

2018

INFLUENCIA DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES COMO MOTIVACIÓN PARA QUE UNA MUJER EMPRENDA EN CHILE

QUINTEROS MANZOR, PAULINA VALERIA

<http://hdl.handle.net/11673/42208>

Repositorio Digital USM, UNIVERSIDAD TECNICA FEDERICO SANTA MARIA

UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA
Departamento de Ingeniería Comercial
MBA

INFLUENCIA DEL SALARIO ENTRE MUJERES Y
HOMBRES COMO MOTIVACIÓN PARA QUE LLEVEN A
EMPRENDA EN CHILE

Tesis de Grado presentada por
Paulina Valeria Quinteros Manzor
Como requisito para optar al grado de
MBA, Magíster en Gestión Empresarial
Director de Tesis: Dr. Carlos Cortés

Junio de 2018

TÍTULO DE: TESIS

INFLUENCIA DE LA BRECHAE SALARIALES EN LOS HOMBRES
COMO MOTIVACIÓN PARA QUE UNA MUJER EMPRE

AUT@R

PAULINA VALERIA QUINTEROS MANZOR

TRABAJO DE TESIS en cumplimiento parcial de los requisitos p
MBA Magíster en Gestión Empresarial de la Universidad Técnica

Observaciones:

Juan Tapia Gertosio

Lionel Valenzuela

José Miguel González.

Santiago, 20 de junio 2018

Todo el contenido, análisis, conclusiones y
opiniones vertidas en este estudio son
de mi exclusiva responsabilidad.

Nombre: Paulina Quinteros Manzor
Fecha: Junio 2018.

Dedicado a mi futur@ hij@ que crece en

Tabla de contenido

1. Resumen Ejecutivo.....	7
2. Abstract.....	10
3. Introducción.....	13
4. Objetivos.....	15
4.1 Objetivo General.....	15
4.2 Objetivos Específicos.....	15
5. Emprendimiento y motivos para emprender.....	15
6. Brecha salarial y desigualdad.....	20
7. Diseño de la encuesta.....	26
8. Resultados y análisis de resultados.....	26
8.1 Perfil de la emprendedora Chilena.....	27
8.2 Perfil de los emprendimientos.....	29
8.3 Principales características, motivaciones y dificultades.....	29
9. Conclusiones.....	38
10. Bibliografía.....	40
11. Anexos.....	42

Tabla de tablas

Tabla 1: Brecha Salarial por tramo de escolaridad. Salario de los hombres.....	23
Tabla 2: Características positivas de emprender.....	33
Tabla 3: Características negativas de emprender.....	33
Tabla 4: Distribución de los emprendimientos según sexo.....	40
Tabla 5: Principales afirmaciones que mejor reflejan los beneficios de emprender.....	44
Tabla 6: Ingreso medio y brecha salarial de ocupados, según sexo.....	47
Tabla 7: Distribución de los emprendedores según la principal actividad en su último trabajo como asalariado.....	48

Tabla de gráficas

Gráfica 1: Edad de las emprendedoras.....	2.7.....
Gráfica 2: Cantidad de hijos y educación de las emprendedoras.....	2.8.....
Gráfica 3: Principal fuente de ingresos del hogar.....	2.8.....
Gráfica 4: Actividad que realizaba antes de formar la empresa.....	2.9.....
Gráfica 5: Antigüedad del emprendimiento y sus ingresos.....	3.0.....
Gráfica 6: Salario antes de emprender vs. Ingresos del emprendimiento.....	3.1.....
Gráfica 7: Comparación ingresos y tiempo destinado con y sin emprendimiento.....	3.2.....
Gráfica 8: Principales motivaciones para emprender.....	3.4.....
Gráfica 9: Principales dificultades de emprender.....	3.5.....
Gráfica 10: Si pudieras volver el tiempo atrás, qué decisión harías.....	3.6.....
Gráfica 11: Si hoy tuvieras la posibilidad de acceder a un trabajo.....	3.7.....
Gráfica 12: Clasificación de Si lo haría. Otro motivo de tomar la decisión de emprender.....	3.7.....
Gráfica 13: Porcentaje población adulta que se encuentran trabajando en emprendimiento en etapas iniciales o en un negocio establecido.....	4.2.....
Gráfica 14: Distribución de los emprendedores según sexo y etapa.....	4.2.....
Gráfica 15: Motivación al momento de emprender.....	4.3.....
Gráfica 16: Motivaciones para emprender en etapas iniciales.....	4.4.....
Gráfica 17: Brecha de género y las ganancias medias.....	4.5.....
Gráfica 18: América Latina: Proporción del salario medio de las mujeres urbanas de 20 a 49 años, que trabajan 35 horas y más por semana, en comparación con los hombres de iguales características.....	4.6.....
Gráfica 19: Nivel de desigualdad de género en América Latina y el Caribe.....	4.6.....
Gráfica 20: Ingreso medio y brecha salarial de ocupados, según sexo. 2012.....	4.6.....
Gráfica 21: Ingreso medio y brecha salarial de ocupados según sexo. 2012.....	4.7.....

1. Resumen Ejecutivo

En el último tiempo la comunidad internacional ha puesto la equidad de derechos humanos como uno de los temas principales a ser recomendados para desarrollar acciones para superar las desigualdades y la discriminación. En este contexto, la equidad de género es un objetivo eludible de las democracias modernas.

En el último estudio realizado por la OEA en 2012 sobre la brecha de género (los países de la OEA) se mencionan las tres cuestiones más importantes de género: la violencia contra las mujeres; la persistente disparidad de género en el acceso al empleo y la distribución desigual del trabajo no remunerado.

Si bien las raíces de la discriminación de género son complejas y van más allá de la economía ya que tienen que ver más con prejuicios; la discriminación económica contra las mujeres cuando éstas, a nivel de estudios, emprendimiento y que los varones, reciben un trato de igualdad en la contratación, el acceso a una ocupación, los ascensos, el trabajo (McConnell, 2007)

Las mujeres jóvenes de los países de la OEA tienen menos años de educación que los hombres jóvenes, en promedio, pero una menor proporción de ellas trabajan remunerado. Las brechas de género aumentan con la edad y la educación. La discriminación de género suele tener efectos negativos sobre la salud de las mujeres y su progreso profesional.

En el caso de Chile, diversos estudios muestran que existe una brecha de género entre hombres y mujeres que se explica por la discriminación de género o discriminación económica constituida principalmente por un subpago que castiga a éstas en algunas ocupaciones, pero llegando a más del 10% en algunas ocupaciones.

En todos los países de la OEA persiste una desventaja económica de las mujeres respecto de los hombres, incluso en los países industrializados. En 2009 la Ley N° 20.348 que resguarda el derecho a la igualdad de hombres y mujeres, se sigue observando que todavía existen brechas de género en todos los sectores económicos y productivos.

Por otro lado, los estudios muestran que en 20 años más, el 50% de la fuerza de trabajo, ya sea en el sector público o privado, van a existir, por eso la tarea es formar a la fuerza de trabajo del futuro. Es sumamente importante fomentar el emprendimiento ya que será el motor principal de creación de nuevas generaciones.

El porcentaje de mujeres emprendedoras es inferior al porcentaje de hombres involucrados en emprendimientos, lo que habla de la persistente

también en este ámbito como a nivel. Según la Encuesta de Micro Empe-
201 (Encuesta de Micro Empe- 201, 1998) ponde a emprendimien-
femenino de estos negocios en 50% dentro de la vivienda, cifra que
a 16,2% en el caso de los hombres con hombres como propietarios.
que aquellos pertenecientes a hombres operan en su mayoría a
los de propiedad de mujeres fundación propia en el hogar a la semana

Chile sigue destacando entre la OECD como la economía que
prevalencia de personas adultas que se dedican al emprendimiento
participantes del GEM 2016, Chile es el séptimo país con más
(48%), si se considera la población adulta.

Las motivaciones para comenzar un negocio son de índole
emprendedor es de base común. Sin embargo, las mujeres se
obstáculos a la hora de emprender en el acceso a este
de entrenamiento y capacitación, a oportuna de las
mujeres desempeñan roles y responsabilidades en sus
términos del tipo de motivación para emprender, el 75% de los h
declara emprender por oportunidad, cifra que en el caso de
57,2% declara que su emprendimiento fue por oportunidad

Dentro de los factores condicionantes o influyentes que una
mujer decida emprender en Chile se encuentran factores ta
políticas gubernamentales de apoyo, formación, redes social
de habilidades y rol familiar. Según el estudio de la OIT (2002) n
universal que impulsa a una mujer a comenzar un negocio e
ingresos. Si una mujer tuviera las mismas oportunidades de
dinero que un hombre en la misma posición de trabajo, esta n

Luego de realizar una encuesta para este estudio y posterior
caracterizó a la mujer emprendedora en la mayoría, pose
estudios superiores y con más del 50% de los casos la aprobación fu
de igual manera que su conviviente en el hogar. En las mue
mujeres con carrera profesional completa 19% de ellas se representan

Se evidenciaron las principales limitaciones de las mujeres en
y en general, la principal dificultad a la cual se han visto en
encontrar nuevos clientes. La principal limitación económica
dificultad de acceder a financiamiento y de ese manera a través o prog
del Estado y fue catalogada también como una de las más nega
formar un emprendimiento. La principal limitación social y cultural a l
enfrentadas las mujeres es la horizontal del mercado, la cual a
mantener los estereotipos de género relacionados con los roles de
mujeres. Lo cual se ve muy bien reflejado en los principales desafíos

planteadas por las mujeres emprendedoras que más tiempo que sus pares hombres al cuidado de familiares y/o hijas(os) y a los

El 67% de las encuestadas trabajó como dependiente previamente, de éstas desconoce que sus salarios son inferiores a sus pares hombres, este factor orienta a hombres y mujeres en nuestro país no es un influyente o motivacional para decidir como sí lo son otros factores como el deseo de trabajar en o desde ser dueñas de su tiempo y así poder distribuirlo a su manera quehaceres del hogar y al cuidado de la familia. Este último factor se entre mezclan motivación y a la vez una dificultad, debido sólo asociado a las mujeres, por lo cual es motivador cuando se tendrá más tiempo para ellos, pero a su vez, cuando ya se tiene tiempo para poder hacer crecer el negocio y dedicarle dicho de nuevos clientes, capacitaciones, potenciar el producto o labores que exige ser dueña de un negocio.

2. Abstract

Lately, in the international community has set equality and respect for the main themes to be addressed by the countries, recommendations developed to overcome inequalities and discriminations of all equality has become an unavoidable goal in modern democracies.

In the last study done in 2012 about the search for gender equality identified the three most important questions of gender equality: persistent wage disparity between genders, and the unequal distribution of

Although the roots of discrimination are diverse and complex in the economy, having more to do with prejudice; it is not a direct proportion discrimination against women when these, having the same conditions, training, and experience as men, receive an inferior treatment. Access to employment, raises, salaries, and work conditions (ILO, 2007).

Young women in OECD countries and in Latin America have more opportunities than young men, on average, but a lower probability of obtaining professional promotions, which widens with age, since maternity tends to have a negative effect on professional promotions.

In the case of Chile, various studies show that there is a wage gap that is not based on productivity and that can only be explained by gender or economic discrimination, against women, mainly of underpayment. This gap punishes them 15%, on average, but reaching more than 110% in some cases.

In all OECD countries, women have a persistent economic disadvantage, even in industrialized countries. Approved through Law 20,348 in 2010, which protects the right to equal wages between men and women, in all economic and productive sectors.

On the other hand, studies show that in 20 more years, approximately 50% of the jobs that we have as we know them today, will not exist. We need to train the people who will create future companies, making it a priority in entrepreneurship in our nation, since it will be the engine of future generations.

The percentage of women entrepreneurs is lower than the percentage of new businesses, which speaks to the persistence of the gender gap. In Chile and internationally. According to the EME 2015 (Survey of Micro and Medium Enterprises in Spanish) a mere 38.1% of entrepreneurs are female. 50% are operated from the home, this number goes down to 16%

men as their own business, those which belong to men operate, fulltime, while those which are under own management are part-time, hours a week.

Chile continues to stand out among the OECD countries as the prevalence of adults who claim to be entrepreneurs. Of all the countries in GEM 2016, Chile is in 7th place for the highest intention to start a business considering the entire adult population.

The reasons for starting a business vary by gender, and the entrepreneurial spirit is the common factor. However, the women are confronted with more difficulties when it comes to starting a business: lack of capital or difficulties in obtaining training and preparedness, reduced access to opportunities and, generally, more various roles and responsibilities in their homes, which men do not have. In this kind of motivation for entrepreneurship in Chile, 75% of men started a business because of an opportunity, a number that, when it comes to women, indicates that they did so due to an opportunity.

Among the conditioning or influencing factors, known at present, for deciding to start a business in Chile are, among others, policies offering training, social networking and contacts, perception of abilities and skills, and those of others. According to Jeanne Halladay (2002), the universal motivation to start a business is to generate income. If a woman had the same motivation to obtain the same amount of money that a man in the same situation, her motivation would diminish.

After conducting a poll for this study and after the analysis, the results were shown to have certain characteristics; in the vast majority of cases, the women have a university education and more than 50% were the primary source of income for their household income equal to their partner. In the economic sample, a professional degree and have no children stand out, representing a significant difference.

The primary limitations evidenced among women entrepreneurs are, in general, the primary difficulty that they have found in obtaining financing for their business. The primary economic limitation has been the lack of financing whether it be through banking entities or state programs. As among the primary negative features of the business environment, the cultural limitation with which women are faced is the horizontal gender inequality which has helped maintain gender stereotypes related to appropriate roles for each sex; this is well reflected in the difficulties presented by women entrepreneurs that they had to dedicate far more time to the care of family and household chores than their male counterparts.

67% of the women polled worked as an employee prior to starting their own business, although 49% of these indicate that their income as a salaried employee was less than that of their male counterparts, this gender pay gap factor that exists in our nation is not an influencing or motivating factor for women as are other factors like wishing to be their own boss, work in their own ownership of their time, thus distributing their time as they wish between work, chores and the care of children and more rest. This latter factor is a strong motivation and, at the same time, a difficulty, since it is a reality for many women, for which reason, when she decides to become an entrepreneur, she must thus have more time available. At the same time, when the woman has a business, it takes valuable time away needed to make the business grow, such as the search for new clients, training, strengthening of the product or service, and other labors that the owner of a business requires.

3. Introducción

Los roles que desempeñan las mujeres en los diferentes ámbitos social, laboral, etc., es uno de los temas más importantes cuanto a la valoración que se les da por parte de la sociedad. Esta diferenciación, no obstante, es presente en los contextos sociales y económicos, no solo que se reproduce en las políticas, la asignación de recursos y el modo en que se reparte la riqueza.

En los últimos años la comunidad internacional ha puesto la defensa de los derechos humanos como uno de los temas principales a ser tratados, recomendando el desarrollo de políticas para superar las desigualdades socioeconómicas, de género, de edad, raza, idioma, etc., y combatir las discriminaciones existentes en nuestros contextos, o al menos reducirlos. En este género, el pasado a ser un objeto de interés de la sociología (Maldonado, 2017).

Si bien las raíces de la discriminación son diversas, las más comunes se relacionan con la economía, ya que tener más que hacer ejemplifica que hay discriminación económica cuando las mujeres enfrentan las mismas condiciones de capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia, pero reciben salarios inferiores en la contratación, el acceso a una ocupación adecuada, las condiciones de trabajo (McConnell, 2007). Estos mismos autores, hay 4 tipos generales de discriminación en el mercado de trabajo:

- Discriminación salarial: Significa que las mujeres ganan menos que los hombres por hacer el mismo trabajo. En términos más técnicos, existe cuando las diferencias salariales no se deben a la existencia de diferencias en la productividad.
- Discriminación en el empleo: Existe cuando, a pesar de tener las mismas condiciones constantes, las mujeres soportan una parte desproporcionada del desempleo.
- Discriminación ocupacional: Significa que las mujeres están excluidas o tienen acceso limitado a algunas ocupaciones, aunque sean tan capaces como los hombres de realizar estos trabajos y, en cambio, están concentradas en las que suelen estar excesivamente cualificadas.
- Discriminación en la adquisición de capital humano: Existe cuando las mujeres tienen menos acceso a las oportunidades que aumentan la productividad, como la enseñanza reglada o la formación en el trabajo.

Cada año en Chile son más las mujeres que ingresan al mercado laboral, lo que refleja una mayor participación que el 45,8% del año 2010 hasta el 48,0% en el 2016. En cuanto a la ocupación que van desde el 41% (2010) hasta el 44,7% (2016). Este crecimiento en la participación se refleja en un aumento en la proporción de mujeres en el empleo, pasando de 12,1% en el 2010 hasta un 16,6% en el 2016 (CDEM, Reporte Nacional. Los Chile, 2016) de la Cua-

encuesta de microempresas (EMED 2015) que es elaborada en conjunto por el Instituto Nacional de Estadísticas y la Unidad de Estudios de Fomento y Turismo; muestran que existe un total de 1.865.809 de Microempresas y PYMES (9 de cada 10 son administradas por mujeres); es decir, por cada 10 emprendedores hay 6 emprendedoras; y el Entrepreneurship Monitor (GEM) se tiene que en todos los países estudiados se mantiene esta tendencia hacia ambos emprendedores y mujeres emprendedoras.

En el caso de Chile, diversos estudios muestran que en el país existe una brecha entre hombres y mujeres que no sienta sus bases en productividad, sino en la discriminación de género o discriminación económica. Esta brecha está constituida principalmente por un subpago del 15% por ser mujer, pero llegando a más del 110% en algunas ocupaciones clasificadas como ejecutivas, cuerpos legislativos (Soy, Mujeres Trabajando 2015)

Un estudio elaborado en conjunto por el Banco Mundial, el BID y el Desarrollo y el Empleo muestra que la eliminación de la brecha de ingreso por género en Chile podría implicar una reducción del 8% de la pobreza y un aumento del 2% en el ingreso (Ver DEPLAN, 2016)

Los estudios muestran que en 20 años más, el 50% de las empresas y puestos de los trabajos que tenemos, no van a existir, por eso la tarea más importante que van a crear las empresas (Ver Sandoval, 2017) como lo indica el citado estudio, resulta sumamente importante fomentar el emprendimiento en Chile, ya que es el motor de crecimiento para la economía. Dentro de los dos grandes factores condicionantes o influyentes de la creación de empresas en Chile se encuentran factores formales e informales, tales como políticas gubernamentales de apoyo, redes sociales o de contacto, percepción de habilidades familiares, por qué tan influyente es la brecha salarial actualmente en el mercado chileno entre hombres y mujeres, y cómo buscar su independencia y fomentar una nueva

4. Objetivos

4.1 Objetivo General

El objetivo es ~~servir~~ ~~al~~ ~~com~~ ~~batir~~ ~~la~~ ~~discriminación~~ ~~en~~ ~~el~~ ~~medio~~ ~~a~~ ~~tra~~ ~~mu~~ ~~je~~ ~~re~~ ~~s~~, particularmente a través de la ~~salud~~ ~~re~~ ~~com~~ ~~un~~ ~~ica~~ ~~ci~~ ~~ón~~ ~~de~~ ~~los~~ ~~h~~ ~~om~~ ~~b~~ ~~r~~ ~~e~~ ~~s~~ ~~en~~ ~~la~~ ~~mot~~ ~~iv~~ ~~a~~ ~~ci~~ ~~ón~~ ~~de~~ ~~la~~ ~~prom~~ ~~oci~~ ~~ón~~ ~~de~~ ~~la~~ ~~em~~ ~~p~~ ~~r~~ ~~e~~ ~~m~~ ~~de~~ ~~Ch~~ ~~ile~~

4. Objetivos Específicos

1. Identificar la dirección de la empresa emprendedora
2. Determinar las principales limitaciones a las que se ve enfrentada por razones sociales, económicas y culturales.
3. Determinar diversos factores que influyen en, mayor o sea positiva o negativa para una mujer emprenda en Chile.

5. Emprendimiento y motivos para emprender

FACTORES INFLUYENTES EN LA DECISION DE EMPRENDER

Caracterización óptica empírica del dolor

Según el último CENREPORTE Nacional de Características de Actividad Emprendedora en Chile son:

- Tasa de actividad emprendedora: el 24,62% a fines de la declaración estar en fase inicial preactiva (VTA) y un 8,0% se declara en actividad establecida.
- Edad: La edad promedio de los emprendedores en etapas iniciales es de 35 años, mientras que la edad promedio de los establecidos es de 38 años.
- Sector económico: El 53,4% de los emprendedores iniciales y el 50,9% de los establecidos poseen negocios de actividad relacionada con los consumidores finales.
- Escolaridad: El 65,9% de los emprendedores en etapas iniciales tienen estudios educativos más allá de la educación obligatoria, mientras que en los establecidos esa cifra alcanza el 62,6%.

¹ Actividad Emprendedora en Edapass iniciada en Tréguier y Etanle Paro y neural Actividad con los emprendedores en más (los Propietarios de 2 un nuevo negocio meses de antigüedad)

- Nivel de ingresos: El 59,9% de los emprendedores en etapa inicial se encuentran en los estratos socioeconómicos ABC1 y C2, para los estratos superiores alcanza el 66,1%.
- Motivación: El 75,8% de los emprendedores iniciales maneja la oportunidad de negocio y el 22,1% por necesidad.
- Género: por cada 10 hombres emprendedores hay 6 mujeres.

El porcentaje de mujeres emprendedoras es inferior al porcentaje de hombres en emprendimientos, lo que habla de la persistencia de la brecha de género tanto en Chile como a nivel mundial. En Chile, por cada 10 hombres se encuentran trabajando en un emprendimiento en etapas iniciales, se tiene la proporción de 22% de emprendimientos son de hombres y un 13% de mujeres; para América Latina y el Caribe los emprendimientos son de hombres y un 24% de mujeres; sin embargo, en Chile 39% de emprendimientos son de varones y un 26% de mujeres, quiere decir que existen 6 mujeres emprendedoras por cada 10 hombres, proporción que es menor a la de América Latina y el Caribe donde existen 7 mujeres emprendedoras por cada 10 hombres (Ver Gráfico 3 Anexo CEM, Reporte Nacional de Chile, 2016)

Según la última EME (Encuesta de Microempresas, 2016) se estima que hay un total de 1.865.860 emprendedores, de los cuales el 85,1% representa un emprendimiento que pertenece a éstas categorías: vivienda, cifra que se reduce a 16,2% cuando se excluyen los propietarios.

Según el perfil de los emprendedores, la mayoría de ellos no tenía un trabajo antes de iniciar su negocio actual ya sea como asalariado o como propietario, se estima que el 62,6% de las emprendedoras antes de iniciar su negocio como asalariadas o obreras mientras que los hombres se eleva a 74,9% (Ver Gráfico 4 Anexo D). Complementariamente se observa que el principal motivo para dejar tal trabajo diario es para iniciar un negocio propio, el 30,9% de las emprendedoras y el 24,9% de los hombres. En cuanto al lugar de trabajo, el 10,8% de las emprendedoras y el 10,5% de los hombres trabajan en un lugar de contratación.

En tanto, respecto a las características de los negocios, los negocios pertenecientes a hombres operan en su mayoría a tiempo completo.

² Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

³ GEM utiliza la tipología del Índice Mundial para definir las tres fases de desarrollo en las que se encuentran los países: economías basadas en recursos, economías basadas en innovación, con el fin de caracterizar cómo los factores para la competitividad, y cómo estas combinaciones difieren en el desarrollo económico. Se encuentra en el Anexo 1 de la metodología.

propiedad de mujeres en a media jornada o pocas horas a la se
directa relación con la motivación, en el emprendimiento, es de incompatibilizar
sus labores como emprendedora con sus Responsabilidades
ejemplo como familiares, esto reflejado también en el lugar de
los emprendimientos, sus viviendas.

Chile sigue destacando entre los países de la OCDE con mayor
prevalencia de personas adultas que se involucran en el emprendimiento.
participantes del GEM 2016, Chile es el séptimo país con mayor
(48%), si se considera al total de la población adulta emprendedora
chilenos a la hora de iniciar un negocio se distinguen aquellos
individuos que declaran emprender por oportunidad, de aquellos
por necesidad. El GEM diferencia en su metodología entre tres
motivaciones por emprender: oportunidad, independencia y por
ingreso. Por la población que declara ser emprendedora en etapas
nacionales (Ver Anexo 1):

- un 41% de los emprendedores (2016) para quienes la principal
motivación para emprender fue incrementar su ingreso, o
ciclo 2015.
- Continuando con los emprendedores por necesidad, en el
para tener mayor ingreso, que alcanzaba el 25% en la
anterior.
- Asimismo, un 27% de los emprendedores en etapas inicial
necesidad y para mantener su nivel de ingreso con porcentajes
respecto al ciclo anterior (31%).
- A su vez, el 9% declara emprender por motivos mixtos, a
en que solo un 3% formaba parte de este grupo

A nivel nacional, un 18% de la población adulta emprende por
similar a la medición anterior). En tanto, un 5,5% emprende por
2015).

Las mujeres tienen menos probabilidades de ser trabajadora
hombres y son menos propensas que los hombres a tener
tamaño de sus empresas, los sectores en los que operan las
otros factores, las mujeres que trabajan por cuenta propia ganan
masculinos menos una quinta parte en términos de ingresos (OECD,
2017). Según la encuesta CASEN 2009, del total de mujeres que
por Cuenta Propia, el 30,8% de ellas, en la encuesta
CASEN del 2015 de las mujeres trabaja por Cuenta Propia.

Motivación y factores condicionantes de emprendimientos de Durante la década del 2005 al 2015 en Chile:

- La intención de emprender de una mujer no pasaba de un 10% a intención no redunda necesariamente en un alto porcentaje de emprendedoras, y la brecha entre intención y acción es mayor para los hombres.
- El temor al fracaso en un emprendimiento en las mujeres es del 35%.
- La tasa de emprendimiento en etapas de inicio es del 22% a un 22% Esto puede deberse tanto a factores culturales como a la participación femenina en la economía impulsada por el emprendimiento en el género, los apoyos por el Gobierno, contribuye a la visualización y aumento del emprendimiento a generar redes y alianzas que ayudan a fortalecer y al desarrollo de emprendedoras.

Las motivaciones para comenzar un negocio son de índole muy diversas, pero los emprendedores de base común. Sin embargo, las mujeres se enfrentan a obstáculos a la hora de emprender:

- falta de capital o dificultades en el acceso a éste,
- falta de entrenamiento y capacitación,
- menor acceso a oportunidades,
- generalmente las mujeres desean permanecer en sus casas para el cuidado de adultos mayores, enfermos, o de personas con discapacidad, muchas veces resulta difícil conciliar la vida laboral con la tarea de mantener un hogar. Solo el 19% de las mujeres declararon que hay suficiente disponibilidad de servicios sociales, para que las mujeres puedan continuar trabajando, incluso después de tener un hijo (GEM, Global Entrepreneurship Monitor Mujer, 2010).

La principal motivación para las mujeres que iniciaron un emprendimiento fue obtener mayores ingresos (29,6%); a esta le siguió la responsabilidad familiar (16,1% de las respuestas por Responsabilidades Familiares). Encontró una oportunidad en el mercado. Por otra parte, para las microempresarias, destacan dentro de las principales afirmaciones los beneficios de ser independientes el que pueden realizar sus propios negocios y adultos mayores (6%) en el hogar (30%). Les gusta no tener un jefe (28,8%). Mientras que para los hombres la alternativa más seleccionada fue la de ser independientes (30%) (Ver Anexo 1).

En base a los planteamientos de North humana está condicionada por el entorno institucional. Así pues, las instituciones formales e informales favorecen las decisiones de los individuos de específicamente la actividad empresarial. Según C.A. Alvarez, en 2012, un análisis cuantitativo sobre los factores que condicionan la actividad emprendedora femenina en Chile, los factores informales (Percepción de habilidades para emprender, apoyo familiar) tienen un efecto positivo y significativo sobre la probabilidad de ser mujer emprendedora, mientras que los factores formales (financiación, políticas de formación) no tienen ningún efecto. De esta manera, se puede concluir que los factores informales son más importantes para el emprendimiento femenino que los factores formales. En el planteamiento genérico que se puede deducir de investigaciones de autores. A su vez en Chile, Fernández (2014) realizó un análisis sobre los factores del entorno, llegando prácticamente a la misma conclusión que Alvarez, determinando que la Percepción de habilidades, Redes de apoyo y el apoyo familiar son factores que tienen una alta incidencia sobre la probabilidad de ser mujer emprendedora.

EMPRENDIMIENTO POR NECESIDAD Y POR OPORTUNIDAD

Desde que comenzó el estudio GEM Mujer, en general se ha mantenido la tendencia a que las mujeres emprenden más por la búsqueda de una oportunidad que por satisfacer una necesidad. En el transcurso de una década, esta proporción se ha duplicado. En efecto, mientras en 2005 el 6% de las mujeres emprendedoras lo hace por necesidad, en 2015 lo hace un 13%. Sin embargo, lo mismo ocurre con la búsqueda de una oportunidad: pasó de un 2% en 2005 a un 8% en 2015. Esto se debe a la falta de empleo disponible para las mujeres, ya que la motivación principal para emprender por necesidad es la falta de una mejor alternativa.

La emprendedora por necesidad es:

- aquella que pone en marcha un negocio con el propósito de generar ingresos para cubrir una necesidad financiera o porque no pudo emplearse en el mercado laboral.

En tanto, aquella que emprende por oportunidad (búsqueda de una oportunidad para incrementar ingresos y mantener el nivel de ingresos) es:

- la que materializa una idea de negocio y da una solución a un problema.

⁴ North (NORTH, 1990) distingue entre instituciones formales (leyes, reglamentos gubernamentales) e instituciones informales (creencias, ideas y actitudes arraigadas en la cultura). Apuntando a que la diferencia entre estas dos es la formalidad que las instituciones formales tienen, mientras que las informales no. En las sociedades se incrementa también la formalización de dichas limitaciones.

En términos del tipo de motivación para el emprendimiento en declara emprender por oportunidad, o por necesidad de las mujeres, pues solo 572% declara que su emprendimiento fue por oportunidad. Las mujeres emprenden en promedio en edad 34% 8% de los hombres. Si solo se analizara la motivación de emprender en etapas iniciales (TEA) en la región de América Latina y el Caribe, entre 2007 y 2015, las mujeres para emprender eran 34% 8% de los hombres. (Ver anexo 1). No obstante, en el año 2015 la tendencia cambió y se observa que en este ciclo las etapas iniciales declara haber emprendido por oportunidad.

Según Jeanne Liedtka (2015) la motivación universal que impulsa a una mujer a comenzar una actividad es la necesidad de generar ingresos. Si una mujer tuviera la misma cantidad de dinero que un hombre en la misma profesión, su motivación sería menor.

6. Brecha salarial y desigualdad

Países OECD:

En el último estudio realizado en 2012 sobre la brecha de género (OECD, 2012) se abordaron las tres cuestiones más importantes de desigualdad de género: la persistente disparidad salarial y la desigual distribución del poder y la remuneración. Muchos países están ahora dando prioridad a estos temas y muchos también están presionando para lograr que más mujeres participen en el liderazgo del sector privado.

Las mujeres jóvenes de los países de la OECD tienen más oportunidades que los hombres jóvenes, en promedio, pero una menor probabilidad de ser remunerado. Las brechas de género aumentan con la edad, y tienen efectos negativos sobre la remuneración de las mujeres.

Las tasas de participación femenina en la fuerza de trabajo han aumentado en los últimos años, pero en todos los países las mujeres tienen menos probabilidades que los hombres de participar en el trabajo remunerado. Las mujeres que trabajan, son más propensas a hacerlo a tiempo parcial que los hombres. Las mujeres con mayor educación y habilidades, son más propensas a ser discriminadas y ganan menos que los hombres. Las mujeres ganan casi un 15% (2015) menos que sus homólogos masculinos. (Ver anexo 1).

América Latina y el Caribe

Las brechas salariales de género persisten como obstáculo para las mujeres y la superación de la pobreza y la desigualdad en

La CEPAL, a 2017, el medio de mujeres y hombres asalariados de 20 a 49 años que trabajan 35 horas y más por semana en 18 países (ponderado). Los comparó según años de escolaridad y observó en 2014, constatando persistencia de importantes diferencias dependientes del nivel educativo de las personas empleadas:

- En el grupo de mujeres con menor nivel educativo (0 a 5 años de escolaridad) se observó la mayor disminución de la brecha (19,7 puntos porcentuales). Las mujeres pasaron de recibir 58,2% del sueldo de los hombres a 77,9% en 2014, según la CEPAL, a dos factores: a la regulación y formalización del empleo remunerado, ya que los países han establecido montos salariales mínimos y tiempos máximos de jornadas de trabajo; y al aumento de los salarios que rigen para toda la población y su utilización en algunos países por encima de los ingresos de las personas ocupadas sin calificación.
- En los niveles intermedios (6 a 9 años de escolaridad) no se modificaron sustancialmente los valores. Las mujeres pasaron de recibir 67,6% del salario de los hombres en 1990 a 75,3% en 2014 (una reducción de 7,6 puntos porcentuales de la brecha).
- Aquellas con 10 a 12 años de escolaridad mostraron una reducción de 6,9 puntos porcentuales en la brecha salarial).
- Población de mayor nivel educativo (13 años y más de escolaridad) presentó la brecha salarial más alta. Si bien esta disminuyó 9,3 puntos porcentuales entre 1990 y 2014, los hombres de este grupo todavía ganan 25,6% más que las mujeres de acuerdo con la CEPAL, la incorporación de mujeres a sectores de alta tecnología, a industrias como la de las telecomunicaciones y servicios de gran tamaño, puede estar contribuyendo positivamente, aunque todavía no se ha alcanzado la plena igualdad. Esto significa que la inversión en educación superior y formación profesional de las mujeres no las acerca de forma lineal a la igualdad con la misma formación.

La disminución de 20,1 puntos porcentuales de la brecha entre los salarios de las mujeres y hombres entre 1990 y 2014, significa un avance importante. Sin embargo, las mujeres en América Latina siguen recibiendo solo el 75,3% del salario de los hombres en 2014. Sin embargo, aún el 75,3% de las mujeres reciben el 75,3% por ciento de lo que ganan los hombres (Ver Gráfico A.1).

A pesar del aumento en el número de mujeres participando en la fuerza de trabajo latinoamericana, las brechas de género asociadas a la participación laboral siguen pendiente a ser resuelto por los países de la región. Si bien los países buscan promover y facilitar los canales de inserción y permanencia de las mujeres en el mercado laboral, persisten las brechas de género.

⁵ Comisión Económica para América Latina y el Caribe

mercado de trabajo, conforme a lo declarado a partir de encuestas internacionales, aún existen aspectos relativos a baja calidad y limitan las posibilidades de lograr su pleno desarrollo y autonomía con mayor frecuencia en ciertas categorías ocupacionales, género de servicios, y tienden, en promedio, a operar en condiciones de precariedad y de flexibilidad de sus empleos son las mayores que en la mayoría de los países de la OCDE (Abramo, 2006)

Chile:

Chile es el país de la OCDE con mayor desigualdad de ingresos con el coeficiente de Gini de 0,503 (2011), seguido de un 0,452 en México y 0,431 en Dinamarca (Ver Anexo 1). Los ingresos del 10% más rico en Chile son más altos que los del 10% más pobre en la OCDE por la igualdad de género. Además, en el mercado del trabajo, las diferencias son altas, una mujer tiene una probabilidad de tener un trabajo de un hombre (12% en la OCDE). 53% de las mujeres y 85% de los hombres tienen un empleo (respectivamente 62% de las mujeres en la OCDE), Todos Juntos. ¿Por qué reducir la desigualdad?

Según datos de la OCDE, las mujeres ganan un 21,1% (2015) menos que los hombres, una tasa que ha subido desde 2010 cuando era de 19,1%.

Tomando los datos resultantes de la Nueva Encuesta de Ingresos (NESI), elaborada por el INE, se tiene que los datos del total de personas Ocupadas se estimó en 2.599.138 personas y 4.094.190 hombres. En términos de ingresos laborales, las mujeres tienen un ingreso medio de \$338.791 y los hombres de \$500.787. Esto es desfavorable para las mujeres Ocupadas, considerando que perciben un 32,8% menos que los hombres.

Según el INE Mujeres en Chile y el mercado laboral, 2015, los salariales se tiene:

- El mayor diferencial se observa en las y los trabajadores de la salud, las mujeres perciben en promedio 41,9% menos que los hombres, el diferencial se encuentra entre las y los trabajadores del sector de la salud, las mujeres perciben en promedio 10,0% menos que los hombres (Ver Anexo 1).
- Las mujeres perciben en promedio ingresos menores que los hombres en todos los sectores económicos, destacándose la mayor brecha en el sector de la salud, las mujeres perciben 45,5% menos que los hombres (Ver Anexo 1).

⁶ Coeficiente de Gini mide el grado de desigualdad de la distribución del ingreso de una región.

- Como lo muestra la dependencia del tramo de años de escolaridad se encuentran mujeres y hombres, en todos ellos las mujeres más bajo en relación a los varones.

Tabla Brecha Salarial por tramo de escolaridad. Salario de mujeres en relación al de los hombres

Año de medición	0-8 años	9-12 años	13 y más años
1990	68%	77%	59%
1992	78%	79%	57%
1994	76%	79%	62%
1996	78%	80%	63%
1998	80%	84%	67%
2000	86%	80%	65%
2003	86%	85%	69%
2006	72%	70%	64%
2011	86%	80%	68%
2015	70%	70%	66%

Fuente: Elaboración propia en base a datos del PNUD y encuestas de hogares.

- Al segregar por grupo de ocupación, la mayor brecha salarial se encuentra en la ocupación de Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes y Oficios, donde la ocupación de las mujeres es ampliamente superior a la de los hombres, generando brechas de hasta 65.9% (Ver Tabla 6).

El INE a través de la encuestas NESI de los períodos 2010, 2015 y 2018, analizó las brechas salariales entre mujeres y hombres utilizando la metodología de Oaxaca para determinar, a través de un modelo explicativo, las diferencias de ingresos están explicadas por el capital humano (educación, capacitación y la experiencia laboral) o por la discriminación o por la interacción entre ambos componentes y concluyó:

- Las brechas salariales que existen entre ambos sexos, tienen gran relevancia en tanto existen en todos los sectores económicos. Las brechas salariales son negativas para las mujeres en todos los sectores económicos, lo que indica que las mujeres en Oaxaca presentan mayor capital humano que los hombres, al menos en términos de educación formal. Así, aun cuando ellas poseen un capital humano superior al de los hombres, en promedio sus remuneraciones son menores. Esta situación es producida en parte porque acceden en menor medida a posiciones de mayor responsabilidad en las organizaciones donde se desempeñan. Esta situación implica una subutilización de capital humano y sus consecuencias para la productividad del país.
- Según el modelo, las brechas salariales en todos los sectores económicos son principalmente explicadas por una prevalencia del efecto discriminación.

desfavorable a las mujeres. El efecto discriminación dice
observables inciden en los retornos o compensaciones re
trabajo en el (INEC) Mujeres en Chile y el mercado del trab

La brecha de salarios por sexo se presenta en todo el espectro de
calificación de las y los trabajadores, lo que indica que existe
de esta situación de desigualdad de la empleabilidad feme
masculina. Otro factor crucial detrás de las desigualdades sal
que replica la lógica cultural de ausencia de corresponsabili
La ley asume que es la mujer la única responsable del cuidado
claramente en las leyes por ejemplo. Esto encarece
el costo de contratar mujeres, lo que se traduce en que, por
mujeres tengan un costo salarial

Carla Bregón, investigadora de la Fundación Solidarios.cl, 2017
sostiene que en el contexto que viven las mujeres en el mundo
puede constatar una subvaloración de las capacidades de la
trabajo. Según datos de la encuesta CASEN 2015, las cifras
medias aumentan los años de estudios de las mujeres, mayor
sus pares: participación laboral más alta que en los hombres
acerca al 70% y no para las brechas salariales realizando simi
imposibilidad de acceder a cargos de responsabilidad.

Según Bregón, existe una brecha salarial que persiste. Si
datos de la CASEN 2015 se observa que el ingreso mensual
hombres alcanza los \$5211.000 mientras que el promedio de las
diferencia cuestiona la brecha de explicar se encuentran diferencias de
un 30% de dicha diferencia (\$4300) por diferentes motivos:
trabajan en distintas ramas económicas o en distintos oficios, el nivel educativo
el oficio es distinto, la antigüedad y el nivel de responsabilidad.
tiene explicación por factores observables en el mercado de trabajo
que las mujeres cobran \$940 menos por ser mujer.

Lo anterior se explica por el modelo machista, que es el que genera el
cual se explica por dos fenómenos:

- Uno, que es la discriminación horizontal, que es la que ocurre entre
desempeñan hombres y mujeres, la estructura de género
reproduce en el mercado de trabajo la división de género proveedor
y mujer cuidadora, en que el área de servicios tiene un mayor
mujeres ocupadas y hombres en otras actividades económicas
horizontal, lo que segmenta a las mujeres en la fuerza de trabajo
relevante.
- El otro punto observable es la discriminación vertical, que es la que genera
brecha salarial, pero también genera dificultades para las mujeres acce

de trabajo que son más altos para las mujeres que para los hombres, las mujeres se encuentran en lo que se llama en la literatura como "techo de cristal", es decir, no pueden ascender más que sus colegas hombres. Esto sucede a todos los niveles educativos, pues a medida que aumenta el nivel educativo, también aumenta la brecha salarial, lo que indica una subvaloración de las capacidades de las mujeres en el mercado del trabajo. Ahora, los factores que explican esto desde cómo se reproduce la estructura de la fuerza de trabajo hasta la discriminación, desde el punto de vista del empresario la mujer es un riesgo de embarazo, es un mayor costo para el empleador.

Por lo tanto, el porcentaje que queda sin explicar es el efecto de la discriminación por género. La brecha de las desigualdades es la misma, pero se multiplica cuando es peor ser una mujer pobre y adulta mayor que una mujer o ser adulta mayor.

Independientemente de las variaciones metodológicas utilizadas (donde se varían según la metodología utilizada), absolutamente todos los estudios de género revisados demuestran que en Chile y en el resto de América Latina la discriminación por género en el mercado del trabajo afecta directamente a las mujeres (Tenjo y Bernant, 2001; Di Pascale y Montero, 2005; García, 2008; Atal, Ñopo y Winder, 2009 y otros citados). En Chile, las mujeres ganan menos que los hombres (INEC, 2015). Las mujeres ganan más que las mujeres para cualquier edad, nivel de educación, tipo de empleo (autoempleo, empleadores y empleados) y tanto en el sector público como en el privado. Según Atal, Ñopo y Winder (2009), sólo en las mujeres ganan en promedio lo mismo que sus pares varones. Las mujeres identificadas en estos estudios se ubican entre el 27% y el 31% menos que sus pares varones de similares características.

De la misma manera, varios estudios (Di Pascale y Atucha, 2005; García, 2008; Atal, Ñopo y Winder, 2009 y Plan EICARÁ y A. 2015) demuestran que la acumulación de capital humano en las mujeres no las protege del factor discriminación. En promedio tienen más años de escolaridad que los hombres, pero los hombres menores si se los compara con los hombres mayores. Estudios demuestran que el capital humano da cuenta de un tercio de la brecha, la larga parte de la brecha no explicada. Es más, Atal, Ñopo y Winder (2009) concluyen que las mujeres ganan menos que los hombres si se les compara por años de educación formal.

En todos los países aún persiste una desventaja económica para las mujeres, incluso en los países industrializados. El artículo 20.348 que resguarda el derecho a la igualdad de remuneración para hombres y mujeres, se sigue observando que todavía existen brechas salariales.

los sectores económico (GEM, Global Entrepreneurship Monitor 2015)

7. Diseño encuesta

OBJETIVOS:

A través de encuesta a mujeres que han emprendido en Chile se como la discriminación salarial los hombres (ellas o su entorno trabajo asalariado) influido en su decisión de empre actividad propia de manera independiente con el fin de aumentar salario.

DISEÑO DEL CUESTIONARIO:

El diseño del cuestionario se compone de tres partes son para determinar el perfil sociodemográfico de las encuestadas, hájos de encuestadas, y en otras, en responder los objetivos) de este es

POBLACIÓN ESTUDIAR:

La población objetivo son las mujeres que han emprendido un negocio

8. Resultado análisis de resultados

NÚMERO DE ENCUESTADAS:

La determinación del tamaño necesario para la toma de la encuesta siguiente:

- Tamaño de la población: resultados de la Cuarta encuesta microemprendimiento (EME 2015) mostraron que existe emprendimientos entre Microempresas y PYMES, de las mujeres. Por lo tanto nuestro finiquito es 709.933.
- Margen de error: se espera un error máximo del 5%.
- Nivel de confianza: el nivel de confianza es un 95% (eficiente Para una seguridad de 96% de una de Gauss).
- Error máximo admisible: menos de proporción de la muestra del 5%.

Debido a que la población de mujeres emprendedoras en Chile es de personas (ver anexo).

TRABAJO DE CAMPO:

- Tipo de estudio: se llega a las encuestadas a través de las redes de emprendimiento de Facebook, principalmente a través de grupos de emprendimiento.
- Muestra: Aleatoria en todo Chile.
- Tamaño Muestra: 108 encuestadas.
- Fecha de toma de muestra: marzo 2018.

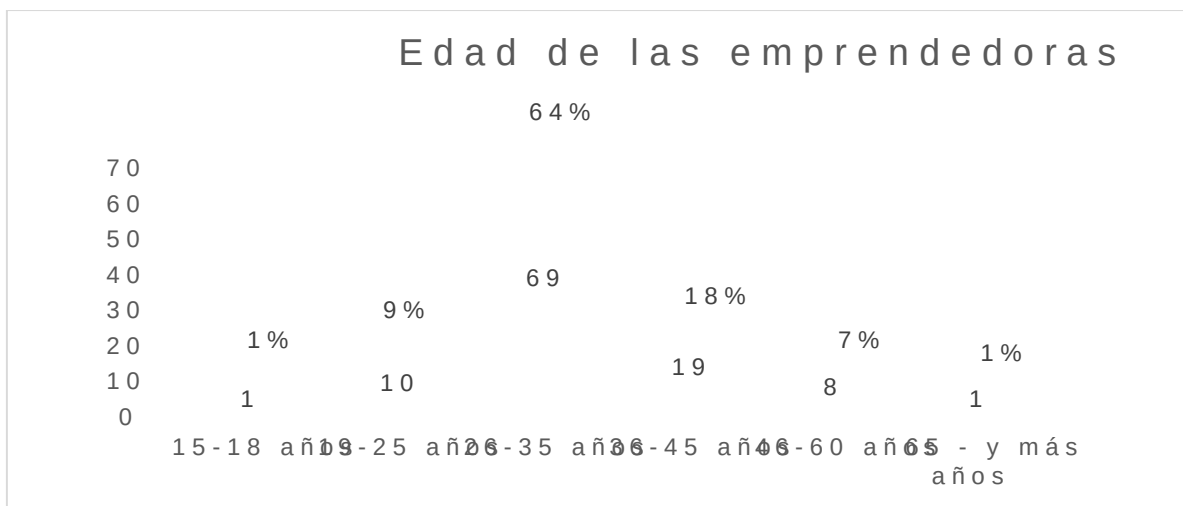
Se obtuvo un total de 108 encuestas válidas, lo que permite un margen de error de 4,1% como máximo.

RESULTADOS Y ANÁLISIS

8. Perfil de la emprendedora Chilena

La edad de las mujeres emprendedoras se encuentra entre los 26 y 45 años, concentrando el 64% de las encuestadas en este rango de edad.

Gráfica 8. Edad de las emprendedoras



Fuente: Elaboración propia

El 47% de las mujeres emprendedoras se considera como emprendedora profesional o completa, con 74% con estudios superiores terminados; 48% de ellas tiene hijos, un 22% tiene un hijo y el 26% declara tener dos o más hijos. Datos similares se obtuvieron de encuestas anteriores: un 22,2% al menos y un 31,5% dos o más hijos (ver Gráfica 9).

Cantidad de hij@s y Educación

Categoría	Sin hijos	1 hijo	2 hijos	3 hijos	4 hijos	Total	Porcentaje
Media incompleta	1	0	0	0	0	1	1 %
Media completa	1	0	0	0	0	1	8 %
Carrera Técnica profesional incompleta	1	0	0	0	0	1	2 %
Carrera Técnica profesional completa	6	1	0	0	0	7	14 %
Carrera Profesional incompleta	1	0	0	0	0	1	15 %
Carrera Profesional completa	2	5	0	0	0	7	47 %
Post título, maestría y doctorado incompleto	1	0	0	0	0	1	9 %
Post título, maestría y doctorado completo	1	0	0	0	0	1	1 %

Un 25% declara ser la fuente de ingreso principal de la economía del hogar; por lo tanto el 44% restante no carga económica familiar y sólo se clasifica como un aporte

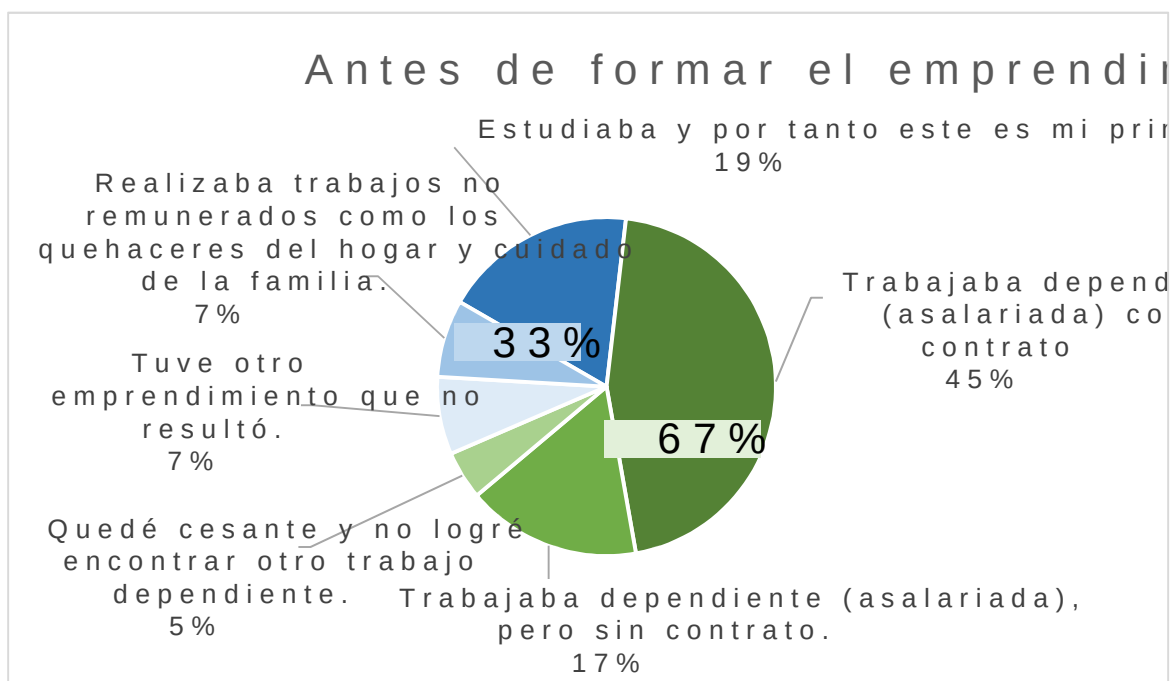
Principal fuente de ingresos del

Fuente de ingresos	Porcentaje
La emprendedora	25%
Su pareja u otro familiar	44%
Aporta los mismos ingresos con su pareja u otro	31%

P á g i 2 8

El 67% de las encuestadas declara haber trabajado como dependiente o en su propio negocio, 19% estudiaba y por lo tanto el emprendimiento no le correspondió (ver Gráfica 4).

Gráfica 4. Actividad que realizaba antes de formar el emprendimiento



Fuente: Elaboración propia

El 49% de las emprendedoras que antes trabajaba como asalariada considera que sus ingresos eran inferiores a los de sus pares.

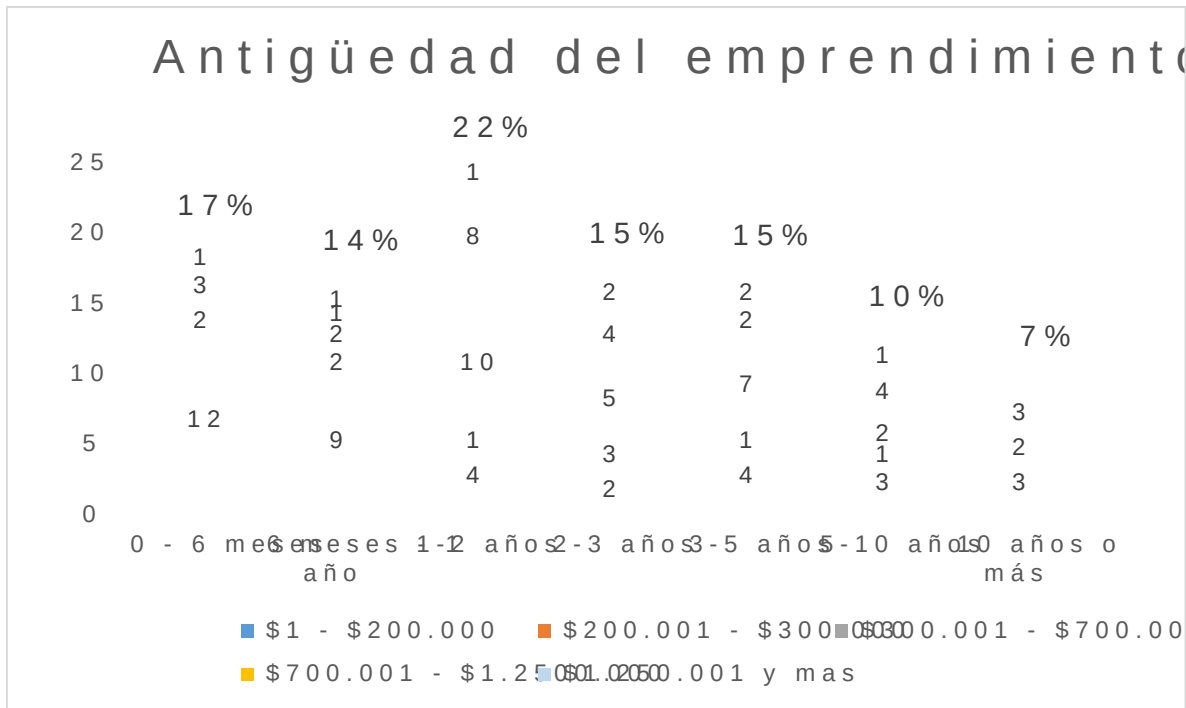
8. Perfil de los emprendimientos

Se clasifican los emprendimientos de acuerdo a su antigüedad:

- 0-12 meses: 31% acabaron su negocio
- 1 año a 3 años: un 37% son dueñas de un Nuevo Negocio
- 3 años a 10 años: un 25% son dueñas de un Negocio Medio
- 10 años o más: son dueñas de un negocio establecido en el mercado.

La siguiente gráfica muestra los años en el mercado de los negocios y sus ingresos mensuales promedio

Gráfico 5. Antigüedad del emprendimiento y sus ingresos

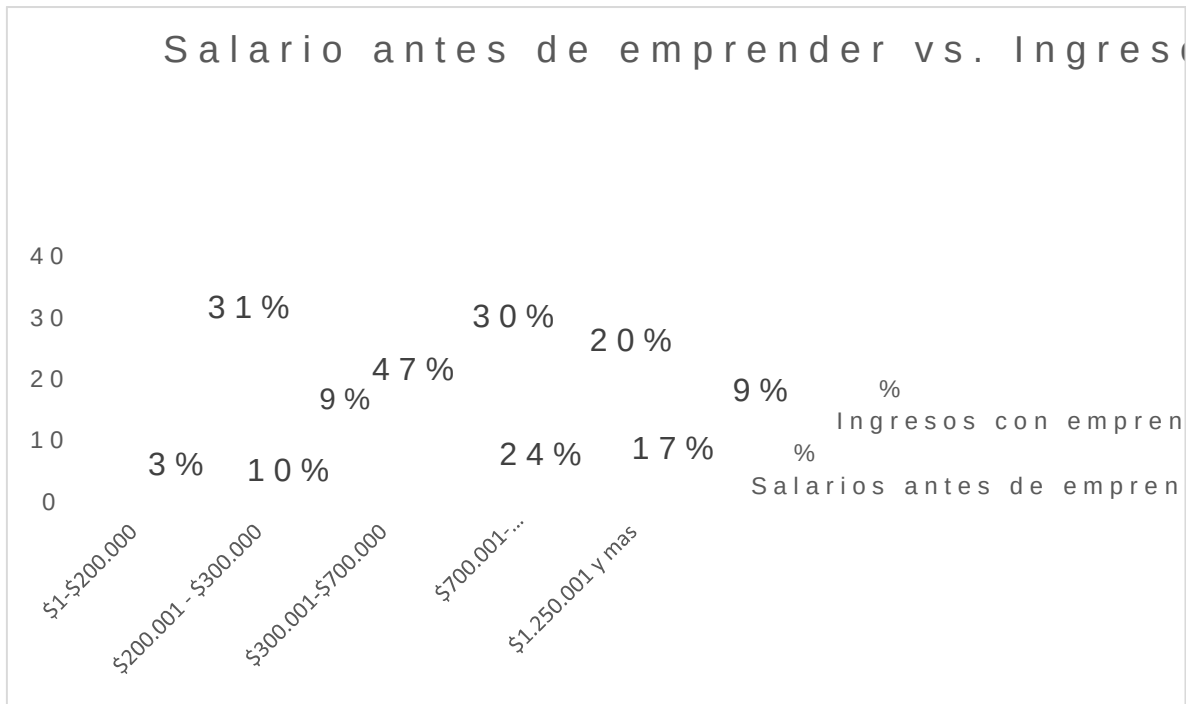


Fuente: Elaboración propia

Independiente de la antigüedad del emprendimiento, un 81% de los ingresos menores al sueldo mínimo (menores a \$200.000) con que declaró percibir ingresos menores a \$200.000 en sus años de vida.

Al comparar los ingresos por sobre el sueldo en \$300.000, un 47% de los emprendedores perciben ingresos por sobre el sueldo en \$300.000 como asalariada, por ende el 53% percibe ingresos por sobre el sueldo en \$300.000 como ingresos de emprendimiento.

Gráfica Salario antes de emprender vs. Ingresos con emprendimiento



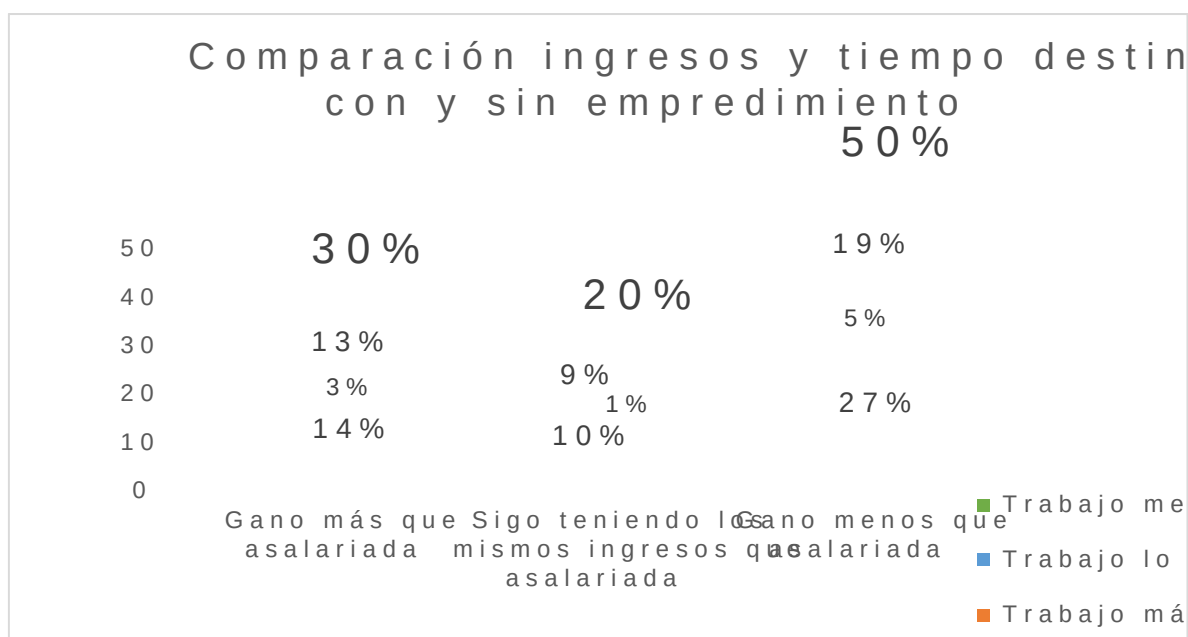
Fuente: Elaboración propia

Realizando una comparación para contrarrestar con los datos recién sobre la diferencia en los ingresos de las encuestadas, un 50% percibe más ingresos con el emprendimiento, un 20% que recibe los mismos ingresos y 30% percibe menos ingresos que antes.

Sin duda estas diferencias de ingresos pueden deberse por analizar la cantidad de tiempo destinada al emprendimiento, trabajar más que antes para conseguir sus ingresos y 51% de asalariada.

Considerando el peor escenario donde los que ganan 19% de las emprendedoras dice estar en este status; versus el mejor caso donde 14% de las emprendedoras dicen estar en este status.

Gráfica Comparación ingresos y tiempo destinado con y sin em



Fuente: Elaboración propia

8. Principales características y desafíos del emprendimiento

Se realizaron dos preguntas abiertas a las encuestadas sobre el emprendimiento, los resultados con mayor repetición, resumidos y las siguientes Tabla 2 y Tabla 3.

Las características positivas que más destacan, las encuestadas del 50% de la repetición, son la libertad, felicidad, crecimiento y la realización personal que les otorgó la creación de sus negocios.

Tabla 2a Características positivas de emprender

LO POSITIVO DE EMPRENDER	%
Libertad	14
Felicidad	13
Crecimiento y progreso	12
Realización personal y satisfacción personal	11
Independencia	7
Perseverancia y constancia	7
Aprendizaje	6
Tiempo para la flexibilidad del tiempo	6
Motivación y entusiasmo	5
Éxito	4

Fuente: Elaboración propia

Y por otro lado, las características negativas que más se repiten en las encuestas, son la gran cantidad de tiempo que les demanda el emprendimiento económico debido a los ingresos irregulares, lo cansador y la falta de acceso a financiamiento.

Tabla 2b Características negativas de emprender

LO NEGATIVO DE EMPRENDER	%
Falta de tiempo para hacer todo lo que se desea	19
Inestabilidad económica	17
Cansancio y agotador	13
Falta de financiamiento	9
Frustración	6
Dificultades	5
Desconocimiento de diversas áreas (contabilidad, marketing, etc.)	5
Sacrificio y esfuerzo	5
Lento crecimiento y avance	5

Fuente: Elaboración propia

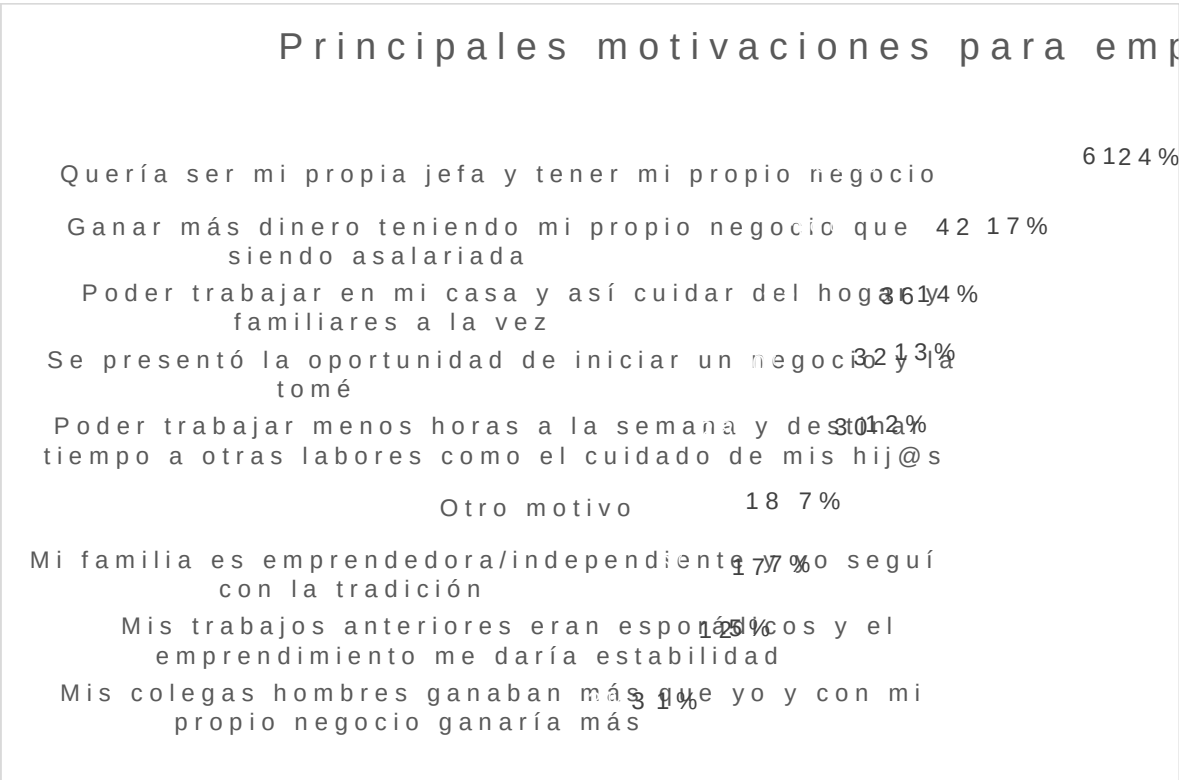
Dentro de las principales motivaciones para emprender, el 39% de los encuestados quiere ser su propio jefe y tener su propio negocio, lo que representa el 39% del total, ambas cosas representan el 39% del total de opciones.

Otra de las principales razones para emprender es el tiempo que se puede dedicar a las labores del hogar y cuidar a la familia, lo que representa el 33% del total de opciones.

seleccionada por el 28% de las emprendedoras, 26% de las total opciones.

Sin duda la brecha salarial que se pudiese presentarse en un t asalariado no es una motivación para las mujeres a la hora solo se repitió esta opción (un 3% de las mujeres ganaban más yo& (ver Gráfico 8)

Gráfico 8 Principales motivaciones para emprender



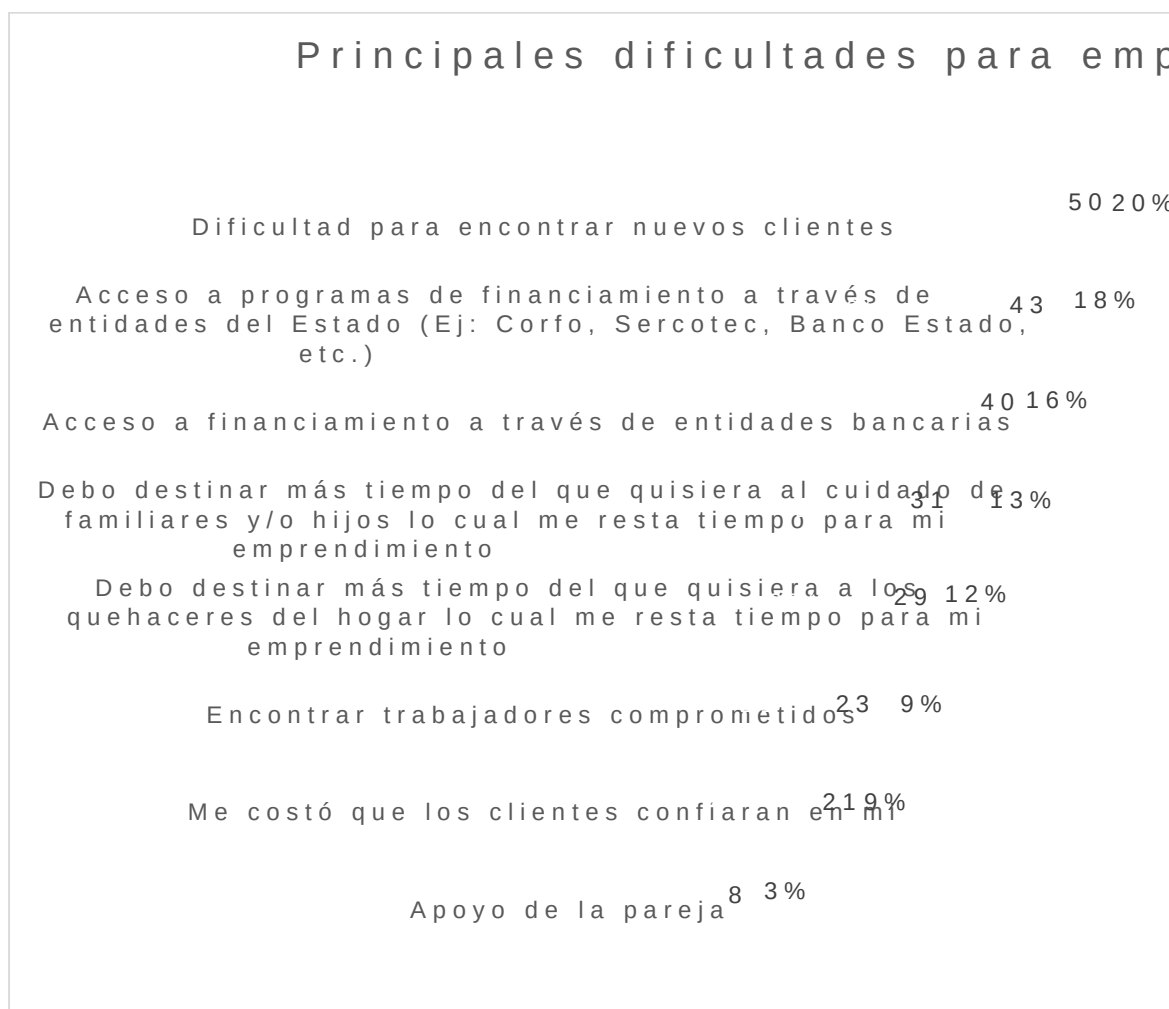
Fuente: Elaboración propia

Se pueden clasificar tres principales dificultades con que encontrado en el trayecto de las emprendimientos,

- Un 46% de la muestra ha considerado que una de las principales es Encontrar proveedores
- Le siguen 40% y 37% las dificultades de acceso a financiamiento. Esto ya se va a través de Entidades del Estado y Entidades respectivas. Respecto del total, ambas 84% de entre las opciones.

- Y por último, un 29% y 27% la tercera la gran dificultad enfrentan es al tiempo que deben destinar al cuidado de familiares y/o hijos lo cual me resta tiempo para mi emprendimiento (Se mencionando la Debo destinar más tiempo del que quisiera a los cuidados de familiares y/o hijos y Debo destinar más tiempo del que quisiera a los quehaceres del hogar lo cual me resta tiempo para mi emprendimiento), ambas concentran el 25% del total de opiniones (ver

Gráfica Principales dificultades



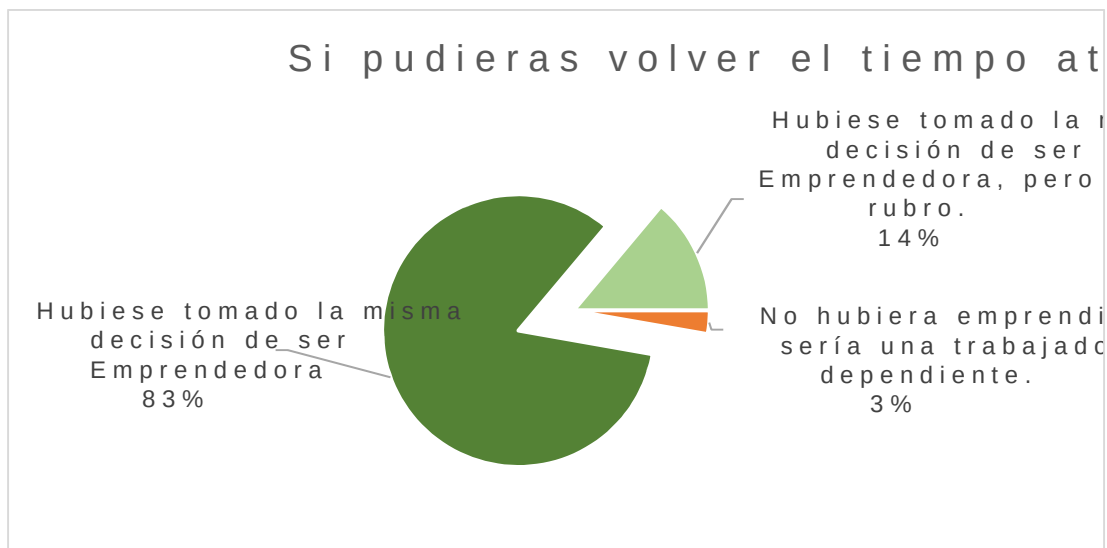
Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, un 24% de las mujeres cree que por ser el doble h más que los hombres formar su negocio

Aún con todas estas dificultades que se enfrentan al emprender

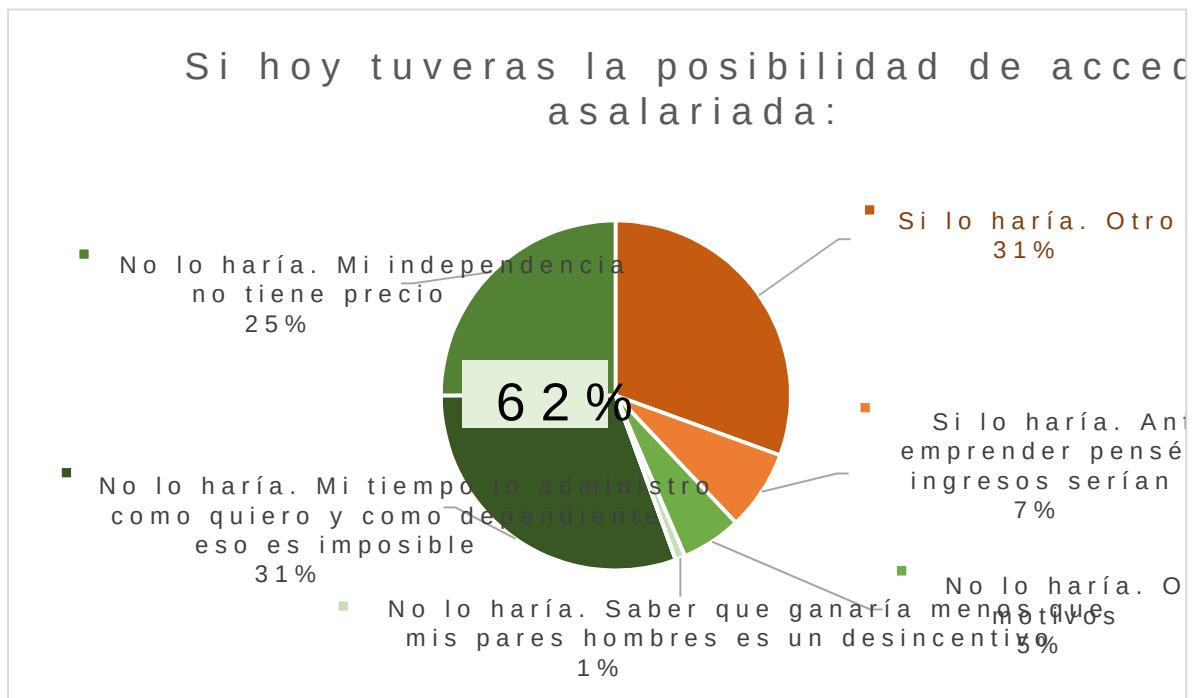
- El 97% de las emprendedoras señala que aunque pudiera todos modos escogería **empresariado** (ver Gráfica 10)
- Con un rotundo No, el 62% de las **no emprendedoras** señalan la opción de volver a un **trabajo normal** (ver Gráfica 11). Siendo una de sus principales motivaciones para no volver a ser emprendedoras, es **no poder administrar su tiempo como ellas quieren**. Existe lo haría. Otro motivo y el principal motivo de estas es **dejar el emprendimiento, es sólo con el fin de complementar** (ver Gráfica 12) **Clasificación de los motivos de tomar un empleo luego de haber emprendido**

Gráfica 10 Si pudieras volver al tiempo at... **Si pudieras volver al tiempo at...**



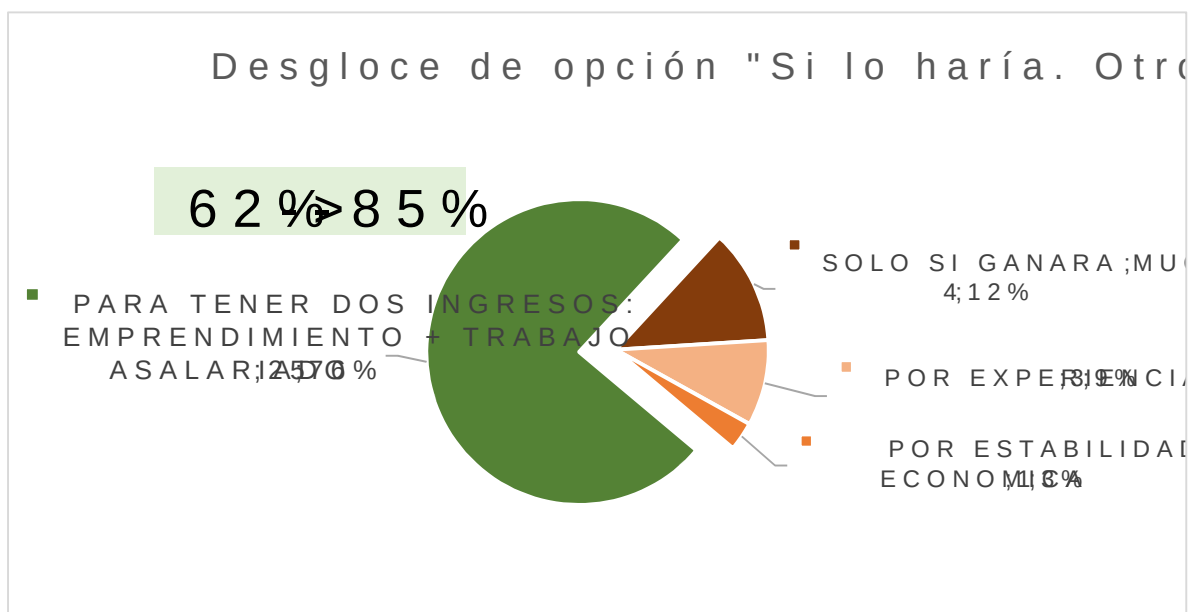
Fuente: Elaboración propia

Gráfica 1 Si hoy tuvieras la posibilidad de acceder al trabajo asalariado ¿lo harías?



Fuente: Elaboración propia

Gráfica 2 Si hoy tuvieras la posibilidad de tomar un empleo luego de haber emprendido ¿cómo lo clasificarías?



Fuente: Elaboración propia

9. Conclusiones

El análisis en donde se evidenció y caracterizó a la **husticia emprendedora** en su gran mayoría en estudios **systemic** que más del 50% siendo la principal de ingresos o aportando de igual manera que **la masculinista** estudiada destacan las mujeres con carrera profesional completa al 213% del total.

En general, la principal dificultad a la cual se han visto enfrentados los emprendedores es el poder encontrar nuevos clientes para su negocio, es decir, la falta de tiempo para dedicarse a la búsqueda de nuevos clientes, así como el desconocimiento de los programas gubernamentales como Sronyco y otros que fomentan a las pequeñas y medianas empresas, a los cuales los ganadores se acovacharon y no se involucraron en sus proyectos como Asesorías técnicas y otros, debido a que lo detectaron como una deuda contingente de los negocios de emprendedores que se estaba haciendo un par de años atrás.

La principal limitación que se vea enfrentada las emprendedoras al acceder a financiamiento ya sea a través de entidades del Estado o a través de entidades privadas, es la falta de información y de datos que cataloga también en los principales rasgos negativos para la formación de un emprendimiento, esto puede deberse, tal como plan de negocios, falta de credibilidad de su negocio, y por parte de los bancos que a menudo se avalan emprendimientos menores de 2 años.

La principal limitación social y cultural (asociada propiamente enfrentadas las mujeres en el mercado, la cual ayuda los estereotipos de género relaciones apropiados a las mujeres, orientadas a los temas sociales, de cuidado y reproducción. Como una de las principales dificultades planteadas por las mujeres deben destinar mucho más tiempo que a los hombres al hogar y a los quehaceres del hogar.

Llama la atención que un 33% de los Negocios Maduros con más de 10 años aún perciban ingresos inferiores a los \$300.000. Ante destacar que la mitad de las empresas perciben menos ingresos que cuando comenzaron a operar. Paso de estas, casi el total de las encuestadas decide volver el tiempo atrás, decidiría de todas formas emprender, los beneficios de ser independientes, tales como la libertad que te entrega tener su propio negocio o sentir que han crecido y son personas con sus negocios valen mucho más que todas las

creación de un negocio como lo son la falta de tiempo, la incansancio de las tareas domésticas y la falta de emprendimiento.

El 67% de las encuestadas trabajó como emprendedora, bien, éstas 49% reconoce que sus ingresos como asalariada en sus pares hombres, este factor es determinante para decidir como sí o no se desea ser propia jefa, de ser así ser dueñas de su tiempo y las posibilidades de hacer fre quehaceres del hogar y al cuidado de la familia. Se menciona arriba es uno de los asociados a las mujeres en su vida cuando se decide, ya que es el tiempo para ellos cuando ya se tiene emprendimiento tiempo valioso para poder hacer cre dedicarle dicha tarea queda de nueva capacidad el producto o servicio, entre tantas otras labores que exige ser

En el último caso se ha visto a un movimiento para reforzar y promover el feminismo en nuestra cultura, el cual busca fomentar la equidad y entre hombres y mujeres principal bandera lucha una educación no sexista, pero buscando más bien instaurar en que funciona la sociedad, a una erradicación de los derechos y visibilizando la problemática de género es que los programas de estudios incluyan desde pequeños la formación de equidad en que se tenga una mayor conciencia y así ir formando una mirada social más positiva a la mujer en la sociedad. Si bien en los últimos años más tendrán que pasar para que se vean los frutos de eso que ya se instauró temprano muchas mujeres se van a una mayor seguridad y confianza en sí mismas a que ya no cargarán solas del cuidado de las(os) hijas(os) o familiares del hogar y se totalmente compartidas.

Por lo más importante, dado que se detectan esas problemáticas emprendedoras, seguir fomentando programas gubernamentales no solo programas de concursos de fondos o postulación de subvenciones en capacitaciones, en los temas que las emprendedoras y que manifiestan de principales falencias; créditos con flexibilidad de pago, en donde puedan devolverse de acuerdo a través de una mayor capacidad de pago y programas comunales de apoyo al cuidado de la(s) hijas

10 Bibliografía

- Bravo, J. (Octubre de 2017). Investigador de Clapes UC. (L. 7)
- C. Alvarez, M.C. y. n. (2012). antes del entorno y emprendimiento fe
estudio cuantitativo en
- C. Fernandez, J. A. C. (2014). ndicionantes del emprendimiento fe
Valparaiso.
- CEPAL. (27 de Noviembre de 2017). nido de
<https://www.cepal.org/es/campanas-y-proyectos/paises-y-regiones/perspectivas-salariales-region>
- GEM. (2015). al Entrepreneurship and na g. r. Mujer.
- GEM. (2016). rte Nacional de Chile.
- INE. (2015). res en Chile y el me Santiago de. l trabajo.
- INE. (JUNIO de 2017). Obtenidos de <http://www.inec.cl/> e/ero.
- Lais Abramo, D. a. (2006). ecente y equidad de gés. and i. go. Améric
- McConnell, B. E. y. c. o. (2007a). L. b. o. G. a. w. Hill.
- MIDEPLAN. (2008). Discriminacion salarial y segregacion en el
- MIDEPLAN. (06 de Noviembre de 2017). dedesarrollosocial.gob.
Obtenido de <http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/inequidad-y-derechos-laborales>
- Ministerio, d. I. E. (2016). de reemplazo y género. 4a encu
- EM. Santiago.
- Moreno, A. R. (2017). ente de la confederacion de la produccion y
- NORTH, D. I. (1990). tions, institutional change and economic per
Cambridge.
- OECD. (2012). ng the Gap and Act Now.
- OECD. (2015). s. J. y. P. os. qué reducir la desigualdad nos benefici
- OECD. (2017). cha por la igualdad de género: Una batalla cues
- OIT, O. I. (1958). Convenio sobre la disc. r. n. f. a. c. i. ó. n. i. e. m. p. l. o. y
General de la Organización Internacional del Trabajo.

Sanchez, M. C. (2010). Directora Nacional del trabajo. Santiago.

Sol, F. (2015) ¿Es Trabajando 2015.

Sol, F. (08 de marzo de 2017). Oso de
http://www.funso.cl/2017/03/08/la-mujer-a-la-
misma-velocidad/

11 Anexos

ANEXO 1

Gráfico 1.3a Porcentaje población adulta que se encuentran trabajando en etapas iniciales o en un negocio establecido.

Fuente: GEM 2016

Gráfico 1.4a Distribución de los emprendedores según sexo y situación

Porcentajes respecto al total según sexo.

Fuente: Informe de resultados EME 2015

Gráfico 15a Motivación al momento de Párciación de Obibe. 2016

Fuente: GEM 2016.

Tabla 4a Distribución de los emprendedores según negocio y motivación

Porcentajes respecto al total según sexo.

Fuente: Informe de resultados EME 2015

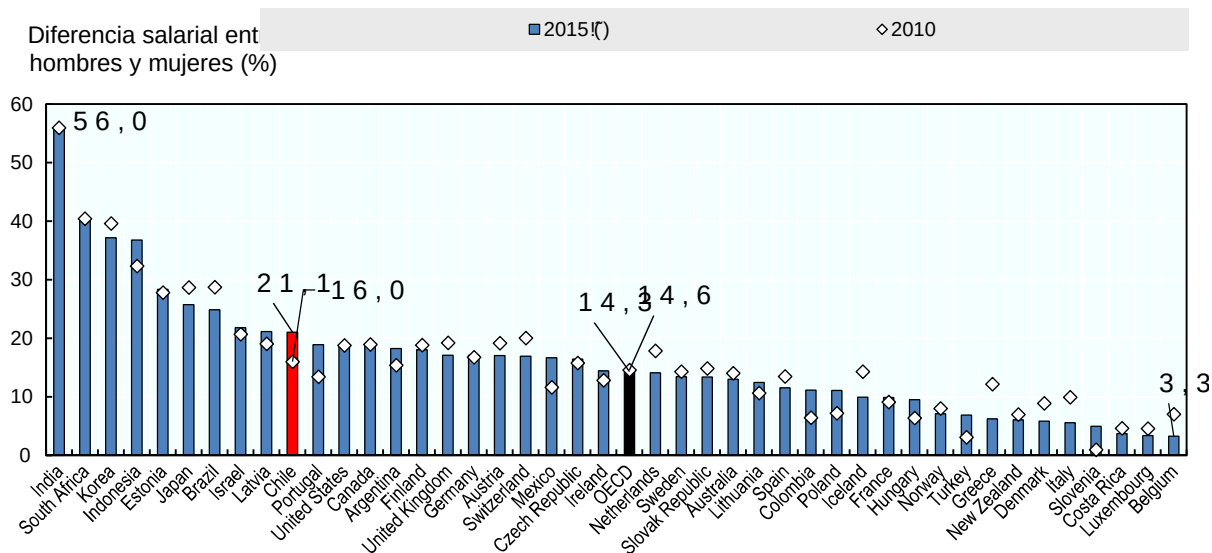
Tabla 5a Principales afirmaciones que mejor reflejan los beneficios

Fuente: Informe de resultados EME 2015.

Gráfico 16a Motivaciones para emprender en etapas iniciales. M

Fuente: GEM 2015

Gráfica 7 Brecha de género en ganancias medias



Fuente: OCDE. La lucha por la equidad de género en la Urraiba

Brecha de género en las ganancias medias para los empleados completo. La brecha de género se define como la diferencia entre las ganancias medias masculinas y femeninas dividida por las ganancias medias masculinas para los empleados que trabajan a jornada completa.

Gráfica 8 América Latina: Proporción del salario medio de las urbanas de 20 a 49 años, que trabajan a jornada completa, que perciben los hombres de iguales características, según años de escolaridad.

Promedio ponderado de 18 países (En porcentajes).

Fuente: CEPAL, 08 de Marzo 2016. Observatorio de Igualdad de Género

Gráfica 19a Nivel de desigualdad de ingresos de Gini. Año 2013 o el año

Fuente: OECD, 21 de Mayo 2015. Todos Juntos ¿Por qué reducir la de

Gráfica 20a Ingreso promedio salarial de ocupados, según categoría la

Fuente INE: Mujeres en Chile y mercado laboral

Gráfico 2.1a Ingreso medio y brecha salarial de ocupados según sector
2012

Fuente INE: Mujeres en Chile y mercado laboral

Tabla 6a Ingreso medio y brecha salarial de ocupados, según grupo o

Fuente INE: Mujeres en Chile y mercado laboral

Tabla 7a. Distribución de los emprendedores según la principal razón por la que trabajan como asalariado

Porcentajes respecto al total según sexo.
Fuente: Informe de resultados EME 2015

ANEXO 2

Cuestionario de encuesta:

1. ¿Cuál es tu sexo?

	Mujer
**	Hombre

** Conduce al cuestionario

2. ¿Cuál es tu edad?

	15-18 años
	19-25 años
	26-35 años
	36-45 años
	46-60 años
	65 y más años

3. Años de escolaridad. ¿Cuál es su máximo nivel de estudios?

	Básica incompleta
	Básica completa
	Media incompleta
	Media completa
	Carrera Técnica profesional incompleta
	Carrera Técnica profesional completa
	Carrera Profesional incompleta
	Carrera Profesional completa
	Post título, maestría y doctorado incompleto
	Postítulo, maestría y doctorado completo

4. ¿Tienes hij@s?

	No
	Si, 1 hija(o)
	Si, 2 hijas(os)
	Si, 3 hijas(os)
	Si, 4 y más hijas(os)

5. ¿Eres la principal fuente de ingresos de tu hogar?

	Si
	No, es mi pareja u otro (Padres, familia, etc.)
	No aportamos los mismos ingresos

6. ¿Hace cuánto tiempo iniciaste tu emprendimiento? (ya sea de forma independiente o asociada)

	0-6 meses
	6 meses a 1 año
	1-2 años
	2-3 años
	3-5 años
	5-10 años
	10 años o más

7. Antes de formar tu emprendimiento ¿a qué te dedicabas?

**	Estudiaba y por tanto este es mi primer trabajo
	Trabajaba dependiente (asalariada) con contrato
	Trabajaba dependiente (asalariada), pero sin contrato
	Quedé cesante y no logré encontrar otro trabajo
**	Tuve otro emprendimiento que no resultó.
	Realizaba trabajos no remunerados como los que realiza la familia.

** Conducen a pregunta 11.

8. Si trabajaste asalariada: ¿Cuál era tu renta promedio líquida mensual?

	\$1-\$200.000
	\$200.000-\$300.000
	\$300.000-\$500.000
	\$500.000-\$700.000
	\$700.000-\$900.000
	\$900.000-\$1.250.000
	\$1.250.000-\$1.600.000
	\$1.600.000-\$2.000.000
	\$2.000.000 o más

9. Si trabajaste asalariada: ¿Crees que te gustaría seguir por ese camino y realizar el mismo trabajo?

	Si
	No

10 Si trabajaste asalariada: ¿Cuántos años trabajaste asalariada?

0-6 meses
6 meses a 1 año
1-3 años
3-5 años
5-10 años
10 años o más

11 ¿Cuánto son tus ingresos con tu emprendimiento?

\$1-\$200.000
\$200.000-\$300.000
\$300.000-\$500.000
\$500.000-\$700.000
\$700.000-\$900.000
\$900.000-\$1.250.000
\$1.250.000-\$1.600.000
\$1.600.000-\$2.000.000
\$2.000.000 o más

12 Al comparar tu situación pre y pos emprendimiento:

Gano más que asalariada., pero trabajo más
Gano más que asalariada.y trabajo lo mismo
Gano más que asalariada y trabajo menos
Sigo teniendo los mismos ingresos que asalariada, pero trabajo más
Sigo teniendo los mismos ingresos que asalariada y trabajo lo mismo
Sigo teniendo los mismos ingresos que asalariada, pero trabajo menos
Gano menos que asalariada y trabajo más
Gano menos que asalariada y trabajo lo mismo
Gano menos que asalariada y trabajo menos

13 ¿Cuáles fueron las principales motivaciones que tuviste para elegir las alternativas que correspondan)

Quería ser mi propia jefa y tener mi propio negocio
Ganar más dinero teniendo mi propio negocio que trabajando asalariada
Se presentó la oportunidad de iniciar un negocio y la aproveché
Poder trabajar en mi casa y así cuidar del hogar y familia
Mis colegas hombres ganaban más que yo y con mi emprendimiento también
Mis trabajos anteriores eran esporádicos y el emprendimiento me dio estabilidad
Poder trabajar menos horas a la semana y destinar tiempo a mis hij@s

	Mi familia es emprendedora/independiente y yo segu
	Otrándíquel

14¿Cuáles han sido las principales dificultades con las cuales te enfrentaste al desarrollar todas las alternativas que correspondan)

	Acceso a financiamiento a través de entidades banca
	Acceso a programas de financiamiento del Estado (E
	Banco Estado, etc.).
	Me costó que los clientes confiaran en mí.
	Debo destinar más tiempo del que quisiera al cuidado
	resta tiempo para mi emprendimiento.
	Debo destinar más tiempo del que quisiera a los quehaceres
	tiempo para mi emprendimiento.
	Encontrar trabajadores comprometidos.
	Dificultad para encontrar nuevos clientes.
	Apoyo de la pareja.

15¿Crees que por ser mujer te ha costado más que a un hombre iniciar tu negocio?

	No
	Si. ¿Por qué?

16Si pudieras volver el tiempo atrás, hasta antes de comenzar con tu emprendimiento, ¿qué decisión tomarías?

	Hubiese tomado la misma decisión de ser Empr
	Hubiese tomado la misma decisión de ser Empr
	No hubiera emprendido y sería una trabajadora

17Si pudieras definir en una o dos palabras POSITIVAS tu situación actual, ¿cuál sería?

18Si pudieras definir en una o dos palabras NEGATIVAS tu situación actual, ¿cuál sería?

19Si hoy tuvieras la posibilidad de acceder a un trabajo como asalariado, ¿lo harías?

	No lo haría. Saber que ganaría menos que mis. pares
	No lo haría. Mi independencia no tiene precio
	No lo haría. Me da tiempo como quiero y como depe
	No lo haría. Otros motivos
	Si lo haría. Antes de emprender pensé que mis ingre
	Si lo haría. El emprendimiento ha sido más demanda
	Si lo haría. Otro motivo (especifique)

ANEXO 3

Cálculo del tamaño de la muestra

La fórmula para calcular el tamaño de muestra cuando se conoce la población es la siguiente:

Donde

- N = Total de la población: 709.933
- $Z_{\pm}$ = nivel de confianza: dado que la seguridad es del 95%, entonces es de 1,962
- p = probabilidad de éxito, o proporción esperada: en este caso es 0,105 o 10,5
- q = probabilidad de fracaso: $1 - p = 1 - 0,105 = 0,895$ o 89,5
- d = Error máximo admisible o precisión: en este caso es 0,01 o 1%

Y como resultado se obtiene $n = 73$.