22,6	22,2
Los Lagos	23,2	25,5
Aysén	16,9	19,0
Magallanes	9,1	9,1
Metropolitana	20,1	20,0
Total	20,9	20,7

Fuente: Elaboración propia de acuerdo a CASEN 2015 y 2017. (Cuadro 1)

Se observa en la tabla anterior que entre las regiones con mayor índice de pobreza multidimensional se encuentran Tarapacá, Los Lagos y la Araucanía.

Para el año 2015 La Araucanía presenta el mayor índice de pobreza multidimensional con 29.2, siguiéndole Los lagos con 23.2 y luego Tarapacá con 20.5. Considerando los datos de CASEN 2017 observamos que la región de Tarapacá ve aumentados sus índices de pobreza multidimensional en 4.4 puntos porcentuales llegando a 24.9 siendo una de las regiones con el cambio más considerable, seguida por la región de Los Lagos que aumento su índice de

pobreza en 2.3 puntos porcentuales alcanzando los 25.5. En la región de la Araucanía se ve una baja positiva en el rango de pobreza disminuyendo 0.7 puntos logrando 28.5. A pesar de esta baja, sigue siendo la región con mayor índice de pobreza multidimensional del país.

b) Participación Laboral por Región y Sexo 2013

A continuación, se muestra la tasa de participación laboral por región y sexo del año 2013, según datos obtenidos de la CASEN 2013.

Lo anterior con el sentido de identificar la brecha porcentual en la empleabilidad entre hombres y mujeres por región, con el fin de poder observar la evolución de estas y que sirva como antecedente para esta investigación.

Tasa de Participación Laboral por Región y Sexo 2013		
Región	Hombre	Mujer
Arica y Parinacota	71,5	45,8
Tarapacá	70,4	45,7
Antofagasta	74,3	44,2
Atacama	75,2	41,3
Coquimbo	73,8	43,3
Valparaíso	67,8	44,7

O'higgins	72,7	44,2
Maule	69,2	39,6
Ñuble	—	—
Bío Bío	65,1	38,8
La Araucanía	67,1	38,4
Los Ríos	66,3	37,4
Los Lagos	67,8	42,0
Aysén	71,9	50,3
Magallanes	71,2	46,9
Metropolitana	73,4	51,0
Total	70,7	45,6

Fuente: Elaboración propia de acuerdo a CASEN 2013. (Cuadro 2)

Respecto lo visto en el cuadro anterior, se desprende que la mayor tasa de participación femenina del año 2013 de acuerdo a las regiones identificadas para el estudio investigativo, la posee Tarapacá con un 45,7% de participación encontrándose levemente sobre el promedio nacional, la sigue Los Lagos con un 42,0% y el índice más bajo lo posee la Araucanía con 38%, encontrándose las dos últimas regiones bajo el promedio de participación nacional que asciende a 45,6%.

En relación a las brechas de género existentes en el país, la región con el índice más elevado es la Araucanía donde existe una diferencia entre hombres y mujeres de 28,7 puntos, que supera la brecha de género del promedio nacional que se ubica en 25,1 puntos, seguida de Los Lagos con 25,8 puntos la cual también sobrepasa el promedio nacional y luego Tarapacá con 24,7%, la que se encuentra levemente por debajo del promedio.

c) Participación Laboral por Región y Sexo 2015

A continuación, se muestra la tasa de participación laboral por región y sexo el año 2015, según datos obtenidos de la CASEN 2015.

Lo anterior con el objetivo de mostrar el porcentaje de empleabilidad femenina en las regiones de Chile, las que se utilizarán para dar respuesta a los objetivos planteados en nuestra investigación.

Tasa de Participación Laboral por Región y Sexo 2015		
Región	Hombre	Mujer
Arica y Parinacota	70,2	50,1
Tarapacá	74,3	46,7
Antofagasta	72,5	44,1
Atacama	72,8	43,3

Coquimbo	70,9	42,9
Valparaíso	67,3	44,3
O'higgins	72,0	45,8
Maule	69,7	43,1
Ñuble	—	—
BíoBío	65,4	40,3
La Araucanía	66,3	39,0
Los Ríos	67,1	43,3
Los Lagos	68,4	43,2
Aysén	71,9	51,0
Magallanes	72,0	49,8
Metropolitana	74,5	53,7
Total	71,0	47,4

Fuente: Elaboración propia de acuerdo a CASEN 2015. (Cuadro 3)

De acuerdo a lo visto en el cuadro anterior se desprende que la mayor tasa de participación femenina del año 2015, de acuerdo a las regiones identificadas para el estudio investigativo se encuentra en la región de Tarapacá con un 46,7%, la sigue la región de Los Lagos con un 43,2% y la Araucanía con 39,0%. Las tres regiones analizadas se encuentran bajo el promedio nacional de participación que se ubica en 47,4%.

En base a las brechas de género existentes, la región con el índice más elevado es Tarapacá con 27,6 puntos de diferencia entre la participación de hombres y mujeres, seguida de la Araucanía con 27,3 y luego Los Lagos con 25,2. Las tres regiones analizadas superan el promedio nacional de brecha de género de 23,6 puntos.

d) Participación Laboral por Región y Sexo 2017

A continuación, se muestra la tasa de participación laboral por región y sexo el año 2017, según datos obtenidos de la CASEN 2017.

Lo anterior con el objetivo de mostrar el porcentaje de empleabilidad femenina en las regiones de Chile, las que se utilizarán para dar respuesta a los objetivos planteados en nuestra investigación.

Tasa de Participación Laboral por Región y Sexo 2017		
Región	Hombre	Mujer
Arica y Parinacota	68,4	46,8
Tarapacá	74,2	51,6
Antofagasta	73,8	47,6
Atacama	70,8	45,1
Coquimbo	67,5	40,0

Valparaíso	68,7	46,7
O'higgins	69,1	44,0
Maule	67,6	43,1
Ñuble	67,1	42,8
BíoBío	66,5	42,0
La Araucanía	67,5	41,2
Los Ríos	68,4	42,3
Los Lagos	69,6	45,3
Aysén	75,7	54,5
Magallanes	72,3	53,6
Metropolitana	75,8	55,7
Total	71,6	48,9

Fuente: Elaboración propia de acuerdo a CASEN 2017. (Cuadro 4)

De acuerdo a lo visto en el cuadro anterior, se desprende que la mayor tasa de participación femenina del año 2017, de acuerdo a las regiones identificadas para el estudio investigativo, se encuentra en Tarapacá con 51,6% encontrándose 2,7 puntos por sobre el promedio nacional de 48,9%, la siguen la región de los lagos con 45,3% y la Araucanía con 41,2%, encontrándose las dos últimas bajo el promedio.

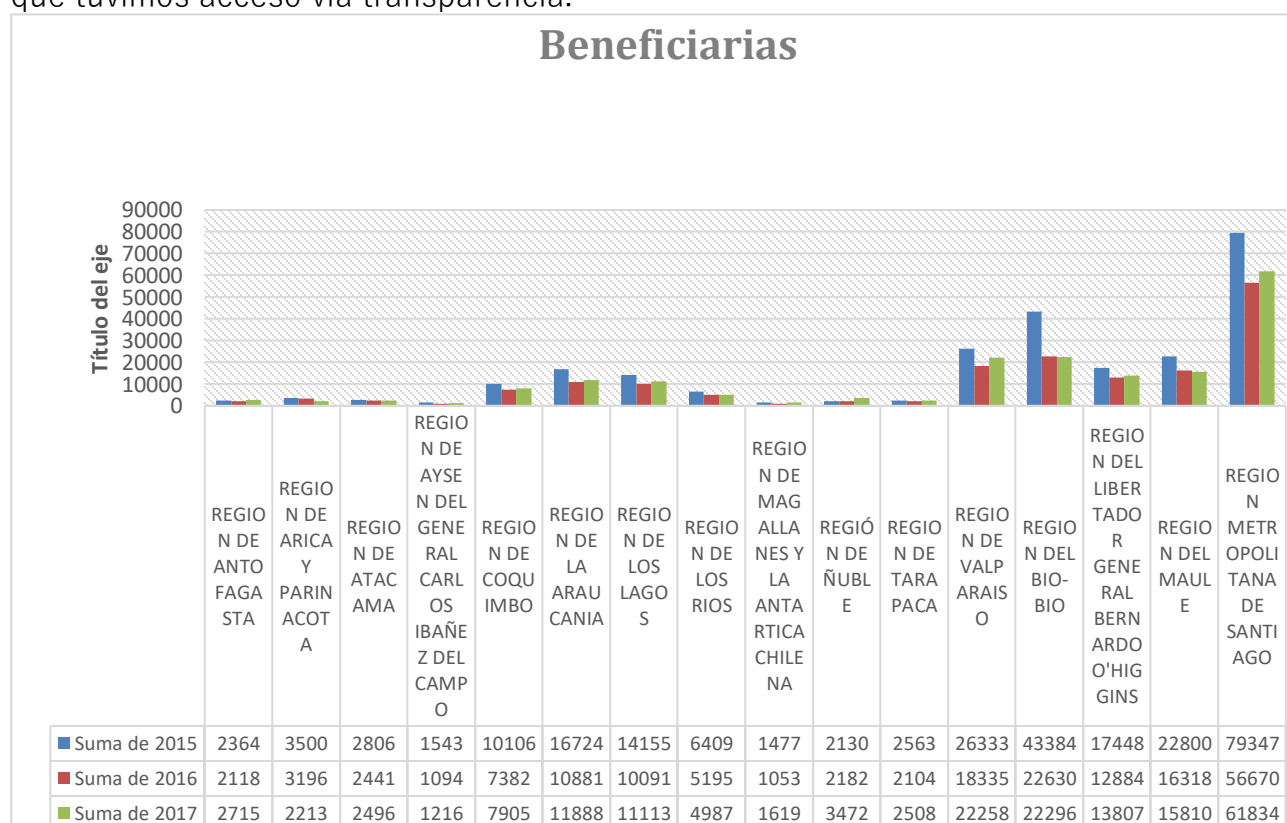
En base a las brechas de género existentes, la región con el índice más elevado es la Araucanía con 26,3 puntos de diferencia en la participación entre hombres

y mujeres, la sigue la región de Los Lagos con 24,3 puntos, ambas regiones sobre el promedio nacional que es de 22,7 puntos, luego la región de Tarapacá con 22,6 puntos, situándose por debajo del promedio.

e) Beneficiarias que accedieron al BTM años 2015, 2016 y 2017

Para esto se aplicó la variable SENCE 2015, 2016 y 2017 para identificar la cantidad de beneficiarias que accedieron al subsidio, segregado por regiones.

Para ello se aplicaron las variables contenidas en la base de datos SENCE a la que tuvimos acceso vía transparencia.



Fuente: Elaboración propia de acuerdo a datos SENCE. (Cuadro 5)

REGIÓN	2015	2016	2017
REGIÓN DE ANTOFAGASTA	2.364	2.118	2.715
REGIÓN DE ARICA Y PARINACOTA	3.500	3.196	2.213
REGIÓN DE ATACAMA	2.806	2.441	2.496
REGIÓN DE AYSÉN DEL GENERAL CARLOS IBAÑEZ DEL CAMPO	1.543	1.094	1.216
REGIÓN DE COQUIMBO	10.106	7.382	7.905
REGIÓN DE LA ARAUCANÍA	16.724	10.881	11.888
REGIÓN DE LOS LAGOS	14.155	10.091	11.113
REGIÓN DE LOS RÍOS	6.409	5.195	4.987
REGIÓN DE MAGALLANES Y LA ANTÁRTICA CHILENA	1.477	1.053	1.619
REGIÓN DE ÑUBLE	2.130	2.182	3.472
REGIÓN DE TARAPACÁ	2.563	2.104	2.508
REGIÓN DE VALPARAÍSO	26.333	18.335	22.258
REGIÓN DEL BIO-BIO	43.384	22.630	22.296
REGIÓN DEL LIBERTADOR GENERAL BERNARDO O'HIGGINS	17.448	12.884	13.807
REGIÓN DEL MAULE	22.800	16.318	15.810
REGIÓN METROPOLITANA DE SANTIAGO	79.347	56.670	61.834
TOTAL ANUAL	253.089	174.574	188.137

Fuente: Elaboración propia de acuerdo a datos SENCE. (Cuadro 6)

De acuerdo a lo desprendido del cuadro anterior, la región de la Araucanía en el año 2015 cuenta con 16.724 beneficiarias del Bono Trabajo Mujer, luego en el año 2016 tiende a la baja teniendo una cobertura de 10.881 mujeres, para luego el año 2017 aumentar en 1007 alcanzando una cobertura de 11.888. Como se observa luego de 3 años implementada la política pública alcanza su mayor número de cobertura, teniendo una baja y luego una alza que no logra igualar el año 2015.

La segunda región que obtuvo una alta cobertura durante el año 2015 es la de Los Lagos con 14.155 beneficiarias, disminuyendo para el año 2016 con una cobertura de 10.091 para aumentar durante el año 2017 en 1.022 mujeres alcanzando una cobertura de 11.113 beneficiarias. Se observa el año 2015 con alta cobertura, seguido de una baja para aumentar el año 2017, pero al igual que la región de la Araucanía no logra igualar al año 2015.

La región de Tarapacá es la que posee la menor cobertura del Bono Trabajo Mujer entre las tres regiones analizadas, obteniendo en el año 2015 una cobertura de 2.563, luego en 2016 baja a 2.104 y repunta aumentando 404 mujeres en el año 2017 llegando a 2.508 beneficiarias. Si bien se observa el mismo fenómeno de las dos regiones anteriores, es la región que para el año 2017 se encuentra más cercana a igualar al año 2015.

3.4 Cruces de resultados basados en los distintos datos antes expuestos

Se trabajó sobre las bases de datos provistos por la CASEN, que corresponde a los años 2015 y 2017. Estos fueron presentados en formato de cuadros de Word, y se presentan los datos identificando el porcentaje de pobreza multidimensional, para así identificar las tres regiones con mayor porcentaje.

También se muestran los datos relacionados a la tasa de empleabilidad laboral por región y sexo, proporcionados por las CASEN de los años 2013, 2015 y 2017.

Sobre el número de beneficiarias del BTM desagregados por región, estos buscaban identificar la cantidad entregada por región los años 2015, 2016 y 2017.

Con estos datos, buscamos identificar el aporte de la Política Pública en las regiones más vulnerables de Chile, para determinar si en un modelo subsidiario como el nuestro, la focalización se realiza en relación a los datos entregados por los instrumentos de medición que proporciona el Estado.

CONSIDERACIONES FINALES

CAPÍTULO 4

4.1 Conclusiones

Luego de culminar la investigación, se hace necesario precisar los aspectos más relevantes tomando en cuenta los objetivos específicos planteados inicialmente, por ello se describe lo siguiente.

Con relación al objetivo de determinar la tasa laboral femenina en las regiones de los Lagos, de la Araucanía y de Tarapacá, se pudo conocer que estas se encuentran bajo el promedio total en las CASEN 2013 y 2017, que fue de 48,9 y de 47,4 respectivamente (cuadros 3 y 4). Cabe destacar que hasta la CASEN 2013, la región de Tarapacá se encontraba levemente sobre el promedio nacional. (Cuadro 2).

En cuanto al segundo objetivo propuesto en esta investigación, que dice identificar la cobertura del BTM en las regiones de los Lagos, La Araucanía y Tarapacá, los datos obtenidos señalan que, en los años 2015, 2016 y 2017 estas alcanzaron 14.155, 10.091 y 11.113 de beneficiarias respectivamente en la región de los Lagos; 16.724, 10.881 y 11.888 de beneficiarias respectivamente en la

región de la Araucanía; y 2.563, 2104 y 2058 de beneficiarias respectivamente en la región de Tarapacá. (Cuadro 6)

Con los dos resultados antes expuestos, y en relación al tercer objetivo planteado, el que dice “Determinar si la Política Pública considera los datos proporcionados por el Estado, para la distribución del BTM en las regiones”, se puede observar que no existe relación entre los datos proporcionados en relación a las regiones de mayor pobreza multidimensional, como tampoco en los que muestran la tasa de participación laboral femenina por región, con los subsidios del BTM en esas regiones más vulnerables.

Se pudo establecer que la Política Pública no considera los datos proporcionados por el propio Estado para la asignación del beneficio, lo que es cuestionable en un modelo subsidiario, que debiera procurar focalizar a los sectores más vulnerables de la sociedad, con el fin de ser un aporte en la superación de la pobreza.

Es decir, la premisa teórica con respecto a la desigualdad de género está presente en el mercado de trabajo, debido a la división sexual del trabajo, lo que se expresa en que una Política Pública diseñada para contribuir a reducir la brecha, no considera los datos objetivos proporcionados por el propio Estado, para dar

respuesta de manera eficiente. Esto se traduce en la desventaja que enfrentan las mujeres en el mundo laboral, lo que se agudiza aún más cuando se entiende que en las regiones más vulnerables, se encuentran las mujeres con trabajos más precarizado.

En este orden de ideas, Organismos Internacionales y Nacionales, reconocieron que la mujer se encuentra situada en una condición de desventaja en relación con el hombre, y respecto de factores claves como el acceso a la propiedad, a los recursos y servicios productivos, a los procesos de participación y a los espacios de toma de decisiones, los cuales forman parte muy relevante para el desarrollo económico sostenible de cualquier país, de aquí el aporte del proyecto para el desarrollo socioeconómico de la sociedad Chilena.

Derivado de esta necesidad de trato imparcial a las mujeres especialmente en zonas más necesitadas desde 1980, no sólo el estado y organismos internacionales, mutan la forma de intervención, lo que llamamos el “Principio de Subsidiariedad”, es decir el estado tiene un rol secundario en materia de derechos sociales. Esto se reproduce al clientelismo en la intervención de políticas públicas. Es por ello que podemos ver como existe una deficiente focalización, con escaso sentido de pertenencia a las regiones ya mencionadas de Chile, donde existen mayor porcentaje de mujeres de bajos ingresos.

En este sentido, un proyecto social con enfoque de género es el que incorpora estrategias y acciones, sistemáticamente, tendientes a crear condiciones de equidad e igualdad de los géneros en la sociedad, desde el punto de vista económico y social. Es decir, la real importancia de generar un diagnóstico con sentido de realidad donde se va a intervenir.

4.2 Hallazgos De Investigación

Los hallazgos de la investigación se responden en tres grandes ámbitos. Primero, a partir de las CASEN 2015 y 2017, se identifican las tres regiones con mayor porcentaje de pobreza multidimensional de Chile, donde se esperaba que el BTM haya focalizado en el período 2015-2017 su ejecución en aquellas regiones, no observando una especial preocupación en ese sentido.

Por otro lado, a partir de los datos obtenidos sobre la tasa laboral femenina segregada por regiones en las CASEN 2015 y 2017, logramos identificar que las regiones antes señaladas, se encuentran bajo el promedio porcentual de nuestro país, esperando que, también hubiesen sido abordadas por la Política Pública.

Por último, señalado los puntos anteriores, se observa que el BTM no considera los instrumentos de medición que procura el Estado, para la focalización del beneficio, entendiendo que este se somete solo a las postulaciones que se realicen, sin consideración en lo antes expuesto.

4.3 Aportes del Estudio al Administrador Público

El Administrador Público desde el enfoque social requiere de diagnósticos precisos para poder planificar la elaboración y ejecución de políticas públicas que sean efectivas para la población. A través de este estudio se puede conocer la importancia en la participación del diseño, implementación y seguimiento en las políticas públicas que intervienen en la sociedad.

El rol del Administrador Público es importante dentro de los programas de un gobierno en cuanto a políticas públicas, ya que es un canal entre las comunidades sociales y el gobierno, porque el Administrador Público debe, primeramente, saber identificar la necesidad, pero no solo para la creación, sino también para hacer un adecuado seguimiento a la política pública, con el fin de realizar las adecuaciones necesarias, según se observen las necesidades para ello.

Además, el Administrador Público posee las herramientas teóricas y prácticas para la intervención, el diagnosticar la real necesidad de una política pública, es primordial para encaminar a un estado ideal de bienestar social. Para el Administrador Público este punto es muy importante para llegar a ejercer presión ante el gobierno, para la implementación, seguimiento y adecuaciones si correspondiera.

En este sentido, la eliminación de desigualdad de género es una variable que se considera fundamental en las políticas públicas, es por ello la relevancia de incorporar guías metodológicas, grupos prioritarios destinados al trabajo con mujeres en los proyectos sociales de este tipo, como el BTM.

Es importante mencionar que en todas las políticas públicas deben existir indicadores de género para de esta manera garantizar el trato equitativo de hombres y mujeres, de ahí el aporte de este trabajo hacia políticas públicas que contengan estadísticas con adecuado seguimiento, de esta manera se podrá mejorar el servicio y a la población beneficiaria.

En resumen, conocer todos los datos posibles, pero con el fin no solo de la formulación de una política pública, sino también, para realizar todos los ajustes o adecuaciones necesarias, es en definitiva el aporte que intentamos desarrollar a través de esta investigación.

BIBLIOGRAFÍA

mujer en la Colonia y la consolidación del patriarcado. Santiago:

www.archivochile.com/ideas/Autores/vitales/5lvc/05lvcmujer0010.PDF.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2015). *Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones*. Santiago.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2016). *Resumen Ejecutivo EPG-BTM*. Santiago.

Morales, E. (2004). *Las Mujeres en empleo formal: Diez años de investigación en Chile*. Santiago:

http://web.uchile.cl/archivos/oxfam/inf040105_dialogsoc.pdf.

Nueva Sociedad N° 265. (2016). 51.

Observatorio de Desigualdad para América Latina y el Caribe. (2012). *Los Bonos en la mira, aporte y carga para las mujeres*. Santiago.

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.).

<https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#global-gap>.

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.).

<https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#intro>.

Q.Hustchison, E. (2006). *Labores propias de su sexo; género políticas y trabajo en el Chile Urbano 1900-1930*. Santiago: LOM.

Zamorano, P. P. (s.f.). *Mujeres ausentes, miradas presentes*. Santiago: LOM.

Montecinos, E. (2007). *Límites del Enfoque de las Políticas Públicas para definir un Problema Público*. Colombia.

Web grafía

<https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/igualdad-de-salarios-entre-hombres-y-mujeres---igualdad-salarial>

https://www.cnnchile.com/lodijeronencnn/editorial-sebastian-aguirre-ley-igualdad-salarial-insuficiente_20190220/

<https://www.ine.cl/prensa/2020/03/06/mujeres-en-chile-ganan-en-promedio-27-menos-que-los-hombres>

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37226/1/S1420372_es.p

[df](#)